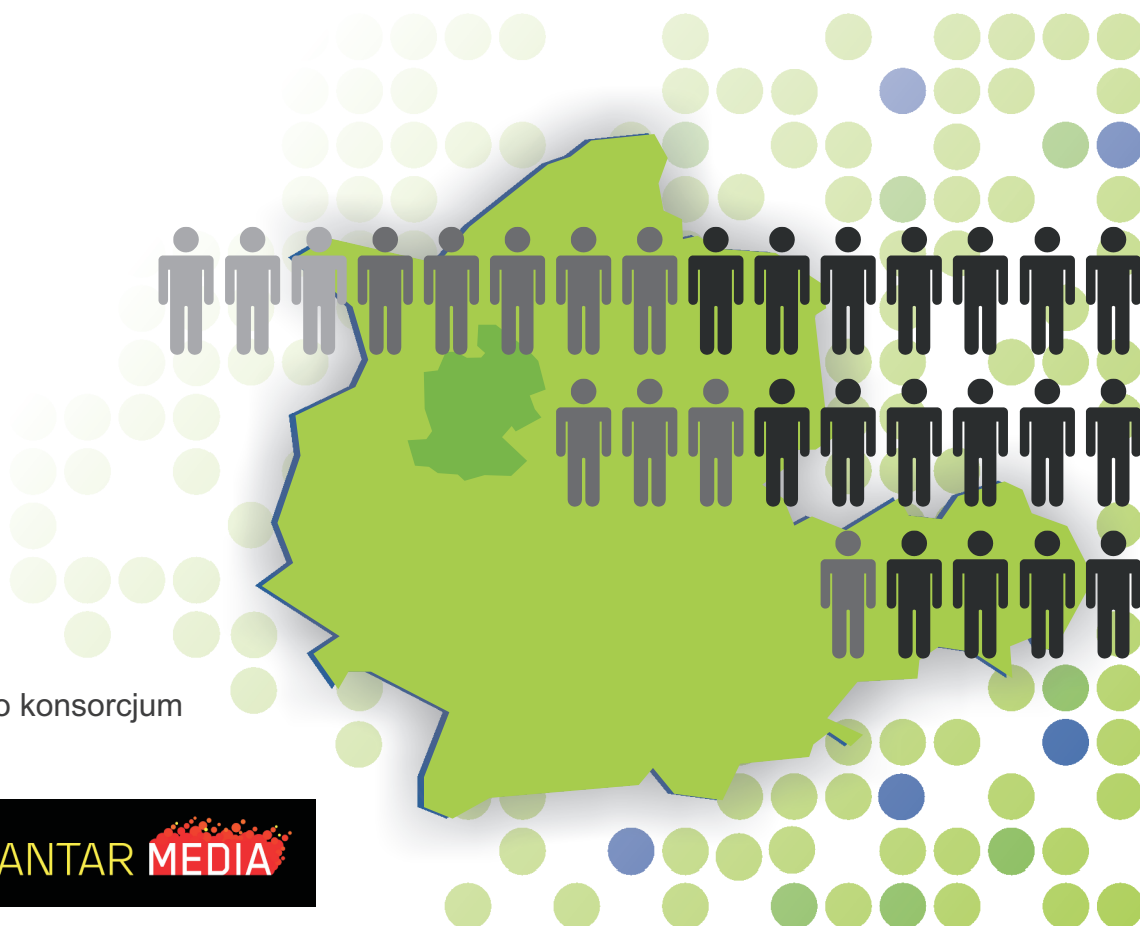


PERSPEKTYWY ROZWOJU RYNKU PRACY W POWIECIE ELBLĄSKIM DO 2016 ROKU – MAPA ZAWODÓW I UMIEJĘTNOŚCI PRZYSZŁOŚCI

RAPORT PEŁNY

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” Priorytet VI „Rynek Pracy Otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.

Badanie wykonało konsorcjum



PERSPEKTYWY ROZWOJU RYNKU PRACY W POWIECIE ELBLĄSKIM DO 2016 ROKU – MAPA ZAWODÓW I UMIEJĘTNOŚCI PRZYSZŁOŚCI

Pełny raport z badania

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” Priorytet VI „Rynek Pracy Otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.

Instytut Badawczy IPC
ul. Ostrowskiego 30
53-238 Wrocław

oraz

Kantar Media
ul. Bogedaina 3
50-514 Wrocław

Autorzy:

Artur Kotliński
Jarosław Sawicki
Bartłomiej Kazubski
Agnieszka Urban
Mateusz Walczak



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
NOTA METODOLOGICZNA	7
PODSUMOWANIE	9
BADANIE ILOŚCIOWE Z PRZEDSIĘBIORCAMI	16
BADANIE JAKOŚCIOWE Z PRZEDSIĘBIORCAMI, PRZEDSTAWICIELAMI EDUKACJI, JST ORAZ INSTYTUCJI RYNKU PRACY	62
ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH ORAZ OFERT PRACY	77
SPIS RYSUNKÓW I TABEL	111

WSTĘP

Na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu zostało przeprowadzone badanie lokalnego rynku pracy pod kątem stworzenia mapy zawodów oraz umiejętności przyszłości. Informacje na temat zawodów oraz umiejętności zostały pozyskane z różnych źródeł, zarówno pierwotnych jak i wtórnych. Zapewnia to odpowiednią triangulację pozyskanych informacji. Triangulacja obejmuje m.in.

- + *triangulację danych* - porównywanie badań prowadzonych na różnych populacjach, w różnych odcinkach czasowych oraz w różnych miejscach,
- + *triangulację badaczy* - prowadzenie badań przez wielu badaczy,
- + *triangulację teorii* - sięganie po wiele koncepcji teoretycznych, mających tłumaczyć zjawiska społeczne,
- + *triangulację metod* - łączenie w pomiarze wielu metod badawczych.

Tabela 1. Cele badania

Lp.	Cele badania
I	Stworzenie mapy zawodów na podstawie publicznie dostępnych ofert pracy pod kątem zapotrzebowania na określone kompetencje zawodowe
II	Określenie kierunków rozwojowych i planów inwestycyjnych przedsiębiorstw: <ul style="list-style-type: none"> – plany pozyskania nowych pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach, – analiza zapotrzebowania pracodawców na kompetencje siły roboczej (wykształcenie, umiejętności, staż pracy, doświadczenie zawodowe, ogólne umiejętności potrzebne do wykonywania pracy), – oczekiwane przez pracodawców kierunki zmian w systemie edukacji i doskonalenia zawodowego, – aktualne i planowane inwestowanie przedsiębiorców w rozwój własnych pracowników.
III	Określenie kierunków rozwojowych i planów inwestycyjnych samorządu terytorialnego oraz stanu potrzeb rozwojowych/kompetencyjnych pracowników, w szczególności rozpoznanie, na podstawie planów inwestycyjnych gminy miasta Elbląg, projektów rozwojowych podejmowanych przez samorząd oraz zanalizowanie wpływu tych projektów na lokalne środowisko gospodarcze, w tym na rynek pracy.

Poniższa tabela pokazuje zakres przeprowadzonych w trakcie projektu badań. Jak widać badania objęły szerokie grupy (zarówno przedsiębiorców, jak i przedstawicieli JST, edukacji, instytucji rynku pracy). Użyte zostały badania ilościowe oraz jakościowe, a uzyskane dane miały charakter pierwotny oraz wtórny.

Tabela 2. Metody badawcze, próby oraz uzasadnienie metod

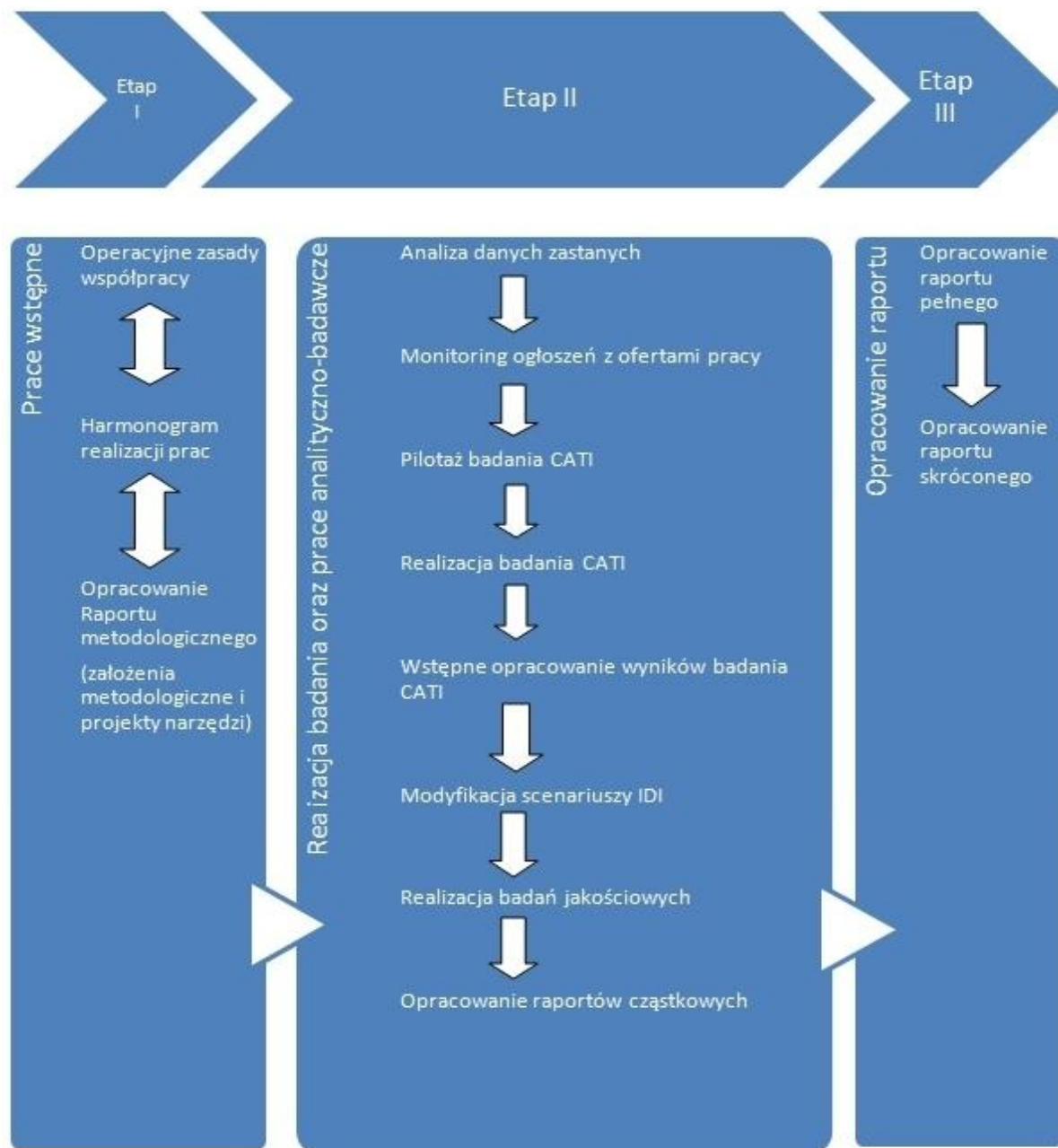
Metoda badawcza	Wielkość i sposób doboru próby	Uzasadnienie metody
CATI z przedsiębiorcami	<p>N=347 Dobór próby warstwowy-losowy. Operat losowania: baza REGON. Uważamy, że najlepsze wyniki zagwarantuje nam warstwowy sposób doboru próby badawczej. Najważniejsze zalety próby warstwowej to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zapewnienie określonym grupom wystarczającej liczności w próbie, - zapewnienie większej efektywności badań przez przeważanie próby. <p>Próba zostanie zróżnicowana ze względu na branże, zawody, płeć.</p> <p>(Poziom ufności 0,95; wielkość populacji 3576, szacowana wielkość frakcji 0,5; błąd maksymalny 0,05)</p>	<p>Proponujemy realizację badania za pomocą metody CATI. Technika ta pozwala w sposób szybki oraz znacznie tańszy niż badania face-to-face dotrzeć do respondentów. Szczególnie istotne jest to w przypadku respondentów będących przedsiębiorcami, dla których niezmiernie istotne znaczenie ma czas. Badania typu face-to-face są niezwykle czasochłonne oraz bardzo angażujące respondenta, co w przypadku danej grupy poddanej badaniu ma niezmiernie istotne znaczenie.</p>
IDI z przedsiębiorcami	<p>N=20 Dobór próby celowy.</p>	<p>Badania jakościowe z przedsiębiorcami pozwolą na pogłębienie zagadnień, które zostaną poruszone w trakcie badania ilościowego z przedsiębiorcami. Dzięki temu możliwa będzie bardzo pogłębiona analiza rozwoju rynku pracy w powiecie elbląskim z perspektywy tej grupy.</p>
Analiza zastanych danych	Nie wymaga doboru próby	Analiza zastanych danych statystycznych oraz dostępnych



		opracowań pozwoli na porównanie sytuacji na rynku pracy oraz w szkolnictwie powiatu elbląskiego w okresie 2007-2010 na tle województwa oraz Polski.
Monitoring mediów	Nie wymaga doboru próby. Brane są pod uwagę media tradycyjne i elektroniczne mające w swoim zasięgu powiat elbląski.	Dzięki monitoringowi mediów możliwe będzie szybkie i sprawne dotarcie do zamieszczonych w ogólnodostępnych mediach ogłoszeń z ofertami pracy i stworzenie mapy poszukiwanych pracowników. Oprócz wyszukiwania ogłoszeń z ofertami poprzez monitoring mediów zostaną zastosowane inne, bardziej tradycyjne, sposoby zbierania informacji o ofertach pracy (PUP, OHP, prywatne agencje pośrednictwa pracy)
IDI z przedstawicielami instytucji rynku pracy	N=10 Dobór próby celowy.	Badanie z tą grupą pozwoli na uzyskanie obrazu rynku pracy w powiecie elbląskim z perspektywy osób, które znają go bardzo dogłębnie od strony pośrednictwa, czyli jednocześnie mają kontakt z pracownikami oraz pracodawcami.
IDI z przedstawicielami JST	N=10 Dobór próby celowy.	Badanie z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego pozwoli poznać planowane zmiany odnośnie rynku pracy oraz szkolnictwa mającego siedzibę na terenie powiatu elbląskiego. Dzięki temu łatwiejsze będzie stworzenie prognoz zmian na rynku pracy oraz edukacji.
IDI z przedstawicielami szkolnictwa	N=15 Dobór próby celowy.	Szkolnictwo jako element rynku pracy przygotowujący przyszłych pracowników jest niezmiernie istotnym elementem badania, którego opinie mogą mieć niebagatelny wpływ na stworzenie prognoz dotyczących przyszłych zmian na rynku pracy oraz edukacji.



Schemat 1. Struktura procesu badawczego





NOTA METODOLOGICZNA

W trakcie realizacji badań, zastosowane zostały następujące metody i techniki badawcze:

I **Badania ilościowe** jest to szeroka kategoria sondażowych metod badawczych, które charakteryzują się zestawem pewnych podstawowych cech wspólnych:

- Ukierunkowanie na ilościowy opis i wyjaśnianie rzeczywistości ustalanie jak często określone opinie, fakty, zjawiska występują w badanej zbiorowości;
- Wykorzystywanie dużych prób respondentów dobranych w sposób losowy lub kwotowy, stanowiących reprezentację całej badanej zbiorowości / populacji;
- Zastosowanie precyzyjnych metod statystycznych na etapie doboru próby i kalkulowania wyników badania;
- Użycie wystandaryzowanych narzędzi badawczych kwestionariuszy, ankiet, schematów eksperymentalnych, które ujednolicają fazę kontaktu z respondentami, gwarantują, iż wszyscy badani poddani są działaniu bardzo zbliżonych bodźców;
- Dążenie do generalizowania wyników pomiaru wobec zbiorowości liczniejszej niż tylko badana próba;
- Ukierunkowanie na rozstrzygające konkluzje badawcze, jednoznaczne i konkretne odpowiedzi na pytania badawcze.

W wąskim i bardziej popularnym rozumieniu kwestionariusz to kompozycja pytań do respondentów wykorzystywana w badaniu ilościowym. Układ precyzyjnie sformułowanych zapytań, zadawanych dużej grupie respondentów, zaopatrzonych zwykle w listę możliwych odpowiedzi (kafeterię), instrukcje dotyczące ich odczytywania, interpretacji.

W ramach badania zostanie zastosowana technika **CATI**.

W wywiadzie telefonicznym (**CATI**) ankieter przeprowadza rozmowę z respondentem nie spotykając się z nim osobiście, a pośrednio, poprzez kontakt telefoniczny. Wywiady telefoniczne są wspomagane komputerowo (CATI - Computer Assisted Telephone Interviewing). Ankieterzy używając telefonu, zadają widoczne na ekranie pytania kwestionariusza wywiadu i za pomocą klawiatury zapisują (i/lub nagrywają) odpowiedzi respondentów, które są automatycznie wprowadzane do pamięci komputera. Na bieżąco są kontrolowane postępy badania oraz sprawdzana praca tele-ankieterów. Wyniki są dostępne niemal natychmiast po zakończeniu badania. Taka procedura likwiduje przepisywanie i kodowanie, zmniejsza liczbę błędów ankieterskich, oszczędza czas i dostarcza wszystkich niezbędnych danych statystycznych. Wywiady telefoniczne gwarantują wysoką jakość badania oraz szybkie zakończenie pracy terenowej. Wywiady telefoniczne powinny być jednak krótkie, a pytania niezbyt osobiste. Istotnym ograniczeniem jest też fakt, że można je prowadzić wyłącznie z osobami posiadającymi telefony.

II **Badania jakościowe**, zwane też motywacyjnymi, skoncentrowane są na pojedynczych osobach lub małych grupach celowo dobranych osób i dotyczą na ogół czynników trudno wymiernych. Polegają na rozmowie osoby badanej lub niewielkiej grupy osób badanych z udziałem osoby prowadzącej badanie, inicjującej i sterującej przebiegiem rozmowy lub dyskusji na określony z góry temat. Badania jakościowe mają na celu wyjaśnić i zrozumieć motywy postępowania, dotrzeć do nieujawnianych w sposób bezpośredni przyczyn zachowania, ustalić i zinterpretować głęboko ukryte przekonania i emocje. Udzielają odpowiedzi na pytanie „jak?, dlaczego?”. Nie interesują nas liczby, lecz skojarzenia związane z markami lub produktami, motywy, które kierują zachowaniem konsumentów. Badania tego rodzaju pozwalają bardzo szczegółowo odtwarzać



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



stereotypy, wzory myślenia, oceniania lub reagowania, sposoby wyrażania myśli, nieświadomione motywy, zwyczaje i przyzwyczajenia.

W ramach badania zostały zastosowane techniki **Analiza danych wtórnych** oraz **IDI**.

Analiza danych wtórnych opiera się na zebraniu i analizie danych istniejących. W ramach analizy danych wtórnych przedstawione zostały kluczowe zestawy zmiennych charakteryzujących sytuację społeczno-gospodarczą miasta w ostatnich latach. Za horyzont czasowy przyjęty został okres od roku 2009 do najbardziej dostępnych aktualnych danych, co podyktowane było zamiarem uchwycenia mających miejsce w analizowanych miastach trendów dotyczących opisywanych zjawisk, przy jednoczesnych zachowaniu aktualności raportu.

Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI) - (z ang. Individual In-Depth Interviews) jedna z bardziej popularnych metod badań jakościowych, polegająca na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z informatorem/respondentem, której celem jest dotarcie do jakichś precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań. Wywiady pogłębione prowadzone są przez wyspecjalizowanych badaczy o nastawieniu psychologicznym, którzy umiejętnie wprowadzają kolejne tematy rozmowy, odpowiednio ukierunkowują wypowiedź respondenta, pomagają w ujawnianiu przekonań, opinii, postaw. Przebieg indywidualnego wywiadu pogłębionego jest zazwyczaj rejestrowany na kasetach audio lub video, a podstawą interpretacji wyników staje się pogłębiona analiza informacji uzyskanych w całej serii niezależnych wywiadów. Wywiady indywidualne prowadzone są zwykle w przypadkach trudnej dostępności określonego rodzaju respondentów, bądź w sytuacjach, gdy podejmowane zagadnienia mają charakter drażliwy, kontrowersyjny, intymny.

III Ponadto w ramach badanie został przeprowadzony monitoring mediów lokalnych pod kątem ogłoszeń o pracę, które pojawiły się w mieście Elblągu pod kątem zapotrzebowania na określone kompetencje zawodowe.

Monitoring mediów to podstawowe narzędzie wykorzystywane w public relations a także w badaniach. Polega na wyszukiwaniu określonych zagadnień w artykułach i wzmiankach prasowych oraz w informacjach i audycjach nadawanych przez radio, TV, agencje informacyjne, a także dostępnych w Internecie. Wyszukane materiały są następnie przetwarzane i analizowane w taki sposób, by sprostać oczekiwaniom odbiorców.

PODSUMOWANIE

Badanie ilościowe z przedsiębiorcami

Charakterystyka próby badawczej

- Większość jednostek pracodawców biorących udział w badaniu stanowiły małe firmy i mikroprzedsiębiorstwa. Aż 54% badanych zatrudniało od zera do 9 pracowników a 37% od 10 do 49 pracowników. Tylko jedno spośród badanych przedsiębiorstw zatrudniało więcej niż 250 pracowników.
- Obrót 44% przedsiębiorców zawiera się w zakresie do 300 tysięcy złotych rocznie. Kolejne 17% miało obrót z zakresu od 300 do 600 tysięcy. Odsetek podmiotów o wyższych obrotach wynosił w sumie 36%.
- Przedsiębiorstwa sektora prywatnego stanowiły 69% badanych podmiotów. W 95% przypadków podmioty były oparte na kapitale zagranicznym a w 2% na polskim – w 3% był to kapitał mieszany. Ponad połowa (56%) wszystkich badanych podmiotów działała jako indywidualna działalność gospodarcza.
- Stosunek kobiet do mężczyzn w badanych przedsiębiorstwach wynosił 54% do 46% ogółem, przy czym w sektorze prywatnym zatrudnionych było 46% kobiet a w sektorze publicznym 70% kobiet. Przeciętne wykształcenie pracowników było wyższe w sektorze publicznym.

Kondycja przedsiębiorstw

- Większość spośród badanych pracodawców jest zadowolona z sytuacji firmy lub jednostki – 55% uznało obecną sytuację za co najmniej dobrą, w odniesieniu do okresu ostatnich dwóch lat tą samą opinię wyraziło 78% badanych – widać więc pogorszenie u części respondentów. Ogółem pogorszenie sytuacji zanotowało 26% badanych a poprawę 10% badanych.

Inwestycje

- Spośród wszystkich badanych przedsiębiorców, inwestycje planuje 36% - zazwyczaj chodzi o zakup maszyn lub sprzętu, zatrudnienie pracowników oraz remonty i modernizacje zakładu – tylko 18% planuje rozszerzenie działalności a 17% szkolenie pracowników. Szacowana skala inwestycji nie jest wielka – w 20% przypadków do 10 tysięcy złotych a w 26% procentach przypadków pomiędzy 10 a 20 tysięcy. Jedynie 14% badanych planuje inwestycje przekraczające milion złotych.
- Najczęściej poszukiwanymi w chwili obecnej pracownikami są pracownicy produkcji (26%), pracownicy budowlani (17%), sprzedawcy i kasjerzy oraz pracownicy usług.
- Dominującą formą zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu elbląskiego jest umowa o pracę na czas nieokreślony – stosuje ją 61% pracodawców. Umowa na



czas określony zawierana jest w 41% zakładów – pozostałe formy zatrudnienia są o wiele rzadsze.

Perspektywiczne zawody

- ✚ Zdaniem pracodawców z powiatu elbląskiego najczęściej poszukiwanymi w przyszłości w powiecie elbląskim będą przede wszystkim zawody budowlane oraz wszelkiego rodzaju zawody techniczne związane z produkcją. Oprócz tego, zawody z grupy Horeca (gastronomia, hotelarstwo, obsługa ruchu turystycznego) oraz pracownicy usług i handlu oraz informatycy i przedstawiciele zawodów medycznych.
- ✚ Wśród zawodów, które mają być najmniej poszukiwane przez pracodawców w najbliższych latach wymieniane były przede wszystkim związane z administracją oraz zawody nauczycielskie i pedagogiczne.
- ✚ Badani oceniają, że najbardziej pożądanymi na rynku pracy predyspozycjami będą wykształcenie – przede wszystkim zawodowe, wyższe oraz techniczne (na poziomie technikum oraz wyższe inżynierskie), doświadczenie zawodowe oraz sumienność.
- ✚ Przy określaniu cech istotnych na rynku pracy, najwyżej punktowane przez pracodawców były predyspozycje do pracy na danym stanowisku, poziom motywacji, dyspozycyjność, chęć podnoszenia kwalifikacji oraz doświadczenie zawodowe.

Szkolenia i kursy

- ✚ Dodatkowe działania mające na celu zwiększenie kwalifikacji pracowników prowadzi dwie trzecie badanych przedsiębiorców – mają one przede wszystkim postać szkoleń i kursów, rzadziej studiów podyplomowych – na te ostatnie kierowani są przede wszystkim pracownicy organizacji z sektora publicznego. Niemal dwie trzecie prowadzonych kursów i szkoleń dotyczy kompetencji twardych, czyli wiedza fachowa, obsługa konkretnego sprzętu, na kursy rozwijające umiejętności miękkie wysyła pracowników co czwarta firma.
- ✚ Najczęściej wykorzystywanymi przez pracodawców kursami są kursy umożliwiające zdobycie nowych umiejętności przydatnych w pracy na danym stanowisku, kursy doskonalenia zawodowego (umożliwiające awans bądź przekwalifikowanie) oraz kursy umożliwiające zdobycie uprawnień zawodowych (kursy na spawacza, obsługa wózków widłowych, itp.).
- ✚ W wypadku możliwości uzyskania dofinansowania, największą popularnością wśród pracodawców cieszyłyby się szkolenia z zakresu doskonalenia zawodowego, kursy ekonomiczne, finansowe i księgowe, z zakresu obsługi sprzętu komputerowego, podnoszenie kwalifikacji bądź przekwalifikowanie, kursy zawodowe, językowe, sprzedażowe oraz z zakresu administracji, prawa i kadr.



- ✚ Jeśli chodzi o okres najbliższych lat, zdaniem respondentów zwiększy się zapotrzebowanie przede wszystkim na kursy i szkolenia przygotowujące do zawodu, informatyczne (z zakresu obsługi komputera), psychologiczno-pedagogiczne oraz z zakresu księgowości i rachunkowości, doskonalenia zawodowego i budowlane.

Placówki edukacji

- ✚ Badani pracodawcy nie byli raczej przekonani do oferty lokalnych placówek edukacji – tylko 54% uważało, że oferta szkół wyższych spełnia ich wymagania, 50% miało to samo zdanie w odniesieniu do szkół średnich a 57% do szkół ponadgimnazjalnych.
- ✚ Praktyki dla absolwentów szkół organizowane są przez 41% podmiotów prywatnych i 79% podmiotów publicznych. Ilość praktykantów jest zazwyczaj niewielka – w 25% przedsiębiorstwach była to jedna osoba a w 62% od dwóch do pięciu. Zdaniem zdecydowanej większości respondentów praktyki są dobrym rozwiązaniem – popiera je 95% respondentów.
- ✚ Liczba szkół wyższych powinna się zwiększyć zdaniem 37% badanych a liczba szkół ogólnokształcących według 9%. Zdecydowanie powinna zostać zwiększona liczba techników (51%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (66%).
- ✚ Najbardziej potrzebnymi szkołami są szkoły zawodowe ogólnie, szkoły wyższe ogólnie, technika, oraz szkoły kształcące do konkretnych zawodów – budowlane, krawieckie, mechaniczne, itp.

Stabilność zatrudnienia

- ✚ W większości badanych zakładów stabilność zatrudnienia jest duża – 29% respondentów zadeklarowało, że rotacja pracowników jest raczej mała a 64% że zdecydowanie mała. Najczęstszą przyczyną rezygnacji z pracy była niemożność rozwoju na danym stanowisku. Pozostałe przyczyny to powody osobiste, problemy z dojazdem. W 14% przypadków pracodawca deklaruje, że przyczyną odejścia pracownika z pracy były problemy we współpracy z pracownikiem.

Wpływ wydarzeń gospodarczych na lokalny rynek pracy

- ✚ Zdaniem większości badanych najważniejszymi wydarzeniami, które mogłyby mieć wpływ na lokalny rynek pracy byłyby duże inwestycje w regionie – budowa fabryk i innych zakładów pracy bądź duże inwestycje w infrastrukturę. Respondenci podawali także takie odpowiedzi jak globalny kryzys ekonomiczny oraz wybory/zmiana władzy, jako istotne dla rynku pracy w regionie.



Badanie jakościowe

- ✚ Firmy w powiecie elbląskim odczuły skutki kryzysu, zmniejszyła się liczba miejsc pracy, słabsze firmy upadły. Przyczyn upatruje się w obecnym kryzysie, niestabilnym rynku pracy, braku zamówień na towary. Zauważono jednak, że część prywatnych przedsiębiorstw nieźle sobie radzi, chociaż i w nich nie odbyło się bez redukcji etatów. W dużo gorszej sytuacji są natomiast przedsiębiorstwa państwowe.
- ✚ Pracownicy w powiecie elbląski zatrudniani są głównie na czas określony, są to zarówno umowy o pracę, na zlecenie jak i o dzieło. Tego typu umowy są dużo korzystniejsze dla pracodawców w szczególności w dobie wielkiego kryzysu. Umowa o pracę na czas nieokreślony wiąże się ze zbyt dużymi kosztami utrzymania pracownika.
- ✚ Badania wykazały, że wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów technicznych, budowlanych oraz na pracowników fizycznych. Najważniejsze okaże się wykształcenie techniczne oraz zawodowe, ponadto bardzo istotne będzie doświadczenie, zaangażowanie w wykonywaniu swoich obowiązków, elastyczność oraz sumienność.
- ✚ Należy promować kierunki techniczne oraz zawodowe, ponieważ uczniowie po szkołach ogólnokształcących mają dużo mniejsze szanse na rynku pracy. W związku z tym musi powstać więcej szkół zawodowych oraz przyzakładowych. Ponadto powinno kłaść się większy nacisk na praktyki oraz staże zawodowe, które często zwiększają szansę zatrudnienia. Co więcej korzystne może się okazać kształcenie młodzieży w zapomnianych już zawodach tj.: piekarz, cieśla, krawiec.
- ✚ W lokalnych firmach dostępne są praktyki zawodowe, jednak pojawiły się głosy mówiące, że są rzadkością i zdecydowanie powinno być ich więcej. Zauważono, że przynoszą same korzyści, ponieważ dzięki nim młodzież podnosi swoje kwalifikacje i ma większe szanse na zdobycie zatrudnienia. Co więcej absolwenci zapoznają się z wyuczonym zawodem już nie tylko teoretycznie, ale mogą wypróbować swoją wiedzę w działaniu. Praktyki odbywają się zawsze przy opiekunach, którzy, pokazują i wprowadzają praktykantów w zasady i sposoby działania w danym zawodzie.
- ✚ Badani pozytywnie wypowiedzieli się na temat kursów, szkoleń oraz studiów podyplomowych na jakie wysyłani są pracownicy, ponieważ jest to bardzo dobry sposób na podniesienie kwalifikacji oraz zdobycia nowych umiejętności przez personel.
- ✚ Niezbędny dla powiatu elbląskiego jest także rozwój przemysłu, co przyczyniłoby się do zwiększenia liczby miejsc pracy.
- ✚ Polityka PUP powinna iść w kierunku jeszcze większego wspierania przedsiębiorczości między innymi przez prowadzenia szkoleń w zawodach rzemieślniczych i budowlanych. Ponadto należy organizować jak największą liczbę staży oraz praktyk, a także wspomagać i aktywować osoby bezrobotne. Władze natomiast mają za zadanie wspierać branże, związane z rzemiosłem, rękodzielnictwem i budownictwem. Ponadto regularnie powinny badać rynek pracy



by móc stworzyć odpowiednią ofertę edukacyjną w szkołach, która będzie adekwatna do oczekiwań firm z powiatu elbląskiego.

- ✚ Do głównych czynników utrudniających znalezienie pracy w powiecie zaliczono: brak miejsc pracy, słabe przygotowanie zawodowe, brak staży, małe doświadczenie, niskie oraz nieadekwatne wykształcenie, brak wyuczonego zawodu, dużą konkurencję na rynku, zbyt wysokie koszty utrzymania pracownika. Natomiast by pomóc osobom bezrobotnym polityka szkół, urzędów oraz PUP-u powinna dożyć do ponownego otwarcia szkół przyzakładowych, zwiększyć ilości szkół zawodowych, znaleźć przedsiębiorców gotowych do inwestowania w powiecie elbląskim oraz organizować więcej kursów i staży.

Analiza dostępnych danych

- ✚ Pozytywną tendencją na wojewódzkim rynku pracy jest wzrost liczby osób, zaktywizowanych z udziałem środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego. W 2009 roku, ze środków Funduszu Pracy zaktywizowano 44 366 osób, czyli o 2 034 (4,8%) osoby więcej niż w 2008 roku.
- ✚ W 2009 roku, w województwie warmińsko-mazurskim, z Funduszu Pracy, na programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych wydatkowano kwotę. 244 498,1 tys. zł, a więc o ponad 25% więcej niż 2008 roku.
- ✚ Istotnym wsparciem działań na rzecz zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia są środki Europejskiego Funduszu Społecznego na finansowanie działań w komponencie regionalnym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL).
- ✚ Podsumowując, realizacja Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2009 rok, przebiegała w niekorzystnych warunkach. W związku z tym, konieczne było podejmowanie zarówno działań łagodzących skutki kryzysu, jak również działań długofalowych, zmierzających nie tylko do utrzymania istniejących miejsc pracy, ale także tworzenia nowych.¹
- ✚ O ile jest prawdopodobne, że wszelkie działania aktywizacyjne w krótkim okresie mogą zwiększyć liczbę bezrobotnych (choć skala zjawiska mierzona stopą nie musi rosnąć), o tyle w długim okresie należy spodziewać się dostosowania popytu na pracę do wzrostu podaży. W długim okresie, jak pokazują badania empiryczne (Elhorst, 2003), wzrost aktywności zawodowej wiąże się ze wzrostem zatrudnienia.²
- ✚ Ponadto, w perspektywie najbliższych 10 lat konieczne jest podjęcie działań wspierających przedsiębiorczość i innowacyjność. Droga aktywna polegać ma na, obok realizacji zadań niezbędnych, dotyczących kapitału ludzkiego i aktywizacji biernej siły roboczej, stworzeniu podstaw dla rozwoju endogenicznego. Głównego środka do celu należy tutaj upatrywać w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (które, jak wskazuje praktyka, mogą na obszarach peryferyjnych

¹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

² „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”



w odpowiednich warunkach stanowić dobry i wydajny kanał absorpcji nowoczesnych technologii, nowinek organizacyjnych i metod zarządzania).³

- ✚ Przewiduje się, że lata 2009-2020 będą (poza okresem spowolnienia związanego z globalnym kryzysem finansowym) okresem stałego i systematycznego wzrostu gospodarczego, co oznacza zarówno wzrost produktu krajowego brutto, jak i jego poszczególnych komponentów, tj. konsumpcji prywatnej, inwestycji i konsumpcji publicznej. W 2020 r. PKB na głowę mieszkańca Warmii i Mazur wynosić ma 35.1 tys. zł (w cenach z 2007 r.) wobec ok. 23 tys. zł w 2007 r.⁴
- ✚ W podobnym tempie wzrośnie w scenariuszu bazowym wielkość konsumpcji i inwestycji w przeliczeniu na jednego mieszkańca. Tym niemniej, relatywny poziom zamożności mieszkańca regionu nie zmieni się i w dalszym ciągu wynosić będzie ok. 75 proc. krajowego. Oznacza to równocześnie, że rola (tzn. udział PKB regionu w całkowitym PKB Polski) województwa warmińsko-mazurskiego w gospodarce kraju pozostanie niezmienną.
- ✚ Przewiduje się, po pierwsze, związany ze spowolnieniem gospodarczym lat 2009-2010 wzrost stopy bezrobocia o ok. 2-3 p. proc., po którym nastąpi systematyczny spadek. W 2020 r., jak się przewiduje, zjawisko bezrobocia w województwie powróci do stanu sprzed globalnego kryzysu finansowego. Równocześnie, należy spodziewać się lustrzanych zmian wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej.⁵
- ✚ W latach 2009-2020 Produkt Krajowy Brutto woj. warmińsko-mazurskiego wzrośnie w stosunku do scenariusza bazowego średnio o 0.5 proc. rocznie. Równocześnie, wzrost ten nie będzie równomierny w ramach poszczególnych sektorów.⁶
- ✚ Najpoważniejszym zagrożeniem dla województwa jest stagnacja, tzn. wzrost gospodarczy na poziomie uniemożliwiającym zmniejszanie dystansu rozwojowego do najlepiej rozwiniętych regionów kraju. Z drugiej strony, województwo posiada szereg niezaprzeczalnych potencjałów rozwojowych.
- ✚ Po pierwsze, dysponuje rezerwami pracy i przedsiębiorczości, po które można i należy sięgnąć. Po drugie, woj. warmińsko-mazurskie jest, za sprawą swojego położenia geograficznego, wysokiej klasy środowiska przyrodniczego i walorów krajobrazowych, miejscem atrakcyjnym zarówno dla lokowania inwestycji i rozwijania gałęzi gospodarki przyjaznych dla środowiska (jak np. usługi). Te same zalety sprawiają również, że województwo warmińsko-mazurskie jest atrakcyjnym miejscem do zamieszkania.⁷
- ✚ Kluczowe dla wzrostu wskaźnika zatrudnienia będą działania zwiększające popyt na pracę: wspieranie zakładania nowych przedsiębiorstw i rozwoju istniejących (w

³ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”

⁴ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”

⁵ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”

⁶ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”

⁷ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



tym zakresie znaczącą rolę odgrywają m.in. inicjatywy finansowane ze środków UE) i przyciągania nowych inwestorów, w szczególności kapitału zagranicznego.⁸

- ✚ Konieczne jest zintensyfikowanie działań zmierzających do poprawy wizerunku i klimatu inwestycyjnego w regionie oraz bezpośrednia promocja gospodarcza województwa, jak i pogłębiona współpraca samorządów lokalnych z przedsiębiorcami w kontekście lokalizacji potencjalnych inwestycji.⁹

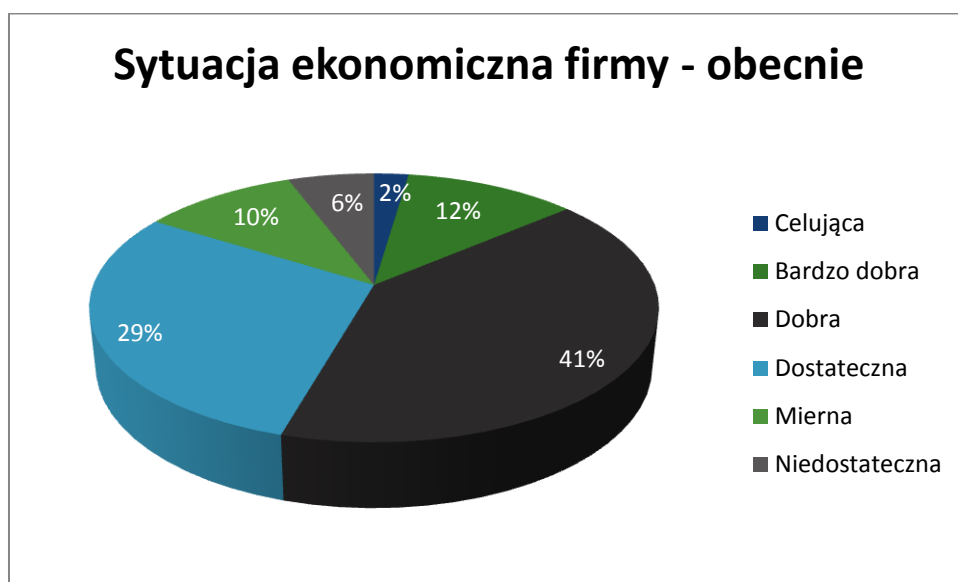
⁸ „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju ?”

⁹ „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju ?”

BADANIE IŁOŚCIOWE Z PRZEDSIĘBIORCAMI

Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw powiatu elbląskiego

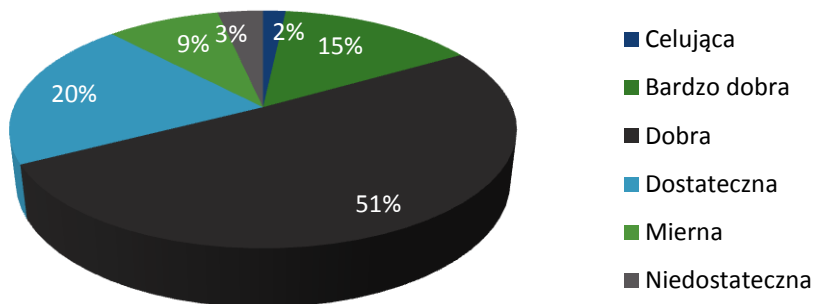
Ocena własna sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw zależy od wielu czynników. Nigdy nie jest to ocena obiektywna, gdyż oceniający patrzy przez pryzmat zarówno własnych doświadczeń, jak i sytuacji ekonomicznej globalnej, krajowej, oraz na aktywność konkurencji we własnej branży. Na tym tle ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa dokonywana przez przedsiębiorców może być – ze względu na wszechobecne doniesienia o ogólnoswiatowym kryzysie bardziej optymistyczna, niż miałyby to miejsce w innych warunkach.



Rysunek 1. Obecna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa. N=347

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców powiatu elbląskiego oceniła sytuację ekonomiczną swojej firmy na dobrą – odpowiedzi tej udzieliło 41% respondentów. Mniej niż co trzeci uznał, że sytuacja jest dostateczna. Oceny skrajne stanowiły mniejszość – 10% oceniła sytuację jako mierną a 6% jako niedostateczną, z kolei 12% badanych oceniła sytuację na bardzo dobrą, a 2% na celującą.

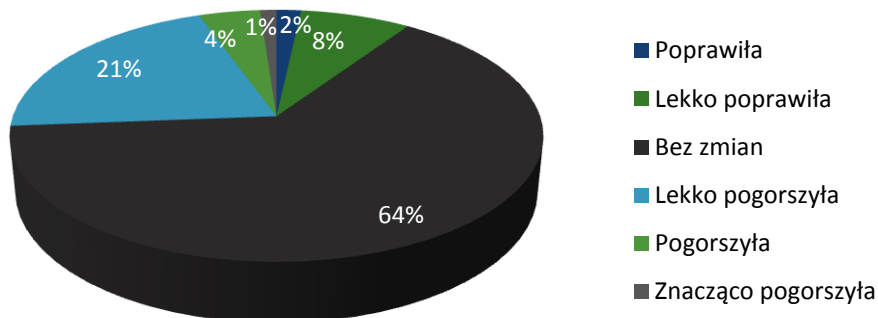
Sytuacja ekonomiczna firmy - okres ostatnich 2 lat



Rysunek 2. Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa w ostatnich dwóch latach. N=347

Sytuacja firmy z dwóch lat poprzedzających badanie oceniana jest zazwyczaj podobnie do obecnej sytuacji – wśród respondentów dominuje ostrożny optymizm. Nieco ponad połowa badanych – 51% – oceniła sytuację firmy w ciągu ostatnich dwóch lat na „dobrą”, odpowiedzi „dostateczna” udzielił co piąty badany, „mierna” – 9%, natomiast „niedostateczna” – 3%. Oceny najwyższe – bardzo dobra i celująca – wystawiło swoim firmom za okres miniony odpowiednio 15% i 2% respondentów.

Zmiana w sytuacji ekonomicznej firmy

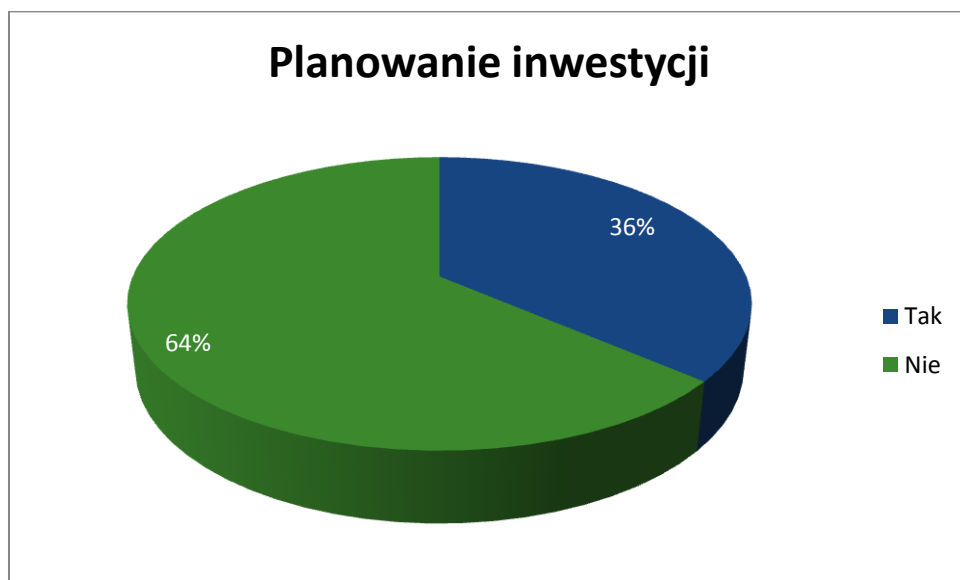


Rysunek 3. Zmiana w sytuacji ekonomicznej firmy - wskaźnik. N=347

Zmiany w sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw nie były wielkie – niemal 2/3 respondentów wystawiło sobie w czasie badania tą samą ocenę, co w poprzedzających latach. Oceny wskazujące na poprawę sytuacji ekonomicznej wskazał co 10 badany – 8%

respondentów zadeklarowało lekką poprawę (różnica jednego punktu w ocenie), natomiast 2% znaczną poprawę. Lekkie pogorszenie sytuacji nastąpiło w 21% badanych przedsiębiorstwach, pogorszenie dwupunktowe – w 4%, natomiast 1% badanych przedsiębiorców wskazał, że pogorszenie było znaczące.

Planowane inwestycje

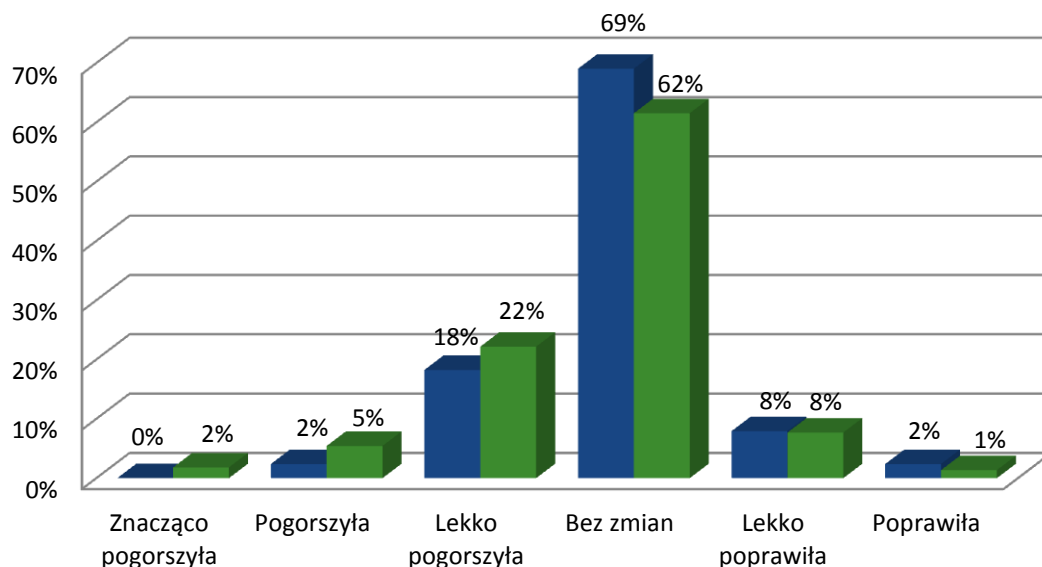


Rysunek 4. Posiadanie planów inwestycyjnych na najbliższy czas. N=347

Wśród przedsiębiorstw powiatu elbląskiego dominuje w chwili obecnej podejście zachowawcze – większość firm nie planuje rozwoju, skupiając swoje bieżące cele operacyjne na podtrzymaniu funkcjonowania w określonych warunkach. Tylko 36% respondentów deklaruje, że ich przedsiębiorstwo planuje w najbliższym czasie inwestycje. Ma to przede wszystkim związek z niepewnością funkcjonowania w warunkach niepewności – ekonomiści wciąż uprzedzają, że ogólnoświatowy kryzys gospodarczy może się jeszcze pogłębić.

Dlatego też, mimo stosunkowej niezależności polskiego rynku od rynków światowych, wśród wszystkich przedsiębiorców panuje pewien pesymizm, podejmowane są więc głównie inwestycje niezbędne do podtrzymania produkcji na określonym poziomie.

Planowanie inwestycji

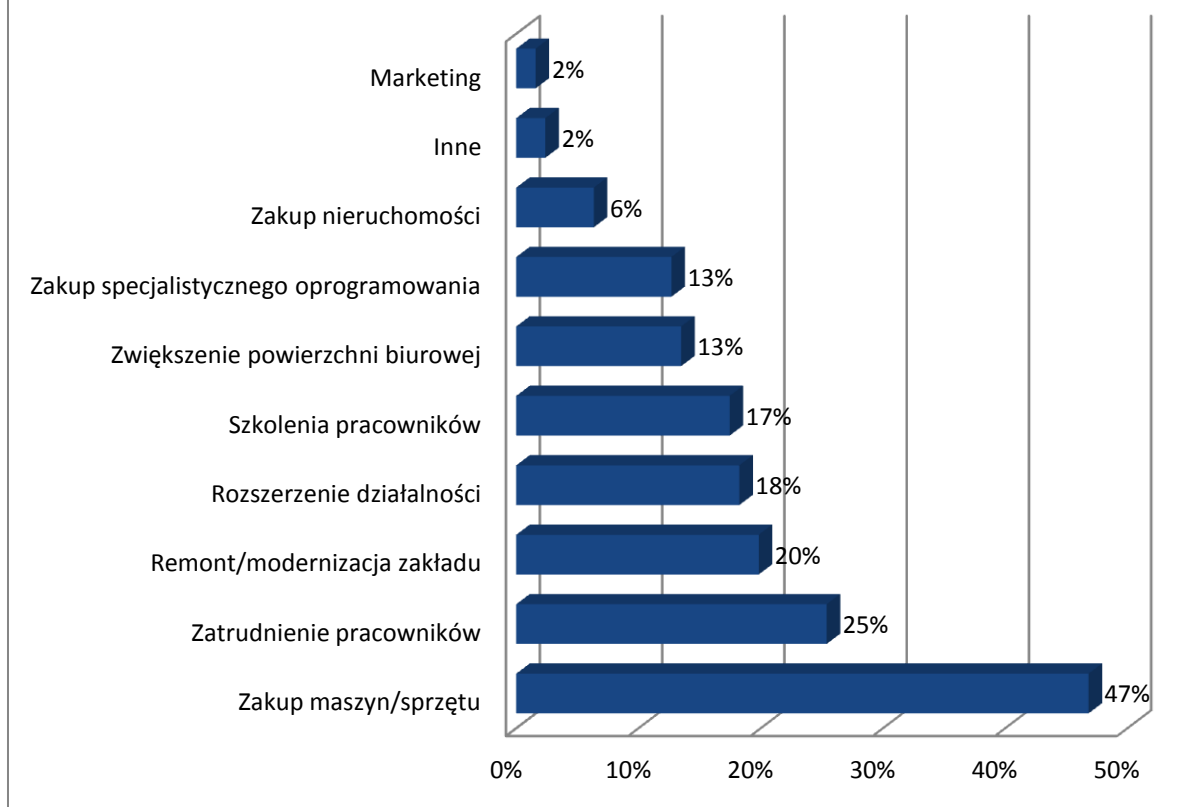


Rysunek 5. Posiadanie planów inwestycyjnych na najbliższy czas a zmiana sytuacji ekonomicznej firmy. N=347

Inwestycje planowane są raczej przez przedsiębiorców, których sytuacja na rynku poprawiła się w ostatnim czasie – różnica nie jest duża, lecz zauważalna. Brak bardzo dużych różnic pomiędzy grupami przedsiębiorców może wynikać ze struktury planowanych inwestycji – przede wszystkim mają one na celu podtrzymanie działania, inwestycje typowo rozwojowe znajdują się na odleglejszych pozycjach.



Rodzaj planowanych inwestycji

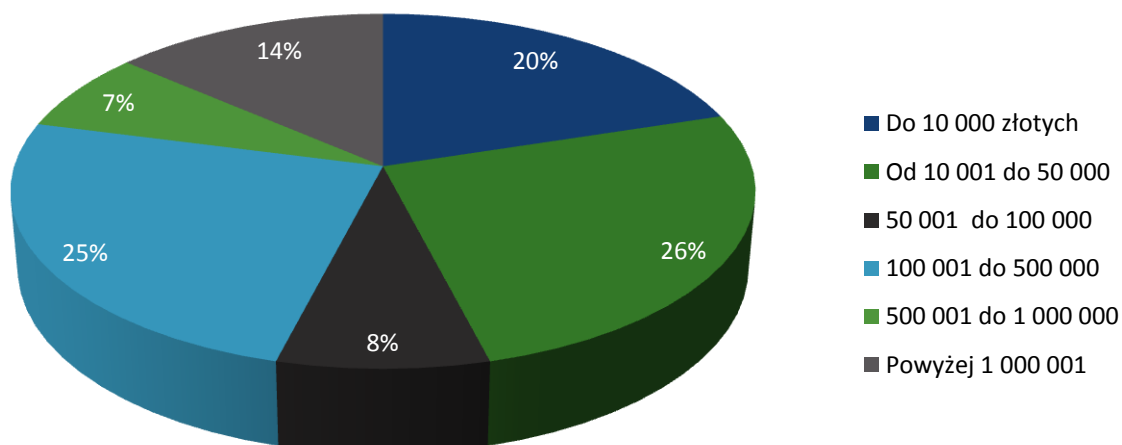


Rysunek 6. Rodzaj planowanych inwestycji. N=126

Najczęściej planowaną inwestycją wśród przedsiębiorców z powiatu elbląskiego jest zakup maszyn oraz sprzętu – odpowiedzi tej udzieliło 47% respondentów. Kolejną kategorią jest zatrudnianie pracowników – wymienione w 25% przypadków (zatrudnienie pracowników rozpatrywane było także poza kategoriami inwestycji, o czym później), remonty i modernizacje (20% przypadków), rozszerzenie działalności bądź poszerzenie zakresu świadczonych usług (18%), szkolenia pracowników (17%), zwiększenie powierzchni biurowych (13%), zakup specjalistycznego oprogramowania (13%), oraz kupno nieruchomości (6%).



Szacowana skala inwestycji



Rysunek 7. Szacowana skala inwestycji. N=126

Szacowana przez przedsiębiorców skala inwestycji często obejmowała niewielkie wydatki – co piąty respondent deklarował, że inwestycje obejmą do 10 tysięcy złotych, wydatki od 10 tys. do 50 tys. deklarowało 26% badanych. Kwoty z zakresu od 50 do 100 tysięcy złotych planowało wydać 8% badanych, od 100 do 500 tysięcy co czwarty badany. Większe inwestycje planowało odpowiednio – od 500 tysięcy złotych do miliona – 7% badanych, natomiast w przypadku 14% badanych planujących inwestycje, planowany zakres inwestycji był większy od miliona złotych.

Zatrudnianie pracowników

Ważną kategorią inwestycji, wymienianą tuż za zakupem maszyn i sprzętu jest zatrudnienie pracowników, planowane w 32 zakładach. Zazwyczaj liczba zatrudnianych pracowników nie jest duża – w siedmiu przypadkach chodzi o jednego pracownika, w jedenastu o dwóch, w sześciu o trzech. Większe inwestycje w zasoby ludzkie także są planowane – w wypadku czterech pracodawców około 10 pracowników, a jeden planuje zatrudnienie 15 pracowników.

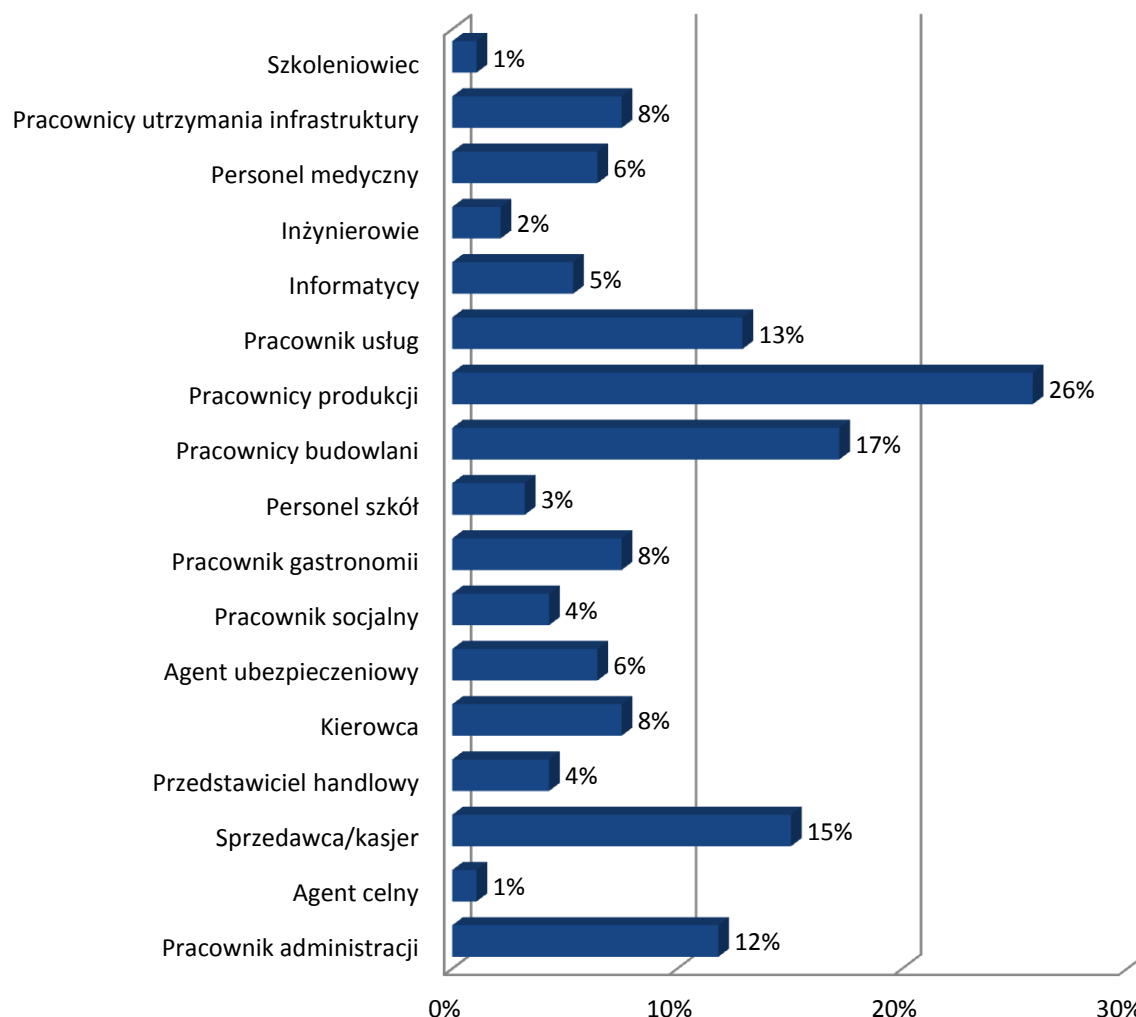
W sumie 37 pracodawców poszukuje pracowników w tej chwili a 56 planuje poszukiwanie w najbliższym czasie – przy czym najpilniejsze potrzeby kadrowe to najczęściej od 1 do 2 osób, większe inwestycje w zasoby ludzkie są raczej odkładane w czasie.

Ogólnie średnio badani pracodawcy z powiatu elbląskiego planują zatrudnienie w najbliższym czasie 0,31 nowego pracownika, co wydaje się być optymistyczną liczebnością – zwłaszcza, że badanie prowadzone było pod koniec sezonu budowlanego, a więc w czasie kiedy zatrudnienie generalnie się zmniejsza.

Co warto zauważyć, zatrudnianie pracowników często nie było traktowane przez przedsiębiorców jako inwestycja – nie traktowali nowego pracownika jako zasobu w który należy inwestować, rozpatrując koszty inwestycyjne przede wszystkim jako inwestycje w środki trwałe. Tego rodzaju myślenie jest częste zwłaszcza w branżach, które nie wymagają od pracowników wysokich kwalifikacji – nie traktują zasobów ludzkich firmy jako kapitału, zakładając, że wymienialność pracowników w branży jest rzeczą normalną, i nie opłaca się w nich inwestować.

Jest to sposób myślenia typowy dla krajów o niskiej kulturze organizacyjnej, niskim poziomie zaufania, w których produkcja i usługi oparte są na pracy niewykwalifikowanych pracowników najemnych. Niski poziom uogólnionego zaufania w społeczeństwie sprawia, że inwestowanie w pracownika wydaje się nieekonomiczne – zgodnie z myśleniem „po co dodatkowe szkolenia do wykonywania prostych prac, skoro lepiej wykwalifikowany pracownik wymaga wyższej pensji, albo odejdzie do konkurencji”.

Najczęściej poszukiwane przez pracodawców zawody

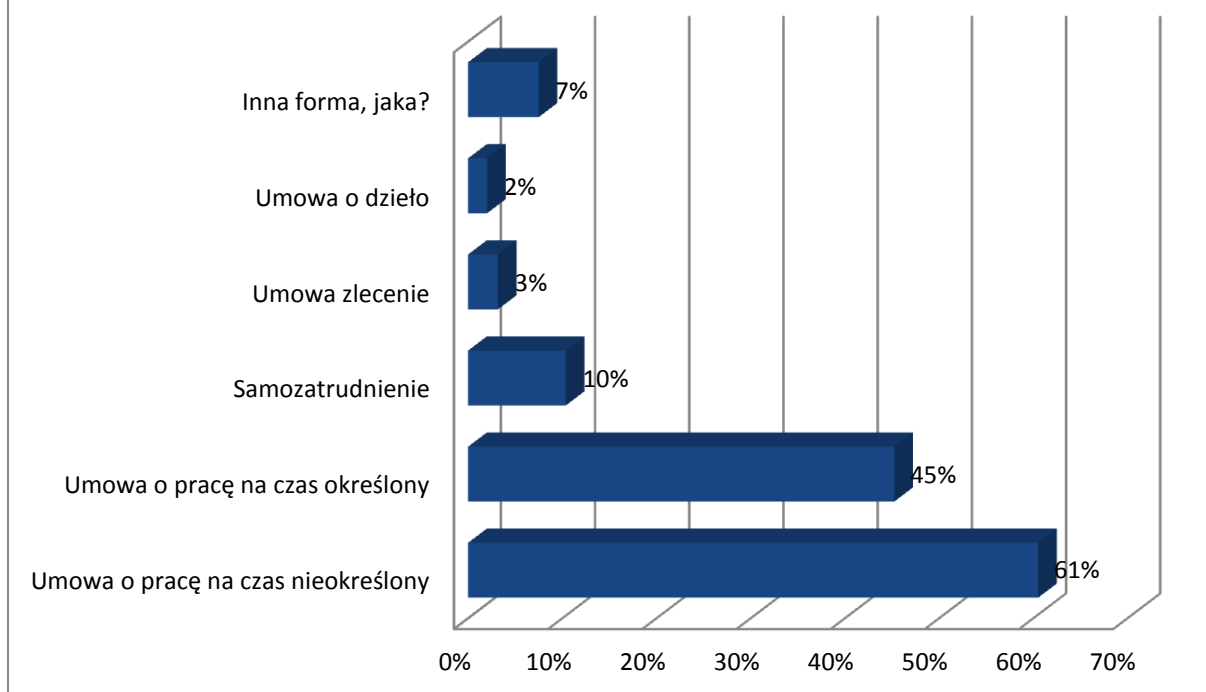


Rysunek 8. Najczęściej poszukiwane przez pracodawców zawody. N=93

Przedstawicielami najbardziej poszukiwanych zawodów byli wykwalifikowani pracownicy produkcji – przede wszystkim stolarze oraz operatorzy maszyn. Zaraz za nimi byli pracownicy budowlani, sprzedawcy, pracownicy usług (przede wszystkim fryzjerzy) oraz pracownicy administracji. Kategoria „pracownicy utrzymania infrastruktury” objęła zawody takie jak pracownicy gospodarczy, palacze kotłów CO, konserwatorzy.



Formy zatrudnienia

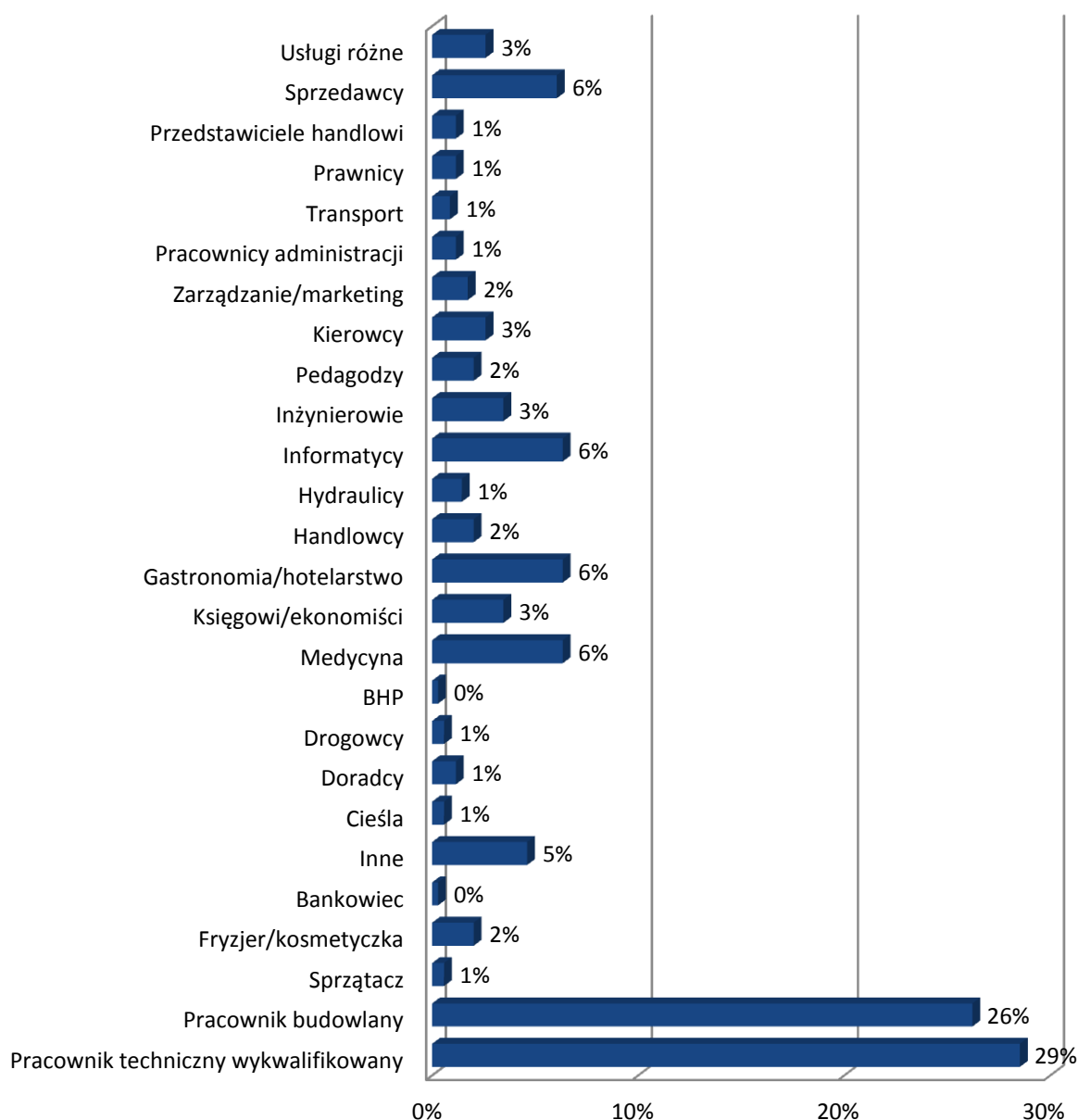


Rysunek 9. Formy zatrudnienia w firmach. N=346

Największy odsetek pracowników w badanych firmach stanowili pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony – z tej formy zatrudnienia korzystało 61% pracodawców. Nieco mniej niż co drugi (45%) pracodawca z powiatu elbląskiego zatrudniał na umowy na czas określony, a co 10 na podstawie samozatrudnienia. Najmniej liczne formy zatrudnienia to umowy o dzieło oraz umowy zlecenie. Część przedsiębiorców – tych najmniejszych – nie zatrudnia pracowników, prowadząc swoje przedsiębiorstwa samemu lub korzystając z pomocy najbliższej rodziny. Zdarza się także zatrudnianie pracowników bez jakiegokolwiek umowy – lecz ze względu na to, że badanie nie miało badać skali tego konkretnego zjawiska, ujawnione zostały przypadki jednostkowe.



Najbardziej poszukiwane w przyszłości zawody



Rysunek 10. Zawody, które będą najbardziej poszukiwane w przyszłości. N=347

W przewidywaniach dotyczących zawodów najbardziej poszukiwanych w ciągu najbliższych lat w powiecie elbląskim dominowali robotnicy wykwalifikowani i technicy – elektrycy, mechanicy, frezerzy, spawacze (29% wskazań w sumie) oraz wykwalifikowani bądź doświadczeni pracownicy budowlani. Wynika to ze znaczącego obniżenia podaży tych zawodów po reformie systemu edukacji realizowanej w Polsce od 1999 roku,

mającej na celu zwiększenie poziomu osiąganego wykształcenia młodzieży. Do tego czasu szkoła zawodowa była jedyną alternatywą dla młodzieży nie posiadającej wystarczających kompetencji do kontynuowania nauki po ukończeniu szkoły podstawowej, ograniczenie ilości dostępnych szkół zawodowych oraz stworzenie dodatkowego poziomu wykształcenia sprawiło, iż poziom osób z wykształceniem zawodowym zmniejszył się znacząco (w grupie wiekowej 15-65 o 3,1 punktu procentowego w skali kraju), natomiast spadek osób z wykształceniem od podstawowego do gimnazjalnego był o wiele mniejszy niż oczekiwany w związku z odchodzeniem z rynku pracy najstarszych roczników (4,8 punktu procentowego w skali kraju).

Rzadziej wymienianymi zawodami spośród tych o największym zapotrzebowaniu były zawody związane z hotelarstwem, gastronomią oraz obsługą ruchu turystycznego, zawody medyczne (lekarze, pielęgniarki) i informatycy (po 22 wskazania) oraz sprzedawcy i ekspedienci (21 wskazań).

Tabela 3. Pracownicy techniczni wykwalifikowani – poszukiwane zawody

pracownicy techniczni wykwalifikowani – poszukiwane zawody
automatycy
automatycy systemowi
chemicy
elektromonter
elektrycy
elektryk
frezer
konkretne zawodowe np. stolarz, ślusarz
lakiernik
Logistyka
magazynier
mechanik
mechanik samochodowy
mechanika pojazdowa
monter konstrukcji stalowych
monter mebli
obsługa maszyn
obsługa maszyn numerycznych
obsługa maszyn stolarskich
operator
operator centrów obróbczych
przemysł spożywczy
przemysł technologiczny
robotnicze: tokarz, ślusarz
serwisanci



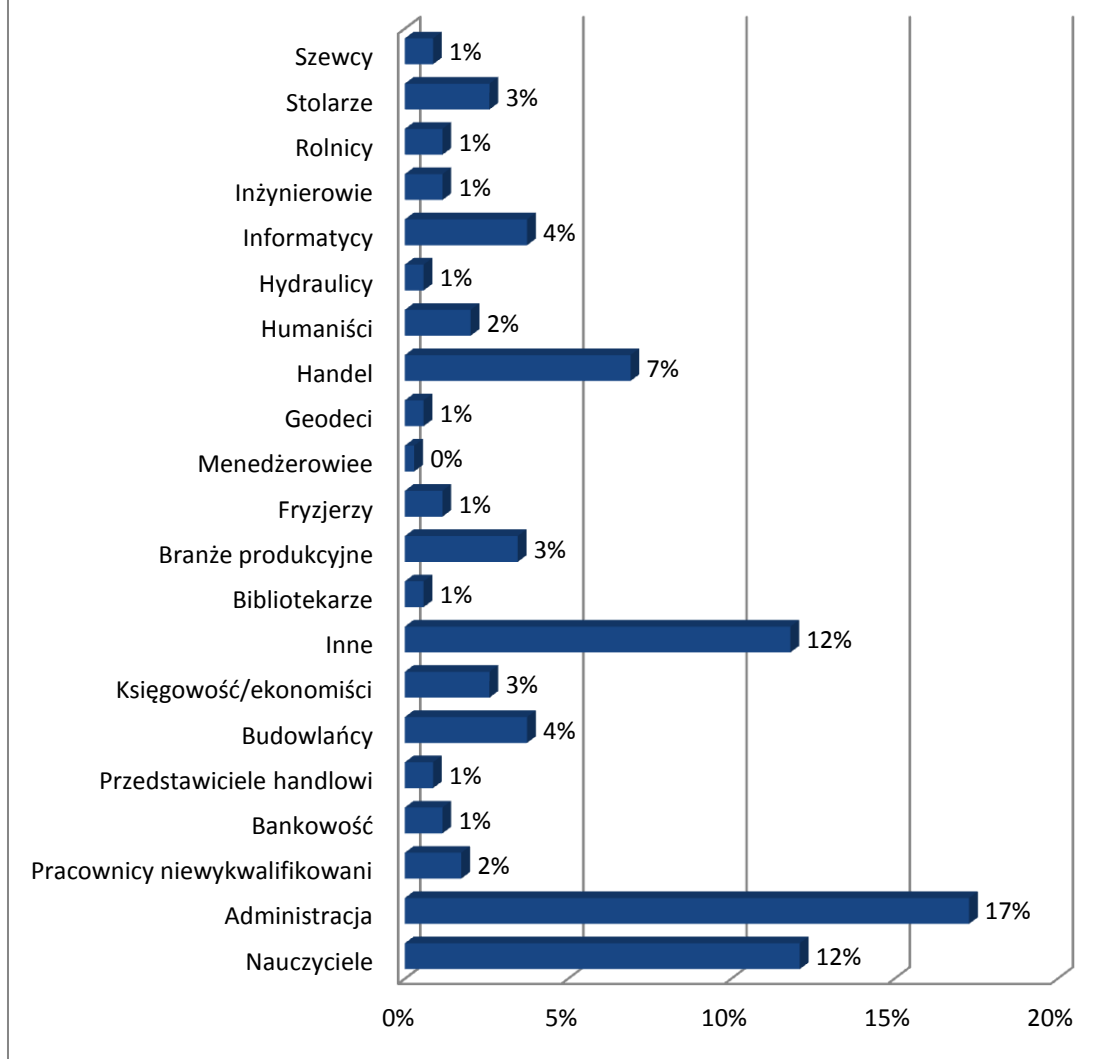
spawacze
specjaliści technicy
specjaliści zawodowi
stolarz
stolarz z umiejętnością rozkroju płyty
szewc
szwaczka
ślusarz
technicy maszyn
technik rolnik
tokarz
wykwalifikowani robotnicy
zawody produkcyjne drobnych firm
zawody przemysłowe
zawody techniczne
zegarmistrz

Tabela 4. Inne poszukiwane zawody

Inne poszukiwane zawody
agroturystycy
asystenci
biotechnolodzy
geodeta
graficy
kontrolerzy
kowale
grabarze
ochroniarze
pracownicy usług
prasowaczka
socjolog
trener sportowy
związane z ochroną środowiska



Najmniej poszukiwane w przyszłości zawody



Rysunek 11. Zawody, które będą najmniej poszukiwane w przyszłości. N=347

Najmniej poszukiwanymi w przyszłości zawodami były zdaniem badanych przedsiębiorców zawody związane z administracją (przede wszystkim urzędnicy – 17% wskazań) oraz nauczyciele (12% wskazań). Na nieco dalszych pozycjach znalazły się zawody handlowe (włączając sprzedawców) oraz, co interesujące, informatycy i budowlańcy oraz wykwalifikowani pracownicy branż produkcyjnych. Widać tu związek pomiędzy ogólnym optymizmem dotyczącym rozwoju regionu a wymienianym zapotrzebowaniem na określone zawody – bądź znajomością określonych sektorów rynku a słabą wiedzą o innych.

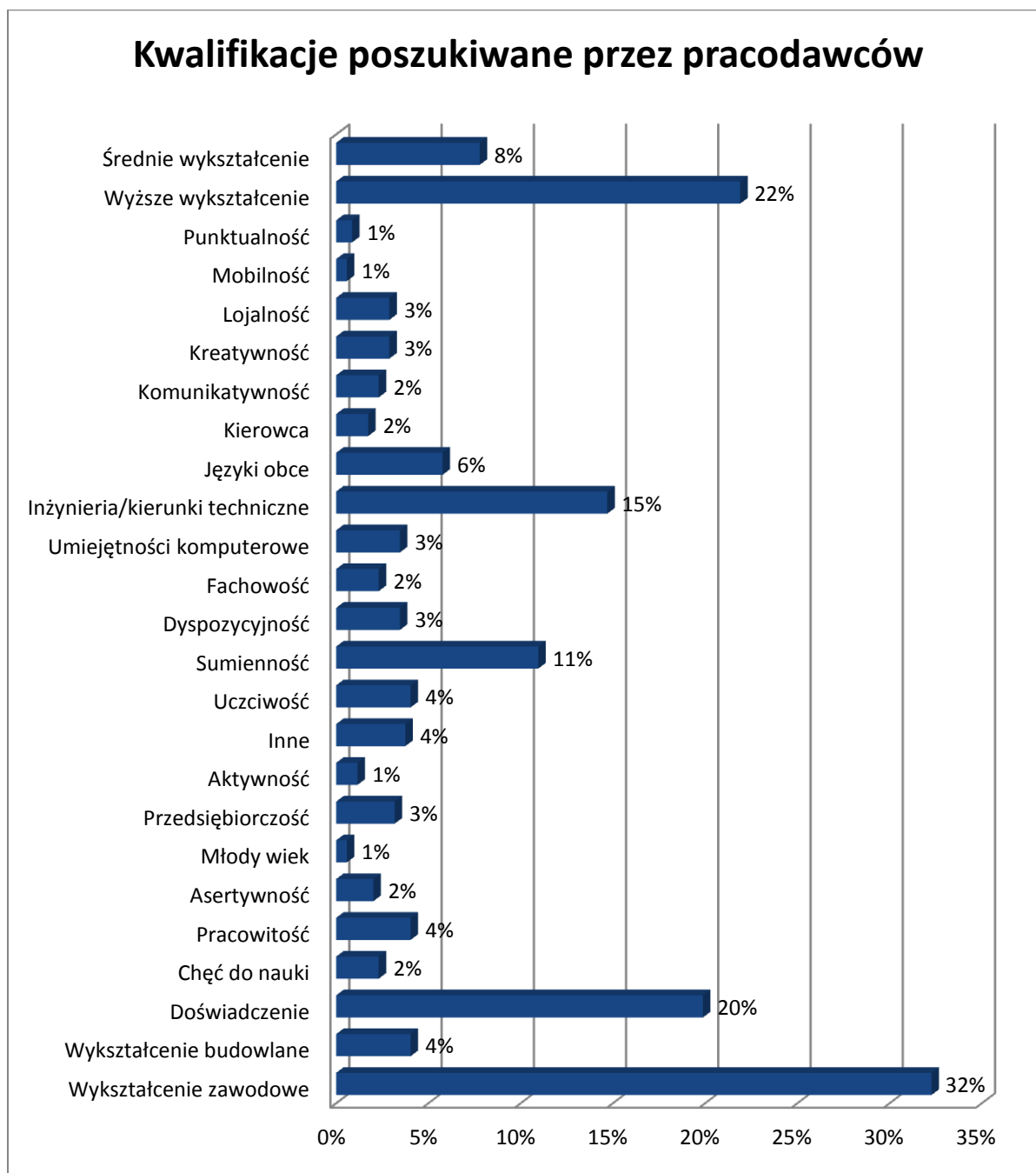


Tabela 5. Najmniej poszukiwane w przyszłości zawody - inne

Najmniej poszukiwane w przyszłości zawody - inne
archiwisci
kaletnik
kierowca
kierowca tira
kierunki humanistyczne
kosmetyczka
kowal
krawiec
obsługa kredytów
kreślarz
księgowi
kucharze
lekarz weterynarii
lekarzy
marketingowcy
mechanik - naprawy maszyn rolniczych
mechanik samochodowy
menadżerowie
na pracowników w małych firmach
operatorzy maszyn
oświata
piekarze
pokojowe
polityk
prawnicy
psychologia
ratownik medyczny
reklama
resocjalizacja
stolarz
transport i ekspedycja
usługi
w branży gastronomicznej
z zakresu gastronomii
zawody techniczne
zawody związane z przemysłem
zawody związane z działalnością gospodarczą
związane z kulturą



związane z oświatą

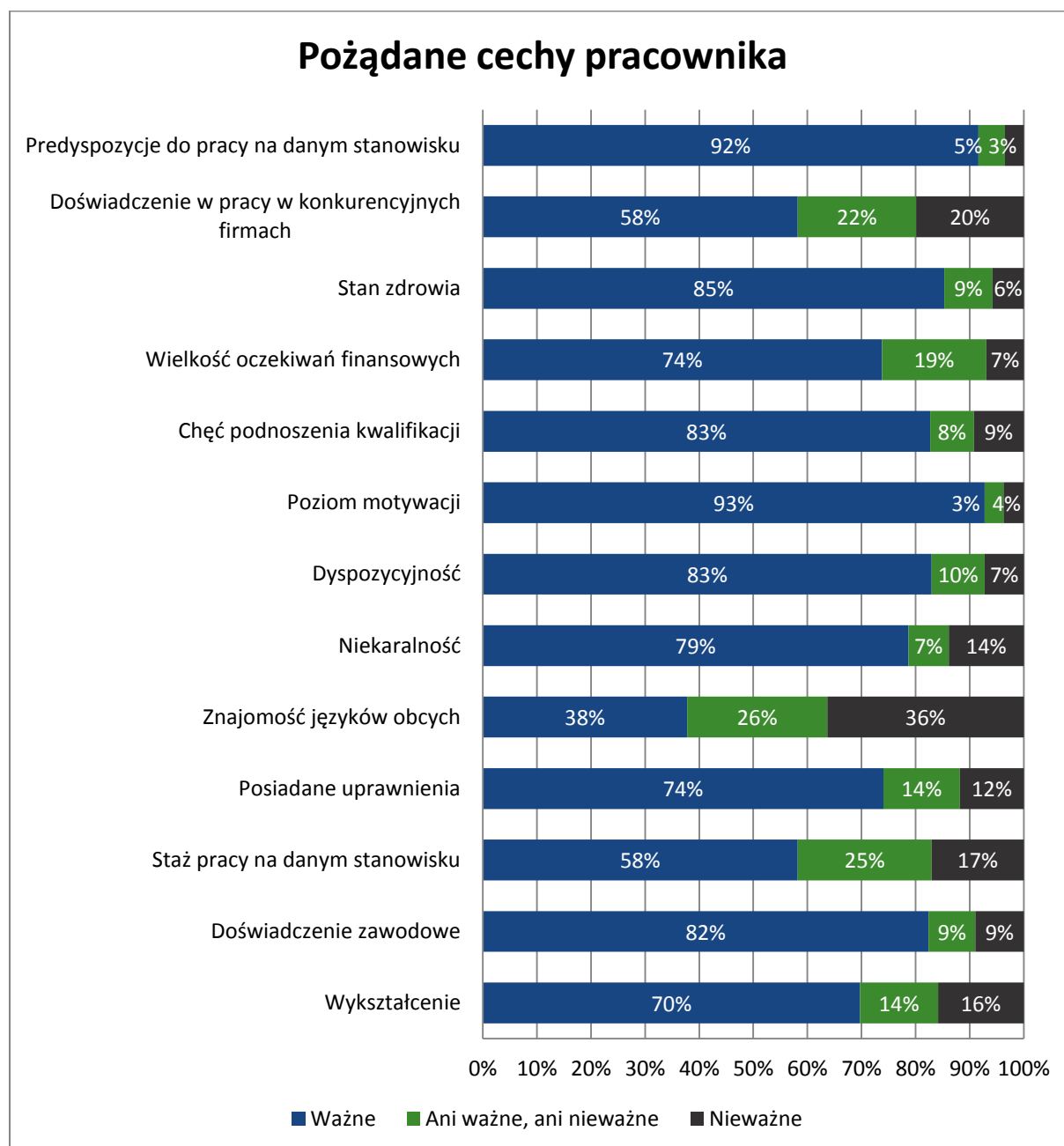


Rysunek 12. Cechy pracowników najbardziej przydatne na rynku pracy. N=347

Najczęściej wymienianymi cechami pracownika poszukiwanymi przez pracodawców było wykształcenie zawodowe (122 wskazania) lub wyższe (76 wskazań), doświadczenie w zawodzie (69 wskazań) oraz wykształcenie techniczne lub inżynierskie (51 wskazań). Często wskazywano także sumienność (38) oraz posiadanie wykształcenia co najmniej średniego (27 wskazań). Rzadziej wskazywane jako istotne były takie cechy jak



znajomość języków obcych (20, wskazywano przede wszystkim angielski i rosyjski, w dwóch przypadkach również chiński), oraz uczciwość, pracowitość, lojalność, sumienność, kreatywność.



Rysunek 13. Istotność wymagań stawianych pracownikowi. N=347

Najważniejszymi cechami pracownika wymienianymi przez respondentów jako istotne przy podejmowaniu pracy były predyspozycje do pracy na danym stanowisku, poziom motywacji, chęć podnoszenia kwalifikacji, stan zdrowia oraz doświadczenie zawodowe.

Wśród istotnych cech pracowników wymieniane były także niekaralność, dyspozycyjność, wielkość oczekiwań finansowych oraz doświadczenie w pracy w konkurencyjnych firmach.

Tabela 6. Cechy jakie powinien posiadać pracownik

Cecha pracownika	Liczba wskazań
Lojalność	25
Komunikatywność	6
Kultura osobista	18
Brak nałogów	18
Znajomość środowiska	1
Wyznawane wartości	2
Umiejętność współpracy	25
Uczciwość	46
Sumienność	52
Kreatywność	3

Dodatkowo, respondenci wskazywali takie cechy jak sumienność, uczciwość, lojalność i umiejętność współpracy z innymi pracownikami oraz kultura osobista i brak nałogów (przede wszystkim abstynencja alkoholowa).

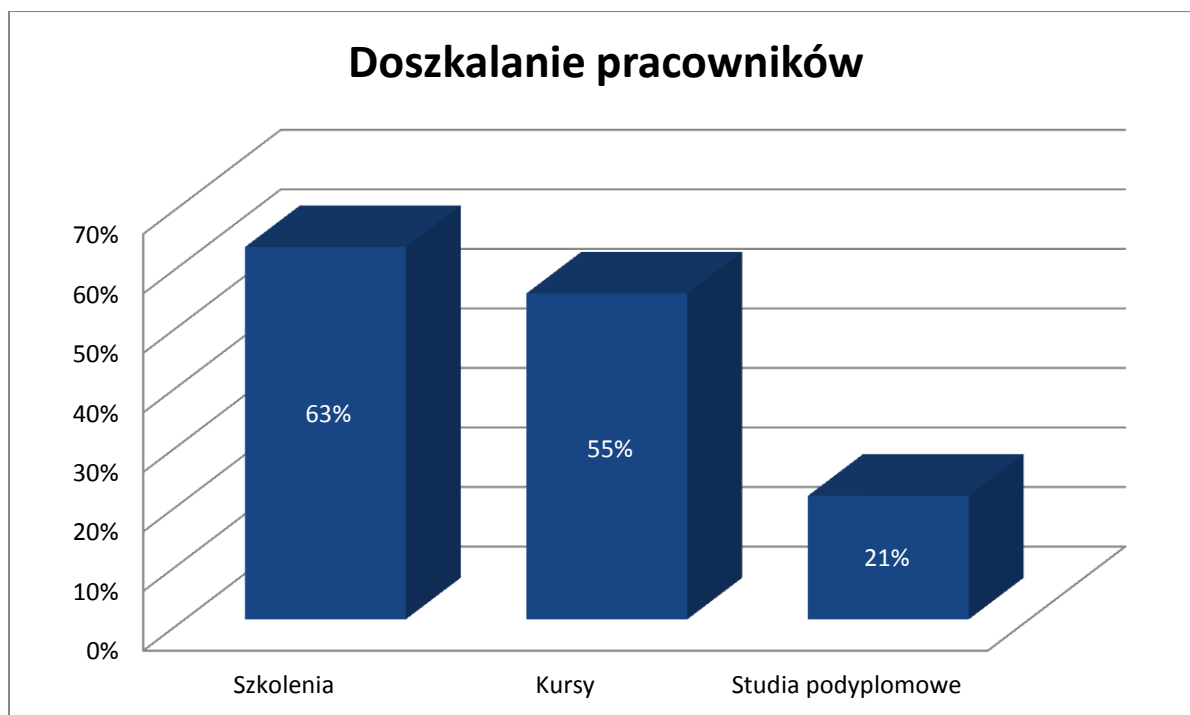
Tabela 7. Cechy jakie powinien posiadać pracownik - inne

Cechy wskazywane przez pracodawców - inne
musi potrafić się sprzedać, kreatywność, komunikatywność
obowiązkowość, uczciwość - zdecydowanie ważne
opanowanie - zdecydowanie ważne
pogoda ducha i optymizm
stosunek do osób starszych i osób niepełnosprawnych
talent do marketingu



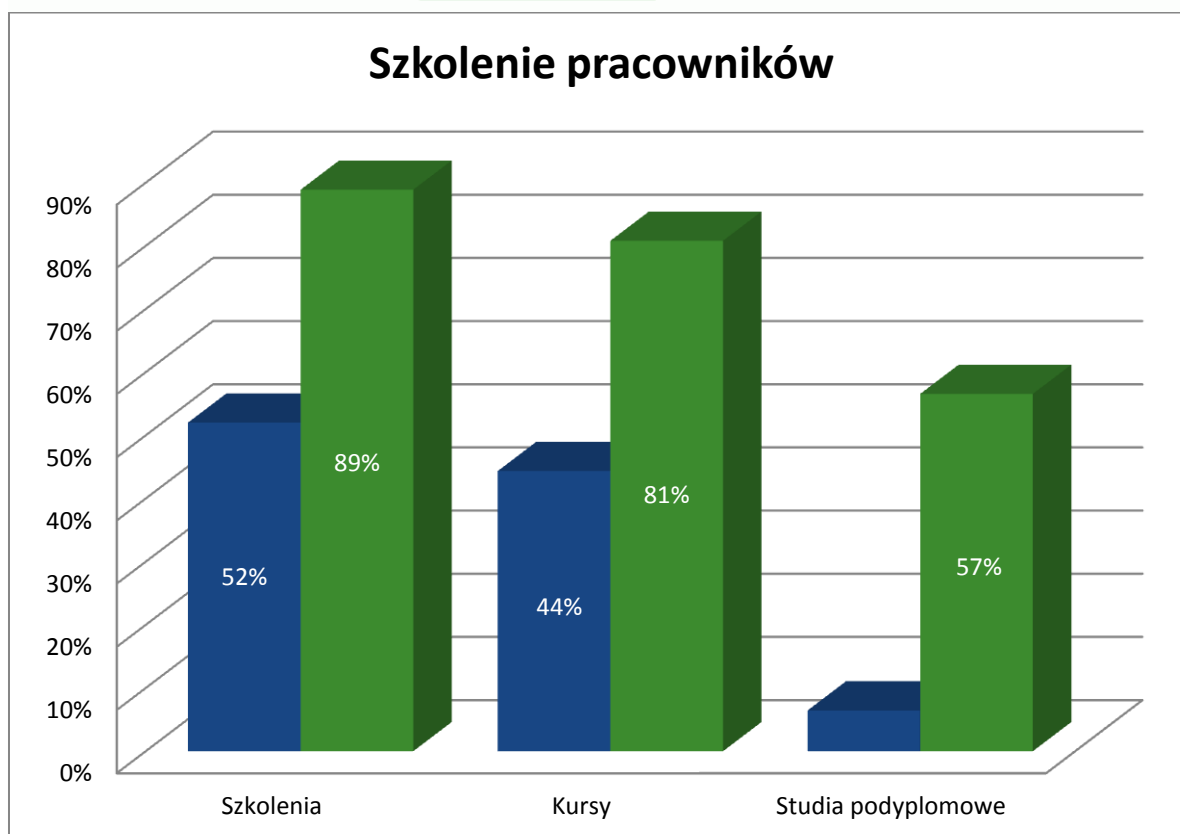
Szkolenia pracowników

Szkolenie jest jedną z podstawowych ścieżek inwestycji w kadry, służących zwiększaniu kompetencji i efektywności pracowników oraz ich motywacji, lojalności i przywiązania do pracodawcy, a co za tym idzie poprawy konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku.



Rysunek 14. Kierowanie pracowników na kursy, szkolenia, studia podyplomowe. N=347

Większość badanych przedsiębiorców stosuje dodatkowe szkolenia swoich pracowników – w większości są to szkolenia (63% badanych) i różnego rodzaju kursy (55% badanych), rzadziej studia podyplomowe – prowadzi je 21% badanych podmiotów.



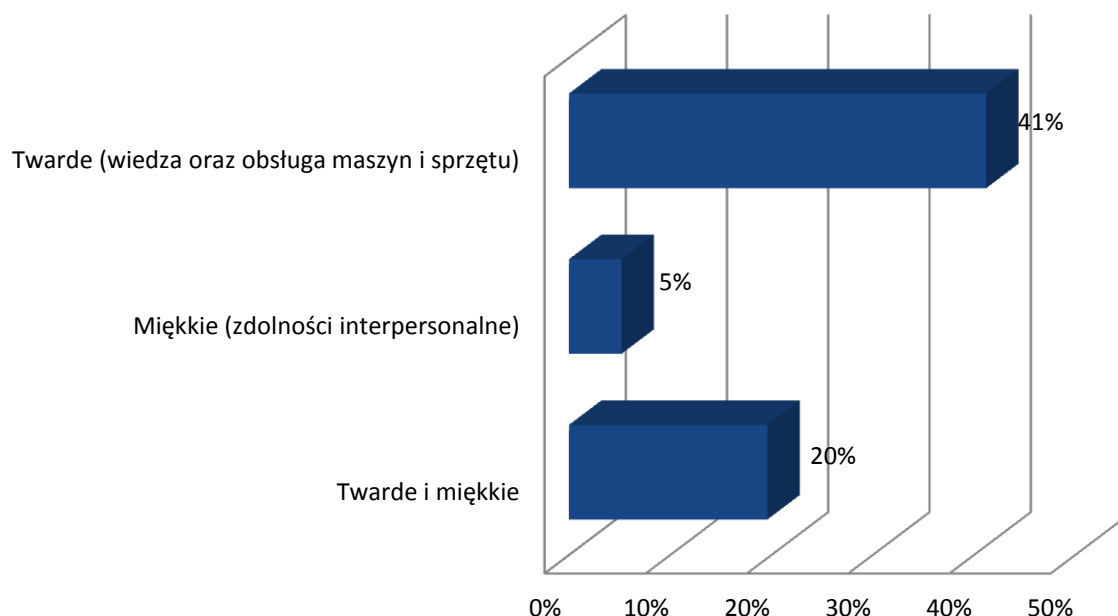
Rysunek 15. Kierowanie pracowników na kursy, szkolenia, studia podyplomowe a sektor własności. N=347

Na powyższym wykresie widać wyraźnie, że pracownicy o wiele częściej są szkoleni w podmiotach publicznych niż prywatnych. O ile 89% podmiotów publicznych wysłało swoich pracowników na szkolenia a 81% na kursy, w przypadku podmiotów prywatnych odsetki te wynoszą odpowiednio 52% i 44%. Jeszcze większa jest różnica w wypadku szkół podyplomowych – kierowani są do nich pracownicy 57% podmiotów publicznych i jedynie 6% podmiotów prywatnych.

Wynika to w dużej mierze z tego, że podmioty publiczne często mają odgórnie narzuconą strukturę wydatków, w tym wydatków na doskonalenie zawodowe pracowników lub poszerzanie ich kompetencji, a niewykorzystane środki przepadają. Innym czynnikiem jest fakt, iż – zwłaszcza w administracji – pracownicy często muszą spełniać formalne wymagania, takie jak szczegółowe uprawnienia (na przykład specjalista pracy socjalnej, itp.). Podmioty prywatne są mniej związane kompetencjami narzucanymi przez przepisy.

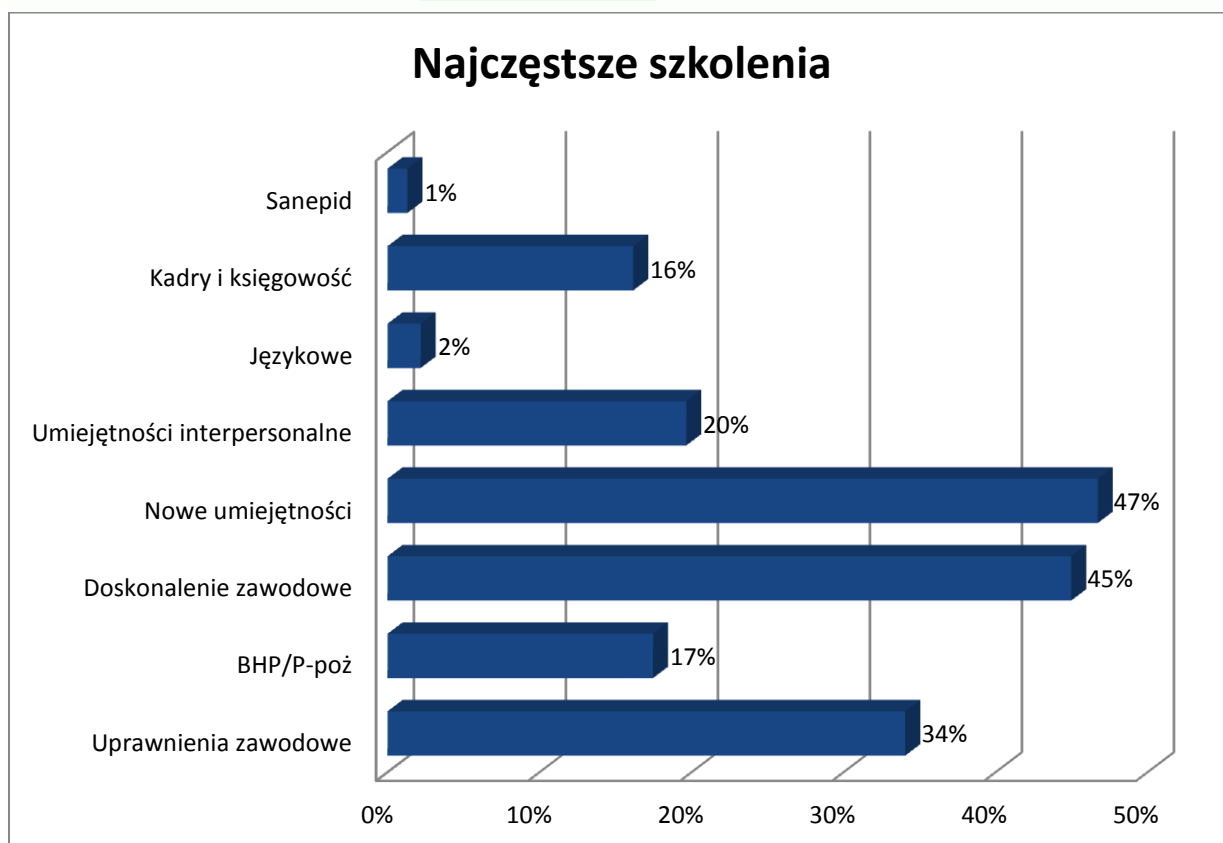


Typy szkoleń



Rysunek 16. Dziedziny kursów i szkoleń, na które najczęściej kierowani są pracownicy. N=229

Spośród kursów i szkoleń, na które pracownicy są kierowani dominują te, dotyczące umiejętności twardych – wiedza na temat przepisów, kompetencje fachowe, obsługa maszyn i sprzętu, itp. – kieruje na nie swoich pracowników 41% pracodawców. Na kursy rozwijające umiejętności miękkie, czyli interpersonalne (w tym praca z klientami lub pacjentami, praca z zespołem) wysyła 5% badanych. Dodatkowo, 20% pracodawców kieruje swoich pracowników na kursy obydwu rodzajów, natomiast 34% nie kieruje swoich pracowników na kursy wcale.



Rysunek 17. Na jakie kursy i szkolenia pracownicy są kierowani najczęściej? N=229

Najczęstszymi dziedzinami szkoleń są szkolenia rozwijające u pracowników nowe umiejętności przydatne na danym stanowisku (nowe technologie, doszkalające pedagogiczne, szkolenia dotyczące zmian przepisów, związane z pracą socjalną) oraz z zakresu doskonalenia zawodowego (obsługa klienta, komunikacja, techniki sprzedaży).

Dużą grupę stanowią także szkolenia służące zdobyciu uprawnień zawodowych – przede wszystkim szkolenia na spawaczy, szkolenia służące zdobyciu uprawnień do kierowania pojazdami (pojazdy ciężarowe, wózki widłowe, pojazdy specjalne) oraz obsługi wyspecjalizowanego sprzętu lub specjalistycznych uprawnień (elektryczne, gazowe).

Co piąty spośród pracodawców kierujących swoich pracowników na szkolenia korzysta ze szkoleń rozwijających umiejętności interpersonalne, 17% - na szkolenia z zakresu BHP i przeciwpożarowe, a 16% - na szkolenia z zakresu księgowości i zarządzania kadrami.



Tabela 8. Szkolenia pracowników - oczekiwane kursy zawodowe

Szkolenia pracowników – oczekiwane kursy zawodowe
dodatkowe uprawnienia dla kierowców
eksploatacja urządzeń maszyn
elektryczne
ISO
kurs spawaczy
kursy operatorów maszyn
kursy operatorów, palaczy
kursy praktyczne
kursy spawalnicze
kursy specjalistyczne
kwalifikacje związane z montowaniem instalacji gazowych
lekarskie
mechanika
medycyna
metrologiczne
obsługa koparki
obsługa kotłów
obsługa maszyn
obsługa maszyn i urządzeń
obsługa maszyn rolniczych
obsługa maszyn stolarskich
obsługa palnika
obsługa sprzętu
obsługa totalizatora
obsługa wózków widłowych
odnawianie uprawnień
operator maszyn
operator maszyn skrawających
operator wózków widłowych
prawo jazdy
specjalistyczne dla pielęgniarek z zakresu krwiodawstwa, praca na OIOM
specjalistyczne w zależności od zajmowanego stanowiska
specyfiki farmakologiczne
standardów terapii
stosowanie Kodeksu Postępowania Administracyjnego
stosowanie środków ochrony roślin
szkolenia branżowe hotelarskie
szkolenia dot. archiwizacji dokumentów



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

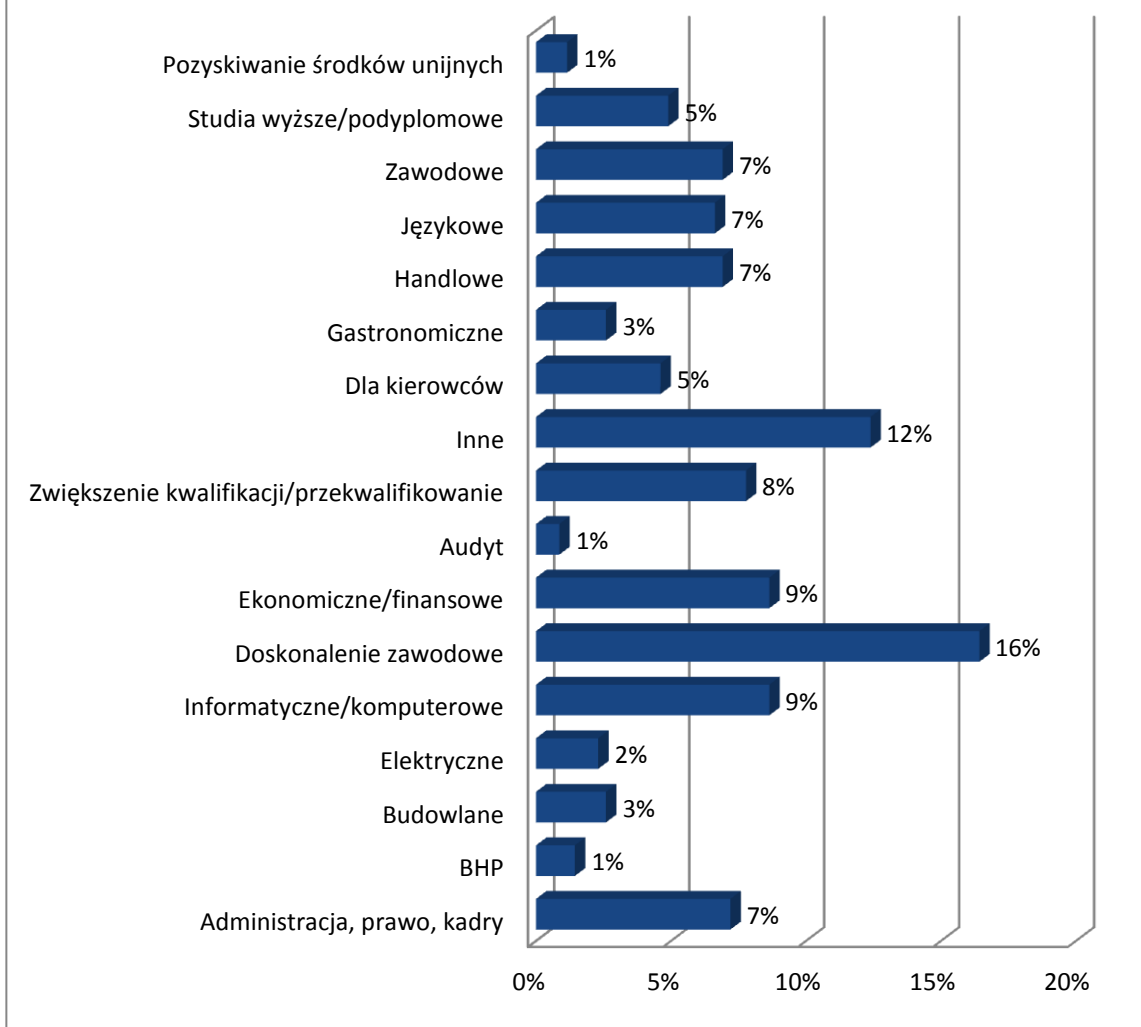


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



szkolenia dot. danych samochodów i napraw
szkolenia dot. doradztwa zawodowego
szkolenia dot. ekonomii, rachunkowości, prawa i zarządzania
szkolenia dot. geodezji
szkolenia dot. gospodarki odpadami
szkolenia dot. kontaktu z klientem, pozyskaniem klienta
szkolenia dot. medycyny
szkolenia dot. żywności HACCP
szkolenia zarządców budowlańców
szkolenia zawodowe dot. Kodeksu Postępowania Administracyjnego
szkolenie zarządzanie jakością
sztaplarki
ściśle techniczne
typowo zawodowe (protetyka stomatologiczna)
uzupełnienie prawa jazdy z B na C
w sprawach elektrycznych
wózki widłowe
zakres elektryczności - kwalifikacyjne
zawodowe prawo jazdy - wózki, ciężarówki

Szkolenia pracowników przy dofinansowaniu



Rysunek 18. Szkolenia i kursy, na które pracownicy byłoby kierowani przy dofinansowaniu. N=347

W wypadku możliwości uzyskania dofinansowania do szkoleń pracowniczych, najwięcej pracodawców (16%) chciałoby wysłać pracowników na kursy związane z szeroko rozumianym doskonaleniem zawodowym i podnoszeniem kwalifikacji, na przykład obsługa tablic świetlnych, obsługa konkretnych urządzeń, itp. Kolejna pozycja to kursy ekonomiczne, finansowe i księgowe, oraz informatyczne¹⁰ i komputerowe (po 9%); zwiększenie kwalifikacji lub przekwalifikowanie na inne stanowisko (dotyczy przede wszystkim stanowisk związanych z medycyną oraz szkolnictwem, 8%); różnego rodzaju

¹⁰ Słowo „informatyczne” zarówno w badaniu jak i w niniejszym raporcie odnosi się do umiejętności korzystania z komputera bądź określonych programów; umiejętności typowo informatyczne jak projektowanie układów komputerowych oraz programowanie były rzadkie we wszystkich kategoriach i jeśli występowały, zostały umieszczone w kat. „inne”.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



kursy przysposabiające do zawodu, kursy językowe, szkolenia z zakresu handlu oraz szkolenia z zakresu administracji, prawa i kadr (po 7%).

Tabela 9. Szkolenia i kursy pracowników, z których pracodawcy skorzystaliby przy dofinansowaniu

Szkolenia i kursy, z których pracodawcy skorzystaliby przy dofinansowaniu - inne
akta osobowe - szkolenia dla kadrowych
akwarystyczne
animacja kultury
archiwizacyjne
bankowe
barman
bibliotekoznawstwo
dotyczące branży pogrzebowej
dotyczące sposobu relaksacji
gospodarowanie czasem i budżetem
interdyscyplinarne
ISO
kontakty interpersonalne
kontakty międzyludzkie
kultura osobista
kursy medyczne
kursy motywacyjne
kwalifikacyjne
motywacja
muzyczne
przedsiębiorczość
przeszkolenie personelu białego - na konkretne specjalizacje (np. chirurgia)
psychoterapia
szkolenia dot. umiejętności komunikowania się
szkolenia dot. umiejętność pracy w zespole
szkolenia na uprawnienia operatorów maszyn
szkolenia z zakresu asertywności
szkółkarstwa
sztaplarki
technologia mleczarstwa
traktorzysta
trener od spraw uzależnień
trening interpersonalny
usuwanie awarii hydraulicznych



uzupełnienie wykształcenia (średnie wykształcenie)

w danej dziedzinie zawodowej

związane z osobistym rozwojem



Rysunek 19. Szkolenia, na które zwiększy się zapotrzebowanie. N=347

Pracodawcy pytani, na jakie szkolenia zwiększy się ich zdaniem w najbliższym czasie zapotrzebowanie w powiecie elbląskim podawali bardzo zróżnicowane odpowiedzi. Najczęściej chodziło o kursy i szkolenia umożliwiające wdrożenie do zawodu bądź uzyskanie konkretnych uprawnień (9%), oprócz tego szkolenia z zakresu pedagogiki i psychologii oraz szeroko rozumiane szkolenia informatyczne (z obsługi komputera) – po 7%. Potrzebne także mają być szkolenia z zakresu doskonalenia zawodowego,



księgowości oraz rachunkowości, szkolenia budowlane, kursy dla pielęgniarek i opiekunów (dzieci i osób starszych).

Zakres odpowiedzi skategoryzowanych w grupie „inne” był bardzo szeroki – od kursów wikliniarstwa, poprzez szkolenia menedżerskie, prawnicze, związane z ochroną środowiska, aż po kursy kartograficzne i z badania konkurencyjności przedsiębiorstw.

Tabela 10. Szkolenia i kursy, na które zwiększy się zapotrzebowanie - inne

Na jakie szkolenia i kursy zwiększy się zapotrzebowanie - inne
automatyzacja produkcji
badania konkurencji
bankowość
bieżące wprowadzenie zmian
dokształcających opiekunki dla osób starszych
dostosowanie się do realiów i zmieniających się przepisów prawa bankowego
dotyczące opieki nad osobami starszymi chorymi
energia odnawialna
Inwestycje
inżynier
inżynieryjne budowy maszyn
inżynieryjne studia
inżynierzy budownictwa
kartografia
kursy wikliniarskie
kursy z zakresu agroturystyki
kursy z zakresu finansów
kwalifikacje - ogólne informacje handlowe
medycyna
medyczne
medyczne rzeczy
menadżerskie
menadżerskie
ochrona środowiska
pisanie projektów - pozyskiwanie środków unijnych
planowanie zagospodarowania przestrzeni
prawnicze
prawo podatkowe, orientacja ogólna w prawie
prawo pracy i administracyjne
rachunkowość
przedsiębiorczość
rozwój osobisty



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



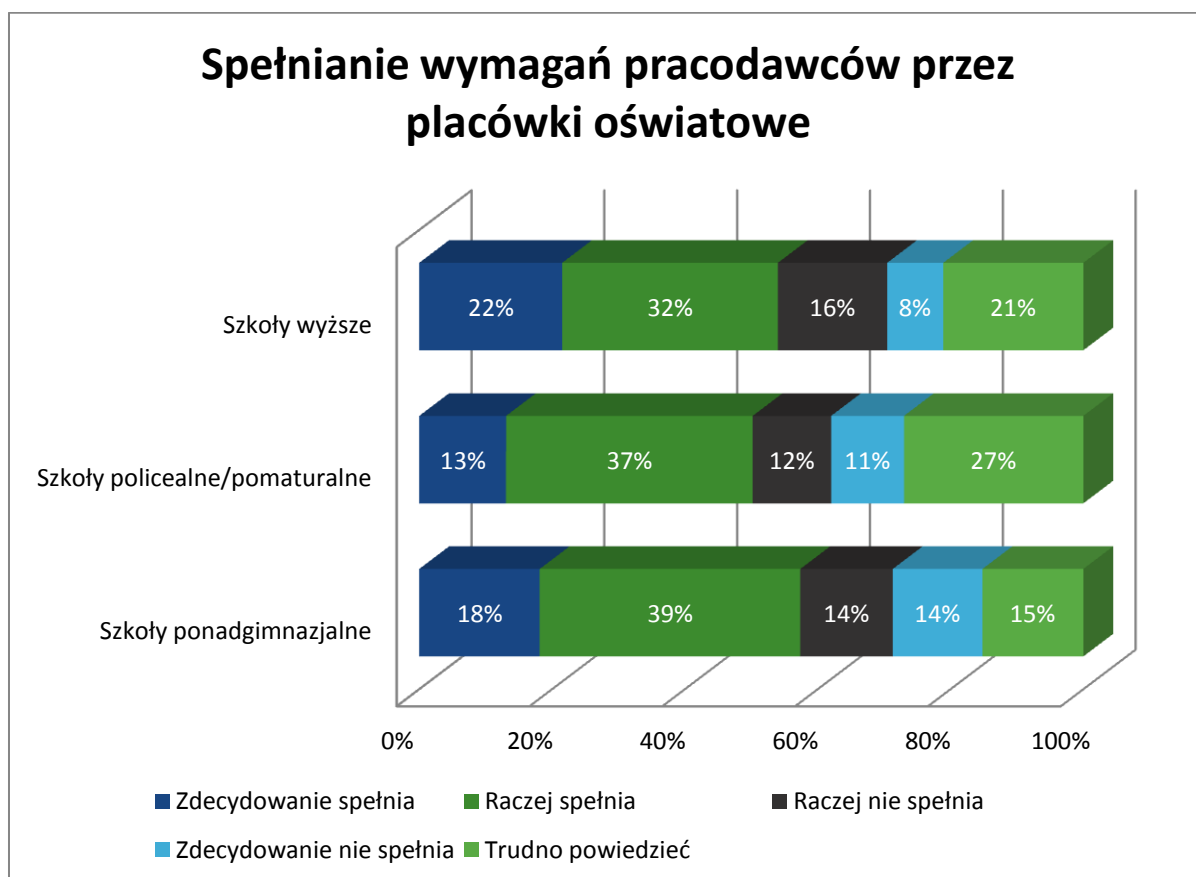
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



studia techniczne
studia terapeutyczne
studia zarządzanie
uprawa roślin wodnych
ustawa o zagospodarowaniu
w kierunkach, w których jest możliwość zatrudnienia
w kierunku wymagań unijnych
w ramach zmian przepisów
w zakresie oczyszczalni ścieków
wiedza o środkach ochrony roślin, nawozach dotyczące rolnictwa
wszystkie kierunki (rynek jest chłonny)
z doradztwa zawodowego
z każdej dziedziny
z kreatywności
z zakresu serwisowania sprzętu
z zakresu ubezpieczeń społecznych;
zagospodarowanie przestrzenne
zakładanie terenów zielonych

Oczekiwania dotyczące szkolnictwa

Podstawowym wymaganiem współczesnego szkolnictwa jest przygotowanie absolwenta na rynek pracy. Z jednej strony konkretne umiejętności zawodowe ułatwiają start w konkretnym zawodzie – z badania wynika wyraźnie, że pracodawcy chcieliby mieć do dyspozycji więcej absolwentów szkół zawodowych. Z drugiej współczesny rynek pracy zmienia się bardzo szybko, zawody przestają istnieć w dość szybkim tempie bądź zmieniają się w sposób, który utrudnia bądź uniemożliwia wykorzystanie starych kompetencji w nowych warunkach.

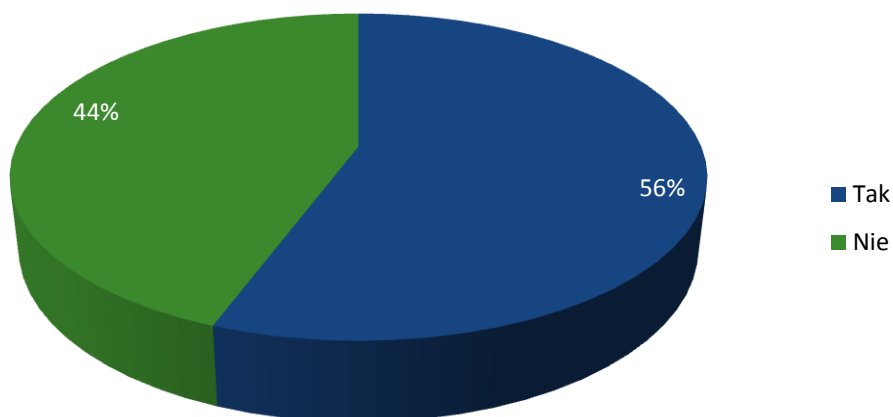


Rysunek 20. Spełnianie wymagań rynku pracy przez lokalne placówki oświatowe. N=347

Ponad połowa pracodawców uważa, że oferta lokalnych szkół wyższych spełnia ich wymagania dotyczące pracowników. Jeśli chodzi o szkoły policealne i pomaturalne, tego samego zdania jest dokładnie co drugi pracodawca. Szkoły ponadgimnazjalne także spełniają wymagania nieco ponad połowy pracodawców. W wypadku szkół wyższych oraz szkół ponadgimnazjalnych stosunkowo wysoki jest odsetek niezdecydowanych – odpowiednio 21% i 27%. Dodając do tego około jednej czwartej odpowiedzi negatywnych we wszystkich kategoriach, widać wyraźnie, że pracodawcy są dość sceptyczni jeśli chodzi o system edukacji.



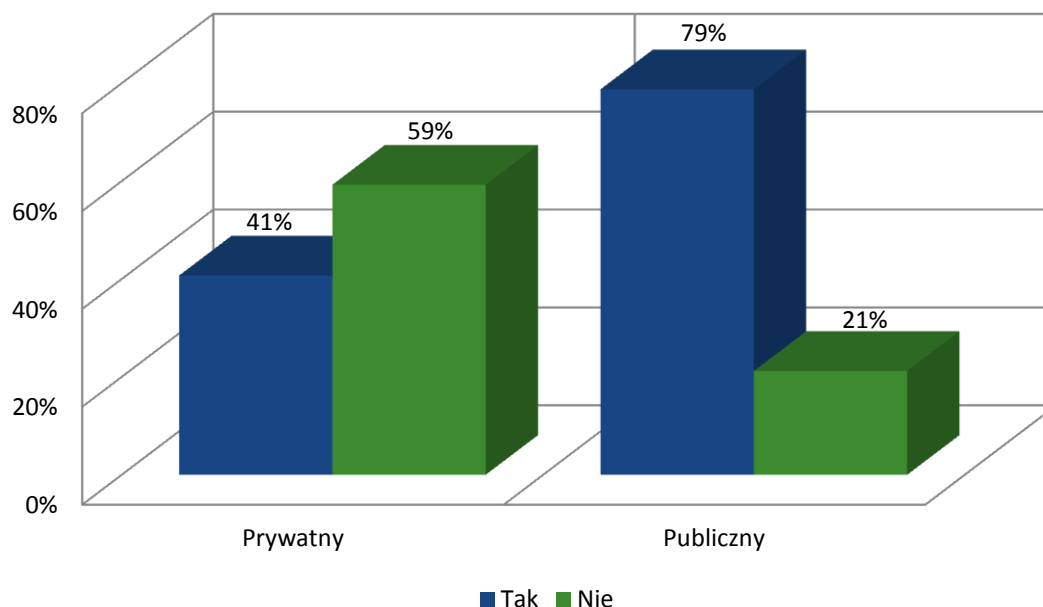
Organizowanie praktyk absolwenckich



Rysunek 21. Organizowanie przez przedsiębiorstwo praktyk dla absolwentów. N=347

Większość spośród badanych firm organizuje praktyki dla uczniów oraz absolwentów. Jest to forma współpracy korzystna zazwyczaj zarówno dla pracodawców jak i pracowników – tym pierwszym pozwala na uzyskanie pomocy w okresie kiedy jest potrzebna bez zatrudniania dodatkowego pracownika, natomiast tym drugim umożliwia zdobycie konkretnego doświadczenia zawodowego. Problemem przy praktykach jest jednak często fakt, iż praktykanci wykorzystywani są poniżej swoich kwalifikacji, do najprostszych prac, a więc zakres zdobytego doświadczenia jest minimalny.

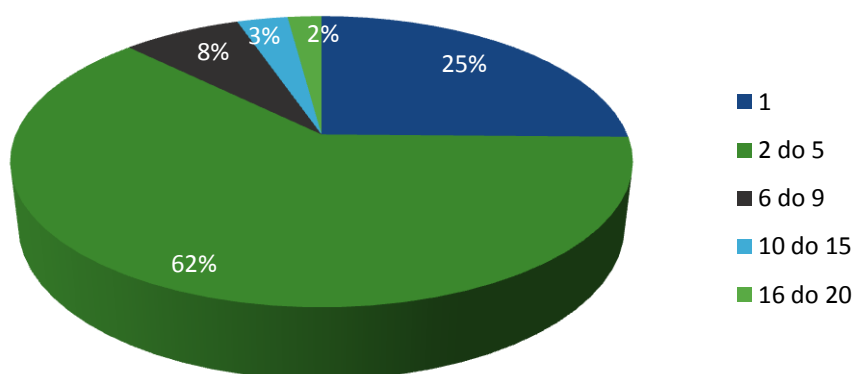
Organizowanie praktyk a sektor działalności



Rysunek 22. Przyjmowanie praktykantów a typ sektora. N=347

Praktyki o wiele częściej organizowane są przez pracodawców z sektora publicznego niż prywatnego – w sektorze prywatnym praktykanci przyjmowani byli w 41% przypadków, natomiast w sektorze publicznym w 79%.

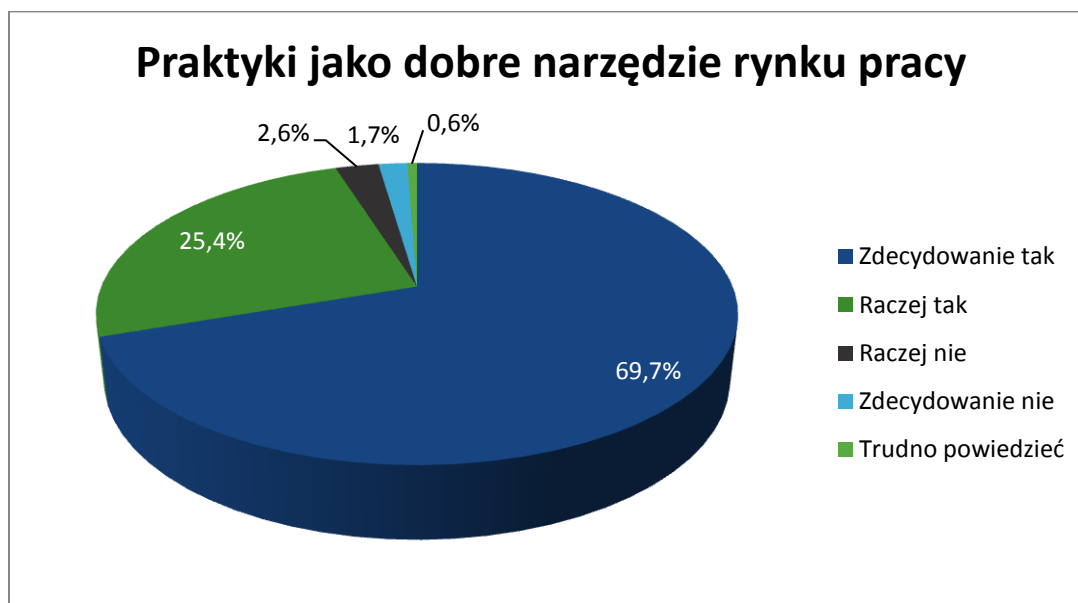
Liczba osób przyjętych na praktyki



Rysunek 23. Liczba absolwentów przyjętych na praktyki w okresie ostatnich 12 miesięcy. N=193



Co czwarta firma spośród umożliwiających uczniom i absolwentom odbywanie praktyk przyjęła w ciągu ostatniego roku jednego praktykanta a 62% od dwóch do pięciu. Jest to liczba stosunkowo wysoka, biorąc pod uwagę że przyjęcie praktykanta do pracy zawsze wiąże się z dodatkowymi kosztami – przynajmniej na początku, kiedy trzeba go wprowadzić do firmy, a większość firm w powiecie to małe firmy i mikroprzedsiębiorstwa.

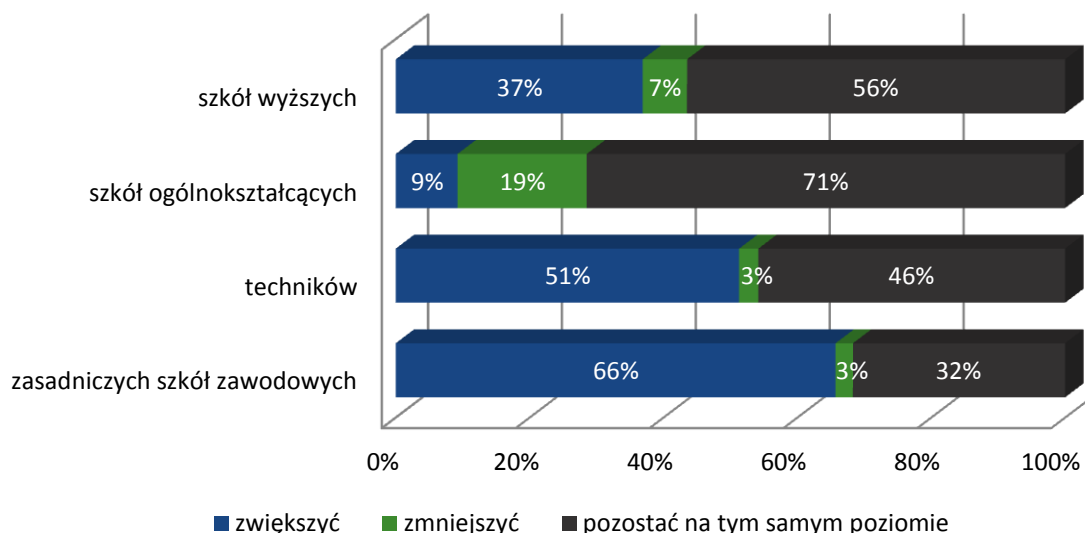


Rysunek 24. Opinie dotyczące oceny praktyk absolwenckich jako dobrego instrumentu rynku pracy. N=347

Pomimo wszystkich problemów związanych z praktykantami, zdecydowana większość respondentów uważa, że praktyki są dobrym rozwiązaniem – odpowiedzi „zdecydowanie tak” udzieliło 70% respondentów, a kolejne 25% „raczej tak”. Tylko 5% badanych miało przeciwnie zdanie.



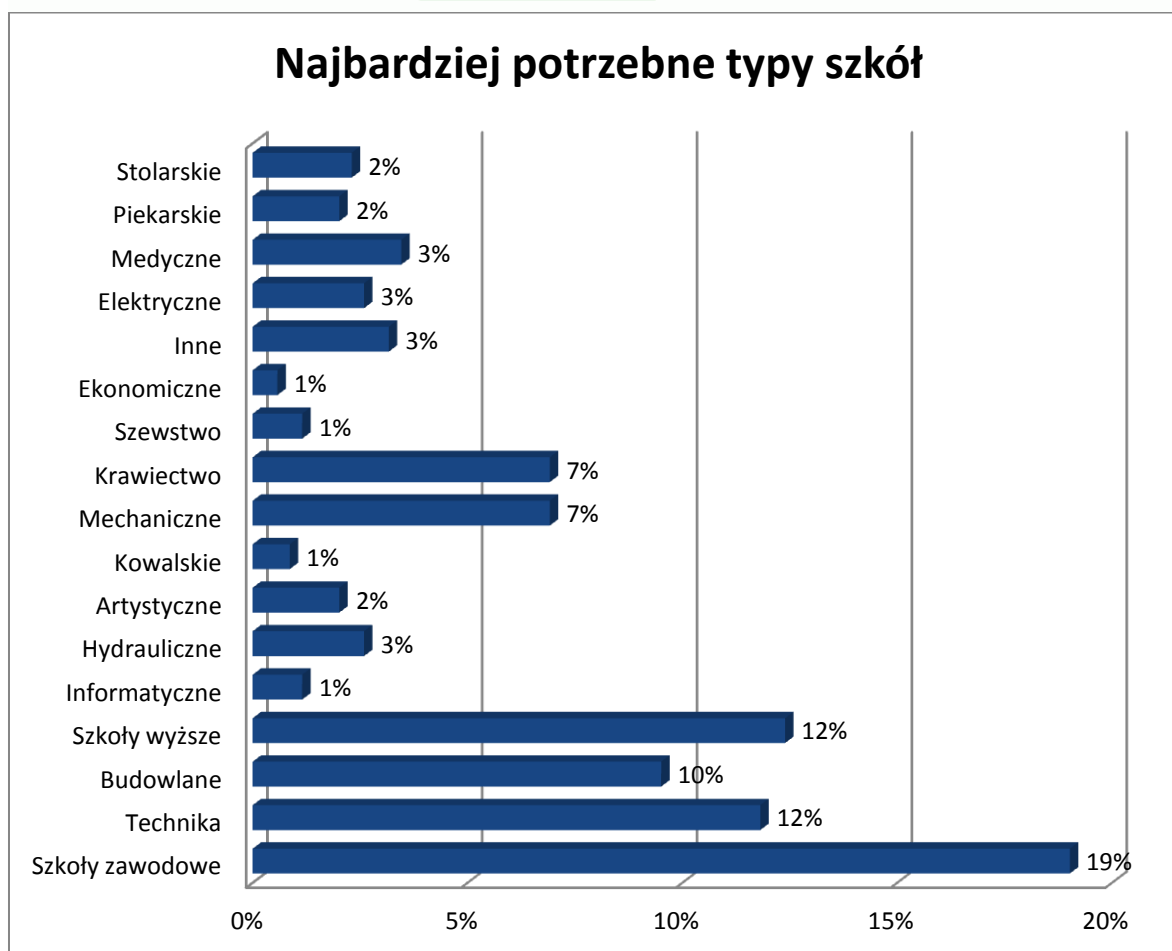
Zmiana w liczbie szkół



Rysunek 25. Pożądané zmiany w liczbie szkół. N=347

Zdecydowana większość badanych uważa, że przede wszystkim powinna zwiększyć się ilość szkół zawodowych – opinię tą przedstawiło dwie trzecie wszystkich respondentów, nieco mniej niż jedna trzecia uznała, że ilość zawodówek powinna pozostać na tym samym poziomie. Ilość techników powinna wzrosnąć zdaniem 51% badanych, natomiast 46% uważa, że ilość ta jest odpowiednia.

Zmniejszyć według uczestników badania powinna się w zasadzie tylko liczba szkół ogólnokształcących – uważa tak 19% respondentów, natomiast 71% jest zdania, że jest ich tyle, ile potrzeba. Liczba szkół wyższych także powinna wzrosnąć, chociaż tego zdania jest tylko 37% badanych, 56% uważa, że powinny pozostać na tym samym poziomie, a 7% że jest ich za dużo.

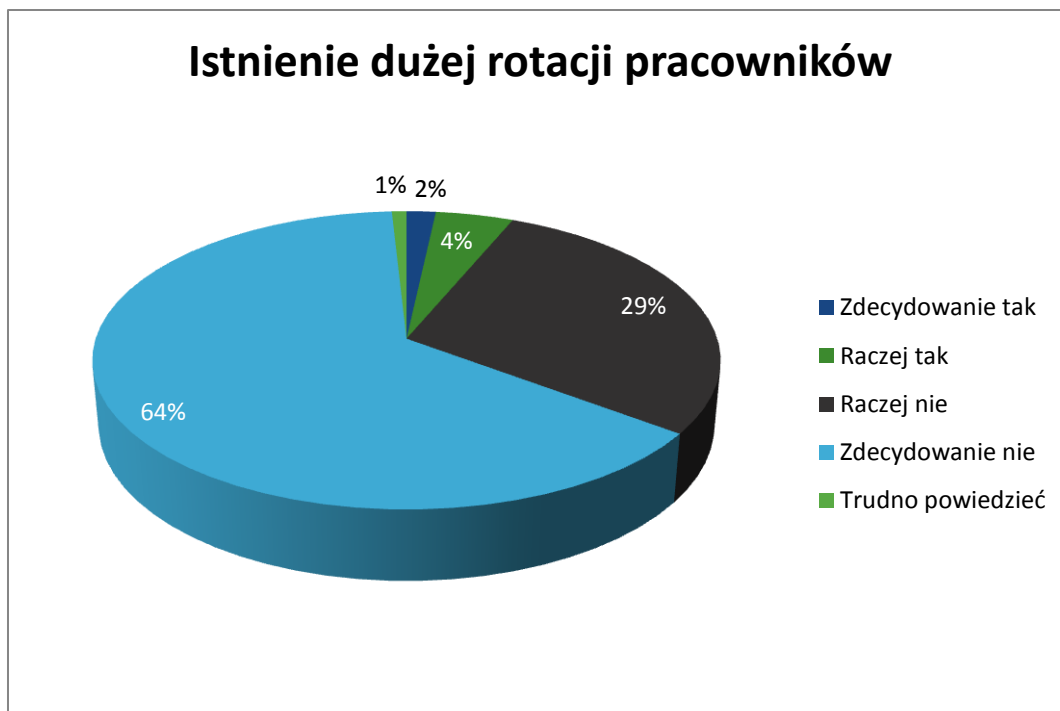


Rysunek 26. Typy szkół, których najbardziej brakuje w powiecie. N=347

Najbardziej potrzebne typy szkół zdaniem respondentów to szkoły zawodowe (odpowiedzi tej udzieliło 19% respondentów) oraz szkoły wyższe i technika (po 12%). Należy jednak wziąć pod uwagę, że w kategorii „szkoły zawodowe” znalazły się jedynie odpowiedzi w których respondent nie precyzował o jaki zawód chodzi lub mówił o wszystkich zawodach. Do kategorii „szkoły zawodowe” należy więc włączyć także szkoły budowlane, hydrauliczne, kowalskie, krawieckie, mechaniczne, szewskie, elektryczne, piekarskie i stolarskie (choć część odpowiedzi mogłaby sugerować, że chodzi bardziej o technika niż szkoły zawodowe).



Stabilność zatrudnienia



Rysunek 27. Wielkość rotacji pracowników w przedsiębiorstwie. N=347

Stabilność zatrudnienia u zdecydowanej większości pracodawców jest stosunkowo duża – tylko w przypadku 6% pracodawców rotacja pracowników jest zdecydowanie duża bądź duża. Niemal 2/3 (64%) zadeklarowało, że rotacja pracowników w ich firmie jest zdecydowanie niska, a 29% że raczej niska.

Przyczyny rotacji pracowników



Rysunek 28. Przyczyny dużej rotacji pracowników. N=122

Główne powody rotacji pracowników podawane przez pracodawców leżą po obydwu stronach – najważniejszym powodem był brak perspektyw rozwoju odczuwany przez pracownika w miejscu pracy (25%). Zaraz potem problemy interpersonalne z pracownikiem (14%) oraz nie odpowiadająca pracownikom atmosfera w miejscu pracy (13%). Pozostałe przyczyny rotacji pracowników to migracje pracowników krajowe (11%) i zagraniczne (8%), powody rodzinne (9%), zbyt niskie płace lub lepsza oferta pracy u konkurencji (po 8%).



Czynniki mogące wpłynąć na rynek pracy



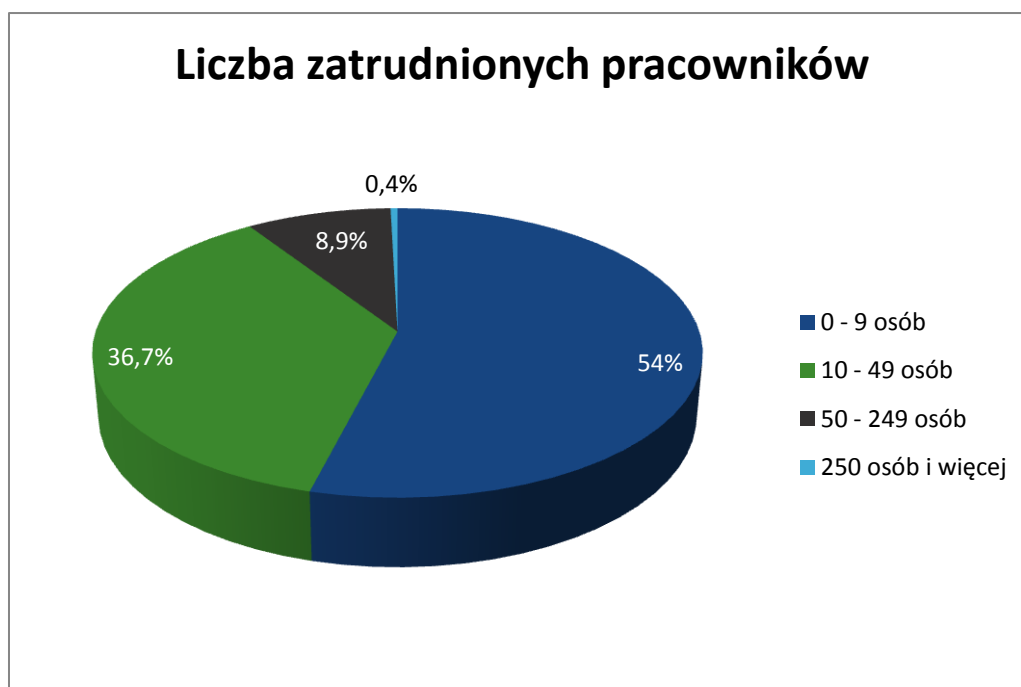
Rysunek 29. Wpływ wydarzeń gospodarczych na sytuację lokalnego rynku pracy. N=347

Najważniejszym czynnikiem mogącym mieć wpływ na sytuację gospodarczą w powiecie elbląskim byłoby zdaniem respondentów budowa nowych zakładów pracy – odpowiedź tą wybrało 22% respondentów. Zaraz za nimi znalazły się duże inwestycje, zwłaszcza o charakterze infrastrukturalnym – przywoływane było przede wszystkim przystosowanie Kanału Elbląskiego do celów żeglugowych oraz inne inwestycje w infrastrukturę wodną. Często przywoływane wydarzenia to także kolejna fala kryzysu światowego, wybory krajowe, rozwój turystyki w regionie oraz obniżenie obciążeń podatkowych i społecznych (ZUS).

Część przedstawicieli pracodawców mówiła także o możliwości zwiększenia dotacji do przedsiębiorstw oraz o budowie nowych dróg i remoncie istniejących (po 3%).

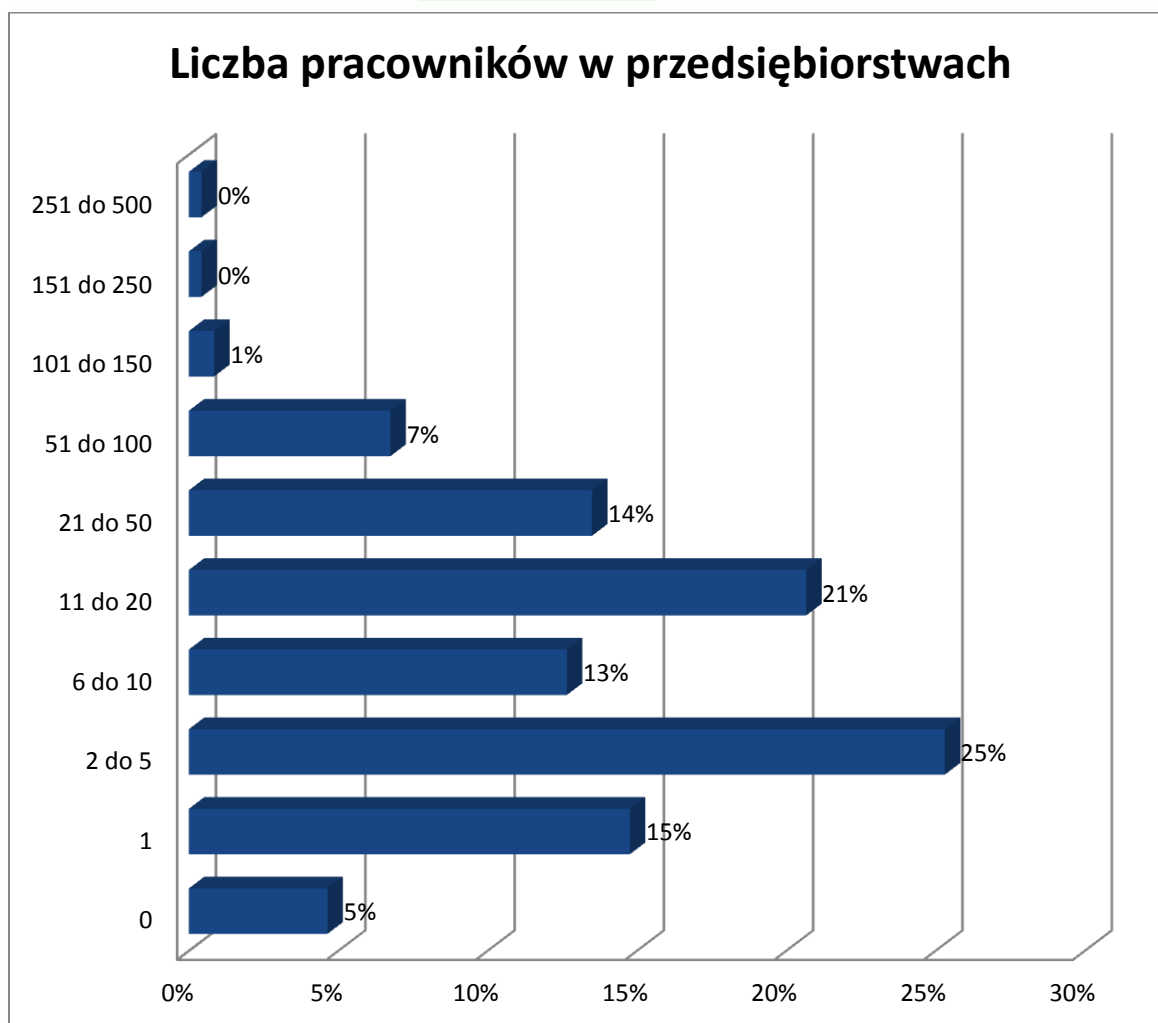


Struktura zatrudnienia w powiecie elbląskim



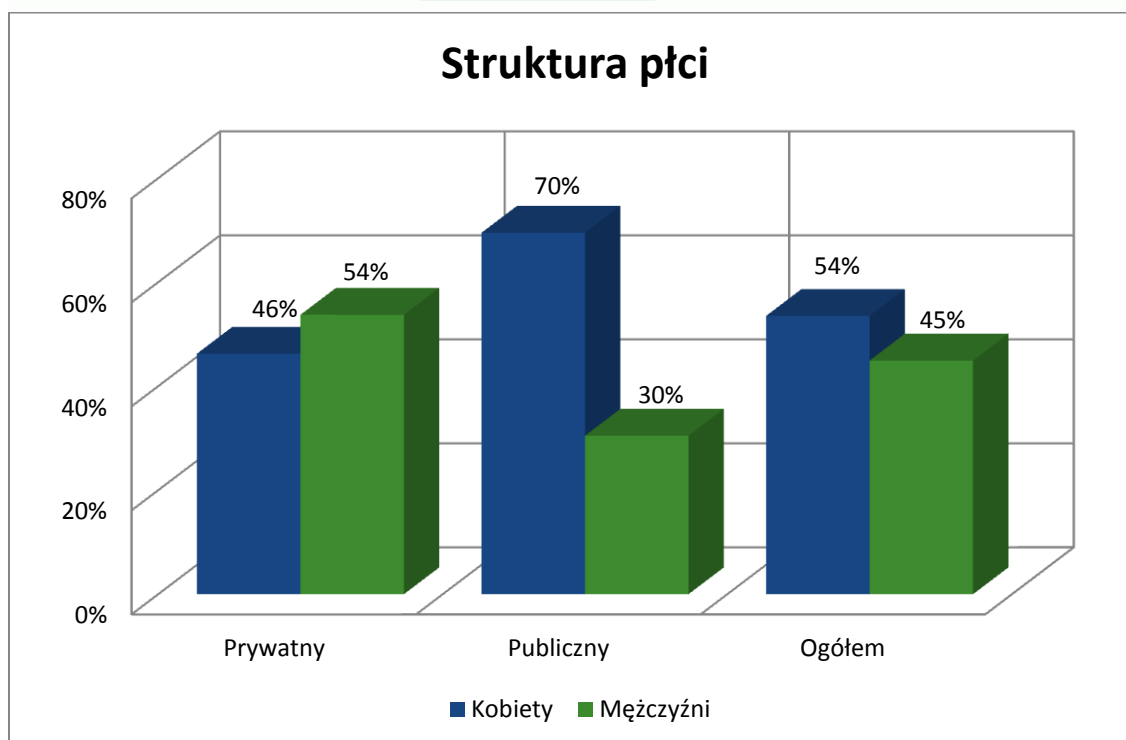
Rysunek 30. Liczba zatrudnionych pracowników w przedsiębiorstwach. N=347

Jak widać na powyższym wykresie, znaczącą przewagę w powiecie mają małe i średnie przedsiębiorstwa, odsetek dużych (zatrudniających powyżej 50 pracowników) jest minimalny. Ponad połowę przedsiębiorstw stanowią mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 10 pracowników). Z tego względu warto przyjrzeć się skali zatrudnienia przy większej rozdzielczości pomiaru.



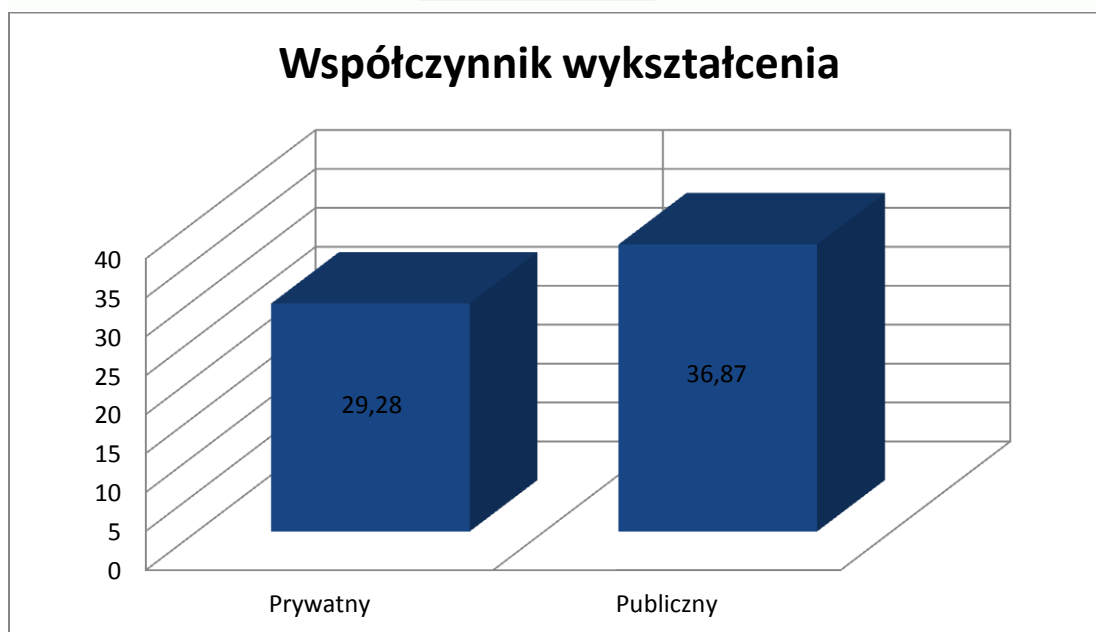
Rysunek 31. Liczba zatrudnionych pracowników w przedsiębiorstwach. N=347

Aż 15% wszystkich przedsiębiorców zatrudnia tylko jednego pracownika a 5% nie zatrudnia ani jednego. Od dwóch do pięciu pracowników zatrudnia co czwarty przedsiębiorca, a 13% zatrudnia od 6 do 10. Widać wyraźnie, że zdecydowana większość badanych pracodawców jest pracodawcami bardzo małymi.



Rysunek 32. Struktura płci pracowników w przedsiębiorstwach publicznych i prywatnych. N=347

Na pierwszy rzut oka rynek pracy powiatu elbląskiego jest stosunkowo mocno sfeminizowany – kobiety stanowią tu aż 54% wszystkich pracowników. Jednak feminizacja dotyczy przede wszystkim jednostek samorządu terytorialnego – czyli przede wszystkim urzędów i szkół, gdzie zatrudnienie kobiet wynosi 70%. W sektorze prywatnym większość zatrudnionych stanowią mężczyźni – stosunek do kobiet wynosi 54% do 45%.



Rysunek 33. Współczynnik wykształcenia w przedsiębiorstwach publicznych i prywatnych. N=347

Współczynnik wykształcenia został obliczony poprzez przypisanie do odpowiednich poziomów wykształcenia odpowiednich wag, ustalonych na podstawie liczby lat nauki szkolnej potrzebnych do zdobycia określonego poziomu wykształcenia oraz trudność rozpoczęcia określonego etapu kształcenia – rozumianego jako wymogi rekrutacyjne. Wagi zostały następnie przeliczone dla odsetka poszczególnych rodzajów wykształcenia w badanych przedsiębiorstwach.

Wagi poszczególnych rodzajów wykształcenia przedstawiają się jak następuje:

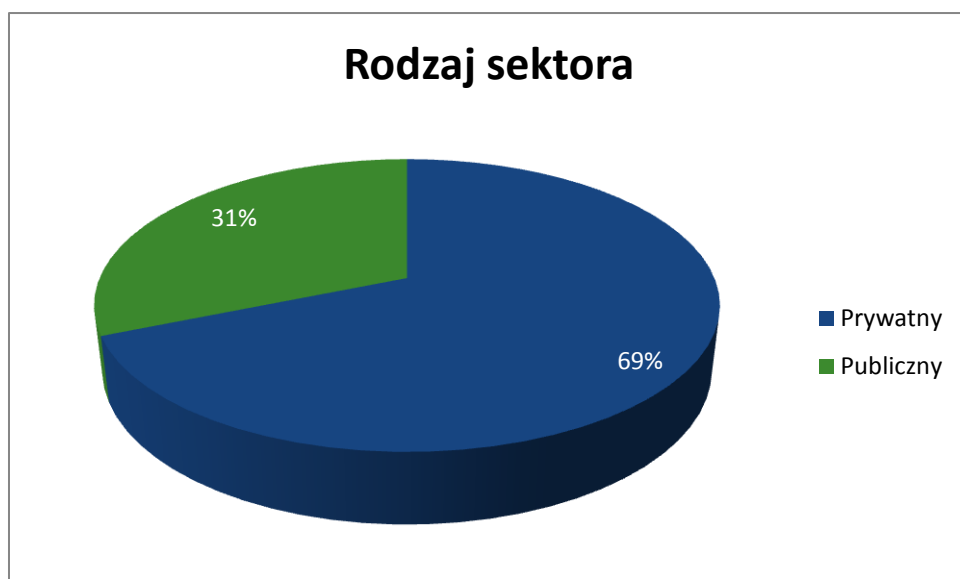
Tabela 11. Rodzaje wykształcenia i przypisane wagi

Rodzaj wykształcenia	Waga
Podstawowe	10
Gimnazjalne	12
Zasadnicze zawodowe	20
Średnie ogólnokształcące	30
Średnie techniczne	35
Policealne/pomaturalne	40
Licencjat	45
Magisterskie	50
Doktorat	60

Średnie wykształcenie w sektorze publicznym było stosunkowo wyższe od wykształcenia w sektorze prywatnym (współczynnik wykształcenia w zakresie 30-35 to przewaga wykształcenia średniego, współczynnik w zakresie 35-40 to przewaga wykształcenia wyższego zawodowego i podyplomowego). Wynika to przede wszystkim z ustawowych obowiązków nakładanych na jednostki publiczne w zakresie wykształcenia, a także ze specyfiki pracy – osoby z wykształceniem wyższym zawodowym i wyższym lepiej funkcjonują na biurowych stanowiskach pracy, podczas gdy w przemyśle i w rolnictwie preferowane są raczej osoby z wykształceniem zawodowym i technicznym.

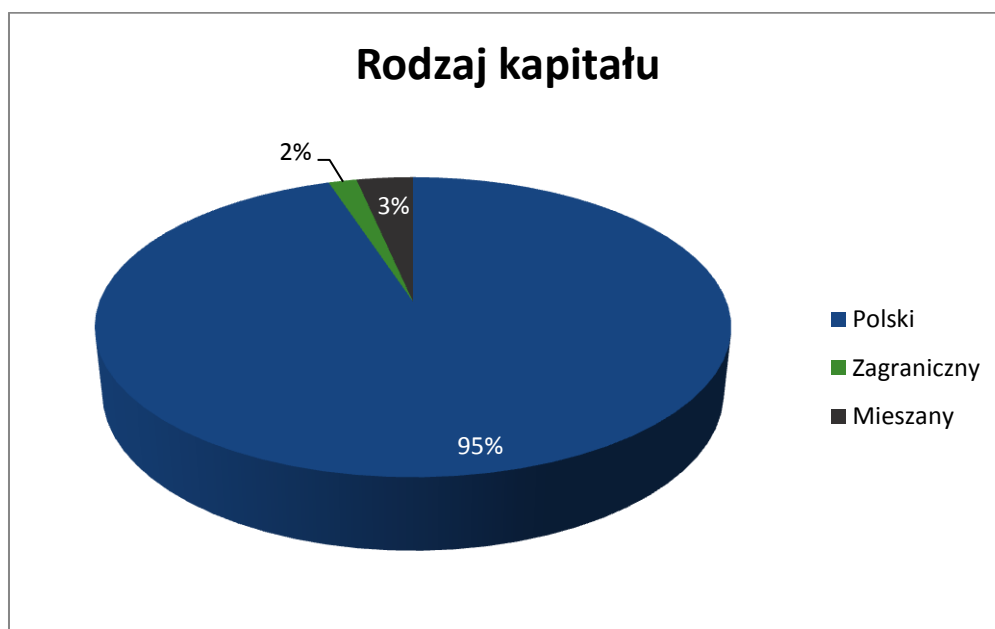


Struktura pracodawców w powiecie elbląskim



Rysunek 34. Struktura własnościowa pracodawców w powiecie elbląskim. N=347

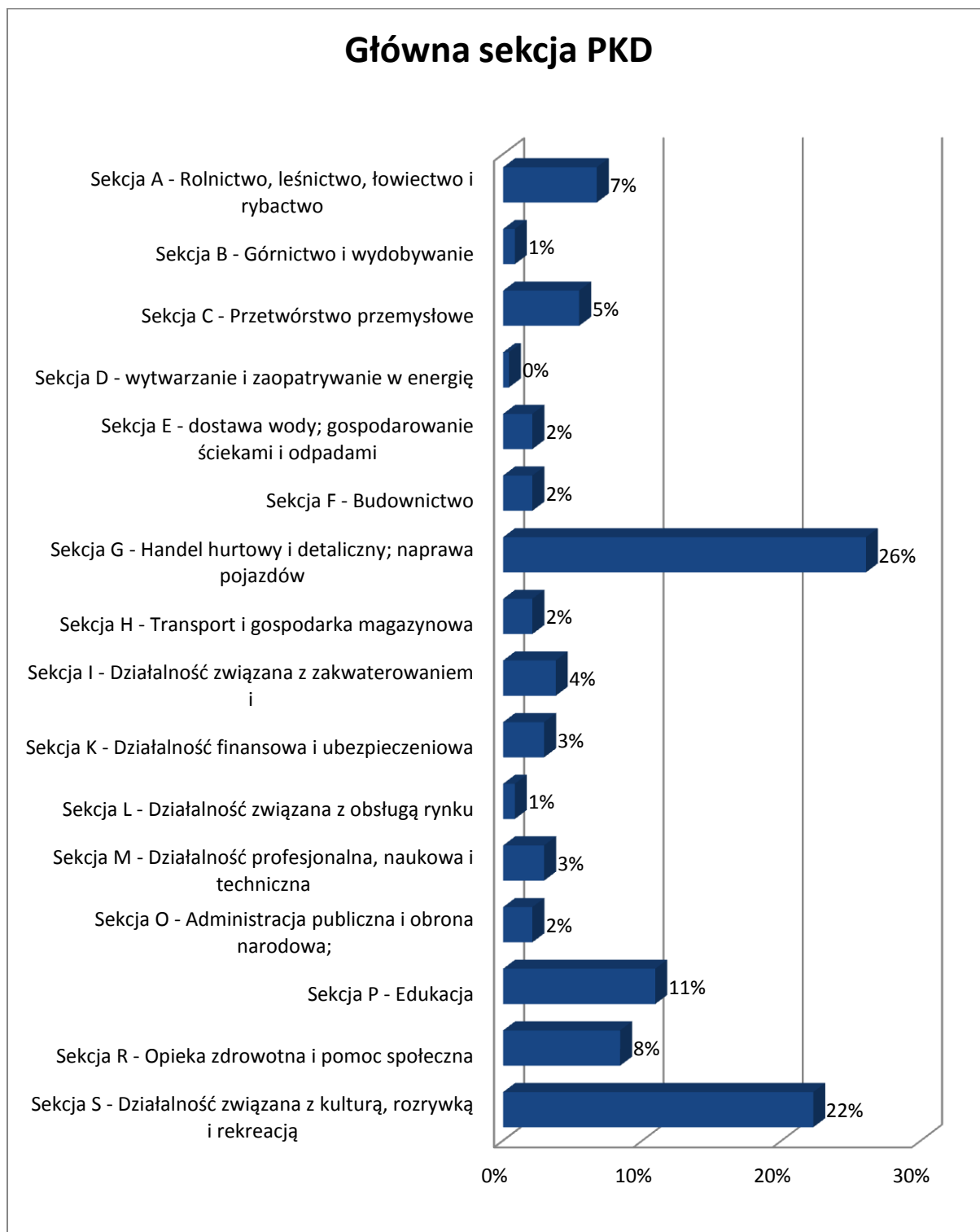
Aż 31% spośród pracodawców przebadanych w powiecie elbląskim miało charakter podmiotów publicznych. Ze względu na proporcjonalny rozkład próby, nawet uwzględniając możliwy błąd statystyczny, należy zauważyć, że odsetek ten jest bardzo wysoki. Niski poziom rozwoju generującego faktyczny dochód sektora prywatnego jest czynnikiem, który powinien być brany pod uwagę przy tworzeniu strategii zapobiegania bezrobociu.



Rysunek 35. Struktura kapitałowa pracodawców w powiecie elbląskim. N=347



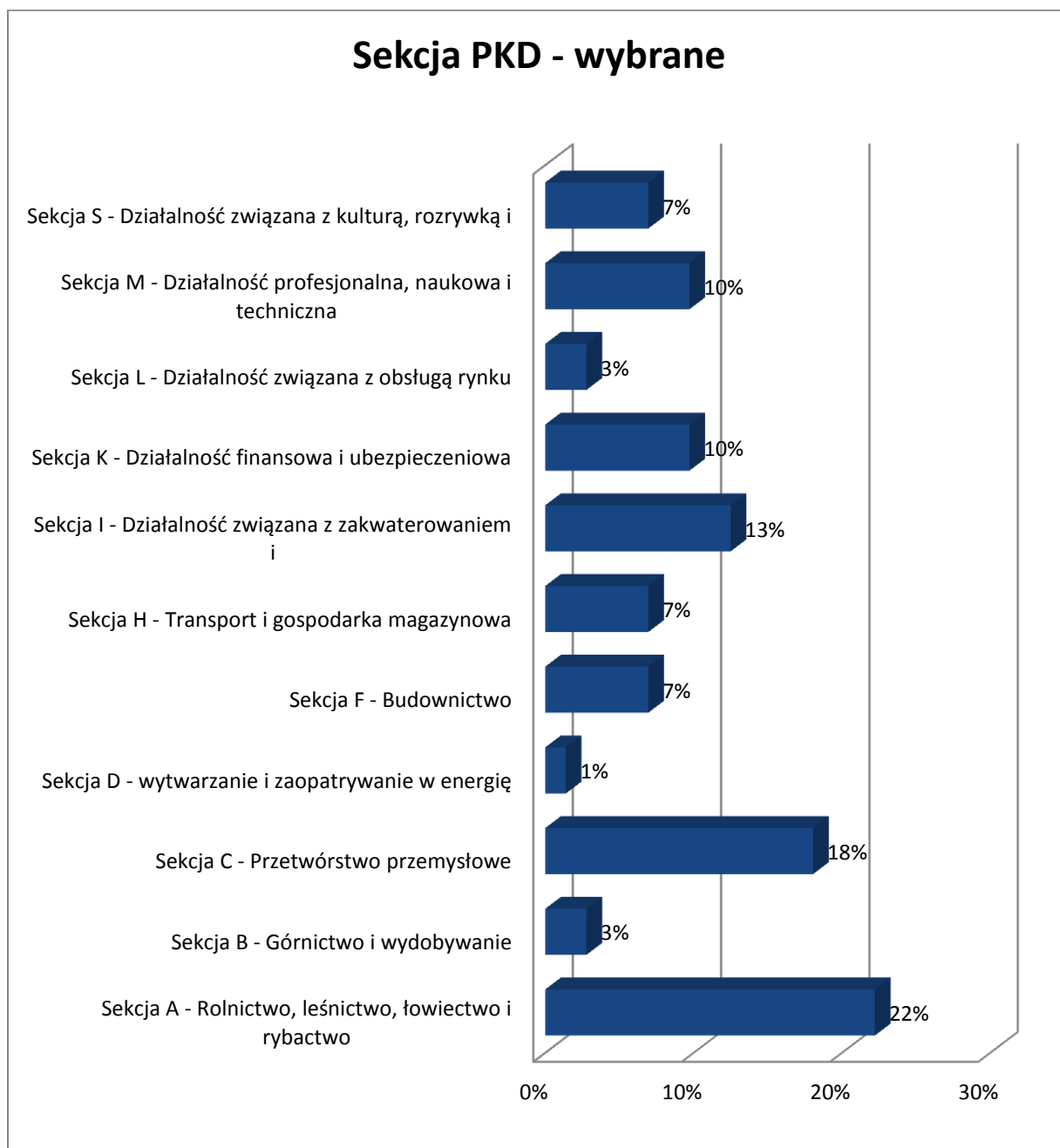
Zdecydowana większość pracodawców w powiecie oparta jest wyłącznie na kapitale polskim – kapitał zagraniczny jest obecny w jedynie 5% przedsiębiorstw gospodarczych, przy czym w 2% stanowi jedyne źródło finansowania.



Rysunek 36. Główna sekcja PKD. N=347



Zdecydowana większość przedsięwzięć na obszarze powiatu elbląskiego ma charakter handlowy – w kategorii tej mieści się zarówno handel hurtowy jak detaliczny, jednak porównując sekcję PKD z wielkością zatrudnienia można zauważyć, że są to przede wszystkim niewielkie sklepy. Pozostałe licznie reprezentowane gałęzie są związane przede wszystkim z działalnością publiczną – edukacją oraz ochroną zdrowia i pomocą społeczną. Po odrzuceniu tych obserwacji, struktura przedstawia się jak następuje:

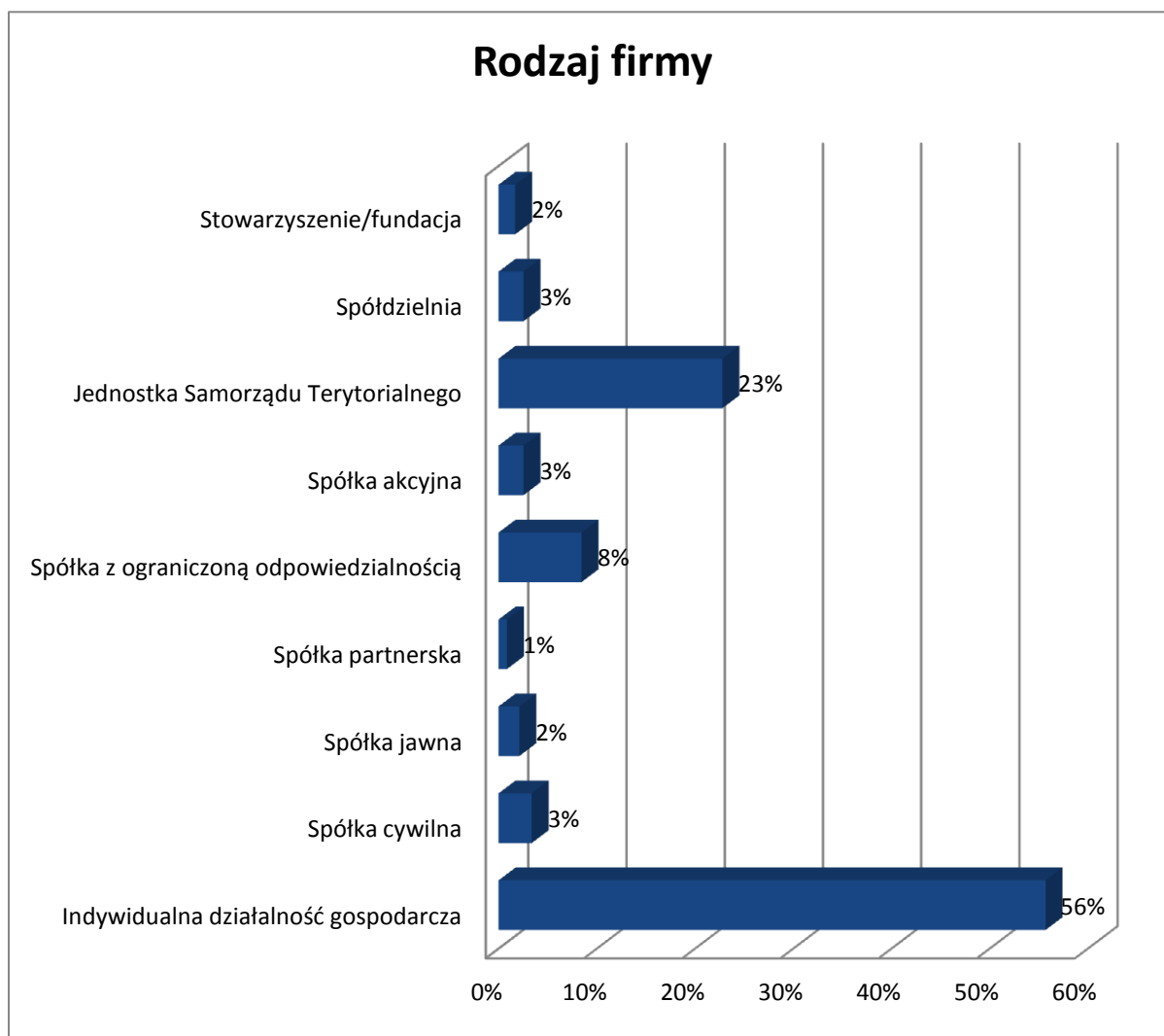


Rysunek 37. Struktura działalności - wybrane sekcje PKD. N=92

Przy odfiltrowaniu wybranych działów PKD widać, że najbardziej znaczący odsetek działalności gospodarczych stanowią sekcje A i D – czyli rolnictwo i rybołówstwo (22%)

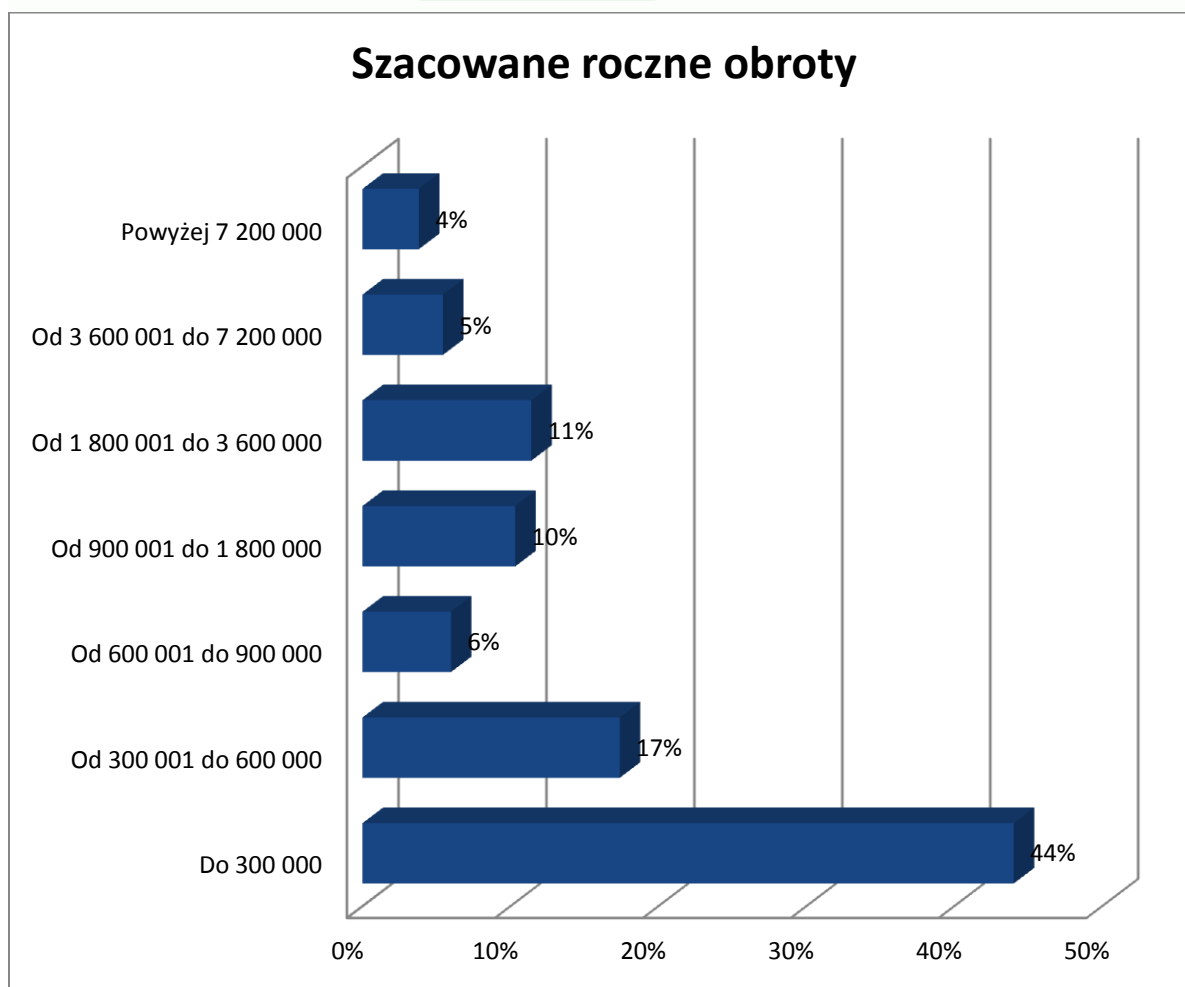


oraz przetwórstwo przemysłowe (18%). Dalej znajduje się sekcja I – czyli działalność związana z zakwaterowaniem (13%) oraz działalność badawcza i naukowa oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (po 10%). Odsetek działalności związanej z kulturą, rozrywką, budownictwem, etc., jest więc relatywnie niski – jednak znaczący.



Rysunek 38. Rodzaj firmy. N=347

Potwierdza to struktura rodzajów działalności gospodarczych – najczęstszą stanowią indywidualne działalności gospodarcze, czyli głównie małe firmy i mikroprzedsiębiorstwa – to 56% całości. Jednostki Samorządu Terytorialnego oraz ich organy stanowią 23% całości, a najbardziej popularny rodzaj spółek – czyli spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, to tylko 8% wszystkich badanych.



Rysunek 39. Szacowane roczne obroty firmy. N=332

Większość przedsiębiorstw w powiecie elbląskim to małe firmy, o charakterze tradycyjnym – niski poziom zatrudnienia wiąże się w nich z niskimi obrotami. Obrót 44% przedsiębiorców zawiera się w zakresie do 300 tysięcy złotych rocznie. Kolejne 17% miało obrót z zakresu od 300 do 600 tysięcy. W kolejnych zakresach częstość jest mniejsza, chociaż należy zauważyć, że część firm osiągnęła bardzo wysokie obroty – w najwyższych kategoriach możliwe jest jednak zaburzenie polegające na złym naliczeniu przez respondenta obrotów przypadających na oddział firmy.

BADANIE JAKOŚCIOWE Z PRZEDSIĘBIORCAMI, PRZEDSTAWICIELAMI EDUKACJI, JST ORAZ INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Poniżej przedstawiona zostanie analiza wyników jakie uzyskano dzięki przeprowadzeniu indywidualnych wywiadów pogłębionych w powiecie elbląskim. W pierwszej części zaprezentowane zostaną wypowiedzi przedsiębiorców, następnie przedstawiciele instytucji rynku pracy, po nich nastąpi opis materiału uzyskanego z rozmów z osobami ze środowiska naukowo-badawczego oraz z przedstawicielami samorządów.

Rynek pracy w oczach przedsiębiorców z powiatu elbląskiego

Pierwsze zagadnienie na temat, którego wypowiedzieli się przedsiębiorcy dotyczyło sytuacji ekonomicznej firm w powiecie elbląskim, jej zmian w ostatnich dwóch latach oraz ich wpływie na lokalny rynek pracy.

Analiza wywiadów pokazała, że zdecydowana większość badanych wyraża niekorzystną opinię na temat funkcjonowania firm w powiecie elbląskim. Zauważono, że sytuacja jest nienajlepsza, zamyka się przedsiębiorstwa przez co ludzie tracą pracę. Brakuje zleceniodawców, co przekłada się na brak pieniędzy i na masowe zwolnienia. Przyczyn omawianej sytuacji upatruje się w obecnym kryzysie, niestabilnym rynku pracy oraz braku zamówień na towary. Ponadto oprócz wzrostu odsetka bezrobotnych badani zauważyli, że coraz więcej ludzi wyjeżdża do pracy za granicę. Potwierdzają to wypowiedzi tj.:

Sytuacja ekonomiczna w naszym mieście nie jest najlepsza. W ostatnim czasie padły dwa wielkie przedsiębiorstwa. To spowodowało trudności w funkcjonowaniu małych firm rodzinnych. Dzięki przeprowadzanej prywatyzacji nastąpiły zwolnienia i pojawiło się duże bezrobocie.

Sytuacja firm nie jest najlepsza. Wiele z nich upadło i na przestrzeni trzech lat widoczne są tylko pogorszenia. Przyczyną jest niestabilny rynek pracy i brak zamówień, a wpłynęło to na rynek pracy w ten sposób, iż wielu ludzi wyjechało do pracy do Anglii, ponieważ nasz kraj - nie tylko nasz region nie jest w stanie dać ludziom pracy.

Sytuację ekonomiczną firm w tym mojej oceniam bardzo słabo. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat sytuacja zmieniła się na gorsze i ciągle idzie w tym negatywnym kierunku. Przyczynami zmian było duże bezrobocie w Elblągu i powiecie, brak pieniędzy na świadczone przez nas i inne firmy usługi oraz trudne wybory - czy skorzystać z usługi, czy raczej zostawić te pieniądze, które są na bieżące wydatki związane z naszym prywatnym utrzymaniem. Te zmiany wpłynęły bardzo negatywnie na lokalny rynek pracy - obniżył się popyt na pewne usługi, tym samym wiele ludzi straciło pracę, jak również pracodawcy stracili sporo pieniędzy poprzez brak zleceń.

Niemniej jednak pojawiają się opinie mówiące, że sytuacja firm nie jest najgorsza, przedsiębiorstwa prowadzone przez badanych funkcjonują dobrze i stale się rozwijają. Ich pozycja jest stabilna, a zawirowania na rynkach finansowych nie wpłynęły negatywnie na ich kondycję. Wskazano, że dzieje się to m.in. dzięki uzyskaniu dofinansowania i środków z Unii Europejskiej. Można tutaj wskazać na wypowiedzi tj.:



Na moim przykładzie mogę powiedzieć, iż sytuacja ekonomiczna nie jest zła. Otworzyłem firmę 2 lata temu i do tej pory dobrze prosperuje. Sytuacja ta poprawia się z miesiąca na miesiąc na lepsze i moim zdaniem ma pozytywny wpływ na lokalny rynek pracy - zatrudniłem na stałe jednego pracownika, a to o jednego bezrobotnego mniej.

Nasza firma posiada ugruntowaną pozycję na rynku, wciąż się rozwijamy, nie możemy narzekać na brak pracy. Kryzys bardzo łagodnie nas potraktował.

Mogę ocenić tę sytuację na podstawie mojej firmy i nie jest ona zła. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat nawet się poprawiła, a przyczyną jest większa liczba zleceń, co powoduje zatrudnienie przez mnie kolejnych pracowników i zmniejszenie bezrobocia na lokalnym rynku pracy.

W nawiązaniu do powyższego pytania, przedsiębiorcy wyrazili również opinię na temat tego czy firmy z powiatu oraz sami badani poszukują pracowników, a jeżeli tak to na jakie stanowiska jest i w przyszłości będzie największe zapotrzebowanie.

Przedsiębiorcy wskazali, że przede wszystkim poszukiwani są specjaliści z kilkuletnim doświadczeniem w różnych branżach np. budowlanej, informatycznej oraz produkcyjnej. Ponadto podkreślili, że w powiecie są firmy, które mają zapotrzebowanie na nowych pracowników, jednak nie stać ich na to m.in. z powodu kryzysu. Jest również bardzo dużo przedsiębiorstw, które nie potrzebują nowych rąk do pracy, wręcz przeciwnie stale zmniejszają zatrudnienie.

Badani w większości przypadków nie byli w stanie określić na jakie zawody w przyszłości będzie największe zapotrzebowanie. Część z nich wskazywała na zawody związane z wykształceniem technicznym, inżynierów, informatyków, czy budowlanców. Jednak zaznaczyli, że wszystko to zależy od sytuacji jaka będzie panowała na rynku i od kierunku w jakim będzie zmierzała gospodarka.

Przedsiębiorców pytano również o to czy orientują się na jakie umowy zatrudniani są pracownicy w powiecie elbląskim oraz dlaczego przyjmują one taką właśnie formę.

Badani jednogłośnie przyznali, że zarówno oni jak i inne firmy zatrudniają pracowników przede wszystkim na czas określony, są to zarówno umowy o pracę, na zlecenie jak i o dzieło. Jest to jak mówią wygodny sposób zatrudnienia. Umowa o pracę na czas nieokreślony wiąże się ze zbyt dużymi kosztami utrzymania pracownika, co w dobie kryzysu jest utrudnione. Ponadto stwierdzili, że sporadycznie pojawiają się również umowy krótkoterminowe, np. w przypadku pracy sezonowej.

Przedsiębiorcy wyrazili swoje zdanie również na temat zawodów, na które według nich do roku 2016 wzrośnie zapotrzebowanie, a na które spadnie oraz jakiego rodzaju kwalifikacje będą najbardziej pożądane.

Badani stwierdzili, że wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników wykwalifikowanych z dużym doświadczeniem, zaangażowanych w wykonywanie swoich obowiązków, elastycznych oraz sumiennych. Niemniej jednak najważniejsze okaże się wykształcenie zawodowe. Część osób sądzi, że do perspektywicznych zawodów można zaliczyć te, które związane są z budownictwem i są to zarówno pracownicy fizyczni (malarze, murarze), jak i inżynierowie, kierownicy budowy oraz stanowiska robotnicze dla przemysłu metalowego, meblarskiego i maszynowego. Ponadto wszystkie specjalistyczne zawody tj. mechanik,



piekarz, krawiec. Wskazano również na wzrost zapotrzebowania na pielęgniarki, sprzedawców oraz informatyków. Natomiast spadnie znaczenie zawodów związanych z wykształceniem ogólnym oraz humanistycznym.

Pojawili się również badani, którzy nie potrafili wskazać zawodów, na które wzrośnie zapotrzebowanie. Uzależnili to od długości trwania kryzysu oraz od kierunku w jakim pójdzie gospodarka. Ponadto część z badanych uznało, że nie ma żadnego zapotrzebowania na jakiegokolwiek zawody, ponieważ na lokalnym rynku nie powstają nowe miejsca pracy. Wypowiedzi badanych prezentują się następująco:

Jak wspomniałem budownictwo, to branża, która się rozwija i na wykwalifikowanych pracowników będzie ogromne zapotrzebowanie. Chodzi tu o murarzy, kafelkarzy itp. Zapotrzebowanie zmniejszy się na pracowników z wykształceniem ogólnym. Najbardziej będą pożądane, tak jak obecnie - doświadczenie zawodowe, dyspozycyjność, chęć do pracy i zaangażowanie.

Wszystkie specjalistyczne zawody - mechanik, murarz, malarz, blacharz itp. to zawody, na które będzie zapotrzebowanie. Są one bardzo perspektywiczne, bo już ich praktycznie nie ma, a wyszkoleni ludzie powoli odchodzą na emeryturę. Najważniejsze będzie doświadczenie w danym zawodzie i chęć do pracy.

To wszystko zależy od tego jak długo będzie trwał kryzys, bo na dzień dzisiejszy nic nie mogę powiedzieć.

Trudno powiedzieć, wszystko zależy od zapotrzebowanie przedsiębiorstw w danym momencie. Trudno określić w jakim kierunku pójdzie nasza gospodarka do 2016 r.

Na to pytanie nie umiem odpowiedzieć. Na lokalnym rynku pracy nie powstają żadne zakłady pracy i nie tworzą się nowe miejsca pracy, więc myślę, że bez względu na zawód, ukończoną szkołę, czy też kwalifikacje trudno będzie znaleźć jakiegokolwiek zatrudnienie. U nas nie ma perspektyw rozwoju i właściwie nie potrzeba pracowników z żadnej branży. Nie słyszałam o projektach, które miałyby być zrealizowane w najbliższych latach, więc mamy i będziemy mieli zamknięty rynek pracy.

Badani wyrazili zdanie również na temat kierowania pracowników na szkolenia, kursy oraz studia podyplomowe oraz o rodzajach kursów, szkoleń, które będą w przyszłości odpowiadały potrzebom lokalnego rynku.

Analiza wywiadów pokazała, że większość badanych wysyła swoich pracowników na różnego rodzaju kursy, które odpowiadają profilowi firmy. Przede wszystkim by podnieść kwalifikacje zatrudnionej kadry, oraz poprawić jakość funkcjonowania firmy. Często jest to niezbędne, jak np. w przypadku firm budowlanych kiedy na rynek wchodzi nowe rozwiązania technologiczne konieczne staje się przeszkolenie pracownika w tym zakresie. Część badanych nie kieruje swoich pracowników na kursy czy szkolenia ponieważ nie ma na to środków finansowych jednak uważa, że jest to bardzo potrzebne i zdecydowanie ulepsza oraz ułatwia pracę w przedsiębiorstwie. Nieliczni uważają, że jest to im niepotrzebne, ponieważ zatrudniają jedynie wykwalifikowaną kadrę, dla której szkolenia są zbędne. Ponadto uważają, że na rynku brakuje miejsc pracy, więc żadne kursy nie pomogą pracownikowi jej znaleźć.

Potwierdzenie powyższych wniosków stanowią przykładowe wypowiedzi badanych:



Tak, ja wysyłam pracowników na kursy z zakresu budowlanego - to bardzo ułatwia mi pracę, bo na rynek wchodzi bardzo dużo nowoczesnych rozwiązań technologicznych. W innych firmach jest to uzależnione od zasobności portfela pracodawcy, a z tym różnie bywa. W przyszłości będą potrzebne wszystkie kursy z zakresu nowinek technologicznych w każdej branży.

Kierujemy na kursy w zakresie podniesienia kwalifikacji naszych pracowników, są to kursy doszkalające. Nie wiem, jak to jest w innych firmach, ale myślę, że są potrzebne. W przyszłości także będą potrzebne ale wszystko zależy jaka rozwinie się branża.

U nas pracownicy wysyłani są na takie kursy - ostatnio był to monter rusztowań. Jeżeli chodzi o zakres kursów i szkoleń w przyszłości, to naprawdę nie wiem jakie będą potrzebne.

My, ze względu na kryzys ekonomiczny nie kierujemy pracowników na żadne kursy, nie stać nas na to. Trudno również powiedzieć, jakie kursy sprawdzą się w przyszłości - gdyby chodziło o cały kraj odniosłabym się do tego inaczej, ale patrząc na nasz lokalny rynek pracy wszystko upada i żadne kursy nie pomogą pracownikowi uzyskać zatrudnienia lub się wybić.

Nie wysyłam pracowników na kursy, bo nie ma takiej potrzeby. Moi pracownicy są świetnie wyszkoleni i to mi wystarczy. A jakie szkolenia i kursy będą potrzebne w przyszłości tego nie wiem.

Przedsiębiorcy wyrazili także swoją opinię na temat systemu edukacji w powiecie elbląskim, kierunków, które powinny być szczególnie promowane oraz o ich oczekiwaniach dotyczących oferty edukacyjnej lokalnych szkół.

Respondenci przyznali, że powinno się powrócić do systemu edukacji, który zasiliał rynek pracy młodymi wykwalifikowanymi pracownikami. Ponownie należałoby otworzyć szkoły zawodowe i skupić uwagę na praktycznej nauce zawodu. Wynika to z tego, że na rynku brakuje pracowników z wykształceniem zawodowym oraz technicznym. Natomiast dla osób z wykształceniem ogólnym nie ma perspektyw na lokalnym rynku. W związku z czym to właśnie kierunki techniczne oraz zawodowe powinny być szczególnie promowane, czyli m.in. kierunki budowlane, stolarskie, inżynierskie oraz wszystkie specjalistyczne zawody. Jak zauważają badani bardzo ważne jest również zwiększenie liczby godzin praktyk oraz staży zawodowych. Natomiast oferta edukacyjna lokalnych szkół w większości przypadków spełnia oczekiwania przedsiębiorców, jest bogata, kierunki są zróżnicowane jednak badani nie mogą sobie pozwolić na zatrudnienie nowych osób. Nieliczni są zdania, że oferta szkół jest zbyt uboga i brakuje dobrze wykwalifikowanych i ukierunkowanych absolwentów. Wskazuje się również na zbyt dużą ilość szkół ogólnokształcących w regionie.

Wypowiedzi badanych prezentują się następująco:

Myślę, że zmiany edukacji powinny pójść w kierunku zwiększenia ilości Szkół Zawodowych. Na pewno będą potrzebni pracownicy z wykształceniem technicznym w każdym kierunku i na nie należy kłaść ogromny nacisk - mamy za dużo ludzi wykształconych w kierunku humanistycznym i ogólnym, co powoduje braki na rynku pracy. Oferta edukacyjna będzie spełniała nasze oczekiwanie, pod



warunkiem, że będą ze szkół wychodzili ukierunkowani absolwenci, a póki co tak nie jest.

Powinno się powrócić do poprzedniego systemu edukacji, który co roku zasilał rynek pracy nowymi młodymi wykwalifikowanymi pracownikami. Oferta edukacyjna nie spełnia naszych wymagań.

Wykształcenie techniczne średnie jak i wyższe jest bardziej pożądane. Pracownicy z takim wykształceniem łatwiej znajdują pracę, na szczęście w naszym powiecie są szkoły, które zapewniają takich absolwentów

Najważniejszymi zmianami powinno być powrót Szkół Zawodowych. Jest ich za mało i mamy za mało fachowców. Jak najbardziej potrzebne są osoby z wykształceniem technicznym o specjalistycznych kierunkach - murarskich, budowlanych itp. i te właśnie kierunki powinny się rozwijać. Oferta lokalnych szkół absolutnie nie spełnia oczekiwań pracodawców w kontekście zatrudnienia, ponieważ jest za dużo ogólniaków. Tacy ludzie nie mają żadnej wiedzy, praktyki i nie nadają się do pracy.

Myślę, że szkolnictwo idzie w dobrym kierunku i ta dziedzina nie wymaga zmian. Potrzebni teoretycznie będą pracownicy z wykształceniem technicznym: murarze, malarze, piekarze i pozostaje mieć nadzieję, że uda się im znaleźć pracę. Nie wiem, czy należy kłaść nacisk na jakikolwiek kierunek, jeżeli będą zakłady pracy wtedy można skoncentrować się na potrzebnych zawodach. Oferta edukacyjna szkół jest bardzo bogata i spełnia oczekiwania pracodawców, którzy i tak nie mogą pozwolić sobie na zatrudnienie pracownika.

Kolejna kwestia na temat, której wypowiedzieli się badani dotyczyła rotacji pracowników w ich firmach, jej wielkości, powodów oraz tego czy wpływa na płynność firmy.

Analiza materiału pokazała, że w większości elbląskich firm nie ma rotacji. Przedsiębiorstwa mają stałych, sprawdzonych pracowników, w których wolą inwestować niż zatrudniać nowe osoby. Niemniej jednak pojawiają się firmy, w których rotacja jest znaczna, a za jej powody podano niespełnienie oczekiwań oraz brak zaangażowania się przez pracowników w powierzone im obowiązki. Mimo to, jak twierdzą badani nie wpływa ona na płynność funkcjonowania firmy.

Przedsiębiorców z powiatu elbląskiego pytano również o dostępność praktyk zawodowych w ich firmach, o ich formę oraz o to czy powinny być obowiązkowe.

Wypowiedzi na ten temat są podzielone. Połowa badanych wskazuje, że u nich w firmie prowadzi się praktyki, stale zatrudniani są nowi praktykanci. Jak zauważają są one bardzo istotne ponieważ dzięki nim absolwenci szkół zdobywają doświadczenie, umiejętności oraz poznają praktyczne zasady funkcjonowania danego zawodu. Ponadto łatwiej dostosować się im do wymagań rynku pracy. Reszta przedsiębiorców nie prowadzi u siebie w firmach praktyk, tłumacząc to zbyt dużymi problemami i formalnościami z tym związanymi oraz brakiem zainteresowań nimi ze strony młodych osób.

Niemniej jednak wszyscy badani stwierdzili, że powinny być one obowiązkowe, chociaż ich odbycie nie gwarantuje zatrudnienia.

Charakterystyka wypowiedzi przedstawicieli instytucji rynku pracy

Eksperci ds. rynku podobnie jak przedsiębiorcy wypowiedzieli się na temat obecnej sytuacji ekonomicznej firm w powiecie elbląskim, a także o zmianach jakie nastąpiły w przeciągu ostatnich dwóch lat oraz ich wpływie na lokalny rynek pracy.

Badani zauważyli, że firmy w powiecie elbląskim odczuły skutki kryzysu, zmniejszyła się liczba miejsc pracy, słabsze firmy upadły. Jednak mimo wszystko prywatne przedsiębiorstwa nieźle sobie radzą chociaż i w nich nie odbyło się bez redukcji etatów. W dużo gorszej sytuacji są natomiast przedsiębiorstwa państwowe. Pojawiły się również wypowiedzi mówiące, iż sytuacja w powiecie w przeciągu ostatnich dwóch lat zdecydowanie się pogorszyła, coraz mniej firm istnieje na rynku. Badani winią za to niekorzystne dla polskiej gospodarki kursy walutowe uniemożliwiające export oraz wzrost kosztów pracy.

Respondenci stwierdzili również, że na rynku pracy poszukiwani są przede wszystkim pracownicy z doświadczeniem, specjaliści głównie w budownictwie i usługach, a także pracownicy fizyczni. Takie osoby według nich nie czekają długo na zatrudnienie. Ponadto w powiecie elbląskim zdecydowanie brakuje osób z wykształceniem zawodowym. Co do przyszłości respondenci nie są w stanie stwierdzić jak sytuacja na rynku pracy będzie wyglądała oraz na jakie stanowiska będzie największe zapotrzebowanie.

W przypadku umów na jakie najczęściej zatrudniani są pracownicy w firmach w powiecie elbląskim specjaliści ds. rynku w swych opiniach byli jednogłośni.

Wskazali, że zatrudnia się ludzi przede wszystkim na czas określony na umowę o pracę, zlecenie lub o dzieło. Tego typu umowy jak zauważyli są dużo korzystniejsze dla pracodawców w szczególności w dobie wielkiego kryzysu, ponieważ ponoszą oni mniejsze koszty utrzymania pracownika.

Powyższe wnioski potwierdzają przykładowe wypowiedzi badanych:

W przewadze są to umowy na czas określony, na zlecenie, rzadziej na czas nieokreślony, wszystko zależy od pracodawcy.

Umowa na czas określony to najczęstszy sposób zatrudnienia. Taka umowa mniej zobowiązuje pracodawcę niż umowa na czas nieokreślony.

W przewadze są to umowy na czas określony, na zlecenie, rzadziej na czas nieokreślony. Powodem tego typu zatrudnienia jest groźba nadciągającego kryzysu.

Umowy o pracę w przewadze na czas określony. Krótkie terminy zatrudnienia pozwalają pracodawcy na bezbolesne dla niego rozstawanie się z pracownikiem.

Badani wypowiedzieli się również na temat zawodów, na które według nich wzrośnie zapotrzebowanie i staną się zawodami przyszłości oraz na temat tych, które owo zapotrzebowanie spadnie. Ponadto wskazali kwalifikacje, które będą najbardziej pożądane na rynku pracy w powiecie elbląskim.

Wśród respondentów dominowały opinie mówiące, że rynek pracy to skomplikowany organizm, obecnie nie jest stabilny i w zależności od kondycji firm będzie zmieniało się

zatrudnienie w poszczególnych branżach. W związku z czym trudno teraz określić na jakie zawody będzie popyt za kilka lat. Część badanych wskazała, że wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów technicznych, budowlanych oraz na pracowników fizycznych. Ponadto do najbardziej pożądanых kwalifikacji na lokalnym rynku pracy zaliczyli: doświadczenie, wysokie kwalifikacje, zaangażowanie oraz umiejętność i gotowość do szybkiego przekwalifikowywania się.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy zauważyli ponadto, że powinny nastąpić zmiany w systemie edukacji. Powinno promować się kierunki techniczne oraz zawodowe, ponieważ uczniowie po szkołach ogólnokształcących nie mają szans na rynku pracy. Co więcej należy kłaść większy nacisk na praktyki oraz staże zawodowe, które często zwiększają szansę zatrudnienia. Wskazano również na potrzebę ponownego kształcenia młodzieży w zapomnianych już zawodach tj.: piekarz, cieśla czy krawiec. W związku z czym szkoły w powiecie elbląskim powinny nastawić się na dobre kształcenie zawodowe. Ponadto oferta edukacyjna szkół jak zauważyli badani w zasadzie spełnia oczekiwania firm jednak powinna się jeszcze rozwinąć pod względem tworzenia większej ilości szkół zawodowych oraz technicznych.

Rozbieżne opinie wśród badanych pojawiają się w kwestii planów wspierania rozwoju przedsiębiorczości w powiecie elbląskim, ich kierunków oraz sposobów w jaki się je realizuje. Część badanych uważa, że nie ma takich planów, a jeżeli istnieją to nic na ich temat nie wiedzą. Jednak polityka wspierania przedsiębiorczości jak zauważają powinna pójść w stronę ulg dla pracodawców, pomocy nowym firm przez udzielanie funduszy na otwarcie działalności gospodarczej, poza tym powinno wspierać się branże związane z handlem i usługami.

Badani wyrazili swoje zdanie także na temat polityki PUP-u oraz władz powiatu w zakresie kształtowania i wspierania lokalnego rynku pracy.

Respondenci raczej pozytywnie ocenili ich działalność. Wskazując, że urzędy pracy przede wszystkim organizują różnego rodzaju szkolenia dzięki którym osoby bezrobotne mogą się przebranżowić. Natomiast władze powiatu zapewniają pracodawcom dostęp do funduszy umożliwiających korzystanie ze szkoleń i kursów. Zaznaczają przy tym, że ich polityka powinna zmierzać ku jeszcze większemu zachęceniu potencjalnego pracownika i pracodawcy do korzystania z wszelkich możliwych projektów pomocowych. Co więcej powinny bardziej wspierać tworzenie nowych miejsc pracy.

Przedstawiciele instytucji rynku zwrócili również uwagę na fakt, że w firmach z powiatu elbląskiego praktyki dla absolwentów lokalnych szkół są rzadkością. Powodów tego upatrują w zbyt dużych wymaganiach wobec pracodawców w ich załatwianiu. Przy czym uważają, że powinny być one obowiązkowe, ponieważ pozwalają zdobyć umiejętności w swoim zawodzie oraz zwiększają szansę absolwentów na znalezienie pracy. Poniżej przedstawione są przykładowe wypowiedzi badanych w tej kwestii.

Rzadko się słyszy o praktykach, dla pracodawcy to często problem, ponieważ trzeba spełnić wiele wymagań związanych z tym procesem. Praktyki powinny być obowiązkowe.

Praktyki jak i starze powinny być obowiązkowe, jednak z dostępem do tych form nauki bywa różnie.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Praktyki myślę, że tak powinny być obowiązkowe. Bez nich absolwent prawie nie ma szans na zdobycie choć podstawowych umiejętności w swoim zawodzie.

Tak, w firmach dostępne są praktyki. Powinno ich być jednak więcej. Są to praktyki bezpłatne. Powinny być obowiązkowe dla uczniów i studentów.

Respondenci przedstawili także swoją opinię na temat czynników powodujących trudności ze znalezieniem pracy przez absolwentów lokalnych szkół oraz o kierunkach w jakich powinna pójść polityka szkół, urzędów i PUP w pomocy takim osobom.

Do głównych czynników utrudniających znalezienie pracy zaliczyli:

- słabe przygotowanie zawodowe,
- brak staży,
- małe doświadczenie,
- niskie oraz nieadekwatne wykształcenie,
- brak wyuczonego zawodu,
- dużą konkurencję na rynku.

Natomiast trudności te mogłyby być zmniejszone przez:

- powrót do szkół przyzakładowych,
- zwiększenie ilości szkół zawodowych,
- znalezienie przedsiębiorców gotowych do inwestowania w powiecie elbląskim,
- kursy doszkalające,
- obowiązkowe staże.

Rynek pracy w ujęciu środowiska badawczo-naukowego

Sytuacja ekonomiczna firm w powiecie elbląskim oraz jej zmiany na przestrzeni ostatnich dwóch lat w oczach przedstawicieli szkolnictwa prezentują się następująco.

Przede wszystkim zauważalne są efekty recesji, małe firmy nie wytrzymały konkurencji, brakuje miejsc pracy również w szkołach występują cięcia budżetowe. Negatywnie wpływa to na lokalny rynek, ponieważ wzrasta bezrobocie, ale także na funkcjonowanie firm jak i na osoby prywatne. Ponadto wiele instytucji traci swą płynność finansową, a pracodawców nie stać na utrzymanie pracowników. Młodzi ludzie decydują się na migrację w inne części Polski oraz za granicę.

Tylko nieliczne osoby stwierdziły, że sytuacja ekonomiczna firm w powiecie nie jest zła i nie zmieniła się na przestrzeni ostatnich lat.

Wypowiedzi prezentują się następująco:

Sytuację tę oceniam źle i z roku na rok jest ona coraz gorsza. Przyczyną tych zmian jest zubożenie naszego społeczeństwa, Ludziom, którzy kiedyś zlecali pewne prace brakuje pieniędzy i nie ma zleceń, za tym idzie zwalnianie pracowników przez pracodawców, którzy nie mają pieniędzy na utrzymanie pracowników, a ci z kolei tracą pracę i źródło dochodu - to reakcja łańcuskowa.

Z tego, co wiem nie jest najlepiej, ponieważ ludzie są w zakładach pracy zwalniani, a to świadczy o niezbyt dobrej sytuacji ekonomicznej, w szkołach jest podobnie w związku z tym, że jest mniej dzieci także nauczyciele tracą pracę. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat sytuacja się zmieniła i jest coraz trudniej.



Sytuację ekonomiczną oceniam źle i zmieniła się ona na przestrzeni ostatnich lat niestety na gorsze. Przyczynami tych zmian jest ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy, co przekłada się w mniejszym lub większym stopniu również na Polskę. Brakuje środków finansowych w sektorze publicznym, a i sektor prywatny ma problemy finansowe. Takie zmiany bardzo niekorzystnie wpłynęły na lokalny i nie tylko rynek pracy. Zmniejsza się liczba zatrudnionych pracowników, a co za tym idzie pogarsza się sytuacja finansowa firm.

Firmy prywatne nawet sobie nieźle radzą, choć był taki okres w którym zredukowano zatrudnienie. W tej chwili nie jest źle i nie ma to wpływu na lokalny rynek.

Sytuacja ekonomiczna w naszym mieście jest dobra i nie zauważyłam jakichkolwiek zmian na przestrzeni ostatnich kilku lat. Ludzie mają zatrudnienie, a to wpływa również pozytywnie na płynność firm.

Badani zauważyli również, że w powiecie elbląskim firmy obecnie nie poszukują pracowników. Nawet jeżeli jest na nich zapotrzebowanie, ponieważ są braki personalne to przedsiębiorców nie stać na ich utrzymanie, ze względu na wysokie koszty. Utrudnia to przede wszystkim zła sytuacja na rynku oraz kryzys gospodarczy. Mimo wszystko pojawiły się również opinie mówiące, że są firmy które potrzebują i zatrudniają nowe osoby, jednak ich odsetek jest niewielki, albo wymagania stawiane przez pracodawców są nie do przejścia dla przeciętnego kandydata. Ponadto badani wskazali, że na rynku pracy jest przede wszystkim zapotrzebowanie na osoby z doświadczeniem, wysokimi kwalifikacjami, na stanowiska budowlane, w zawodach specjalistycznych oraz na pracowników fizycznych.

Część badanych nie potrafiła określić czy firmy poszukują pracowników oraz na jakie stanowiska jest i będzie zapotrzebowanie.

Osoby ze środowiska badawczo - naukowego podobnie jak inne badane grupy były zdania, że pracownicy zatrudniani są głównie na umowy na czas określony. Są to umowy o pracę, zlecenie oraz o dzieło. Jak stwierdzili jest to najlepsza forma umowy dla pracodawcy, ponieważ bezproblemowo może dać pracownikowi wypowiedzenie, nie ponosząc przy tym żadnych kosztów. Ponadto zaznaczyli również, że w ich branży stosuje się na początek zatrudnienie na umowę o pracę na czas określony w celu sprawdzenia pracownika, po czym udzielana jest umowa na czas nieokreślony. Kilku badanych nie posiadało wiedzy na temat umów jakie stosowane są przez pracodawców w ich powiecie.

Przedstawiciele szkolnictwa pytani byli również o to na jakie zawody wzrośnie zapotrzebowanie do 2016 roku, które będą najbardziej perspektywiczne oraz jakiego rodzaju kwalifikacje będą najbardziej pożądane na lokalnym rynku pracy.

Część badanych nie potrafiła udzielić odpowiedzi na ten temat, twierdząc że jest to zbyt odległy termin, by możliwe było przewidzenie takich rzeczy. Według nich wszystko zależy od kierunku, w jakim pójdzie gospodarka oraz od kondycji firm zatrudniających pracowników o określonym profilu.

Inni uważają, że wzrośnie zapotrzebowanie na osoby, które ukończą kierunki techniczne, zawodowe, czyli na mechaników, piekarzy, malarzy oraz na pracowników fizycznych. Ponadto wzrośnie popyt na pracowników budowlanych oraz sprzedawców, ponieważ

badani zauważyli, że w powiecie elbląskim stale powstają nowe sklepy. Co więcej potrzebna będzie wysoko wykwalifikowana kadra z branży informatycznej oraz zawody związane z opieką nad starszymi osobami i nad młodzieżą, która nie potrafi odnaleźć się na rynku pracy.

Badani zwrócili również uwagę na fakt, że każda osoba, która będzie posiadała konkretny zawód i umiejętności odnajdzie się na rynku pracy zarówno teraz jak i za kilka lat.

Jeżeli chodzi o kwalifikacje to według respondentów najbardziej pożądane będą: uczciwość, chęć do pracy, umiejętność dostosowania się do potrzeb rynku pracy, doświadczenie techniczne.

Osoby ze środowiska badawczo - naukowego zauważają również, że niezbędny jest rozwój przemysłu w powiecie, co przyczyniłoby się do zwiększenia liczby miejsc pracy. Jeżeli to nie nastąpi to nie będzie zapotrzebowania na żadne zawody oraz kwalifikacje. Zwiększy się jedynie poziom bezrobocia.

Badani ponadto pozytywnie wypowiedzieli się na temat kursów, szkoleń oraz studiów podyplomowych, na jakie wysyłani są pracownicy. Przyznali, że w ich miejscach zatrudnienia jest to jak najbardziej praktykowane. Jednak większość nie wie jak sytuacja wygląda w innych zakładach pracy. Niemniej jednak uważają, że jest to bardzo dobry sposób na podniesienie kwalifikacji oraz zdobycia nowych umiejętności przez personel.

W przypadku tej grupy społecznej dominują szkolenia z zakresu edukacji przedszkolnej, szkolnej, podnoszące kwalifikacje pedagogiczne, kursy na pracowników socjalnych, opiekunów, z zakresu terapii uzależnień i pomocy ofiarom przemocy, z księgowości, a także polegające na przyuczeniu do nauki nowego przedmiotu.

Zdecydowana większość nie wie jakie kursy będą potrzebne w przyszłości, jak twierdzą zależne to będzie od dominującej w regionie branży. Część jednak wskazuje, że nastąpi zapotrzebowanie na kursy związane z opieką i pielęgnacją osób starszych, terapią pedagogiczną, z pracą z dziećmi autystycznymi, socjoterapią, a także kursy dotyczące księgowości, psychologiczne oraz marketingowe.

Przedstawiciele szkolnictwa twierdzą ponadto, że aby poprawić sytuację na rynku pracy należy wprowadzić zmiany w systemie edukacji.

Po pierwsze niezbędne jest kształcenie większej ilości osób na kierunkach technicznych, informatycznych oraz zawodowych. Takie wykształcenie pozwala szybciej, a tym samym łatwiej znaleźć pracę. Obecnie brakuje ludzi, którzy posiadają zawody tj.: krawiec, szewc, cieśla, zdun. Osoby z wykształceniem ogólnym i humanistycznym mają o wiele większy problem z odnalezieniem się na rynku pracy. Ponadto uczniowie oraz studenci powinni mieć więcej praktyk w obranym przez siebie zawodzie. Powinno powrócić się do szkół przyzakładowych. Niezbędne jest również zmniejszenie biurokracji szkolnictwa oraz liczebności klas, ponieważ zbyt liczne klasy stanowią według nauczycieli barierę w prawidłowej edukacji.

Badani mają ponadto podzielone zdania co do adekwatności oferty edukacyjnej szkół do wymagań firm. Część z nich uważa, że oferta lokalnych szkół jak najbardziej dopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy, bo młodzież kształcona jest w wielu dziedzinach. Inni natomiast uważają, że edukuje się za mało ludzi o kwalifikacjach zawodowych oraz technicznych. Przykładowe wypowiedzi prezentują się następująco:



Jeżeli chodzi o zmiany edukacyjne, to uważam, że studenci powinni mieć więcej praktyk. Myślę, że bardziej potrzebni są ludzie z wykształceniem technicznym, jednak u mnie pracownicy muszą mieć sprecyzowane wykształcenie. Oferta lokalnych szkół niestety nie zaspokaja w 100% zapotrzebowania na pracowników - jak wspomniałam brakuje osób z wykształceniem zawodowym, a i w kierunku edukacji przedszkolnej jest ich niedobór.

Myślę, że najlepszą formą zmiany w systemie edukacji byłoby odbiurokratyzowanie szkolnictwa. My nauczyciele jesteśmy zalewani tonami dokumentów, które musimy wypełniać, a moglibyśmy ten czas poświęcić naszym uczniom. Patrząc na cały region, to myślę, że potrzebujemy bardziej kogoś z technicznym wykształceniem. Trudno mi określić konkretne kierunki, ale wydaje mi się, że wszystkie techniczne powinny się mocno rozwijać. Jeżeli chodzi o ofertę edukacyjną, to nie wiem, czy jest wystarczająca ilość uczniów z zawodami technicznymi, a to chyba dyskwalifikuje potencjalnego pracownika na dane stanowisko. Kiedyś, gdy funkcjonowały Szkoły Zawodowe było znacznie łatwiej o zatrudnienie. W tej chwili odchodzi się od nich i myślę, że to błąd, a przy okazji pracodawcy nie mają wykwalifikowanej kadry, tak więc raczej oferta szkół nie spełnia oczekiwań pracodawców.

Jeżeli chodzi o zmiany w edukacji, to powinien być przede wszystkim kładziony większy nacisk na praktykę, dlatego, że studenci mają wiedzę, a nie umieją jej praktycznie wykorzystać. Myślę, że powinny to być zawody techniczne ukierunkowane. Nie podam tu konkretnych przykładów, ale na pewno zawody techniczne. Myślę, że oferta szkół jak najbardziej spełnia oczekiwania pracodawców - jeżeli tylko będzie praca, to rynek będzie zaspokojony przez różnych specjalistów

Przed wszystkim szkolnictwo powinno być odciążone biurokracją i to podstawowe i najważniejsze zmiany dot. edukacji. Z pewnością bardziej potrzebne są kierunki techniczne i są to kierunki matematyczny, informatyczny. Te kierunki już istnieją i powinny być bardziej rozwijane. Brakuje nam umysłów ścisłych i zawodów typowo technicznych. Jeżeli chodzi o ofertę szkół, to naprawdę nie wiem, czy spełnia ona oczekiwania na pracowników - nie mam aż tak dużego doświadczenia w tej dziedzinie, więc trudno jest mi cokolwiek powiedzieć.

Badani wyrazili swoje poglądy również na temat kierunku polityki PUP i władz powiatu w zakresie kształtowania i wspierania lokalnego rynku pracy.

Ich zdania były podzielone, niemniej jednak większość stwierdziła, że zarówno polityka PUP jak i władz idzie w dobrym kierunku. Organizowane są staże oraz kursy dla bezrobotnych, wysyła się młodych ludzi na praktyki, co często przekłada się na późniejsze ich zatrudnienie. Władze regularnie badają rynek pracy by móc stworzyć odpowiednią ofertę edukacyjną w szkołach, co więcej często dofinansowują praktyki oraz staże dla uczniów.

Wielu badanych jednak nie potrafiło określić kierunku owej polityki. Wskazali jednakże, że powyższe instytucje powinny kłaść nacisk na rozwój specjalistycznych zawodów, dbać o powstawanie nowych miejsc pracy i współfinansować je do momentu przyuczenia pracowników oraz obniżyć koszty zatrudnienia. Co więcej powinny starać się zachęcić młodych ludzi do pozostania w Elblągu, ponieważ jak zauważają badani bardzo dużo młodzieży wyjeżdża do innych miast lub za granicę oraz co ważne nawiązać współpracę z przedsiębiorcami i nowymi kontrahentami.

Przedstawiciele edukacji zwrócili również uwagę na fakt, że w ich miejscach pracy prowadzone są staże oraz praktyki dla absolwentów lokalnych szkół, co jak twierdzą zwiększa szanse na znalezienie pracy w swoim zawodzie. Są to głównie staże w zawodzie nauczyciela, przedszkolanki, w administracji oraz księgowości. Odbywają się przy opiekunach, którzy, pokazują i wprowadzają praktykantów w zasady i sposoby działania w danym zawodzie.

Ponadto badani są jednomyślni co do tego, że powinny być one obowiązkowe, ponieważ dzięki nim młodzi ludzie zdobywają doświadczenie oraz nowe umiejętności. Co więcej mają szansę zapoznać się z wyuczonym zawodem już nie tylko teoretycznie, ale mogą wypróbować swoją wiedzę w działaniu. Ponadto najważniejszą cechą jest to, iż właśnie wtedy można sprawdzić, czy faktycznie konkretna osoba nadaje się do danego zawodu.

Respondenci wyrazili również swoje zdanie na temat czynników, które powodują trudności ze znalezieniem pracy przez absolwentów lokalnych szkół oraz o kierunku w jakim powinna pójść polityka szkół, urzędów i PUP w pomocy takim osobom.

Do głównych powodów uniemożliwiających zdobycie zatrudnienia zaliczyli:

- brak wolnych oraz nowych miejsc pracy,
- brak doświadczenia,
- zbyt wygórowane wymagania pracodawców,
- duże wymagania osób starających się o pracę,
- małą liczbą przedsiębiorstw,
- niski poziom wykształcenia.

Zmniejszenie tego typu trudności może nastąpić przez:

- wprowadzenie większych ulg dla pracodawców,
- organizowanie szkoleń dla bezrobotnych,
- przyciągnięcie nowych inwestorów,
- organizowanie staży i praktyk oraz ich sponsorowanie przez między innymi PUP.

Specyfika rynku pracy według przedstawicieli powiatowych samorządów

Przedstawiciele powiatowych samorządów podobnie jak pozostałe badane grupy wypowiedzieli się na temat obecnej sytuacji ekonomicznej firm w powiecie elbląskim, o jej zmianach i wpływie na lokalny rynek pracy.

Analiza wypowiedzi pokazała, że wszyscy badani jednogłośnie stwierdzili, że sytuacja na rynku uległa pogorszeniu, nastąpiło spowolnienie gospodarcze, upadło lub zostało sprywatyzowanych wiele przedsiębiorstw, nie powstają nowe firmy. Wpłynęło to na spadek ilości miejsc pracy oraz na wzrost liczby osób bezrobotnych. Za powody takiego stanu podali kryzys ekonomiczny, zmniejszenie popytu na towary, większe obciążenia dla firm w postaci dużych kosztów pracy oraz podatków, brak ulg dla małych firm. Wszystko to prowadzi do coraz gorszej sytuacji finansowej przedsiębiorstw, ich nierentowności oraz bardzo niekorzystnie wpływa na rynek pracy. Powyższe wnioski potwierdzają wypowiedzi tj.:

Sytuacja ekonomiczna w naszym mieście jest na poziomie stagnacji. Szczególnie zauważyć można mało firm dużych. Sytuacja ekonomiczna firm, z całą pewnością można stwierdzić zdecydowanie się pogorszyła. Przede wszystkim za duże obciążenia dla firm. Zwiększyły się koszty pracy. Poza tym nie ma ulg dla małych firm. Wszystko to bardzo niekorzystnie wpływa na rynek pracy.

Sytuacja ekonomiczna w naszym mieście jest bardzo zła. Nie ma firm, które mogłyby zatrudniać więcej osób. Są duże obciążenia dla firm w postaci ZUS i podatków. Zwiększyły się koszty pracy. Poza tym nie ma ulg dla małych firm. Wszystko to bardzo niekorzystnie wpływa na rynek pracy.

Sytuacja na rynku pracy jest od dawna zła. Z powodu kryzysu warunki na rynku pracy są złe. Kryzys doprowadził do trudnej sytuacji w funkcjonowaniu firm oraz ograniczenia zatrudnienia.

Badani byli również zgodni co do faktu, że firmy w powiecie elbląskim nie poszukują aktualnie pracowników, częściej się ich zwalnia. Obecna sytuacja na rynku nie sprzyja tworzeniu nowych miejsc pracy, panuje stagnacja. Ponadto zaznaczyli, że nowe osoby przyjmuje się do pracy po rekomendacji jej przez znajomych czy rodzinę.

Część badanych wskazuje, że zapotrzebowanie jest i w przyszłości będzie na pracowników z wysokimi umiejętnościami z branży budowlanej, produkcyjnej, a także osoby mające zawody rzemieślnicze i rękodzielnicze.

Przedstawiciele samorządów zauważyli również, że pracodawcy zatrudniają pracowników głównie na umowy na czas określony. Są to przede wszystkim umowy zlecenie, o pracę oraz o dzieło. Wskazują, że jest to korzystne dla firm w szczególności kiedy na rynku panuje taka trudna sytuacja. Dzięki takim umowom pracodawca nie jest zobligowany do płacenia dodatkowych składek oraz nie ponosi dodatkowych kosztów np. wynikających ze zwolnienia pracownika.

Przedstawiciele władz wypowiedzieli się również na temat zawodów, na które wzrośnie zapotrzebowanie do roku 2016, oraz które będą najbardziej perspektywiczne. Ponadto wyrazili zdanie o rodzajach kwalifikacji niezbędnych do znalezienia pracy w powiecie elbląskim.

Badani stwierdzili, że przede wszystkim rynkiem pracy rządzą firmy i w zależności od ich kondycji zmienia się zatrudnienie w poszczególnych gałęziach gospodarki. To one wyznaczają kierunki zawodowe.

Część respondentów skazała, że największe znaczenie w przyszłości będą miały zawody budowlane, rzemieślnicze, rękodzielnicze, wzrośnie potrzeba na pracowników fizycznych oraz na osoby z wykształceniem ekonomicznym. Spadnie natomiast zapotrzebowanie na zawody związane z wykształceniem humanistycznym np. w administracji.

Natomiast wysokie kwalifikacje zawodowe oraz techniczne badani uznali za niezbędne w znalezieniu pracy w powiecie elbląskim.

Powyższe wnioski potwierdzają następujące wypowiedzi:

Największe znaczenie w perspektywie do roku 2016 będą miały zawody o charakterze budowlanym. Uważam, że w przyszłości branża budowlana będzie miała największe znaczenie, ponieważ tylko w tej dziedzinie możemy się rozwijać na tym terenie. Mniejsze zapotrzebowanie będzie na zawody, które nie wymagają wiedzy technicznej.

Kwalifikacje najbardziej pożądane na lokalnym rynku pracy w mieście Elblągu i powiecie elbląskim to głównie kwalifikacje zawodowe oraz techniczne.

Największe znaczenie w perspektywie do roku 2016 będą miały zawody rzemieślnicze. Odczuwa się wyraźny brak takich pracowników.

Przedstawiciele samorządów stwierdzili również, że powinny nastąpić zmiany w systemie edukacji w powiecie elbląskim. Przede wszystkim należy położyć większy nacisk na kształcenie zawodowe, techniczne oraz rzemieślnicze, ponieważ takie wykształcenie zwiększa możliwość znalezienia pracy. Co więcej musi powstać więcej szkół zawodowych oraz przyzakładowych.

Ponadto powinny być szczególnie rozwijane kierunki związane z budownictwem oraz rękodzielnictwem. Na zawody z tych branż jak wskazali badani będzie zawsze zapotrzebowanie. Należy również unowocześnić szkolnictwo, powinno być ono bardziej profesjonalne. Jednak mimo wszystko najważniejsze według badanych jest stworzenie w powiecie elbląskim dobrego kształcenia zawodowego i technicznego.

Według badanych oferta edukacyjna lokalnych szkół nie spełnia oczekiwań firm w powiecie elbląskim w kontekście zapotrzebowania na pracowników, ponieważ zlikwidowano wiele szkół zawodowych i obecnie kształcą się młodzi ludzie na profilach ogólnych. Szkoły nie nadążają za zmianami na rynku pracy. W związku z tym powinny lepiej monitorować owe zmiany i dostosować się do nich.

W przypadku planów wspierania rozwoju przedsiębiorczości w powiecie elbląskim oraz kierunku w jakim powinna pójść ta polityka badani przyjmują dwa punkty widzenia. Część z nich nie ma wiedzy na temat funkcjonowania jakichkolwiek planów. Część natomiast uważa, że w zbyt małym stopniu wspiera się przedsiębiorczość realizując jedynie programy socjalne.

Jednak przedstawiciele samorządów uważają, że ulgi i korzystne przepisy pozwalające rozwijać się małym i średnim firmom to dobry kierunek działania. Ponadto powinno się w powiecie prowadzić szkolenia m.in. w zawodach rzemieślniczych, rękodzielniczych oraz wspierać rozwój branży budowlanej.

Badani stwierdzili również, że na rozwój przedsiębiorczości oraz na kształtowanie lokalnego rynku wpływa polityka PUP-u oraz władz powiatu.

Ja zauważają ma to miejsce dzięki organizowaniu przez PUP staży i szkoleń dla bezrobotnych oraz przeznaczaniu funduszy na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Badani stwierdzili także, że polityka PUP powinna iść w kierunku jeszcze większego wspierania przedsiębiorczości między innymi przez prowadzenia szkoleń w zawodach rzemieślniczych.

Ponadto władze powinny wspierać branże, związane z rzemiosłem, rękodzielnictwem i budownictwem. Niemniej jednak większości badanych pozytywnie ocenia działania powyższych instytucji.

Przedstawiciele samorządów wyrazili się również w kwestii dostępności w firmach z powiatu elbląskiego praktyk dla absolwentów lokalnych szkół, ich formy oraz obowiązku realizacji.



Respondenci byli zgodni co do tego, że w lokalnych firmach dostępne są praktyki oraz że powinno być ich więcej. Dzięki nim młodzież podnosi swoje kwalifikacje i ma większe szanse na zdobycie zatrudnienia. Jeżeli chodzi o formę to zależy ona od profilu firmy niemniej jednak wszystkie praktyki mają bezpłatny charakter. Ponadto wszyscy respondenci uważają, że powinny być obowiązkowe dla uczniów i studentów.

Przedstawiciele samorządów przedstawili również swoje poglądy na temat czynników powodujących trudności ze znalezieniem pracy przez absolwentów lokalnych szkół oraz dotyczące kierunku w jakim powinna pójść polityka szkół, urzędów i PUP w pomocy takim osobom.

Do głównych barier uniemożliwiających znalezienie pracy badani zaliczyli przede wszystkim:

- małą ilość miejsc pracy,
- duże koszty zatrudnienia,
- brak kwalifikacji,
- za małą ilość staży,
- nieadekwatne wykształcenie,
- zbyt duże wymagania pracodawców,
- brak wyuczonego zwołu,
- likwidację szkolnictwa zawodowego

Natomiast na poprawę sytuacji na rynku pracy może według badanych wpłynąć:

- wspieranie kształcenia w zawodach budowlanych, rzemieślniczych,
- organizowanie staży,
- wpieranie finansowo nowych firm,
- zwiększenie liczby szkół profilowanych,
- sprowadzenie inwestorów.

Ponadto badani uważają, że z problemem ze znalezieniem pracy mają wszyscy absolwenci szkół, jednak w szczególności osoby, które ukończyły szkoły o profilu ogólnym.

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH ORAZ OFERT PRACY

Sytuacja gospodarki województwa warmińsko-mazurskiego jest analogiczna do sytuacji dowolnego kraju. Prowadzi ono wymianę handlową z otoczeniem, które obejmuje zarówno pozostałe województwa, jak i zagranicę. Z uwagi na fakt, iż dane o wymianie towarowej pomiędzy województwami nie są gromadzone, obserwacja wzrostu krajowego popytu na towary wyprodukowane w województwie ma pośredni charakter. Na stan gospodarki Warmii i Mazur wpływać mogą również zmiany struktury demograficznej społeczeństwa.¹¹

W strategii rozwoju Warmii i Mazur „Warmia i Mazury 2020 - scenariusze rozwoju i aplikacja prognostyczno-symulacyjna” finansowanego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przygotowanej przez Instytut Badań Strukturalnych. Punktem wyjścia dla analiz wariantowych jest scenariusz bazowy rozwoju woj. warmińsko-mazurskiego. Scenariusz bazowy stanowi w znakomitej większości przedłużenie trendów obserwowanych w lokalnej gospodarce w ostatnim dziesięcio - i piętnastolecu. Przewiduje się, że gospodarka Warmii i Mazur rosnać będzie w stałym tempie równym krajowemu tempu wzrostu PKB, wskutek czego relatywna siła gospodarki województwa, jak i względny poziom rozwoju gospodarczego (mierzony PKB per capita) pozostaną niezmienione. Oznacza to, że w latach 2010 – 2020 PKB per capita woj. warmińsko-mazurskiego pozostawać będzie na poziomie 75 proc. średniej krajowej. *Innymi słowy, scenariusz bazowy jest scenariuszem relatywnej stagnacji.*¹²

Równocześnie, należy oczekiwać, że środek ciężkości gospodarki województwa przesunąć się będzie z sektora rolniczego w kierunku usług i przetwórstwa przemysłowego – tak, jak miało to miejsce w mijającym okresie. Wraz ze zmianą struktury wytwarzanego produktu zmieniać się będzie również struktura zatrudnienia. Tym niemniej, należy zauważyć, że stopień wykorzystania zasobów pracy nie ulegnie jakościowej poprawie, najważniejsze wskaźniki rynku pracy pozostaną bowiem na poziomach o 2-4 p. proc. niższych (w przypadku stopy bezrobocia – wyższych) niż w całym kraju. Główną siłą kształtującą sytuację na rynku pracy będą bowiem czynniki demograficzne, decydujące o wielkości potencjalnych zasobów pracy, strukturze wiekowej lokalnych społeczności i stopniu obciążenia demograficznego pracujących.¹³

Podstawową kategorią działań niezbędnych dla zrealizowania celów strategicznych scenariusza są działania aktywizacyjne na rynku pracy. Innymi słowy, aby istniejące rezerwy mogły być wykorzystane, konieczna jest aktywizacja lokalnych zasobów pracy (niska aktywność zawodowa w województwie pozostaje jednym z największych problemów jego gospodarki) tzn. skłonienie jak największej liczby osób pozostających w stanie bierności zawodowej do powrotu na rynek pracy. Z ekonomicznego punktu widzenia celem aktywizacji jest zwiększenie podaży pracy w regionie, co ma bezpośrednie przełożenie na aktywność gospodarczą i – w ostatecznym rozrachunku – na poziom zamożności.¹⁴

¹¹ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”

¹² Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”

¹³ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”

¹⁴ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”

Metodologia

Dane zostały zebrane za pomocą analizy danych zastanych, poprzez monitoring ofert pracy i wywiady z przedstawicielami instytucji pośredniczącym w poszukiwaniu pracy w Elblągu i powiecie elbląskim.

Analiza danych zastanych (przeprowadzana metodą desk research) opiera się na **pozyskiwaniu i analizowaniu już istniejących**, dostępnych danych rynkowych. Zbierane **dane wtórne pochodzą z:** baz zawierających dane statystyczne, urzędów statystycznych, raportów rynkowych, raportów branżowych, publikacji prasowych i internetowych, katalogów, biuletynów, informacji na stronach www, ogólnodostępnych informacji o poszczególnych firmach oraz innych źródeł. Zaletą tej metody badawczej jest **szybkość oraz niski koszt realizacji**. Wadą jest z natomiast to, że **dostępne informacje mogą w pełni nie odpowiadać** na postawiony problem badawczy, a dostęp do odpowiednich danych jest często ograniczony.

Województwo Warmińsko- Mazurskie - sytuacja na rynku pracy.

Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia według BAEL. 2008 rok.

Według danych z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w województwie warmińsko – mazurskim w IV kwartale 2008 r. współczynnik aktywności zawodowej, tj. procentowy udział aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności powyżej 15 roku życia, wyniósł 52,0% i był niższy od wskaźnika krajowego o 2,7 pkt. proc. Jest to jedna z niższych wartości wskaźnika w Polsce. Niższą wartość wskaźnika aktywności zawodowej od województwa warmińsko – mazurskiego mają tylko województwa opolskie (51,1%) lubuskie (51,4%) i zachodniopomorskie (50,0%). W IV kwartale 2008 r. wskaźnik zatrudnienia, czyli procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i powyżej, był mniej korzystny w porównaniu ze wskaźnikiem ogólnopolskim i wyniósł odpowiednio: dla kraju 51,0%, a dla województwa 48,3%, co stanowi różnicę rzędu 2,7 pkt proc. W porównaniu do 2007r. wskaźnik zatrudnienia dla kraju wzrósł o 1,5 pkt proc., natomiast dla województwa o 2,0 pkt proc.¹⁵

Na koniec 2008 roku w ewidencjach powiatowych urzędów pracy zarejestrowanych było 87 420 osób. W porównaniu do 2007 roku liczba bezrobotnych w województwie warmińsko – mazurskim zmalała o 11,7%, tj. o 11 575 osób. Większa liczba przedsiębiorstw, przynajmniej w krótkim okresie czasu, nie wpłynęła znacząco na ogólną liczbę zatrudnionych. W 2008 roku była ona niższa o 2370 niż w roku poprzednim. Zmniejszyła się zwłaszcza liczba zatrudnionych mężczyzn – o 1721 osób. Dla gospodarek dostosowujących się do aktualnych wymagań wolnego rynku charakterystyczne jest zwiększenie liczby zatrudnionych w sektorze usług. Takie zjawisko jest obserwowane w ostatnich latach w Elblągu. W sektorze usług zatrudniona jest większość pracujących na terenie Elbląga. W 2008 roku było to 18 491 osób, podczas gdy w sektorze przemysłowym pracowało 10 133 osób, a w rolnictwie znikoma liczba, to 311 osób.¹⁶

Dla porównania, w województwie warmińsko-mazurskim odsetek zatrudnionych w sektorze usług jest niższy niż w Elblągu – prawie połowa pracujących z danego regionu jest zatrudniona w branżach należących do tej kategorii. W następnej kolejności znajduje

¹⁵ Informacja o sytuacji na rynku pracy Województwa warmińsko – mazurskiego w 2008 roku

¹⁶ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

się przemysł – w 2008 roku 30,9% pracujących było zatrudnionych właśnie w tym sektorze. W rolnictwie pracowała niespełna jedna na pięć osób aktywnych zawodowo.¹⁷

Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia według BAEL. 2009/2010 Warmińsko mazurskie:

Według danych z końca grudnia 2009 roku, liczba zarejestrowanych bezrobotnych na Warmii i Mazurach wynosiła 109 181 osób. Wskazuje to na osiągnięcie celu, przyjętego w Regionalnym Planie Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2009 rok, w wersji pesymistycznej, zgodnie z którą poziom bezrobocia należało utrzymać na prognozowanym poziomie 96 – 112 tys. osób. Należy jednak zauważyć, że odnotowany poziom bezrobocia jest znacznie wyższy niż w latach poprzednich - o 24,9% (21 761 osób) od poziomu na koniec 2008 roku i o 10,3% (10 186 osób) od wartości z końca 2007 roku.¹⁸

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w ciągu 2009 roku wyniosło 135,1 tys. osób i było o 8,0% niższe niż przed rokiem (w kraju o 1,2%). W sektorze publicznym zmniejszyło się o 4,5%, zaś w prywatnym o 8,4%. Największy spadek nastąpił w sekcji informacja i komunikacja (o 14,2%). Wzrost zatrudnienia odnotowano tylko w trzech sekcjach, przy czym największy - w sekcji transport i gospodarka magazynowa (o 6,2%). Połowa zatrudnionych pracowała w jednostkach przetwórstwa przemysłowego. Najwięcej zatrudniały przedsiębiorstwa produkujące artykuły spożywcze (25,3% zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym), meble (19,0%) oraz wyroby z drewna, korka, słomy i wikliny (10,4%).¹⁹

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2009 roku, wyniosło 2 598,57 zł i było o 3,3% wyższe niż rok temu (w kraju wzrost o 4,4,%).²⁰

Województwo warmińsko mazurskie – 2009/2010

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie w końcu stycznia 2010 roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa warmińsko-mazurskiego wynosiła 117 955 osób, co w porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego oznacza wzrost liczby bezrobotnych aż o 21 593 osoby.²¹

Procentowy wzrost liczby bezrobotnych w przeciągu roku (od stycznia 2009 do stycznia 2010) nastąpił we wszystkich powiatach na terenie województwa, przy czym najsilniejszy był w mieście Olsztynie (wzrost o 53,4%). W województwie warmińsko-mazurskim stopa bezrobocia wynosiła w końcu stycznia 2010 roku 21,4%, podczas gdy dla całego kraju wartość tego wskaźnika kształtowała się na poziomie 12,7%, (%). Miasto Elbląg znalazło się pod tym względem na trzecim miejscu, choć stopa bezrobocia była tu już wyższa niż jej przeciętna wartość dla kraju (16,6%).²²

¹⁷ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

¹⁸ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹⁹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

²⁰ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

²¹ Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań

²² Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań

Rejon Elbląga charakteryzuje bardzo wysoka stopa bezrobocia, która w samym mieście przyjęła w styczniu 2010 roku wartość 16,6%, natomiast w powiecie osiągnęła poziom 26,6% przewyższając ponad dwukrotnie wartość stopy bezrobocia dla kraju (12,7%) a także będąc wyższą od stopy bezrobocia w całym województwie warmińsko-mazurskim.²³

Należy również zwrócić uwagę na zmiany w strukturze bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim. W szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy jest młodzież do 25 roku życia. W rejestrach powiatowych urzędów pracy, według stanu na koniec 2009 roku, pozostawały 24 322 osoby z tej kategorii, co stanowiło 22,3% ogółu bezrobotnych. W porównaniu z grudniem 2008 roku nastąpił więc wzrost zarówno liczby bezrobotnej młodzieży (o 6 133 osoby, tj. o 33,7%), jak i jej udziału procentowego (o 1,5%) w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych.²⁴

Tendencje na rynku pracy

2008 rok

Według szacunków WUP w Olsztynie w 2008 roku w gospodarce narodowej pracowało około 433,0 tys. osób. W porównaniu do 2007 roku liczba pracujących w regionie wzrosła o 10,8 tys. osób, tj. o 2,6%.²⁵

Niepokojącym sygnałem płynącym z warmińsko – mazurskiego rynku pracy jest wzrost poziomu bezrobocia o 9,9% (o 7 981 osób) w okresie dwóch ostatnich miesięcy 2008 roku, podczas gdy w analogicznym okresie 2007 roku bezrobocie wzrosło o 1,6% (o 1 528 osób).²⁶

Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie warmińsko – mazurskim na koniec 2008 r. wyniosła 16,8% i w porównaniu do 2007 roku jej wartość spadła o 1,9 pkt proc.²⁷

2009/2010

W Polsce zjawisko bezrobocia jest silnie przestrzennie zróżnicowane. Północno-wschodnia część kraju, w tym województwo warmińsko-mazurskie z powiatem elbląskim, od wielu lat nieustannie znajduje się na czele regionów najmocniej dotkniętych tym problemem.²⁸

Liczba osób bezrobotnych z terenu powiatu elbląskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu na dzień 31.12.2009 r. wynosiła 5319 osób.²⁹

W porównaniu do 2008 r. liczba bezrobotnych z terenu powiatu elbląskiego zwiększyła się o 1033 osoby, tj. o 24,1%. Poziom rejestrowanego bezrobocia w powiecie elbląskim jest zróżnicowany przestrzennie; od 1904 osób w mieście i gminie Pasłęk do 255 osób w gminie Milejewo.³⁰

²³ Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań

²⁴ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

²⁵ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok. (4)

²⁶ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

²⁷ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

²⁸ Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań (1- raport)

²⁹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

³⁰ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

Stopa bezrobocia

Wskaźnik stopy bezrobocia mierzony stosunkiem bezrobotnych do czynnych zawodowo mieszkańców, na koniec grudnia 2009 roku wyniósł dla powiatu elbląskiego 24,8%. W porównaniu do grudnia 2008 r., wysokość tego wskaźnika zwiększyła się o 2,7 pkt. proc.³¹

W 2010 roku wskaźnik stopy bezrobocia mierzony stosunkiem bezrobotnych do czynnych zawodowo mieszkańców, na koniec grudnia 2010 roku wyniósł dla powiatu elbląskiego 25,4%. W porównaniu do grudnia 2009 r., wysokość tego wskaźnika zwiększyła się o 0,6 pkt. proc.³²

W 2009 roku sytuacja powiatu elbląskiego na tle kraju i województwa przedstawia się następująco:

- w stosunku do średniej krajowej stopa bezrobocia w powiecie elbląskim jest wyższa o 12,9 pkt. procentowego (kraj 11,9%)
- w stosunku do województwa warmińsko-mazurskiego stopa bezrobocia w powiecie elbląskim jest wyższa o 4,6 pkt. proc. (województwo 20,2%).³³

W 2010 roku sytuacja powiatu elbląskiego na tle kraju i województwa przedstawia się następująco:

- w stosunku do średniej krajowej stopa bezrobocia w powiecie elbląskim jest wyższa o 13,1 pkt. procentowego (kraj 12,3%),
- w stosunku do województwa warmińsko-mazurskiego stopa bezrobocia w powiecie elbląskim jest wyższa o 5,4 pkt. proc. (województwo 20, 0%).³⁴

Płynności bezrobocia

W okresie 12 miesięcy 2009 r. w PUP w Elblągu zarejestrowały się 7683 osoby bezrobotne z powiatu elbląskiego, tj. o 689 (9,9%) osób więcej niż w roku 2008. Rejestrujący się kolejny raz stanowili 83,9% (o 2,4 pkt. proc. mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego), a po raz pierwszy stanowili 16,1% (o 2,4 pkt. proc. więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego).

W tym samym okresie z ewidencji bezrobotnych wyłączono 6650 osób bezrobotnych, tj. o 402 (5,7%) osób mniej niż w roku ubiegłym.³⁵

W okresie 12 miesięcy 2010 r. w PUP w Elblągu zarejestrowało się 7796 osób bezrobotnych z powiatu elbląskiego, tj. o 113 (1,5%) osób więcej niż w roku 2009.

³¹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

³² Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

³³ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

³⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

³⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

Rejestrujący się kolejny raz stanowili 86,7% (o 2,8 pkt. proc. mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego), a po raz pierwszy stanowili 13,3% (o 2,4 pkt. proc. więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego).

W tym samym okresie z ewidencji bezrobotnych wyłączono 7659 osób bezrobotnych, tj. o 1009 (15,2%) osób więcej niż w roku ubiegłym.³⁶

Najbardziej poszukiwane zawody.

Polska - 2008 rok.

Najbardziej poszukiwanymi zawodami w Polsce w 2008 roku byli wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Pracodawcy często poszukiwali osób o wykształceniu technicznym oraz kierowców. W pierwszej 10 mieścili się też pracownicy fizyczni o niskich kwalifikacjach. Najbardziej poszukiwane zawody w Polsce w 2008 r.

1. Wykwalifikowani pracownicy fizyczni
2. Kierowcy
3. Technicy (produkcja, inżynieria)
4. Inżynierowie
5. Pracownicy działu obsługi Klienta i Wsparcia klienta
6. Pracownicy hoteli i restauracji
7. Przedstawiciele handlowi
8. Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
9. Pracownicy sekretariatu, administracji, itp.³⁷

Elbląg i powiat elbląski.

Liczba ofert pracy za lata 2008- 2010 dla Elbląga, powiatu Elbląskiego i łącznie:

Tabela 12. Liczba ofert pracy

Oferty pracy za lata 2008-2010:	Elbląg	Powiat elbląski	łącznie
2008	4616	2310	6926
2009	3552	2094	5646
2010	3626	2230	5856

Analiza ofert pracy w podziale na wielkie grupy zawodów wskazuje, że najbardziej poszukiwani są pracownicy przy pracach prostych, chociaż z roku na rok malało zapotrzebowanie na tego typu pracowników. Drugą pod względem liczby ofert kategorię stanowią robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Z roku na rok rośnie liczba ofert pracy dla takich wielkich grup zawodów, jak „Technicy i inny średni personel” oraz „Pracownicy biurowi”, a także „Wyżsi urzędnicy i kierownicy”. Malała z kolei liczba ofert pracy dla

³⁶ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

³⁷ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu



operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz specjalistów, a także osób nie posiadających przygotowania zawodowego.³⁸

Na pierwszym miejscu znajdują się oferty pracy dla sprzedawców i robotników gospodarczych. Stanowiły one w 2008 roku łącznie 19,8% ogółu wszystkich ofert pracy. Zapotrzebowanie na tego typu pracowników było jednak w 2008 roku mniejsze niż w latach poprzednich. Kolejne miejsce pod względem liczby ofert pracy zajmuje pracownik biurowy – w 2008 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu wpłynęło 330 ofert, a więc o 108 więcej niż w 2007 roku. Następną kategorią stanowią szwaczki oraz technicy administracji – po 180 ofert pracy w 2008 roku, ale mniej niż w latach poprzednich.³⁹

W okresie styczeń – grudzień 2008 roku, pozyskano 52 401 ofert pracy. W odniesieniu do analogicznego okresu roku ubiegłego, obserwujemy spadek liczby ofert o 5,9% (tj. o 3 277 ofert). Zmniejszenie liczby zgłaszanych wolnych miejsc pracy związane jest ze spowolnieniem gospodarczym i ograniczeniem zapotrzebowania na pracowników.⁴⁰

Generalnie liczba ofert pracy wzrosła (2009) w takich zawodach i specjalnościach, jak chociażby:

1. Pracownik biurowy,
2. Agent ubezpieczeniowy,
3. Operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych,
4. Przedstawiciel handlowy,
5. Handlowiec,
6. Mechanik pojazdów samochodowych,
7. Nauczyciel przedszkola,
8. Opiekun w domu pomocy społecznej,
9. Ślusarz.⁴¹

W 2008 w porównaniu do roku poprzedzającego spadła natomiast liczba ofert pracy w takich zawodach i specjalnościach, jak chociażby:

- Sprzedawca,
- Robotnik gospodarczy,
- Szwaczka,
- Technik administracji,
- Murarz,
- Robotnik budowlany,
- Kucharz,
- Specjalista administracji publicznej,
- Sprzątaczką,
- Magazynier,
- Kelner,
- Fryzjer,
- Kaletnik.⁴²

³⁸ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

³⁹ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

⁴⁰ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

⁴¹ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu



Najliczniejszą grupę pozostających bez pracy stanowią robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W 2008 odnotowano spadek ich liczby w porównaniu do roku 2007 o 19,5%. Spadek popytu na towary przemysłowe i wyroby rzemieślnicze podczas złej koniunktury gospodarczej ma bezpośrednie przełożenie na zatrudnienie w tym sektorze.⁴³

Według danych PUP w 2008 roku dysponował on 4 616 ofertami pracy w mieście Elbląg (z czego prace subsydiowane stanowiły 62,5%) oraz 2 310 propozycjami pracy w powiecie elbląskim (77,1% to prace subsydiowane). Nowe oferty pracy zgłaszane do urzędów pracy w przeważającej mierze finansowane są ze środków publicznych. W roku 2009 sytuacja ta uległa jeszcze pogorszeniu – w mieście Elbląg ofert pracy, którymi dysponował PUP było 3 552, z czego aż 74,6% stanowiły oferty pracy subsydiowanej, natomiast liczba ofert pracy na powiat elbląski wynosiła 2 094 i niemal wszystkie dotyczyły zatrudnienia subsydiowanego (90,5%).⁴⁴

Rodzaje umów o pracę – ogólny zarys.

Pracodawcy, publikujący oferty w internetowych serwisach rekrutacyjnych proponują najczęściej zatrudnienie na pełny etat. Takie oferty stanowią obecnie 65 proc. z ponad 50 tysięcy opublikowanych w największych giełdach pracy. Najczęściej pochodzą z takich działów jak produkcja, budownictwo, IT oraz bankowość i finanse. Najchętniej tą formę zatrudnienia oferują pracodawcy z Mazowsza, Śląska oraz Wielkopolski a najmniej propozycji pochodzi w województwa zachodniopomorskiego, warmińsko-mazurskiego oraz podlaskiego. Wśród pozostałych ofert, 25 proc. stanowią propozycje pracy tymczasowej, a zaledwie 10 proc. to oferty dotyczące zatrudnienia na część etatu.⁴⁵

Z analizy ofert opublikowanych w internetowej giełdzie pracy infoPraca.pl wynika, że najczęściej poszukiwani są pracownicy na czas nieokreślony - tego typu oferty stanowią 30 proc. z pośród 27, 7 tysięcy wszystkich propozycji. Umowa zlecenie jest proponowana przez pracodawców w 20 proc. ogłoszeń, a oferty zatrudnienia na czas określony stanowią 18 proc. propozycji zatrudnienia. W co dziewiątej ofercie zarówno małe jak i duże firmy podkreślają, iż poszukują pracowników na okres próbny. Z kolei propozycję zatrudnienia na warunkach umowy agencyjnej można znaleźć w co dziesiątej ofercie. Pozostałe formy zatrudnienia takie jak umowa o dzieło czy umowa o zastępstwo stanowią odpowiednio 5 proc. i 0,3 proc. wszystkich opublikowanych ofert zatrudnienia.⁴⁶

⁴² Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

⁴³ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu.

⁴⁴ Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań

⁴⁵ <http://wiadomosci.nf.pl/News/24593/Wiekszosc-pracodawcow-chce-zatrudniac-na-umowe-o-prace/gdzie-szukac-pracy-oferty-pracy-umowa-o-prace/>

⁴⁶ <http://wiadomosci.nf.pl/News/24593/Wiekszosc-pracodawcow-chce-zatrudniac-na-umowe-o-prace/gdzie-szukac-pracy-oferty-pracy-umowa-o-prace/>



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wśród szukających zatrudnienia na pełen etat za pośrednictwem serwisu infoPraca.pl przeważają absolwenci szkół wyższych z dyplomem magistra oraz licencjata. Najwięcej z nich posiada doświadczenie zawodowe od 5 do 10 lat, na drugim miejscu plasują się kandydaci, którzy mają krótszy staż pracy - od 3 do 5 lat. Szukają pracy głównie na Mazowszu, Śląsku oraz w Małopolsce i na Dolnym Śląsku, a więc w regionach, które są prężne gospodarczo i w których zazwyczaj wynagrodzenia są wyższe od średniej krajowej. Największą popularnością cieszyły się stanowiska pracy w takich branżach jak produkcja, inżynieria, IT oraz budownictwo.⁴⁷

Według badań przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych aż 90 proc. dużych, amerykańskich firm wybiera rekrutację za pośrednictwem Internetu, jako główną z metod pozyskiwania personelu. Jest ona szczególnie preferowana w tych dziedzinach, w których jest bardzo wąski rynek specjalistów, a więc w IT i inżynierii przemysłowej. Podobny trend ma też miejsce w Niemczech. Według badań, które przeprowadził serwis Scout24 aż 80 proc. pracodawców publikuje w sieci swoje oferty tylko sieci. W Polsce internetowe giełdy pracy w rekrutacji wykorzystuje już ponad 60 proc. firm.⁴⁸

⁴⁷ <http://wiadomosci.nf.pl/News/24593/Wiekszosc-pracodawcow-chce-zatrudniac-na-umowe-o-prace/gdzie-szukac-pracy-oferty-pracy-umowa-o-prace/>

⁴⁸ <http://wiadomosci.nf.pl/News/24593/Wiekszosc-pracodawcow-chce-zatrudniac-na-umowe-o-prace/gdzie-szukac-pracy-oferty-pracy-umowa-o-prace/>

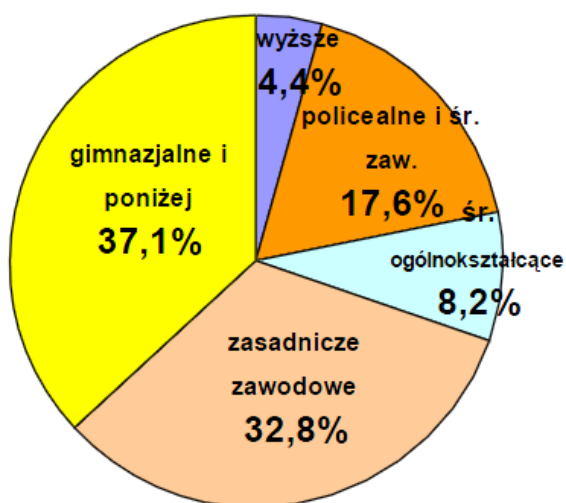


Struktura bezrobocia, charakterystyka bezrobotnych - powiat elbląski.

Wykształcenie

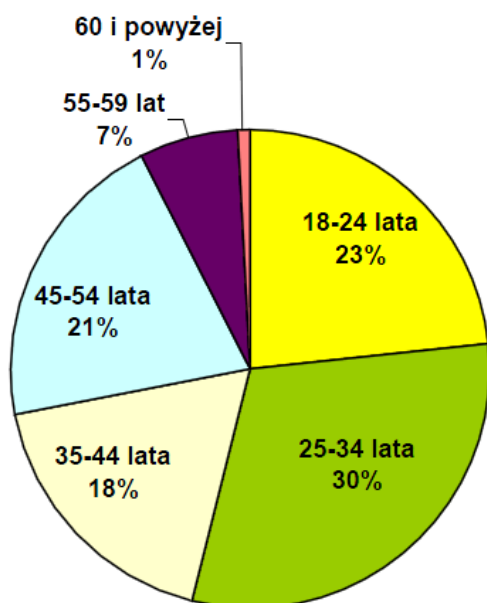
Kolejno w latach 2008, 2009 i 2010 największą populację wśród osób bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem niższym i gimnazjalnym (od 36 do 37% ogółu).

Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia na koniec grudnia 2009 rok:



Rysunek 40. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia na koniec grudnia 2009 roku:

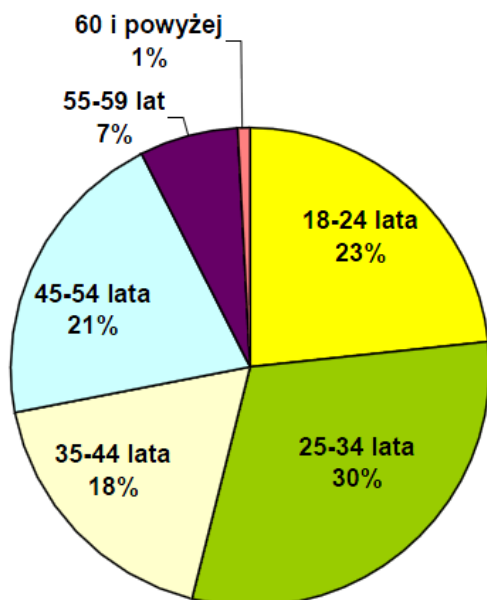


Rysunek 41. Struktura wieku osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

Wiek

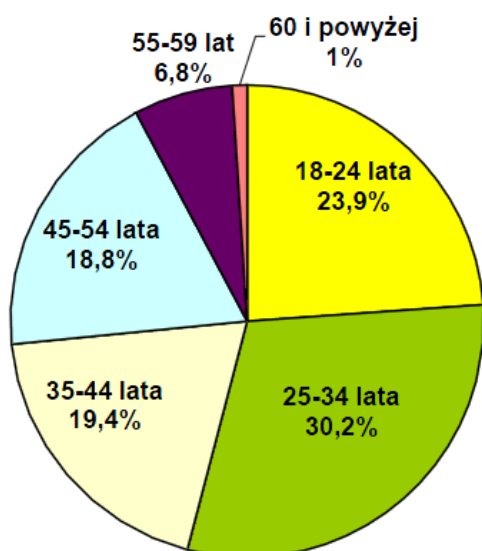
Analizując bezrobotnych wg wieku możemy stwierdzić, iż najliczniejszą grupę bezrobotnych od 2008 do 2010 roku stanowią osoby w wieku 25-34 lata (od 29 do 31% ogółu).

Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy na koniec grudnia 2009 roku:



Rysunek 42. Struktura wieku osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

Struktura bezrobocia według wieku na koniec grudnia 2010 roku:

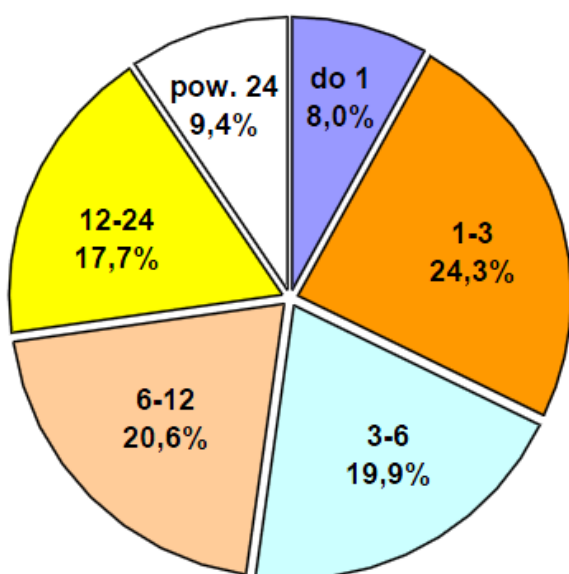


Rysunek 43. Struktura wieku osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

Staż pracy

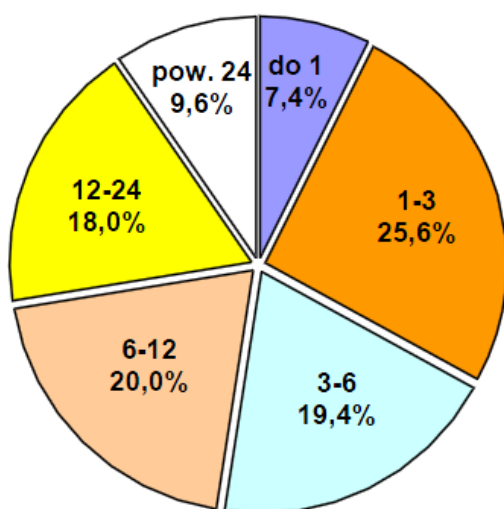
Biorąc pod uwagę staż pracy osób bezrobotnych w latach 2008 - 2010, największa grupa osób z terenu powiatu elbląskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu posiada staż pracy pomiędzy 1 - 5 lat (od 25% do 26,7% ogółu).

Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach) na koniec grudnia 2009 roku :



Rysunek 44. Staż pracy osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach) na koniec grudnia 2010 roku:



Rysunek 45. Staż pracy osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

Czas pozostawania bez pracy

W latach 2008- 2010 najliczniejszą populację wśród bezrobotnych z terenu powiatu elbląskiego stanowią osoby zarejestrowane od 1 - 3 miesięcy (od 24,3% do 27,4% ogółu).

Tabela 13. Bezrobotni według wykształcenia, wieku, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy. 2009 rok. (źródło: PUP Elbląg)

Wyszczególnienie	Stan na 31.12. 2009 r.	Stan na 31.12. 2010 r.	Zmiany wzrost/spadek w%
OGÓŁEM	5319	5456	2,6
WYKSZTAŁCENIE			
wyższe	235	270	14,9
policealne i średnie zawodowe	934	881	-5,7
średnie ogólnokształcące	436	510	17,0
zasadnicze zawodowe	1742	1797	3,2
gimnazjalne i poniżej	1972	1998	1,3
WIEK			
1 8-24 lata	1236	1303	5,4
25-34 lata	1630	1647	1,0
35-44 lata	957	1057	10,4
45-54 lata	1099	1025	-6,7
55-59 lat	346	369	6,6
60 i powyżej	51	55	7,8
STAŻ PRACY			
bez stażu	980	1068	9,0
do 1 roku	719	759	5,6
1 -5 lat	1400	1457	4,1
5- 10 lat	774	774	0,0
1 0-20 lat	835	824	-1,3
20-30 lat	520	482	-7,3
30 i więcej	91	92	1,1
CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY			
do 1 miesiąca	423	402	-5,0
1-3 miesięcy	1293	1398	8,0
3-6 miesięcy	1060	1061	0,1
6-12 miesięcy	1097	1092	-0,5
12-24 miesięcy	944	980	3,8
pow. 24 miesięcy	501	523	4,4



Tabela 14. Bezrobotni według wykształcenia, wieku, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy. 2010 rok. (źródło: PUP Elbląg)

Wyszczególnienie	Stan na 31.12. 2009 r.	Stan na 31.12. 2010 r.	Zmiany wzrost/spadek w%
OGÓŁEM	5319	5456	2,6
WYKSZTAŁCENIE			
wyższe	235	270	14,9
policealne i średnie zawodowe	934	881	-5,7
średnie ogólnokształcące	436	510	17,0
zasadnicze zawodowe	1742	1797	3,2
gimnazjalne i poniżej	1972	1998	1,3
WIEK			
1 8-24 lata	1236	1303	5,4
25-34 lata	1630	1647	1,0
35-44 lata	957	1057	10,4
45-54 lata	1099	1025	-6,7
55-59 lat	346	369	6,6
60 i powyżej	51	55	7,8
STAŻ PRACY			
bez stażu	980	1068	9,0
do 1 roku	719	759	5,6
1 -5 lat	1400	1457	4,1
5- 10 lat	774	774	0,0
1 0-20 lat	835	824	-1,3
20-30 lat	520	482	-7,3
30 i więcej	91	92	1,1
CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY			
do 1 miesiąca	423	402	-5,0
1-3 miesięcy	1293	1398	8,0
3-6 miesięcy	1060	1061	0,1
6-12 miesięcy	1097	1092	-0,5
12-24 miesięcy	944	980	3,8
pow. 24 miesięcy	501	523	4,4

Wśród osób bezrobotnych według grup zawodów zarejestrowanych na koniec grudnia 2009 roku - największy odsetek stanowili robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 26,4% grupy (wzrost liczby bezrobotnych o 49%).⁴⁹

W dalszej kolejności znalazły się następujące grupy zawodowe. • osoby bezrobotne bez zawodu – 21,5%

• pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – 14,1%;

⁴⁹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

- technicy i inny średni personel – 11,8%;
- pracownicy przy pracach prostych – 11,2%;
- operatorzy maszyn i urządzeń – 5,2%;
- specjaliści – 4,2%;
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – 3,4%.
- pracownicy biurowi – 2,1%;
- wyżsi urzędnicy i kierownicy – 0,1%.

Spadek bezrobocia odnotowano w grupie zawodów „Wyżsi urzędnicy i kierownicy.”⁵⁰

Monitoring ofert pracy i zawodów.

Ranking zawodów i ofert pracy – 2010

W 2010 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu zgłoszono 2230 ofert z powiatu elbląskiego jest to o 136 więcej niż w analogicznym okresie roku 2009 (wzrost o 8,5%) i o 216 mniej (9,3%) niż w 2008 r. W strukturze ofert pracy największa jej liczba przypada pracownikom usług osobistych i sprzedawcom. Na koniec grudnia 2010 r. dla tej grupy zawodowej przypadały 952 oferty pracy, tj. o 514 ofert więcej (136%) niż w 2009 r. W 2009 r. do 2008 r. mieliśmy również do czynienia ze wzrostem oferowanych miejsc pracy, który wyniósł 15,9%, co wskazuje na fakt, że od dwóch lat mamy do czynienia z tendencją wzrostu ofert w tej grupie zawodów.⁵¹

Grupa pracowników usług osobistych i sprzedawców stanowi to 42,7% wszystkich ofert pracy z powiatu elbląskiego. Drugie miejsce zajmują robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Dla nich w 2010r. były 323 oferty pracy - wzrost o 21, tj. o 9,1%. Grupa robotników przemysłowych i rzemieślników stanowi 14,5% wszystkich ofert pracy z powiatu elbląskiego. Trzecia lokata przypadła pracownikom biurowym. W 2010 r. dla tej populacji były 263 oferty pracy – wzrost o 41, tj. o 18,5%. (W 2009 r. w porównaniu do 2008 r. zaobserwowano spadek o 19 ofert, tj. 7,9%). Grupa pracowników biurowych stanowiła 11,8% wszystkich ofert pracy.⁵²

⁵⁰ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

⁵¹ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2010 rok.

⁵² Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2010 rok.



Tabela 15. Oferty pracy – według wielkich grup zawodów w latach 2008-2010

GRUPY ZAWODÓW	2008 r.	2009 r.	2010 r.	Zmiana liczby ofert pracy w 2010r. w porównaniu z 2009r.		Zmiana liczby ofert pracy w 2009r. w porównaniu z 2008r.	
				liczba	%	liczba	%
OGÓŁEM	2310	2094	2230	136	6,5	-216	9,4
z tego:							
Siły zbrojne	0	0	0	0	0	0	0
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	1	2	5	3	150	1	100,0
Specjaliści	59	77	77	0	0	18	30,5
Technicy i inny średni personel	138	165	153	-12	-7,3	27	19,6
Pracownicy biurowi	241	222	263	41	18,5	-19	-7,9
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	378	438	952	514	136,0	60	15,9
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	11	22	24	2	9,1	11	100
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	409	302	323	21	9,1	-107	26,2
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	52	48	108	60	125,0	-4	7,7
Pracownicy przy pracach prostych	872	782	235	-547	69,9	-90	10,3
Bez zawodu	149	36	90	54	150,0	-113	75,8

Wzrost poziomu ofert pracy wystąpił w 7 wielkich grupach zawodowych, w tym najwyższy w grupie pracowników usług osobistych i sprzedawców oraz operatorów i monterów maszyn.

Spadek liczby ofert pracy nastąpił w 2 wielkich grupach:

- pracownicy przy pracach prostych;
- technicy i inny średni personel.⁵³

⁵³ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2010 rok.

Z przeprowadzonej analizy ofert według Polskiej Klasyfikacji Działalności wynika, iż do sekcji gospodarki narodowej odgrywających najistotniejszą rolę w powiecie elbląskim pod względem ilości oferowanych stanowisk pracy w 2010 r. należy:

1. Administracja publiczna i obrona narodowa - 685 ofert (31%);
2. Przetwórstwo przemysłowe - 338 ofert (15,2%);
3. Handel hurtowy i detaliczny - 329 ofert (14,7%);
4. Edukacja - 127 ofert ((5,7%);
5. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna - 102 ofert (4,6%);
6. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna - 112 ofert (5,0%).⁵⁴

Tabela 16. Oferty pracy według rodzaju działalności (źródło: PUP Elbląg)

TABELA 6. Oferty pracy według rodzaju działalności (PKD). GRUPY ZAWODÓW	2008 r.	2009 r.	2010r.	Zmiana liczby ofert w 2010r. w porównaniu z 2009r.		Zmiana liczby ofert w 2009r. w porównaniu z 2008 r.	
				Liczba	%	Liczba	%
OGÓŁEM, z tego:	2310	2094	2230	136	6,5	-216	-9,4
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	96	35	61	26	74,3	-61	-63,5
Górnictwo	2	6	9	3	50,0	4	200,0
Przetwórstwo przemysłowe	405	303	338	35	11,5	-102	-25,2 %

Oferty pracy wzrosły w 22 zawodach i specjalnościach - najwięcej w takich jak (w liczbach bezwzględnych):

- robotnik drogowy;
- kierowca samochodu ciężarowego;
- szwaczka;
- pracownik ochrony fizycznej I stopnia;
- kasjer handlowy;
- robotnik gospodarczy;
- portier;
- przedstawiciel handlowy;
- bez zawodu;
- mechanik pojazdów samochodowych;
- opiekunka domowa dziecięca;
- magazynier.⁵⁵

⁵⁴ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2010 rok.

⁵⁵ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2010 rok.

W dziewięciu zawodach i specjalnościach odnotowano spadek ofert pracy.

Dotyczyło to:

- sprzedawców;
- krawców;
- kelnerów;
- pomocy kuchennych;
- kucharzy;
- nauczycieli przedszkola.⁵⁶

Od trzech lat niezmiennie pierwsze miejsce pod względem liczebności ofert pracy zajmują robotnicy gospodarczy. Stanowi to 26,3% ogółu ofert z terenu powiatu elbląskiego. Drugie miejsce przypadło sprzedawcom. Oferty pracy dla sprzedawców stanowią 8,8% wszystkich ofert z powiatu elbląskiego. Kolejne pozycje zajęli: pracownicy biurowi – 8,4% wszystkich ofert z powiatu elbląskiego, krawcy – 2,6% wszystkich ofert z powiatu elbląskiego.⁵⁷

Udział procentowy bezrobotnych według grup zawodowych na koniec grudnia 2009 r.

Tabela 17. Najczęściej oferowane miejsca pracy w 2009 r. porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego (źródło: PUP Elbląg)

Oferowane stanowisko pracy	2008	2009	Zmiany liczby miejsc pracy w porównaniu do 2008 r.	
			liczba	%
Robotnik gospodarczy	685	571	-114	-16,6
Sprzedawca	219	310	91	41,6
Pracownik biurowy [Zawód szkolny: Technik prac biurowych]	201	183	-18	-9,0
Krawiec	31	78	47	151,6
Pracownik administracyjny [zawód szkolny: Technik administracji]	38	66	28	73,7
Sprzątaczką	27	57	30	111,1
Kelner	21	40	19	90,5

⁵⁶ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2010 rok.

⁵⁷ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2010 rok.



Stolarz	52	38	-14	-26,9
Robotnik budowlany	46	34	-12	-26,1
Bez zawodu	149	36	-113	-75,8
Szwaczka	36	30	-6	-16,7
Pomoc kuchenna	37	30	-7	-18,9
Woźny	18	28	10	55,6
Opiekunka domowa	61	22	-39	-63,9
Kucharz	28	21	-7	-25,0
Pokojowa [w hotelu]	13	16	3	23,1
Nauczyciel przedszkola	9	16	7	77,8
Sekretarka	10	15	5	50,0
Kierowca samochodu osobowego	15	14	-1	-6,7
Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	14	14	0	0,0
Mechanik pojazdów samochodowych	6	13	7	116,7
Ogrodnik terenów zieleni	2	13	11	550,0
Księgowy [samodzielny]	9	12	3	33,3



Pracownik ochrony mienia i osób [zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia]	7	11	4	57,1
Meliorant	1	10	9	900,0
Opiekunka środowiskowa	4	10	6	150,0
Cukiernik	12	9	-3	-25,0
Sekretarka medyczna	3	9	6	200,0
Bibliotekarz	2	9	7	350,0
Operator koparek i zwałowarek	0	9	9	100,0

Tabela 18. Najczęściej oferowane miejsca pracy w 2010 roku (źródło: PUP Elbląg)

Robotnik gospodarczy	586
Sprzedawca	196
Technik prac biurowych Bez zawodu	187 90
Technik administracji	59
Krawiec	59
Sprzątaczką biurową	56
Szwaczka	52
Robotnik budowlany	35



Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	29
Kierowca samochodu ciężarowego	28
Robotnik drogowy	27
Kelner	24
Stolarz	24
Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	24
Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	23
Kasjer handlowy	19
Pomoc kuchenna	19
Kucharz	18
Kierowca samochodu osobowego	18
Przedstawiciel handlowy	17
Opiekunka dziecięca domowa	16
Magazynier	15
Recepcjonista	14
Nauczyciel przedszkola	13
Portier	13



Opiekunka środowiskowa	12
Pracownik kancelaryjny	12
Konserwator budynków	12
Cukiernik	12
Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	11

Ranking zawodów i ofert pracy - 2011 rok.

W I półroczu 2011 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu zgłoszono 772 oferty z powiatu elbląskiego, o 813 mniej niż w analogicznym okresie roku 2010 – spadek o 51,3%. W strukturze ofert pracy od trzech lat najwięcej ofert pracy przeznaczonych jest dla pracowników usług osobistych i sprzedawców. Na koniec czerwca 2011 r. dla tej grupy zawodowej przypadły 322 oferty pracy, tj. o 77 ofert więcej (31,4%) niż w 2010 r. i o 31 więcej (10,6%) niż w 2009 r. Stanowiły one 41,7% wszystkich ofert pracy w powiecie elbląskim. Druga lokata przypadła robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom. W I półroczu 2011 r. dla tej populacji było 117 ofert pracy – spadek o 105, tj. o 47,3%. Stanowi to 15,2% wszystkich ofert pracy. Trzecie miejsce zajmują operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Dla nich w I kwartale 2011r. były 102 oferty pracy - wzrost o 38 tj. o 59,4%. Stanowi to 13,2% wszystkich ofert pracy z powiatu elbląskiego.⁵⁸

Tabela 19. Oferty pracy – według wielkich grup zawodów (źródło: PUP Elbląg)

TABELA 5. Oferty pracy – według wielkich grup zawodów na koniec czerwca 2009 - 2011 OFERTY PRACY							
GRUPY ZAWODÓW	I półrocze	I półrocze	I półrocze	Zmiana liczby ofert pracy w 2010r. w porównaniu z 2009r.		Zmiana liczby ofert pracy w 2011r. w porównaniu z 2010r.	
	2009r.	2010r.	2011r.	liczba	%	liczba	%
OGÓŁEM z tego:	1223	1585	772	362	29,6	-813	51,3
Siły zbrojne	0	0	0	0	0	0	0
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	1	2	3	1	100	1	50,0
Specjaliści	26	45	23	19	73,1	-22	48,9
Technicy i inny średni personel	104	135	28	31	29,8	-107	79,3
Pracownicy	140	225	77	85	61,0	-148	65,8

⁵⁸ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2011 rok.



biurowi							
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	291	245	322	-46	15,8	77	31,4
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	14	21	8	7	50,0	-13	61,9
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	118	222	117	104	88,1	-105	47,3
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	18	64	102	46	255,5	38	59,4
Pracownicy przy pracach prostych	481	536	62	55	11,4	-474	88,4
Bez zawodu	30	90	30	60	200	-60	66,7

Liczba ofert pracy w końcu czerwca 2011 r. stanowiła 81% ogółu zarejestrowanych ofert pracy – 772. W odniesieniu do stanu z końca czerwca 2010 r. liczba zgłoszonych ofert pracy dla zawodów zmniejszyła się o 528 ofert, tj. o 45,7%.⁵⁹

Oferty pracy wzrosły w 10 zawodach i specjalnościach - najwięcej w takich jak: operator urządzeń do przetwórstwa owocowo-warzywnego, blacharz budowlany, murarz, operator maszyn do produkcji wyrobów z tektury i papieru, pozostali spawacze i pokrewni, dozorczy, tokarze w metalu, prasowaczki, operatorzy ładowarki, terapeuci zajęciowi. W 20 zawodach i specjalnościach odnotowano spadek ofert pracy. Dotyczy to między innymi takich zawodów jak: sprzedawca, robotnik gospodarczy, technik prac biurowych, szwaczka, robotnik budowlany, krawiec, stolarz.⁶⁰

Od siedmiu lat niezmiennie pierwsze miejsce pod względem liczebności ofert pracy zajmują robotnicy gospodarczy. Stanowią oni to 31,3% ogółu ofert z powiatu elbląskiego. Drugie miejsce przypada operatorom urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego – 7,8% ogółu ofert z powiatu elbląskiego. Kolejne pozycje zajmują: sprzedawcy (4,5%), bez zawodu (3,9%), blacharze budowlani (2,2%), murarze (1,4%), szwaczki (1,4%), Czołowe miejsce wśród zawodów nierobotniczych przypadło technikom prac biurowych – 8,3% wszystkich ofert z powiatu elbląskiego.⁶¹

OFERTY PRACY W UKŁADZIE BRANŻOWYM

Ważnym aspektem analizy jest przyjrzenie się, w jakich branżach poszukiwani są pracownicy.

Przy konstruowaniu klasyfikacji branż dla potrzeb niniejszych badań oparto się na konstrukcjach pojęciowych występujących w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Uwzględniając rodzaj prowadzonej działalności według PKD – najwięcej ofert pracy zgłoszono z:

- administracji publicznej – 37,4% ogółu (289 ofert);
- przetwórstwie przemysłowym – 17,7% (137 ofert)

⁵⁹ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2011 rok.

⁶⁰ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2011 rok.

⁶¹ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2011 rok.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- działalności usługowej – 9,6% (74 oferty)
- handlu hurtowym i detalicznym – 8,4% (65 ofert);
- budownictwie – 7,5% (58 ofert).⁶²

Liczba bezrobotnych w wyżej wymienionych sektorach wynosiła 565 ofert pracy i stanowiła (73%) wszystkich propozycji zatrudnieniowych w I połowie 2011 roku z powiatu elbląskiego zgłoszonych do PUP w Elblągu.

Najmniej ofert pracy zgłoszono w działach:

- górnictwo i wydobywanie – 0,1% ogółu (1 oferta);
- informacja i komunikacja – 0,1% (1 oferta);
- obsługa rynku nieruchomości – 0,3% (2 oferty);
- dostawa wody i rekultywacja – 0,6% (5 ofert).

Z dokonanej analizy szczegółowej wynika, iż w 2011 roku wzrost ofert pracy wystąpił w dwóch sektorach gospodarczych:

- działalności usługowej – wzrost o 428% (o 60 ofert);
- budownictwie – wzrost o 23,4% (o 11 ofert).⁶³

Sytuacja na rynku pracy

Tendencje w strukturze bezrobocia 2008/2009

Tendencje pozytywne:

- spadek udziału kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych do 50,8%, tj. o 6,4 punktu procentowego mniej niż w 2008 roku;
- spadek liczby osób bezrobotnych, które zarejestrowały w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (26,8%);
- spadek liczby osób bezrobotnych, które ukończyły szkołę wyższą do 27 roku życia (27%);
- spadek udziału bezrobotnej młodzieży w ogólnej populacji bezrobotnych do 20,0%, tj. o 2,2 punkty procentowe mniej niż w 2008 roku;
- spadek udziału osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji bezrobotnych do 35,5%, tj. o 7,5 punktów procentowych mniej niż w 2008 roku;
- spadek, w stosunku do ogółu, udziału bezrobotnych z wykształceniem ogólnokształcącym (o 1,5 pkt. proc.), wyższym (o 1,2 pkt. proc.) oraz policealnym i średnim zawodowym (o 1,2 pkt. proc.);
- skrócenie czasu pozostawania bez zatrudnienia w przedziale czasowym pozostawania bez pracy powyżej 24 miesięcy (o 55%);
- wzrost liczby osób podejmujących staż (o 532 osoby);
- wzrost liczby osób podejmujących roboty publiczne (o 54 osoby);
- wzrost liczby osób podejmujących prace społecznie użyteczne (o 26 osób).⁶⁴

⁶² Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2011 rok.

⁶³ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie elbląskim za 2011 rok.

Tendencje negatywne:

- wzrost liczby bezrobotnych (o 1940 osób, tj. 38%);
- wzrost stopy bezrobocia na przestrzeni styczeń 2008 – grudzień 2009 r (o 4,5 pkt. proc.);
- wzrost liczby osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (127%);
- wzrost liczby bezrobotnych kobiet (22,6%);
- wzrost liczby bezrobotnych powyżej 50 roku życia (40%);
- wzrost liczby bezrobotnych rejestrujących się po raz pierwszy (36%);

wzrost liczby bezrobotnych osób niepełnosprawnych (37,8%);

spadek liczby ofert pracy (23%);

wzrost liczby osób bezrobotnych we wszystkich dużych grupach zawodów i specjalności, w tym najwyższy w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników (61%);

wzrost udziału, w stosunku do ogółu zarejestrowanych, osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (o 3,3 pkt.%) i oraz gimnazjalnym i poniżej (o 0,6).⁶⁵

2009/2010

W 2009 roku warmińsko-mazurski rynek pracy charakteryzował się wzrostową tendencją poziomu bezrobocia. W porównaniu do 2008 roku, liczba bezrobotnych zwiększyła się o 21 761 osób, tj. o 24,9% i przewyższyła poziom sprzed 2007 roku.

W 2010 roku należy spodziewać się, iż liczba bezrobotnych będzie nadal wzrastać. Przewidywane są dwa scenariusze, które mogą mieć miejsce na warmińsko-mazurskim rynku pracy:

Wariant optymistyczny – liczba bezrobotnych, na koniec 2010 roku, ustabilizuje się i będzie wynosić około 118,0 tys. bezrobotnych – bezrobocie wzrośnie o 8,1%

Wariant pesymistyczny – liczba bezrobotnych będzie wzrastać w okresie całego roku i w końcu grudnia 2010 wyniesie około 127,4 tys. osób – bezrobocie wzrośnie o 16,3%.

Uściślenie prognozy na rok 2010, w dynamicznie zmieniających się warunkach gospodarczych, jest praktycznie niemożliwe, ponieważ brakuje jednoznacznych prognoz w skali kraju, obejmujących zarówno gospodarkę (np. szacunki wzrostu PKB), jak i rynek pracy. Zakłada się także, iż z wyżej wymienionych powodów, w ciągu 2010 roku, będzie istniała konieczność uaktualnienia niniejszej prognozy.

Podobnie, zmiany na lokalnych rynkach pracy oceniają analitycy z powiatowych urzędów pracy. Biorąc pod uwagę bieżące i perspektywiczne uwarunkowania gospodarcze, szacują, iż liczba bezrobotnych na koniec 2010 roku będzie oscylowała na poziomie 117,1 tys. – 127,4 tys. osób.

⁶⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁶⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski



Aktywność gospodarcza w Elblągu.

Podmioty gospodarcze - 2008/2009 rok.

Pod koniec 2008 roku terenie Elbląga zarejestrowanych było 12 130 podmiotów gospodarczych. W 2007 roku zarejestrowanych było 11 919 przedsiębiorstw, tak więc w 2008 roku liczba ta uległa zwiększeniu. Wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na terenie Elbląga sprawił, że wzrosła także liczba podmiotów gospodarczych przypadająca na 1000 mieszkańców miasta. Obecnie (2009) na wskazaną liczbę mieszkańców przypada 96 firm, podczas gdy rok wcześniej wskaźnik ten wynosił 94. Dla porównania na 1000 mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego w 2008 roku przypadało 80 podmiotów gospodarczych, tak więc Elbląg pod względem względnej liczby podmiotów gospodarczych przekracza średnią regionalną.⁶⁶

Najwięcej podmiotów gospodarczych jest zarejestrowanych w dziale "Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytkowych". Ta kategoria jest również najliczniej reprezentowana w całym kraju.⁶⁷

Ta kategoria jest również najliczniej reprezentowana w całym kraju. Liczba podmiotów w tej kategorii w Elblągu spadała nieprzerwanie, w sumie od 2003 roku zmniejszyła się o 16%. Wzrosła w 2008 roku liczba podmiotów zajmujących się obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej.⁶⁸

W Elblągu dominuje sektor prywatny – 92% podmiotów gospodarczych należy do tego sektora. W zdecydowanej większości (ponad 77%) należą do niego osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Co prawda liczba tego rodzaju podmiotów malała w latach 2003-2007, to jednak w 2009 roku zaobserwowano ich wzrost [o 155 podmiotów].⁶⁹

Znaczącą grupę podmiotów gospodarczych stanowią również stowarzyszenia i organizacje społeczne – 343 zarejestrowane na terenie Elbląga. Ich działalność nie jest ukierunkowana na zwiększanie dochodu, stanowią jednak ważny element integrujący i mobilizujący społeczeństwo lokalne⁷⁰

Przeważająca część elbląskich firm to przedsiębiorstwa małe. W 2008 roku 94% procent podmiotów gospodarczych zatrudniało poniżej dziesięciu osób. Dalsze 4% zatrudnia poniżej 50 osób. Udział małych i średnich przedsiębiorstw w ogólnej liczbie podmiotów jest jednym z najwyższych w kraju. Pracodawcami zatrudniającymi więcej osób są praktycznie tylko przedsiębiorstwa publiczne.⁷¹

Małe firmy są postrzegane jako bardziej odporne na kryzys, pod warunkiem że jest zachowana ich mobilność i innowacyjność. Te cechy są kluczowe dla gospodarki Elbląga.⁷²

⁶⁶ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

⁶⁷ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁶⁸ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

⁶⁹ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

⁷⁰ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

⁷¹ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

⁷² Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu



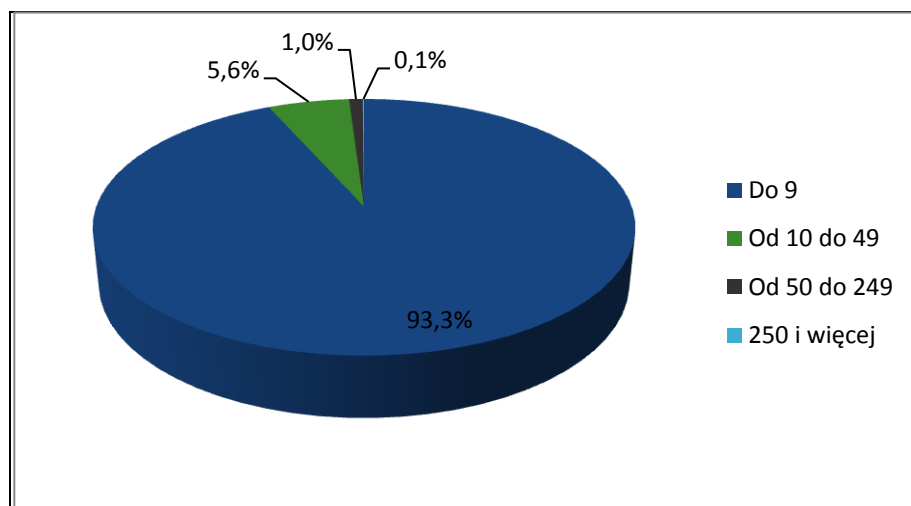
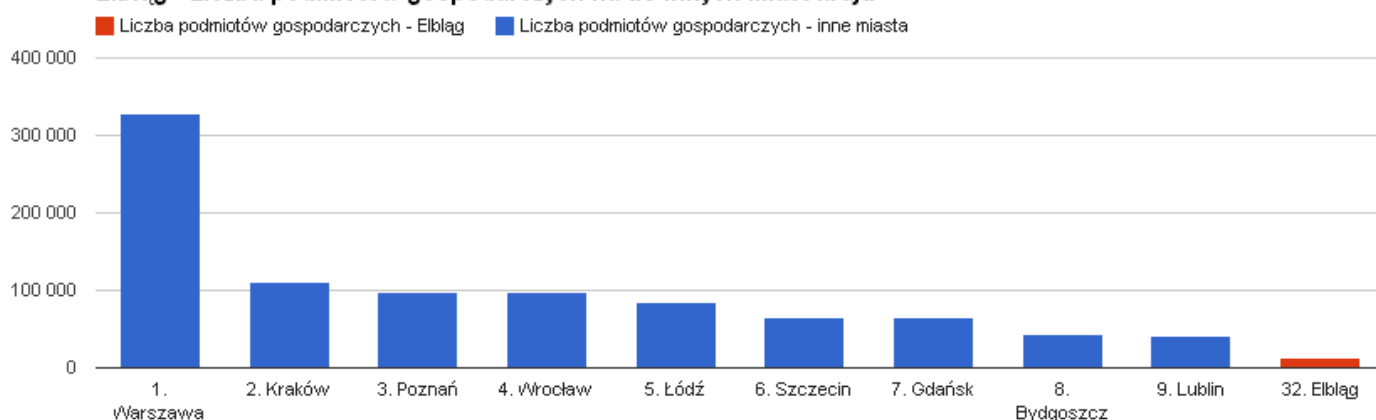
W końcu grudnia 2008r. w rejestrze REGON województwa wpisanych było 115,8 tys. podmiotów gospodarki narodowej. W porównaniu do sytuacji przed rokiem liczba firm w regionie zwiększyła się o 2,7 tys., tj. o 2,4%.⁷³

Podmioty gospodarcze - 2010

W roku 2010 w Elblągu działało 12793 podmioty gospodarcze, co powoduje, że na tle innych polskich miast pod tym względem zajmuje 32 miejsce:

Większość elbląskich podmiotów gospodarczych w 2010 roku stanowiły podmioty zatrudniające od 1 do 9 pracowników⁷⁴:

Elbląg - Liczba podmiotów gospodarczych na tle innych miast kraju



Rysunek 46. Podmioty gospodarcze według ilości pracowników

⁷³ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

⁷⁴ <http://www.dane-miast.pl/site/miasta/Elbl%C4%85g.html>

Regionalny plan działania - 2009 rok.

Zakładano, że należy liczyć się z faktem, iż sytuacja na warmińsko – mazurskim rynku pracy w 2009 roku nie mogłaby być tak korzystna jak w poprzednich latach, zakładano utratę miejsc pracy i wzrost bezrobocia. W związku z powyższym, w 2009 roku założono realizowanie działania wielokierunkowego:

- systematycznie i bieżące monitorowanie parametrów i wskaźników opisujących zmiany i tendencje na wojewódzkim rynku pracy w celu podejmowania szybkich działań możliwych do zastosowania przez urzędy pracy
- wdrażanie programów specjalnych i programów pilotażowych, a w powiatach o najtrudniejszej sytuacji także programy robót publicznych, w celu ograniczenia negatywnych skutków wywołanych kryzysem gospodarczym,
- kontynuowanie polityki prozatrudnieniowej wobec grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w celach profilaktycznych, aby ich sytuacja na rynku pracy nie uległa pogorszeniu,
- podejmowanie, wspólnie z zakładami i innymi partnerami rynku pracy, wczesnych interwencji, mających na celu działania osłonowe wobec pogarszającej się sytuacji gospodarczej

Ponadto, w związku z dynamicznie zmieniającą się sytuacją gospodarczą Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie na bieżąco koordynował antykryzysowe działania publicznych służb zatrudnienia dotyczące łagodzenia i ograniczenia negatywnych skutków wzrostu bezrobocia.⁷⁵

CELE założone w 2009 roku

- 1) Utrzymanie poziomu bezrobocia na prognozowanym poziomie 96 – 112 tys. osób.
- 2) Osiągnięcie wskaźnika efektywności programów rynku pracy finansowanych z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego na poziomie, co najmniej 40%.⁷⁶

Priorytet 1

Wzrost zatrudnienia / zahamowanie spadku zatrudnienia

Priorytet 2

Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej

Priorytet 3

Efektywna organizacja rynku pracy

Priorytet 4

Równość szans do zatrudnienia

⁷⁵ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

⁷⁶ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

Priorytet 5

Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia⁷⁷

Projekty wdrażane w roku 2009 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w nowej perspektywie finansowania 2007 – 2013

PRIORYTET 6

Rynek pracy otwarty dla wszystkich

PRIORYTET 7

Promocja integracji społecznej

PRIORYTET 8

Regionalne kadry gospodarki

PRIORYTET 9

Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

Główne priorytety i kierunki polityki rynku pracy w roku 2009 oraz typy działań – uzupełnienie pkt 4 w Części V Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2009 rok.

Priorytet 1 Wzrost zatrudnienia / zahamowanie spadku zatrudnienia

1. Wzrost konkurencyjności i produktywności pracy
2. Wzmocnienie systemu wsparcia inwestorów tworzących miejsca pracy
3. Wsparcie przedsiębiorczości, w tym z obszaru przedsiębiorczości społecznej
4. Rozwój społeczeństwa informacyjnego

Priorytet 2 Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji Społecznej

Kierunki działań

1. Dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy
2. Rozwój systemu edukacji przez całe życie
3. Podniesienie standardów kształcenia kadr dla systemu edukacji
4. Promocja pracy i przedsiębiorczości w systemie edukacji i wychowania
5. Dostosowanie edukacyjnej bazy materialnej oraz programów do wymagań nowoczesnej gospodarki.

Priorytet 3 Efektywna organizacja rynku pracy

1. Rozbudowa nowoczesnych struktur zarządzania regionalnym rynkiem pracy
2. Upowszechnianie partnerstwa i dialogu społecznego w regulacji rynku pracy
3. Wzmocnienie spójności i solidarności społecznej
4. Wsparcie dla instytucji i organizacji działających na rzecz kapitału ludzkiego
5. Harmonizacja systemu wykorzystania środków na rzecz rynku pracy i rozwoju Regionalnego

⁷⁷ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

Priorytet 4 Równość szans do zatrudnienia

1. Zwiększenie dostępności zatrudnienia poprzez oferowanie aktywnych form wsparcia na rynku pracy
2. Rozwój działań wspierających aktywność i mobilność
3. Rozwój nowoczesnych form zatrudnienia w powiązaniu z elastycznością zatrudnienia
4. Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy i udzielenie wsparcia wszystkim osobom doświadczającym różnego rodzaju dyskryminacji na rynku pracy
5. Aktywna polityka prozatrudnieniowa na obszarach wiejskich w celu zwiększenia liczby miejsc pracy na terenach wiejskich oraz zwiększenie mobilności ludności zamieszkałej na tych terenach

Priorytet 5. Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia

Kierunki działań

1. Integracja polityki zatrudnieniowej i polityki społecznej w obszarze bezrobocia
 2. Wzmocnienie organizacyjne i finansowe instytucji rynku pracy w celu poprawy jakości działania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz podniesienie skuteczności ich funkcjonowania
- Rozbudowa elementów polityki prozatrudnieniowej i aktywizującej w obszarze Bezrobocia
- Zapobieganie bezrobociu długotrwałemu, szczególnie w pierwszym okresie po utracie pracy, poprzez stosowanie form aktywnych
- Zapobieganie bezrobociu młodzieży w celu niedopuszczenia do bezrobocia, szczególnie w pierwszym okresie po ukończeniu edukacji.⁷⁸

Regionalny plan działania - 2009/2010 rok.

Cele polityki rynku pracy, priorytety i działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2010 rok skupia się na rozwiązaniu, najważniejszych dla województwa, problemów społeczno-ekonomicznych, przede wszystkim na:

- przeciwdziałaniu tendencjom wzrostu zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- podejmowaniu i wspieraniu działań, zmierzających do poprawy zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego;
- wspieraniu aktywizacji zawodowej osób, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy;
- przeciwdziałaniu długotrwałemu bezrobociu, a także wykluczeniu zawodowemu i społecznemu;
- wspieraniu utrzymywania istniejących oraz powstawania nowych miejsc pracy;
- poprawie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz zwiększeniu dostępu do usług przez nie świadczonych.⁷⁹

⁷⁸ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

⁷⁹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

Cele do osiągnięcia w 2010 roku

1. Utrzymanie poziomu bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim na prognozowanym poziomie 118,0 tys. – 127,4 tys. osób.
2. Zmniejszenie wskaźnika procentowego udziału młodzieży do 25 roku życia oraz osób w wieku powyżej 50 lat w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim.
3. Osiągnięcie wskaźnika efektywności programów rynku pracy finansowanych z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego na poziomie nie mniejszym niż 40%.⁸⁰

Priorytety polityki rynku pracy w 2010 roku

1. Łagodzenie negatywnych skutków bezrobocia, w szczególności zaś wspieranie, w warunkach występującego kryzysu, mobilności pracowników, poprzez większą dostępność przestrzenną miejsc pracy w regionie oraz propagowanie rozwoju elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia.
2. Wzrost aktywności zawodowej i edukacyjnej mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego.
3. Promocja i wspieranie rozwoju przedsiębiorczości w regionie.
4. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy.⁸¹

Priorytet 1. Łagodzenie negatywnych skutków bezrobocia

Najważniejsze mechanizmy zawarte w Pakiecie Antykryzysowym dotyczą w szczególności: zmiany zasad udzielania pomocy publicznej, co umożliwia zwiększenie dostępności przedsiębiorców do środków w formie pomocy publicznej. Pomoc udzielana w ramach nowego środka będzie mogła być przeznaczona między innymi na szkolenia i doradztwo dla zagrożonych przedsiębiorstw;⁸²

Priorytet. 2 Wzrost aktywności zawodowej i edukacyjnej mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego

W ramach tego priorytetu założono realizację następujących działań:

- programy aktywizacji zawodowej osób, pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, ukierunkowane na poprawę sytuacji w szczególności bezrobotnej młodzieży do 25 roku życia, osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat;⁸³
- promocja równościowego podejścia do kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz działań, zmierzających do przełamywania stereotypów, dotyczących płci.⁸⁴
- warsztaty oraz szkolenia z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych;⁸⁵

⁸⁰ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

⁸¹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

⁸² Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

⁸³ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

⁸⁴ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok



- wsparcie doradcze i finansowe dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą;⁸⁶
- szkolenia, kursy i poradnictwo zawodowe, skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych kwalifikacji i umiejętności, jak również ich uzupełnianiem lub podwyższaniem, w szczególności dla osób zatrudnionych o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach;⁸⁷
- wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy;
- wspieranie wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia, między innymi poprzez zapewnianie wsparcia szkoleniowego i doradczego dla wolontariusza;
- wspieranie inicjatyw na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej (regionalnej i międzyregionalnej) osób pozostających bez zatrudnienia, w tym zwłaszcza osób zamieszkujących na obszarach wiejskich;
- dbałość o rozwój systemu edukacji ustawicznej, poprzez ścisłą współpracę z placówkami kształcenia ustawicznego;
- promocja wśród pracodawców możliwości tworzenia funduszy szkoleniowych niepełnosprawnych, osób zwalnianych z zakładów pracy dotkniętych recesją, osób powracających z pracy zagranicą;
- promocja równościowego podejścia do kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz działań, zmierzających do przełamywania stereotypów, dotyczących płci;
- warsztaty oraz szkolenia z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych;
- wsparcie doradcze i finansowe dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą;
- szkolenia, kursy i poradnictwo zawodowe, skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych kwalifikacji i umiejętności, jak również ich uzupełnianiem lub podwyższaniem, w szczególności dla osób zatrudnionych o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach;
- wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy;
- identyfikacja potrzeb osób, pozostających bez zatrudnienia, w tym między innymi poprzez zastosowanie Indywidualnych Planów Działania, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie;
- wspieranie wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia, między innymi poprzez zapewnianie wsparcia szkoleniowego i doradczego dla wolontariusza;
- wspieranie inicjatyw na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej (regionalnej i międzyregionalnej) osób pozostających bez zatrudnienia, w tym zwłaszcza osób zamieszkujących na obszarach wiejskich;
- dbałość o rozwój systemu edukacji ustawicznej, poprzez ścisłą współpracę z placówkami kształcenia ustawicznego;
- promocja wśród pracodawców możliwości tworzenia funduszy szkoleniowych⁸⁸

⁸⁵ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

⁸⁶ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

⁸⁷ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

⁸⁸ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

Priorytet 3. Promocja i rozwój przedsiębiorczości

Kluczowymi działaniami są:

- wsparcie pracodawców w tworzeniu nowych miejsc pracy, między innymi poprzez refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy;
- pomoc doradcza i finansowa osobom fizycznym w podejmowaniu działalności gospodarczej;
- promowanie idei ekonomii społecznej, w tym przede wszystkim wspieranie powstawania spółdzielni socjalnych;
- promowanie wśród przedsiębiorców możliwości ubiegania się o środki Unii Europejskiej
- wsparcie przedsiębiorstw w zakresie szkoleń kadr zarządzających i pracowników, dotyczących między innymi zarządzania, identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, organizacji pracy, elastycznych form pracy, a także wykorzystania, w prowadzonej działalności, technologii informacyjnych i komunikacyjnych;
- doradztwo, w szczególności z zakresu finansów i zarządzania zasobami ludzkimi, dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym dla osób fizycznych, prowadzących działalność gospodarczą;
- podnoszenie świadomości pracowników i kadr zarządzających modernizowanych przedsiębiorstw w zakresie możliwości i potrzeby realizacji projektów wspierających procesy zmian poprzez szkolenia i doradztwo;
- szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców, wspomagające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa;
- pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych z udziałem między innymi przedsiębiorstw, organizacji pracodawców, związków zawodowych, jednostek samorządu terytorialnego, urzędów pracy i innych środowisk, mających na celu opracowanie i wdrażanie strategii przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą na poziomie lokalnym i wojewódzkim;

Priorytet 4. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy

- integracja polityki zatrudnieniowej i polityki społecznej w obszarze bezrobocia, między innymi poprzez ścisłą współpracę służb zatrudnienia z ośrodkami pomocy społecznej;
- wzmocnienie organizacyjne i finansowe instytucji rynku pracy;
- nawiązanie współpracy z instytucjami rynku pracy w innych krajach europejskich;
- rozbudowa elementów polityki prozatrudnieniowej i aktywizującej w obszarze bezrobocia, poprzez m.in. dalsze zwiększenie, w odniesieniu do nakładów na działania osłonowe, udziału wydatków na aktywne formy, które mają za zadanie przywrócenie bezrobotnych na otwarty rynek pracy, utrzymanie niezbędnego poziomu aktywności oraz mobilności zasobów pracy oraz przygotowanie kadr odpowiednio do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy; podniesienie jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia poprzez wdrożenie standardów usług rynku pracy w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pośrednictwa pracy – istotne jest zwiększenie liczby pozyskiwanych ofert pracy niesubsydiowanej;

⁸⁹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

- dążenie do zwiększania efektywności zatrudnieniowej i kosztowej programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej;
- badania i analizy dotyczące aktualnej sytuacji oraz trendów rozwojowych i prognozowania zmian społeczno-gospodarczych w regionie w kontekście rynku pracy, w tym powstanie Warmińsko – Mazurskiego Obserwatorium Rynku Pracy.⁹⁰

Priorytetowe grupy osób, wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy.

Szczególnym wsparciem zostaną objęte grupy osób

- bezrobotna młodzież do 25 roku życia;
- osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat;
- osoby bez kwalifikacji zawodowych oraz bez doświadczenia zawodowego; -□ osoby długotrwale bezrobotne;
- osoby niepełnosprawne;
- mieszkańcy wsi i innych obszarów oddalonych od centrów rozwoju;
- osoby zwalniane z zakładów pracy, dotkniętych recesją;
- osoby powracające z pracy zagranicą.⁹¹

Priorytetowe programy i projekty rynku pracy w 2010 roku

Priorytetowymi programami na rynku pracy w 2010 roku są:

- programy i projekty wspierające inwestorów tworzących nowe miejsca pracy;
- projekty i programy wspierające osoby podejmujące działalność gospodarczą na własny rachunek;⁹²

Wsparcie przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu podmiotów gospodarczych.

Powiatowy urząd Pracy w Elblągu w 2008 i 2009 roku wsparł przedsiębiorców z Elbląga i powiatu elbląskiego konkretnymi działaniami aktywizującymi. Z 6 miesięcznych staży w 2008 roku skorzystało łącznie 368 firm a w 2009 roku łącznie 543 firm :

Staż do 6 m-cy	PUP Elbląg	Filia Paślęk	razem
2008	274	94	368
2009	362	181	543

⁹⁰ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

⁹¹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

⁹² Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

Z 12 miesięcznych staży skorzystało ogólnie w 2008 roku 676 podmiotów gospodarczych, a w 2009 roku łącznie 824 podmioty :

Staż do 12 m-cy	PUP Elbląg	Filia Pasłęk	razem
2008	492	184	676
2009	601	223	824

Z refundacji oferowanych przez PUP skorzystało w 2008 roku ogólnie 121 podmiotów gospodarczych a w 2009 roku 116 podmiotów :

Refundacje	PUP Elbląg	Filia Pasłęk	razem
2008	97	24	121
2009	92	24	116

Powiatowy urząd Pracy w Elblągu w 2010 roku wsparł przedsiębiorców z Elbląga i powiatu elbląskiego konkretnymi działaniami aktywizującymi. 185 firm zostało wspartych refundacją udostępniono też 556 firmom z powiatu elbląskiego i Elbląga możliwość ubiegania się o 12 miesięczny staż dla nowych pracowników. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu udostępnił też 539 firmom z powiatu elbląskiego i Elbląga możliwość ubiegania się o 6 miesięczne staże dla nowych pracowników. Filia Powiatowego Urzędu Pracy w Pasłęku, również zaoferowała pracodawcom możliwość 6 miesięcznego stażu dla nowych pracowników, skorzystało z niej 307 firm. Filia Powiatowego Urzędu Pracy w Pasłęku, również zaoferowała pracodawcom możliwość 12 miesięcznego stażu dla nowych pracowników, skorzystało z niej 267 firm.

SPIS RYSUNKÓW I TABEL

Rysunek 1. Obecna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa. N=347	16
Rysunek 2. Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa w ostatnich dwóch latach. N=347	17
Rysunek 3. Zmiana w sytuacji ekonomicznej firmy - wskaźnik. N=347	17
Rysunek 4. Posiadanie planów inwestycyjnych na najbliższy czas. N=347	18
Rysunek 5. Posiadanie planów inwestycyjnych na najbliższy czas a zmiana sytuacji ekonomicznej firmy. N=347	19
Rysunek 6. Rodzaj planowanych inwestycji. N=126	20
Rysunek 7. Szacowana skala inwestycji. N=126	21
Rysunek 8. Najczęściej poszukiwane przez pracodawców zawody. N=93	23
Rysunek 9. Formy zatrudnienia w firmach. N=346	24
Rysunek 10. Zawody, które będą najbardziej poszukiwane w przyszłości. N=347	25
Rysunek 11. Zawody, które będą najmniej poszukiwane w przyszłości. N=347	28
Rysunek 12. Cechy pracowników najbardziej przydatne na rynku pracy. N=347	30
Rysunek 13. Istotność wymagań stawianych pracownikowi. N=347	31
Rysunek 14. Kierowanie pracowników na kursy, szkolenia, studia podyplomowe. N=347	33
Rysunek 15. Kierowanie pracowników na kursy, szkolenia, studia podyplomowe a sektor własności. N=347	34

Rysunek 16. Dziedziny kursów i szkoleń, na które najczęściej kierowani są pracownicy. N=229	35
Rysunek 17. Na jakie kursy i szkolenia pracownicy są kierowani najczęściej? N=229	36
Rysunek 18. Szkolenia i kursy, na które pracownicy byliby kierowani przy dofinansowaniu. N=347	39
Rysunek 19. Szkolenia, na które zwiększy się zapotrzebowanie. N=347	41
Rysunek 20. Spełnianie wymagań rynku pracy przez lokalne placówki oświatowe. N=347	44
Rysunek 21. Organizowanie przez przedsiębiorstwo praktyk dla absolwentów. N=347	45
Rysunek 22. Przyjmowanie praktykantów a typ sektora. N=347	46
Rysunek 23. Liczba absolwentów przyjętych na praktyki w okresie ostatnich 12 miesięcy. N=193	46
Rysunek 24. Opinie dotyczące oceny praktyk absolwenckich jako dobrego instrumentu rynku pracy. N=347	47
Rysunek 25. Pożądane zmiany w liczbie szkół. N=347	48
Rysunek 26. Typy szkół, których najbardziej brakuje w powiecie. N=347	49
Rysunek 27. Wielkość rotacji pracowników w przedsiębiorstwie. N=347	50
Rysunek 28. Przyczyny dużej rotacji pracowników. N=122	51
Rysunek 29. Wpływ wydarzeń gospodarczych na sytuację lokalnego rynku pracy. N=347	52
Rysunek 30. Liczba zatrudnionych pracowników w przedsiębiorstwach. N=347	53
Rysunek 31. Liczba zatrudnionych pracowników w przedsiębiorstwach. N=347	54
Rysunek 32. Struktura płci pracowników w przedsiębiorstwach publicznych i prywatnych. N=347	55
Rysunek 33. Współczynnik wykształcenia w przedsiębiorstwach publicznych i prywatnych. N=347	56
Rysunek 34. Struktura własnościowa pracodawców w powiecie elbląskim. N=347	57
Rysunek 35. Struktura kapitałowa pracodawców w powiecie elbląskim. N=347	57
Rysunek 36. Główna sekcja PKD. N=347	58
Rysunek 37. Struktura działalności - wybrane sekcje PKD. N=92	59
Rysunek 38. Rodzaj firmy. N=347	60
Rysunek 39. Szacowane roczne obroty firmy. N=332	61
Rysunek 40. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	86
Rysunek 41. Struktura wieku osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	86
Rysunek 42. Struktura wieku osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	87
Rysunek 43. Struktura wieku osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	87
Rysunek 44. Staż pracy osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	88
Rysunek 45. Staż pracy osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	88
Rysunek 46. Podmioty gospodarcze według ilości pracowników	103

Tabela 1. Cele badania	3
Tabela 2. Metody badawcze, próby oraz uzasadnienie metod	4
Tabela 3. Pracownicy techniczni wykwalifikowani – poszukiwane zawody	26
Tabela 4. Inne poszukiwane zawody	27
Tabela 5. Najmniej poszukiwane w przyszłości zawody - inne	29



Tabela 6. Cechy jakie powinien posiadać pracownik	32
Tabela 7. Cechy jakie powinien posiadać pracownik - inne	32
Tabela 8. Szkolenia pracowników - oczekiwane kursy zawodowe	37
Tabela 9. Szkolenia i kursy pracowników, z których pracodawcy skorzystaliby przy dofinansowaniu	40
Tabela 10. Szkolenia i kursy, na które zwiększy się zapotrzebowanie - inne	42
Tabela 11. Rodzaje wykształcenia i przypisane wagi.....	56
Tabela 12. Liczba ofert pracy	82
Tabela 13. Bezrobotni według wykształcenia, wieku, stażu pracy i czasu pozostawiania bez pracy. 2009 rok. (źródło: PUP Elbląg).....	89
Tabela 14. Bezrobotni według wykształcenia, wieku, stażu pracy i czasu pozostawiania bez pracy. 2010 rok. (źródło: PUP Elbląg).....	90
Tabela 15. Oferty pracy – według wielkich grup zawodów w latach 2008-2010	92
Tabela 16. Oferty pracy według rodzaju działalności (źródło: PUP Elbląg)	93
Tabela 17. Najczęściej oferowane miejsca pracy w 2009 r. porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego (źródło: PUP Elbląg).....	94
Tabela 18. Najczęściej oferowane miejsca pracy w 2010 roku (źródło: PUP Elbląg)	96
Tabela 19. Oferty pracy – według wielkich grup zawodów (źródło: PUP Elbląg)	98