

Badanie określające zapotrzebowanie na zawody na jarosławskim rynku pracy

RAPORT KOŃCOWY Z BADAŃ



**Powiatowy Urząd Pracy
w Jarosławiu**

- kwiecień 2015 -

**Badanie realizowane
na zlecenie:**



Powiatowego Urzędu Pracy w Jarosławiu
ul. Słowackiego 2
37-500 Jarosław

**Wykonawca
badania:**

BIOSTAT

www.biostat.com.pl

44-206 Rybnik
Ul. Kowalczyka 17
tel/fax. 32 422 17 07
biuro@biostat.com.pl

Zespół badawczy:

Bartosz Olcha – kierownik projektu
dr Ewa Tkocz-Piszczyk – członek zespołu badawczego
Rafał Piszczyk – członek zespołu badawczego
dr Małgorzata Zofia Płaszczyca – członek zespołu badawczego
Katarzyna Ciastowicz – koordynator badania terenowego



Spis treści

Wprowadzenie	4
Nota metodologiczna	5
Ogólna charakterystyka powiatu jarosławskiego.....	6
<i>Ludność</i>	6
<i>Migracje</i>	8
<i>Przedsiębiorczość</i>	10
<i>Bezrobocie</i>	14
<i>Charakterystyka osób bezrobotnych</i>	17
<i>Kształcenie ustawiczne</i>	22
Charakterystyka badanych	24
Kondycja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw	27
Dynamika zatrudnieniowa badanych przedsiębiorstw oraz zapotrzebowanie na zawody.....	31
Polityka szkoleniowa firm oraz potrzeby szkoleniowe.....	40
Oczekiwania przedsiębiorców w zakresie formy współpracy i pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy, w tym w zakresie skorzystania ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego	45
Wnioski i rekomendacje	50
Spis rysunków i tabel	54



Wprowadzenie

W niniejszym raporcie przedstawione zostały wyniki otrzymane w pierwszej części badania przeprowadzonego w kwietniu 2015 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu. Badanie zostało przeprowadzone przez firmę BIOSTAT. Projekt badawczy umożliwił uzyskanie informacji w ramach następujących celów szczegółowych:

- I. Sytuacja ekonomiczna pracodawców, struktura oraz kierunki rozwoju;
- II. Potencjał kadrowy firm i instytucji, obecne kwalifikacje pracowników, zapotrzebowanie na nowych pracowników (w latach 2015 – 2016) z wyszczególnieniem osób w wieku powyżej 45 lat w tym:
 - a) zawody na jakie jest zapotrzebowanie,
 - b) kwalifikacje twarde oczekiwane przez pracodawców,
 - c) kwalifikacje miękkie oczekiwane przez pracodawców,
- III. Polityka szkoleniowa firm oraz potrzeby szkoleniowe;
- IV. Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych oraz nadwyżkowych i deficytowych;
- V. Oczekiwania pracodawców w zakresie formy współpracy i pomocy ze strony PUP, w tym w zakresie skorzystania ze wsparcia KFS (Krajowego Funduszu Szkoleniowego) oraz formy dotychczasowej współpracy.

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz. Wszystkie jego elementy określają system funkcjonowania badanych pracodawców na rynku pracy, w tym we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. Sprawność tego systemu to szansa dla przedsiębiorców, którzy mogą w efektywny sposób zaplanować rozwój inwestycyjny, a działalność firmy oprzeć na bazie wykwalifikowanych pracowników. Dobra współpraca z instytucjami rynku pracy owocuje również wymiernymi korzyściami dla lokalnej społeczności. Lepsza sytuacja przedsiębiorstw przekłada się na wzrost liczby miejsc pracy, poprawę stopy życiowej mieszkańców oraz podnosi atrakcyjność badanego terenu.

Nota metodologiczna

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- Opracowanie metodologii badawczej, narzędzi badawczych,
- Analiza danych zastanych,
- Dobór próby, realizacja terenowej fazy badania,
- Digitalizacja pozyskanego materiału empirycznego,
- Opracowanie raportu statystycznego,
- Opracowanie raportu końcowego.

Informacje na temat założonego zakresu badawczego uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzi – kwestionariusza wywiadu CATI (badania ilościowe przeprowadzone z pracodawcami). Narzędzie zostało opracowane przez Wykonawcę badania. Zagadnienia stanowiące jego treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego składając się łącznie z 24 pytań. Kwestionariusz badania zawiera przede wszystkim informacje odnoszące się do tematu badania, jak i pytania merytoryczne. Narzędzie zostało zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych.

Dla celów diagnozy sytuacji obecnej powiatu jarosławskiego w kontekście obszaru przedsiębiorczości zastosowano także metodę analizy danych zastanych. Analizie tej poddano następujące dane:

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

Wielkość próby badawczej wyniosła 839 pracodawców funkcjonujących w powiecie jarosławskim. Podmioty gospodarcze zostały wybrane do badania w sposób losowo – warstwowy, gdzie warstwy stanowiły wielkość zatrudnienia oraz sekcja PKD 2007.

Podczas realizacji wywiadów dążono do tego, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów, bez poczucia, że informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości. Kontakt badacza z ankietowanymi przedstawicielami pracodawców miał formę pośrednią za pomocą łączu telefonicznych (badanie CATI).

Ogólna charakterystyka powiatu jarosławskiego

Powiat jarosławski położony jest w południowo-wschodniej Polsce. Wschodnia granica powiatu pokrywa się z granicą polsko-ukraińską i liczy niewiele ponad 7 km. W jego skład wchodzi 11 gmin, w tym 9 gmin wiejskich, którymi są: Chłopice, Jarosław, Laszki, Pawłosiów, Pruchnik, Radymno, Rokietnica, Rożwienica, Wiązownica oraz dwie gminy miejskie: Jarosław i Radymno. Obszar powiatu obejmuje 1029 km², który zamieszkuje ok. 122 tys. osób. Region jarosławski niemal w całości położony jest we wschodniej części Kotliny Sandomierskiej, tylko jego południowe krańce sięgają pasma pierwszych wzniesień Pogórza Karpackiego. Powiat jarosławski leży na strategicznym szlaku komunikacyjnym - kolejowym i drogowym - z Niemiec na Ukrainę i dalej do Rosji oraz na południowy wschód Europy. Na tle innych powiatów Podkarpacia powiat jarosławski wyróżnia się pod względem gospodarki rolnej. Użytki rolne stanowią 68,2%, natomiast grunty orne 51% ogólnej powierzchni powiatu. W strukturze bonitacyjnej grunty klasy I - IV stanowią 82,8%, co umożliwia uprawę wszystkich roślin. W produkcji roślinnej znaczącą pozycję - 58% zajmuje uprawa zbóż, buraków cukrowych, rzepaku, ziemniaków oraz roślin pastewnych. Powiat jarosławski to powiat rolniczo - przemysłowy, z przemysłem skoncentrowanym w Jarosławiu. Intensywny rozwój przemysłu w tym regionie rozpoczął się po II wojnie światowej. Dominującą gałęzią przemysłu jest przetwórstwo rolno - spożywcze, co wynika z rolniczego charakteru powiatu. Powiat jarosławski zalicza się do regionów bardzo atrakcyjnych turystycznie. Urozmaicony krajobraz, rozległe kompleksy leśne bogate w zwierzyńę, bogactwo rzadkich okazów fauny i flory, czyste wody i powietrze, zdrowy klimat, brak uciążliwych dla środowiska inwestycji oraz bogaty dorobek kultury materialnej i duchowej, stwarza wyjątkowe warunki dla rozwoju turystyki i agroturystyki. Przepływająca przez powiat rzeka San dzieli go na część prawobrzeżną niższą - Niż Nadsanowy z częścią Płaskowyżu Tarnogrodzkiego i część lewobrzeżną wyższą, odcinającą się wyraźną krawędzią od doliny Sanu wyżyną przykarpacką, zwaną Pogórzem Rzeszowskim, tworząc obszar o łagodnych wzgórzach wysokości 300-400 m. Najwyższe wzniesienie (433 m n.p.m.) mieści się w punkcie położonym na południe od Jodłówki w gminie Pruchnik. Bezpośrednie sąsiedztwo obszarów nizinnych i podgórskich stwarza idealne warunki do uprawiania turystyki górskiej, sportów zimowych, lotniarstwa, turystyki konnej, wędrówek pieszych i rowerowych.¹

Ludność

W powiecie jarosławskim liczba ludności na koniec III kwartału 2014 roku wyniosła 121 948 osób, z czego nieco ponad połowę (51,3%) stanowiły kobiety. Średnia gęstość zaludnienia w powiecie (według danych z końca 2013 roku²) jest taka sama jak w województwie – wynosi 119 osób na 1 km². Największa gęstość zaludnienia występuje w mieście Jarosławiu (1118 osób na km²), w którym mieszka około 32,0% ogółu mieszkańców powiatu. W mieście Radymnie mieszka natomiast 393 osób na km² powierzchni. Do gmin, w których gęstość zaludnienia jest większa niż 100 osób na km² powierzchni należą: Pawłosiów (178 os/km²), Pruchnik (123 os/km²), Jarosław (116 os/km²) oraz Chłopice (114 os/km²). Gminę Rożwienica zamieszkuje 90 osób na km² powierzchni, w gminie Rokietnica żyje 77 osób na km², a gęstość zaludnienia w gminie Radymnie wynosi 68 os/km². Do gmin o najniższej gęstości zaludnienia należą: Laszki (51 os/km²) oraz Wiązownica (47 os/km²). Do gmin, w których mieszka znacząca część mieszkańców powiatu – oprócz miasta Jarosławia – należą: Jarosław (10,7%),

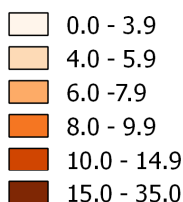
¹ <http://www.starostwo.jaroslaw.pl/>; „Strategia rozwoju powiatu jarosławskiego na lata 2008-2015

² W czasie przygotowywania raportu brak było danych z 2014 na temat ludności w gminach powiatu

Radymno (9,4%) oraz Pruchnik (8,1%). Najniższy procent mieszkańców został odnotowany w gminie Rokietnica (3,6%). Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu przedstawiono na rysunku nr 1. W powiecie jarosławskim liczba mieszkańców zmniejszyła o 284 osoby (0,2%) w relacji do stanu na 31 grudnia 2012 r. Największy spadek odnotowano w mieście Jarosław (o 288 osób, tj. 0,7%) oraz w: gminie Radymno (45 osób, tj. 0,4%), mieście Radymno (spadek o 27 osób, tj. 0,5%), gminie Roźwienica (spadek o 22 osoby, tj. 0,4%) oraz w gminie Jarosław (spadek o 21 osób, tj. 0,2%). Do wzrostu doszło natomiast w gminie Wiązownica (o 86 osób, tj. 0,8%) w gminie Rokietnica (6 osób, tj. 0,1%) oraz w gminie Pruchnik (4 osoby, tj. 0,04%).

Rysunek 1. Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu jarosławskiego

**Procent ludności gminy
w ogólnej liczbie
ludności powiatu[%]**



**Liczba mieszkańców na
km² powierzchni N**



Według stanu z 31.XII.2013r.

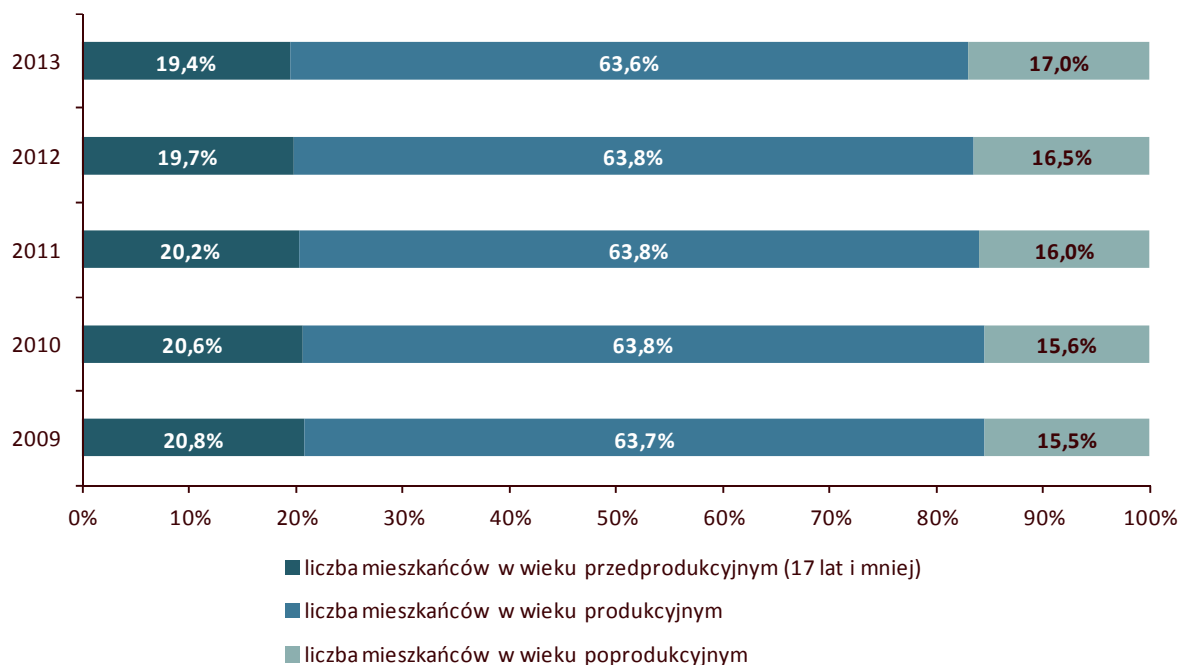
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Opracowanie własne

Osoby w wieku produkcyjnym stanowią 63,6% mieszkańców powiatu jarosławskiego. Na przestrzeni lat 2009–2013 udział tej grupy w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu ulegał niewielkim fluktuacjom (63,6% - 63,8%). Odsetek mieszkańców w wieku poprodukcyjnym w latach 2009-2013 stop-

niowo wzrastał (od 15,5% do 17,0%), malał natomiast odsetek mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym (z 20,8% do 19,4%). Strukturę wieku mieszkańców powiatu jarosławskiego ilustruje rysunek nr 2.

Rysunek 2. Struktura mieszkańców powiatu jarosławskiego pod względem wieku*



*Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres.

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

Migracje

Czynnikami wpływającymi na spadek lub przyrost ludności są migracje na pobyt stały, zarówno wewnętrzne – rozpatrywane w skali kraju, województwa i powiatów, jak i zewnętrzne. **W powiecie jarosławskim na przestrzeni ostatnich lat (od 2009 do 2013 r.) saldo migracji było ujemne.** Oznacza to, że więcej osób opuszczało teren powiatu niż do niego przyjeżdżało. Dominującą formą migracji były wymeldowania na wieś. W latach 2009-2013 w wyniku migracji liczba mieszkańców powiatu jarosławskiego zmniejszyła się o 1 353 osoby. Największy ujemny bilans migracji odnotowany został w mieście Jarosław (1150 osób) mieście Radymno (131 osób), w gminie Radymno (101 osób) oraz w gminie Roźwienica (71 osób). Do gmin, w których zanotowano dodatni bilans migracji należą gminy: Jarosław (111 osób) oraz Pawłosiów (88 osób). Saldo migracji na przestrzeni lat 2009 – 2013 w powiecie jarosławskim przedstawia tabela nr 1.

Tabela 1. Saldo migracji dla powiatu jarosławskiego w latach 2009-2013*

Jednostka terytorialna	2009	2010	2011	2012	2013	ogółem
Powiat jarosławski	-159	-310	-306	-261	-317	-1353
Miasto Jarosław	-181	-283	-239	-214	-233	-1150
Miasto Radymno	-40	-35	-4	-8	-44	-131

Jednostka terytorialna	2009	2010	2011	2012	2013	ogółem
Chłopice	0	-21	-6	9	-4	-22
Jarosław	37	-11	63	29	-7	111
Laszki	1	-20	-15	-3	24	-13
Pawłosiów	41	63	0	2	-18	88
Pruchnik	4	43	-18	5	-43	-9
Radymno	-11	-42	-38	-31	21	-101
Rokietnica	-7	-12	-13	-9	5	-36
Roźwienica	-3	-1	-22	-19	-26	-71
Wiązownica	0	9	-14	-22	8	0

*Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres.

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

Szczegółowy rozkład liczby osób, które zameldowały i wymeldowały się w latach 2009 – 2013 w poszczególnych gminach powiatu jarosławskiego przedstawia poniższa tabela. Największy ruch osób w powiecie jarosławskim wystąpił w latach 2010 i 2014 – łącznie zameldowało się i wymeldowało odpowiednio 2 432 i 2 351 osób.

Tabela 2. Ruch migracyjny w gminach powiatu jarosławskiego 2009 – 2013*

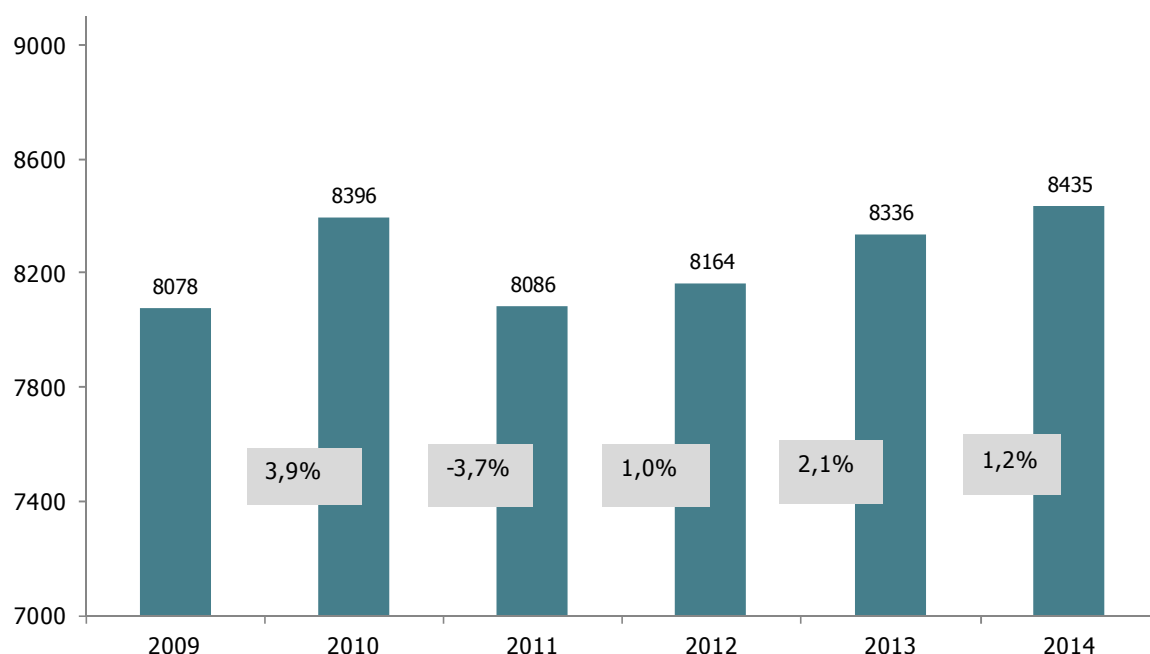
Jednostka terytorialna	zameldowania ogółem					wymeldowania ogółem				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Powiat jarosławski	1061	1061	969	958	1017	1220	1371	1275	1219	1334
Miasto Jarosław	275	293	271	257	276	456	576	510	471	509
Miasto Radymno	41	35	58	50	40	81	70	62	58	84
Chłopice	41	35	26	42	43	41	56	32	33	47
Jarosław	163	138	175	155	141	126	149	112	126	148
Laszki	86	64	60	58	64	85	84	75	61	40
Pawłosiów	108	136	78	93	71	67	73	78	91	89
Pruchnik	58	96	65	88	73	54	53	83	83	116
Radymno	119	67	82	79	122	130	109	120	110	101
Rokietnica	26	29	26	20	29	33	41	39	29	24
Roźwienica	60	46	40	40	37	63	47	62	59	63
Wiązownica	84	122	88	76	121	84	113	102	98	113

*Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres.
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Przedsiębiorczość

Na koniec 2014 roku w rejestrze REGON powiatu jarosławskiego zarejestrowanych było **8 435 podmiotów gospodarczych**, z czego 95,8% podmiotów należało do sektora prywatnego. Na przestrzeni ostatnich kilku lat liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych ulegała wahaniom. Po tendencji wzrostowej trwającej od roku 2009 do roku 2010 liczba podmiotów gospodarczych w 2011 roku zmniejszyła się o 3,7% i wyniosła 8086 jednostek. Po tym okresie aż do końca 2014 roku liczba zarejestrowanych przedsiębiorstw sukcesywnie się zwiększała. Ogółem od 2011 roku do 2014 roku liczba podmiotów gospodarczych na terenie powiatu jarosławskiego zwiększyła się o 349. Szczegółowe dane ilustruje rysunek nr 3.

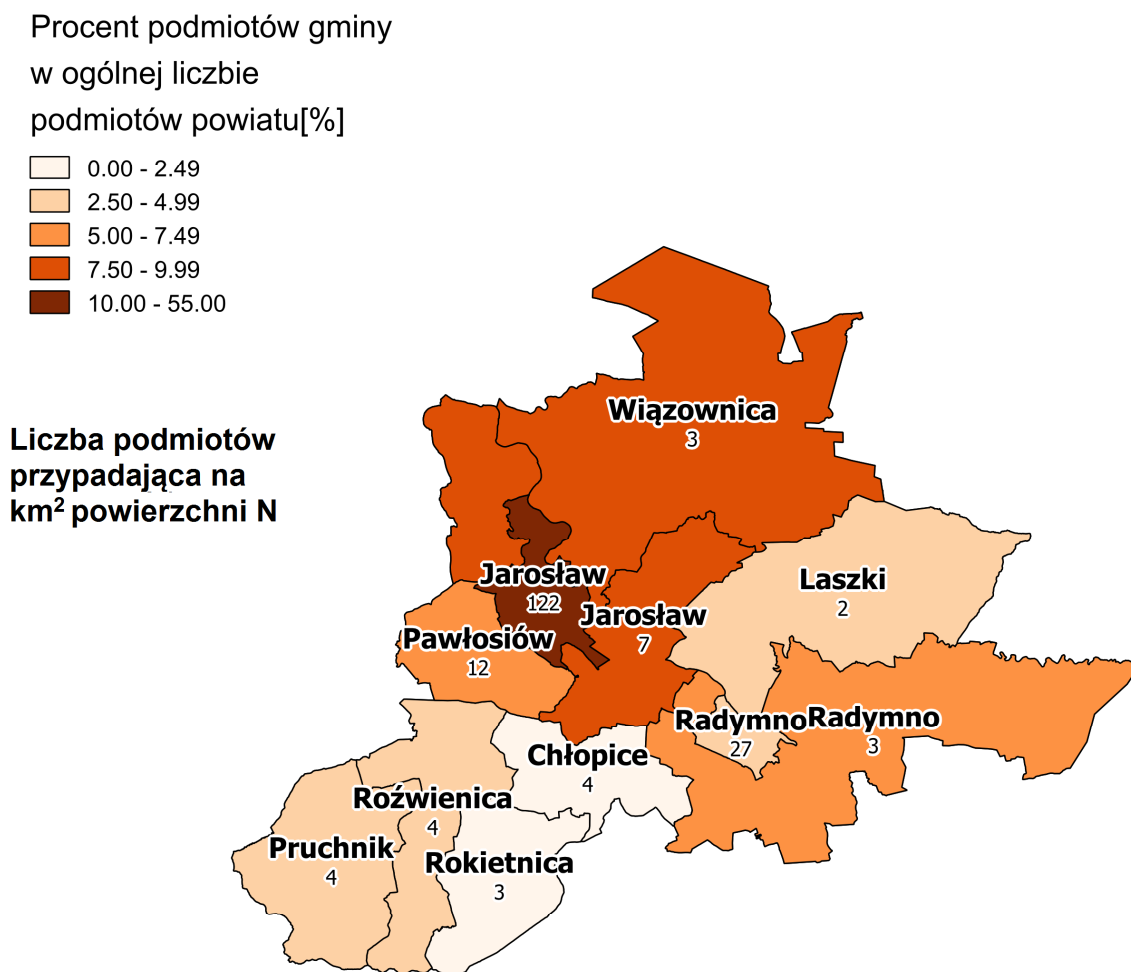
Rysunek 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie jarosławskim w ciągu ostatnich 6 lat



Według stanu z ostatniego dnia czerwca, kończącego wskazany okres.
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

W powiecie jarosławskim na km² powierzchni przypada 8 podmiotów gospodarczych, podczas gdy średnia dla całego województwa podkarpackiego wynosi 26 podmiotów na km². Rozkład liczby podmiotów zarejestrowanych w powiecie jarosławskim jest zróżnicowany w obrębie poszczególnych gmin. **Miasto Jarosław wyróżnia się największą liczbą podmiotów gospodarczych, znajduje się tam 4 286 j. gospodarczych, co przekłada się na skoncentrowanie jednostek gospodarczych na poziomie 122 jednostek gospodarczych na km² powierzchni.** Dużą liczbą jednostek gospodarczych charakteryzuje się również gmina Jarosław (764 j. gospodarcze), Wiązownica (673 podmioty), oraz Pawłosiów (564 podmioty gosp.). Do gmin o najniższej liczbie podmiotów gospodarczych należą: Chłopice i Rokietnica (funkcjonuje tam odpowiednio 204 i 177 przedsiębiorstw). Dane dotyczące liczby podmiotów gospodarczych w powiecie jarosławskim w podziale według gmin ilustruje rysunek nr 4.

Rysunek 4. Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu jarosławskiego



Według stanu z 31.XII.2014 r.
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>
Opracowanie własne

Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych w powiecie jarosławskim jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G). Ten rodzaj działalności prowadzi około 32,1% podmiotów w powiecie. Około 13,1% firm działa w budownictwie (sekcja F), a 7,6% powiatowych firm zajmuje się przetwórstwem przemysłowym (sekcja C). Dodatkowo, co najmniej 7,5% przedsiębiorstw zajmuje się działalnością w obszarze sekcji S i T (pozostała działalność usługowa), w sekcji M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) działa 6,7% podmiotów, a transportem i gospodarką magazynową – sekcja H – zajmuje się 6,5% przedsiębiorstw. W pozostałych sekcjach funkcjonuje nie więcej niż 4,6% podmiotów.

W powiecie jarosławskim w 2014 roku liczba jednostek gospodarczych wzrosła w 13 sekcjach. Największy procentowy wzrost nastąpił w sekcjach J – informacja i komunikacja (20,2%, tj. 24 podmioty), oraz w sekcji B – górnictwo i wydobywanie (10,5%, tj. 2 podmioty). Znaczący wzrost nastąpił również w sekcjach S i T (pozostała działalność usługowa; 9,7% - 56 podmiotów), N - działalność w zakresie

usług administrowania i działalność wspierająca (8,9%, tj. 14 podmiotów), w sekcji F (budownictwo, 4,9% - 52 podmioty) oraz w sekcji S i T (pozostała działalność usługowa, 10 podmiotów). Do spadku liczby doszło w pięciu sekcjach: sekcji E (dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; 21,6% - 6 podmiotów), sekcji K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa; 4,5%), sekcji G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych włącznie motocykle, 2,7%), sekcji P (edukacja; 1,2%) oraz w sekcji H (transport i gospodarka magazynowa; 0,2%). Ogółem liczba podmiotów gospodarczych w 2013 roku wzrosła o 1,2% (99 podmiotów gospodarczych). Omawiane dane znajdują się w tabeli nr 3.

Tabela 3. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie jarosławskim według sekcji PKD

Obszar działalności		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie	
		N	%	N	%
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	145	1,7%	2	1,4%
B	Górnictwo i wydobywanie	21	0,2%	2	10,5%
C	Przetwórstwo przemysłowe	645	7,6%	18	2,9%
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	6	0,1%	0	0,0%
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	22	0,3%	-6	-21,4%
F	Budownictwo	1109	13,1%	52	4,9%
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2708	32,1%	-71	-2,6%
H	Transport i gospodarka magazynowa	546	6,5%	-1	-0,2%
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	181	2,1%	4	2,3%
J	Informacja i komunikacja	143	1,7%	24	20,2%
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	233	2,8%	-11	-4,5%
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	255	3,0%	5	2,0%
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	568	6,7%	10	1,8%
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	171	2,0%	14	8,9%
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	113	1,3%	2	1,8%

P	Edukacja	343	4,1%	-4	-1,2%
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	385	4,6%	1	0,3%
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	209	2,5%	2	1,0%
S i T	Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	632	7,5%	56	9,7%
U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0,0%	0	0,0%
-	Ogółem	8435	100,0%	99	1,2%

Według stanu z 31.XII.2013r.

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

Opracowanie własne

W powiecie jarosławskim funkcjonują głównie mikro-przedsiębiorstwa (do 9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10 – 49 pracowników). Podmioty gospodarcze zatrudniające 50-249 pracowników stanowią 0,8% ogółu zarejestrowanych podmiotów w powiecie. W porównaniu do stanu z 2013 roku w powiecie wzrosła liczba mikro i małych przedsiębiorstw (o odpowiednio 1,1% i 1,8%) Wzrostowi uległa również liczba średnich przedsiębiorstw (o 4,5%), a ilość dużych przedsiębiorstw pozostała bez zmian. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów w podziale według klas wielkości ilustruje tabela nr 4.

Tabela 4. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie jarosławskim według klas wielkości

Klasa wielkości przedsiębiorstwa		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie	
		N	%	N	%
Mikro przedsiębiorstwa	0-9 prac.	8025	95,1%	90	1,1%
Małe przedsiębiorstwa	10-49 prac.	336	4,0%	6	1,8%
Średnie przedsiębiorstwa	50-249 prac.	67	0,8%	3	4,5%
Duże przedsiębiorstwa	250-999 prac.	7	0,1%	0	0,0%
	1000i więcej prac.	0	0,0%	0	0,0%
Ogółem		8435	100,0%	99	1,2%

Według stanu z 31.XII.2014 r.

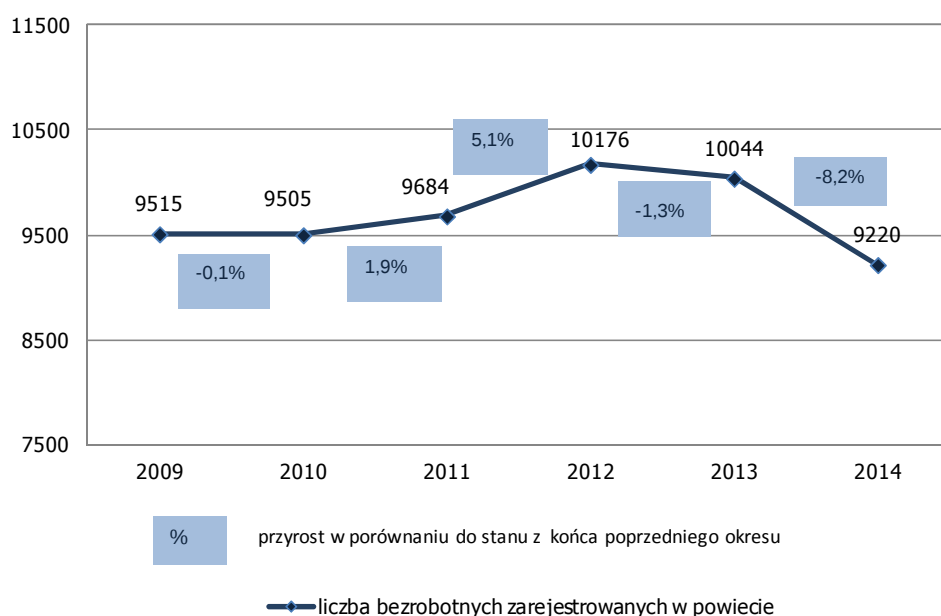
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Opracowanie własne

Bezrobocie

Na koniec 2014 roku w powiecie jarosławskim zarejestrowanych było 9220 osób bezrobotnych, z czego 48,3% stanowiły kobiety. W latach 2009-2010 nastąpił nieznaczny 0,1% spadek liczby bezrobotnych, po czym nastąpiła tendencja wzrostowa utrzymująca się do końca 2012 roku, kiedy to liczba osób bezrobotnych wyniosła 10176. Od roku 2012 do końca rozpatrywanego okresu liczba zarejestrowanych bezrobotnych stale malała i w tym okresie zmniejszyła się o 956 osób. Szczegółowe dane prezentuje rysunek nr 5.

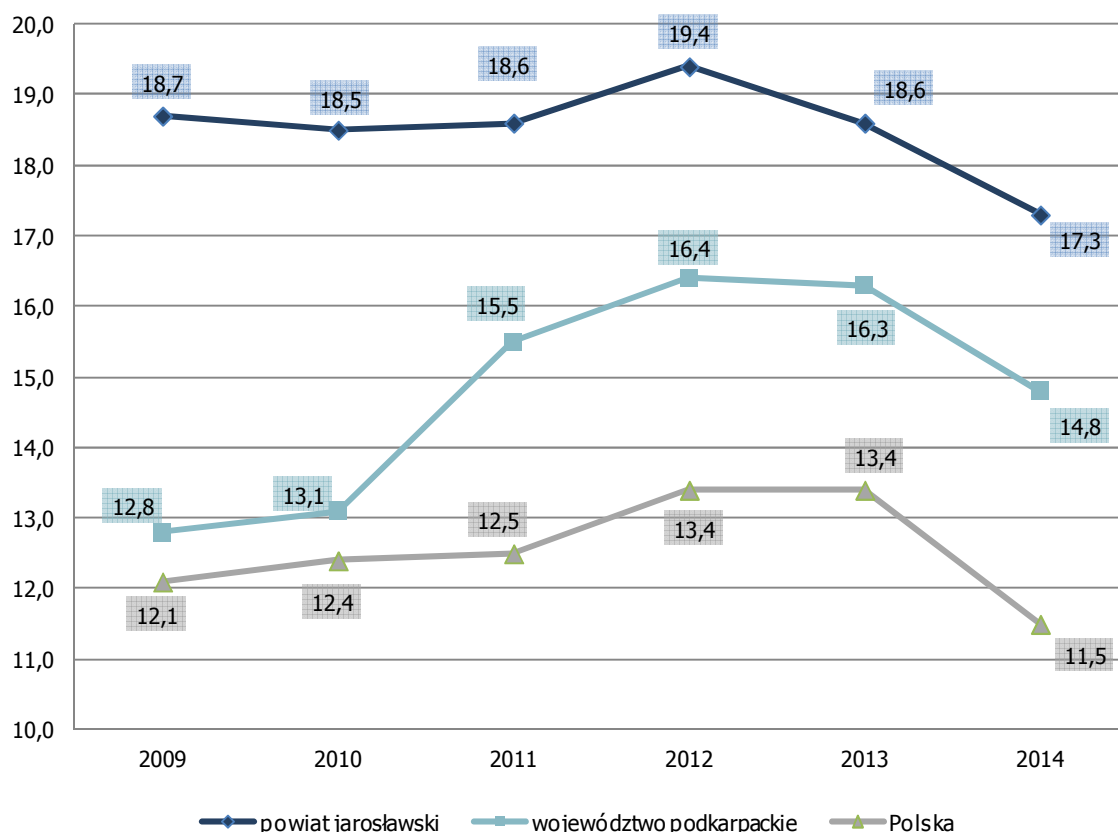
Rysunek 5. Bezrobocie w powiecie jarosławskim



Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>,
Stan z końca wyszczególnionego okresu
Opracowanie własne

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie jarosławskim wyniosła w na koniec 2014 roku 17,3 pkt. proc., podczas gdy na terenie województwa oraz całego kraju bezrobocie wynosiło odpowiednio o 14,8 pkt. proc. i 11,5 pkt. proc. Od 2009 do 2010 roku stopa bezrobocia w powiecie nieznacznie się zmniejszyła z 18,7 pkt. proc. do 18,5 pkt. procentowych. Przez kolejne dwa lata stopa bezrobocia stale się zwiększała i w roku 2012 osiągnęła wartość 19,4 pkt. procentowych. Od 2012 roku odnotowana została tendencja spadkowa, w efekcie której stopa bezrobocia zmniejszyła się o 2,1 pkt. procentowego. W latach 2009 – 2012 stopa procentowa w całym województwie wzrosła z 12,8 pkt. do proc. 16,4 pkt. proc, a następnie w ciągu kolejnych dwóch lat zmalą o 1,6 pkt. procentowego. Stopa bezrobocia w całym kraju rosła w latach 2009-2012 (wzrost o 1,3 pkt. procentowy), po czym do roku 2013 utrzymywała się na stałym poziomie 13,4 pkt. procentowych. W ciągu ostatniego rozpatrywanego roku stopa bezrobocia zmniejszyła się o 1,9 pkt. procentowego. Poziom stopy bezrobocia rejestrowanego ilustruje rysunek nr 6.

Rysunek 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie jarosławskim na tle województwa i kraju



Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl/>
Według stanu z końca każdego roku

Spadek liczby bezrobotnych na przestrzeni ostatniego roku został odnotowany we wszystkich gminach powiatu jarosławskiego. Do największego w porównaniu z rokiem poprzednim spadku liczby zarejestrowanych doszło w gminach Rokietnica (14,2%, tj. 49 osób) i Wiązownica (13,0%, tj. 122 osoby). Do znaczącego spadku liczby bezrobotnych doszło również w mieście Jarosław (11,2%, tj. 337 osoby) oraz gminie Roźwienica (10,8%, tj. 64 osoby). O ponad 7,0% zmniejszyła się również liczba bezrobotnych w gminie Laszki (8,3%, tj. 56 osób), Pawłosiów (7,4% tj. 48 osób) oraz w mieście Radymno (7,2%, tj. 36 osób). Do gmin, w których odnotowano najmniejsze spadki liczby bezrobotnych należą gminy: Jarosław (6,5%, 64 osoby), Radymno (3,8%, 36 osób) Chłopice (3,5%, 15 osób), oraz Pruchnik (0,3%, 2 osoby). Powyższe dane zostały przedstawione na rysunku nr 7.

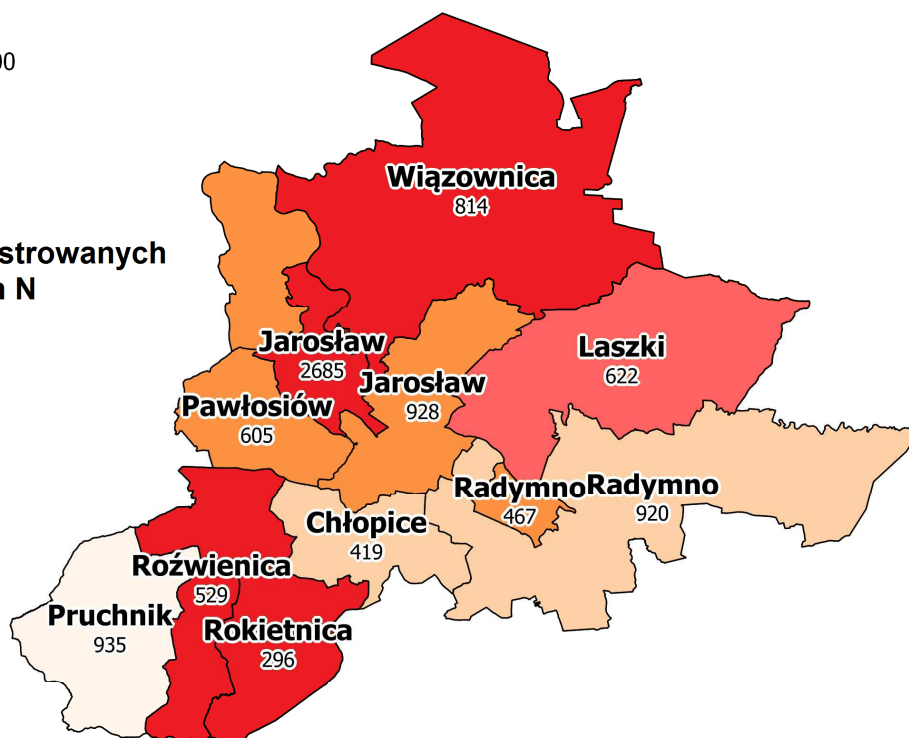
Rysunek 7. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz zmiana poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu jarosławskiego

Spadek liczby

bezrobotnych [%]

- 0.00- 2.49
- 2.50 - 4.99
- 5.00 - 7.49
- 7.50 - 9.99
- 10.00 - 15.00

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych N



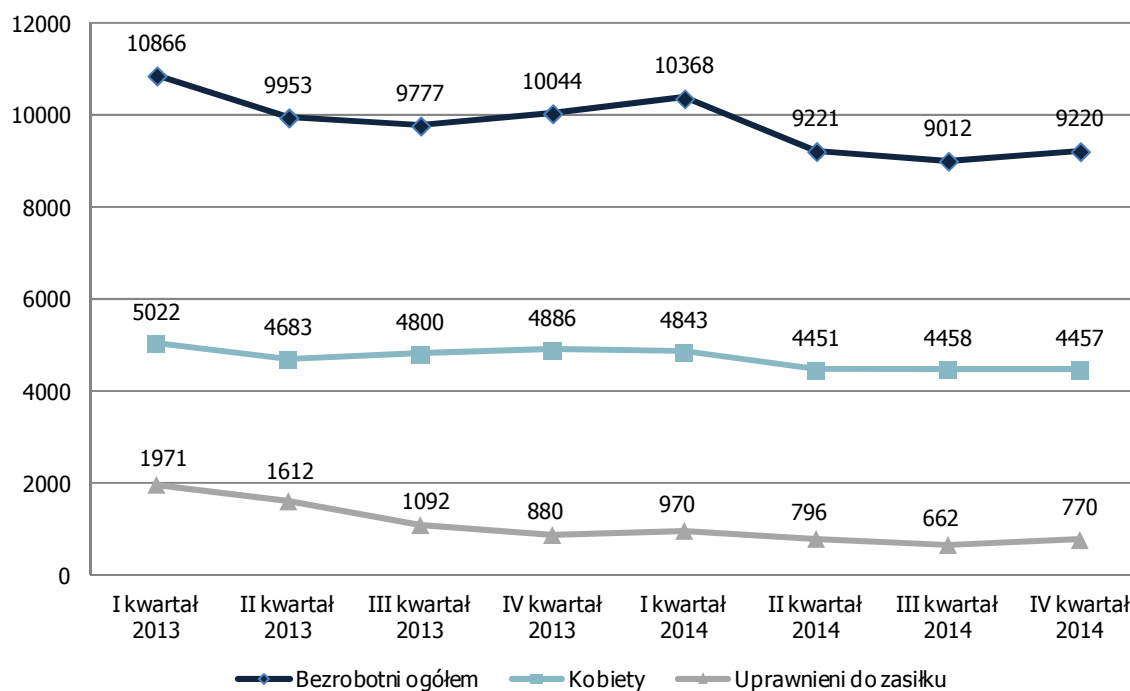
Według stanu z 31.XII.2014 r. i w porównaniu do okresu sprzed roku

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

Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych na terenie powiatu spadła pomiędzy I kwartałem 2013 a III kwartałem 2013 r. o 1089 osób. Następnie do końca I kwartału 2014 r. utrzymywała się tendencja wzrostowa, a liczba osób bezrobotnych wyniosła 10 368. Przez kolejne pół roku liczba zarejestrowanych osób bez pracy sukcesywnie się zmniejszała, a w ostatnim rozpatrywanym kwartale doszło do ponownego wzrostu liczby bezrobotnych osób (wzrost o 208 osób). W tym samym czasie liczba bezrobotnych kobiet również ulegała zmianom. Najmniej kobiet zarejestrowanych było na koniec II kwartału 2014 r. – 4451 (co stanowiło wtedy 48,3% ogólnej liczby bezrobotnych), najwięcej zaś na koniec I kwartału 2013 r. – 5022 (46,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). Liczba osób uprawnionych do zasiłku w okresie od I kwartału 2013 roku do IV kwartału 2014 roku zmniejszyła się o 1201 osób. Podczas gdy w IV kwartale 2013 roku wynosiła 1971 osób, w IV kwartale 2014 roku do zasiłku uprawnionych było tylko 880 osób. W następnym kwartale liczba osób pobierających zasiłek nie-

znacznie wzrosła (do 970 osób), po czym nastąpiła tendencja spadkowa i w III kwartale 2014 roku zasiłek otrzymywały 662 osoby. W ostatnim rozpatrywanym kwartale liczba uprawnionych do otrzymywania zasiłku wzrosła o 108 osób. Powyższe dane przedstawiono na rysunku nr 8.

Rysunek 8. Liczba bezrobotnych ogółem, bezrobotnych kobiet i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP Jarosław

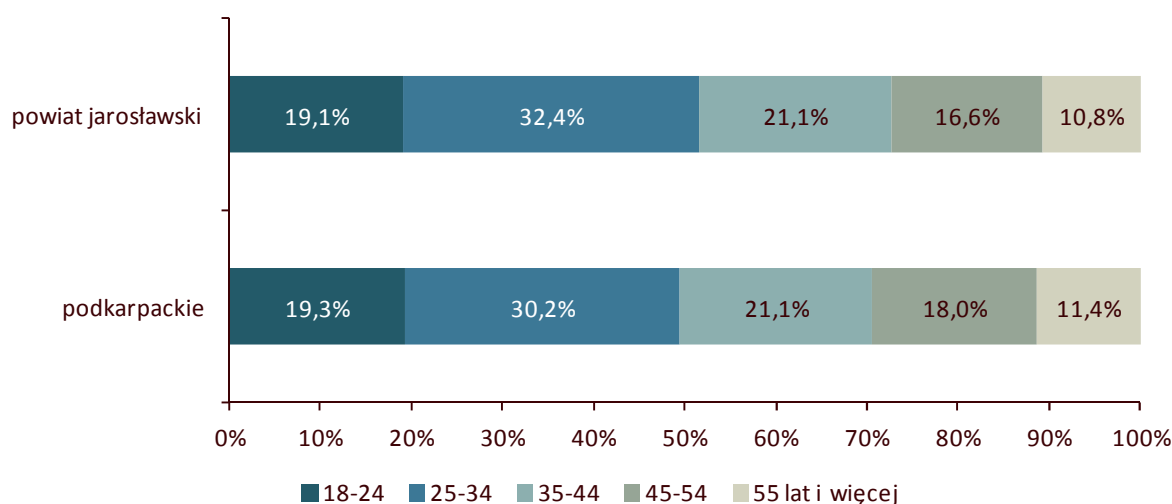


Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl/>
Stan z końca wyszczególnionego okresu

Charakterystyka osób bezrobotnych

Powiat jarosławski, charakteryzuje się podobnym udziałem wśród bezrobotnych, osób młodych w wieku 18 – 24 lata, jak w całym województwie podkarpackim (odpowiednio 19,1% i 19,3%). Odsetek osób w wieku 25 – 34 lata jest natomiast wyższy w powiecie (32,4%) niż w całym województwie, gdzie udział osób z tej grupy wiekowej wynosi około 30,2%. W województwie podkarpackim odsetek osób bezrobotnych w wieku 35-44 lata jest taki sam jak w powiecie – 21,1%. Udział osób w wieku 45-54 lata jest natomiast niższy w powiecie niż województwie i wynosi 16,6% (w województwie 18,0%). Powiat jarosławski charakteryzuje się niższym niż w województwie udziałem wśród bezrobotnych osób w wieku powyżej 55 lat. Podczas gdy w powiecie 10,8% osób bezrobotnych kwalifikuje się do tej grupy wiekowej, w województwie odsetek ten utrzymuje się na poziomie 11,4%. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie, mieście oraz w województwie przedstawiono na rysunku nr 9.

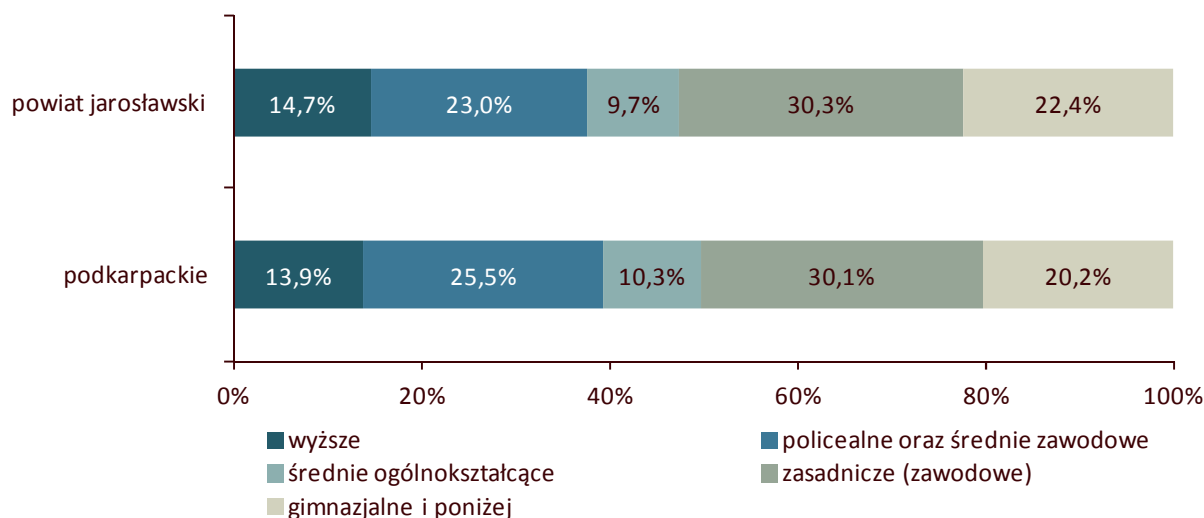
Rysunek 9. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie jarosławskim



Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>
Według stanu z 30.IX.2014 r.

W porównaniu z województwem powiat jarosławski posiada nieco wyższy odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym. W województwie odsetek ten wynosi 13,9% podczas gdy w powiecie utrzymuje się na 14,7% poziomie. W powiecie jarosławskim odsetek osób bezrobotnych legitymujących się wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym (23,0%) jest niższy niż w województwie (25,5%). Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowią 9,7% bezrobotnych w powiecie natomiast w województwie odsetek ten wynosi 10,3%. Wykształcenie zawodowe posiada 30,3% osób bezrobotnych powiatu jarosławskiego, natomiast w skali ogólnowojevodzkiej odsetek ten wynosi około 30,1%. W powiecie jarosławskim w porównaniu do województwa wyższy jest udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – wynosi 22,4%, natomiast w województwie 20,2%. Dane obrazujące strukturę bezrobotnych w powiecie jarosławskim oraz w województwie podkarpackim w podziale ze względu na wykształcenie ilustruje rysunek nr 10.

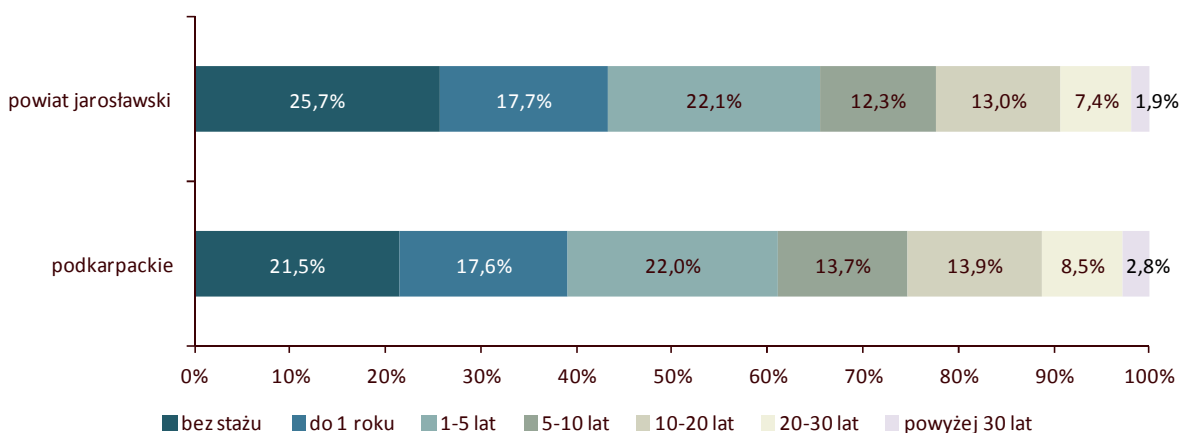
Rysunek 10. Struktura wykształcenia bezrobotnych w powiecie jarosławskim



Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>
Według stanu z 31.XII.2014 r.

W powiecie jarosławskim najwyższy odsetek bezrobotnych (43,4%) posiada niewielki staż pracy (do 1 roku). Dla porównania w województwie podkarpackim odsetek ten wynosi 39,1%. Osoby ze stażem pracy od 1 roku do 5 lat stanowią w powiecie około 22,1% bezrobotnych, natomiast w województwie udział osób w ogóle bezrobotnych z takim stażem pracy kształtuje na poziomie 22,0%. W powiecie odsetek osób ze stażem pracy do 5 do 20 lat wynosi 25,3%, co jest wartością niższą niż w przypadku województwa podkarpackiego (27,6%). Bezrobotni ze stażem pracy wynoszącym 20-30 lat stanowią 8,5% ogółu w województwie podkarpackim, podczas gdy w powiecie odsetek ten wynosi 7,4%. Staż pracy przekraczający 30 lat dotyczy 1,9% bezrobotnych w powiecie, natomiast 2,8% odsetek bezrobotnych z tak długim stażem pracy zarejestrowanych jest w województwie. Dane szczegółowe ilustruje rysunek nr 15.

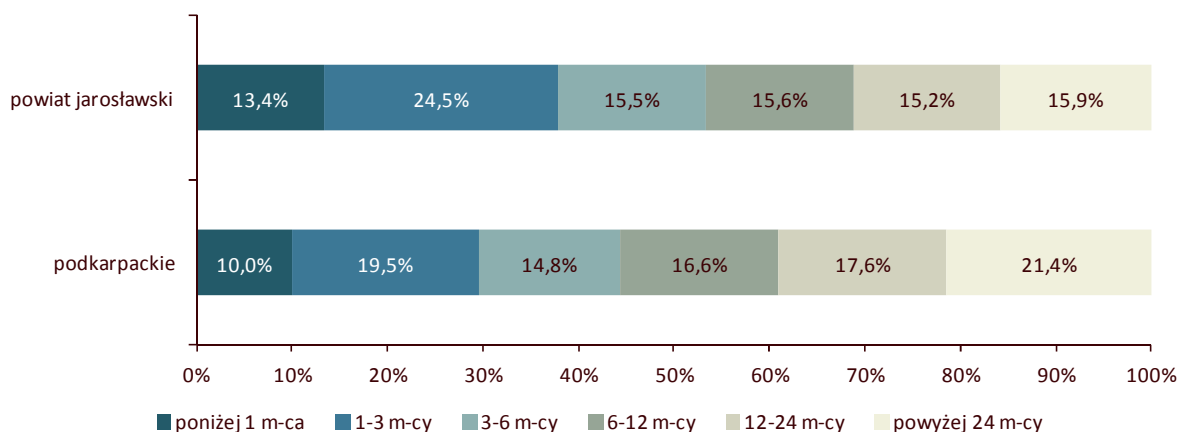
Rysunek 11. Staż pracy bezrobotnych w powiecie jarosławskim



Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>
Według stanu z 31.XII.2014 r.

Jednym z czynników charakteryzujących kondycję lokalnego rynku pracy jest czas pozostawania przez osoby bezrobotne bez zatrudnienia. **Powiat jarosławski w porównaniu z całym województwem charakteryzuje się wysokim udziałem wśród bezrobotnych osób, które pozostają bez pracy przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy.** Dla powiatu jarosławskiego odsetek ten kształtuje się na poziomie **37,9%**, a dla województwa podkarpackiego na poziomie **29,5%**. Odsetek pozostających bez pracy od 3 do 12 miesięcy wynosi 31,1% w powiecie oraz 31,4% w województwie. Podczas gdy w powiecie jarosławskim wśród zarejestrowanych bezrobotnych odsetek pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy wynosi 15,2%, w województwie odsetek ten jest wyższy o 2,4 pkt. procentowego (17,6%). Bezrobotni zamieszkujący powiat jarosławski w 15,9% przypadków pozostają bez zatrudnienia przez okres dłuższy niż 2 lata, podczas gdy w województwie odsetek ten jest wyższy i wynosi 21,4%. Rozkład danych dotyczących czasu pozostawania bez pracy przez bezrobotnych z terenu powiatu jarosławskiego i województwa podkarpackiego ilustruje rysunek nr 16.

Rysunek 12. Czas pozostawania bez pracy bezrobotnych w powiecie jarosławskim



Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>
Według stanu z 31.XII.2014 r.

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy to grupa osób, która ze względu na szczególne uwarunkowania ma znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia. **90,7% spośród ogółu bezrobotnych z powiatu jarosławskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy na koniec 2014 r. kwalifikuje się do grupy znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.** Wśród nich osoby długotrwale bezrobotne stanowią 72,1% osób bezrobotnych. Mniej, bo 58,1% bezrobotnych w szczególnej sytuacji to osoby bez wykształcenia średniego. Wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy 37,0% jest osobami bez doświadczenia zawodowego, a 34,1% należy do grupy osób bez kwalifikacji zawodowych. Około 21,5% osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy należy do grona osób w wieku powyżej 50 roku życia, a 21,1% ma nie więcej niż 25 lat. Pozostałe grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy są mniej liczne. Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka stanowią 14,1%, osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia stanowią 6,4% ogółu osób w szczególnej sytuacji na rynku, a niepełnosprawni 4,1%. Do grup mających najniższy udział wśród bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia (1,1%) oraz osoby po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego (0,1%).

W skali roku odnotowano spadek liczby bezrobotnych w 8 z 11 grup bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Największy procentowo spadek odnotowano wśród bezrobotnych do 25 roku życia (19,4%, tj. o 423 osoby). Wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy o 12,6% zmniejszyła się liczba osób bez doświadczenia zawodowego (spadek o 445 osób), a w grupie osób bez kwalifikacji zawodowych odnotowany został 7,3% spadek (o 225 osób). Liczba osób bez wykształcenia średniego zmniejszyła się o 6,7% (348 osób), natomiast wśród osób samotnie wychowujących dziecko do 18 roku życia doszło do 4,8% spadku (27 osób). Spadki zostały odnotowane w grupie osób niepełnosprawnych (4,7%, tj. 17 osób), długotrwale bezrobotnych (spadek o 4,1%, tj. 259 osób) oraz w grupie osób powyżej 50 roku życia (spadek o 2,3%, tj. 42 osoby). Największy wzrost liczby osób w porównaniu z końcem 2013 roku odnotowany został wśród osób, które zakończyły realizację kontraktu socjalnego (200%, tj. 8 osób). Do wzrostu w liczbie bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy doszło również wśród osób, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia (15,6%, tj. 12 osób) oraz wśród kobiet, które podjęły pracy po urodzeniu dziecka (6,6%, tj. 73 osoby). Ogółem liczba osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy zmniejszyła się o 11,0% (tj. 1029 osób). Szczegółowe informacje znajdują się w tabeli nr 6.

Tabela 5. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie jarosławskim

Kategoria bezrobotnych	Bezrobotni zarejestrowani		Przyrost w skali roku*	
	N	%	N	%
do 25 roku życia	1763	21,1%	-423	-19,4%
długotrwale bezrobotne	6 026	72,1%	-259	-4,1%
kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	1 175	14,1%	73	6,6%
powyżej 50 roku życia	1 798	21,5%	-42	-2,3%
Bez kwalifikacji zawodowych	2 851	34,1%	-225	-7,3%
bez doświadczenia zawodowego	3 091	37,0%	-445	-12,6%
Bez wykształcenia średniego	4 855	58,1%	-348	-6,7%
Samotnie wychowujący dziecko do 18 roku życia	539	6,4%	-27	-4,8%
Które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia	89	1,1%	12	15,6%
Niepełnosprawni	343	4,1%	-17	-4,7%
Po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego	12	0,1%	8	200,0%
W szczególnej sytuacji	8 358	90,7%	-1 029	-11,0%

*W porównaniu do stanu z 31.XII.2013r.

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu

Kształcenie ustawiczne

Koncepcja uczenia się przez całe życie (OECD – Paryż 1996) obejmuje rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i we wszystkich kontekstach – w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia incydentalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności. Podkreśla się w niej potrzebę przygotowania i zachęcania wszystkich dzieci do nauki przez całe życie, już od wczesnego wieku. Koncepcja ta ukierunkowuje działania w taki sposób, by zapewnić odpowiednie możliwości wszystkim – osobom dorosłym, pracującym i bezrobotnym, które muszą przekwalifikować się lub podnieść swoje kwalifikacje.³ Na kształt edukacji dorosłego człowieka ma wpływ działalność szkół dla dorosłych, środowisko zatrudnienia oraz wszystkie formy podnoszenia kwalifikacji takiej jak: kursy, szkolenia, studia podyplomowe, w tym i działalność Powiatowego Urzędu Pracy, który pomaga przekwalifikować lub podnieść kwalifikacje.

Największa liczba osób bezrobotnych została skierowana na szkolenia w 2010 roku – w szkoleniach grupowych i indywidualnych uczestniczyło wtedy 477 osób. Rok później nastąpił zdecydowany spadek w licznie uczestników szkoleń – w szkoleniach uczestniczyły tylko 52 osoby. W roku 2012 liczba uczestników szkoleń wzrosła, a rok później (2013) liczba osób skierowanych na szkolenia wyniosła 375 osób. W ostatnim rozpatrywanym okresie (2014 rok) w szkoleniach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu ogółem brało udział 361 osób.

Efektywność szkoleniowa w latach 2010-2014 ulegała tendencji wzrostowej. Podczas gdy w 2010 roku liczba absolwentów wyniosła 469 osób (75,4% ogółu uczestników), w 2014 roku tylko jedna osoba z 361 uczestników nie zakończyła szkolenia (efektywność szkoleniowa 99,7%). Szczegółowe informacje na temat szkoleń grupowych i indywidualnych oraz uczestniczących w nich osób przedstawia poniższa tabela.

Tabela 6. Szkolenia grupowe i indywidualne organizowane przez PUP w latach 2010-2014

Rok	liczba osób biorących udział w szkoleniach grupowych	Liczba osób biorących udział w szkoleniach indywidualnych	Liczba absolwentów szkoleń	Efektywność szkoleniowa
2010	288	189	469	75,4%
2011	21	31	49	94,2%
2012	157	106	260	98,8%
2013	263	112	371	98,9%
2014	232	129	360	99,7%

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu

Efektywność zatrudnieniowa szkoleń realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu zmieniała się na przestrzeni lat. W 2010 roku 21,7% uczestników szkoleń znalazło zatrudnienie, a rok później efektywność zatrudnieniowa zdecydowanie się zwiększyła i osiągnęła wartość 51,0%. W ko-

³ „Perspektywa uczenia się przez całe życie” MEN, Warszawa, 4 lutego 2011 roku.

lejnym roku efektywność zatrudnieniowa zmniejszyła się do 45,3%, a w 2013 roku około 61,9% uczestników uzyskało zatrudnienie. W 2014 roku efektywność zatrudnieniowa ponownie wzrosła i 68,0% osób biorących udział w szkoleniach znalazło pracę. Był to najlepszy rezultat od pięciu lat. Powyższe dane przedstawiono w tabeli nr 7.

Tabela 7. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń

Rok	Liczba osób, które brały udział w szkoleniu	Liczba osób, które znalazły zatrudnienie	Efektywność zatrudnieniowa szkoleń
2010	469	102	21,7%
2011	49	25	51,0%
2012	260	118	45,3%
2013	371	230	61,9%
2014	360	245	68,0%

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu

W 2014 Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu zorganizował następujące szkolenia grupowe:

- a) Trening umiejętności interpersonalnych z elementami przedsiębiorczości,
- b) Trening umiejętności interpersonalnych,
- c) Spawanie metodą MIG, MAG, TIG,
- d) Opiekunka osób starszych z modułem języka niemieckiego,
- e) Obsługa kas fiskalnych, komputera i komputerowe wystawianie faktur,
- f) Pracownik magazynowy z obsługą wózków jezdniowych,
- g) Prawo jazdy kat. C + kwalifikacja wstępna przyśpieszona w zakresie kat. C,
- h) Obsługa księgowa i kadrowa małej firmy,
- i) Spawanie metodą MIG, MAG z modułem języka niemieckiego,
- j) Piekarz z egzaminem czeladniczym.

Do najpopularniejszych szkoleń indywidualnych w 2014 roku należały:

- a) Prawo jazdy kat. C + kwalifikacja na przewóz rzeczy,
- a) Operator koparki jednoznaczyniowej,
- b) Operator koparko – ładowarki,
- c) Operator walca drogowego,
- d) Prawo jazdy kat. CE,
- e) Operator żurawi przenośnych,
- f) Operator wózka jezdniowego,
- g) Prawo jazdy kat. D + kwalifikacja wstępna przyśpieszona w zakresie kat. D.

Charakterystyka badanych

W badaniu ilościowym wzięto udział 844 przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na obszarze powiatu jarosławskiego. Wśród respondentów znalazło się 802 mikro przedsiębiorców oraz 42 reprezentantów większych firm, w tym 33 przedstawicieli podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 7 przedstawicieli średnich firm oraz 2 reprezentantów największych przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 250 osób. Ogółem przebadano co dziesiąte przedsiębiorstwo w powiecie.

W gronie badanych największą część stanowili przedsiębiorcy prowadzący działalność w ramach sekcji handlu hurtowego i detalicznego, naprawy pojazdów (31,6%). Więcej niż 5,0% próby badawczej to również reprezentanci: branży budowlanej (13,2%), przetwórstwa przemysłowego (8,1%), połączonej sekcji S i T (7,7%), sekcji związanej z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (6,8%) oraz przedstawiciele branży transportu i gospodarki magazynowej (6,4%). Pełne zestawienie badanych firm w rozbiciu względem kryterium sekcji PKD 2007 przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 8. Sekcje PKD badanych przedsiębiorstw N=844

Sekcja PKD	N	Odsetek
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)	267	31,6%
Budownictwo (F)	111	13,2%
Przetwórstwo przemysłowe (C)	68	8,1%
Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)	65	7,7%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	57	6,8%
Transport i gospodarka magazynowa (H)	54	6,4%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	37	4,4%
Edukacja (P)	33	3,9%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	26	3,1%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	22	2,6%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	21	2,5%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	19	2,3%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	17	2,0%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	15	1,8%
Informacja i komunikacja (J)	15	1,8%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O)	11	1,3%
Górnictwo i wydobywanie (B)	2	0,2%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	2	0,2%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	2	0,2%

64,2% badanych firm w momencie realizacji pomiaru zatrudniało co najmniej jednego pracownika.

Do tej grupy pracodawców skierowano pytania dotyczące struktury zatrudnieniowej. Posiadanie kadry zarządzającej jest cechą 24,8% firm, specjalistów zatrudnia natomiast kolejne 27,7% podmiotów. Wyraźnie większą warstwę w lokalnych firmach stanowi średni personel – posiada go 38,3% firm. Pracowników biurowych zatrudnia 22,2% badanych, pracowników usług osobistych i sprzedawców – 31,1%, a pracowników przy pracach prostych, od których zwykle nie wymaga się specjalistycznych kwalifikacji, posiada w swoich zasobach kadrowych 28,1% ankietowanych. Do większości z warstw zaliczano pracowników zajmujących podobne stanowiska. Przykładowo w lokalnych firmach odnajdziemy księgowych zatrudnionych w warstwie kadry zarządzającej oraz wśród specjalistów, średniego personelu, czy pracowników biurowych – można zatem uznać, że zawód ten jest silnie zróżnicowany stanowiskowo, na lokalnym rynku pracy można bowiem być szeregowym księgowym pełniącym obowiązki pracownika biurowego, ale także księgowym posiadającym status specjalisty lub osoby zarządzającej, co **implikuje możliwości awansu zawodowego w powiecie jarosławskim**. Podobna sytuacja dotyczy: pielęgniarek, głównych księgowych, doradców klienta, przedstawicieli handlowych, magazynierów, kucharzy oraz robotników budowlanych. Przy tym często awans jest możliwy jedynie po zmianie miejsca pracy.

Tabela 9. Struktura zatrudnieniowa badanych przedsiębiorstw N=844

Struktura zatrudnionych osób	Odsetek firm
Kadra zarządzająca	24,8%
Przed wszystkim: kierownicy biura, dyrektorzy generalni i wykonawczy, prezesi, kierownicy budowy, kierownicy sklepu/supermarketu, dyrektorzy departamentu, główni księgowi, kierownicy ds. obsługi biznesu i zarządzania, księgowi.	
Specjaliści	27,7%
Przed wszystkim: księgowi, główni księgowi, przedstawiciele handlowi, adwokaci, fizjoterapeuci, glazurnicy, pielęgniarki, specjaliści nauczania i wychowania, technicy informatycy, agenci celni, asystenci prawni, doradcy klienta, elektrycy, lekarze, opiekunowie klienta, spawacze, specjaliści do spraw sprzedaży, technicy geodeci.	
Średni personel	38,3%
Przed wszystkim: kierowcy i operatorzy pojazdów, księgowi, przedstawiciele handlowi, magazynierzy, doradcy klienta, kucharze, bibliotekarze, pielęgniarki, robotnicy budowlani.	
Pracownicy biurowi	22,2%
Przed wszystkim: księgowi, pracownicy obsługi biurowej, sekretarki, główni księgowi, technicy informatycy.	
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	31,1%
Przed wszystkim: sprzedawcy, doradcy klienta, przedstawiciele handlowi, sprzedawcy w branży spożywczej, kelnerzy, kucharze, magazynierzy, sprzedawcy w branży mięsnej, technicy handlowcy.	
Pracownicy przy pracach prostych	28,1%
Przed wszystkim: sprzątaczk biurowe, magazynierzy, robotnicy budowlani, konserwatorzy budynków, pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, robotnicy gospodarczy, kierowcy samochodów ciężarowych, mechanicy pojazdów	

Struktura zatrudnionych osób

samochodowych, mechanicy samochodów ciężarowych, operatorzy przenośników, pracownicy
przeprowadzkowi, woźni.

Odsetek firm

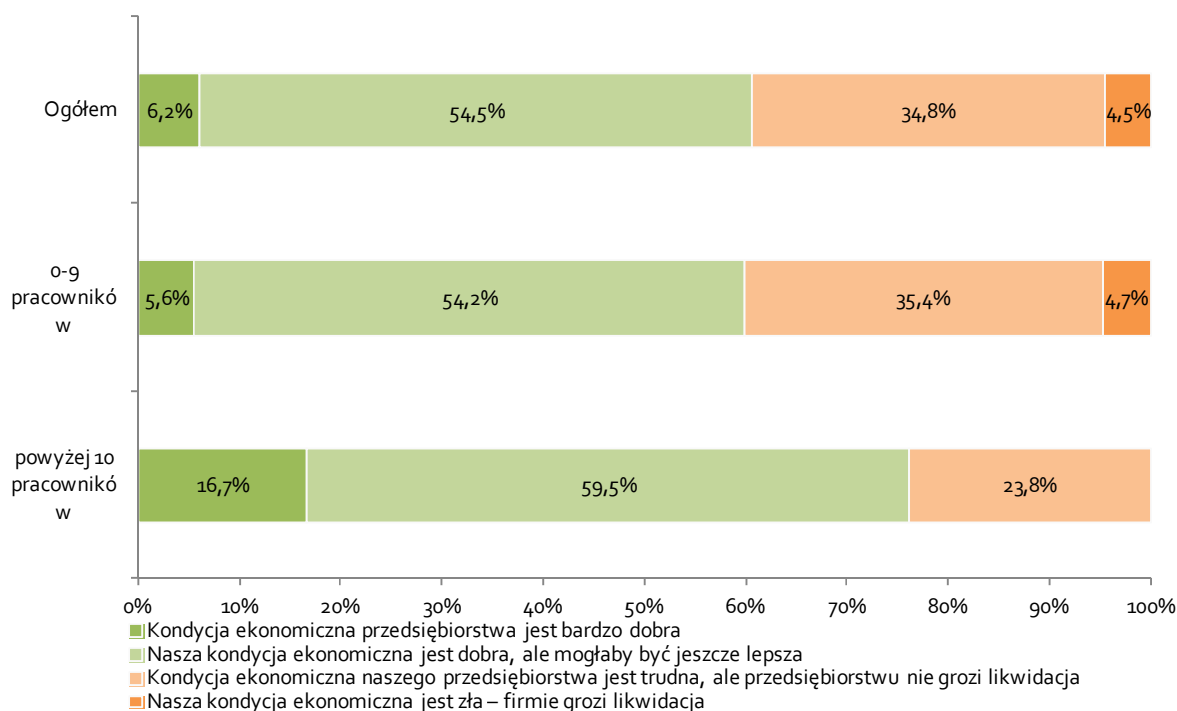
Kondycja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw

Większość badanych przedsiębiorców ocenia kondycję ekonomiczną swoich firm co najmniej dobrze. Takie odpowiedzi w ogóle wskazań mają udział rzędu 60,7%. Trudnej sytuacji ekonomicznej doświadcza 34,8% przedsiębiorców, a kolejne 4,5% oceniają ją na tyle źle, że firmie grozi likwidacja. Taką odpowiedź wskazali wyłącznie właściciele mikro przedsiębiorstw. Ponadprzeciętne odsetki firm borykających się z trudnościami zidentyfikowano w przypadku:

- ☒ Przedsiębiorstw zajmujących się rolnictwem, łowiectwem, rybactwem i leśnictwem – 53,3%;
- ☒ Firm budowlanych - 50,5%;
- ☒ Podmiotów świadczących usługi związane z zakwaterowaniem i usługi gastronomiczne – 47,4%;
- ☒ Firm zajmujących się usługami administrowania i działalnością wspierającą – 47,1%;
- ☒ Przedsiębiorstw handlowych i z dziedziny naprawy pojazdów - 42,3%.

Warto również zauważyć, że kondycję ekonomiczną jako co najmniej trudną ocenia 24,0% przedstawicieli firm zamierzających w ciągu najbliższych 6 miesięcy zatrudnić nowe osoby oraz aż 43,1% respondentów nie posiadających takich planów. Korelacja wyników jest tu zatem wyraźna. Potwierdził ją wynik testu Chi-kwadrat wartością p-value = 0,0001 (największa możliwa to 0,0000).

Rysunek 13. Ocena kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw N=844

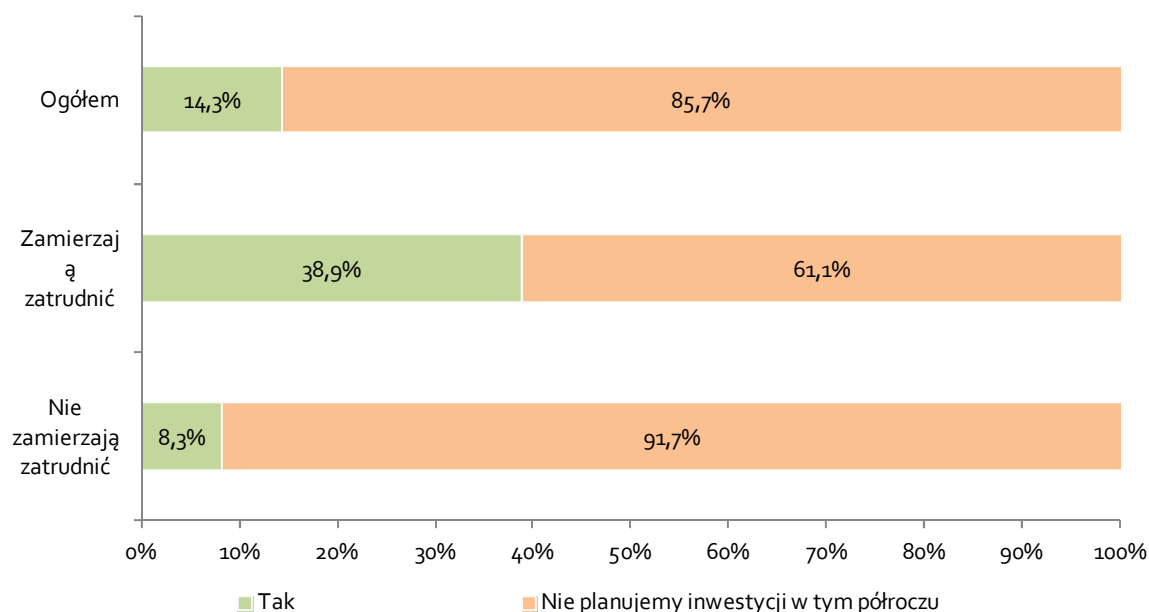


Istotną miarą kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa jest zdolność do inwestowania. **W najbliższych 6 miesiącach inwestycje zrealizuje prawdopodobnie 14,3% lokalnych firm**, w tym 14,1% najmniejszych podmiotów i 19,0% przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 osób. Biorąc pod uwagę kryterium sekcji PKD ponadprzeciętne odsetki zakładających realizację inwestycji zidentyfikowano w przypadku:

- ☑ Firm z dziedziny informacji i komunikacji – 20,0%;
- ☑ Podmiotów działających w ramach połączonych sekcji S i T – 20,0%;
- ☑ Przedstawicieli administracji publicznej – 18,2%;
- ☑ Przetwórców przemysłowych – 17,6%;
- ☑ Przedsiębiorców świadczących usługi opieki zdrowotnej i pomocy społecznej – 16,2%;
- ☑ Reprezentantów sekcji związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 15,8%;
- ☑ Przedstawicieli branży handlowej i naprawy pojazdów – 15,4%;
- ☑ Firm związanych z obsługą rynku nieruchomości – 15,4%;
- ☑ Przedsiębiorstw z dziedziny edukacji – 15,2%.

Zdolność do inwestycji jest również silnie skorelowana z chęcią zatrudnienia nowych pracowników w ciągu nadchodzących 6 miesięcy. **Wśród posiadających plany zatrudnieniowe odsetek skłonnych do inwestycji wyniósł 38,9%, wśród takich planów nieposiadających tylko 8,3%. Można zatem przypuszczać, że w wielu przypadkach realizacja inwestycji pociągnie za sobą konieczność zatrudnienia nowych osób.** Zależność tę udowodnił test Chi-kwadrat na poziomie $p\text{-value} = 0,0000$.

Rysunek 14. Zdolność do inwestycji w ciągu najbliższych 12 miesięcy a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$



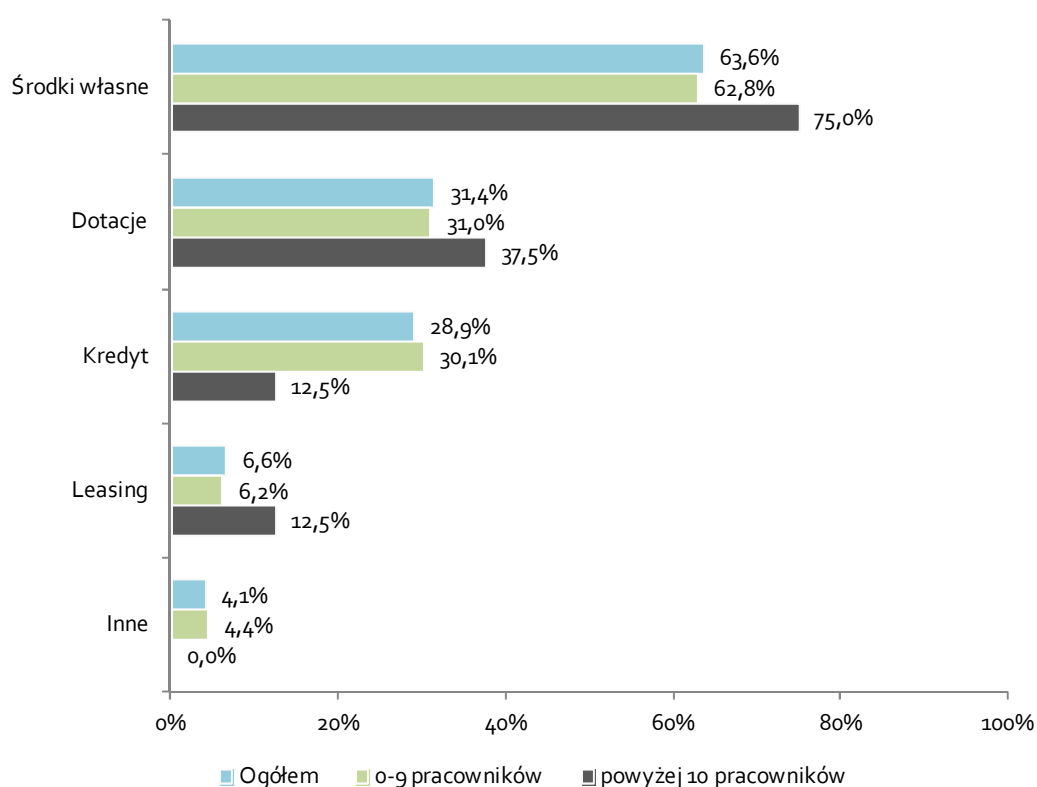
Należy również uszczegółowić, że planowane inwestycje najczęściej związane będą z: zakupem maszyn/wyposażenia/środków transportu (54 wskazania), budową lub rozbudową budynków (27 wskazań), remontami (14 wskazań), rozszerzeniem profilu działalności o nowe usługi/produkty (9 wskazań), otwarciem nowego oddziału (4 wskazania) oraz realizacją szkoleń (4 wskazania).

Z drugiej strony, przedsiębiorcy niezakładający inwestycji brak podobnych planów argumentowali najczęściej: brakiem potrzeby inwestycji w najbliższej przyszłości (265 wskazań), brakiem środków finansowych na ewentualne inwestycje (227 wskazań), trudną sytuacją na rynku/niepewnością własnej pozycji (60 wskazań), niedawną realizacją inwestycji (52 wskazania), niemożnością zdecydowania o inwestycjach, o których decyduje np. centrala firmy (13 wskazań), a także chęcią zrealizowania inwestycji w odleglejszej przyszłości (12 wskazań). Jeśli zatem do puli firm, które planują inwestycje

dodamy przedsiębiorstwa, które nie planują ich obecnie, ponieważ chcą je zrealizować w późniejszym terminie lub realizowały je niedawno, to **potencjał inwestycyjny lokalnych podmiotów gospodarczych znacząco wzrasta osiągając wartość 21,9%.**

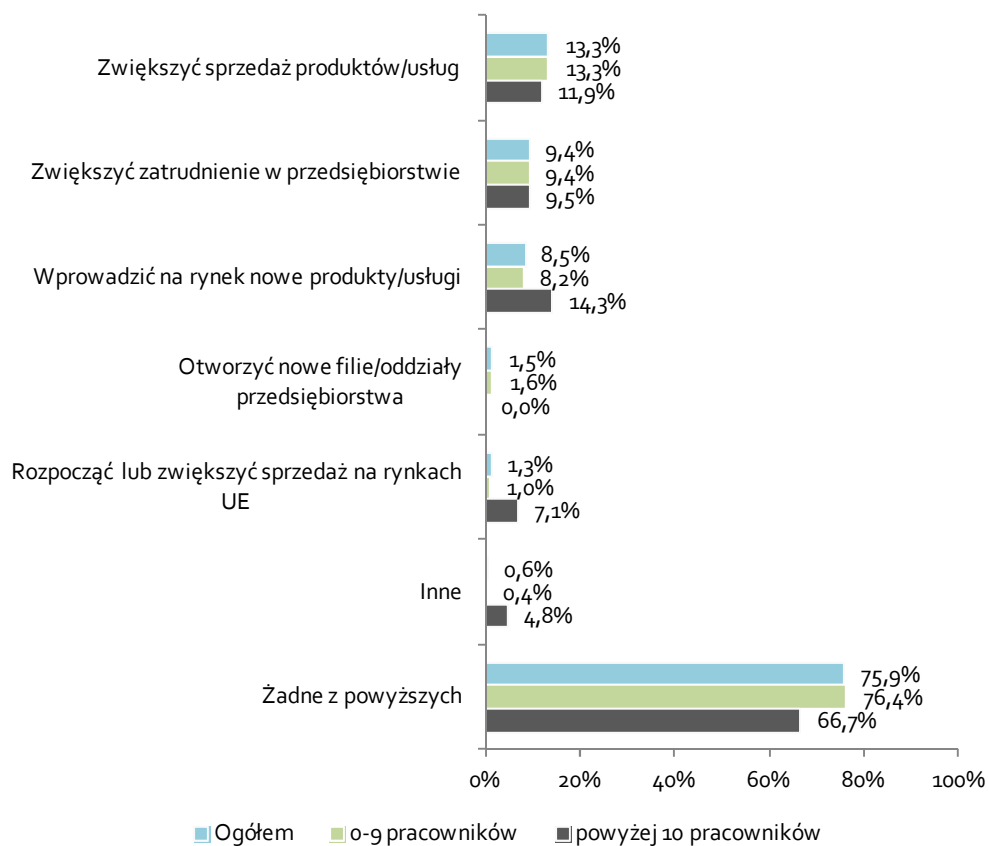
Przedsiębiorców zakładających realizację inwestycji w ciągu najbliższych 6 miesięcy poproszono o wskazanie źródeł finansowania przedsięwzięcia. Respondenci korzystać zamierzają przede wszystkim ze środków własnych (63,6% planujących inwestycje). Rzadziej z dotacji (31,4%) oraz kredytów (28,9%). Na podstawie wyników pomiaru zauważyć można, że po środki własne i dotacje częściej niż mikro przedsiębiorstwa sięgają podmioty zatrudniające co najmniej 10 pracowników. Odwrotna sytuacja dotyczy kredytów, którymi inwestycje chce pokryć 30,1% najmniejszych firm i wyłącznie 12,5% podmiotów zatrudniających co najmniej 10 osób.

Rysunek 15. Źródła finansowania zakładanych przez przedsiębiorców inwestycji N=121



Blok pytań dotyczących kondycji ekonomicznej uzupełniono o możliwość wskazania dodatkowych planów związanych z rozwojem. **13,3% lokalnych przedsiębiorców zamierza w ciągu najbliższych 6 miesięcy zwiększyć sprzedaż produktów/usług, 9,4% - zwiększyć zatrudnienie w przedsiębiorstwie, a kolejne 8,5% - wprowadzić na rynek nowe produkty/usługi.** Pozostałe aktywności wskazywane były zdecydowanie rzadziej.

Rysunek 16. Dodatkowe aktywności związane z rozwojem firmy planowane przez badanych pracodawców w ciągu najbliższych 6 miesięcy N=844



Dynamika zatrudnieniowa badanych przedsiębiorstw oraz zapotrzebowanie na zawody

W ciągu ostatnich 6 miesięcy 25,5% lokalnych przedsiębiorców przyjmowało do pracy nowe osoby. Wśród najmniejszych podmiotów odsetek ten wyniósł 24,1%, zaś w gronie reprezentantów małych, średnich i dużych firm kształtował się na poziomie 52,4%. Korelacja wielkości firmy z aktywnością zatrudnieniową została potwierdzona testem Chi-kwadrat na poziomie $p\text{-value} = 0,0001$.

Ponadto, pracowników zatrudniały przede wszystkim wysokie odsetki firm z branż (zależność branży i aktywności zatrudnieniowej również potwierdzono testem Chi-kwadrat na poziomie $p\text{-value} = 0,0019$):

- ☒ Zakwaterowania i usług gastronomicznych – 47,4%;
- ☒ Finansów i ubezpieczeń – 40,9%;
- ☒ Transportu i gospodarki magazynowej – 40,7%;
- ☒ Informacji i komunikacji – 40,0%;
- ☒ Obsługi rynku nieruchomości – 30,8%;
- ☒ Przetwórstwa przemysłowego – 27,9%;
- ☒ Budownictwa – 27,9%;
- ☒ Administracji publicznej – 27,3%;
- ☒ Handlu hurtowego i detalicznego, naprawy pojazdów – 27,0%.

Biorąc pod uwagę ankietowanych pracodawców ogółem zatrudniono w omawianym okresie 400 osób. W tym przede wszystkim: sprzedawców, robotników budowlanych, pozostałych pracowników przy pracach prostych (głównie pracowników fizycznych), kierowców i operatorów pojazdów, robotników przemysłowych i rzemieślników, doradców klienta, frezerów, monterów i przedstawicieli handlowych. Szczegółowe zestawienie zawiera poniższa tabela.

Tabela 10. Pracownicy zatrudnieni w ciągu ostatnich 6 miesięcy przez badanych pracodawców – minimum 3 osoby w zawodzie $N=215$

Zawód	Liczba zatrudniających pracodawców	Liczba zatrudnionych pracowników
Sprzedawca	32	43
Robotnik budowlany	12	22
Pozostali pracownicy przy pracach prostych	5	19
Kierowcy i operatorzy pojazdów	13	18
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7	16
Doradca klienta	8	13
Frezer	3	13
Monterzy	2	13
Przedstawiciel handlowy	8	11
Magazynier	8	9
Technik geodeta	3	9
Księgowy	6	8
Brukarz	2	7
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	6	6

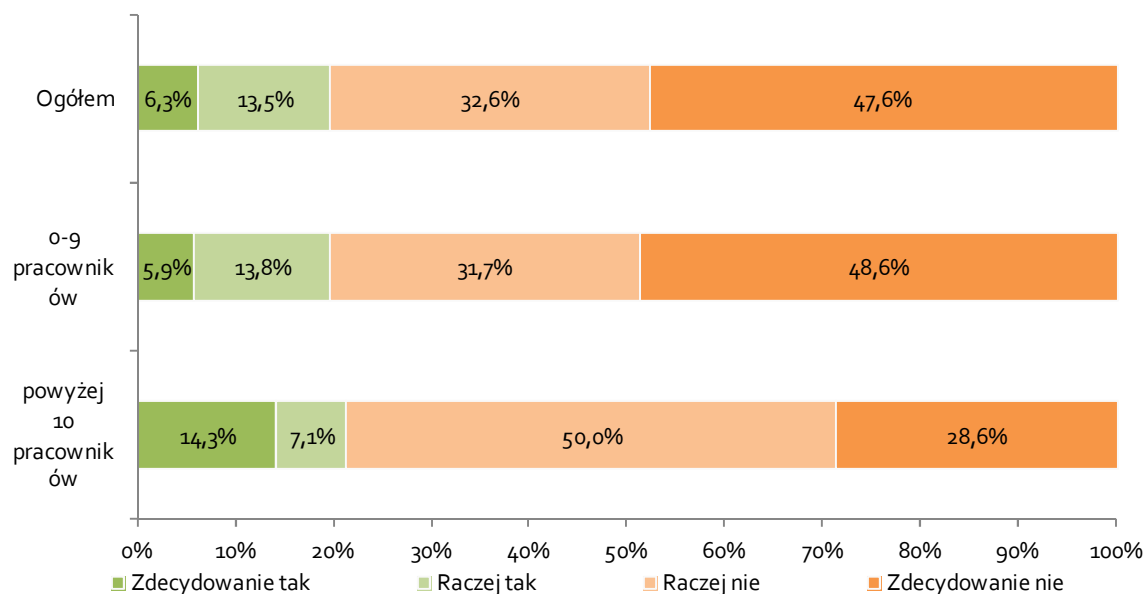
Zawód	Liczba zatrudniających pracodawców	Liczba zatrudnionych pracowników
Mechanik pojazdów samochodowych	5	6
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	1	6
Kelner	3	5
Specjaliści nauczania i wychowania	2	5
Dystrybutor ulotek	1	5
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1	5
Protetyk słuchu	1	5
Sekretarka	4	4
Agenci do spraw rynku nieruchomości	2	4
Elektryk	2	4
Piekarz	2	4
Pokojowa	2	4
Pracownik przeprowadzkowy	1	4
Technik technologii żywności - produkcja piekarsko-ciastkarska	1	4
Spawacze i pokrewni	3	3
Sprzątaczką biurowa	3	3
Tynkarz	3	3
Wulkanizator	3	3
Fizjoterapeuta	2	3
Lekarz - rehabilitacja medyczna	2	3
Pracownik kancelaryjny	2	3
Technik informatyk	2	3
Krawiec	1	3
Lekarz – hematologia	1	3
Pakowacz	1	3

W trakcie badania zidentyfikowano również plany zatrudnieniowe dotyczące nadchodzących 6 miesięcy. W tym czasie nowych pracowników zamierza zatrudnić 19,8% ankietowanych przedsiębiorców. Przyjęcie nowych osób zdecydowanie wyklucza 47,6% badanych. Ponadprzeciętne odsetki posiadających plany zatrudnieniowe dotyczyły firm funkcjonujących w ramach następujących branż:

- ☒ Budownictwo – 27,9%;
- ☒ Administracja – 27,3%;
- ☒ Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 26,7%;
- ☒ Kultura, rozrywka i rekreacja – 23,8%;
- ☒ Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów – 21,7%;
- ☒ Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 21,6%.

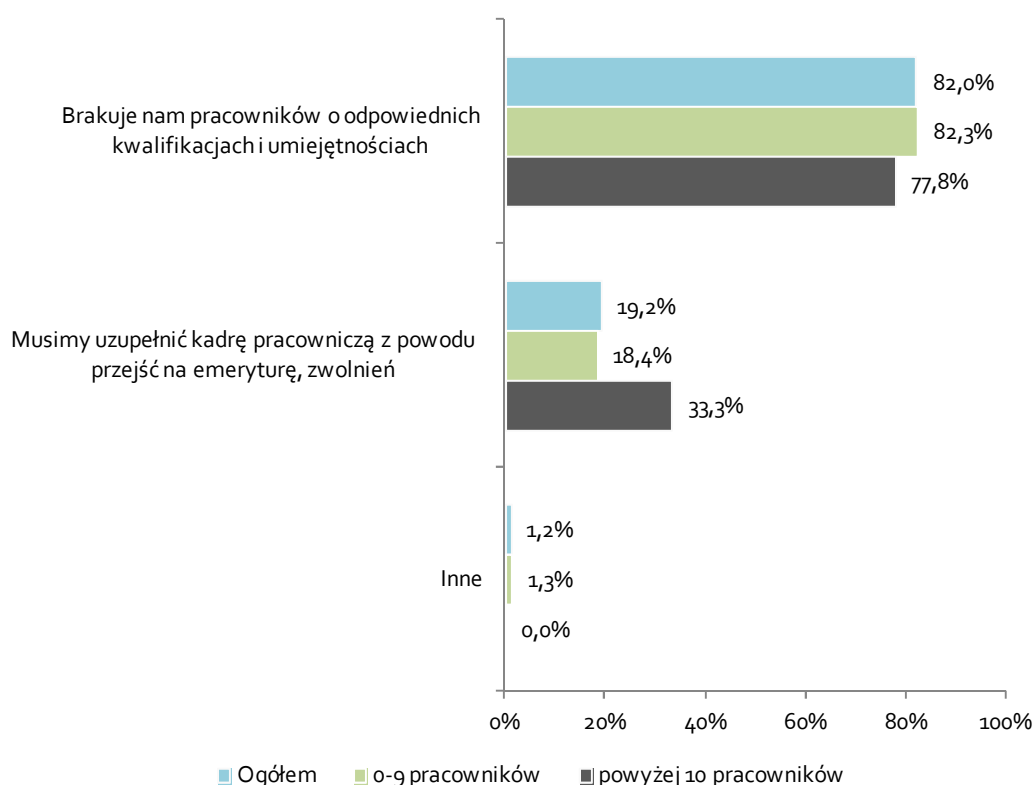
Na poniższym rysunku zaprezentowano plany zatrudnieniowe w rozbiciu na wielkość podmiotu gospodarczego.

Rysunek 17. Odsetek przedsiębiorców zamierzających zatrudnić nowe osoby w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$



Zdecydowana większość przyjąć wiązać się będzie z aktualnym brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (82,0%). Zdecydowanie rzadziej z koniecznością uzupełnienia kadry z powodu przejść na emeryturę lub zwolnień (19,2%). **Wyniki badania są dobrym prognostykiem dla lokalnego rynku pracy, bowiem tak duży odsetek pracodawców poszukujących ze względu na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach wiązać się może – i prawdopodobnie będzie – ze zwiększeniem poziomu zatrudnienia netto.**

Rysunek 18. Przyczyny przyjęć do pracy planowanych na najbliższe 6 miesięcy N=167



Ogółem badani pracodawcy zamierzają zatrudnić w ciągu najbliższych 6 miesięcy 293 osoby. W tym gronie znaleźli się przede wszystkim: sprzedawcy, magazynierzy, kierowcy i operatorzy pojazdów, mechanicy, operatorzy sprzętu ciężkiego, brukarze, kierowcy samochodów ciężarowych, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, robotnicy budowlani, dekarze, kamieniarze, posadzkarze oraz monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych. Dla każdego z poszukiwanych zawodów zebrano wskazania przedsiębiorców dotyczące dodatkowych preferencji oraz oszacowano szansę zatrudnienia osoby w wieku 45+. Szczegółowe zestawienie dotyczące zawodów, w których poszukiwane będą minimum 3 osoby znajduje się poniżej.

Tabela 11. Pracownicy, których poszukiwać będą lokalni przedsiębiorcy w ciągu najbliższych 6 miesięcy – minimum 3 osoby w zawodzie N=167

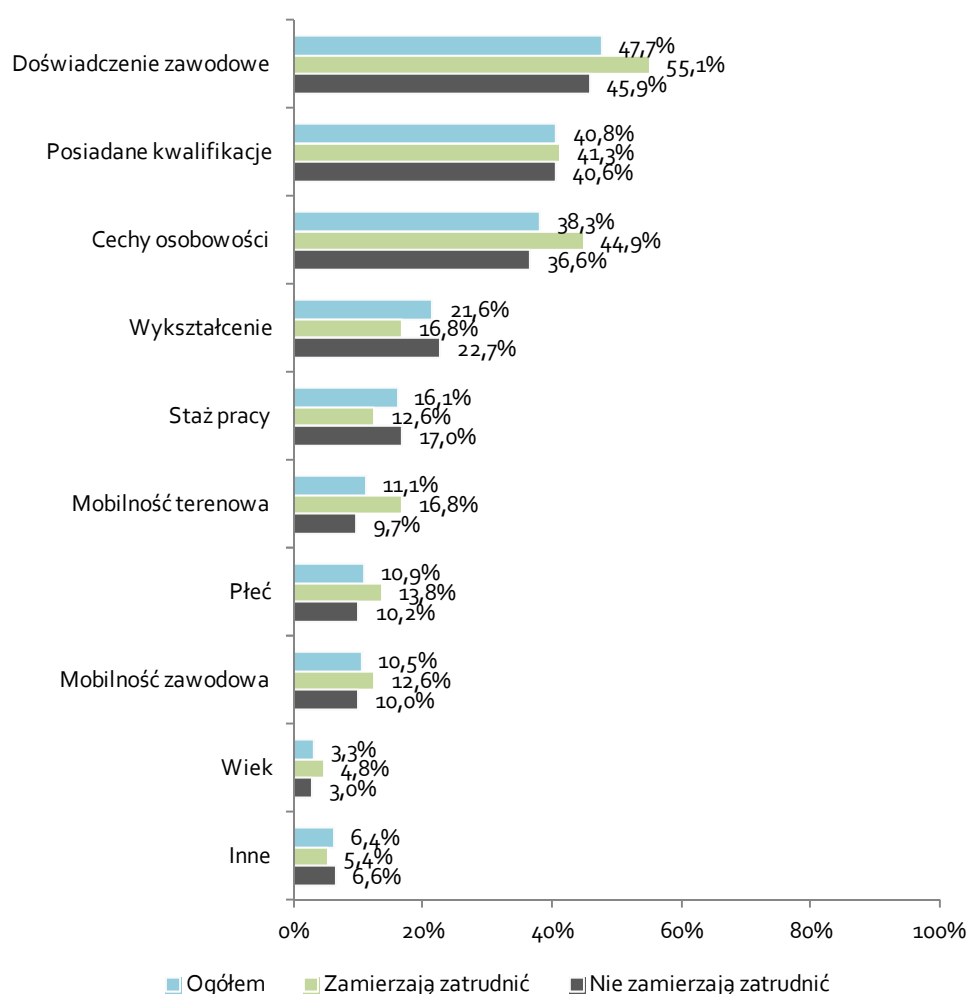
Zawód	Liczba osób	Minimalne wykształcenie	Dodatkowe preferencje pracodawcy	Szansa zatrudnienia osoby w wieku 45+*
Sprzedawca	30	Zawodowe	obsługa kasy fiskalnej, obsługa wózków widłowych, sprzedaż internetowa, doświadczenie, prawo jazdy kat. B, znajomość komputera, motywacja do pracy, komunikatywność, dobra prezencja, znajomość programu Subiekt, dyspozycyjność	62%
Magazynier	11	Średnie	Obsługa wózków widłowych, prawo jazdy, znajomość branży	63%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	10	Zawodowe	Prawo jazdy	66%
Mechanik	10	Zawodowe	Uprawnienia elektryczne, uprawnienia elektro-	40%

Zawód	Liczba osób	Minimalne wykształcenie	Dodatkowe preferencje pracodawcy	Szansa zatrudnienia osoby w wieku 45+*
			energetyczne, motywacja do pracy	
Operator sprzętu ciężkiego	10	Bez znaczenia	Doświadczenie, uprawnienia operatorskie	100%
Brukarz	9	Zawodowe	Sprawność fizyczna, doświadczenie	66%
Kierowca samochodu ciężarowego	9	Zawodowe	Pracowitość, świadectwo kwalifikacji, prawo jazdy kat. C+E, obsługa wózków widłowych, doświadczenie	100%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9	Zawodowe	-	66%
Robotnik budowlany	8	Zawodowe	Stolarstwo, motywacja do pracy; wiedza ogólnobudowlana, prawo jazdy kat. B, uprawnienia do obsługi koparki, umiejętności w zakresie prac wykończeniowych	75%
Dekarz	7	Zawodowe	Obsługa wózków widłowych, uprawnienia spawacza	100%
Kamieniarz	7	Bez znaczenia	Kwalifikacje do pracy w zawodzie	50%
Posadzkarz	7	Bez znaczenia	Doświadczenie, prawo jazdy	100%
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	6	Zawodowe	Uprawnienia, kurs spawacza, doświadczenie	100%
Kucharz	5	Zawodowe	Doświadczenie, ukończona szkoła gastronomiczna	50%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	5	Średnie	Znajomość MS Office, doświadczenie	75%
Przedstawiciel handlowy	5	Średnie	Prawo jazdy, znajomość języka niemieckiego i angielskiego, obsługa kasy fiskalnej	75%
Cukiernik	4	Zawodowe	Wykształcenie ciastkarza, obsługa kasy fiskalnej	0%
Elektryk	4	Zawodowe	Uprawnienia SEP, motywacja do pracy, uprawnienia eksploatacyjne	66%
Murarz - tynkarz	4	Zawodowe	Badania wysokościowe	100%
Fizjoterapeuta	3	Wyższe	Kursy	50%
Florysta	3	Zawodowe	Obsługa kasy fiskalnej, zdolności manualne	100%
Instruktor rekreacji ruchowej	3	Średnie	Kurs opiekuna kolonijnego, kurs ratownika medycznego	0%
Kelner	3	Średnie	Doświadczenie	0%
Mechanik samochodów osobowych	3	Zawodowe	Doświadczenie, prawo jazdy kat. B	100%
Pielęgniarka	3	Średnie	Wykształcenie w zawodzie	100%
Pozostali pracownicy zakładów pogrzebowych	3	Średnie	Prawo jazdy kat. B	100%
Projektant mody	3	Zawodowe	Wiedza	100%
Robotnik gospodarczy	3	Bez znaczenia	-	100%
Specjalista do spraw marketingu i handlu	3	Średnie	Kreatywność, pomysłowość, innowacyjność, komunikatywność, znajomość branży	100%
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	3	Wyższe	Kurs pilota wycieczek, znajomość języka angielskiego	100%
Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	3	Średnie	-	0%
Stolarz	3	Zawodowe	-	0%
Technik geodeta	3	Średnie	Geodezja	0%
Tynkarz	3	Zawodowe	Pracowitość, solidność	50%

*Obliczona jako iloraz liczby pracodawców dopuszczających zatrudnienie osoby w wieku 45+ w danym zawodzie do ogólnej liczby pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie.

W dalszej części badania przedsiębiorców poproszono o wskazanie cech decydujących przy wyborze potencjalnego kandydata do pracy. **Lokalni przedsiębiorcy największą wagę przywiązują do doświadczenia zawodowego (47,7% badanych wskazało taką odpowiedź), posiadanych przez kandydata kwalifikacji (40,8%) oraz jego cech osobowości (38,3%).** Znacznie mniejszą rolę odgrywają pozostałe cechy, w tym wykształcenie (21,6%) oraz konkretny staż pracy (16,1%). Wiek wskazało wyłącznie 3,3% respondentów. Preferowany przez tę grupę wiek to najczęściej 30-44 lata (13 wskazań), 20-29 lat (11 wskazań) oraz 45+ (4 wskazania). Omawiane dane zilustrowano na kolejnym rysunku w rozbiciu względem pracodawców zamierzających i niezamierzających zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy – nie zidentyfikowano dużych rozbieżności.

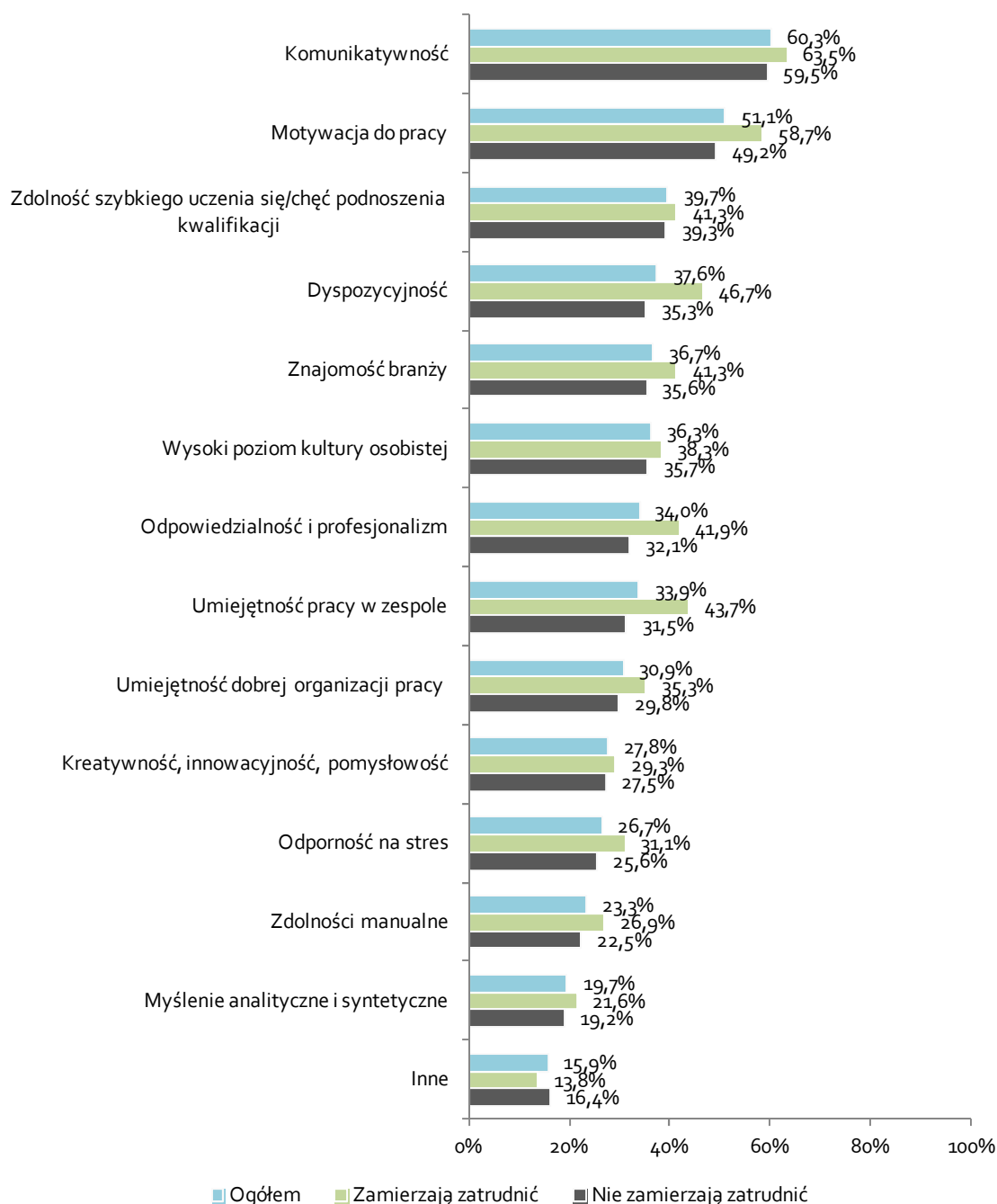
Rysunek 19. Cechy decydujące o wyborze potencjalnego kandydata do pracy wg przedsiębiorców a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy N=844



Jak wskazano wyżej, cechy osobowości mają dla lokalnych pracodawców duże znaczenie podczas wyboru kandydata do pracy. Wyodrębniono zatem te z nich, które dla pracodawców są najważniejsze. Respondenci wskazywali przede wszystkim komunikatywność (60,3%) i motywację do pracy (51,1%). Pozostałe cechy mają znaczenie dla mniej niż 40% ankietowanych. Są to m.in. zdolność szybkiego uczenia się/chęć podnoszenia kwalifikacji (39,7%), dyspozycyjność (37,6%), znajomość branży (36,7%) oraz wysoki poziom kultury osobistej (36,3%). **Warto zauważyć, że pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy do ich cech osobowości**

przywiązują istotnie większe znaczenie niż ankietowani nieposiadający planów zatrudnieniowych. Tendencję można zaobserwować na poniższym rysunku oraz ilustracji poprzedzającej ten fragment analizy.

Rysunek 20. Cechy osobowości najbardziej pożądane u kandydatów do pracy wg przedsiębiorców a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy N=844



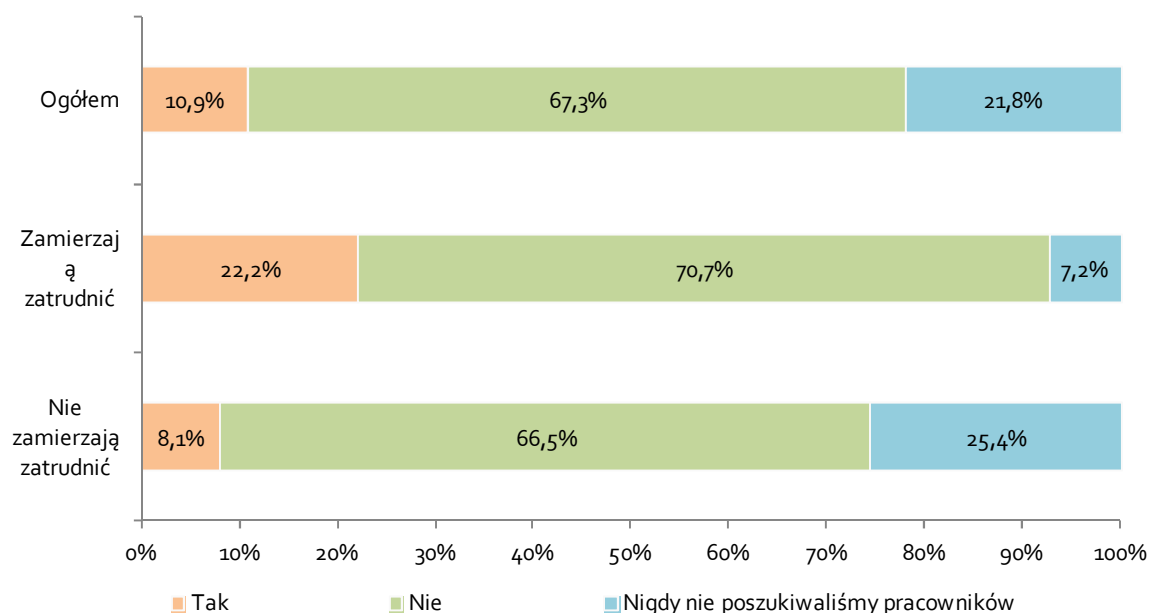
Na lokalnym rynku pracy istnieją zawody, w których przedsiębiorcy mają szczególne problemy ze znalezieniem pracowników. Ogółem takie problemy posiada 10,9% firm, ale w tym aż 22,2% podmiotów, których właściciele zakładają zatrudnienie nowych osób w okresie nadchodzących 6 miesięcy (zależność potwierdzona testem Chi-kwadrat na poziomie p-value = 0,0000). Ponadprzeciętne

odsetki odczuwających trudności związane ze zrealizowaniem popytu na pracę dotyczą również przedsiębiorców stojących na czele firm zatrudniających co najmniej 10 pracowników (23,8%) oraz przedstawicieli następujących branż:

- ☑ Kultura, rozrywka i rekreacja – 23,8%;
- ☑ Usługi administrowania i działalność wspierająca – 23,5%;
- ☑ Transport i gospodarka magazynowa – 22,2%;
- ☑ Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 16,2%;
- ☑ Pozostała działalność usługowa (połączone sekcje S i T) – 15,4%;
- ☑ Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 13,3%;
- ☑ Budownictwo – 11,7%.

Zależność zmiennej od wielkości firmy i jej branży również potwierdzono testem Chi-kwadrat na poziomie odpowiednio $p\text{-value} = 0,0038$ (wielkość firmy) i $p\text{-value} = 0,0009$ (branża).

Rysunek 21. Odsetki przedsiębiorców posiadających problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$

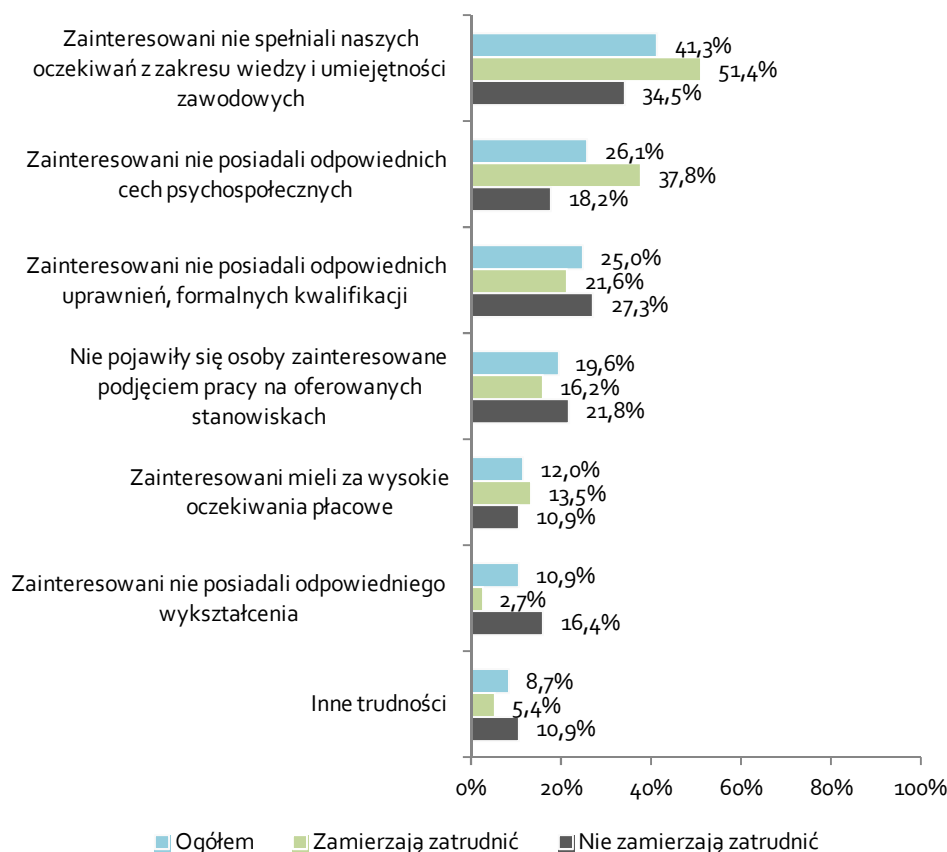


Do zawodów, w których trudna jest realizacja popytu na pracę zaliczono w szczególności: sprzedawców (7 wskazań), kierowców samochodów ciężarowych (6 wskazań), florystów (5 wskazań), wulkanizatorów (4 wskazania), kierowców i operatorów pojazdów (3 wskazania), blacharzy, elektryków, krawców, mechaników pojazdów samochodowych, mechaników samochodów osobowych, operatorów przenośników, przedstawicieli handlowych i stolarzy (po 2 wskazania).

Zaobserwowane trudności wynikają – zdaniem ankietowanych – przede wszystkim z niespełniania przez zainteresowanych oczekiwań przedsiębiorców w zakresie wiedzy i umiejętności zawodowych (41,3% wskazań). Dość częstym problemem jest również brak odpowiednich cech psychospołecznych (26,1%) oraz niedostatki dotyczące uprawnień i formalnych kwalifikacji (25,0%). Do istotnych problemów nie można raczej zaliczyć braków w wykształceniu (choć faktycznie relatywnie niewielu pracodawców przywiązuje do wykształcenia wagę, jak wskazano wyżej) oraz zbyt wysokich oczekiwań płacowych osób ubiegających się o zatrudnienie. **Na podstawie wyników pomiaru można wniosko-**

wać, że duża część zawodów, w których odnotowano problemy związane ze zrealizowaniem popytu na pracę nie wynika z deficytu kandydatów, lecz z ich nieprzygotowania do wykonywania pracy. Stąd zawody często nadwyżkowe w oficjalnej statystyce (np. mechanicy pojazdów samochodowych), faktycznie można uznać za deficytowe z uwagi na braki formalne (nieuaktualnione kwalifikacje, braki w wiedzy, niedostateczne umiejętności, niewłaściwe cechy psychospołeczne) cechujące bezrobotnych i potencjalnych kandydatów do pracy dostępnych na lokalnym rynku.

Rysunek 22. Źródła trudności ze zrealizowaniem popytu na pracę zdaniem przedsiębiorców a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy N=92

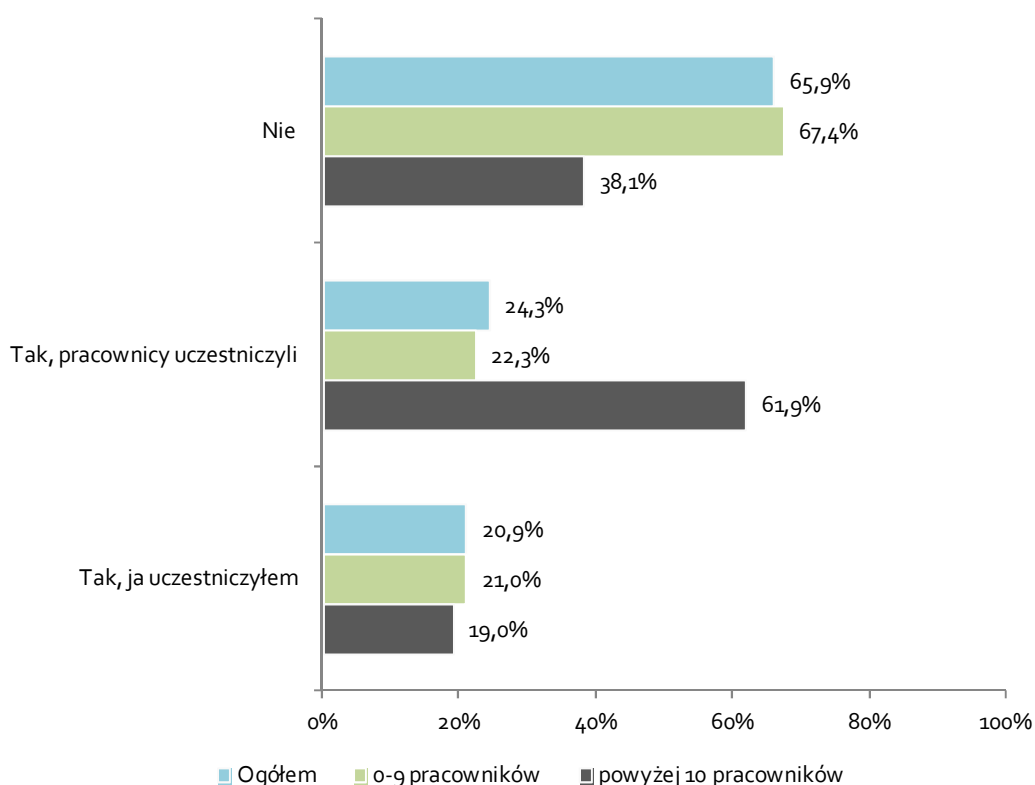


Polityka szkoleniowa firm oraz potrzeby szkoleniowe

24,3% przedsiębiorców w ciągu ostatnich 6 miesięcy organizowało szkolenia lub studia podyplomowe dla pracowników, kolejnych 20,9% firm to podmioty, w których sami właściciele uczestniczyli w szkoleniach lub studiach podyplomowych. Ogółem aktywną politykę szkoleniową prowadzi 32,6% mikro przedsiębiorstw oraz 61,9% firm zatrudniających co najmniej 10 osób. Szczególnie w tym drugim przypadku odsetek można uznać za względnie wysoki. Ze szkoleń najczęściej korzystają ponadto firmy działające w branżach związanych z:

- ☑ Edukacją – 64,5%;
- ☑ Administracją publiczną – 63,6%;
- ☑ Opieką zdrowotną i pomocą społeczną – 59,5%;
- ☑ Finansami i ubezpieczeniami – 59,1%;
- ☑ Informacją i komunikacją – 53,8%;
- ☑ Kulturą, rozrywką i rekreacją – 42,9%;
- ☑ Usługami/productami profesjonalnymi, naukowymi i technicznymi – 40,7%;
- ☑ Rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem – 40,0%;
- ☑ Usługami administrowania i działalnością wspierającą – 35,3%;
- ☑ Obsługą rynku nieruchomości – 34,6%.

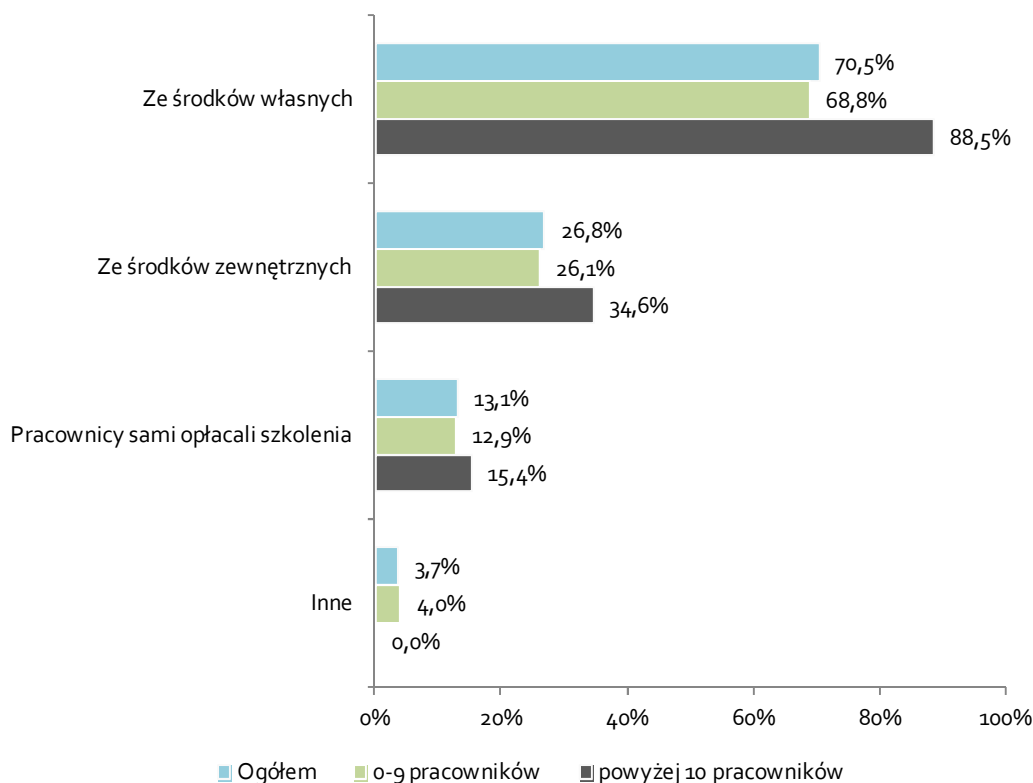
Rysunek 23. Odsetki przedsiębiorców korzystających ze szkoleń/studiów podyplomowych w ciągu ostatnich 6 miesięcy N=844



Szkolenia i studia podyplomowe dotychczas finansowane były przede wszystkim ze środków własnych ankietowanych firm (70,5% przedsiębiorców wskazało taką odpowiedź). Zdecydowanie rzadziej respondenci sięgali po środki zewnętrzne (26,8%) lub do opłacenia szkoleń/studiów obligowali

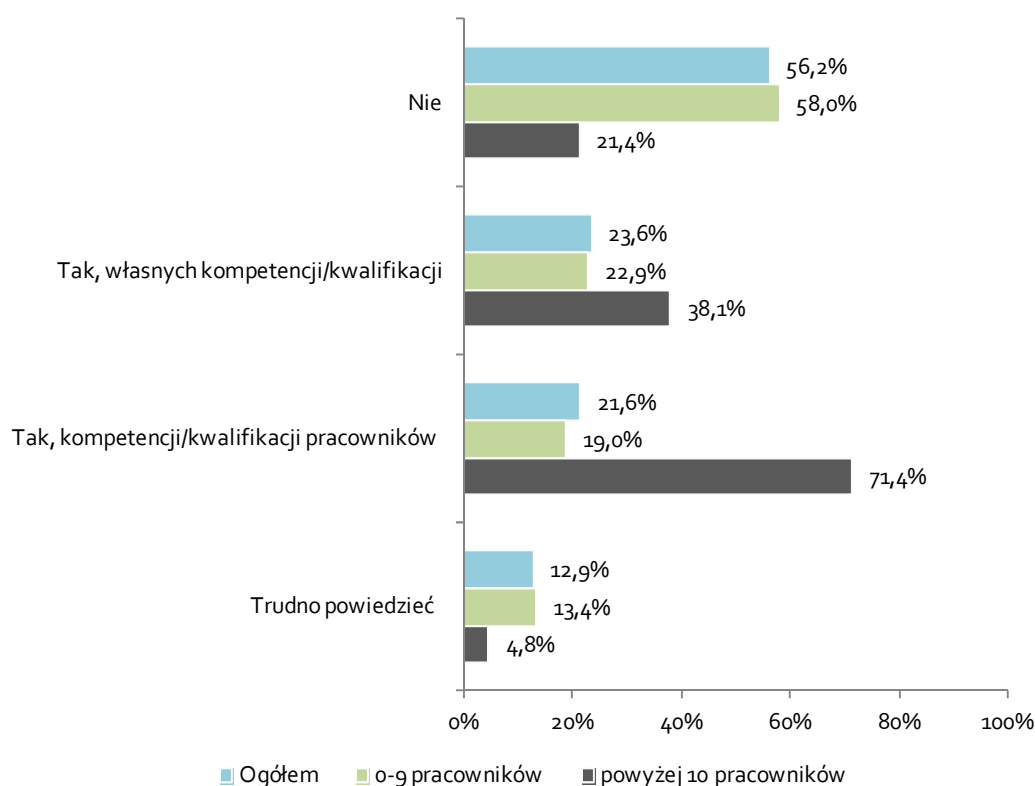
pracowników (13,1%). Zdolność do pokrywania kosztów szkoleń/studiów z własnych funduszy dobrze świadczy o kondycji firm je realizujących. Z drugiej jednak strony, można przypuszczać, że podmioty gospodarcze, które szkoleń dotychczas nie organizowały, rezygnowały z takiej aktywności właśnie ze względu na niedostatek wolnych środków pieniężnych. Ograniczona polityka szkoleniowa dotyczyła najmniejszych firm, stąd właśnie do nich adresować powinno się ewentualne finansowe wsparcie dotyczące podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych osób.

Rysunek 24. Źródła finansowania szkoleń i studiów podyplomowych przez badanych przedsiębiorców N=299



W ciągu najbliższych 6 miesięcy ze szkoleń chciałoby skorzystać 30,9% lokalnych przedsiębiorców, a zatem odsetek bardzo zbliżony do liczby respondentów, którzy organizowali szkolenia w ciągu 6 miesięcy poprzedzających okres badania. 23,6% właścicieli firm chciałoby podnieść w ten sposób własne kompetencje lub kwalifikacje, a kolejne 21,6% - kompetencje lub kwalifikacje zatrudnionych obecnie pracowników. Dodatkowo, 12,9% ankieterów nie jest jeszcze pewna czy przeprowadzi szkolenia w ciągu nadchodzących 6 miesięcy, ale ich realizacji nie wyklucza. Szkoleniami ponownie zainteresowany jest znacznie większy odsetek firm zatrudniających co najmniej 10 osób (73,8%) niż mikro przedsiębiorstw (28,6%).

Rysunek 25. Odsetki przedsiębiorców zainteresowanych podnoszeniem własnych kompetencji/kwalifikacji lub kompetencji/kwalifikacji zatrudnionych obecnie pracowników poprzez szkolenia w ciągu najbliższych 6 miesięcy N=844



Przedsiębiorców zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji/kompetencji pracowników lub swoich własnych poproszono o wskazanie preferowanej tematyki szkoleń. Najczęściej wymieniano szkolenia z zakresu księgowości, nowoczesnych technik sprzedaży, uprawnień do kierowania robotami budowlanymi, prawa jazdy różnych kategorii, obsługi aplikacji biurowych, obsługi wózków widłowych, uprawnień budowlanych w zakresie projektowania, a także kursy malarza, kursy związane z przewożeniem rzeczy, kursy operatora koparko-ładowarki, szkolenia biegłego rewidenta, doradcy podatkowego, kursy pozwalające przyswoić zmiany w przepisach prawa, szkolenia marketingowe i kursy językowe. Szczegółowe zestawienie tematyki szkoleń preferowanej przez badanych pracodawców znajduje się poniżej. W tabeli wyodrębniono wyłącznie tematykę wskazano przynajmniej dwukrotnie.

Tabela 12. Szkolenia, którymi zainteresowani są badani przedsiębiorcy – minimum 2 wskazania N=262

Tematyka	Liczba wskazań
Księgowy	23
Nowoczesne techniki sprzedaży	21
Uprawnienia budowlane do kierowania robotami budowlanymi	11
Prawo jazdy A, B, B+E, C, C+E, D, D+E, T	9
Aplikacje biurowe	7
Kurs operatora wózków widłowych	7
Uprawnienia budowlane do projektowania	6

Tematyka	Liczba wskazań
Kurs malarza	6
Kurs na przewóz rzeczy	6
Kurs operatora koparko-ładowarki	6
Biegły rewident	6
Doradca podatkowy	6
Zmiana przepisów prawa	6
Marketing	6
Kursy językowe	6
Kurs tynkarza	5
Kurs glazurnika	5
Projektowanie i grafika	5
Programowanie	5
Spawanie metodą TIG	5
Kurs obsługi kasy fiskalnej	5
BHP	5
Zarządzanie zasobami ludzkimi	5
Kurs brukarza	4
Administracja IT	4
Spawanie metodą MIG	4
Kurs florystyczny	4
Diagnosta stacji kontroli	3
Kurs operatora podestów ruchomych	3
Uprawnienia na eksploatację urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych	3
Spawanie metodą MAG	3
Spawanie łukowe elektrodą otuloną	3
Aktuariusz	3
Doradca inwestycyjny	3
Kurs pedagogiczny	3
Kadry	3
Język angielski	3
Instruktor nauki jazdy	2
Kurs operatora równiarki	2
Kurs operatora żurawi przeładunkowych	2
Kurs operatora suwnic, wciągników i wciągarek	2
Kurs barmana	2
Kurs fryzjerstwa	2
Geodezyjne pomiary sytuacyjno-wysokościowe realizacyjne i inwentaryzacyjne	2
Rozgraniczanie i podziały nieruchomości (gruntów) oraz sporządzanie dokumentacji do celów prawnych	2
Geodezyjne pomiary podstawowe	2
Geodezyjna obsługa inwestycji	2
Geodezyjne urządzenie terenów rolnych i leśnych	2
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	2
Zarządca nieruchomości	2
Kurs kroju i szycia	2

Tematyka**Liczba wskazań**

Kursy stomatologiczne

2

Farmaceutyka

2

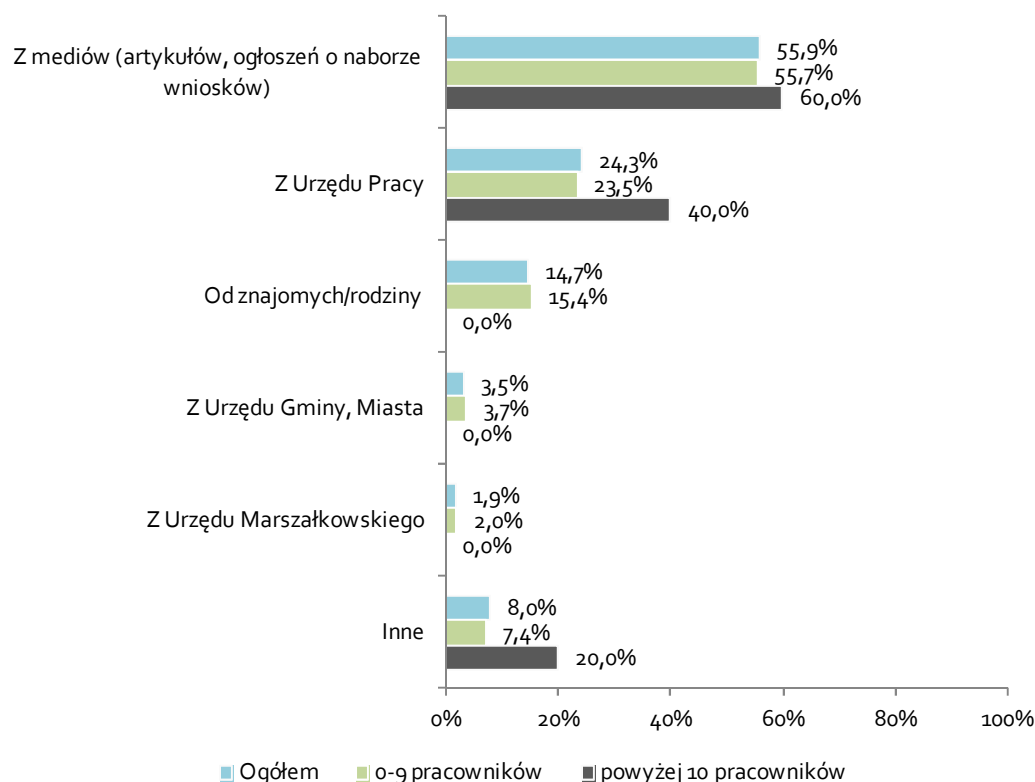
Oczekiwania przedsiębiorców w zakresie formy współpracy i pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy, w tym w zakresie skorzystania ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to wydzielona część środków Funduszu Pracy, przeznaczona na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. O dofinansowanie mogą wystąpić pracodawcy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób pracujących w firmie. W ramach środków KFS pracodawca może otrzymać od 80% do 100% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Dysponentem środków jest Powiatowy Urząd Pracy. **O możliwości pozyskania środków na szkolenia i studia podyplomowe pracowników dzięki Krajowemu Funduszowi Szkoleniowemu słyszało dotąd 37,1% lokalnych przedsiębiorców.** Nie zaobserwowano tutaj istotnych różnic ze względu na wielkość podmiotu gospodarczego – 37,2% mikro przedsiębiorstw oraz 35,7% podmiotów zatrudniających co najmniej 10 osób. Większe rozbieżności dotyczyły poszczególnych branż. I tak, o Krajowym Funduszu Szkoleniowym słyszały ponadprzeciętne odsetki przedsiębiorców zajmujących się:

- ☒ Kulturą, rozrywką i rekreacją – 57,1%;
- ☒ Rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem – 53,3%;
- ☒ Obsługą rynku nieruchomości – 50,0%;
- ☒ Przetwórstwem przemysłowym – 44,1%;
- ☒ Budownictwem – 43,2%;
- ☒ Transportem i gospodarką magazynową – 40,7%;
- ☒ Pozostałą działalnością usługową (połączone sekcje S i T) – 38,5%.

Ankietowanych, którzy rozpoznawali Krajowy Fundusz Szkoleniowy poproszono o wskazanie skąd dowiedzieli się o możliwości pozyskanie w ten sposób środków na szkolenia/studia podyplomowe zatrudnionych osób lub swoje własne. **Przedsiębiorcy informacje czerpali przede wszystkim z mediów (55,9% z nich wskazało taką odpowiedź) oraz z Powiatowego Urzędu Pracy (24,3%).** Rzadziej informacje pozyskano od rodziny/znajomych (14,7%), za pośrednictwem Urzędu Gminy/Miasta (3,5%) oraz Urzędu Marszałkowskiego (1,9%). Należy również uszczegółowić, że respondenci wskazujący odpowiedź „inne”, mieli na myśli najczęściej: złożoną im propozycję telefoniczną (8 wskazań) oraz informację pochodzącą z głównej siedziby firmy/centrali (4 wskazania). Pełne zestawienie odpowiedzi zilustrowano na kolejnym rysunku.

Rysunek 26. Źródła informacji przedsiębiorców o Krajowym Funduszu Szkoleniowym N=313



Na współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w ostatnich 6 miesiącach wskazało 28,1% lokalnych przedsiębiorców, w tym 24,5% przedstawicieli podmiotów nieplanujących przyjęć w ciągu nadchodzących 6 miesięcy oraz 42,5% przedstawicieli podmiotów, które zamierzają zatrudnić pracowników w najbliższej przyszłości. Odsetek pracodawców współpracujących z PUP można zatem uznać za relatywnie wysoki. **Dodatkowo zauważyć trzeba, że współpraca z Urzędem jest z całą pewnością jednym z czynników sprzyjających rozwojowi lokalnych firm, a zarazem czynnikiem stymulującym wzrost zatrudnienia w przyszłości.** Nieprzypadkowo firmy zamierzające obecnie zatrudnić nowych pracowników, w przeszłości znacznie częściej współpracowały z Powiatowym Urzędem Pracy. Kooperacja ta dotyczyła w ostatnich 6 miesiącach najczęściej: organizacji staży, wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy, prac interwencyjnych oraz pośrednictwa pracy.

Bardzo istotne są wyniki badania obrazujące zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi formami wsparcia w odniesieniu do okresu najbliższych 6 miesięcy. **Ogółem współpracą z Urzędem w ciągu najbliższych 6 miesięcy zainteresowanych jest 45,3% przedsiębiorców, co stanowi bardzo wysoki odsetek biorąc pod uwagę liczbę przedsiębiorców dotychczas kooperujących z PUP.** Zwraca uwagę fakt, że z Powiatowym Urzędem Pracy współpracować chcą szczególnie firmy, które deklarują plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy – wśród nich zainteresowanych kooperacją jest aż 76,0% podmiotów. W gronie przedsiębiorców niedeklarujących planów zatrudnieniowych chętni do współpracy stanowią 37,7%. **Można zatem postawić wniosek sugerujący, że Powiatowy Urząd Pracy dysponuje atrakcyjnymi narzędziami stymulującymi wzrost zatrudnienia na jarosławskim rynku pracy.** Warto również uszczegółowić, że współpracą z Urzędem zainteresowanych jest 44,8% mikro przedsiębiorców oraz 54,8% podmiotów zatrudniających co najmniej 10 osób. Natomiast w rozbiu

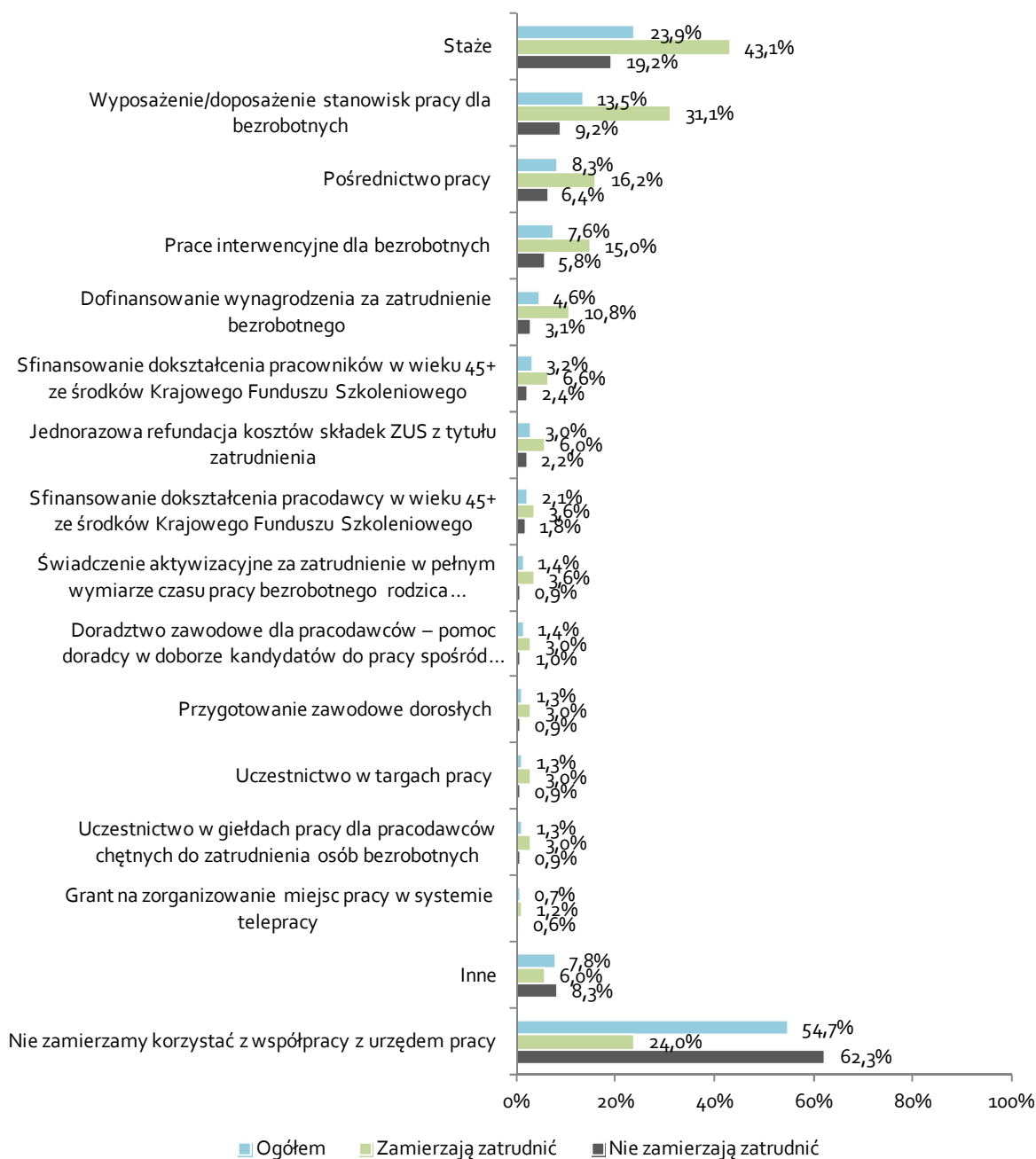


na sekcje PKD ponadprzeciętne odsetki zainteresowanych współpracą zidentyfikowano w przypadku firm zajmujących się:

- ☒ Administracją – 72,7%;
- ☒ Rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem – 66,7%;
- ☒ Obsługą rynku nieruchomości – 61,5%;
- ☒ Finansami i ubezpieczeniami – 59,1%;
- ☒ Przetwórstwem przemysłowym – 55,9%;
- ☒ Kulturą, rozrywką i rekreacją – 52,4%;
- ☒ Budownictwem – 52,3%;
- ☒ Opieką zdrowotną i pomocą społeczną – 48,6%;
- ☒ Zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 47,4%.

Największe odsetki pracodawców dotyczą chęci skorzystania z: organizacji staży (23,9%) oraz wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy (13,5%). Ponad 4,0% respondentów wskazało również: pośrednictwo pracy (8,3%), prace interwencyjne (7,6%) oraz dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego (4,6%). Można również dodać, że przedsiębiorcy zainteresowani skorzystaniem ze środków KFS na doszkąłcanie pracowników w wieku 45+ stanowili 3,2% ogółu badanych i deklarowali przede wszystkim chęć organizacji szkoleń (27 wskazań), rzadziej studiów podyplomowych (2 wskazania). Podobnie przedstawia się rozkład odpowiedzi w przypadku przedsiębiorców zainteresowanych skorzystaniem ze środków KFS na doszkąłcanie własnej osoby (2,1%): zainteresowanych szkoleniami jest 18 ankietowanych, a chętnych do organizacji studiów podyplomowych 2 respondentów. Respondenci, którzy wskazywali odpowiedź „inne” zdecydowanie najczęściej nie potrafili wskazać konkretnych, interesujących ich form wsparcia. Pełne zestawienie danych znajduje się na kolejnej ilustracji.

Rysunek 27. Formy wsparcia, którymi zainteresowani są przedsiębiorcy a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy N=844



Na koniec przedsiębiorców poproszono o wskazanie dodatkowych rozwiązań organizacyjnych, które mogłyby – ich zdaniem – usprawnić działanie Powiatowego Urzędu Pracy w Jarosławiu. Podobnych rozwiązań nie potrafiło wskazać 67,8% ankietowanych. Pozostali mieli na myśli najczęściej:

- ☒ Konieczność usprawnienia kontaktu Powiatowego Urzędu Pracy z przedsiębiorcami. Ci ostatni życzyliby sobie przede wszystkim kontaktów częstszych oraz podejmowanych z inicjatywy Urzędu. W tym obszarze rekomendowano również uprawnienie kontaktu drogą elektroniczną, przede wszystkim z wykorzystaniem e-maili oraz newsletterów – 37 wskazań;

- ☒ Uproszczenie biurokracji. Niemniej należy wskazać, że ograniczenia biurokratyczne w zdecydowanej większości związane są z wymogami narzucanymi Urzędowi przez instytucje wyższego szczebla – 22 wskazania;
- ☒ Podjęcie działań mających na celu podniesienie kompetencji pracowników PUP np. w drodze szkoleń – 15 wskazań;
- ☒ Ułatwienie dostępu do informacji nt. działalności PUP, a w szczególności form wsparcia będących do dyspozycji przedsiębiorców. Przekazywane informacje powinny być również bardziej szczegółowe – 12 wskazań;
- ☒ Poprawę nastawienia urzędników. Przedsiębiorcy wskazywali napotykanie nieprofesjonalnego zachowania pracowników PUP, odczuwali nieprzychylność ze strony urzędników i niewielkie zaangażowanie we współpracę z podmiotami gospodarczymi – 12 wskazań;
- ☒ Poprawienie doboru kandydatów do pracy względem wymogów deklarowanych przez przedsiębiorców np. w ogłoszeniu o wolnym miejscu pracy. Kierowanie do pracodawców wyłącznie osób zmotywowanych do pracy – 9 wskazań;
- ☒ Równe traktowanie wszystkich przedsiębiorców ubiegających się o wsparcie, bez względu na wielkość firmy, czy branżę. Zwracano uwagę, że niektórzy pracodawcy są traktowani preferencyjnie z niewiadomych powodów – 8 wskazań.

Na koniec należy przypomnieć, że niniejszy raport jest owocem pierwszej z dwóch tur badania. Druga tura pomiaru będzie miała na celu ocenę spełnienia założeń deklarowanych przez przedsiębiorców w wybranych obszarach w trakcie pierwszej edycji. Do drugiej tury zakwalifikowano zatem pracodawców, którzy w pierwszej turze pomiaru zadeklarowali:

- ☒ Plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy;
- ☒ Chęć podjęcia dodatkowych aktywności związanych z rozwojem firmy na następne 6 miesięcy (np. zwiększenie sprzedaży, wprowadzenie nowych produktów, otwarcie filii etc.);
- ☒ Plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy;
- ☒ Plany szkoleniowe na najbliższe 6 miesięcy.

Ogółem do drugiej tury badania, która odbędzie się po co najmniej 6 miesiącach (listopad-grudzień 2015 r.) w oparciu o powyższe kryteria zakwalifikowano 404 przedsiębiorstwa z ogólnej liczby 844 uczestników badania (47,9%). Z tymi podmiotami Wykonawca badania skontaktuje się ponownie i poprosi o udział w badaniu sprawdzającym na podstawie odrębnego, skróconego kwestionariusza podlegającego akceptacji Powiatowego Urzędu Pracy w Jarosławiu.

Wnioski i rekomendacje

Tabela 13. Wnioski i rekomendacje

Rekomendacja:		
Intensyfikacja działań skierowanych na rozwój lokalnej gospodarki i zaspokojenie potrzeb lokalnych przedsiębiorców		
Wnioski	Działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
- W ostatnich trzech latach w powiecie wyraźnie i systematycznie wzrasta liczba podmiotów gospodarczych. W powiecie w ciągu ostatniego roku wyraźnie przybyło firm z dziedziny informacji i komunikacji. - Firmy z branży informacji i komunikacji należą do lokalnych podmiotów, wśród których odsetek planujących inwestycje w ciągu najbliższych 6 miesięcy jest największy. - Firmy z tej branży na tle innych sekcji PKD mają wysoki odsetek przyjmujących do pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy, ale jeden z niższych odsetków zakładających plany zatrudnieniowe na najbliższe 6 miesięcy, co wskazuje na zatrzymanie dynamiki zatrudnieniowej. - Firmy z branży informacji i komunikacji charakteryzują się również wysokim odsetkiem organizatorów szkoleń w ostatnich 6 miesiącach, tendencja ta jednak prawdopodobnie wyhamuje w okresie nadchodzących 6 miesięcy.	Podjęcie działań promujących, które eksponują i doceniają rozwój branży informacji i komunikacji w powiecie jarosławskim mającym predyspozycje do „eksportowania” usług branży na zewnątrz jako wyróżnika powiatu.	Administracja samorządowa
	Rozważenie wsparcia firm z branży informacji i komunikacji na lokalnym rynku pracy z uwagi na obserwowany rozwój branży oraz wyraźną skłonność firm do inwestowania w szkolenia pracowników i zatrudniania nowych osób, co jednak może zostać wyhamowane w najbliższych 6 miesiącach.	Administracja samorządowa
	Inspirowanie osób bezrobotnych i uczniów lokalnych szkół do pogłębienia kwalifikacji przydatnych w branży informacji i komunikacji (dla osób posiadających predyspozycje lub wykształcenie w tym kierunku).	Powiatowy Urząd Pracy, dyrekcje szkół
	Promowanie wśród lokalnych przedsiębiorców z branży informacji i komunikacji możliwości skorzystania z refundacji kosztów szkoleń pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz rozważenie uruchomienia/pogłębienia praktyki szkoleń zamawianych pod kątem stanowiska pracy, a także oferowanie branży najpopularniejszych form wsparcia jak staże i doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy.	Powiatowy Urząd Pracy
W 2014 roku efektywność zatrudnieniowa szkoleń organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy osiągnęła	Podtrzymanie praktyki starannego doboru szkoleń pod kątem zatrudnienia uczestników szkoleń na	Powiatowy Urząd Pracy

Rekomendacja:

Intensyfikacja działań skierowanych na rozwój lokalnej gospodarki i zaspokojenie potrzeb lokalnych przedsiębiorców

Wnioski	Działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
68,0% - jest to najlepszy rezultat biorąc pod uwagę ostatnich pięć lat. - Przyjęcia do pracy na lokalnym rynku pracy w najbliższych 6 miesiącach wiązać się będą zdecydowanie najczęściej z brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach. - Posiadane kwalifikacje i cechy osobowości/kompetencje miękkie to dwie z trzech najważniejszych cech, które decydują o przyjęciu do pracy kandydata przez lokalnych przedsiębiorców – obie można pozyskać lub wytrenować w drodze szkoleń i warsztatów. - Najważniejsze cechy osobowości/kompetencje miękkie dla lokalnych przedsiębiorców to: komunikatywność, motywacja do pracy, zdolność szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji. - Najpoważniejszym źródłem problemów ze zrealizowaniem popytu na pracę na lokalnym rynku pracy jest niespełnianie przez kandydatów do pracy oczekiwań przedsiębiorców z zakresu wiedzy i umiejętności zawodowych. Nierzadko napotykanne są również problemy związane z nieposiadaniem odpowiednich cech psychospołecznych oraz uprawnień i formalnych kwalifikacji. - Wyłącznie niespełna 27% lokalnych przedsiębiorców organizujących szkolenia w ciągu ostatnich 6 miesięcy, finansowało je ze środków zewnętrznych. - W ciągu najbliższych 6 miesięcy ze szkoleń chciałoby skorzystać 30,9% lokalnych przedsiębiorców, jednakże niewielu z nich zainteresowanych jest dofinansowaniem doksztalcenia pracowników lub pracodawcy w wieku 45+ ze środków Krajowego Funduszu Szkole-	lokalnym rynku pracy. Podjęcie działań umożliwiających rozszerzenie kompetencji i kwalifikacji uczniów już w trakcie nauki w szkołach zawodowych i technicznych – dodatkowe kursy poparte certyfikatami, klasy patronackie. Inspirowanie powstawania pozaszkolnych ośrodków szkoleniowych w powiecie oraz informowanie szkół o korzyściach współpracy z nimi. Realizacja warsztatów i szkoleń kształtujących umiejętności miękkie wśród osób bezrobotnych, przede wszystkim komunikatywności. Organizacja przedsięwzięć budzących motywację osób bezrobotnych do poszukiwania pracy i kształtujących ich chęć podnoszenia kwalifikacji. Intensyfikacja działań podmiotów integracji społecznej (np. CIS). Promowanie idei kształcenia ustawicznego wśród uczniów lokalnych szkół i osób bezrobotnych. Promowanie wśród pracodawców wiedzy o możliwości dofinansowania szkoleń ze środków zewnętrznych. Rozważenie działań mających na celu podniesienie rozpoznawalności Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród lokalnych przedsiębiorców. Informowanie o korzyściach tej formy wsparcia oraz o otwartej procedurze rekrutacyjnej	Dyrekcje szkół Administracja samorządowa, dyrekcje szkół Powiatowy Urząd Pracy, Ośrodek Pomocy Społecznej Administracja samorządowa, Powiatowy Urząd Pracy, dyrekcje szkół, Ośrodek Pomocy Społecznej Powiatowy Urząd Pracy Powiatowy Urząd Pracy

Rekomendacja:

Intensyfikacja działań skierowanych na rozwój lokalnej gospodarki i zaspokojenie potrzeb lokalnych przedsiębiorców

Wnioski	Działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
niowego. - Wyłącznie 24,3% pracodawców zaznających z założeniami Krajowego Funduszu Szkoleniowego pozyskało o nim informację od Powiatowego Urzędu Pracy. Dominowały zdecydowanie informacje z mediów. - Przedsiębiorcy w trakcie badania wskazywali szeroki katalog szkoleń, którymi zainteresowani są w kontekście najbliższych 6 miesięcy.	w chwili otrzymania środków na tę formę wsparcia w przyszłości. Rozważenie realizacji szkoleń w obszarach deklarowanych przez pracodawców w trakcie badania.	Powiatowy Urząd Pracy
- W ostatnich 6 miesiącach z Powiatowym Urzędem Pracy w Jarosławiu współpracowało 28,1% lokalnych przedsiębiorców. - Badania potwierdzają, że współpraca z Urzędem jest jednym z czynników sprzyjających rozwojowi lokalnych firm, a zarazem czynnikiem stymulującym wzrost zatrudnienia w przyszłości. - Ogółem współpracą z Urzędem w ciągu najbliższych 6 miesięcy zainteresowanych jest 45,3% przedsiębiorców, co stanowi bardzo wysoki odsetek biorąc pod uwagę liczbę przedsiębiorców dotychczas kooperujących z PUP. - Współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy zainteresowane są przede wszystkim firmy, które równocześnie planują w ciągu najbliższych 6 miesięcy przyjąć nowych pracowników. Można zatem postawić wniosek sugerujący, że Powiatowy Urząd Pracy dysponuje atrakcyjnymi narzędziami stymulującymi wzrost zatrudnienia na jarosławskim rynku pracy. - Przedsiębiorcy we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy chcieliby w najbliższych 6 miesiącach przede wszystkim	Podjęcie działań mających na celu co najmniej podtrzymanie odsetka przedsiębiorców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy. Zachęcanie do pogłębienia kooperacji na linii biznes-Urząd, konsultowanie z pracodawcami wybranych pomysłów, wykorzystanie potencjału jakim jest wysoki odsetek chętnych do współpracy z Urzędem. Zachęcanie do kooperacji poprzez upublicznianie wyników niniejszego raportu. Stopniowe rozszerzanie katalogu form wsparcia oferowanych osobom bezrobotnym i pracodawcom. Rozważenie podjęcia wysiłku pozyskania dofinansowania na innowacyjne formy wsparcia wzorem innych Urzędów (np. Novum Subsydium Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach). Przeznaczenie większych środków na organizację form wsparcia, którymi zainteresowane są naj-	Powiatowy Urząd Pracy Powiatowy Urząd Pracy Powiatowy Urząd Pracy Administracja rządowa i samorządowa, Powiatowy Urząd Pracy

Rekomendacja:**Intensyfikacja działań skierowanych na rozwój lokalnej gospodarki i zaspokojenie potrzeb lokalnych przedsiębiorców**

Wnioski	Działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
kim: organizować staże, wyposażać/doposażyć stanowiska pracy, korzystać z pośrednictwa pracy, prac interwencyjnych i uzyskać dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego. Lokalni przedsiębiorcy chcieliby usprawnienia działań Powiatowego Urzędu Pracy w Jarosławiu przede wszystkim w zakresie: polepszenia i zintensyfikowania kontaktu Powiatowego Urzędu Pracy z przedsiębiorcami, uproszczenia biurokracji, podniesienia kompetencji urzędników, poprawy ich nastawienia oraz w zakresie ułatwienia dostępu do informacji.	większe odsetki pracodawców, kosztem form wsparcia, którymi zainteresowanie jest najmniejsze. Podjęcie działań mających na celu uprawnienie działań Urzędu, m.in. upowszechnienie korespondencji mailowej, redakcja i mailowa wysyłka newsletterów dla pracodawców, rozważenie wprowadzenia systemu informowania sms, wprowadzenie instrukcji wypełniania najważniejszych wniosków „krok po kroku”, organizowanie szkoleń dla urzędników mających na celu podniesienie ich kompetencji miękkich oraz kwalifikacji.	Powiatowy Urząd Pracy

Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu jarosławskiego	7
Rysunek 2. Struktura mieszkańców powiatu jarosławskiego pod względem wieku*	8
Rysunek 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie jarosławskim w ciągu ostatnich 6 lat	10
Rysunek 4. Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu jarosławskiego	11
Rysunek 5. Bezrobocie w powiecie jarosławskim	14
Rysunek 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie jarosławskim na tle województwa i kraju	15
Rysunek 7. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz zmiana poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu jarosławskiego	16
Rysunek 8. Liczba bezrobotnych ogółem, bezrobotnych kobiet i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP Jarosław	17
Rysunek 9. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie jarosławskim	18
Rysunek 10. Struktura wykształcenia bezrobotnych w powiecie jarosławskim	19
Rysunek 11. Staż pracy bezrobotnych w powiecie jarosławskim	19
Rysunek 12. Czas pozostawania bez pracy bezrobotnych w powiecie jarosławskim	20
Rysunek 13. Ocena kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw $N=844$	27
Rysunek 14. Zdolność do inwestycji w ciągu najbliższych 12 miesięcy a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$	28
Rysunek 15. Źródła finansowania zakładanych przez przedsiębiorców inwestycji $N=121$	29
Rysunek 16. Dodatkowe aktywności związane z rozwojem firmy planowane przez badanych pracodawców w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$	30
Rysunek 17. Odsetek przedsiębiorców zamierzających zatrudnić nowe osoby w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$	33
Rysunek 18. Przyczyny przyjęć do pracy planowanych na najbliższe 6 miesięcy $N=167$	34
Rysunek 19. Cechy decydujące o wyborze potencjalnego kandydata do pracy wg przedsiębiorców a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$	36
Rysunek 20. Cechy osobowości najbardziej pożądane u kandydatów do pracy wg przedsiębiorców a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$	37
Rysunek 21. Odsetki przedsiębiorców posiadających problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$	38
Rysunek 22. Źródła trudności ze zrealizowaniem popytu na pracę zdaniem przedsiębiorców a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=92$	39
Rysunek 23. Odsetki przedsiębiorców korzystających ze szkoleń/studiów podyplomowych w ciągu ostatnich 6 miesięcy $N=844$	40
Rysunek 24. Źródła finansowania szkoleń i studiów podyplomowych przez badanych przedsiębiorców $N=299$	41
Rysunek 25. Odsetki przedsiębiorców zainteresowanych podnoszeniem własnych kompetencji/kwalifikacji lub kompetencji/kwalifikacji zatrudnionych obecnie pracowników poprzez szkolenia w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$	42
Rysunek 26. Źródła informacji przedsiębiorców o Krajowym Funduszu Szkoleniowym $N=313$	46
Rysunek 27. Formy wsparcia, którymi zainteresowani są przedsiębiorcy a plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w ciągu najbliższych 6 miesięcy $N=844$	48

Tabela 1. Saldo migracji dla powiatu jarosławskiego w latach 2009-2013*	8
Tabela 2. Ruch migracyjny w gminach powiatu jarosławskiego 2009 – 2013*	9
Tabela 3. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie jarosławskim według sekcji PKD	12
Tabela 4. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie jarosławskim według klas wielkości	13
Tabela 5. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie jarosławskim	21
Tabela 6. Szkolenia grupowe i indywidualne organizowane przez PUP w latach 2010-2014	22
Tabela 7. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń	23
Tabela 8. Sekcje PKD badanych przedsiębiorstw <i>N=844</i>	24
Tabela 9. Struktura zatrudnieniowa badanych przedsiębiorstw <i>N=844</i>	25
Tabela 10. Pracownicy zatrudnieni w ciągu ostatnich 6 miesięcy przez badanych pracodawców – minimum 3 osoby w zawodzie <i>N=215</i>	31
Tabela 11. Pracownicy, których poszukiwać będą lokalni przedsiębiorcy w ciągu najbliższych 6 miesięcy – minimum 3 osoby w zawodzie <i>N=167</i>	34
Tabela 12. Szkolenia, którymi zainteresowani są badani przedsiębiorcy – minimum 2 wskazania <i>N=262</i>	42
Tabela 13. Wnioski i rekomendacje	50

