

*Diagnoza problemów w procesie poszukiwania
pracy przez osoby bezrobotne zarejestrowane
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.
Diagnoza problemów w procesie poszukiwania
kandydata do pracy przez lokalnych
pracodawców.*



Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie

Badanie zrealizowane przez: Ośrodek Badań Społecznych „INDEKS”

Biuro: ul. Dymka 194/33, 61-245 Poznań tel. 502 625 176

www.indeks-badania.pl

Poznań, listopad 2016

Spis treści:

Wstęp.....	5
Diagnoza problemów w procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie	7
Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego	8
Charakterystyka badanej próby	10
Wcześniejsze zatrudnienie bezrobotnych przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.....	16
Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.....	16
Powody zakończenia pracy przez bezrobotnych.....	17
Okres od momentu utraty pracy lub ukończenia szkoły do rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie	18
Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.	19
Skłonność osób bezrobotnych do przekwalifikowania	23
Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.	25
Zainteresowanie uczestnictwem w stażach.....	26
Potencjalna praca a wyuczony zawód.....	28
Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach.....	29
Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych	30
Oczekiwane wynagrodzenie	32
Branża, w której chciałyby pracować osoby bezrobotne.....	33
Ranking pracodawców, u których zatrudnienie chcieliby znaleźć bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego.....	35
Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.....	36
Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy.....	38
Bariery i trudności w znalezieniu pracy.....	39
Ocena szans na zatrudnienie.....	43
Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia.....	44
Powody braku gotowości do podjęcia pracy	45

<i>Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy.....</i>	<i>46</i>
<i>Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne. Sposoby znalezienia zatrudnienia w okresie 30 dni poprzedzających badanie.....</i>	<i>47</i>
<i>Sposoby zmiany sytuacji bezrobocia.....</i>	<i>49</i>
<i>Znajomość oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie</i>	<i>51</i>
<i>Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych</i>	<i>52</i>
<i>Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.....</i>	<i>55</i>
<i>Główne oczekiwania wobec Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie</i>	<i>56</i>

Diagnoza problemów w procesie poszukiwania kandydata do pracy przez lokalnych pracodawców..... 58

<i>Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców z terenu powiatu lubińskiego.....</i>	<i>59</i>
<i>Charakterystyka badanej próby</i>	<i>60</i>
<i>Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.....</i>	<i>61</i>
<i>Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw</i>	<i>62</i>
<i>Profil działalności badanych przedsiębiorstw.....</i>	<i>62</i>
<i>Zakres terytorialny prowadzonej działalności.....</i>	<i>63</i>
<i>Struktura zrealizowanego popytu na pracę w okresie ostatnich 12 miesięcy w powiecie lubińskim.....</i>	<i>64</i>
<i>Powody przyjęć pracowników</i>	<i>66</i>
<i>Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje.....</i>	<i>68</i>
<i>Przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji</i>	<i>70</i>
<i>Zwolnienia pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy w powiecie lubińskim.....</i>	<i>71</i>
<i>Fluktuacja zatrudnienia netto.....</i>	<i>74</i>
<i>Planowane zatrudnienie w przedsiębiorstwach powiatu lubińskiego w kolejnych 12 miesiącach.....</i>	<i>75</i>
<i>Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.....</i>	<i>77</i>
<i>Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.....</i>	<i>78</i>
<i>Zawody deficytowe w powiecie lubińskim w opinii pracodawców.....</i>	<i>80</i>

<i>Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności</i>	<i>81</i>
<i>Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców</i>	<i>82</i>
<i>Znajomość i zainteresowanie pracodawców Krajowym Funduszem Szkoleniowym</i>	<i>84</i>
<i>Zainteresowanie kształceniem pracowników lub pracodawcy, dofinansowanym ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego</i>	<i>85</i>
<i>Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.....</i>	<i>86</i>
<i>Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie</i>	<i>87</i>
<i>Formy pomocy, z których skorzystali pracodawcy.....</i>	<i>88</i>
<i>Współpraca z PUP w Lubinie w zakresie pośrednictwa pracy.....</i>	<i>89</i>
<i>Ocena działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie</i>	<i>90</i>
<i>Działania oczekiwane przez pracodawców.....</i>	<i>91</i>
 <i>Streszczenie i wnioski z przeprowadzonego badania</i>	<i>92</i>
 <i>Rekomendacje</i>	<i>106</i>
 <i>Spis wykresów:</i>	<i>116</i>
<i>Spis tabel:.....</i>	<i>119</i>

Wstęp

Niniejsze opracowanie *Diagnoza problemów w procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne. Diagnoza problemów w procesie poszukiwania kandydata do pracy przez lokalnych pracodawców* zawiera szczegółową analizę wyników badań, które zostały przeprowadzone przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie oraz wśród pracodawców z terenu powiatu lubińskiego. W raporcie zawarte zostały zarówno najważniejsze jak i najciekawsze wnioski z kompleksowego badania rynku pracy w powiecie. Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie w okresie od września do października 2016 roku. Prezentowane opracowanie składa się z dwóch niezależnych części: badań ankietowych ilościowych przeprowadzonych wśród **305** osób bezrobotnych oraz badań ilościowych zrealizowanych wśród **300** pracodawców z terenu powiatu lubińskiego. Przedstawiony raport ma charakter holistycznej analizy rynku pracy powiatu lubińskiego. W celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników w projekcie badawczym została zastosowana triangulacja metodologiczna, polegająca na wykorzystaniu w toku badań różnych metod, technik oraz źródeł pozyskiwania informacji. Z uwagi na to, iż zjawiska zachodzące w obszarze badawczym są bardzo złożone, należało zbadać je poprzez równoległe użycie różnych metod. Pojedyncze procedury badawcze obejmują nie tylko wybrane aspekty problematyki, ale również zjawiska poboczne, z tego też względu, w badaniu przeprowadzono bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (PAPI) oraz wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI). Pierwsza część raportu zawiera wyniki badań, które zostały przeprowadzone wśród osób bezrobotnych i zawiera diagnozę oraz opinie osób bezrobotnych na temat: określenia i zidentyfikowania barier i przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia, a także poszukiwania sposobów, które umożliwią pełniejszy dostęp do zatrudnienia. Druga część raportu zawiera informacje na temat oczekiwań lokalnych pracodawców w stosunku do kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych pracowników oraz problemów, jakie napotykają lokalni pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców umożliwiło określenie zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników o wskazanych umiejętnościach, kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Badanie ukazało, jakie zawody i kompetencje zawodowe cieszą się mniejszym lub większym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Analiza zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na pracowników o określonych

kompetencjach umożliwić powinna, poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy, spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców. Poznanie przyczyn problemów występujących na lokalnym rynku pracy oraz właściwy dobór narzędzi w celu kreowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu możliwe jest tylko w przypadku posiadania kompleksowej charakterystyki sytuacji na tym rynku. Co więcej skuteczność doboru narzędzi i grup docelowych wymaga regularnego monitorowania sytuacji na rynku pracy. Efektem takiego monitoringu lokalnego rynku pracy jest niniejszy raport. Dane przedstawione w raporcie powinny pomóc w precyzyjnym wskazaniu przyszłych działań realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Zawarte w raporcie rekomendacje służyć powinny także usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Opracowanie to powinno służyć przedstawicielom instytucji rynku pracy, przedstawicielom instytucji edukacyjnych na zapoznanie się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do potrzeb rynku pracy, tym samym wskazując konieczność prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

W celu uzyskania obrazu zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy w powiecie lubińskim i zdiagnozowania zmian kształtujących rynek pracy wyniki badań przeprowadzonych w 2016 roku porównano również z wynikami badań rynku pracy zrealizowanymi w 2013 roku.

***Diagnoza problemów w procesie
poszukiwania pracy przez osoby
bezrobotne zarejestrowane w
Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie***

Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego

Poniższa część raportu *Diagnoza problemów w procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne* zawiera wyniki badań, przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Najważniejszym celem badania było wskazanie i określenie tych czynników, które powodują bierność zawodową wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego. Kolejne problemy badawcze związane były z potrzebą zdiagnozowania barier oraz określenia trudności, które w znacznej mierze ograniczają bezrobotnym mieszkańcom powiatu lubińskiego dostęp do lokalnego rynku pracy, a także poznanie przyczyn i powodów rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Badanie miało także określić sposoby poszukiwania pracy stosowane przez bezrobotnych oraz analizę poziomu motywacji i aktywności w powiązaniu z kwalifikacjami osób bezrobotnych. Diagnoza najważniejszych problemów, z którymi spotykają się osoby bezrobotne oraz wskazanie problemów w aktywizacji zawodowej, powinny pozwolić na zaprojektowanie określonych działań ukierunkowanych na pełniejszą i skuteczniejszą aktywizację osób bezrobotnych. Badania miały charakter eksploracyjno – diagnostyczny. Ich celem była diagnoza sytuacji, potrzeb i problemów osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Wiedza uzyskana w trakcie realizacji badań oraz same wyniki badań posłużyły, jako podstawa do ustalenia możliwości wykorzystania zasobów ludzkich osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy. Przeprowadzone badania umożliwiły poznanie barier aktywności zawodowej (wynikających z ich cech społeczno - demograficznych, postaw wobec pracy oraz oceny lokalnego rynku pracy) oraz ścieżki wyjścia z bezrobocia (szczególnie przy udziale instytucji rynku pracy). Wyniki badań posłużyły do stworzenia propozycji określonych działań i rekomendacji ukierunkowanych na aktywizację zawodową bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego. Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną, badanie wśród osób bezrobotnych zostało zrealizowane techniką wywiadu bezpośredniego – osobistego z wykorzystaniem skategoryzowanego papierowego wywiadu kwestionariuszowego PAPI. Kwestionariusz ankiety składał się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Badanie zostało zrealizowane na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie w okresie od września do października 2016 roku wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego na dobranej i reprezentatywnej próbie badawczej. Zgodnie

z oczekiwaniami zamawiającego badanie miało zostać zrealizowane na próbie ilościowej N=300. W toku realizacji badania przeprowadzono nieznacznie większą liczbę ankiet N=305. Dla takiej wielkości dokonano doboru, w którym kwoty wyznaczone zostały poprzez: płeć, miejsce zamieszkania oraz wiek osób bezrobotnych. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości. Opisane zostały także podgrupy badanych o największym i najmniejszym procencie odpowiedzi na dane pytanie.

Tabela 1. Dobór próby badanie PUP Lubin N=300 osób bezrobotnych.

Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
18-25	17	8	25
26-30	20	7	27
31-44	52	22	74
45-54	16	13	29
powyżej 55	15	14	29
Miasto Lubin	120	64	184
18-25	3	4	7
26-30	5	2	7
31-44	11	4	15
45-54	3	3	6
powyżej 55	3	5	8
Gmina Lubin	25	18	43
18-25	4	2	6
26-30	6	1	7
31-44	11	4	15
45-54	3	4	7
powyżej 55	3	6	9
Miasto i gmina Ścinawa	27	17	44
18-25	4	2	6
26-30	3	1	4
31-44	7	3	10
45-54	2	3	5
powyżej 55	1	3	4
Gmina Rudna	17	12	29
Suma	189	111	300

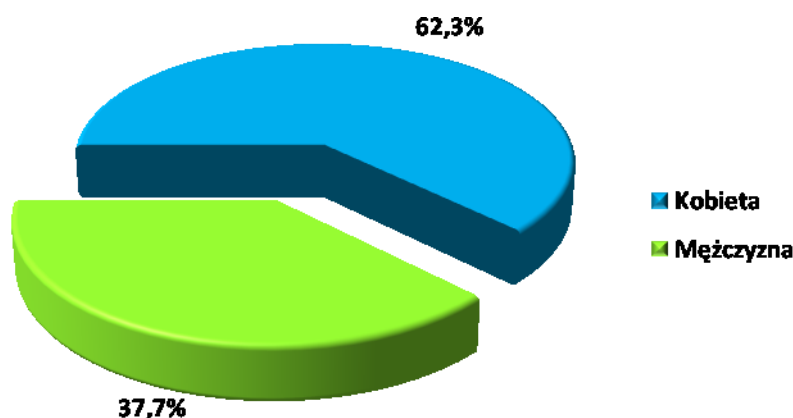
Charakterystyka badanej próby

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem wielu czynników, które różnicują osoby bezrobotne ze względu na ich cechy społeczno – demograficzne oraz inne ważne determinanty bezrobocia. W poniższej charakterystyce przedstawione zostały tylko odpowiedzi ważne udzielone przez ankietowanych. Brak odpowiedzi nie został wskazywany, dlatego procentowy rozkład charakterystyki próby odnosi się tylko i wyłącznie do sumy udzielonych odpowiedzi.

Płeć respondentów

Dobór próby do badania z punktu widzenia płci osób bezrobotnych odzwierciedla strukturę ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowy Urzędzie Pracy w Lubinie. W badaniach brało udział 62,3% bezrobotnych kobiet oraz 37,7% bezrobotnych mężczyzn 37,7%.

Rysunek 1. Struktura badanej próby – płeć respondentów.

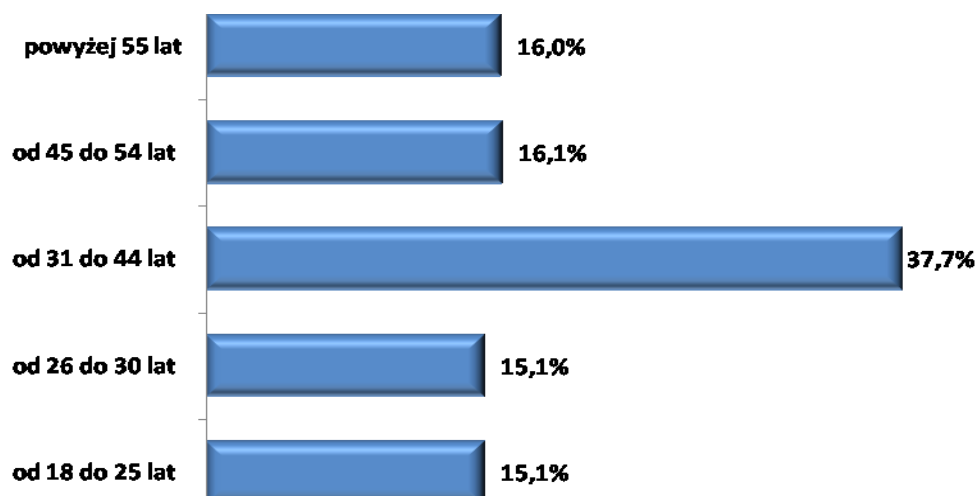


Wiek respondentów

Wiek respondentów także stanowił odzwierciedlenie struktury bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego i był uwzględniany w doborze próby. Najlichnieszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 31 do 44 lat – 37,7% ogólnej liczby ankietowanych. Zbliżony odsetek stanowili bezrobotni w wieku od 45 do 54 lat – 16,1% oraz w wieku 55 lat i więcej – 16,0% ogólnej liczby osób biorących udział w badaniu. Odsetek badanych osób w wieku od 18 do 25 lat oraz od 26 do 30 lat był taki sam i wynosił 15,1%.

2016

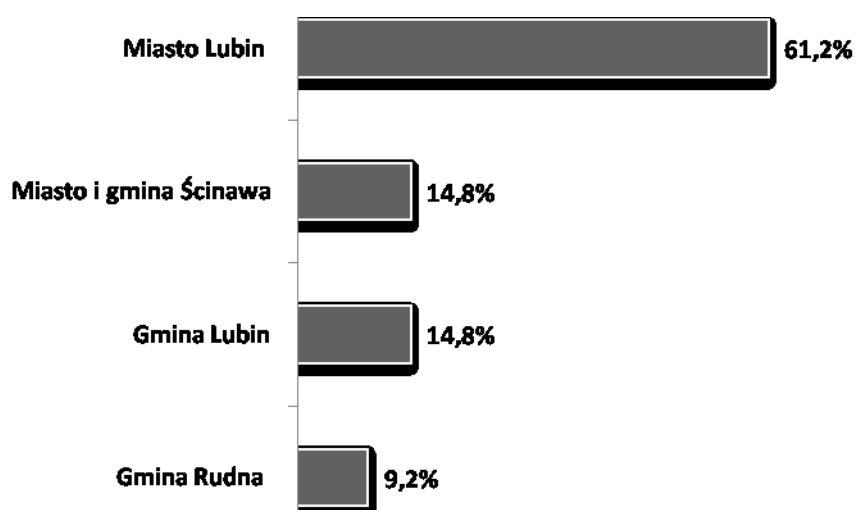
Rysunek 2. Struktura badanej próby – wiek respondentów.



Miejsce zamieszkania respondentów

Dobór próby z uwzględnieniem miejsca zamieszkania osób bezrobotnych był reprezentatywny i proporcjonalny w odniesieniu do populacji generalnej według liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w PUP w Lubinie. Zgodnie z zaprezentowanymi danymi największy odsetek bezrobotnych stanowili mieszkańcy miasta Lubin – 61,2% ogółu badanych. Bezrobotni mieszkańcy gminy Lubin oraz miasta i gminy Ścinawa stanowili po 14,8% badanych. W badaniach uczestniczyli także bezrobotni mieszkańcy gminy Rudna – 9,2% ogólnej liczby przebadanych osób bezrobotnych.

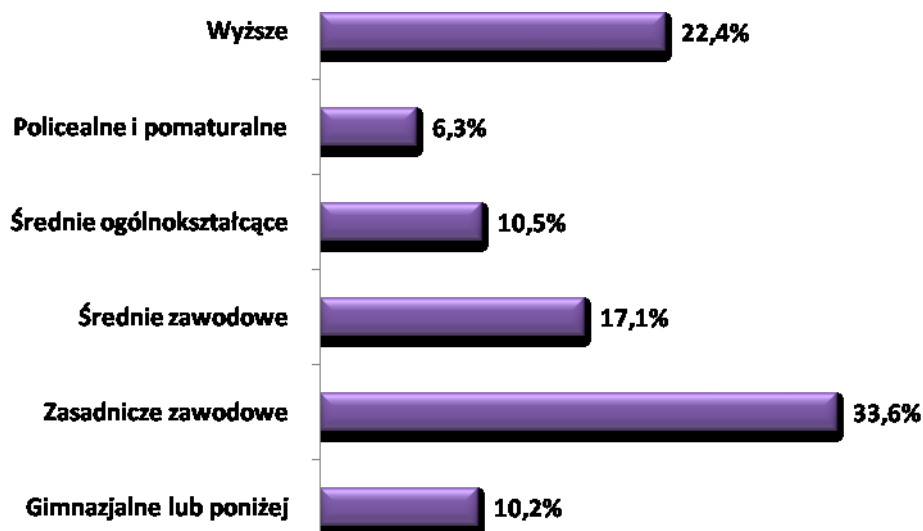
Rysunek 3. Struktura badanej próby – miejsce zamieszkania respondentów.



Wykształcenie respondentów

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili bezrobotni legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym 33,6% badanych osób. Odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym wynosił 22,4%, średnim zawodowym 17,1%. Więcej niż co dziesiąta badana osoba bezrobotna posiadała wykształcenie średnie ogólnokształcące – 10,5% oraz wykształcenie gimnazjalne lub poniżej 10,2%. Wykształceniem policealnym i pomaturalnym legitymowało się 6,4% badanych.

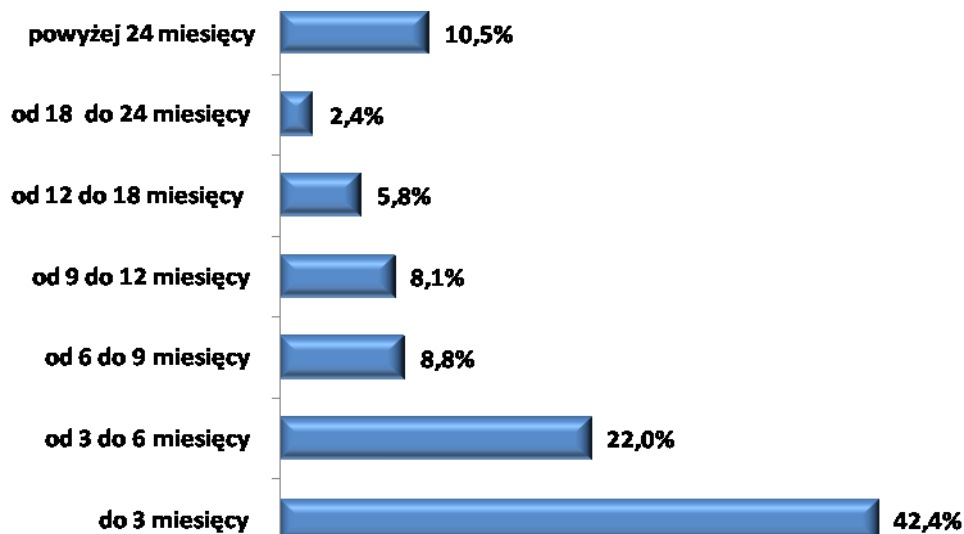
Rysunek 4. Struktura badanej próby – wykształcenie respondentów.

**Okres zarejestrowania w PUP w Lubinie**

Uwzględniając okres zarejestrowania w ewidencji PUP w Lubinie największy odsetek stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Lubinie przez okres krótszy niż 3 miesiące – 42,4%. Odsetek osób bezrobotnych zarejestrowanych przez okres od 3 do 6 miesięcy wynosił 22,0%. Osoby bezrobotne – pozostające w rejestrach PUP w Lubinie przez okres dłuższy niż 12 miesięcy to łącznie 18,6% ogółu badanych, w tym 10,5% to bezrobotni zarejestrowani przez okres ponad 24 miesiące.

2016

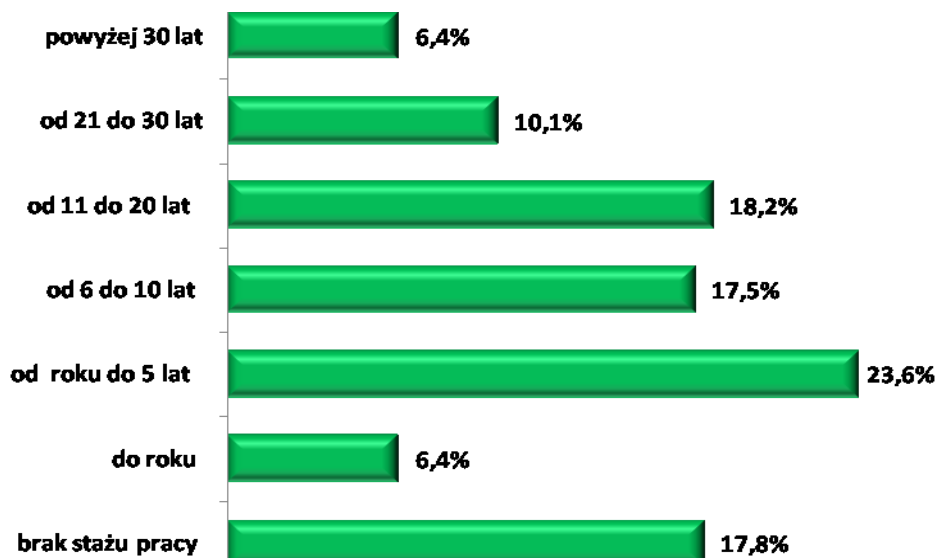
Rysunek 5. Struktura badanej próby – okres zarejestrowania w PUP w Lubinie.



Staż pracy respondentów

Poniżej przedstawiony został podział próby z punktu widzenia stażu pracy. Warto zauważyć, iż próba jest zróżnicowana wewnętrznie. Z uwzględnienia tej zmiennej wynika, że największy procentowy udział stanowiły osoby bezrobotne, których staż pracy wynosił od roku do 5 lat – 23,6%. Znaczą grupę badanych stanowili bezrobotni o stażu pracy od 11 do 20 lat – 18,2%, osoby bezrobotne, które nie posiadają stażu pracy – 17,8% oraz bezrobotni o stażu pracy wynoszącym od 6 do 10 lat – 17,5%. Bezrobotni, których staż pracy wynosił od 21 do 30 lat to 10,1% ogółu badanych. Najmniejsze grupy badanych stanowiły osoby bezrobotne, których staż pracy był krótszy niż rok oraz dłuższy niż 30 lat po 6,4% badanych.

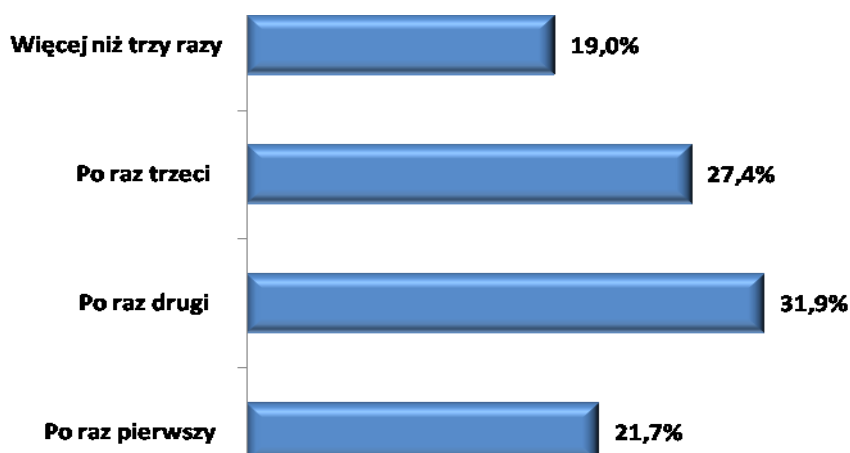
Rysunek 6. Struktura respondentów z uwzględnieniem stażu pracy.



Częstotliwość rejestracji respondentów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie

Spośród wszystkich osób, które uczestniczyły w badaniu zdecydowaną większość stanowiły osoby bezrobotne, które rejestrowały się w PUP w Lubinie po raz kolejny, jako osoby bezrobotne – 78,3%, w tym 31,9% to osoby, które zarejestrowały się jako bezrobotne po raz drugi, 27,4% po raz trzeci, a 19,0% więcej niż trzy razy. Osoby, które po raz pierwszy zarejestrowały się w urzędzie pracy to 21,7% ogólnej liczby osób biorących udział w badaniu.

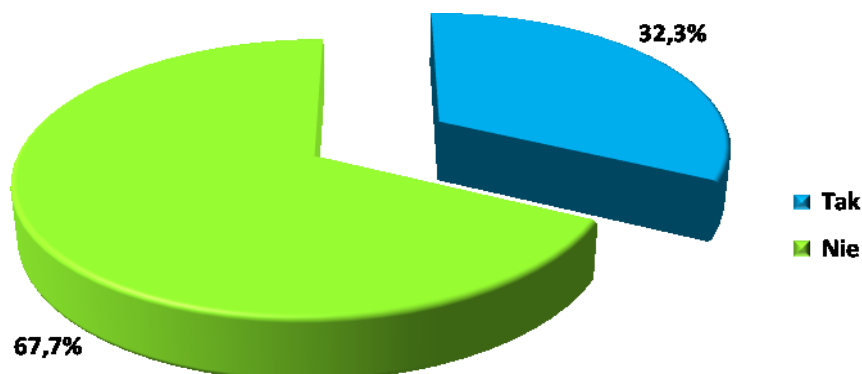
Rysunek 7. Kolejność rejestracji w PUP w Lubinie



Uzyskiwanie zasiłku dla osób bezrobotnych

Z danych zebranych podczas badań wynika, że zdecydowana większość respondentów 67,7% nie otrzymuje zasiłku dla osób bezrobotnych. Zasiłek dla osób bezrobotnych w momencie badania otrzymywało 32,3% ankietowanych.

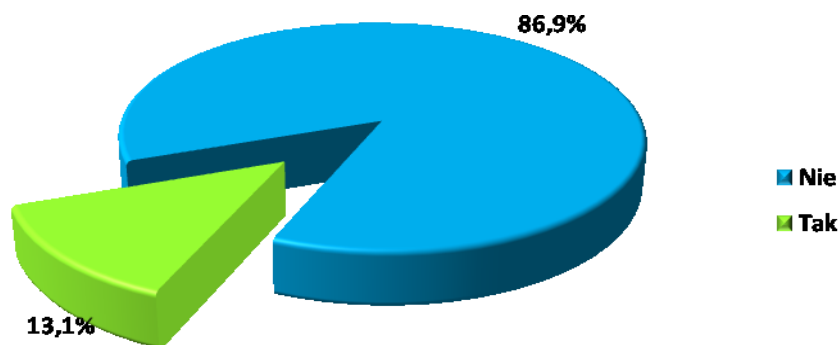
Rysunek 8. Uzyskiwanie zasiłku dla osób bezrobotnych.



Niepełnosprawność respondentów

Orzeczoną niepełnosprawność posiadało 13,1% osób bezrobotnych biorących w badaniu. Zdecydowana większość ankietowanych – 86,9% nie posiada takiego orzeczenia.

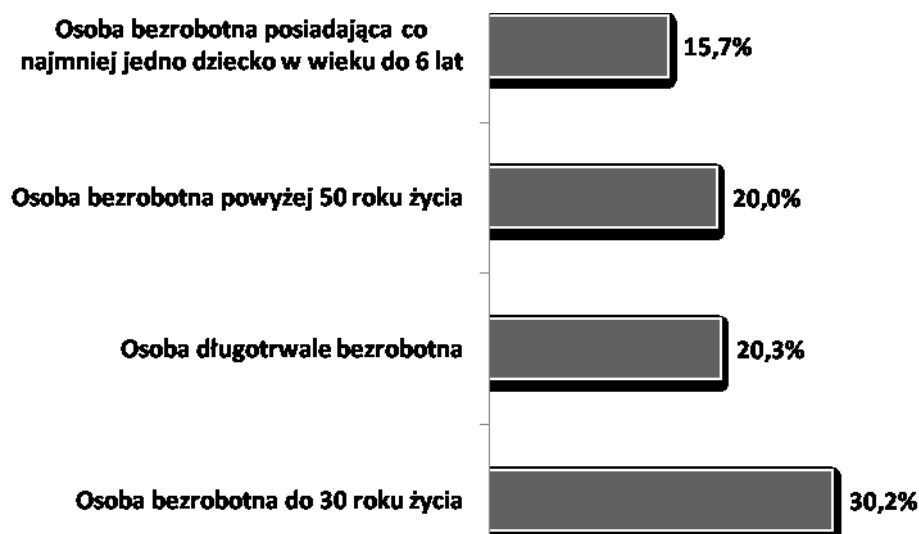
Rysunek 9. Niepełnosprawność respondentów.



Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Największy odsetek osób bezrobotnych biorących udział w badaniu stanowiły osoby bezrobotne do 30 roku życia – 30,1%. Blisko co piąta badana osoba to długotrwale bezrobotny 20,3% oraz osoba bezrobotna w wieku powyżej 50 lat – 20,0% ogółu uczestników badania. Osoby bezrobotne posiadające na utrzymaniu, co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia to 15,7% osób biorących udział w badaniu.

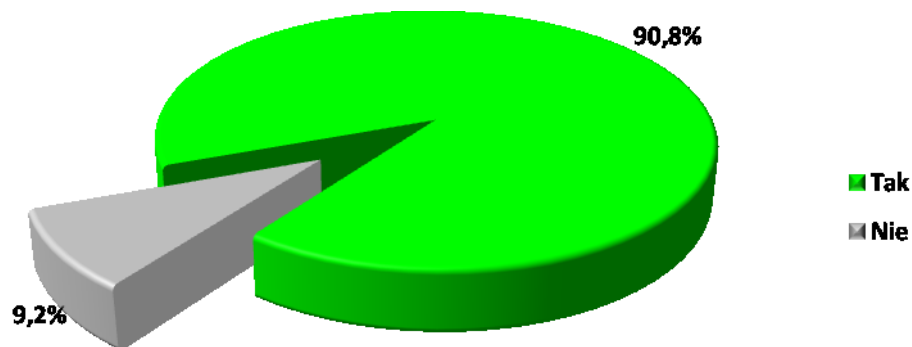
Rysunek 10. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.



2016***Wcześniejsze zatrudnienie bezrobotnych przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie***

W badaniach uczestniczyło – 90,8% bezrobotnych, którzy przed zarejestrowaniem w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej natomiast 9,2% ogółu respondentów nigdy nie pracowało zawodowo przed rejestracją w PUP w Lubinie.

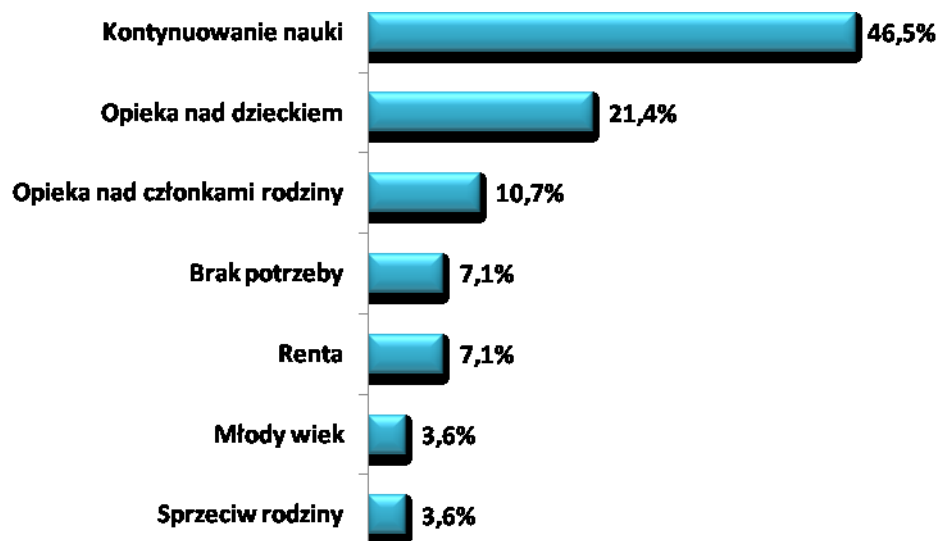
Rysunek 11. Doświadczenie zawodowe osób bezrobotnych. Czy pracował/pracowała Pan/Pani kiedykolwiek zawodowo na podstawie umowy o pracę?

***Przyczyny niepodjęcia zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie***

Odsetek osób, które nie pracowały na podstawie umowy o pracę przez uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej wynosił 9,2%. Spośród tej grupy bezrobotnych największy odsetek osób – 46,5% nie pracowało zawodowo ze względu na kontynuowanie nauki. Część badanych nie pracowała zawodowo z powodu konieczności opieki nad dzieckiem – 21,4%, natomiast 10,4% badanych respondentów nigdy nie pracowało ze względu na opiekę nad członkiem rodziny, natomiast po 7,1% badanych nie pracowało ze względu na brak takiej potrzeby oraz z powodu renty – 7,1%. Najmniejszy odsetek bezrobotnych osób nie pracował z powodu młodego wieku – 3,6% oraz ze względu na sprzeciw rodziny także 3,6%. Warto zauważyć, iż w badaniu przeprowadzonym w 2013 roku najważniejsze powody niepodjęcia zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie to: kontynuowanie nauki - 37,7%, brak ofert pracy, brak umów o pracę, ciąża, brak doświadczenia zawodowego oraz choroba - 18,9%, konieczność opieki nad dzieckiem – 17,9%, brak takiej potrzeby - 16%.

2016

Rysunek 12. Przyczyny niepodjęcia zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.



Powody zakończenia pracy przez bezrobotnych

Najczęstszą przyczyną zakończenia pracy przez osoby bezrobotne, które brały udział w badaniu było zakończenie terminu, na jaki zawarta była umowa o pracę z pracodawcą. Taki powód zakończenia umowy wskazało 29,4% bezrobotnych. Po tym terminie pracodawca nie przedłużył umowy o pracę z respondentem. Znaczny odsetek osób obecnie bezrobotnych – 26,0% zakończyło pracę na własną prośbę. Kolejny ze wskazanych powodów to indywidualne zwolnienie przez zakład pracy – 16,0% odpowiedzi. Zwolnieniem grupowym objętych zostało 8,2% badanych, natomiast likwidację stanowiska pracy lub likwidację zakładu pracy wskazało 7,4% ankietowanych osób. Inne powody zakończenia pracy to: ciąża lub konieczność opieki nad dzieckiem – 5,2%, choroba – 3,3%, założenie działalności gospodarczej – 1,9%, wyjazd zagranicę do pracy – 1,5% oraz porozumienie stron – 1,1%. W badaniu przeprowadzonym w 2013 roku najczęstsze powody zakończenia umowy o pracę to: zakończenie terminu, na jaki zawarta była umowa o pracę z pracodawcą – 37,3%, indywidualne zwolnienie przez zakład pracy – 17,5% odpowiedzi, zwolnienie na własną prośbę - 14,3%, zwolnienie grupowe - 12,1%. Należy zauważyć, iż w 2016 roku zdecydowanie większy odsetek osób bezrobotnych zakończyło pracę na własną prośbę niż w 2013 roku.

2016

Rysunek 13. Powody zakończenia pracy przez respondentów.

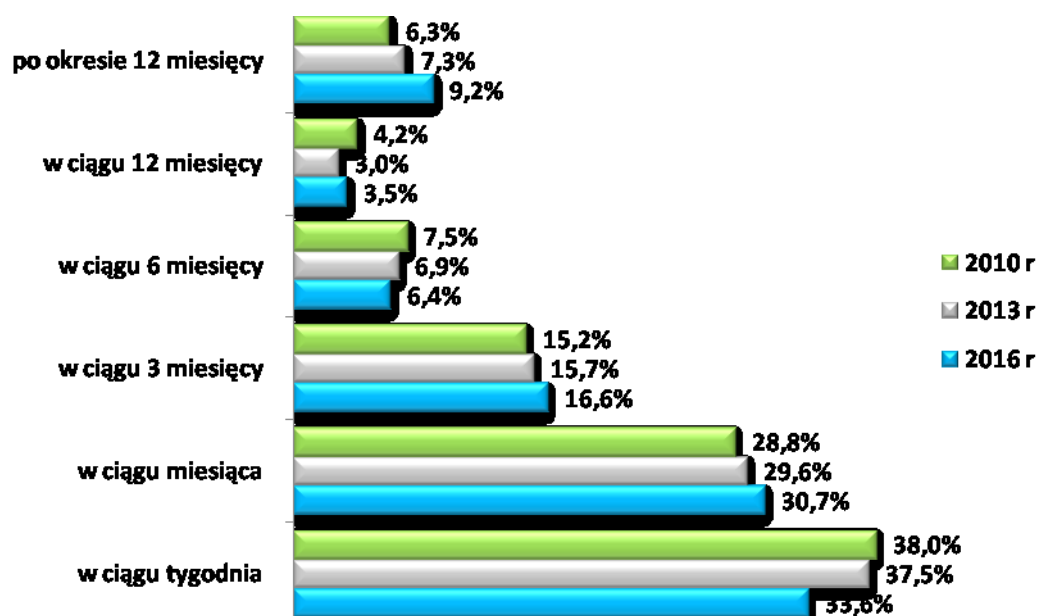


Okres od momentu utraty pracy lub ukończenia szkoły do rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie

Zgodnie z przedstawionymi poniżej danymi zdecydowana większość bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego bardzo szybko od momentu utraty pracy lub ukończenia szkoły rejestruje się w PUP w Lubinie. Wraz z upływem czasu od momentu utraty pracy lub ukończenia edukacji maleje liczba osób rejestrujących się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Zdecydowana większość badanych – 64,3% rejestruje się w PUP w Lubinie w okresie do miesiąca od utraty pracy lub ukończenia szkoły. Większość osób, które utraciły pracę lub ukończyły szkołę poszukuje natychmiastowego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia. Bezrobotni rejestrują się relatywnie szybko w celu uczestnictwa w programach aktywizujących, uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego lub skorzystania z pośrednictwa pracy. Należy zwrócić uwagę, iż część osób bezrobotnych – 12,7% rejestruje się w PUP w Lubinie w okresie roku lub później od ukończenia szkoły bądź utraty pracy. Taki odsetek osób bezrobotnych po utracie pracy lub ukończeniu szkoły, poszukuje zatrudnienia samodzielnie poza Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie. Poniżej przedstawiono także zestawienie wyników badań przeprowadzonych w 2010, 2013 oraz 2016 roku. Analizując te dane można zauważyć, iż dynamika rejestracji jest bardzo zbliżona w tych okresach. W kolejnych latach nieznacznie zmniejszył się odsetek osób, które bardzo szybko,

do miesiąca rejestrują się w PUP w Lubinie, zwiększył się natomiast osób, które długi czas czekają na zarejestrowanie w ewidencji PUP w Lubinie. W przypadku wieku odnotowano interesującą tendencję - młodsze osoby zdecydowanie później rejestrują się w PUP w Lubinie. W okresie do miesiąca od ustania pracy lub ukończenia szkoły w urzędzie rejestruje się tylko: 39,1% bezrobotnych w wieku od 18 do 25 lat. Dla porównania odsetek osób rejestrujących się okresie do miesiąca od momentu utraty pracy lub ukończenia szkoły w grupach wiekowych od 45 do 54 lat oraz 55 lat i więcej wynosił odpowiednio 75,5% oraz 77,5%. Taka sytuacja wynika być może z faktu, że młode osoby poszukują zatrudnienia we własnym zakresie z pominięciem, w pierwszej fazie wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie.

Rysunek 14. Okres od zakończenia pracy lub ukończenia szkoły do zarejestrowania w PUP w Lubinie. Wyniki badań 2010, 2013 i 2016 rok.

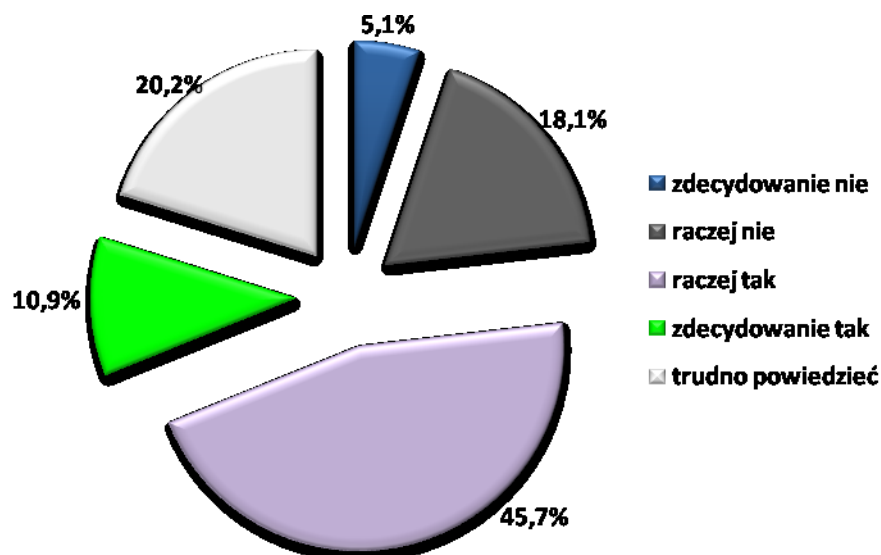


Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.

Jednym z ważniejszych celów projektu badawczego było zdiagnozowanie doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych posiadanych przez osoby bezrobotne w kontekście możliwości i szans aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w powiązaniu z ich kwalifikacjami. Posiadany zawód jest często wyznacznikiem sukcesu lub porażki na rynku pracy. Zawód dostosowany do potrzeb rynku pracy zwiększa szanse na aktywizację zawodową, natomiast posiadanie zawodu nie adekwatnego do wymagań pracodawców powinno skutkować reorientacją zawodową. W związku z powyższym zapytano osoby bezrobotne o ocenę posiadanego zawodu. Ponad połowa badanych osób bezrobotnych łącznie – 56,6% uważa, że posiadany zawód jest

poszukiwany i oczekiwany przez pracodawców, w tym 45,7% wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 10,9% *zdecydowanie tak*. Innego zdanie było łącznie 23,2% badanych osób, którzy uważają, że posiadany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców, w tym 18,1% wymieniło odpowiedź *raczej nie*, natomiast 5,1% *zdecydowanie nie*. Znaczny odsetek badanych – 20,2% nie wie czy posiadany zawód umożliwi znalezienie zatrudnienia.

Rysunek 15. Ocena posiadanego zawodu w kontekście oczekiwań pracodawców



Ocena posiadanego zawodu nie różni się istotnie w przypadku przynależności do poszczególnych kategorii osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Najwyżej swoje kwalifikacje zawodowe oceniły osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – średnia ocena 2,92 (w skali od 1 do 4) oraz osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat – średnia ocena 2,83. Najniższe wyniki odnotowano wśród osób długotrwale bezrobotnych - 2,51. Takie wyniki oznaczać mogą, że zawody posiadane przez osoby długotrwale bezrobotne nie są w pełni dostosowane do wymagań nowoczesnej gospodarki. Taka ocena może rzutować na aktywizację zawodową wymienionych kategorii osób bezrobotnych.

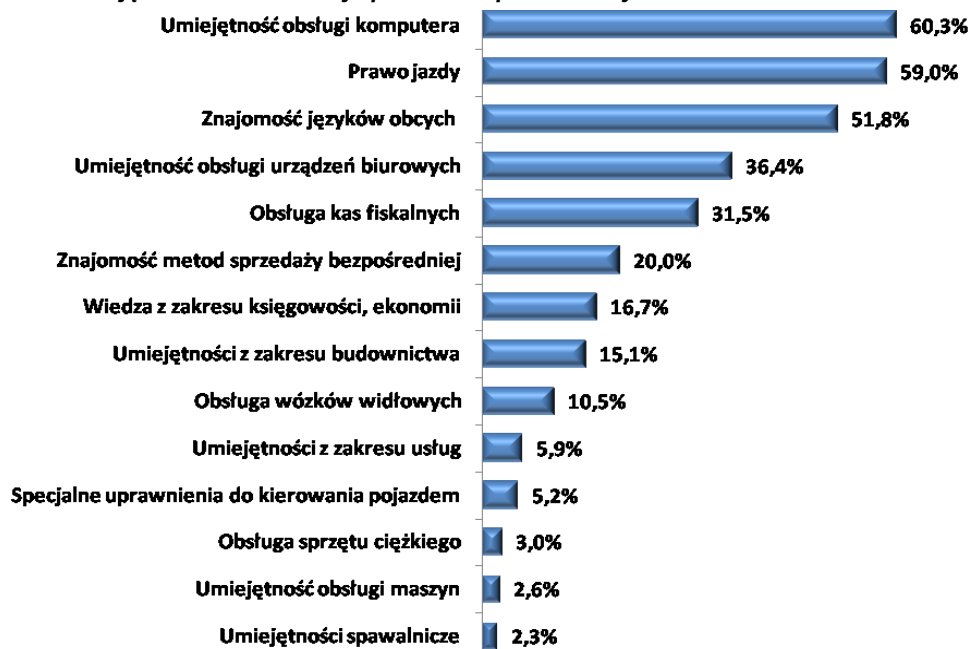
Tabela 2. Ocena posiadanego zawodu w kontekście oczekiwań pracodawców z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób bezrobotnych. (średnia ocena w skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie, natomiast 4 zdecydowanie tak).

Grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Średnia
Osoba bezrobotna do 30 roku życia	2,75
Osoba długotrwale bezrobotna	2,51
Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	2,83
Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	2,92

Po ocenie przydatności zawodów, które posiadają osoby bezrobotne, szczegółowej analizie poddane zostały kwalifikacje i umiejętności posiadane przez bezrobotnych. Poniżej przedstawiono zbiór kwalifikacji, którymi legitymują się badane osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Lubinie. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wskazać dowolne kwalifikacje, które dostępne były w kafeterii odpowiedzi. Uwzględniając wszystkie osoby bezrobotne biorące udział w badaniu okazuje się, że ponad połowa respondentów posiada umiejętności i kwalifikacje w trzech zakresach: umiejętność obsługi komputera – 60,3%, prawo jazdy – 59,0%, oraz znajomość języków obcych – 51,8%. W przypadku prawa jazdy zdecydowana większość osób bezrobotnych – 97,7% posiada prawo jazdy kategorii B, 18,5% kategorii C-E, 6,7% kategorii A, natomiast 5,1% kategorii T. Jak wspomniano wyżej nieznacznie ponad połowa osób bezrobotnych zna co najmniej jeden język obcy. Wśród języków obcych największy odsetek bezrobotnych zna lub posługuje się językiem angielskim – 72,2%. Język niemiecki zna 32,2% bezrobotnych. Język rosyjski zna 16,8% badanych osób bezrobotnych. Inne języki w tym: włoski, hiszpański oraz francuski zna łącznie 7,7% ankietowanych. Kolejne umiejętności, które posiadają osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Lubinie to: umiejętność obsługi urządzeń biurowych – 36,4%, obsługa kas fiskalnych – 31,5% oraz znajomość metod sprzedaży bezpośredniej – 20,0%. 16,7% badanych posiada podstawową wiedzę z zakresu księgowości, ekonomii oraz finansów, 15,1% posiada wiedzę i umiejętności z zakresu budownictwa, natomiast 10,5% umiejętność obsługi wózków widłowych. Pozostałe umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne zaprezentowane zostały na poniższym wykresie. Suma wszystkich wskazań jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

2016

Rysunek 16. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne.



Umiejętności i kwalifikacje, które posiadają bezrobotni poddane zostały ocenie badanych z punktu widzenia oczekiwań lokalnego rynku pracy. Respondentów poproszono o określenie przydatności wymienionych uprawnień w kontekście wymagań i oczekiwań pracodawców. Każdy z ankietowanych dokonał oceny według czterostopniowej skali od *zdecydowanie nie* do *zdecydowanie tak*. Poszczególnym odpowiedziom przypisano wagi liczbowe od 1 do 4. Każda z analizowanych kwalifikacji i umiejętności oceniona została według skali z uwzględnieniem średniej oceny. W ten sposób stworzono ranking najbardziej praktycznych kwalifikacji i uprawnień, które ułatwić mogą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Według przedstawionych poniżej danych wynika, że najbardziej przydatne kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców zdaniem osób bezrobotnych to: umiejętności spawalnicze – 3,33, specjalne uprawnienia do kierowania pojazdami – 3,18, znajomość sprzedaży bezpośredniej – 3,17, umiejętności z zakresu budownictwa – 3,10. Najmniejsze znaczenie w poszukiwaniu przyszłej pracy bezrobotni przyznali umiejętnościom z zakresu usług – 2,71.

Rysunek 17. Ocena posiadanych kwalifikacji według skali od 1 do 4.



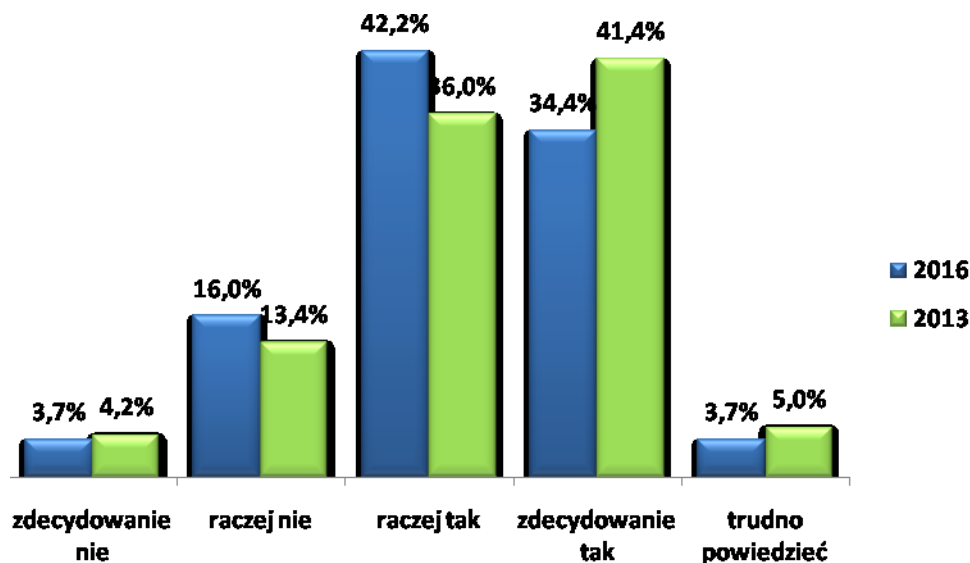
Skłonność osób bezrobotnych do przekwalifikowania

W sytuacji zachodzących zmian gospodarczych, zmian technologicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach oraz zmian oczekiwań pracodawców, wyuczony zawód lub wykonywany zawód oraz posiadane kwalifikacje i kompetencje bardzo szybko ulegają dezaktualizacji – stają się nieadekwatne do wymagań zmieniającej się gospodarki. W związku z dynamicznymi zmianami w zakresie świadczenia pracy konieczne wydaje się nieustanne podnoszenie kwalifikacji lub też dostosowywanie posiadanych kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Według pozyskanych i przedstawionych poniżej danych wynika, że osoby bezrobotne chcą zmienić, podnieść lub zaktualizować swoje kwalifikacje lub przekwalifikować się (zmienić zawód) by zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie. Zainteresowanych zmianą lub aktualizacją kwalifikacji zawodowych jest zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych - łącznie 76,6% spośród wszystkich uczestników badania. Taki wynik oznacza bardzo wysoką gotowość i chęć partycypacji w działaniach zmierzających do aktywizacji zawodowej poprzez reorientację lub udoskonalenie kwalifikacji posiadanych przez osoby bezrobotne. Przeważająca większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie wykazuje aktywność w zakresie zmiany własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych, które często są niedostosowane i nieadekwatne do potrzeb i wymagań lokalnego rynku pracy. Warto jednak zauważyć, iż blisko co piąta osoba bezrobotna – 19,7% nie jest zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji bądź ich zmianą. Taki

odsetek osób bezrobotnych spośród wszystkich badanych nie chce zmieniać swoich kwalifikacji zawodowych mając nadzieję na uzyskanie zatrudnienia na podstawie obecnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Procentowy udział odpowiedzi *trudno powiedzieć* wyniósł 3,7%. Zainteresowanie zmianą kwalifikacji utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie warto przypomnieć, iż podczas badania przeprowadzonego w 2013 roku odsetek osób wyrażających chęć reorientacji zawodowej wynosił 77,4%. Z punktu widzenia zmiennych niezależnych – grup ryzyka odnotowano następujące zależności. Największe zainteresowanie i gotowość do przekwalifikowania wskazują osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – 83,3% oraz osoby długotrwale bezrobotne – 74,2%. Najmniej zainteresowane zmianą lub podnoszeniem kwalifikacji zawodowych są osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia. Odsetek osób zainteresowanych reorientacją zawodową w powyższej grupie wynosił 50,8%. W tych wynikach należy poszukiwać niskiego poziomu aktywizacji zawodowej wśród osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Brak zainteresowania reorientacją zawodową może skutkować dłuższą aktywizacją zawodową. Wobec zmieniających się wymagań i oczekiwań pracodawców niezbędne wydaje się dostosowywanie, podwyższanie lub zmienianie swoich kompetencji i kwalifikacji, by zwiększyć możliwości poszukiwania zatrudnienia na rynku pracy. Bardzo interesującą korelację odnotowano w przypadku wieku. Według danych okazuje się, że wraz z wiekiem maleje chęć i gotowość do zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych. W grupie wiekowej 18 – 25 lat, 26 – 30 lat oraz 31 – 44 lat odsetek osób zainteresowanych przekwalifikowaniem zawodowym wynosił odpowiednio 78,2%, 82,6% oraz 84,3%. W grupie wiekowej od 45 do 54 lat odsetek ten wynosił 69,4%. Najmniej mobilne zawodowo są osoby bezrobotne w wieku powyżej 55 lat. Wyższy poziom gotowości do zmiany odnotowano przypadku bezrobotnych kobiet – 78,4% niż wśród mężczyzn, w przypadku których odsetek wynosił 66,0%. Po uwzględnieniu poziomu wykształcenia osób bezrobotnych, wynika iż największą gotowość do zmiany kwalifikacji zawodowych wykazują osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – aż 90,4% osób z takim poziomem wykształcenia jest zainteresowanych reorientacją zawodową. Wysoki poziom gotowości do zmiany odnotowano także w przypadku osób z wykształceniem wyższym – 85,2%. Najmniej zainteresowani zmianą kwalifikacji są bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 57,8% oraz gimnazjalnym lub poniżej – 67,7%.

2016

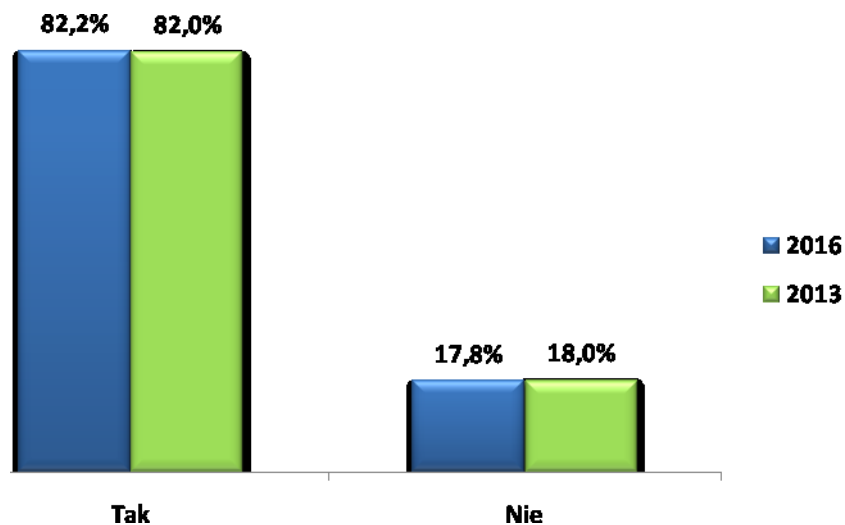
Rysunek 18. Gotowość osób bezrobotnych do przekwalifikowania. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.

Zainteresowanie części osób bezrobotnych reorientacją zawodową oraz podnoszeniem kwalifikacji zawodowych koreluje z dużym zainteresowaniem osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Według danych zdecydowana większość osób bezrobotnych – 82,2% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby w okresie kolejnych 12 miesięcy uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są kolejnym potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Zazwyczaj są to osoby aktywne, które w ramach profilowania przypisano do pierwszej lub drugiej grupy. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia zatrudnienia. Innego zdania było 17,8% badanych osób bezrobotnych, które nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach i kursach. Osoby, które wyrażały brak zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach poproszono o podanie przyczyn, braku zainteresowania. Najważniejsze powody to: *konieczność opieki nad dzieckiem, konieczność opieki nad członkiem rodziny, brak czasu, problem ze zdrowiem oraz wiek, konieczność dojazdu na szkolenie, z powodu nauki, wiek przedemerytalny*. Należy przypomnieć, iż także w badaniu przeprowadzonym w 2013 roku uzyskano bardzo wysoki stopień zainteresowania udziałem w kursach i szkoleniach - 82,0% ogółu bezrobotnych osób było zainteresowanych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.

Rysunek 19. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



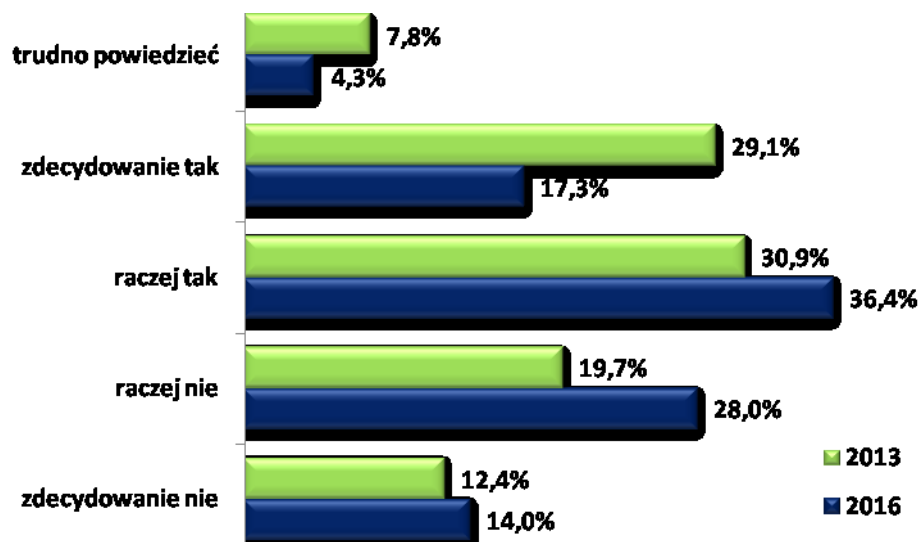
Zdecydowanie największe zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach wskazywały osoby długotrwale bezrobotne – 85,5% oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – 85,4%. Najmniej zainteresowane szkoleniami są osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia – 60,7%. W związku z przedstawionymi wynikami należy zastanowić się nad przyczynami tak niskiego poziomu aktywności osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Być może ułatwienia w zakresie transportu do miejsc szkolenia, które najczęściej bezrobotni w wieku powyżej 50 tego roku życia wskazywali jako przeszkodę w partycypacji, przyczyniłoby się do podniesienia aktywności w tym aspekcie. W szkoleniach i kursach w okresie kolejnych 12 miesięcy chętniej uczestniczyłyby kobiety – 82,6% niż mężczyźni – 76,5%. Największą chęć uczestnictwa w szkoleniach i kursach wykazują bezrobotni z wykształceniem policealnym i pomaturalnym – 89,5% oraz wyższym – 91,2%.

Zainteresowanie uczestnictwem w stażach.

Kolejnym instrumentem rynku pracy zmierzającym do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych jest staż. Osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Lubinie są w mniejszym stopniu zainteresowane uczestnictwem w stażach niż w szkoleniach i kursach zawodowych. Według danych ponad połowa bezrobotnych – 53,7% chce uczestniczyć w stażach organizowanych u pracodawcy i organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Nabywanie umiejętności zawodowych poprzez partycypację w stażach zwłaszcza wśród młodych osób bezrobotnych oraz osób bezrobotnych nieposiadających jeszcze doświadczenia zawodowego lub kwalifikacji zawodowych, jest jedną z szans na zdobycie

doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców. Brak zainteresowania udziałem w stażach organizowanych przez PUP w Lubinie wyraziło łącznie 42,0% ankietowanych. Brak zdania na temat chęci uczestnictwa w stażach wymieniło 4,3% badanych osób. W porównaniu do danych zebranych podczas badania realizowanego w 2013 roku, zmniejszył się o 6,3% odsetek osób bezrobotnych zainteresowanych udziałem w stażach. Według danych z 2013 roku łącznie 60,0% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w stażach. Brak zainteresowania udziałem w stażach wyraziło łącznie 32,1% ankietowanych. Powody braku zainteresowania udziałem w stażach jest przede wszystkim: *wiek, zły stan zdrowia, zbyt niskie wynagrodzenie oferowane podczas trwania stażu, posiadane doświadczenie zawodowe, zainteresowanie tylko pracą zawodową.*

Rysunek 20. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w stażach. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



W stażach najchętniej uczestniczyłyby osoby bezrobotne w wieku do 30 lat – 53,0%, w tym aż 65,0% osób bezrobotnych w wieku do 25 lat. Zainteresowane partycypacją w stażach są także osoby długotrwale bezrobotne – 58,0% oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – 54,0%. W stażach w mniejszym stopniu chcą uczestniczyć osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia – 38,0% ogółu osób długotrwale bezrobotnych.

Potencjalna praca a wyuczony zawód

Według danych co trzecia osoba bezrobotna zarejestrowana w PUP w Lubinie - łącznie 32,2% zgodziłaby się przyjąć jakąkolwiek pracę, niezależnie od jej zgodności z posiadanym zawodem, kwalifikacjami zawodowymi lub też pracę niezgodną z wyuczonym zawodem. Dla dużej grupy osób bezrobotnych ważne jest samo zatrudnienie, niezależnie od zgodności zawodu z oferowanym zatrudnieniem. Warto jednak zauważyć, iż odsetek respondentów zainteresowanych podjęciem zatrudnienia tylko i wyłącznie w wyuczonym zawodzie jest równie wysoki i wynosi 41,3%. Znaczny odsetek bezrobotnych zarejestrowany w PUP w Lubinie nie zamierza poszukiwać i podejmować zatrudnienia, które nie będzie zgodne z posiadanymi kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. Takie działania podejmowane szczególnie przez bezrobotnych posiadających niższy poziom wykształcenia, długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych oraz osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia może prowadzić do długotrwałego pozostawania bez pracy. Ankietowani, którzy jeszcze nie wiedzą, w jakim zawodzie podejmą pracę stanowili 26,5%. Warto zauważyć, iż pracę w wyuczonym zawodzie zamierza podjąć największy odsetek osób w wieku do 25 lat – 50,0%. Odsetek ten jest znacznie niższy wśród osób bezrobotnych w wieku do 30 lat – 36,0%. W wyuczonym zawodzie chcą także pracować bezrobotni posiadający co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – 42,0%. Okazuje się, że osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat są w zdecydowanie większym stopniu skłonne podjąć jakąkolwiek pracę niezależnie od jej zgodności z posiadanym wykształceniem. Porównując dane do wyników badań przeprowadzonych w 2013 roku, wyraźnie zmniejszył się odsetek osób, które przyjmą jakąkolwiek pracę.

2016

Rysunek 21. Potencjalna praca a wyuczony zawód. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach

Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach, jest ważnym wskaźnikiem określającym gotowość i determinację osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia. Jak wykazały wcześniejsze odpowiedzi badanych, chęć uczestnictwa w szkoleniach, kursach i stażach jest bardzo wysoka. Są to jednak działania, które nie wymagają istotnych zmian w zakresie sytuacji życiowej. Według danych bezrobotni zarejestrowani w PUP w Lubinie nie są mobilni przestrzennie w zakresie podejmowania i poszukiwania pracy poza obszarem zamieszkania. Takie działania powodować mogą wydłużenie czasu aktywizacji zawodowej. Według danych tylko 9,9% bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie jest gotowa do podjęcia pracy wymagającej przeprowadzki do innego miasta natomiast 16,3% bezrobotnych jest gotowych do podjęcia pracy wymagających długich dojazdów. Część osób bezrobotnych zgodziłaby się podjąć pracę w trudnych warunkach BHP oraz o uciążliwym rozkładzie czasu pracy odpowiednio 18,0% oraz 19,1%. Co trzeci bezrobotny – 32,5% zgodziłby się podjąć pracę wymagającą zdobycia dodatkowych kwalifikacji na własny koszt, natomiast 34,6% badanych podjęłoby zatrudnienie za najniższe wynagrodzenie. Część osób bezrobotnych – 43,5% jest gotowych zaakceptować pracę wymagającą pełnej dyspozycyjności. Porównując przedstawione dane z wynikami badania przeprowadzonego w 2013 roku widoczny jest spadek gotowości i zainteresowania osób bezrobotnych do podjęcia pracy w trudnych warunkach. Osoby bezrobotne są coraz bardziej wymagające w stosunku do warunków pracy i odrzucają część propozycji pracy ze względu na niesprzyjające warunki świadczenia pracy.

Po upływie 3 lat od poprzedniego badania zauważalne jest zmniejszenie zainteresowania podjęciem pracy, która wiąże się z pewnymi niedogodnościami. Obecnie osoby bezrobotne są zdecydowanie bardziej krytyczne wobec przedstawianych propozycji zatrudnienia niż kilka lat wcześniej.

Tabela 3. Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.

	2016	2013
wymagającej długich dojazdów	16,3%	23,4%
wymagającej przeprowadzki	9,9%	13,5%
o uciążliwym rozkładzie czasu prac	19,1%	26,6%
w trudnych warunkach BHP	18,0%	24,7%
wymagającej pełnej dyspozycyjności	43,5%	52,3%
wymagającą zdobycia dodatkowych kwalifikacji na własny koszt	29,8%	32,5%
za najniższe wynagrodzenie	34,6%	/

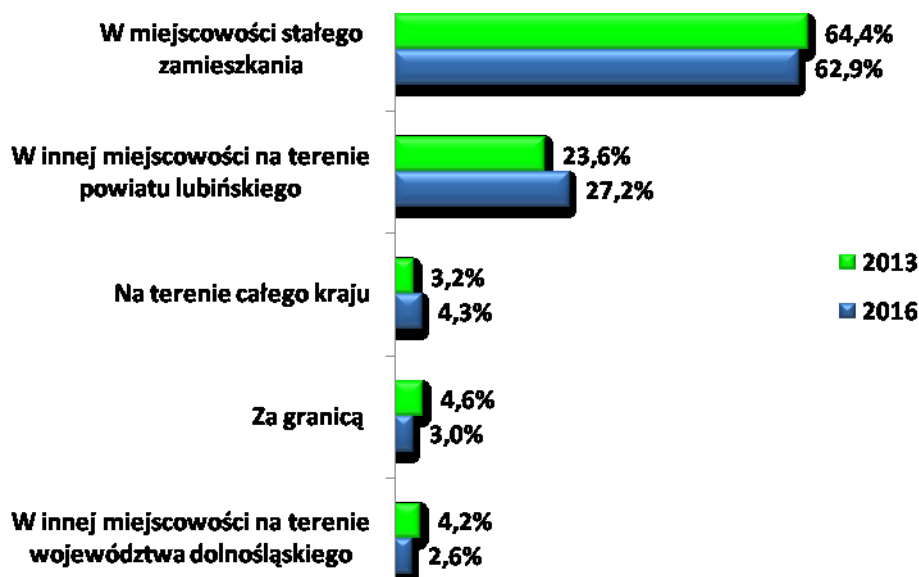
Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych

Zgodnie z przedstawionymi we wcześniejszych analizach danymi bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego nie są zainteresowani poszukiwaniem i podejmowaniem pracy poza miejscem zamieszkania. Wśród osób bezrobotnych zdiagnozowano brak mobilności przestrzennej w zakresie podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Pomimo możliwości podjęcia pracy na okolicznych rynkach pracy osoby bezrobotne nie chcą nie tylko opuszczać samego powiatu lubińskiego ale często nawet miejscowości zamieszkania. W sytuacji długotrwałego poszukiwania pracy lub trudności w znalezieniu zatrudnienia w zawodzie poszukiwanie i podejmowanie zatrudnienia poza obrębem lokalnego rynku pracy może być jedynym z możliwych sposobów na aktywizację zawodową. Według danych bezrobotni w bardzo małym stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza teren powiatu lubińskiego – łącznie aż 90,1% zamierza poszukiwać zatrudnienia w obrębie powiatu, w tym aż 62,9% badanych zamierza podjąć pracę w miejscowości stałego zamieszkania. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy. Tylko 9,9% osób bezrobotnych charakteryzuje się gotowością do poszukiwania zatrudnienia poza obszarem lokalnego rynku pracy, w tym 4,3% bezrobotnych osób zamierza podjąć pracę na terenie całego kraju, 3,0% za granicą natomiast 2,6% w innej miejscowości województwa dolnośląskiego. Porównując prezentowane wyniki do danych pozyskanych podczas badań przeprowadzonych w 2013 roku, wynika iż brak mobilności przestrzennej w zakresie poszukiwania pracy pozostaje niezmienny. Bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego nie

2016

chcieli i nadal nie chcą pracować poza obrębem powiatu lubińskiego, co więcej o 2,1% wzrósł odsetek osób, które nie chciałyby podejmować pracy poza obszarem powiatu lubińskiego.

Rysunek 22. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Większą mobilność w poszukiwaniu zatrudnienia poza miejscem zamieszkania wykazują osoby bezrobotne poniżej 30 tego roku życia. Odsetek osób bezrobotnych w wieku do 30 lat, którzy chcą podjąć pracę poza miejscem zamieszkania wynosił – 49,0%, a osób bezrobotnych do 25 lat – 41,0%. Pracę poza miejscem zamieszkania jest gotowych podjąć 41,0% osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Znikomą mobilność przestrzenną wykazują osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, odsetek osób gotowych poszukiwać zatrudnienia poza miejscem zamieszkania wynosił w tych grupach odpowiednio 32,0% oraz 23,0%.

Oczekiwane wynagrodzenie

Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie netto, jakiego oczekują bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego to: 2 236 zł

Oczekiwane wynagrodzenie netto przez osoby bezrobotne w powiecie lubińskim w porównaniu do danych z 2013 roku wzrosło o 276 zł.

Oczekiwane wynagrodzenie netto wśród wybranych kategorii osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Osoba bezrobotna do 30 roku życia: 2 222 zł

Osoba długotrwale bezrobotna: 2 170 zł

Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia: 2 160 zł

Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia: 2 298 zł

Oczekiwane wynagrodzenie netto z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych osób bezrobotnych oraz zmiany w tym zakresie w porównaniu do danych z 2013 roku.

- ✓ *Kobiety: 1 999 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 299 zł*
- ✓ *Mężczyźni: 2 660 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 366 zł*

- ✓ *Gimnazjalne lub poniżej: 2 142 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 347 zł*
- ✓ *Zasadnicze zawodowe: 2 228 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 159 zł*
- ✓ *Średnie zawodowe: 2 163 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 227 zł*
- ✓ *Średnie ogólnokształcące: 2 284 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 340 zł*
- ✓ *Wyższe: 2 359 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 390 zł*

- ✓ *do 3 miesięcy: 2 261 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 271 zł*
- ✓ *od 3 do 6 miesięcy: 2 259 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 146 zł*
- ✓ *od 6 do 9 miesięcy: 2 317 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 329 zł*
- ✓ *od 9 do 12 miesięcy: 2 170 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 352 zł*
- ✓ *powyżej 12 miesięcy: 2 151 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 336 zł*

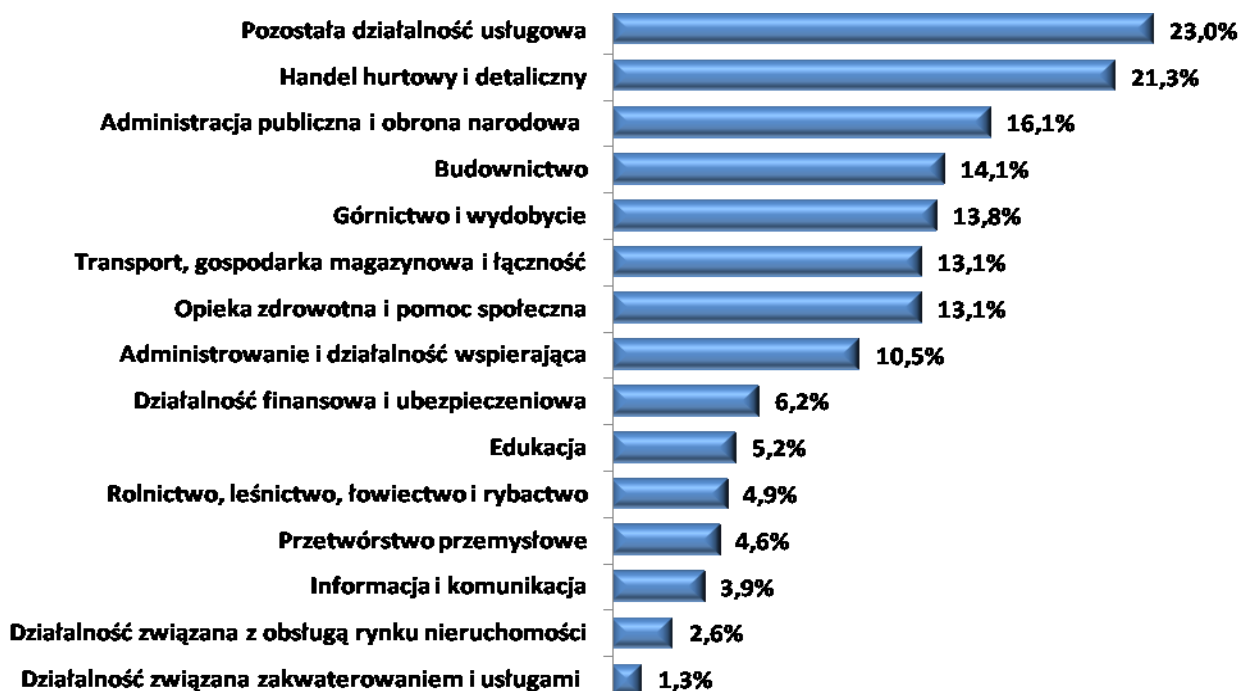
- ✓ *do 18 do 24 lat: 2 164 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 294 zł*
- ✓ *od 25 do 30 lat: 2 204 zł brak grup do porównania*

- ✓ od 31 do 44 lat: 2 272 zł brak grup do porównania
- ✓ od 45 do 54 lat: 2 114 zł 2 348 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 234 zł
- ✓ od 55 do 59 lat: 2 014 zł 2 033 zł, wzrost oczekiwanego wynagrodzenia o 19 zł
- ✓ od 60 do 65 lat: 2 378 zł, spadek oczekiwanego wynagrodzenia o 276 zł

Branża, w której chciałyby pracować osoby bezrobotne

Poniżej przedstawiono dane dotyczące branż gospodarki, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne mieszkające w powiecie lubińskim. Z przedstawionych danych wynika, iż osoby bezrobotne są zainteresowane pracą w różnorodnych branżach. Największym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszyłaby się praca w pozostałej działalności usługowej – 23,0% wskazań. Znaczny odsetek bezrobotnych – 21,3% chciałby podjąć zatrudnienie w branży handel hurtowy i detaliczny. Bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego chcą pracować także w branżach: administracja publiczna i obrona narodowa – 16,1%, budownictwo – 14,1%, górnictwo i wydobywanie – 13,8%, transport, gospodarka magazynowa i łączność – 13,1% oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna także 13,1%. Co dziesiąta osoba bezrobotna chciałaby pracować w branży administracja i działalność wspierająca – 10,5%. Pozostałe branże, w których zamierzają podjąć zatrudnienie badani bezrobotni zostały zaprezentowane na poniższym wykresie. Przedstawiona na wykresie suma wskazań jest większa niż 100%, ponieważ każdy z ankietowanych mógł wskazać kilka branż.

Rysunek 23. Branże, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne.



Zainteresowanie podjęciem pracy w poszczególnych branżach jest różne w przypadku przynależności osób bezrobotnych do poszczególnych grup ryzyka. Osoby bezrobotne do 30 tego roku życia w większym stopniu niż przedstawiciele pozostałych grup chciałyby pracować w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe, górnictwo i wydobywanie, obsługa rynku nieruchomości, działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz edukacja. Osoby długotrwale bezrobotne bardziej niż przedstawiciele pozostałych grup preferują zatrudnienie w takich w sekcjach PKD jak: opieka zdrowotna i pomoc społeczna, administrowanie i działalność wspierająca oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność. Bezrobotni powyżej 50 lat chcą pracować w takich branżach jak: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, budownictwo, zakwaterowanie i gastronomia oraz pozostała działalność usługowa. Natomiast bezrobotni posiadający co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia chętniej niż przedstawiciele pozostałych grup chcą podjąć pracę w takich branżach jak: handel hurtowy i detaliczny, administracja publiczna i obrona narodowa oraz informacja i komunikacja.

Tabela 4. Branże, w której chciałby pracować osoby bezrobotne z uwzględnieniem grup osób bezrobotnych.

Branże PKD	Osoba bezrobotna do 30 roku życia	Osoba długotrwale bezrobotna	Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub ...
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,2%	3,2%	11,5%	6,3%
Przetwórstwo przemysłowe	6,5%	6,5%	4,9%	0,0%
Budownictwo	13,0%	8,1%	16,4%	12,5%
Górnictwo i wydobywanie	25,0%	22,6%	6,6%	2,1%
Handel hurtowy i detaliczny	17,4%	22,6%	11,5%	25,0%
Obsługa rynku nieruchomości	4,3%	3,2%	0,0%	2,1%
Administracja publiczna i obrona narodowa	15,2%	16,1%	8,2%	18,8%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9,8%	19,4%	16,4%	10,4%
Administrowanie i działalność wspierająca	12,0%	12,9%	1,6%	10,4%
Informacja i komunikacja	3,3%	4,8%	1,6%	6,3%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10,9%	1,6%	1,6%	8,3%
Zakwaterowanie i gastronomia	2,2%	0,0%	3,3%	0,0%
Edukacja	6,5%	4,8%	0,0%	6,3%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	9,8%	17,7%	14,8%	10,4%
Pozostała działalność usługowa	21,7%	16,1%	29,5%	25,0%

Ranking pracodawców, u których zatrudnienie chcieliby znaleźć bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego

Poza wskazaniem konkretnej branży, w której poszukują zatrudnienia badane osoby bezrobotne, postanowiono wskazać precyzyjnie miejsca pracy preferowane przez bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego. W tym celu poproszono respondentów o wskazanie pracodawcy, u którego chcieliby w przyszłości podjąć zatrudnienie. Odpowiedzi miały charakter swobodnych wypowiedzi, dlatego w przypadku niektórych zostały one zaklasyfikowane do szerszych kategorii. Poniżej przedstawiono listę zakładów, w których osoby bezrobotne z powiatu lubińskiego chciałyby podjąć zatrudnienie.

Tabela 5. Ranking pracodawców, u których zatrudnienie chcieliby znaleźć bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego.

Nazwa zakładu pracy	Ilość
KGHM Polska Miedź S.A.	29
Branża handlowa, sklep spożywczy, sklep odzieżowy	18
Ochrona zdrowia, przychodnie, szpital, ZOZ, NZOZ	10
Firma budowlana	8
Administracja publiczna	7
Szkoła	7
Branża gastronomiczna	5
Przedszkole	5
PeBeKa S.A.	5
Przedsiębiorstwo państwowe	4
V-tech	3
Salon fryzjerski	3
Gabinet kosmetyczny	3
Praca biurowa	4
Bank	2
Biuro rachunkowe	2
Hotel	2
Transport	2
Kadry i płace	2
Mechanika samochodowa	3
Własna działalność gospodarcza	2
Zakład produkcyjny	2
Zagospodarowanie terenów zielonych	2
"Incake"	1
Barabaś	1
Biuro konstrukcyjne	1
Branża informatyczna	1
Branża motoryzacyjna	1
Centrum sportu i rekreacji	1
Deko-ban Lubin	1
DEX Premium	1
Dom Pomocy Społecznej	1

2016

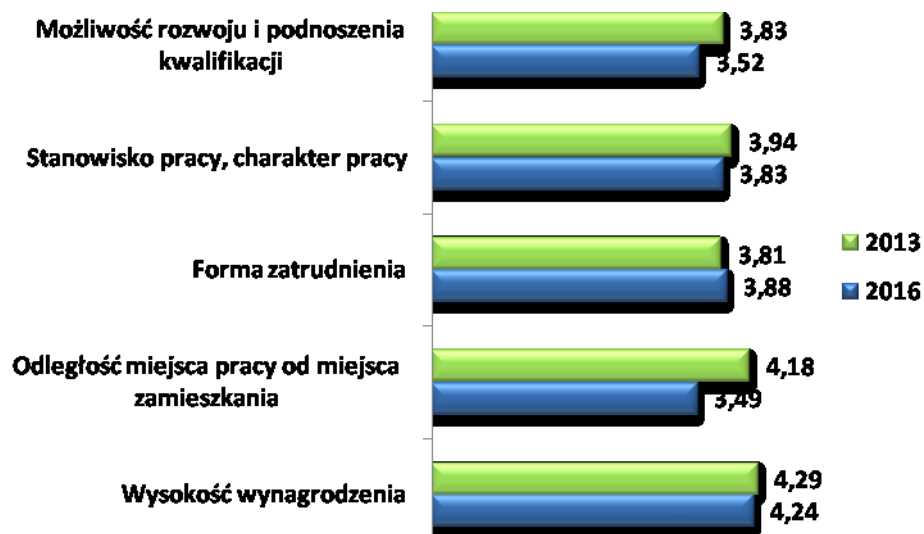
Fundacja "Fika" w Lubinie	1
Gospodarstwo rolne	1
Kancelaria Rady Ministrów	1
Klub sportowy	1
Miejska Biblioteka Publiczna	1
Poradnia psychologiczna	1
Powiatowy Urząd Pracy	1
Przetwórnia owocowa warzywna - produkcja	1
RE-WO Auto Serwis Lubin	1
RTV Zakład radiowo telewizyjny	1
Sąd okręgowy / rejonowy	1
Stowarzyszenia, fundacje	1
Telewizja lubińska	1
Trans Mar	1
Wulkanizacja wymiana opon	1

Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy

Poniżej przedstawiona została szczegółowa analiza najważniejszych czynników, którymi kierują się osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia. Wśród wymienionych elementów i sposobu ich rangowania dokonanego przez respondentów można poszukiwać także przyczyn braku zatrudnienia. Każda z badanych osób wskazywała najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy według pięciostopniowej skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne, a 5 – najważniejsze elementy. Dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma przede wszystkim wysokość wynagrodzenia – średnia ocena – 4,24. Ważną rolę przy wyborze miejsca pracy odgrywa także forma zatrudnienia oraz stanowisko i charakter pracy, średnia ocena wynosiła odpowiednio: 3,88 oraz 3,83. Nieznacznie mniejsze znaczenie w ocenie oferty pracy odgrywa możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy – 3,52 oraz odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania – średnia ocena 3,49. W porównaniu do danych z badania przeprowadzonego w 2013 roku zaobserwowano znaczne zmniejszenie istotności takich aspektów decydujących o wyborze miejsca pracy jak odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy oraz możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji. Niezmiennie najważniejsze znaczenie odgrywa wysokość wynagrodzenia, forma zatrudnienia oraz stanowisko pracy i charakter pracy. Te czynniki mają decydujące znaczenie przy wyborze przyszłego miejsca pracy.

2016

Rysunek 24. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Poniżej przedstawiono rozkład średnich ocen z uwzględnieniem poszczególnych grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Według danych wysokość wynagrodzenia jest najważniejsza dla osób bezrobotnych posiadających co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz bezrobotnych powyżej 50 lat, natomiast najmniejsze dla osób bezrobotnych w wieku do 30 lat. Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania ma decydujące znaczenia dla osób bezrobotnych posiadających co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Ten czynnik jest mniej istotny dla bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 lat. Forma zatrudnienia jest najistotniejsza dla osób bezrobotnych posiadających co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Forma zatrudnienia ma mniejsze znaczenie dla osób bezrobotnych w wieku do 30 lat. Stanowisko i charakter pracy ma najważniejsze znaczenie dla bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat oraz osób długotrwale bezrobotnych. Ten czynnik jest mniej istotny dla osób bezrobotnych w wieku do 30 lat. Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji jest tym elementem, który ma duże znaczenie przede wszystkim dla osób bezrobotnych w wieku do 30 lat. Analizowany aspekt ma mniejsze znaczenie dla osób bezrobotnych do 50 tego roku życia oraz dla osób długotrwale bezrobotnych.

Tabela 6. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze

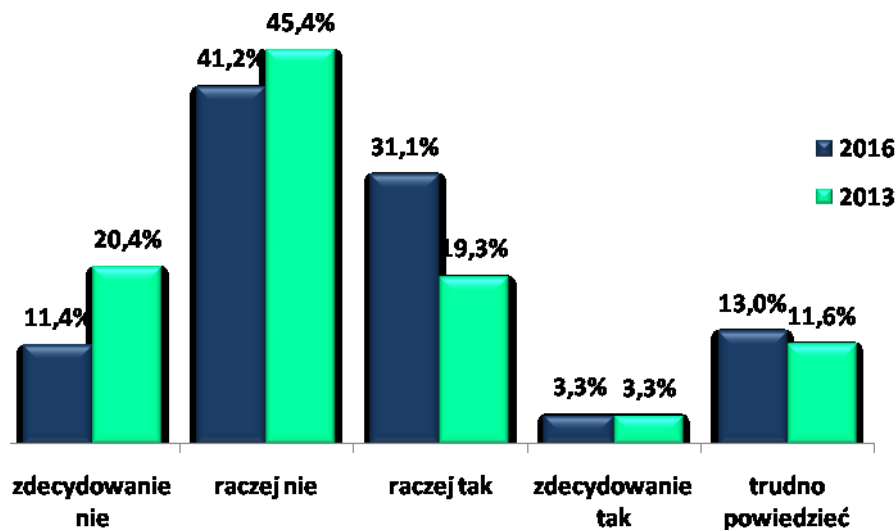
	Wysokość wynagrodzenia	Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	Forma zatrudnienia	Stanowisko pracy, charakter pracy	Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji
Osoba bezrobotna do 30 roku życia	3,98	3,07	3,53	3,73	3,76
Osoba długotrwale bezrobotna	4,29	3,74	3,83	3,92	3,48
Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	4,42	3,55	4,02	3,98	3,13
Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 lat	4,43	4,10	4,22	3,86	3,54

Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy

Ocena możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w powiecie lubińskim została określona przez osoby bezrobotne przeciętnie. Ponad połowa osób bezrobotnych uważa, że szanse na znalezienie zatrudnienia w gminach powiatu lubińskiego są nikłe. Łącznie 52,6% badanych uważa, że na lokalnym rynku pracy jest trudno znaleźć zatrudnienie, w tym 41,2% wskazało odpowiedź *raczej nie*, natomiast 11,4% *zdecydowanie nie*. Brak możliwości zatrudnienia w miejscowości zamieszkania osób bezrobotnych jest ważną barierą w aktywizacji zawodowej. Takie dane oznaczają, że brak pracy wśród części osób może być chroniczny, ponieważ bezrobotni nie chcą podjąć pracy poza miejscem zamieszkania jednocześnie uważając, że w miejscu zamieszkania nie ma szans na zatrudnienie. Innego zdania było łącznie 34,4% ankietowanych, którzy pozytywnie oceniają swoje szanse na znalezienie zatrudnienia w powiecie lubińskim, w tym 31,1% badanych wskazało odpowiedź *raczej tak*, oraz 3,3% *zdecydowanie tak*. Tytułem uzupełnienia należy wskazać, że odpowiedź *trudno powiedzieć* wymieniło 13,0% badanych. Ocena szans na zatrudnienie osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy w gminach powiatu lubińskiego uległa wyraźnym zmianom. W porównaniu do danych z 2013 roku wyraźnie zmniejszył się odsetek osób bezrobotnych negatywnie oceniających szanse na znalezienie pracy w powiecie lubińskim. Według danych o 13,2% zmniejszył się odsetek osób, które swoje szanse na znalezienie pracy oceniały jako nikłe. Takie dane świadczą o wzroście popytu na pracę w powiecie lubińskim w ostatnich latach, co znalazło odzwierciedlenie w malejącej liczbie osób bezrobotnych oraz dynamicznie zmniejszającej się stopie bezrobocia. Na lokalnym rynku pracy pojawiło się więcej ofert pracy, zwiększyła się liczba wolnych etatów, powstały nowe miejsca pracy w związku z czym bezrobotne osoby dostrzegają obecnie większe możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

2016

Rysunek 25. Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Po przyporządkowaniu odpowiedzi od *zdecydowanie nie* do *zdecydowanie tak* do wag liczbowych od 1 do 4 uzyskano średnią ocenę 2,30. Najwyżej szansę na znalezienie pracy na lokalnym rynku pracy oceniły osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – średnia ocena 2,51 oraz bezrobotni do 50 tego roku życia – 2,35. Najniżej swoje szanse oceniły osoby długotrwale bezrobotne – średnia ocena 2,15.

Tabela 7. Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Średnia ocena w skali od 1 do 4.

Cechy społeczno - demograficzne	Średnia
Osoba bezrobotna do 30 roku życia	2,26
Osoba długotrwale bezrobotna	2,15
Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	2,35
Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	2,51

Barier i trudności w znalezieniu pracy

Jednym z ważniejszych celów projektu badawczego było określenie i wskazanie barier, które ograniczają aktywność zawodową osób bezrobotnych i podejmowanie zatrudnienia. Ukazanie barier i trudności uniemożliwiających aktywizację zawodową osób bezrobotnych powinna określić sposoby przyspieszające i ułatwiające skuteczny i trwały powrót na rynek pracy osobom bezrobotnym. Poniżej przedstawiono 10 głównych problemów podjęcia pracy w zawodzie, które uniemożliwiają aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać

dowolną liczbę barier utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy i znalezienie pracy, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Najważniejsze przeszkody w aktywizacji zawodowej zdaniem bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego to: brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy oraz brak znajomości i kontaktów. Wymienione problemy wskazało odpowiednio 29,5% oraz 28,2% ankietowanych osób. Kolejne istotne bariery na rynku pracy, które są poważnymi przeszkodami w zatrudnieniu to: brak doświadczenia i stażu pracy – 21,3%, trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie także 21,3% wskazań oraz wiek – 19,3%. Duży odsetek bezrobotnych – 14,8% uważa, że poważną trudnością w podjęciu zatrudnienia jest zły stan zdrowia. Problemem jest także konieczność dojazdu do pracy i trudności komunikacyjne wynikające z dojazdami do pracy. Taką przeszkodę w aktywizacji zawodowej wskazało aż 13,1% badanych. Warto zwrócić uwagę, iż po raz kolejny podnoszony jest problem dojazdu do pracy jako bariera aktywizacji zawodowej. Ważną przeszkodą w aktywizacji zawodowej jest także brak odpowiednich kwalifikacji – 13,1% odpowiedzi. Inne problemy, które uzyskały znaczącą ilość wskazań osób bezrobotnych to: konieczność opieki nad członkiem rodziny, inna sytuacja rodzinna – 12,1% wskazań oraz wykształcenie – 10,5%. Wszystkie bariery utrudniające podjęcie pracy w zawodzie i skuteczną aktywizację zawodową bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego zostały przedstawione w tabeli. Bariery w podejmowaniu zatrudnienia nie uległy wyraźnym zmianom w porównaniu do danych zebranych podczas badania zrealizowanego w 2013 roku. Tytułem przypomnienia w 2013 roku najważniejsze problemy w aktywizacji osób bezrobotnych to w kolejności: brak znajomości, brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy, trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie, brak kwalifikacji, brak doświadczenia i stażu pracy, zbyt niski lub wysoki wiek, nieznajomość języków obcych, zbyt niski poziom wykształcenia, problemy z dojazdem do pracy oraz brak środków na podjęcie działalności gospodarczej.

2016

Rysunek 26. 10 najważniejszych barier i trudności w znalezieniu pracy.



Dokonując analizy problemów w podjęciu zatrudnienia w zawodzie widoczne są pewne różnice w zależności od płci osób bezrobotnych. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni wskazywały na takie trudności jak: konieczność opieki nad członkiem rodziny, inna sytuacja rodzinna, długotrwałe bezrobocie, nieznajomość języków obcych, trudno znaleźć ofertę pracy w wyuczonym zawodzie, brak znajomości i kontaktów, brak ofert pracy na lokalnym rynku, problemy z dojazdem do pracy, brak środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej, płeć oraz brak kwalifikacji. Natomiast mężczyźni wskazywali częściej niż kobiety takie bariery aktywizacji zawodowej jak: stan zdrowia, wiek, problemy w kontaktach z pracodawcą, niepełnosprawność, wykształcenie oraz brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy. Poniżej przedstawiono strukturę problemów w podjęciu zatrudnienia w zawodzie z uwzględnieniem płci osób bezrobotnych.

Tabela 8. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy z uwzględnieniem płci.

	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	29,5%	31,1%	27,0%
Brak znajomości i kontaktów	28,2%	30,0%	25,2%
Trudno znaleźć ofertę pracy w wyuczonym zawodzie	21,3%	23,2%	18,3%
Brak doświadczenia i stażu pracy	21,3%	21,6%	20,9%
Wiek	19,3%	16,3%	24,3%
Stan zdrowia	14,8%	11,6%	20,0%
Brak kwalifikacji	13,1%	13,7%	12,2%
Problemy z dojazdem do pracy	13,1%	14,2%	11,3%
Konieczność opieki nad członkiem rodziny, inna sytuacja rodzinna	12,1%	15,8%	5,2%

2016

Wykształcenie	10,5%	10,0%	11,3%
Brak środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej	10,2%	11,1%	8,7%
Nieznajomość języków obcych	8,9%	11,1%	5,2%
Długotrwałe bezrobocie	7,2%	10,0%	2,6%
Niepełnosprawność	3,0%	1,1%	6,1%
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	3,0%	2,6%	3,5%
Problemy w kontaktach z pracodawcą	2,0%	0,0%	5,2%
Płeć	1,3%	2,1%	0,0%

Interesujące różnice w rozkładzie odpowiedzi zaobserwowano w przypadku poszczególnych grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Bariery i trudności na rynku pracy są silnie skorelowane z przynależnością do wyróżnionych grup osób bezrobotnych. W tych różnicach należy poszukiwać zasadniczych problemów w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz możliwości ich rozwiązania za pośrednictwem mechanizmów aktywizacyjnych. Należy zwrócić uwagę, iż dla osób bezrobotnych w wieku do 30 lat większe znaczenie, niż dla innych grup osób bezrobotnych istotnymi barierami są takie czynniki jak: trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie, brak doświadczenia i stażu pracy oraz płeć. Dla osób długotrwałe bezrobotnych ważniejsze niż dla pozostałych grup są takie problemy na rynku jak: brak ofert pracy na lokalnym rynku, nieznajomość języków obcych, niepełnosprawność, wykształcenie, brak środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej, długotrwałe bezrobocie, brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy, problemy w kontaktach z pracodawcą oraz problemy z dojazdem do pracy. Najważniejszymi barierami aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, które były częściej wskazywane niż przez pozostałe grupy osób bezrobotnych są: wiek oraz stan zdrowia. Natomiast dla osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia ważniejsze niż dla innych grup bezrobotnych czynnikami utrudniającymi aktywizację zawodową są: konieczność opieki nad członkiem rodziny, brak kwalifikacji oraz brak znajomości i kontaktów.

Tabela 9. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy z uwzględnieniem grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

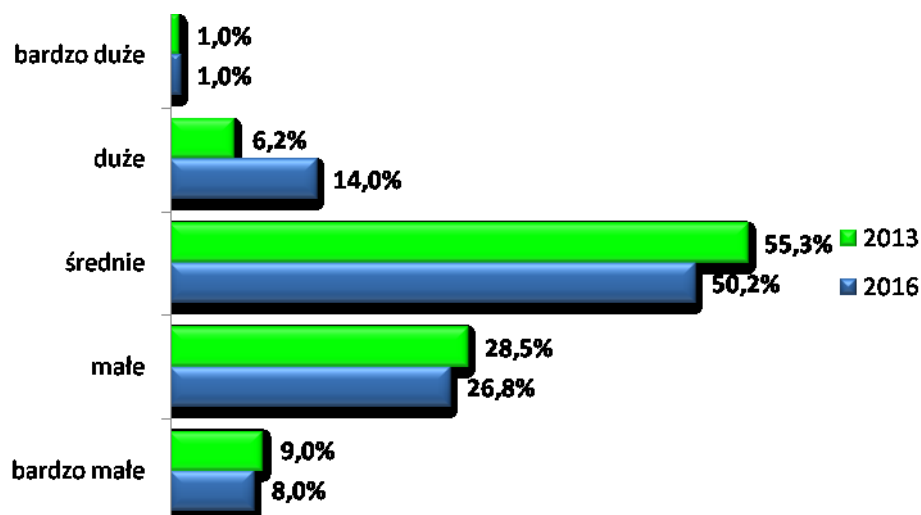
Bariery aktywizacji zawodowej	Osoba bezrobotna do 30 roku życia	Osoba długotrwale bezrobotna	Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub ...
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	50,0%	47,6%	58,5%	39,2%
Trudno znaleźć ofertę pracy w wyuczonym zawodzie	21,3%	17,1%	17,1%	17,6%
Brak znajomości	15,0%	17,1%	17,1%	13,7%
Brak kwalifikacji	6,3%	17,1%	12,2%	7,8%
Nieznajomość języków obcych	6,3%	4,8%	2,4%	11,8%
Brak doświadczenia i stażu pracy	26,3%	11,4%	12,2%	13,7%
Wiek	1,3%	22,9%	48,8%	0,0%
Stan zdrowia	1,3%	7,6%	9,8%	5,9%
Konieczność opieki nad członkiem rodziny, inna sytuacja rodzinna	21,3%	14,3%	0,0%	35,3%
Niepełnosprawność	1,3%	1,9%	0,0%	2,0%
Płeć	1,3%	0,0%	0,0%	2,0%
Wykształcenie	7,5%	4,8%	0,0%	9,8%
Brak środków na podjęcie własnej działalności	5,0%	2,9%	0,0%	3,9%
Długotrwale bezrobocie	3,8%	10,8%	0,0%	4,8%
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	3,8%	1,0%	0,0%	2,0%
Problemy w kontaktach z pracodawcą	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Problemy z dojazdem do pracy	10,0%	21,9%	12,2%	15,7%
Inna przyczyna	5,0%	1,9%	7,3%	5,9%

Ocena szans na zatrudnienie

Ocena szans na lokalnym rynku pracy – szans na zatrudnienie jest oceną posiadanego zawodu oraz kwalifikacji, umiejętności i kompetencji umożliwiających podjęcie zatrudnienia. Nieznacznie ponad połowa bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego – 50,2% przeciętnie ocenia swoje szanse na znalezienie zatrudnienia w oparciu o posiadane kompetencje i umiejętności. Więcej niż co trzeci badany bezrobotny – 34,8% nisko lub bardzo nisko ocenia powodzenie na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Taki odsetek badanych wskazał na znaczące problemy w poszukiwaniu pracy w oparciu o posiadane kwalifikacje. Znacznie mniejsza grupa bezrobotnych, łącznie 15,0% postrzega swoje szanse na znalezienie zatrudnienia jako duże lub bardzo duże. Warto w tym miejscu porównać dane z wynikami badań przeprowadzonymi w 2013 roku. Uwzględniając te dane wynika, że w 2016 roku zdecydowanie – o 7,8% wzrósł odsetek osób oceniających swój potencjał aktywizacyjny jako wysoki i jednocześnie o 2,7% zmniejszył się odsetek osób

bezrobotnych negatywnie oceniających swoje szanse na znalezienie pracy. Wzrost oceny własnych szans na rynku pracy może być skutkiem zwiększenia dostępności ofert pracy na rynku pracy, zmniejszeniem liczby bezrobotnych lub zwiększeniem kompetencji osób bezrobotnych. Dokonując szczegółowej analizy rozkładu udzielonych odpowiedzi poprzez przypisanie wag liczbowych od 1 do 5 do odpowiedzi od *bardzo małe szanse* do *bardzo duże szanse* uzyskano następujące wyniki. Średnia ocena szans na zatrudnienie wśród wszystkich osób bezrobotnych wyniosła 2,73. Najwyżej szanse na znalezienie pracy w odniesieniu do własnych kwalifikacji oceniają osoby bezrobotne do 30 tego roku życia – średnia ocena 2,89 oraz osoby bezrobotne posiadające na utrzymaniu, co najmniej 1 dziecko w wieku do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia 2,87. Niżej swoje szanse postrzegają osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia 2,58 oraz osoby długotrwale bezrobotne, średnia ocena 2,31.

Rysunek 27. Ocena szans na rynku pracy – szanse na zatrudnienie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



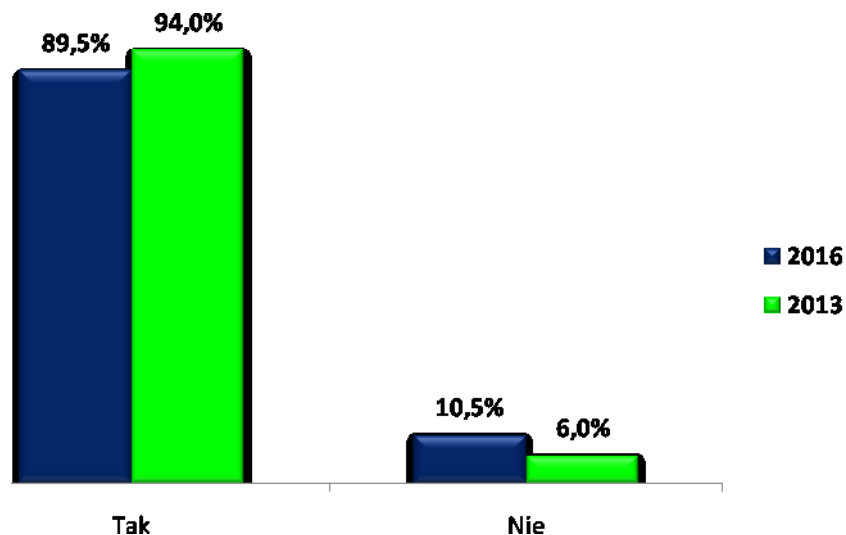
Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia

Zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie – 89,5% jest gotowych do podjęcia zatrudnienia. Oczywiście deklarowana gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia nie oznacza faktycznej chęci do podjęcia pracy i nie przekłada się na aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Odsetek osób bezrobotnych, które nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia, wynosił 10,5%. Wśród osób, które nie są gotowe do podjęcia pracy wyraźnie przeważają kobiety 13,0%. Wśród kobiet, które nie są zainteresowane podjęciem pracy wyraźnie dominują kobiety w wieku do 44 lat - 80,9%.

2016

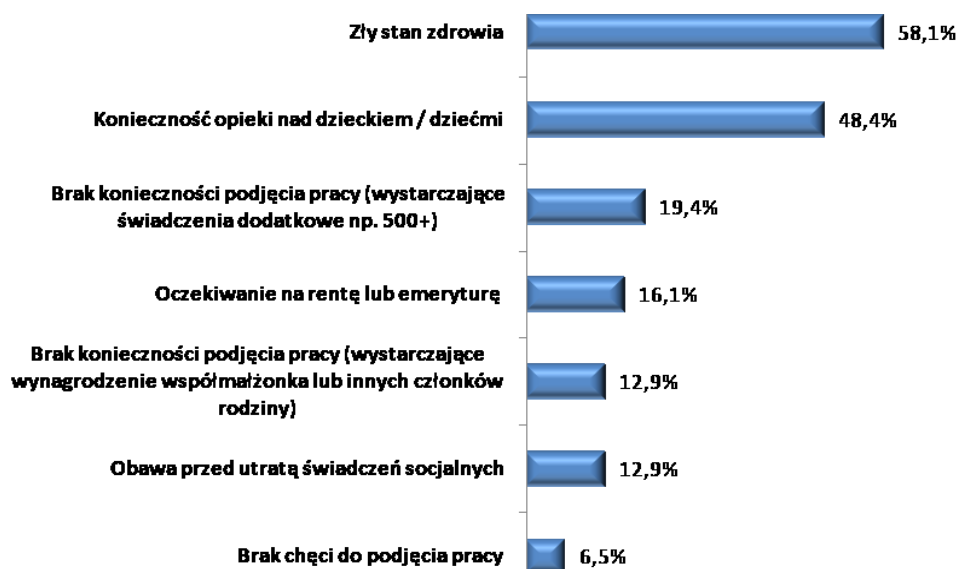
Takie dane są zapewne efektem nowego programu 500 + oraz pozostawianiem na utrzymaniu pracującego małżonka, co powoduje bierność zawodową wśród bezrobotnych kobiet. W porównaniu do danych z 2013 roku zwiększył się o 4,5% osób bezrobotnych, które nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia, co może być także pośrednim efektem wymienionych powyżej zjawisk.

Rysunek 28. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Powody braku gotowości do podjęcia pracy

Pomimo wysokiej gotowości do podjęcia pracy przez osoby bezrobotne, trzeba mieć na uwadze, że wskazania miały jedynie słowną, deklaratywną gotowość do podjęcia pracy. W rzeczywistości gotowość do zatrudniania jest dużo mniejsza, dlatego tak istotne znaczenie w określeniu bierności osób bezrobotnych ma analiza powodów braku gotowości do zatrudnienia. Najważniejszy powód braku zainteresowania podjęciem pracy to przede wszystkim: zły stan zdrowia – 58,1% ten powód wskazywały głównie osoby starsze, w szczególności mężczyźni. Bardzo ważnym czynnikiem demobilizującym wskazywanym przez kobiety była przede wszystkim konieczność opieki nad dzieckiem – 48,4% wskazań oraz brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe) – 19,4%. Kolejne powody wymienione przez osoby bezrobotne to w kolejności: oczekiwanie na emeryturę lub rentę – 16,1%, brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny) – 12,9%, obawa przed utratą świadczeń socjalnych – 12,9% oraz brak chęci do podjęcia pracy – 6,5%.

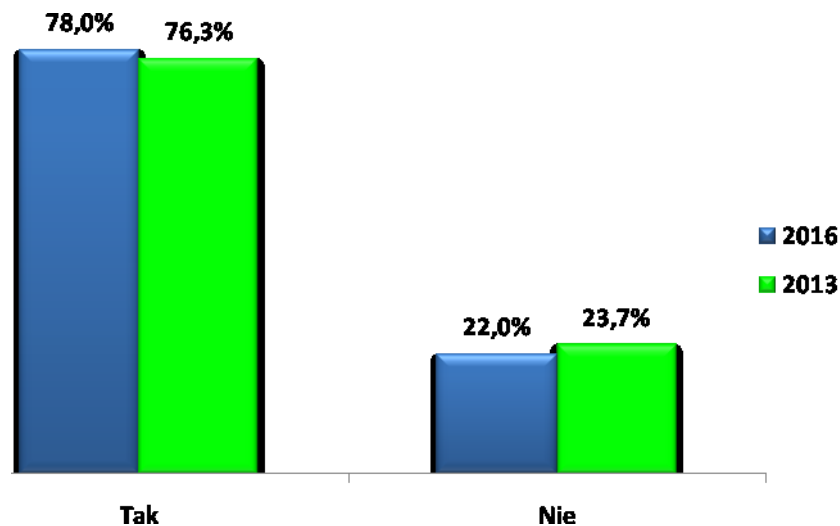
2016**Rysunek 29. Powody braku gotowości do podjęcia pracy.****Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy**

Aktywność osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie w zakresie poszukiwania pracy jest niższa od gotowości osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia. Zdecydowana większość uczestników badania – 78,0% podejmowała w okresie 30 dni poprzedzających badanie, działania zmierzające do podjęcia zatrudnienia. Część badanych osób bezrobotnych – 22,0% w okresie ostatniego miesiąca przed badaniem nie podejmowała żadnych działań, którego efektem miałyby być podjęcie zatrudnienia. Takie wyniki oznaczają, iż część osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie nie poszukuje pracy, oczekując na propozycję zatrudnienia z urzędu pracy lub też nie jest zainteresowana podjęciem pracy. Znaczny odsetek osób bezrobotnych nie jest zainteresowanych aktywizacją zawodową a jedynie możliwością uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego oraz korzystania z innego rodzaju świadczeń z instytucji pomocy społecznej. Część osób jest nieaktywnych, co jest po części determinowane także wprowadzeniem nowego programu 500+ powodującego bierność zawodową wśród niektórych grup osób bezrobotnych. Okazuje się, że nie wszystkie grupy osób bezrobotnych były równie aktywne w zakresie poszukiwania zatrudnienia w okresie 30 dni poprzedzających badanie. Najwięcej osób bezrobotnych, które nie podejmowały działań w okresie ostatnich 30 dni odnotowano wśród osób długotrwale bezrobotnych. Blisko co trzecia osoba długotrwale bezrobotna – 32,0% nie wykazywała aktywności w poszukiwaniu pracy. Odsetek osób nie aktywnych w poszukiwaniu zatrudnienia wynosił wśród osób bezrobotnych posiadających co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub

2016

co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz wśród osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia po 23,0%. Zdecydowanie największe zaangażowanie w poszukiwaniu zatrudnienia wykazywały osoby bezrobotne poniżej 30 tego roku życia, w tej grupie odsetek osób nie aktywnych wynosił 14,0%.

Rysunek 30. Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy w okresie ostatnich 30 dni. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.

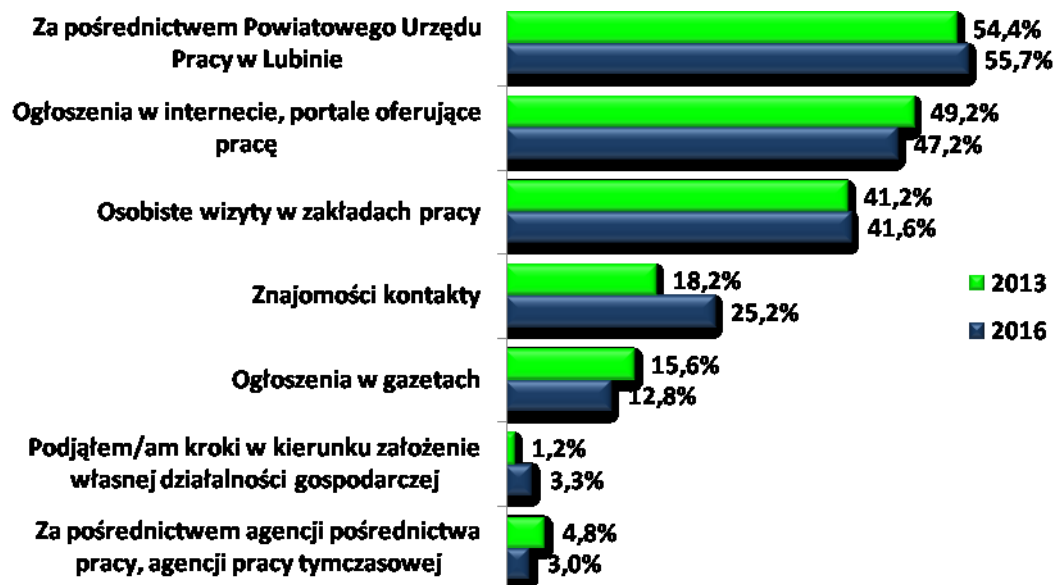


Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne. Sposoby znalezienia zatrudnienia w okresie 30 dni poprzedzających badanie

Analizując wyniki badania można zauważyć, iż osoby bezrobotne w poszukiwaniu zatrudnienia korzystają głównie z trzech metod poszukiwania pracy. Największy odsetek badanych – 55,7% w okresie ostatnich 30 dni poprzedzających badanie próbował znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Bardzo duża grupa bezrobotnych respondentów – 47,2% poszukuje ofert pracy za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę. Trzecia z najpopularniejszych metod poszukiwania pracy to osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy. Co czwarta osoba bezrobotna – 25,2% stara się znaleźć zatrudnienie poprzez znajomych, wykorzystując kapitał społeczny – bezpośrednie kontakty ułatwiające podjęcie pracy. Część badanych – 12,8% aplikuje na ogłoszenia o pracę, które pojawiają się w prasie. Pozostałe metody poszukiwania zatrudnienia są wykorzystywane sporadycznie lub nie są wykorzystywane wcale przez bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego. Każda z badanych bezrobotnych osób mogła wymienić dowolne sposoby poszukiwania pracy stąd łączna suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100%. Poniżej

przedstawiono porównanie metod poszukiwania pracy stosowanych przez badane osoby bezrobotne w 2013 i 2016 roku. W porównaniu do wcześniejszych badań wzrosło wykorzystanie nieformalnych metod poszukiwania pracy poprzez sieć znajomych i kontaktów. W pozostałych przypadkach metodologia poszukiwania pracy stosowana przez osoby bezrobotne nie zmieniła się zasadniczo.

Rysunek 31. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Poniżej przedstawiono metody poszukiwania pracy stosowane przez osoby bezrobotne z uwzględnieniem ich cech społeczno demograficznych. Zgodnie z przedstawionymi danymi sposoby poszukiwania pracy przez poszczególne kategorie osób bezrobotnych zdecydowanie się różnią. Bezrobotni w wieku do 30 lat częściej, niż bezrobotni z pozostałych grup korzystają z takich metod poszukiwania pracy jak: osobiste wizyty w zakładach pracy, ogłoszenia w internecie. Osoby bezrobotne w wieku do 30 lat są także bardziej niż bezrobotni z pozostałych kategorii zainteresowani podjęciem działalności gospodarczej. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat najczęściej poszukują zatrudnienia za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Natomiast osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia w nieznacznie większym stopniu niż inne grupy poszukują pracy za pośrednictwem portali internetowych oraz bazują na znajomościach w celu podjęcia zatrudnienia.

Tabela 10. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

	Osoba bezrobotna do 30 roku życia	Osoba długotrwale bezrobotna	Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub
Za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie	45,7%	51,6%	62,3%	47,9%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	44,6%	27,4%	36,1%	37,5%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	3,3%	3,2%	4,9%	0,0%
Ogłoszenia w internecie, portale oferujące pracę	48,9%	43,5%	26,2%	52,1%
Ogłoszenia w gazetach	5,4%	11,3%	16,4%	20,8%
Znajomości kontakty	21,7%	22,6%	23,0%	25,0%
Podjąłem/am kroki w kierunku założenie własnej działalności gospodarczej	6,5%	1,6%	0,0%	4,2%

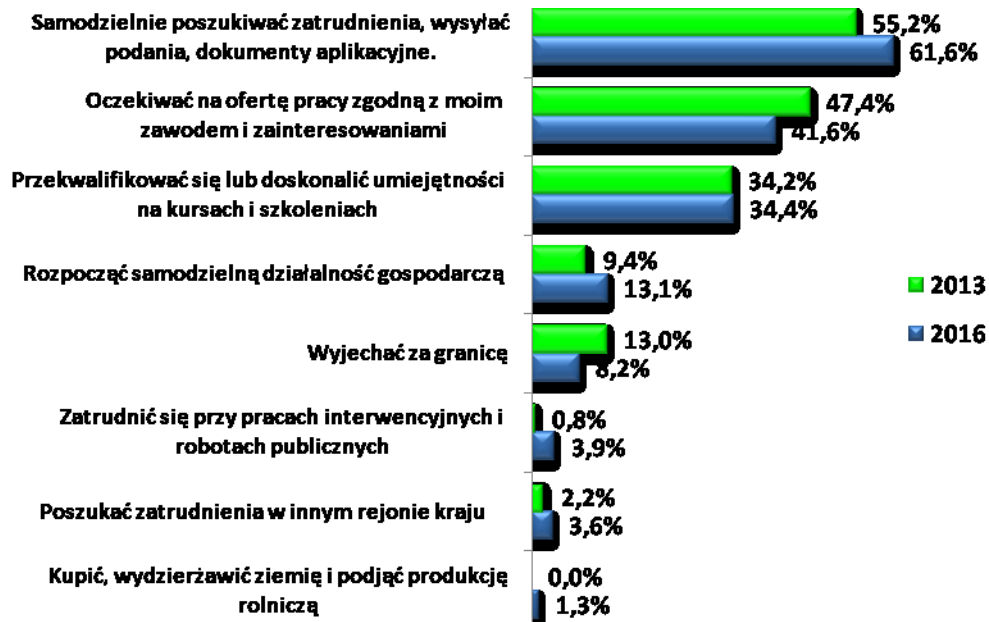
Sposoby zmiany sytuacji bezrobocia.

Poniżej przedstawione zostały sposoby zmiany sytuacji bezrobocia i plany działań, które zamierzają podjąć osoby bezrobotne wobec sytuacji braku zatrudnienia. Zgodnie z przedstawionymi wynikami – 61,6% badanych zamierza samodzielnie poszukiwać zatrudnienia, wysyłając podania i dokumenty aplikacyjne. Taki odsetek badanych podejmuje aktywne działania niezależnie od wsparcia udzielanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Duży odsetek badanych – 41,6% niestety wykazuje bierną postawę wobec sytuacji bezrobocia i oczekuje na ofertę pracy zgodną z zawodem i zainteresowaniami. Więcej niż co trzecia badana osoba bezrobotna – 34,4% zamierza przekwalifikować się lub doskonalić swoje umiejętności zawodowe na kursach i szkoleniach w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej wskazało 13,1% ankietowanych, natomiast 8,2% ankietowanych osób rozważa podjęcie pracy za granicą. Pozostałe warianty wyjścia z bezrobocia przedstawione zostały na poniższym wykresie. W rozkładzie odpowiedzi na to pytanie odsetek odpowiedzi był większy, niż 100%, ponieważ każda badana osoba mogła wskazać kilka wariantów zmiany sytuacji bezrobocia. W porównaniu do danych z 2013 roku nieznacznie zmieniły się preferowane warianty wyjścia z bezrobocia. Wzrósł odsetek osób wykazujących samodzielność w poszukiwaniu zatrudnienia, przy jednoczesnym zmniejszeniu grupy biernych osób bezrobotnych, którzy oczekiwać będą na ofertę pracy zgodną z kwalifikacjami. Zmniejszył się odsetek osób rozważających wyjazd zagraniczny,

2016

zwiększył się natomiast odsetek bezrobotnych zainteresowanych rozpoczęciem działalności gospodarczej.

Rysunek 32. Warianty wyjścia z bezrobocia. Wyniki badań 2013 i 2016 rok



Warianty aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych różnią się w zależności od przynależności osób bezrobotnych do poszczególnych grup. Oczekiwać na ofertę pracy zgodną ze swoim zawodem i zainteresowaniami w największym stopniu zamierzają osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia, natomiast samodzielnie poszukiwać zatrudnienia chcą przede wszystkim osoby bezrobotne w wieku do 30 lat. Chęć przekwalifikowania się zgłaszają przede wszystkim osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz osoby długotrwale bezrobotne. Takim rozwiązaniem są w zdecydowanie mniejszym stopniu zainteresowani bezrobotni powyżej 50 tego roku życia. Działalność gospodarczą zamierzają założyć przede wszystkim osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku oraz osoby bezrobotne w wieku do 30 lat. Wyjechać za granicę chcą głównie osoby długotrwale bezrobotne. Poniżej przedstawione zostały wszystkie formy aktywizacji zawodowej, które chcą podjąć osoby bezrobotne.

Tabela 11. Warianty wyjścia z bezrobocia wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

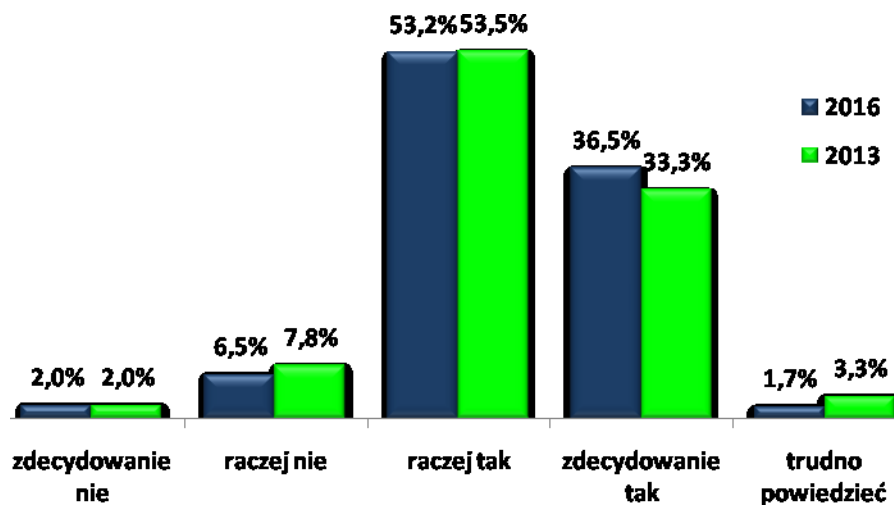
	Osoba bezrobotna do 30 roku życia	Osoba długotrwale bezrobotna	Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub
Oczekiwać na ofertę pracy zgodną z moim zawodem i zainteresowaniami	33,7%	48,4%	52,5%	35,4%
Samodzielnie poszukiwać zatrudnienia, wysłać podania, dokumenty aplikacyjne.	57,6%	51,6%	54,4%	54,2%
Przekwalifikować się lub doskonalić umiejętności na kursach i szkoleniach	29,3%	35,5%	14,8%	43,8%
Rozpocząć samodzielną działalność gospodarczą	17,4%	11,3%	1,6%	20,8%
Kupić, wydzierżawić ziemię i podjąć produkcję rolniczą	1,1%	1,6%	1,6%	2,1%
Poszukać zatrudnienia w innym rejonie kraju	6,5%	1,6%	3,3%	0,0%
Zatrudnić się przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych	4,3%	3,2%	3,3%	2,1%
Wyjechać za granicę	4,3%	12,9%	6,6%	6,3%

Znajomość oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie

Zgodnie z przedstawionymi danymi, zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie – 89,7% posiada wiedzę i zna programy oraz instrumenty aktywizacyjne oferowane przez urząd pracy. Bezrobotni mają wiedzę dotyczącą możliwości, które oferuje urząd pracy oraz programów skierowanych do osób bezrobotnych. Oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie nie zna łącznie 8,5% badanych. Takie wyniki świadczą o doskonałej komunikacji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie z osobami bezrobotnymi. W porównaniu do danych z 2013 roku, nieznacznie wzrósł odsetek osób posiadających wiedzę na temat instrumentów wsparcia skierowanych do osób bezrobotnych.

2016

Rysunek 33. Znajomość oferty PUP w Lubinie przez osoby bezrobotne. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.

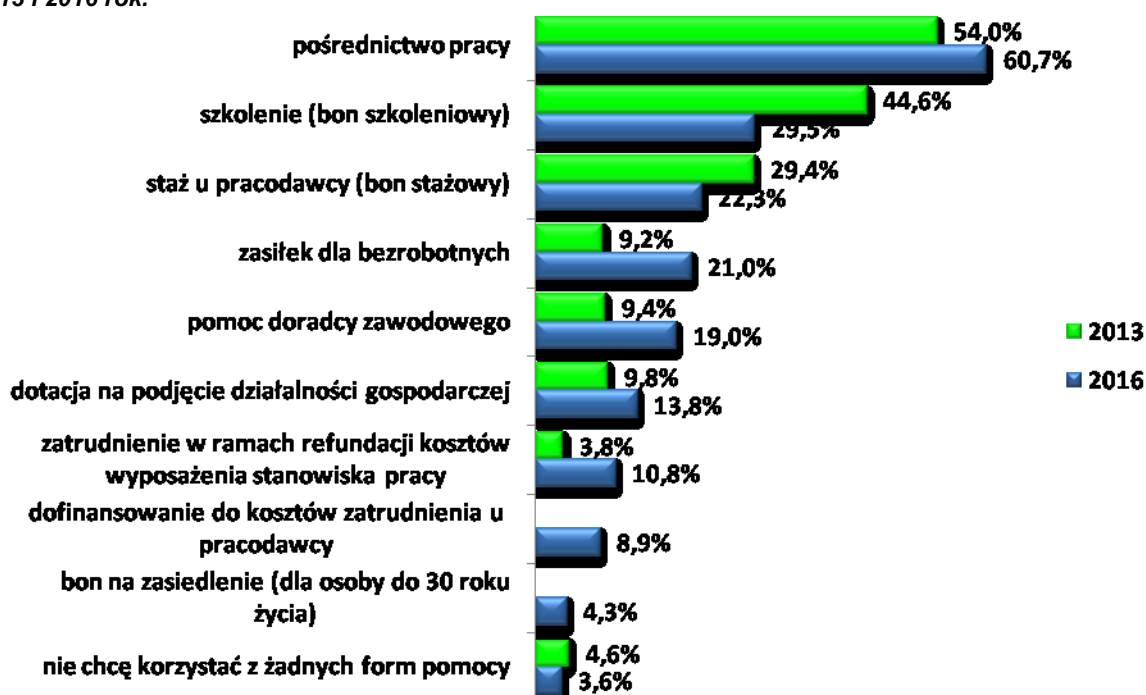


Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych

Diagnoza sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie wymaga także określenia i wskazania tych instrumentów, które umożliwią pełniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. W związku z powyższym konieczne jest określenie potrzeb i oczekiwań w zakresie aktywizacji zawodowej. Uczestników badania zapytano o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez PUP w Lubinie. Najbardziej popularną formą aktywizacji zawodowej, z której chce skorzystać aż 60,7% badanych jest pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Lubinie. Zdecydowana większość osób bezrobotnych chciałoby uzyskać ofertę pracy za pomocą urzędu pracy. Pozostałe programy aktywizacyjne cieszą się zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem badanych osób. Część osób bezrobotnych – 29,5% jest zainteresowanych szkoleniem (bonem szkoleniowym) oraz stażem u pracodawcy (bonem stażowym) – 22,3%. Odsetek osób bezrobotnych zainteresowanych uzyskaniem zasiłku dla bezrobotnych wyniósł 21,0%. Z pomocy doradcy zawodowego zamierza skorzystać – 19,0%. Programem, który cieszy się względnie wysokim zainteresowaniem jest dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej zamierza skorzystać 13,8% osób bezrobotnych z powiatu lubińskiego. Zatrudnieniem w ramach refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy zainteresowanych jest 10,8% osób bezrobotnych, natomiast z dofinansowania do kosztów zatrudnienia u pracodawcy (np. prace

interwencyjne, refundacja wynagrodzenia osoby po 50 roku życia) – 8,9% badanych. Pozostałe instrumenty aktywizacji nie cieszyły się większym zainteresowaniem respondentów. Należy zwrócić uwagę, iż 3,6% bezrobotnych nie chce skorzystać z żadnego z wymienionych wyżej programów. Wykaz wszystkich programów aktywizacyjnych, z których zmierzają skorzystać bezrobotni zaprezentowano na poniższym wykresie. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wymienić dowolną liczbę programów, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%. Poniżej przedstawiono także zmiany w zakresie zainteresowania osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych. W porównaniu do danych z badania przeprowadzonego wśród osób bezrobotnych w 2013 roku wzrosło zainteresowanie pośrednictwem pracy, zasiłkiem dla osób bezrobotnych, pomocą doradcy zawodowego, uzyskaniem jednorazowo środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz zatrudnieniem w ramach refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy.

Rysunek 34. Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Poniżej przedstawiono rozkład odpowiedzi dotyczących zainteresowania osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób bezrobotnych. Zainteresowanie udziałem i partycypacją w poszczególnych programach aktywizacyjnych organizowanych przez PUP w Lubinie różni się w zależności od przynależności osób bezrobotnych do poszczególnych grup. Według danych wynika, że pośrednictwem pracy w największym stopniu zainteresowani są bezrobotni w wieku powyżej 50 lat oraz osoby długotrwale bezrobotne. Szkoleniami (bonem

stażowym) osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz osoby bezrobotne w wieku do 30 lat. Tym programem nie są zainteresowani bezrobotni w wieku powyżej 50 lat. Warto zwrócić uwagę, że ze stażu – z bonu stażowego najchętniej chcieliby skorzystać bezrobotni do 30 tego roku życia oraz osoby długotrwale bezrobotne. Na zasiłek oczekują przede wszystkim osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz osoby długotrwale bezrobotne. Z pomocy doradcy zawodowego chcą skorzystać osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne oraz bezrobotni w wieku poniżej 30 lat. Z pomocy doradcy zawodowego nie chcą skorzystać bezrobotni, którzy ukończyli 50 lat. Z programu jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej chciałyby skorzystać przede wszystkim osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz bezrobotni w wieku poniżej 30 lat. Tym programem nie są zainteresowani bezrobotni w wieku powyżej 50 lat. Dofinansowanie do kosztów zatrudnienia u pracodawcy (np. prace interwencyjne, refundacja wynagrodzenia osoby po 50 roku życia) cieszy się największym zainteresowaniem osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, natomiast zatrudnieniem w ramach refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy zainteresowane są w największym stopniu osoby długotrwale bezrobotne. Bonem na zasiedlenie zainteresowanych jest znaczny odsetek osób bezrobotnych w wieku do 30 lat. Warto zauważyć, iż wszystkie osoby bezrobotne, które nie ukończyły 30 lat chcą skorzystać z pomocy PUP w Lubinie.

Tabela 12. Zainteresowanie udziałem w programach aktywizacyjnych wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

	Osoba bezrobotna do 30 roku życia	Osoba długotrwale bezrobotna	Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub
pośrednictwo pracy	45,7%	62,9%	65,6%	56,3%
pomoc doradcy zawodowego	20,7%	21,0%	11,5%	27,1%
zasiłek dla bezrobotnych	16,3%	17,7%	24,6%	20,8%
staż u pracodawcy (bon stażowy)	30,4%	27,4%	8,2%	20,8%
szkolenie (bon szkoleniowy)	31,5%	25,8%	16,4%	37,5%
dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	17,4%	11,3%	4,9%	20,8%

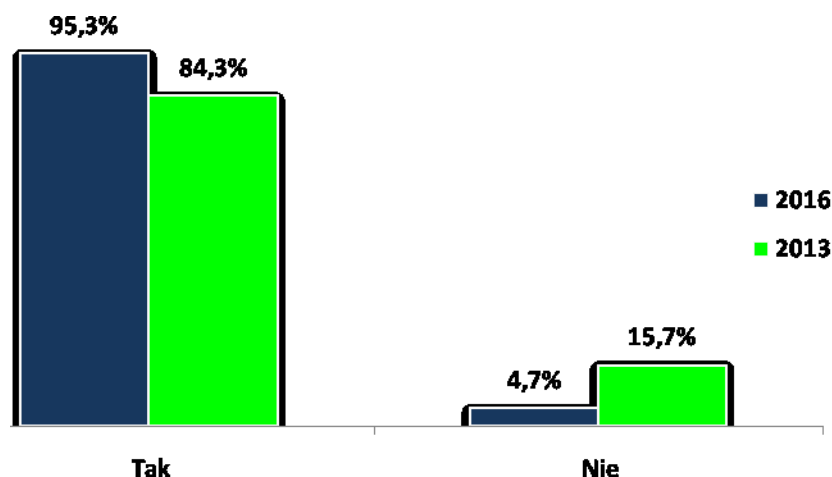
2016

dofinansowanie do kosztów zatrudnienia u pracodawcy (np. prace interwencyjne, refundacja wynagrodzenia osoby po 50 roku życia,	4,3%	6,5%	19,7%	8,3%
zatrudnienie w ramach refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy	7,6%	14,5%	8,2%	8,3%
bon na zasiedlenie (dla osoby do 30 roku życia)	12,0%	3,2%	0,0%	0,0%
nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	0,0%	6,5%	6,6%	2,1%

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

Poniżej przedstawione zostały ogólne wyniki, które dotyczą oceny wsparcia, jakie osoby bezrobotne otrzymały ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Oceny i opinie wszystkich badanych dotyczyły aspektów związanych z subiektywną oceną działań Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie w zakresie pomocy skierowanej do osób bezrobotnych. Zbadanie stopnia zadowolenia osób bezrobotnych z dotychczasowego wsparcia uzyskanego z urzędu pracy jest jednym z ważniejszych elementów dotyczących kompleksowej oceny współpracy pomiędzy osobami bezrobotnymi a Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie. Według danych niemal wszystkie osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu 95,3% są zadowolone z dotychczasowego wsparcia. Odsetek osób, które są niezadowolone z jakości uzyskanej pomocy wynosił zaledwie 4,7%. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez PUP w Lubinie wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno – ekonomicznej. W porównaniu do danych z 2013 roku wyraźnie wzrósł odsetek osób zadowolonych z dotychczasowej pomocy udzielonej przez urząd pracy.

Rysunek 35. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie osobom bezrobotnym. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Główne oczekiwania wobec Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie

Ostatni element analizy sytuacji i potrzeb osób bezrobotnych koncentrował się na najważniejszych oczekiwaniach osób bezrobotnych kierowanych wobec Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Główne oczekiwania osób bezrobotnych korelują często z najważniejszymi powodami rejestracji w urzędzie pracy. Największy odsetek badanych – 42,2% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie, ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Więcej niż co czwarta osoba bezrobotna – 26,1% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Lubinie, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Znaczny odsetek badanych osób bezrobotnych – 13,4% oczekuje od urzędu pracy możliwości udziału w kursach i szkoleniach, 6,0% badanych osób bezrobotnych chciałoby uzyskać jednorazowo środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej natomiast 5,1% rejestruje się w urzędzie w celu skorzystania ze stażu. Pozostałe główne oczekiwania wobec PUP w Lubinie uzyskały marginalny odsetek wskazań. W porównaniu do danych z badania osób bezrobotnych przeprowadzonego w 2013 roku wyraźnie zmniejszył się odsetek osób zainteresowanych pośrednictwem pracy. Jednocześnie zwiększył się znacznie odsetek osób, które rejestrują się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie w celu skorzystania z ubezpieczenia zdrowotnego, ze względu na możliwość udziału w kursach i szkoleniach czy też z powodu możliwości uzyskania jednorazowo środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Rysunek 36. Oczekiwania wobec PUP w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Poniżej dokonano szczegółowej analizy oczekiwań i powodów rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie z perspektyw poszczególnych grup i kategorii osób bezrobotnych. Możliwość otrzymania oferty pracy jest oczekiwana przez wszystkie grupy osób bezrobotnych, jednak w największym stopniu przez osoby długotrwale bezrobotne. Według danych aż 26,1% rejestruje się w urzędzie pracy w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Takie osoby często mając status bezrobotnego podejmują pracę nierejestrowaną. Rejestracja w urzędzie pracy nie jest związana z chęcią aktywizacji zawodowej za pośrednictwem PUP i podjęcia pracy rejestrowanej. Uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego umożliwia osobom bezrobotnym korzystanie z bezpłatnego leczenia w ramach NFZ oraz korzystania z innego rodzaju świadczeń. Ubezpieczenie zdrowotne jako najważniejszy powód rejestracji w PUP w Lubinie wskazywały przede wszystkim osoby bezrobotne w wieku do 50 lat oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Ubezpieczenie zdrowotne jako determinant rejestracji w PUP w Lubinie ma najmniejsze znaczenie dla młodszych osób bezrobotnych, które nie ukończyły jeszcze 30 lat. Możliwość udziału w kursach i szkoleniach jako powód rejestracji najczęściej wskazywały osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Natomiast możliwość uzyskania jednorazowo środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej było częstszym determinantem rejestracji w urzędzie pracy szczególnie wśród osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz osób bezrobotnych w wieku do 30 lat.

Tabela 13. Oczekiwania wobec PUP w Lubinie wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

	Osoba bezrobotna do 30 roku życia	Osoba długotrwale bezrobotna	Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub
Możliwość otrzymania oferty pracy	52,2%	64,5%	52,5%	52,1%
Ubezpieczenie zdrowotne	22,8%	38,7%	50,8%	50,0%
Możliwość uzyskania dotacji do rozpoczęcia działalności gospodarczej	12,0%	6,5%	0,0%	16,7%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	7,6%	4,8%	6,6%	6,3%
Możliwość udziału w kursach, szkoleniach	14,1%	30,6%	13,1%	25,0%
Możliwość udziału w stażach	7,6%	8,1%	3,3%	8,3%
Kontakt z doradcą zawodowym	3,3%	3,2%	6,6%	4,2%

***Diagnoza problemów w procesie
poszukiwania kandydata do pracy przez
lokalnych pracodawców***

Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców z terenu powiatu lubińskiego

Druga część raportu prezentuje diagnozę problemów w procesie poszukiwania kandydatów do pracy przez lokalnych pracodawców w powiecie lubińskim. Diagnoza powstała w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych firm funkcjonujących na obszarze powiatu lubińskiego. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także zbadanie planów zatrudnieniowych pracodawców w kolejnych latach, określenie charakterystyki wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników, zainteresowania kształceniem pracowników lub pracodawcy, dofinansowanym ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie. Badanie zostało zrealizowane w październiku 2016 roku przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomagane komputarowo CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściciele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby decyzyjne z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób, jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby. Badania przeprowadzono wśród N=300 dobranych pracodawców prowadzących działalność w powiecie lubińskim. Pracodawcy zostali dobrani w sposób kwotowo losowy. Na potrzeby badania określony został kwotowo – celowy dobór próby, w którym kwoty wyznaczone zostały poprzez: przekrój terytorialny (wg gmin) oraz wielkość zatrudnienia. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości. Wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców porównywano, w tych aspektach w których było to możliwe do danych pochodzących z badań pracodawców z terenu powiatu lubińskiego przeprowadzonych w 2013 roku.

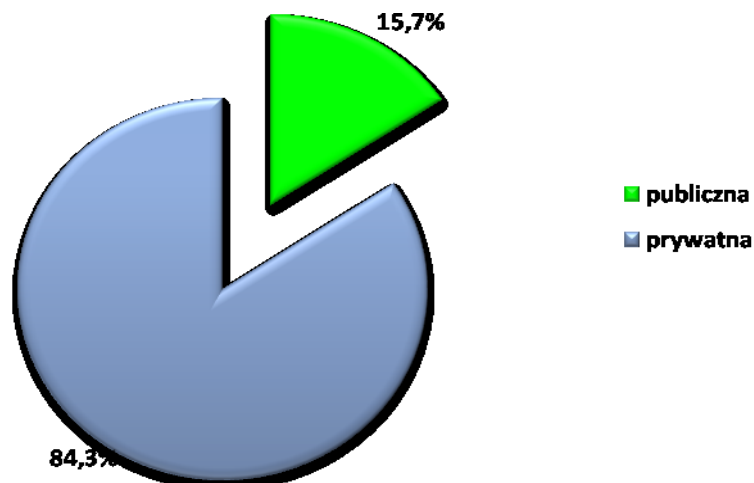
Charakterystyka badanej próby

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

Forma własności badanych przedsiębiorstw

Analizę badanych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich właściwości, dokonano z uwzględnieniem formy własności badanych przedsiębiorstw. Polityka rekrutacyjna i zatrudnieniowa w znaczący sposób różni się w przypadku przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, dlatego też postanowiono wprowadzić zmienną, jaką jest przynależność przedsiębiorstwa do określonego sektora. Zgodnie z prezentowanymi poniżej danymi, okazuje się, iż zdecydowana większość pracodawców skupiona jest w sektorze prywatnym – 84,3%, natomiast 15,7% to przedsiębiorstwa państwowe.

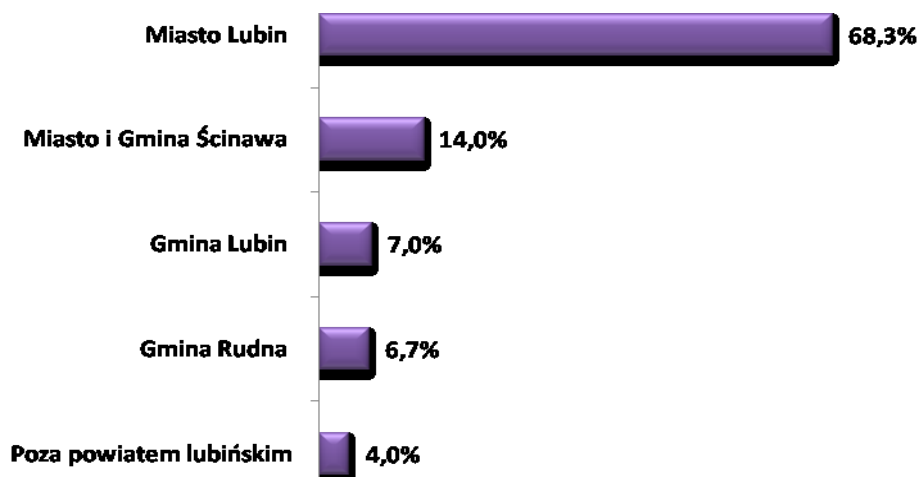
Rysunek 37. Forma własności badanych przedsiębiorstw.

**Lokalizacja badanych przedsiębiorstw**

Według danych zdecydowanie największy odsetek przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu 68,3% to podmioty gospodarcze zlokalizowane w mieście Lubin. Przedsiębiorstwa z pozostałych gmin powiatu lubińskiego były reprezentowane w badaniu przez znacznie mniejszy odsetek firm. Odsetek pracodawców, którzy mają swoje siedziby na terenie gminy miejsko - wiejskiej Ścinawa wynosił 14,0%. Mniejsza liczba badanych przedsiębiorstw - zlokalizowanych jest w gminach Lubin oraz Rudna – odpowiednio 7,0% oraz 6,7%.

W badaniach uczestniczyli także pracodawcy funkcjonujący na terenie powiatu lubińskiego, którzy swoje siedziby mają poza obszarem powiatu lubińskiego, udział tych przedsiębiorstw w próbie wynosił – 4,0%.

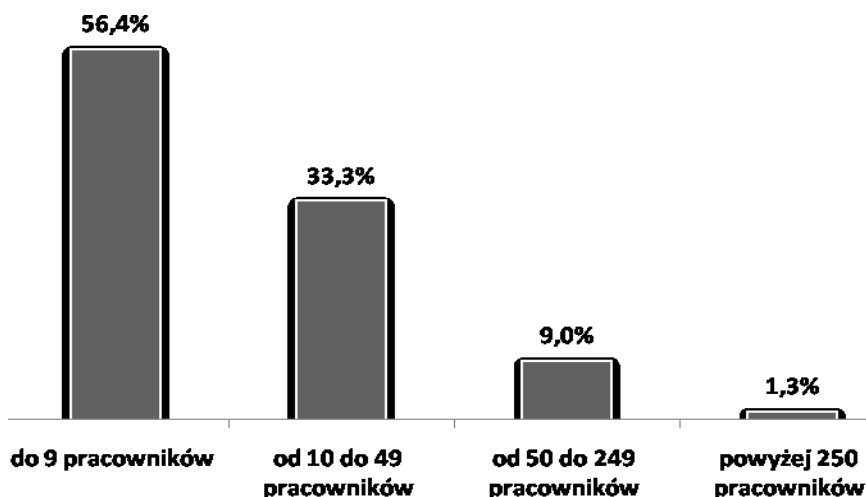
Rysunek 38. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw.



Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach stanowiła jedną z podstaw doboru próby badawczej. W ramach procedury badawczej dobór podmiotów i ich losowanie odbywało się w odniesieniu do wskazanych kwot określających udział poszczególnych podmiotów w badaniu. Największy odsetek – 56,4% ogółu badanych podmiotów stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 2 do 9 pracowników. Co trzeci badany pracodawca zatrudnia od 10 do 49 pracowników. Odsetek przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 pracowników stanowił łącznie 10,3% ogółu badanych, w tym 9,0% to firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników.

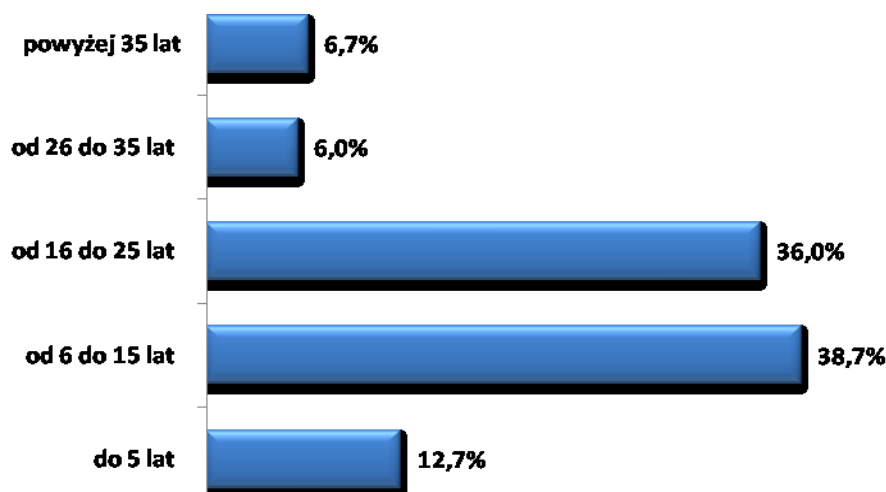
Rysunek 39. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.



Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw

Jednym z istotnych czynników, które odróżniają podmioty gospodarcze od siebie jest długość funkcjonowania na lokalnym rynku. Na potrzeby badania wyróżniono pięć przedziałów czasowych, związanych z okresem funkcjonowania przedsiębiorstw. Największy odsetek stanowią przedsiębiorstwa, które funkcjonują na lokalnym rynku w powiecie lubińskim od 6 do 15 lat – 38,7% ogółu badanych podmiotów. Znaczny udział w badaniu stanowią firmy, które powstały i funkcjonują od 16 do 25 lat – 36,0%. Najmłodsze firmy, które założone zostały w okresie ostatnich 5 lat to 12,7% badanej próby. Udział przedsiębiorstw w badaniu, które działają na terenie powiatu lubińskiego powyżej 35 lat to 6,7%. Firmy, które prowadzą działalność od 26 do 35 lat to 6,0% spośród wszystkich badanych przedsiębiorstw.

Rysunek 40. Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw.

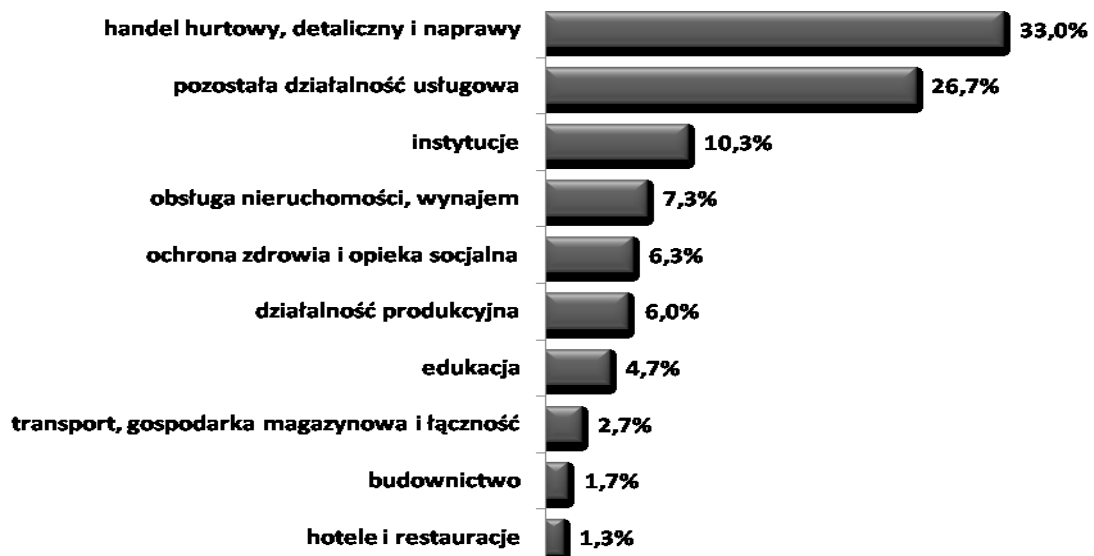


Profil działalności badanych przedsiębiorstw

Rozkład przedsiębiorstw z punktu widzenia rodzaju prowadzonej działalności świadczonej przez badane podmioty prezentuje się następująco. Zdecydowanie największy odsetek przedsiębiorstw prowadzi działalność w branży: handel hurtowy, detaliczny i naprawy – 33,0% badanych firm. Przedsiębiorstwa funkcjonujące w branży pozostała działalność usługowa stanowiły – 26,7% ogółu badanych podmiotów. Administrację publiczną - instytucje i urzędy reprezentowało w badaniu 10,3% podmiotów. W branży obsługa nieruchomości, wynajem i działalność związana z prowadzeniem interesów działa 7,3% podmiotów, natomiast w branży ochrona zdrowia i opieka społeczna – 6,3%. Przedsiębiorstwa

produkcyjne reprezentowało w badaniu 6,0% firm. Mniejszy odsetek generowały podmioty gospodarcze z branży: edukacja – 4,7%, transport, gospodarka magazynowa i łączność – 2,7%, budownictwo – 1,7% oraz hotele i restauracje – 1,3%.

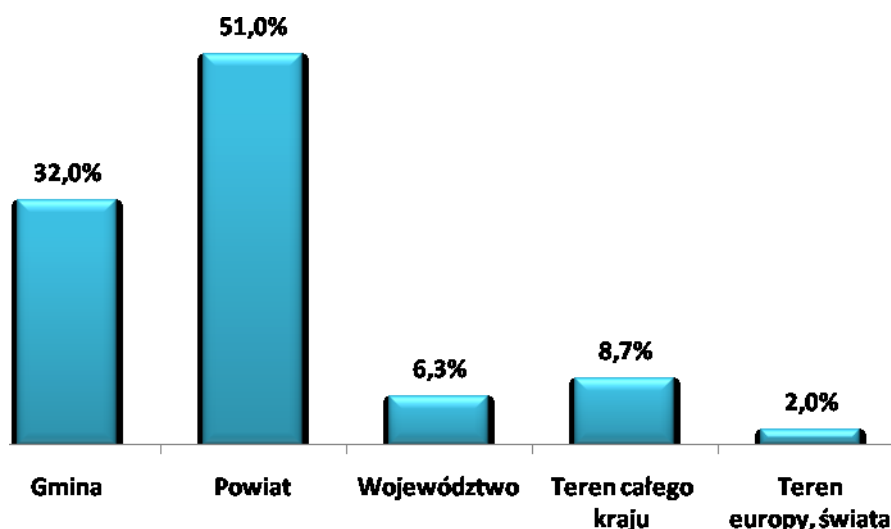
Rysunek 41. Profil działalności badanych przedsiębiorstw.



Zakres terytorialny prowadzonej działalności

Badane podmioty, które uczestniczyły w badaniu to głównie firmy działające lokalnie w skali powiatu lubińskiego łącznie 83,0% podmiotów, w tym 51,0% to przedsiębiorstwa, które prowadzą działalność na terenie powiatu lubińskiego, natomiast 32,0% firm ma charakter lokalny - gminny. Część przedsiębiorstw – 8,7% świadczy swoje usług na terenie całego kraju. 6,3% firm działa na obszarze całego województwa dolnośląskiego, natomiast 2,0% badanych podmiotów to firmy o międzynarodowym zasięgu.

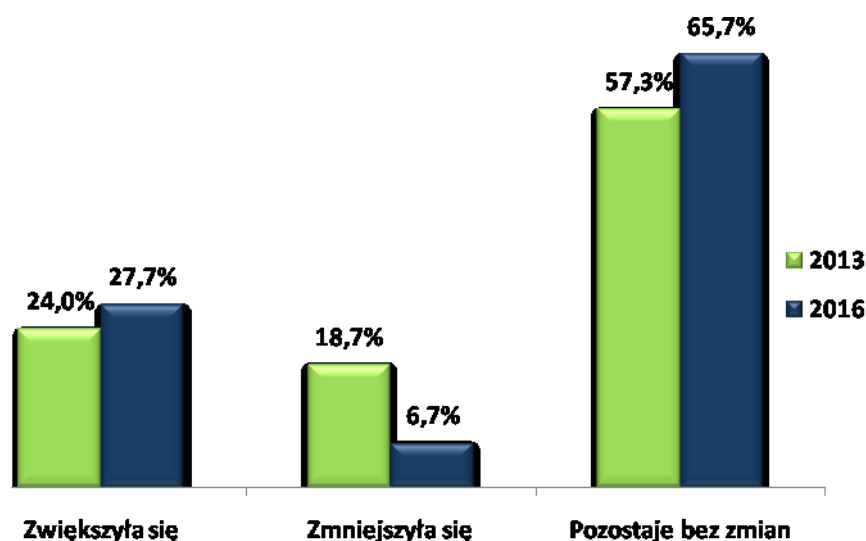
Rysunek 42. Zakres terytorialny działalności firmy.



Struktura zrealizowanego popytu na pracę w okresie ostatnich 12 miesięcy w powiecie lubińskim.

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło struktury zrealizowanego popytu na pracę w 2015 i 2016 roku. Dane pozyskane w trakcie badania świadczą o stabilnej polityce kadrowej prowadzonej przez podmioty gospodarcze w powiecie lubińskim oraz o wyraźnym wzroście zatrudnienia w porównaniu do lat ubiegłych. Liczba pracowników w badanym okresie pozostawała taka sama w większości podmiotów gospodarczych. Według danych 65,7% przedsiębiorstw utrzymywało zatrudnienie na takim samym poziomie jak w roku ubiegłym. Warto zauważyć, iż 27,7% firm odnotowało wzrost zatrudnienia w porównaniu do 2015 roku. Zmniejszenie zatrudnienia, w porównaniu do 2015 roku wystąpiło w przypadku zaledwie 6,7% badanych firm. Wyniki badania oznaczają stabilną sytuację kadrową na lokalnym rynku pracy, dodatkowo odnotowano aż 21,0% dodatnie saldo zatrudnieniowe. Tyle wynosi różnica pomiędzy odsetkiem firm zwieszających i zmniejszających zatrudnienie. Fluktuacja na rynku pracy w powiecie lubińskim zmieniła się w okresie ostatnich 3 lat. Zdecydowanie zmniejszył się odsetek firm dokonujących redukcji zatrudnienia, jednocześnie wzrósł odsetek firm, które utrzymywały poziom zatrudnienia oraz tych podmiotów, które zwiększyły zatrudnienie.

Rysunek 43. Fluktuacja zatrudnienia - obecna sytuacja kadrowa. Proszę powiedzieć, czy w porównaniu do roku ubiegłego liczba pracowników w Państwa firmie zwiększyła się, zmniejszyła czy pozostaje bez zmian? Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Dane pozyskane w trakcie badania wskazują, że przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiecie lubińskim miały w 2016 roku wysoką zdolność do zatrudnienia i ewentualnego tworzenia nowych miejsc pracy. W ostatnim czasie wzrósł popyt na pracę w powiecie lubińskim co objawia się także zmniejszeniem stopy bezrobocia i zwiększeniem dostępnych miejsc pracy. Według pozyskanych informacji 22,7% przedsiębiorstw przyjęło do pracy w zeszłym roku nowych pracowników. Łącznie zatrudniono w tym okresie w badanych firmach 224 osoby. Średnia liczba nowo przyjętych pracowników przypadająca na jedno przedsiębiorstwo, które zwiększyło zatrudnienie w okresie 12 miesięcy wyniosła 2,7. W analizowanym okresie przyjmowani byli pracownicy na różne stanowiska pracy. Wśród badanych podmiotów największy popyt dotyczył pracowników w zawodzie – pracownik fizyczny. W 2015 roku badani pracodawcy z powiatu lubińskiego zatrudnili 33 osoby w takim zawodzie. Lokalni pracodawcy zatrudniali także pracowników w zawodach: sprzedawca – 25, pracownik biurowy / pracownik administracyjny – 21, pracownik ochrony fizycznej – 19, kierowca samochodu ciężarowego - 15, sprzątaczkę – 11, robotnik budowlany - 8, murarz – 6, brukarz – 5, spawacz – 5, ślusarz – 5 oraz mechanik samochodowy – 4.

Tabela 14. Najczęściej przyjmowani do pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy według zawodu / stanowiska.

Stanowisko/zawód	Ilość wskazań
Pracownik fizyczny	33
Sprzedawca	25
Pracownik biurowy	21
Pracownik ochrony fizycznej	19
Kierowca samochodu ciężarowego	15
Sprzątaczkę	11
Robotnik budowlany	8
Murarz	6
Brukarz	5
Spawacz	5
Ślusarz	5
Mechanik samochodowy	4
Nauczyciel	4
Pracownik gospodarczy	4
Magazynier	3

Poniżej przedstawiono strukturę nowo zatrudnionych osób w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie powiatu lubińskiego w 2016 roku z uwzględnieniem wieku zatrudnionych pracowników. Struktura nowo przyjmowanych pracowników w firmach działających na obszarze powiatu lubińskiego zdominowana jest przez pracowników w wieku

od 25 do 34 lat oraz od 35 do 44 lat. Należy zauważyć, iż struktura nowo zatrudnianych pracowników pokrywa się z ogólną strukturą zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Takie dane oznaczają utrwalanie struktury zatrudnienia co skutkuje ograniczeniem dostępu do pracy dla osób starszych w wieku powyżej 50 lat. Trudna sytuacja może także dotyczyć osób wstępujących na rynek pracy - w wieku do 24 lat.

Tabela 15. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w okresie ostatnich 12 miesięcy według wieku oraz wykształcenia.

Cechy społeczno-demograficzne	- Najczęściej przyjmowani pracownicy
od 18 do 24 lat	10,8%
od 25 do 34 lat	34,9%
od 35 do 44 lat	41,0%
od 45 do 54 lat	12,0%
od 55 do 59 lat	1,3%
od 60 do 65 lat	0,0%

W analizowanym okresie popyt na pracę w powiecie lubińskim był generowany przez przedsiębiorstwa prywatne, co wynika przede wszystkim z rozkładu próby badawczej oraz ilości faktycznie funkcjonujących przedsiębiorstw w powiecie lubińskim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zatrudniły łącznie 164 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zatrudniły łącznie 60 pracowników. Ilość zatrudnionych pracowników w sektorze prywatnym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo była znacznie wyższa (2,7) niż w sektorze publicznym (1,3). Takie dane oznaczają, że popyt na pracę jest silniej generowany przez podmioty prywatne. Uwzględniając przedstawione powyżej dane dotyczące struktury zrealizowanego popytu na pracę w powiecie lubińskim w okresie ostatniego roku należy stwierdzić, że jest ona charakterystyczna dla popytu na pracę, zarówno ze względu na profil zatrudnianych pracowników, jak i ze względu na typ podmiotów zatrudniających pracowników.

Powody przyjęć pracowników

Pełne przedstawienie sytuacji kadrowej i fluktuacji zatrudnienia na rynku pracy w powiecie lubińskim powinno uwzględniać także wskazanie powodów, którymi kierowali się pracodawcy przyjmujący nowych pracowników. Poniżej przedstawione zostały najważniejsze powody przyjęć pracowników w okresie ostatniego roku. Najważniejsze powody przyjęć pracowników, wśród pracodawców zatrudniających pracowników to: naturalna rotacja pracowników – 27,8%, zmiany technologiczne wymagające zatrudnienie

specjalistów – 15,3% wzrost popytu na produkty i usługi – 14,6% oraz dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – 11,5%. Inne ważne czynniki determinujące popyt na pracę wśród lokalnych pracodawców to także poszerzenie zakresu działalności firmy - 6,9% wskazań oraz możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy za pośrednictwem PUP w Lubinie 6,3%. W 2013 roku do najważniejszych powodów przyjęć pracowników należały takie jak: wzrost popytu na produkty i usługi, poszerzenie zakresu działalności firmy, dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstwa oraz rozwój działalności firmy poprzez powstanie oddziałów oraz filii.

Rysunek 44. Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy.



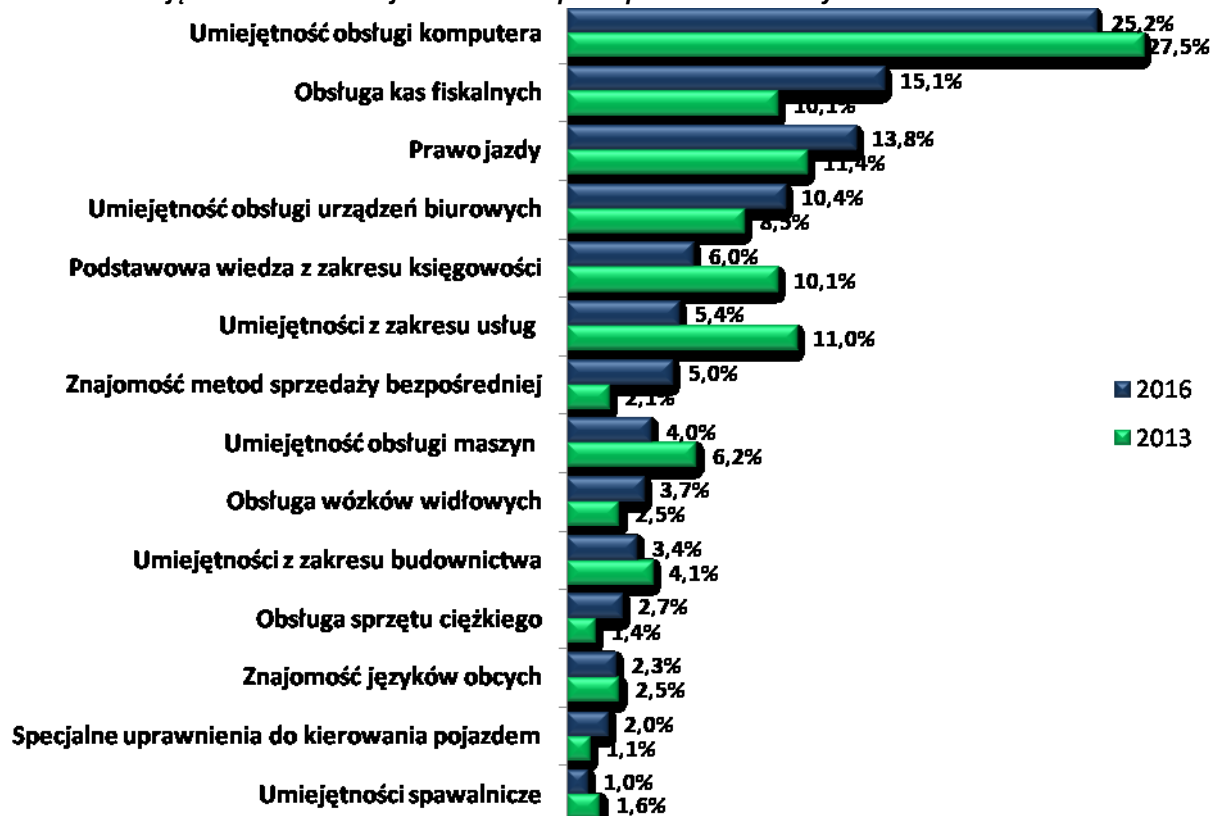
Powody przyjęć pracowników różnią się w sposób istotny w zależności od takich zmiennych różnicujących przedsiębiorstwa jak wielkość zatrudnienia oraz typ własności przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa prywatne w większym stopniu niż przedsiębiorstwa państwowe wskazały na dobrą sytuację finansową, poszerzenie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

Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje

Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na ich skuteczność na rynku pracy, zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Zakres możliwości na rynku pracy wyznaczany i ograniczany jest przede wszystkim przez umiejętności i kwalifikacje osób poszukujących pracy. Z przedstawionych wyżej powodów wynika, iż określenie oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy jest niezwykle istotne. Pracodawcy uczestniczący w badaniu poproszeni zostali o określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, które powinny spełniać osoby ubiegające się o pracę. Pracodawcy spośród kwalifikacji praktycznych najliczniej wskazywali na: znajomość obsługi komputera – 25,2%, obsługa kas fiskalnych – 15,1% oraz posiadanie prawa jazdy – 13,8% wskazań (w tym 65,0% oczekuje prawa jazdy kat C-E, 25,0% kat B, 5% kat D oraz 5% prawa jazdy kat A). Umiejętności obsługi urządzeń biurowych oczekuje – 10,4% pracodawców, natomiast podstawowej wiedzy z zakresu księgowości – 6,0%. Ponadto pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy takich umiejętności i kwalifikacji jak: umiejętności z zakresu usług – 5,4%, znajomości metod sprzedaży bezpośredniej - 5,0% oraz umiejętności obsługi maszyn – 4,0%. Pozostałe kwalifikacje oczekiwane na lokalnym rynku pracy przedstawiono na poniższym wykresie. W porównaniu do danych pochodzących z badania pracodawców przeprowadzonych w 2013 roku, nieznacznie zmieniły się oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy. Obecnie większy odsetek pracodawców oczekuje od potencjalnych pracowników umiejętności obsługi kas fiskalnych, prawa jazdy kat C-E, umiejętności obsługi urządzeń biurowych oraz znajomości metod sprzedaży bezpośredniej.

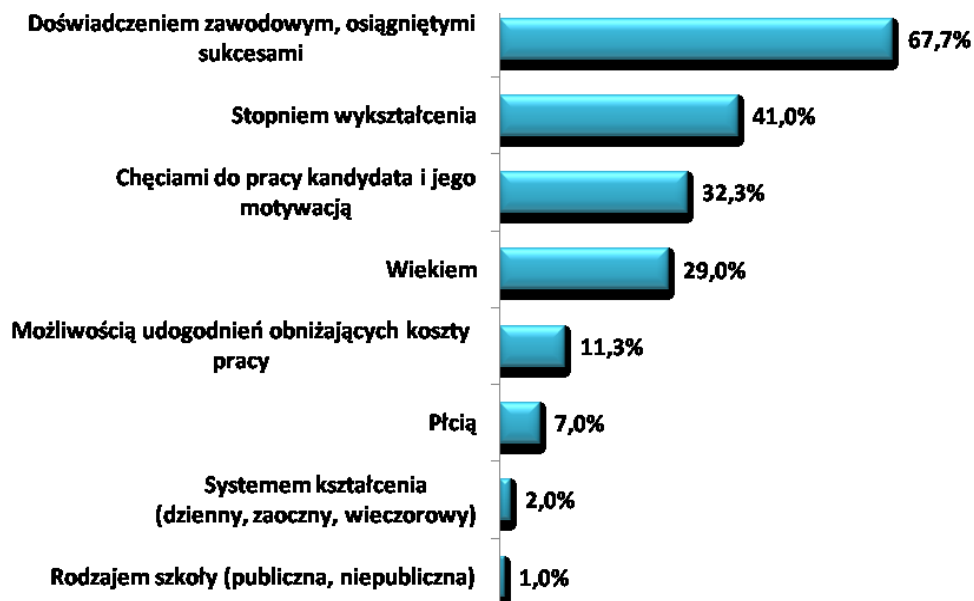
2016

Rysunek 45. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Lokalni pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy uwzględniają najczęściej jego doświadczenie zawodowe i osiągnięte sukcesy. Taką opinię wyraziło 67,7% pracodawców biorących udział w badaniu. Doświadczenie zawodowe kandydata do pracy jest więc kluczowym czynnikiem determinującym i określającym możliwości na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Pracodawcy poszukują do pracy kandydatów, którzy posiadają określone kwalifikacje poparte doświadczeniem zawodowym na danym stanowisku. Duży odsetek pracodawców – 41,0% przy wyborze kandydata do pracy kieruje się posiadaniem przez niego wykształceniem. Co trzeci pracodawca – 32,3% przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego chęciami do pracy i motywacją. Innym czynnikiem, który brany jest pod uwagę podczas procesu rekrutacji i zatrudnienia jest wiek. Taki czynnik wskazało 29,0% respondentów. Część pracodawców zwraca uwagę na możliwości udogodnień obniżających koszty pracy – 11,3%. Pozostałe powody wyboru danego kandydata do pracy prezentuje poniższy wykres. Suma przedstawionych wskazań nie jest równa 100%, ponieważ w odpowiedzi na to pytanie każdy z badanych mógł udzielić większej liczby wskazań.

Rysunek 46. Powody wyboru danego kandydata do pracy.



Przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji

Pracodawcy, którzy brali udział w badaniu poproszeni zostali o wskazanie tych cech pracowników, które są kluczowe w procesie podejmowania decyzji o odrzuceniu kandydatury danego kandydata do pracy. Odpowiedzi na to pytanie miały charakter otwarty, każdy z badanych mógł wskazać dowolne powody, które determinują odrzucenie kandydata do pracy podczas procesu rekrutacji pracowników. Odpowiedzi respondentów zostały przypisane do szerszych kategorii umożliwiających ilościową analizę udzielonych odpowiedzi. Okazuje się, że najczęściej wskazywaną przyczyną nie podejmowania pracy przez kandydatów do pracy jest brak chęci do zatrudnienia – 23,3% wskazań. Jest to największy problem dla pracodawców, którzy nie mogą przeprowadzić skutecznego procesu rekrutacji. Pracodawcy nie mogą znaleźć kandydatów do pracy ze względu na brak zainteresowania i chęci do pracy potencjalnych pracowników. Zdaniem pracodawców na lokalnym rynku pracy brakuje osób chętnych do podjęcia pracy. W analizowanej kategorii znalazły się także opinie świadczące o braku chęci do podjęcia pracy przez osoby bezrobotne, które kierowane są przez urząd pracy. Bezrobotne osoby często odmawiają podjęcia pracy. Drugą z najczęściej wskazywanych przyczyn odrzucenia kandydatów do pracy jest brak doświadczenia kandydatów do pracy. Taką przyczynę wskazało 22,7% badanych. Brak odpowiednich kwalifikacji jest jednym z najważniejszych powodów odrzucenia kandydatów do pracy w samym procesie rekrutacji i wyboru przyszłego pracownika. Taką opinię wskazało 18,3%

wszystkich pracodawców, którzy kiedykolwiek rekrutowali pracowników. Inne ważne przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy to także brak odpowiednich uprawnień i umiejętności wymaganych na danym stanowisku pracy – 8,3% wskazań, brak odpowiednich kandydatów do pracy – 5,0%, brak odpowiedniego wykształcenia kandydatów do pracy – 4,3%, brak dyspozycyjności – 4,0% oraz brak predyspozycji - 3,3%. Pozostałe przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji przedstawione zostały na poniższym wykresie. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100%, dlatego że każdy z respondentów mógł wskazać większą liczbę odpowiedzi.

Rysunek 47. Cechy pracowników, które były, są i będą brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu.



Zwolnienia pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy w powiecie lubińskim

W poprzednim punkcie przedstawiono strukturę zrealizowanego popytu na pracę w powiecie lubińskim w 2015 i 2016 roku według typów podmiotów gospodarczych realizujących określony popyt na pracę. W celu pełnego zobrazowania informacji o fluktuacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu lubińskiego w 2015 i 2016 roku przedstawiono informację o przeprowadzonych zwolnieniach w badanych podmiotach. Według danych w okresie ostatniego roku zwolnienia pracowników wystąpiły jedynie w przypadku 6,7% badanych przedsiębiorstw. Łącznie w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie zatrudnienie zmniejszyło się w tych podmiotach o 51 osób. Średnia liczba zwolnionych

pracowników przypadająca na jeden zakład, który zwolnił pracowników w tym okresie wynosiła 2,5. Uwzględniając zawód lub specjalność zwalnianych pracowników, wynika iż najczęściej zwalniano pracowników w takich zawodach jak: pracownik fizyczny – 11 osób, sprzedawca – 7, pracownik produkcyjny – 6, spawacz / ślusarz – 5, pracownik biurowy – 4 zwolnionych pracowników. Poniżej przedstawiono tabelę prezentującą stanowiska pracy / zawody z uwzględnieniem liczby zwolnionych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy.

Tabela 16. Najczęściej zwalniani pracownicy w okresie ostatnich 12 miesięcy według zawodu / stanowiska.

Stanowisko	Ilość wskazań
Pracownik fizyczny	11
Sprzedawca	7
Pracownik produkcyjny	6
Spawacz / ślusarz	5
Pracownik biurowy	4
Kierowca	3
Monter	2
Księgowa	2
Nauczyciel	2
Magazynier	2

Większa liczba pracowników została zwolniona w przedsiębiorstwach prywatnych. Według danych w okresie ostatnich 12 miesięcy zwolnienia odnotowano w 14 przedsiębiorstwach prywatnych oraz w 8 państwowych. Łączna liczba pracowników, którzy zwolnili się lub zostali zwolnieni w przedsiębiorstwach prywatnych wynosiła 34 osób, natomiast w przedsiębiorstwach państwowych – 17. Podobnie jak w przypadku zrealizowanego popytu na pracę także przeprowadzone zwolnienia są silnie skorelowane z wielkością przedsiębiorstwa. Według danych liczba zwolnionych pracowników jest zdecydowanie większa wśród dużych podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 pracowników. W celu uzupełnienia informacji dotyczących zwolnień w badanych przedsiębiorstwach w powiecie lubińskim w okresie ostatnich 12 miesięcy szczegółowej analizie poddane zostały motywacje pracodawców dotyczące podjęcia decyzji o zwolnieniu pracowników. Podane przyczyny zwolnień mogą wyznaczać kierunki działań publicznych służb zatrudnienia w kierunku łagodzenia skutków bezrobocia i aktywnego wpływania na politykę rynku pracy poprzez przeciwdziałanie zasygnalizowanym problemom zgłaszanym przez pracodawców. Firmy, które w analizowanym okresie zwalniały pracowników robiły to najczęściej z przyczyn związanych z pracownikiem oraz z powodu odejścia na życzenie pracownika – odpowiednio 22,9% oraz 18,3% wskazań. Takie przyczyny oznaczają, iż część

pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych. Wyniki świadczą także o zmianach, które wystąpiły na rynku pracy. Obecnie rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. W poprzednich latach mówiono o rynku pracy pracodawców, w obecnych czasach akcenty na rynku pracy zaczynają przemawiać za rynkiem pracy pracowników. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego w chwili obecnej to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy w powiecie lubińskim. Kolejne powody zwolnień pracowników w powiecie lubińskim to odejście pracownika na emeryturę lub rentę - 13,7%. Inne przyczyny zwolnień, to: zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – 13,0%, zwolnienia dyscyplinarne – 9,2%, zmniejszenie zakresu działalności firmy – 6,9% oraz spadek popytu na produkty / usługi firmy – także 6,9% wskazań. Przedstawione dane oznaczają, że powody determinujące zwolnienia pracowników w powiecie lubińskim w większym stopniu związane są z pracownikiem niż z sytuacją mikro lub makroekonomiczną przedsiębiorstwa. W 2013 roku podczas badania pracodawców zdiagnozowano takie przyczyny zwolnień pracowników jak: odejście pracownika na własne życzenie, spadek popytu na produkty/usługi firmy, zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa oraz naturalna fluktuacja zatrudnienia.

Rysunek 48. Przyczyny zwolnień pracowników.



Okazuje się, że prywatne przedsiębiorstwa zwalniały przede wszystkim w związku z odejściem pracownika na „własną rękę”, ze względu na nie wywiązywanie się z obowiązków pracownika, ze względu na złą sytuację finansową przedsiębiorstwa oraz niską motywację pracownika / pracowników do pracy. Natomiast podmioty publiczne zwalniały głównie ze względu na odejście na życzenie pracownika oraz odejście pracownika na emeryturę lub rentę. Według danych im większe przedsiębiorstwo tym częstsze odejścia pracowników na własne życzenie. Najmniejsze podmioty zwalniały w większym stopniu ze względu na odejście pracownika na emeryturę lub rentę, złą sytuację finansową przedsiębiorstwa, niską motywację pracowników oraz spadek popytu na produkty lub usługi.

Fluktuacja zatrudnienia netto

Uwzględniając pozyskane dane dotyczące fluktuacji zatrudnienia – liczby zatrudnionych oraz zwolnionych pracowników w okresie ostatniego roku przedstawiono bilans zatrudnienia netto – przepływ kadr z uwzględnieniem typów przedsiębiorstw. Uwzględniając informację o liczbie przyjętych pracowników oraz liczbie pracowników zwolnionych w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających roku możemy mówić o dodatnim saldzie zatrudnienia w podmiotach gospodarczych zlokalizowanych w powiecie lubińskim. Saldo zatrudnienia netto było dodatnie niemal we wszystkich kategoriach. Warto przyjrzeć się strukturze fluktuacji kadr z punktu widzenia specyfiki badanych przedsiębiorstw. W przypadku przedsiębiorstw publicznych fluktuacja kadr jest zrównoważona i ma związek z charakterem działalności realizowanym przez podmioty publiczne i stosowaną polityką kadrową (naturalna fluktuacja). Takie podmioty cechują się zazwyczaj stabilnością zatrudnienia i nie generują znacznej liczby nowych miejsc pracy, a jedynie zastępują ubytki kadrowe. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku prywatnych podmiotów, które w większym stopniu podatne są na czynniki zewnętrzne i koniunkturę gospodarczą. Prywatne podmioty gospodarcze w największym stopniu odpowiadają za generowanie dodatniego bądź ujemnego bilansu zatrudnienia na rynku pracy. Według danych w badanym okresie w powiecie lubińskim odnotowano zdecydowanie wyższy dodatni bilans zatrudnienia w badanych prywatnych podmiotach gospodarczych. Wielkość przedsiębiorstwa ma istotny wpływ na kreowanie popytu na pracę w powiecie lubińskim. Mniejsze podmioty prowadzą zrównoważoną politykę kadrową, a podejmowane decyzje personalne nie mają dużej skali zarówno w kwestii zwiększenia jak i redukcji zatrudnienia. Bilans zatrudnienia w takich podmiotach zazwyczaj się równoważy. Wpływ mniejszych przedsiębiorstw na

rynek pracy ma jedynie znaczenie ze względu na bardzo dużą ilość małych podmiotów funkcjonujących w obrębie powiatu, co ma bezpośrednie przełożenie na dużą liczbę ofert pracy oraz równoważących się zwolnień w takich podmiotach. Największa dodatnia fluktuacja zatrudnienia netto odnotowana została w największych przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 50 pracowników. Duże podmioty gospodarcze w największym stopniu kształtowały lokalny rynek pracy w powiecie lubińskim poprzez największą skalę zatrudnień nowych pracowników.

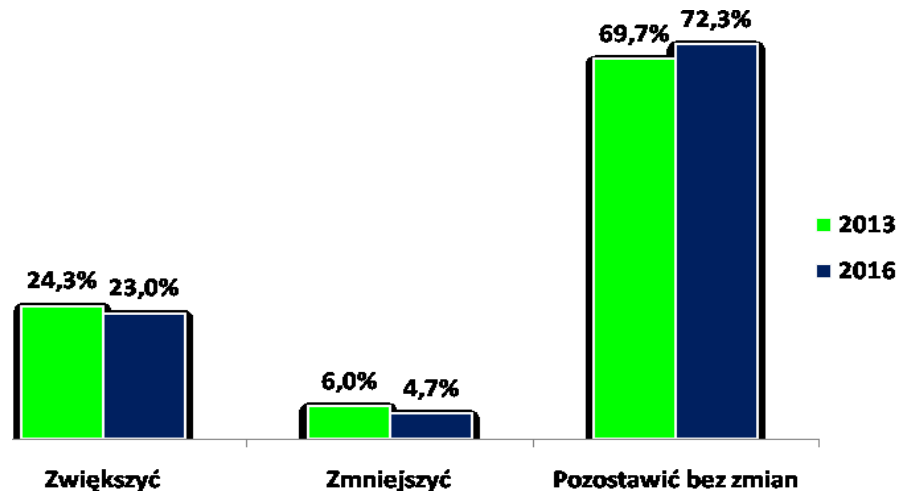
Planowane zatrudnienie w przedsiębiorstwach powiatu lubińskiego w kolejnych 12 miesiącach.

Fluktuacja zatrudnienia w bieżącym roku w przedsiębiorstwach powiatu lubińskiego, jak wskazały poprzednie analizy charakteryzuje się stabilnością, a saldo zatrudnienia w powiecie było dodatnie. Takie wyniki są rezultatem znacznego ożywienia gospodarczego i wzrostu potencjału zatrudnieniowego w powiecie, które wystąpiły w ostatnim czasie. Interesujące, z punktu widzenia badawczego, było także określenie przyszłych działań i decyzji kadrowych, które podejmować będą przedsiębiorcy w następnym roku. Poniżej przedstawione zostały dane dotyczące strategii kadrowej, które podejmować będą badane podmioty w kolejnym roku. Okazuje się, że zdecydowana większość pracodawców – 72,3% planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Odsetek pracodawców, którzy planują zwiększyć liczbę pracowników wynosił 23,0%. Zaledwie 4,7% spośród badanych podmiotów zamierza zredukować liczbę pracowników w kolejnym roku. Prognozowane saldo zatrudnienia będzie dodatnie i wyniesie w przyszłym roku – 18,3%. Według danych kolejne miesiące mogą charakteryzować się dalszym wzrostem obecnego stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwach. W kolejnych miesiącach prognozuje się utrzymanie stanu zatrudnienia i wzrost nowych i wolnych miejsc pracy. Wobec takich danych można przewidywać, że zarówno stopa bezrobocia jak i liczba osób bezrobotnych w powiecie lubińskim w kolejnych miesiącach może dalej ulegać zmniejszeniu. W porównaniu do danych z 2013 roku nieznacznie zmieniły się plany w zakresie przyszłych działań kadrowych. W 2016 roku nieznacznie większy odsetek pracodawców zamierza utrzymać taki sam poziom zatrudnienia, mniejszy odsetek pracodawców zamierza zarówno zmniejszyć jak i zwiększyć zatrudnienie w porównaniu do planów, które mieli pracodawcy w 2013 roku. Okazuje się, że zwiększenie zatrudnienia w kolejnym roku w większym stopniu planują przedsiębiorstwa prywatne. Najmniejsze podmioty zatrudniające do 9 pracowników w przyszłym roku podejmować będą działania zmierzające do utrzymania takiej samej liczby

2016

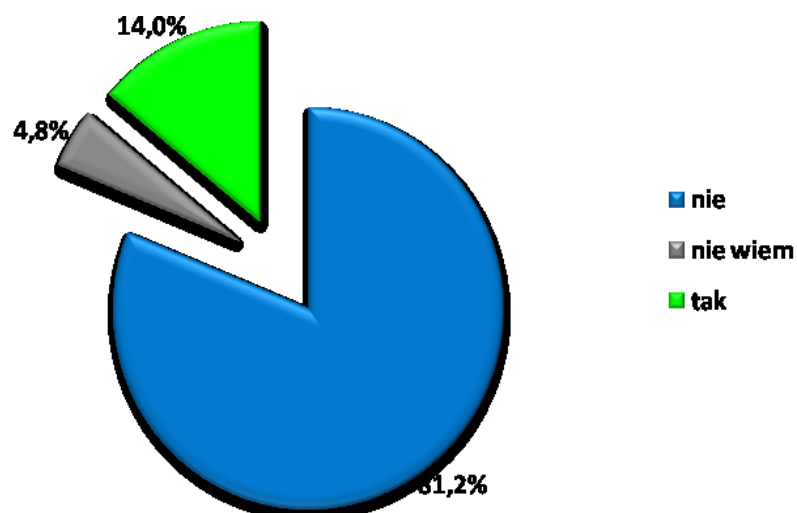
pracowników. Zwiększenie zatrudnienia w przyszłym roku planują natomiast większe przedsiębiorstwa.

Rysunek 49. Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe w okresie kolejnych 12 miesięcy. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



W chwili przeprowadzenia badania, zdecydowana większość pracodawców – 81,2%, nie poszukiwała pracowników, 14,0% badanych firm poszukiwało pracowników w momencie realizacji badania natomiast 4,8% pracodawców nie wiedziało o obecnych działaniach kadrowych. Najpilniej poszukiwani pracownicy to: sprzedawcy, kierowca C-E, fryzjer, handlowiec, elektryk, fizjoterapeuta, frezer, kelnerka, księgowa, kucharz, magazynier, mechanik samochodowy, monter szyb, obsługa maszyn górniczych, opiekun medyczny, piekarz, pracownik fizyczny, recepcjonistka, spawacz, sprzątaczką oraz tokarz.

Rysunek 50. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników?

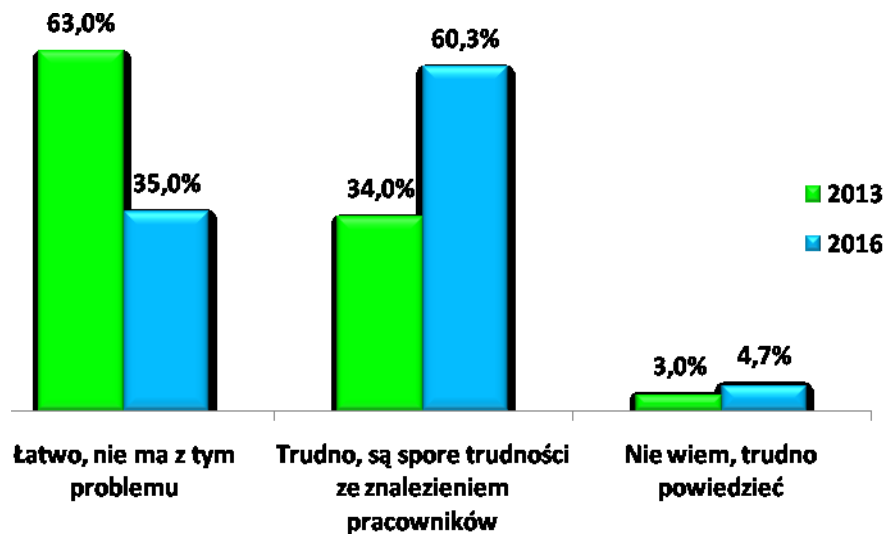


Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników

Kluczowe znaczenie dla całości analizy popytu na pracę w powiecie lubińskim mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. Według pozyskanych od pracodawców informacji rezerwu kadry pracowniczej w powiecie lubińskim jest niewystarczający. Zdecydowanie ponad połowa respondentów – 60,3% uważa, że występują zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników. Taki odsetek badanych uważa, że na lokalnym rynku pracy są trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Część pracodawców z powiatu lubińskiego – 35,0% nie ma problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników. W świetle badań wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej w powiecie lubińskim została przedstawiona w dalszej części opracowania. Taki rozkład odpowiedzi może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Warto zauważyć istotne zmiany w ocenie sytuacji na rynku pracy w powiecie lubińskim w okresie ostatnich kilku lat. Pracodawcy mają coraz większe trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. W związku z dynamiczną zmianą na rynku pracy – wzrostem ilości ofert pracy, zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych, polepszeniem koniunktury gospodarczej i wzrostem popytu na pracę, pracodawcy mają duże problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy, a coraz wyższe wymagania pracowników spowodowały zasadniczą zmianę w ocenie dostępności do kadry pracowniczej w powiecie lubińskim. W porównaniu do danych z 2013 roku zdecydowanie zmniejszył się odsetek osób, które nie mają problemów ze znalezieniem pracowników, przy jednoczesnym wzroście odsetka pracodawców, którzy zgłaszają problemy z rekrutacją pracowników.

2016

Rysunek 51. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Największe problemy ze znalezieniem pracowników mają przede wszystkim przedsiębiorstwa prywatne, aż 60,0% pracodawców prywatnych sygnalizowało zasadnicze problemy w tym aspekcie, przy jedynie 40,0% wskazań pracodawców publicznych. Największe trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy mają przede wszystkim mali przedsiębiorcy zatrudniający do 9 pracowników.

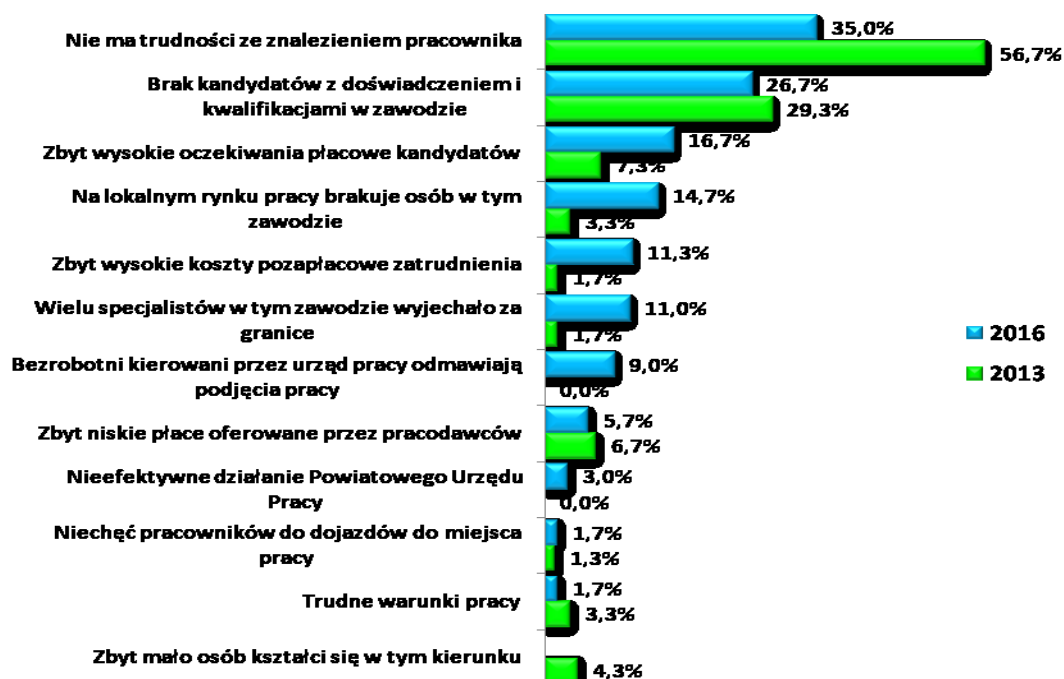
Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny

W poniższym podpunkcie przedstawione zostały powody występowania barier ograniczających efektywne poszukiwanie i zatrudnianie pracowników. Przed przystąpieniem do szczegółowej analizy warto przypomnieć, że 35,0% pracodawców z terenu powiatu lubińskiego uważa, że nie ma żadnych trudności ze znalezieniem pracowników bądź pracownika. Największy odsetek pracodawców, którzy dostrzegają problemy w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy – 26,7% uważa, że największą bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów z doświadczeniem i kwalifikacjami w zawodzie. Najważniejsze problemy na rynku pracy w zakresie podaży na pracę dotyczą niskich lub nieadekwatnych kwalifikacji kandydatów do pracy lub też z braku doświadczenia osób ubiegających się o dane stanowisko pracy. Inną barierą w zatrudnieniu są zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy – 16,7%, co skutkuje znacznymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Kolejnym niezwykle istotnym problemem w zakresie pozyskiwania pracowników wskazanym przez – 14,7% pracodawców to brak kandydatów do pracy w danym zawodzie na lokalnym rynku pracy. Pracodawcy zwrócili uwagę także na

istotny problem jakimi są zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia – 11,3% oraz na fakt, iż wielu specjalistów wyjechało zagranicę w poszukiwaniu zatrudnienia, co skutkuje brakiem specjalistów na lokalnym rynku pracy – 11,0%. Nowym i ważnym problemem w skutecznej rekrutacji są odmowy podjęcia pracy przez osoby bezrobotne kierowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Takie trudności zgłosiło 9,0% badanych pracodawców. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój przedsiębiorstw i stanowić istotny czynnik w ograniczeniu wzrostu zatrudnienia w powiecie. Część barier jest możliwa do zniwelowania przy aktywnym współdziałaniu lokalnych instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych oraz pracodawców. Skuteczne współdziałanie tych podmiotów mogłoby się przyczynić do redukcji części problemów związanych z popytem i popytem na pracę w powiecie lubińskim. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na poniższym wykresie. Przedstawione na wykresie opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać większą liczbę odpowiedzi. Na zamieszczonym poniżej wykresie przedstawiono trudności jakie mają pracodawcy w poszukiwaniu pracowników. Warto prześledzić zmiany jakie wystąpiły w tym aspekcie na przestrzeni ostatnich lat. W porównaniu do danych z 2013 roku zdecydowanie zmniejszył się odsetek pracodawców, którzy nie mają większych trudności ze znalezieniem pracowników. Pracodawcy mają coraz większe trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, co potwierdzają wyniki badań. Zdecydowanie zwiększyła się liczba problemów, które powodują trudności w poszukiwaniu optymalnych kandydatów do pracy. Pracodawcy w większym stopniu niż w 2013 roku zwracają uwagę na takie bariery jak: zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy, zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia, wyjazd wielu specjalistów do pracy za granicę oraz odmowy podjęcia pracy przez osoby bezrobotne.

2016

Rysunek 52. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Zawody deficytowe w powiecie lubińskim w opinii pracodawców

Ostatnie zagadnienie związane z analizą zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych dotyczyło wskazania deficytowych zawodów, których zdaniem pracodawców brakuje na lokalnym rynku pracy w powiecie lubińskim. Poniżej przedstawiono pełną listę zawodów i stanowisk. Zdaniem pracodawców na lokalnym rynku pracy najbardziej odczuwalny jest brak specjalistów w takich zawodach jak: kierowca samochodów osobowych i dostawczych, lakiernik, elektryk, nauczyciel zawodów, księgowy, lekarz specjalista, spawacz, sprzedawca oraz ślusarz. Zdaniem pracodawców brak lub niedostateczna liczba specjalistów w takich zawodach jest szczególnie odczuwalna.

Tabela 17. Zawody deficytowe w powiecie lubińskim w opinii pracodawców.

Stanowisko	Ilość wskazań
Kierowca samochodów osobowych i dostawczych	10
Lakiernik	8
Elektryk	6
Nauczyciel zawodów	6
Księgowy	5
Lekarz specjalista	3
Spawacz	3
Sprzedawca	3
Ślusarz	3
Informatyk	2

2016

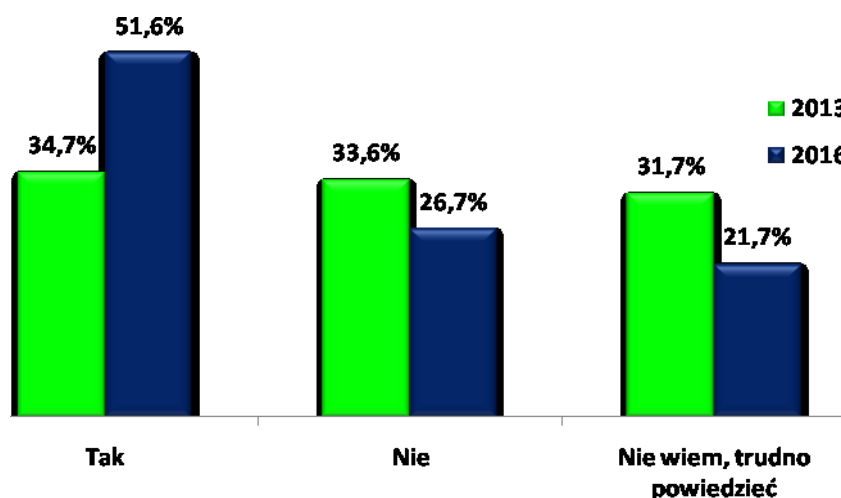
Kucharz	2
Mechanik	2
Mechanik maszyn rolniczych	2
Mechanik samochodowy	2
Rzemieślnik	2
Traktorzysta	2
Animator kultury	1
Cieśla	1
Dekarz	1
Drukarz	1
Frezer	1
Grafik komputerowy	1
Hydraulik	1
Instalator	1
Kamieniarz	1
Kelner	1
Konstruktor	1
Krawiec	1
Kucharz	1
Malarz	1
Menadżer	1
Monter	1
Operator koparki-ladowarki	1
Pilarz	1
Płytkarz	1
Projektant instalacji elektrycznych	1
Projektant	1
Projektant instalacji sanitarnych	1
Serwisant	1
Szlifierz	1
Tokarz	1
Tynkarz	1

Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności

Poniżej przedstawiono opinie lokalnych pracodawców na temat możliwości oraz chęci zatrudnienia osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy po ich uprzednim przeszkoleniu. Zagadnienie jest niezwykle istotne ze względu na możliwość szerszej współpracy pomiędzy lokalnymi pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne i umożliwiającej pełniejszą aktywizację zawodową. Odsetek pracodawców, którzy byliby zainteresowani współpracą i zgodziliby się zatrudnić osoby bezrobotne po wcześniejszym szkoleniu zorganizowanym pod auspicjami Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie wynosił – 51,6%.

Takie wyniki oznaczają znaczną potrzebę i zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych, które byłyby odpowiednio przeszkolone w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Wyniki potwierdzają także trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników przez lokalnych pracodawców, co przekłada się na większe zainteresowanie współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie w zakresie zatrudniania pracowników. Odsetek pracodawców, którzy nie są zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych po uprzednim przeszkoleniu był nieznacznie niższy i wynosił 26,7%. Należy nadmienić, iż odpowiedź *nie wiem/ trudno powiedzieć* wymieniło 21,7% respondentów. Na przedstawionym wykresie widoczna jest zmiana w zainteresowaniu pracodawców współpracą z urzędem pracy w zakresie szkolenia osób bezrobotnych oraz późniejszego ich zatrudnienia. O 16,9% wzrosło zainteresowanie taką formą kooperacji w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Zmalał o 6,9% odsetek osób nie zainteresowanych współpracą oraz o 10,0% odsetek osób nie zdecydowanych.

Rysunek 53. Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



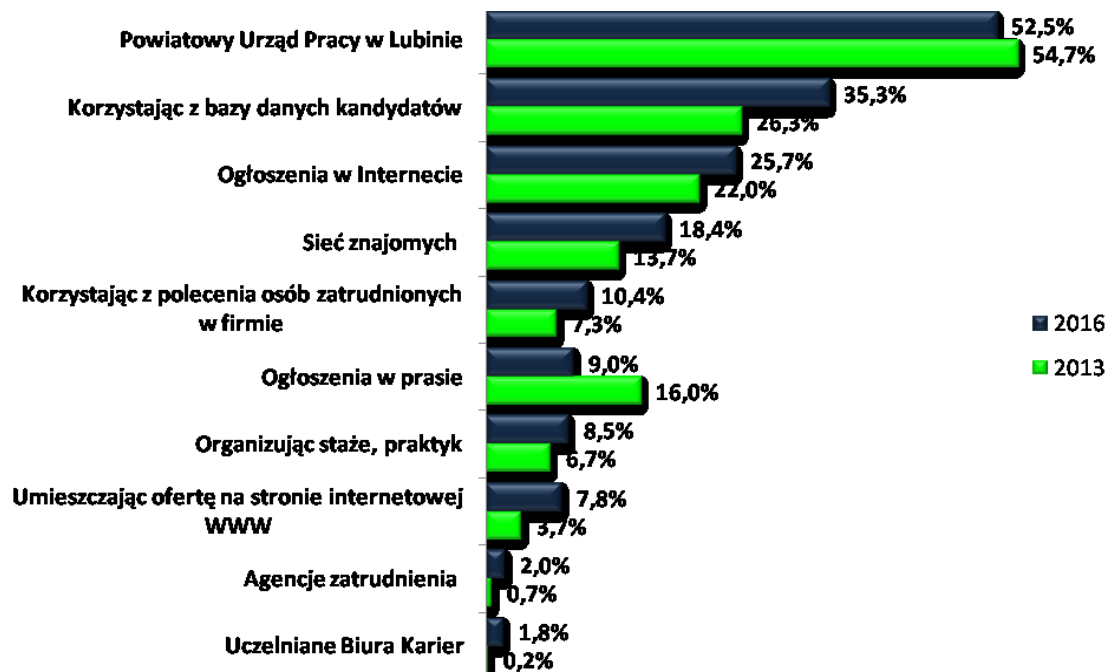
Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców

Poznanie sposobu rekrutacji pracowników przez pracodawców z terenu powiatu lubińskiego jest niezwykle istotne z punktu widzenia określenia roli Powiatowego Urzędu Pracy w systemie pośrednictwa pracy. Pracodawcy proszeni byli o wymienienie wszystkich sposobów rekrutacji, z których korzystają lub korzystali, dlatego procenty nie sumują się do 100. Pracodawcy, którzy w ostatnim okresie nie prowadzili działań rekrutacyjnych poproszeni zostali o wskazanie metod rekrutacyjnych, które były kiedykolwiek stosowane. Największą popularnością wśród wskazanych metod rekrutacyjnych cieszy się pośrednictwo pracy

2016

oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Według danych 52,5% pracodawców uczestniczący w badaniu korzysta lub korzystało z możliwości zatrudnienia pracownika za pośrednictwem urzędu pracy. Znaczny odsetek pracodawców – 35,3% poszukuje kandydatów do pracy korzystając z bazy danych osób, które same złożyły oferty pracy w firmie niezależnie od prowadzonego procesu rekrutacyjnego. Część pracodawców – 25,7% umieszcza ogłoszenia o pracę w internecie – za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę. Pracodawcy poszukują także pracowników poprzez sieć znajomych kierownictwa firmy – 18,4% oraz korzystając z polecenia osób zatrudnionych w firmie – 10,4%. Pozostałe metody poszukiwania i rekrutowania pracowników wymienione zostały na poniższym wykresie. Sposoby poszukiwania pracowników przez lokalnych pracodawców nieznacznie się zmieniły. Obecnie wzrosło wykorzystanie własnych baz danych kandydatów do pracy, poszukiwanie kandydatów do pracy poprzez portale internetowe, sieć znajomych kierownictwa firmy, korzystanie z polecenia osób już zatrudnionych w firmie oraz umieszczanie ogłoszenie o pracy na stronie internetowej firmy.

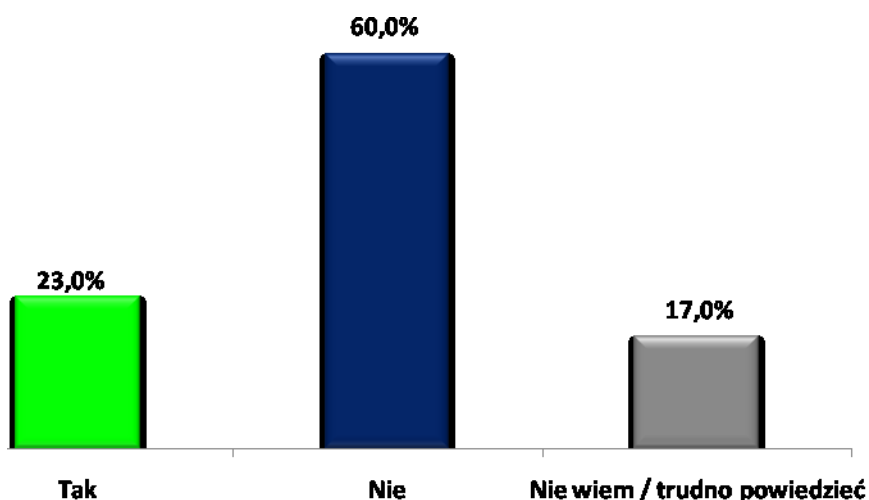
Rysunek 54. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Znajomość i zainteresowanie pracodawców Krajowym Funduszem Szkoleniowym

Ważnym celem badania było określenie potrzeb pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz dostosowywania oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem lokalnego rynku pracy. Krajowy Fundusz Szkoleniowy to nowy instrument rynku pracy, który został wprowadzony w ramach zapisu ustawy z dnia 14 marca 2014 roku *o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. 2014 poz. 598). Jest to wydzielona część środków Funduszu Pracy przeznaczona na finansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących, umożliwia dodatkowo wpływać na zapobieganie utraty zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki. Istotą tego rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Według danych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego za pośrednictwem PUP w Lubinie korzystało 23,0% pracodawców (69 firm) uczestniczących w badaniu. Ze środków KFS, nie korzystało 60,0% podmiotów gospodarczych, natomiast przedstawiciele 17,0% firm nie wiedzieli czy firma korzystała z takiego rodzaju wsparcia. Wszyscy pracodawcy – 100,0%, którzy korzystali ze środków KFS byli zadowoleni z udziału w programach realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

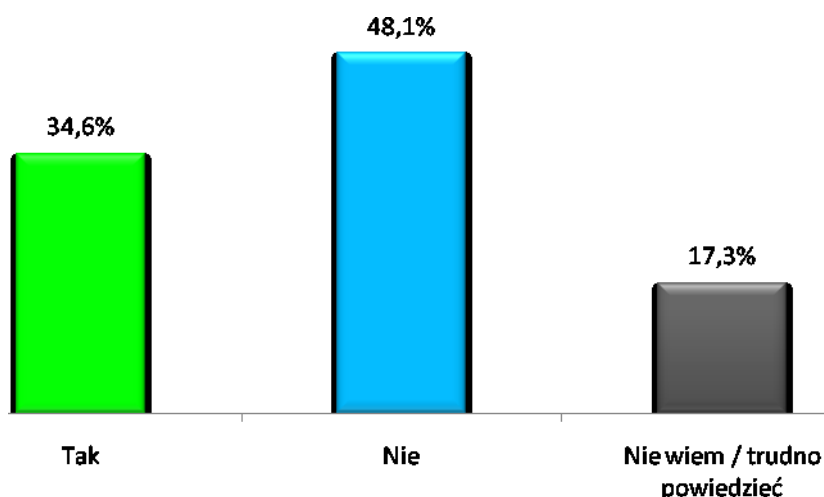
Rysunek 55. Czy korzystali Państwo ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego za pośrednictwem PUP w Lubinie?



Zainteresowanie kształceniem pracowników lub pracodawcy, dofinansowanym ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Pracodawców, którzy nie korzystali jeszcze ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz wyjaśnieniu pracodawcom celu utworzenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zapytano o zainteresowanie kształceniem pracowników lub pracodawcy, dofinansowanym ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Inwestycją w kapitał niematerialny firmy – umiejętności i kwalifikacje pracowników za pośrednictwem nowego instrumentu rynku pracy jest 34,6% badanych pracodawców z terenu powiatu lubińskiego, którzy jeszcze nie korzystali z takiego rodzaju wsparcia. Blisko połowa pracodawców – 48,1% nie widzi takiej potrzeby. Natomiast 17,3% pracodawców nie wie czy byłoby zainteresowanych kształceniem pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Zainteresowanie kształceniem pracowników za pośrednictwem KFS w większym stopniu są przedsiębiorstwa publiczne, niż prywatne. Im większe przedsiębiorstwo tym większa skłonność pracodawców do korzystania z nowego instrumentu rynku pracy.

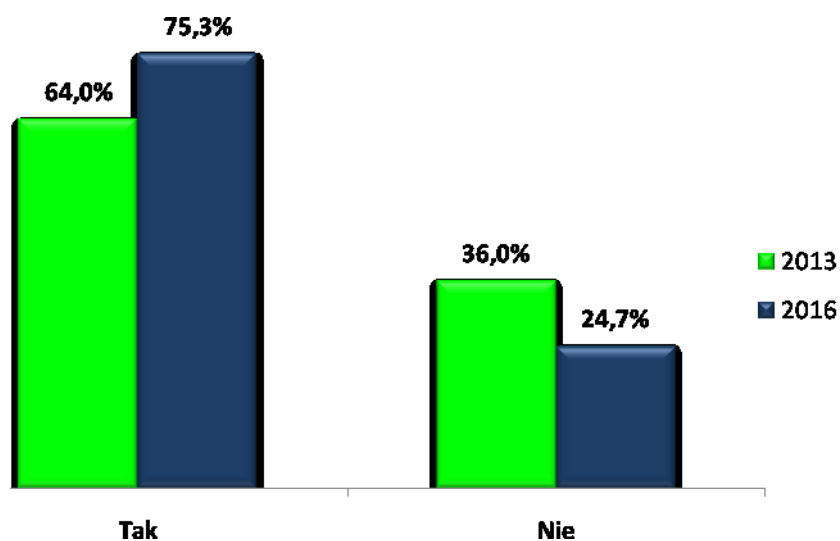
Rysunek 56. Zainteresowanie kształceniem pracowników lub pracodawcy, dofinansowanym ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.



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

W kolejnych punktach niniejszej analizy przedstawiono kompleksową ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie. Powiatowy Urząd Pracy oferuje szerokie spectrum działań skierowanych do pracodawców, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem lub aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Jak wynika z danych zdecydowana większość badanych pracodawców z powiatu lubińskiego – 75,3% posiada wiedzę i informację na temat pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Lubinie. Co czwarty pracodawca nie posiada wiedzy na temat programów i wsparcia realizowanego przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców i rozwoju przedsiębiorczości w powiecie lubińskim. Takie dane po raz kolejny oznaczają dobrą jakość współpracy pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie a lokalnymi pracodawcami. Warto zauważyć wzrost liczby pracodawców, którzy znają ofertę programów realizowanych przez urząd pracy.

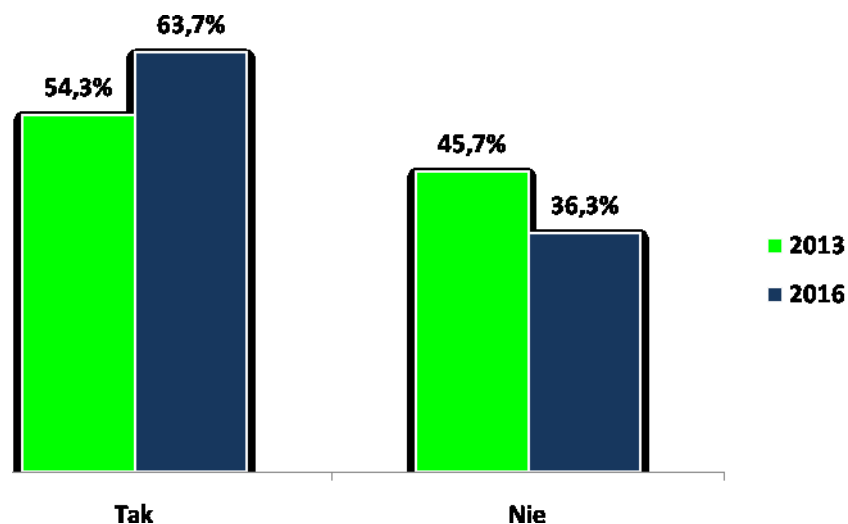
Rysunek 57. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie

Według danych odsetek przedsiębiorstw kiedykolwiek współpracujących z PUP w Lubinie i korzystających z instrumentów aktywizujących osoby bezrobotne w powiecie lubińskim wynosił 63,7%. Taki odsetek badanych pracodawców korzystał między innymi z następujących form pomocy: prace interwencyjne, dofinansowanie do kosztów zatrudnienia osoby do 30 roku życia, dofinansowanie do kosztów zatrudnienia osoby powyżej 50 roku życia, staże, szkolenia bezrobotnych, refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Odsetek firm, które z takich programów nigdy nie korzystały był niższy i wynosił 36,3%. Stopień partycypacji pracodawców w aktywnych programach wspierających lokalny rynek pracy pozostaje na bardzo wysokim poziomie. Pracodawcy nie korzystają z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie głównie ze względu na brak takiej potrzeby oraz brak wiedzy na temat oferty programów organizowanych przez PUP w Lubinie. W okresie 3 lat od ostatniego badania pracodawców w powiecie lubińskim o 9,4% wzrósł odsetek pracodawców, którzy korzystali z oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie.

Rysunek 58. Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Formy pomocy, z których skorzystali pracodawcy

Zdecydowana większość pracodawców, która kiedykolwiek współpracowała z PUP w Lubinie najczęściej korzystała ze staży – 69,1% wszystkich wskazań. Takie wyniki świadczą zarówno o dużej popularności tego instrumentu aktywizacji, jak i jego efektywności. Staże umożliwiają osobom bezrobotnym zdobycie tak ważnego doświadczenia zawodowego, aktywizując osoby bezrobotne, a z drugiej strony zapewniają lokalnym pracodawcom czasowe wsparcie kadry pracowniczej i możliwość sprawdzenia pracownika w rzeczywistych warunkach pracy. Staże są instrumentem, który przynosi wymierne korzyści wszystkim uczestnikom tego programu. Kolejne dwie formy pomocy cieszące się znacznym zainteresowaniem pracodawców to: refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy, z której skorzystało – 15,7% oraz prace interwencyjne – 15,7%. Z dofinansowania do kosztów zatrudnienia osoby do 30 tego roku życia skorzystało - 11,5% natomiast ze szkolenia bezrobotnych – 11,0% badanych pracodawców. Udział badanych pracodawców w pozostałych programach został zaprezentowany na poniższym wykresie.

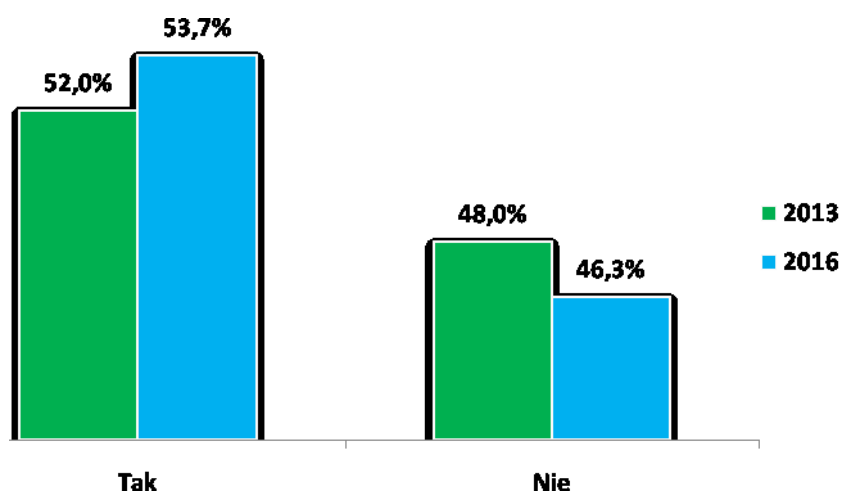
Rysunek 59. Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.



Współpraca z PUP w Lubinie w zakresie pośrednictwa pracy

Odsetek pracodawców, którzy korzystają lub korzystali z pośrednictwa urzędu pracy wynosił – 53,7%. Oferty pracy do PUP w Lubinie zgłaszają w większym stopniu pracodawcy publiczni niż pracodawcy prywatni. Warto odnotować, że większe przedsiębiorstwa zdecydowanie częściej korzystają z pośrednictwa pracy oferowanego przez PUP w Lubinie. Według danych tylko 20,0% najmniejszych pracodawców zatrudniających do 9 pracowników korzystało z pośrednictwa pracy PUP w Lubinie, w przypadku pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników odsetek ten wynosił – 55,2%, natomiast wśród największych pracodawców – 66,6%. Według danych – 46,3% pracodawców nie zgłasza oferty pracy do Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Pracodawcy nie zgłaszają ofert pracy przede wszystkim ze względu na brak takiej potrzeby oraz brak wolnych miejsc pracy - etatów. W porównaniu do danych z 2013 roku nieznacznie zwiększył się odsetek pracodawców, którzy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników do Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie.

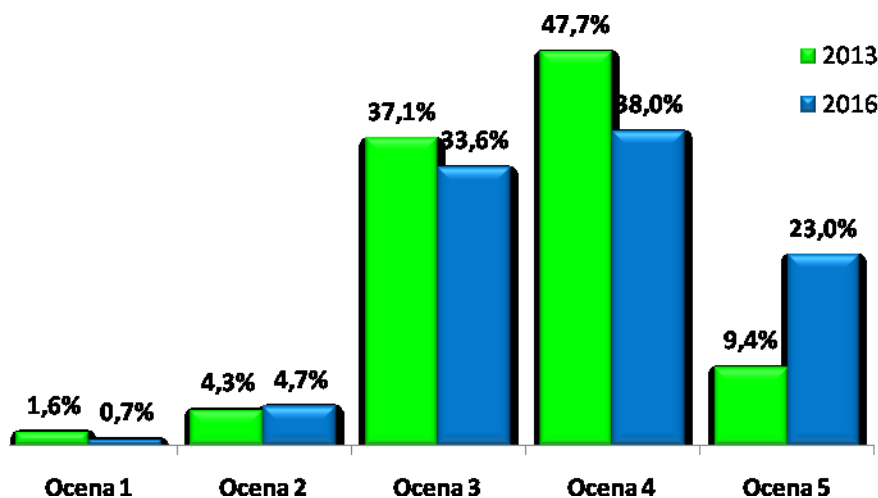
Rysunek 60. Zgłaszanie wolnych wakatów do PUP w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Ocena działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie

Ocena zadowolenia lokalnych pracodawców z działań podejmowanych przez urząd pracy przebiegała według skali od 1 do 5, gdzie 1 to najniższa ocena, natomiast 5 - najwyższa ocena. Ocena działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie dokonana przez lokalnych pracodawców jest bardzo wysoka. Łącznie zdecydowanie ponad połowa pracodawców – 61,0% dobrze lub bardzo dobrze postrzega działalność PUP w Lubinie. Przeciętną ocenę dotyczącą całokształtu działalności PUP w Lubinie wymienił co trzeci badany pracodawca – 33,6%. Złe oceny działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie, które świadczą o negatywnej ocenie jakości współpracy z PUP w Lubinie wskazało łącznie tylko 5,4% pracodawców, w tym zaledwie 0,7% badanych oceniało działalność urzędu pracy bardzo źle. W porównaniu do danych z 2013 roku wysokie oceny działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie jeszcze bardziej wzrosły co świadczy o stale rosnącej jakości usług i obsługi pracodawców realizowanych przez urząd pracy.

Rysunek 61. Ocena działalności PUP w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.



Działania oczekiwane przez pracodawców

Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz pracodawców. Na wstępie warto zauważyć, iż co piąty pracodawca niczego nie oczekuje od urzędu pracy i nie jest zainteresowany współpracą. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych – 43,3% zainteresowany jest organizacją staży. Jest to bardzo istotny wskaźnik świadczący o znacznym zapotrzebowaniu pracodawców na organizację takiego rodzaju programów aktywizacyjnych. Duży odsetek pracodawców – 26,0% oczekuje od urzędu pracy aktywnego i efektywnego pośrednictwa pracy. Odsetek pracodawców, który jest zainteresowany uzyskaniem refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy wynosił 18,7%. Co dziesiąty pracodawca oczekuje od PUP w Lubinie organizacji szkoleń. Wyniki badania jednoznacznie obrazują oczekiwania płynące ze strony lokalnych pracodawców oraz to, jakich działań ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie oczekują i potrzebują lokalni pracodawcy.

Rysunek 62. Działania oczekiwane przez pracodawców.



Streszczenie i wnioski z przeprowadzonego badania

Raport z badań *Diagnoza problemów w procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne oraz diagnoza problemów w procesie poszukiwania kandydata do pracy przez lokalnych pracodawców* stanowi z jednej strony retrospektywny obraz zmian makroekonomicznych zachodzących na obszarze powiatu lubińskiego, które mają istotny wpływ na dalsze kierunki funkcjonowania jego społeczności, podmiotów gospodarczych i osób bezrobotnych, a także władz samorządu regionalnego, z drugiej zaś strony jest wprowadzeniem do określenia przyszłych kierunków realizacji strategii działania publicznych służb zatrudnienia. Przedstawione badania są kompleksowym badaniem lokalnego rynku pracy, które składa się z dwóch niezależnych części. Pierwsza część zawiera szczegółowe wyniki badania przeprowadzonego wśród 305 bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego zarejestrowanych w PUP w Lubinie. Diagnoza problemów w procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne prezentuje złożone relacje i zależności pomiędzy zmiennymi różnicującymi badane osoby bezrobotne, tak by w sposób jak najbardziej precyzyjny wskazać na konieczność dostosowania poszczególnych działań do oczekiwań i potrzeb poszczególnych kategorii osób bezrobotnych. Diagnoza osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie z uwzględnieniem analizy potrzeb lokalnego rynku pracy stanowi kompleksową diagnozę kilku istotnych obszarów związanych z lokalnym rynkiem pracy. W ramach badania dokonano między innymi szczegółowej analizy sytuacji osób bezrobotnych w zakresie ich kwalifikacji, kompetencji i umiejętności praktycznych, wskazania przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia lub utrzymanie miejsca pracy oraz potrzeb i oczekiwań w zakresie aktywizacji zawodowej. Druga część raportu to opis wyników badań przeprowadzonych wśród 300 pracodawców z powiatu lubińskiego. Prezentowane opracowanie wskazało najważniejsze zjawiska, które występowały i kształtowały lokalny rynek pracy w powiecie lubińskim. W ramach badania dokonano między innymi szczegółowej analizy popytu na pracę wśród pracodawców funkcjonujących na obszarze powiatu lubińskiego. Pozyskano informacje na temat potrzeb w zakresie zatrudniania pracowników, oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Przedstawiono dane na temat struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu lubińskiego oraz szans i barier rozwoju lokalnych podmiotów gospodarczych. Ważną kwestią poruszoną podczas badania była ocena nowego instrumentu polityki rynku pracy - Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), którego celem jest finansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących

i wpływające na zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki. Poznanie oczekiwań płynących ze strony lokalnego rynku pracy powinno pozwolić na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy. Raport z badań społecznych *Diagnoza problemów w procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne oraz diagnoza problemów w procesie poszukiwania kandydata do pracy przez lokalnych pracodawców* został przygotowany przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań.

Wnioski z badania diagnoza problemów w procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.

Najczęstszą przyczyną zakończenia pracy przez osoby bezrobotne, które brały udział w badaniu było zakończenie terminu, na jaki zawarta była umowa o pracę z pracodawcą - 29,4% wskazań. Znaczny odsetek osób obecnie bezrobotnych – 26,0% zakończyło pracę na własną prośbę. Kolejne ze wskazanych powodów to indywidualne zwolnienie przez zakład pracy – 16,0%, zwolnienie grupowe - 8,2%, likwidacja stanowiska pracy lub likwidacja zakładu pracy - 7,4% oraz cięża lub konieczność opieki nad dzieckiem – 5,2%.

Zdecydowana większość bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego bardzo szybko od momentu utraty pracy lub ukończenia szkoły rejestruje się w PUP w Lubinie. Wraz z upływem czasu od momentu utraty pracy lub ukończenia edukacji maleje liczba osób rejestrujących się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Zdecydowana większość badanych – 64,3% rejestruje się w PUP w Lubinie w okresie do miesiąca od utraty pracy lub ukończenia szkoły. Część osób bezrobotnych – 12,7% rejestruje się w PUP w Lubinie w okresie roku lub później od ukończenia szkoły bądź utraty pracy. Młodsze osoby zdecydowanie później rejestrują się w PUP w Lubinie. Taka sytuacja wynika być może z faktu, że młode osoby poszukują zatrudnienia we własnym zakresie z pominięciem, w pierwszej fazie wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie.

Ponad połowa badanych osób bezrobotnych łącznie – 56,6% uważa, że posiadany zawód jest poszukiwany i oczekiwany przez pracodawców. Innego zdanie było łącznie 23,2% badanych osób, którzy uważają, że posiadany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych

pracodawców. Najwyżej swój zawód oceniły osoby długotrwale bezrobotne. Takie wyniki oznaczać mogą, że zawody posiadane przez osoby długotrwale bezrobotne nie są w pełni dostosowane do wymagań nowoczesnej gospodarki. Taka ocena może rzutować na aktywizację zawodową wymienionych kategorii osób bezrobotnych.

Ponad połowa bezrobotnych posiada umiejętności i kwalifikacje w trzech zakresach: umiejętność obsługi komputera – 60,3%, prawo jazdy – 59,0%, oraz znajomość języków obcych – 51,8%. Kolejne umiejętności, które posiadają osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Lubinie to: umiejętność obsługi urządzeń biurowych – 36,4%, obsługa kas fiskalnych – 31,5%, znajomość metod sprzedaży bezpośredniej – 20,0%, podstawowa wiedza z zakresu księgowości ekonomii oraz finansów - 16,7%, wiedza i umiejętności z zakresu budownictwa - 15,1% oraz umiejętność obsługi wózków widłowych - 10,5%.

Zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych - 76,6% jest zainteresowanych zmianą lub aktualizacją kwalifikacji zawodowych. Taki wynik oznacza bardzo wysoką gotowość i chęć partycypacji w działaniach zmierzających do aktywizacji zawodowej poprzez reorientację lub udoskonalenie kwalifikacji posiadanych przez osoby bezrobotne.

Największe zainteresowanie i gotowość do przekwalifikowania wskazują osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz osoby długotrwale bezrobotne. Najmniej zainteresowane zmianą lub podnoszeniem kwalifikacji zawodowych są osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych – 82,2% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby w okresie kolejnych 12 miesięcy uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Zdecydowanie największe zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach wskazywały osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Najmniej zainteresowane szkoleniami są osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia.

Według danych ponad połowa bezrobotnych – 53,7% chce uczestniczyć w stażach organizowanych u pracodawcy i organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. W stażach najchętniej uczestniczyłyby osoby bezrobotne w wieku do 30 lat.

Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Lubinie nie są mobilni przestrzennie w zakresie podejmowania i poszukiwania pracy poza obszarem zamieszkania. Tylko 9,9% bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie jest gotowa do podjęcia pracy wymagającej przeprowadzki do innego miasta, natomiast 16,3% bezrobotnych jest gotowych do podjęcia pracy wymagających długich dojazdów. Tylko część osób bezrobotnych zgodziłaby się podjąć pracę w trudnych warunkach BHP oraz o uciążliwym rozkładzie czasu pracy odpowiednio 18,0% oraz 19,1%. Więcej niż co trzeci bezrobotny 34,6% podjąłby zatrudnienie za najniższe wynagrodzenie.

Osoby bezrobotne są coraz bardziej wymagające w stosunku do warunków pracy i odrzucają część propozycji pracy ze względu na niesprzyjające warunki świadczenia pracy. Po upływie 3 lat od poprzedniego badania zauważalne jest zmniejszenie zainteresowania podjęciem pracy, która wiąże się z pewnymi niedogodnościami. Obecnie osoby bezrobotne są bardziej krytyczne wobec przedstawianych propozycji zatrudnienia niż kilka lat wcześniej.

Osoby bezrobotne w bardzo małym stopniu są zainteresowane jakimikolwiek dojazdami do pracy poza teren powiatu lubińskiego – łącznie aż 90,1% zamierza poszukiwać zatrudnienia w obrębie powiatu, w tym aż 62,9% badanych zamierza podjąć pracę w miejscowości stałego zamieszkania. Tylko 9,9% osób bezrobotnych charakteryzuje się gotowością do poszukiwania zatrudnienia poza obszarem lokalnego rynku pracy. Brak mobilności przestrzennej w zakresie poszukiwania pracy pozostaje niezmienny. Bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego nie chcieli i nadal nie chcą pracować poza obrębem powiatu lubińskiego.

Większą mobilność w poszukiwaniu zatrudnienia poza miejscem zamieszkania wykazują osoby bezrobotne poniżej 30 tego roku życia. Znikomą mobilność przestrzenną wykazują osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie netto, jakiego oczekują bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego to: 2 236 zł. Oczekiwane wynagrodzenie netto przez osoby bezrobotne w powiecie lubińskim w porównaniu do danych z 2013 roku wzrosło o 276 zł.

Osoby bezrobotne chciałyby pracować w takich branżach jak: pozostała działalność usługowa – 23,0%, handel hurtowy i detaliczny – 21,3%, administracja publiczna i obrona narodowa – 16,1%, budownictwo – 14,1%, górnictwo i wydobywanie – 13,8%, transport, gospodarka magazynowa i łączność – 13,1% oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna także 13,1%.

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

Łącznie 52,6% badanych uważa, że na lokalnym rynku pracy jest trudno znaleźć zatrudnienie, Takie dane oznaczają, że brak pracy wśród części osób może być chroniczny, ponieważ bezrobotni nie chcą podjąć pracy poza miejscem zamieszkania jednocześnie uważając, że w miejscu zamieszkania nie ma szans na zatrudnienie. Innego zdania było łącznie 34,4% ankietowanych, którzy pozytywnie oceniają swoje szanse na znalezienie zatrudnienia w powiecie lubińskim.

Ocena szans na zatrudnienie osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy w gminach powiatu lubińskiego uległa wyraźnym zmianom. W porównaniu do danych z 2013 roku wyraźnie zmniejszył się odsetek osób bezrobotnych negatywnie oceniających szanse na znalezienie pracy w powiecie lubińskim. Według danych o 13,2% zmniejszył się odsetek osób, które swoje szanse na znalezienie pracy oceniały jako nikłe. Takie dane świadczą o wzroście popytu na pracę w powiecie lubińskim w ostatnich latach, co znalazło odzwierciedlenie w malejącej liczbie osób bezrobotnych oraz dynamicznie zmniejszającej się stopie bezrobocia.

Najwyżej szansę na znalezienie pracy na lokalnym rynku pracy oceniły osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz bezrobotni do 50 tego roku życia. Najniżej swoje szanse oceniły osoby długotrwale bezrobotne.

Najważniejsze przeszkody w aktywizacji zawodowej zdaniem bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego to: brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy oraz brak znajomości i kontaktów. Wymienione problemy wskazało odpowiednio 29,5% oraz 28,2% ankietowanych osób. Kolejne istotne bariery na rynku pracy to: brak doświadczenia i stażu pracy – 21,3%, trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie - 21,3%, wiek – 19,3%, zły stan zdrowia – 14,8%, konieczność dojazdu do pracy i trudności komunikacyjne wynikające z dojazdami do pracy - 13,1% oraz brak odpowiednich kwalifikacji – 13,1%.

Nieznacznie ponad połowa bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego – 50,2% przeciętnie ocenia swoje szanse na znalezienie zatrudnienia w oparciu o posiadane kompetencje i umiejętności. Więcej niż co trzeci badany bezrobotny – 34,8% nisko lub bardzo nisko ocenia powodzenie na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Znacznie mniejsza grupa bezrobotnych, łącznie 15,0% postrzega swoje szanse na znalezienie zatrudnienia jako duże lub bardzo duże. W porównaniu z danymi z 2013 roku wynika, że w 2016 roku zdecydowanie – o 7,8% wzrósł odsetek osób oceniających swój potencjał aktywizacyjny jako wysoki.

Najwyżej szanse na znalezienie pracy w odniesieniu do własnych kwalifikacji oceniają osoby bezrobotne do 30 tego roku życia oraz osoby bezrobotne posiadające na utrzymaniu, co najmniej 1 dziecko w wieku do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. Niżej swoje szanse postrzegają osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia oraz osoby długotrwale bezrobotne.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie – 89,5% jest gotowych do podjęcia zatrudnienia. Odsetek osób bezrobotnych, które nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia, wynosił 10,5%. Wśród osób, które nie są gotowe do

podjęcia pracy wyraźnie przeważają kobiety 13,0%. Wśród kobiet, które nie są zainteresowane podjęciem pracy wyraźnie dominują kobiety w wieku do 44 lat - 80,9%.

Najważniejszy powód braku zainteresowania podjęciem pracy to przede wszystkim: zły stan zdrowia – 58,1%. Bardzo ważnym czynnikiem demobilizującym wskazywanym przez kobiety była przede wszystkim konieczność opieki nad dzieckiem – 48,4% wskazań oraz brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe) – 19,4%. Kolejne powody wymienione przez osoby bezrobotne to w kolejności: oczekiwanie na emeryturę lub rentę – 16,1%, brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny) – 12,9%, obawa przed utratą świadczeń socjalnych – 12,9%.

Zdecydowana większość uczestników badania – 78,0% podejmowała w okresie 30 dni poprzedzających badanie, działania zmierzające do podjęcia zatrudnienia. Część badanych osób bezrobotnych – 22,0% w okresie ostatniego miesiąca przed badaniem nie podejmowała żadnych działań, którego efektem miałyby być podjęcie zatrudnienia.

Najwięcej osób bezrobotnych, które nie podejmowały działań w okresie ostatnich 30 dni odnotowano wśród osób długotrwale bezrobotnych. Blisko co trzecia osoba długotrwale bezrobotna – 32,0% nie wykazywała aktywności w poszukiwaniu pracy. Zdecydowanie największe zaangażowanie w poszukiwaniu zatrudnienia wykazywały osoby bezrobotne poniżej 30 tego roku życia, w tej grupie odsetek osób nie aktywnych wynosił 14,0%.

Największy odsetek badanych – 55,7% w okresie ostatnich 30 dni poprzedzających badanie próbował znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Bardzo duża grupa bezrobotnych respondentów – 47,2% poszukuje ofert pracy za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę. Trzecia z najpopularniejszych metod poszukiwania pracy to osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy. Co czwarta osoba bezrobotna – 25,2% stara się znaleźć zatrudnienie poprzez znajomych, wykorzystując kapitał społeczny – bezpośrednie kontakty ułatwiające podjęcie pracy.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie – 89,7% posiada wiedzę i zna programy oraz instrumenty aktywizacyjne oferowane przez urząd pracy. Takie wyniki świadczą o doskonałej komunikacji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie z osobami bezrobotnymi.

Najbardziej popularną formą aktywizacji zawodowej, z której chce skorzystać aż 60,7% badanych jest pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Lubinie. Pozostałe programy aktywizacyjne cieszą się zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem badanych osób. Część osób bezrobotnych – 29,5% jest zainteresowanych szkoleniem (bonem szkoleniowym) oraz stażem u pracodawcy (bonem stażowym) – 22,3%. Odsetek osób bezrobotnych zainteresowanych uzyskaniem zasiłku dla bezrobotnych wyniósł 21,0%. Z pomocy doradcy zawodowego zamierza skorzystać – 19,0%. Programem, który cieszy się względnie wysokim zainteresowaniem jest dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej zamierza skorzystać 13,8% osób bezrobotnych z powiatu lubińskiego.

Według danych niemal wszystkie osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu 95,3% są zadowolone z dotychczasowego wsparcia uzyskanego z PUP w Lubinie. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez PUP w Lubinie wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno – ekonomicznej. W porównaniu do danych z 2013 roku wyraźnie wzrósł odsetek osób zadowolonych z dotychczasowej pomocy udzielonej przez urząd pracy.

Największy odsetek badanych – 42,2% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie, ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Więcej niż co czwarta osoba bezrobotna – 26,1% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Lubinie, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Znaczny odsetek badanych osób bezrobotnych – 13,4% oczekuje od urzędu pracy możliwości udziału w kursach i szkoleniach, 6,0% badanych osób bezrobotnych chciałoby uzyskać jednorazowo środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej natomiast 5,1% rejestruje się w urzędzie w celu skorzystania ze stażu.

Wnioski z badania diagnoza problemów w procesie poszukiwania kandydata do pracy przez lokalnych pracodawców.

Dane pozyskane w trakcie badania świadczą o stabilnej polityce kadrowej prowadzonej przez podmioty gospodarcze w powiecie lubińskim oraz o wyraźnym wzroście zatrudnienia w porównaniu do lat ubiegłych. Według danych 65,7% przedsiębiorstw utrzymywało zatrudnienie na takim samym poziomie jak w roku ubiegłym. 27,7% firm odnotowało wzrost zatrudnienia w porównaniu do 2015 roku. Zmniejszenie zatrudnienia, w porównaniu do 2015 roku wystąpiło w przypadku zaledwie 6,7% badanych firm.

Fluktuacja na rynku pracy w powiecie lubińskim zmieniła się w okresie ostatnich 3 lat. Zdecydowanie zmniejszył się odsetek firm dokonujących redukcji zatrudnienia, jednocześnie wzrósł odsetek firm, które utrzymywały poziom zatrudnienia oraz tych podmiotów, które zwiększyły zatrudnienie.

Według pozyskanych informacji 22,7% przedsiębiorstw przyjęło do pracy w zeszłym roku nowych pracowników. Wśród badanych podmiotów największy popyt dotyczył pracowników w zawodzie – pracownik fizyczny. Lokalni pracodawcy zatrudniali także najczęściej pracowników w zawodach: sprzedawca, pracownik biurowy / pracownik administracyjny, pracownik ochrony fizycznej, kierowca samochodu ciężarowego, sprzątaczkę, robotnik budowlany, murarz, brukarz, spawacz, ślusarz oraz mechanik samochodowy.

Struktura nowo przyjmowanych pracowników w firmach działających na obszarze powiatu lubińskiego zdominowana jest przez pracowników w wieku od 25 do 34 lat oraz od 35 do 44 lat. Takie dane oznaczają utrwalanie struktury zatrudnienia co skutkuje ograniczeniem dostępu do pracy dla osób starszych w wieku powyżej 50 lat. Trudna sytuacja może także dotyczyć osób wstępujących na rynek pracy - w wieku do 24 lat.

Najważniejsze powody przyjęć pracowników, wśród pracodawców zatrudniających pracowników to: naturalna rotacja pracowników – 27,8%, zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów – 15,3% wzrost popytu na produkty i usługi – 14,6%, dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – 11,5%, poszerzenie zakresu działalności firmy

- 6,9% oraz możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy za pośrednictwem PUP w Lubinie - 6,3%.

Pracodawcy spośród oczekiwanych o kandydatów do pracy kwalifikacji i kompetencji najliczniej wskazywali na: znajomość obsługi komputera – 25,2%, obsługa kas fiskalnych – 15,1%, posiadanie prawa jazdy – 13,8% wskazań (w tym 65,0% oczekuje prawa jazdy kat C-E, 25,0% kat B, 5% kat D oraz 5% prawa jazdy kat A), umiejętności obsługi urządzeń biurowych – 10,4%, podstawowej wiedzy z zakresu księgowości – 6,0%, umiejętności z zakresu usług – 5,4%, znajomości metod sprzedaży bezpośredniej - 5,0% oraz umiejętności obsługi maszyn – 4,0%.

Lokalni pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy uwzględniają najczęściej jego doświadczenie zawodowe i osiągnięte sukcesy - 67,7%. Duży odsetek pracodawców – 41,0% przy wyborze kandydata do pracy kieruje się posiadaniem przez niego wykształceniem. Co trzeci pracodawca – 32,3% przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego chęciami do pracy i motywacją. Innym czynnikiem, który brany jest pod uwagę podczas procesu rekrutacji i zatrudnienia jest wiek. Taki czynnik wskazało 29,0% respondentów. Część pracodawców zwraca uwagę na możliwości udogodnień obniżających koszty pracy – 11,3%.

Okazuje się, że najczęściej wskazywanym powodem odrzucenia kandydata do pracy jest brak chęci do zatrudnienia – 23,3% wskazań. Jest to największy problem dla pracodawców, którzy nie mogą przeprowadzić skutecznego procesu rekrutacji. Pracodawcy nie mogą znaleźć kandydatów do pracy ze względu na brak zainteresowania i chęci do pracy potencjalnych pracowników. W analizowanej kategorii znalazły się także opinie świadczące o braku chęci do podjęcia pracy przez osoby bezrobotne, które kierowane są przez urząd pracy. Bezrobotne osoby często odmawiają podjęcia pracy. Kolejne przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy to brak doświadczenia kandydatów do pracy - 22,7%, brak odpowiednich kwalifikacji - 18,3%, brak odpowiednich uprawnień i umiejętności wymaganych na danym stanowisku pracy – 8,3%, brak odpowiednich kandydatów do pracy – 5,0%, brak odpowiedniego wykształcenia kandydatów do pracy – 4,3% oraz brak dyspozycyjności – 4,0%.

W okresie ostatniego roku zwolnienia pracowników wystąpiły jedynie w przypadku 6,7% badanych przedsiębiorstw. Najczęściej zwalniano pracowników w takich zawodach jak: pracownik fizyczny, sprzedawca, pracownik produkcyjny, spawacz / ślusarz oraz pracownik biurowy.

Firmy, które w analizowanym okresie zwalniały pracowników robiły to najczęściej z przyczyn związanych z pracownikiem oraz z powodu odejścia na życzenie pracownika – odpowiednio 22,9% oraz 18,3% wskazań. Takie przyczyny oznaczają, iż część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych. Wyniki świadczą także o zmianach, które wystąpiły na rynku pracy. Obecnie rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego w chwili obecnej to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy w powiecie lubińskim. Kolejne powody zwolnień pracowników w powiecie lubińskim to odejście pracownika na emeryturę lub rentę - 13,7%, zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – 13,0%, zwolnienia dyscyplinarne – 9,2%, zmniejszenie zakresu działalności firmy – 6,9% oraz spadek popytu na produkty / usługi firmy – także 6,9% wskazań.

Zdecydowana większość pracodawców – 72,3% planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Odsetek pracodawców, którzy planują zwiększyć liczbę pracowników wynosił 23,0%. Załedwie 4,7% spośród badanych podmiotów zamierza zredukować liczbę pracowników w kolejnym roku. Prognozowane saldo zatrudnienia będzie dodatnie i wyniesie w przyszłym roku – 18,3%. W kolejnych miesiącach prognozuje się utrzymanie stanu zatrudnienia i wzrost nowych i wolnych miejsc pracy. Wobec takich danych można przewidywać, że zarówno stopa bezrobocia jak i liczba osób bezrobotnych w powiecie lubińskim w kolejnych miesiącach może dalej ulegać zmniejszeniu.

Zdecydowanie ponad połowa respondentów – 60,3% uważa, że na lokalnym rynku pracy występują zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników. Taki odsetek badanych uważa, że na lokalnym rynku pracy są trudności ze znalezieniem odpowiednich

pracowników. Część pracodawców z powiatu lubińskiego – 35,0% nie ma problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników.

Warto zauważyć istotne zmiany w ocenie sytuacji na rynku pracy w powiecie lubińskim w okresie ostatnich kilku lat. Pracodawcy mają coraz większe trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. W związku z dynamiczną zmianą na rynku pracy – wzrostem ilości ofert pracy, zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych, polepszeniem koniunktury gospodarczej i wzrostem popytu na pracę, pracodawcy mają duże problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy, a coraz wyższe wymagania pracowników spowodowały zasadniczą zmianę w ocenie dostępności do kadry pracowniczej w powiecie lubińskim. W porównaniu do danych z 2013 roku zdecydowanie zmniejszył się odsetek osób, które nie mają problemów ze znalezieniem pracowników, przy jednoczesnym wzroście odsetka pracodawców, którzy zgłaszają problemy z rekrutacją pracowników.

Największy odsetek pracodawców, którzy dostrzegają problemy w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy – 26,7% uważa, że największą bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów z doświadczeniem i kwalifikacjami w zawodzie. Inne bariery w zatrudnieniu to zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy – 16,7%, brak kandydatów do pracy w danym zawodzie na lokalnym rynku pracy - 14,7%, zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia – 11,3%, wielu specjalistów wyjechało zagranicę w poszukiwaniu zatrudnienia – 11,0% oraz odmowy podjęcia pracy przez osoby bezrobotne kierowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie - 9,0%.

W porównaniu do danych z 2013 roku zdecydowanie zwiększył się odsetek pracodawców, którzy mają trudności ze znalezieniem pracowników. Pracodawcy mają coraz większe problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników, co potwierdzają wyniki badań. Zdecydowanie zwiększyła się liczba problemów, które powodują trudności w poszukiwaniu optymalnych kandydatów do pracy.

Zdaniem pracodawców na lokalnym rynku pracy najbardziej odczuwalny jest brak specjalistów w takich zawodach jak: kierowca samochodów osobowych i dostawczych,

lakiernik, elektryk, nauczyciel zawodów, księgowy, lekarz specjalista, spawacz, sprzedawca oraz ślusarz.

Odsetek pracodawców, którzy byliby zainteresowani współpracą i zgodziliby się zatrudnić osoby bezrobotne po wcześniejszym szkoleniu zorganizowanym pod auspicjami Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie wynosił – 51,6%. Takie wyniki oznaczają znaczną potrzebę i zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych, które byłyby odpowiednio przeszkolone w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Odsetek pracodawców, którzy nie są zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych po uprzednim przeszkoleniu był nieznacznie niższy i wynosił 26,7%. W porównaniu do danych z 2013 roku odnotowano zmianę w zainteresowaniu pracodawców współpracą z urzędem pracy w zakresie szkolenia osób bezrobotnych oraz późniejszego ich zatrudnienia. O 16,9% wzrosło zainteresowanie taką formą kooperacji w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Zmalał także o 6,9% odsetek osób nie zainteresowanych współpracą.

Badani pracodawcy najczęściej poszukują pracowników za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie - 52,5%. Znaczny odsetek pracodawców – 35,3% poszukuje kandydatów do pracy korzystając z bazy danych osób, które same złożyły oferty pracy w firmie niezależnie od prowadzonego procesu rekrutacyjnego. Część pracodawców – 25,7% umieszcza ogłoszenia o pracę w internecie – za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę. Pracodawcy poszukują także pracowników poprzez sieć znajomych kierownictwa firmy – 18,4% oraz korzystając z polecenia osób zatrudnionych w firmie – 10,4%.

Według danych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego za pośrednictwem PUP w Lubinie korzystało 23,0% pracodawców (69 firm) uczestniczących w badaniu. Wszyscy pracodawcy – 100,0%, którzy korzystali ze środków KFS byli zadowoleni z udziału w programach realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Inwestycją w kapitał niematerialny firmy – umiejętności i kwalifikacje pracowników za pośrednictwem nowego instrumentu rynku pracy jest 34,6% badanych pracodawców z terenu powiatu lubińskiego, którzy jeszcze nie korzystali z takiego rodzaju wsparcia. Blisko połowa pracodawców – 48,1% nie widzi takiej potrzeby. Natomiast 17,3% pracodawców nie wie czy

byłoby zainteresowanych kształceniem pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Zdecydowana większość badanych pracodawców z powiatu lubińskiego – 75,3% posiada wiedzę i informację na temat pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Lubinie.

Odsetek przedsiębiorstw kiedykolwiek współpracujących z PUP w Lubinie i korzystających z instrumentów aktywizujących osoby bezrobotne w powiecie lubińskim wynosił 63,7%. Taki odsetek badanych pracodawców korzystał między innymi z następujących form pomocy: prace interwencyjne, dofinansowanie do kosztów zatrudnienia osoby do 30 roku życia, dofinansowanie do kosztów zatrudnienia osoby powyżej 50 roku życia, staże, szkolenia bezrobotnych, refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Zdecydowana większość pracodawców, która kiedykolwiek współpracowała z PUP w Lubinie najczęściej korzystała ze staży – 69,1% wszystkich wskazań. Kolejne dwie formy pomocy cieszące się znacznym zainteresowaniem pracodawców to: refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy, z której skorzystało – 15,7% oraz prace interwencyjne – 15,7%. Z dofinansowania do kosztów zatrudnienia osoby do 30 tego roku życia skorzystało - 11,5% natomiast ze szkolenia bezrobotnych – 11,0% badanych pracodawców.

Ocena działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie dokonana przez lokalnych pracodawców jest bardzo wysoka. Łącznie zdecydowanie ponad połowa pracodawców – 61,0% dobrze lub bardzo dobrze postrzega działalność PUP w Lubinie. Przeciętną ocenę dotyczącą całokształtu działalności PUP w Lubinie wymienił co trzeci badany pracodawca – 33,6%. Złe oceny działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie, które świadczą o negatywnej ocenie jakości współpracy z PUP w Lubinie wskazało łącznie tylko 5,4% pracodawców.

Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych – 43,3% zainteresowany jest organizacją staży. Duży odsetek pracodawców – 26,0% oczekuje od urzędu pracy aktywnego i efektywnego pośrednictwa pracy. Odsetek pracodawców, który jest zainteresowany uzyskaniem refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy wynosił 18,7%. Co dziesiąty pracodawca oczekuje od PUP w Lubinie organizacji szkoleń.

Rekomendacje

W sytuacji dynamicznie zmieniającej się sytuacji na lokalnym rynku pracy w powiecie lubińskim jednym z najważniejszych celów działania publicznych służb zatrudnienia powinno być kreowanie polityki zatrudnieniowej oraz inicjowanie pełniejszej i bardziej kompleksowej współpracy wszystkich podmiotów, mających realny wpływ na kształtowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy. Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie, jako instytucja rynku pracy może i powinna wpływać na zwiększenie spójności między oczekiwaniami pracodawców, co do kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników, a organizowanymi kierunkami kształcenia dla osób poszukujących pracy.

Prezentowana diagnoza lokalnego rynku pracy umożliwiła zidentyfikowanie najważniejszych problemów lokalnego rynku pracy i wskazanie aspektów determinujących trudną sytuację poszczególnych podmiotów, by finalnie służyć integracji i korelowaniu wspólnych działań. Poznanie oczekiwań płynących ze strony lokalnego rynku pracy powinno pozwolić na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy. Pogłębione analizy lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim ukazały najważniejsze zjawiska, które występowały i kształtowały lokalny rynek pracy w powiecie lubińskim w 2015 i 2016 roku i które będą występowały w 2017 roku. W raporcie koncentrowano się na ukazaniu bardziej złożonych relacji i zależności pomiędzy zmiennymi różnicującymi badane osoby bezrobotne, w tym osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz pracodawców, by w sposób jak najbardziej precyzyjny wskazać na rekomendowane działania dostosowane do oczekiwań i potrzeb poszczególnych kategorii osób bezrobotnych oraz pracodawców. Na podstawie zebranych informacji i danych postanowiono przedstawić szereg rekomendacji i praktycznych wniosków, które powinny przyczynić się do kreowania zatrudnienia i przeciwdziałania zjawisku bezrobocia w powiecie.

1. Reorientacja zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia.

Według danych pozyskanych w trakcie badania wynika, że grupą najtrudniejszą w aktywizacji zawodowej są osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, w większości przypadków są to osoby długotrwale bezrobotne i o niskim poziomie wykształcenia. Jest to grupa pasywna, często nieprzejawiająca motywacji do zmiany sytuacji zawodowej. To grupa rejestrująca się często jedynie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, często

uzależniona od systemu pomocy społecznej. Przyczyny bezrobocia wśród osób powyżej 50 tego roku życia, należy poszukiwać w złych i nieaktualnych kwalifikacjach. Powody bezrobocia związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób starszych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców oraz z brakiem zainteresowania zatrudnieniem. Brak elastyczności i chęci aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienia. Do najważniejszych przyczyn należy właśnie nieaktualny zawód oraz niewystarczające kwalifikacje. Podczas badania zebrano informację, które niestety kształtują negatywny obraz osób bezrobotnych powyżej 50 lat. Jest to grupa o specyficznej charakterystyce - najmniej zainteresowana zmianą lub podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Osoby bezrobotne, które ukończyły 50 lat nie są zainteresowane uczestnictwem w szkoleniach i kursach, w takim stopniu jak pozostałe grupy osób bezrobotnych. Niestety osoby bezrobotne w tym wieku chcą pracować przede wszystkim w zawodzie, który posiadają. Niestety część z tych zawodów jest niedostosowana do wymagań i oczekiwań lokalnego rynku pracy. W związku z powyższym osoby bezrobotne w wieku 50 plus, skazane są często na długotrwałe poszukiwanie pracy. Innym negatywnym czynnikiem, który czyni tą grupę trudną w aktywizacji jest absolutny brak mobilności przestrzennej. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, nie chcą pracować poza miejscem zamieszkania, co więcej odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania jest elementem decydującym o wyborze miejsca pracy. Wymienione powyżej bariery aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 lat mogą i często prowadzą do długotrwałego bezrobocia, dlatego konieczne jest podejmowanie szybkich działań, które mogą ograniczyć to zjawisko.

Oczekiwane działania:

- ✓ Szybkie i intensywne aktywizowanie osób, które ukończyły 50 lat i zarejestrowały się w PUP w Lubinie poprzez szkolenia, także szkolenia indywidualne – tworzenie ścieżek i planów aktywizacji zawodowej. Indywidualne doradztwo zawodowe, pomoc w wyznaczaniu potrzeb szkoleniowych dla osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat.

Pracownicy, którzy skończyli 50 lat, rzadziej niż osoby młodsze trafiają na bezrobocie, ale za to dłużej w nim pozostają. Osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia statystycznie

częściej zasilają grupę osób długotrwale bezrobotnych. Wysoki wiek w korelacji z długą przerwą w zatrudnieniu powoduje brak zainteresowania pracodawców takimi osobami.

- ✓ Większość barier w podjęciu zatrudnienia osób powyżej 50 lat ma charakter barier osobistych, które są możliwe do przezwyciężenia poprzez aktywne działania publicznych służb zatrudnienia.

Takie problemy jak: nieznajomość języków obcych, trudność znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie oraz wykształcenie ukazują kierunki działań, które powinny być podjęte przez PUP w Lubinie w celu aktywizacji osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia.

- ✓ Promowanie i kreowanie pozytywnego obrazu osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, jako odpowiednich kandydatów do pracy, zwłaszcza w sytuacji niskiego poziomu bezrobocia w powiecie i braku kandydatów do pracy posiadających doświadczenie zawodowe.

Potrzebna jest szeroka kampania wśród pracodawców uświadamiająca korzyści wynikające z zatrudnienia pracowników powyżej 50 tego roku życia oraz kreowanie pozytywnego wizerunku starszych osób, jako interesujących kandydatów do pracy, którzy mają bogate doświadczenie zawodowe, są bardziej lojalni i obowiązkowi, a ich życie osobiste i rodzinne jest zazwyczaj ustabilizowane.

- ✓ Zwiększenie aktywności osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia w zakresie poszukiwania zatrudnienia.

Analizując wyniki badania można wysnuć wniosek, iż w poszukiwaniu zatrudnienia badani korzystają z bardzo niewielu metod aktywizacyjnych i to zazwyczaj takich, przy których nie muszą się wykazywać nadmierną inicjatywą i aktywnością, dlatego niezbędne wydaje się promowanie wśród osób bezrobotnych 50+ działań aktywnego poszukiwania zatrudnienia z wykorzystaniem większego spectrum dostępnych metod. Stosowanie różnorodnych metod i strategii poszukiwania zatrudnienia, w tym samodzielnego poszukiwania pracy może przynieść większą efektywność.

- ✓ Rekomenduje się wprowadzenie warsztatów aktywnego poszukiwania pracy dla wszystkich osób należących do grupy osób bezrobotnych 50+.

Konieczne jest uświadomienie przyjmowania aktywnej postawy wobec sytuacji bezrobocia i wykorzystywania wszystkich dostępnych metod poszukiwania zatrudnienia także z pominięciem ofert kierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.

- ✓ Podejmowanie działań mogących w większym stopniu ukierunkować osoby bezrobotne na konieczność podwyższania kwalifikacji, poprzez szkolenia i kursy zawodowe, reorientacji zawodowej w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Powody bezrobocia zdaniem pracodawców związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób bezrobotnych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienie.
- ✓ Organizowanie kursów i szkoleń indywidualnych w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Szkolenia w zawodach deficytowych oczekiwanych przez lokalnych pracodawców.
- ✓ Należy podnieść poziom udostępniania informacji o ofertach pracy oraz poziom pomocy z zakresu poradnictwa zawodowego i prawnego (rozmowy doradcze, wsparcie psychologiczne osób bezrobotnych do zwiększenia motywacji i chęci działania, pomoc przy redagowaniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do udziału w rozmowach kwalifikacyjnych oraz udzielenia wsparcia).
- ✓ Warto również zorganizować spotkania przedsiębiorców zatrudniających osoby 50+ z przedsiębiorcami, którzy mają zamiar takie osoby zatrudnić. Spotkania miałyby na celu przełamanie obaw wśród pracodawców dotyczących osób 50+ oraz rekomendowanie ich jako wartościowych pracowników.

- ✓ Pozyskiwanie od pracodawców ofert pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia. Jest to odpowiedź na potrzebę łączenia przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat obowiązków opieki nad osobami zależnymi z przyszłą pracą.

2. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w wieku do 30 lat oraz osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia

W wielu aspektach pomiędzy osobami bezrobotnymi w wieku poniżej 30 lat a osobami bezrobotnymi posiadającymi co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia można znaleźć wiele wspólnych mianowników szczególnie w zakresie barier aktywizacyjnych i możliwości ich rozwiązania. Problem aktywizacji zawodowej w przypadku obu grup ma ten sam wspólny mianownik – brak doświadczenia zawodowego i stażu pracy. Wszystkie działania w stosunku do tych grup osób bezrobotnych powinny koncentrować się na zwiększeniu ich potencjału aktywizacyjnego za pośrednictwem takich instrumentów i działań jak: staże, szkolenia i kursy oraz z wykorzystaniem nowych instrumentów aktywizacyjnych: BONY zatrudnieniowe, szkoleniowe i stażowe. Zdecydowana większość badanych młodych osób oraz osób bezrobotnych posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia chce uczestniczyć w szkoleniach i kursach zawodowych, a także w stażach organizowanych u pracodawcy i organizowanych przez PUP w Lubinie. Z drugiej strony lokalni pracodawcy wskazują, że brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu oraz brak potencjalnych pracowników o oczekiwanych kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych jest największym problemem w zatrudnieniu i zwiększaniu potencjału pracowniczego. Takie wyniki korelują z ogólnymi problemami, z którymi boryka się lokalny rynek pracy. W powiecie znaczny odsetek poszukujących pracy stanowią młode osoby. Młode osoby poszukujące zatrudnienia zazwyczaj nie posiadają odpowiedniego doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców. Konieczne jest więc podjęcie działań integrujących oczekiwania obu stron: pracodawców oraz młodych bezrobotnych osób.

Oczekiwane działania:

- ✓ Zwiększenie możliwości uczestnictwa w stażach zawodowych szczególnie dla kategorii osób bezrobotnych, które są zainteresowane udziałem w tego rodzaju

projektach: bezrobotni do 30 tego roku życia oraz bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

- ✓ Organizowanie staży w tych podmiotach, które gwarantują zatrudnienie stażysty po zakończeniu udziału w programie.
- ✓ Zaleca się stworzenie przez Urząd Pracy stałego instrumentu badania poziomu zadowolenia oraz opinii o stażach o charakterze obligatoryjnym lub fakultatywnym dla pracodawców w celu umożliwienia im poznawanie na bieżąco problemów i bolączek dotyczących stażysty.
- ✓ Zaleca się stały monitoring warunków pracy stażysty, jednak w sposób nieobciążający pracodawcy, np. audyt zewnętrzny z Urzędu Pracy, nie angażujący i nie obciążający formalnościami pracodawcy.
- ✓ Stworzenie miejsc pracy poprzez samozatrudnienie w postaci jednorazowo przyznanych środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej.
- ✓ Szkolenia i kursy w kierunkach oczekiwanych przez pracodawców.
- ✓ Aktywne promowanie młodych pracowników wśród pracodawców.
- ✓ Pełniejsze wykorzystanie nowych instrumentów aktywizacji BONY szkoleniowe, stażowe, aktywizacyjne i zatrudnieniowe.

3. Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych

Osoby długotrwale bezrobotne, które pozostają bez pracy od kilku lat, znalazły się w bardzo niekorzystnej sytuacji, w ciągu ostatnich lat na rynku pracy zaszło bowiem wiele zmian, za którymi osoby te nie potrafiły nadążyć. Obecnie rynek pracy, ze względu na swe specyficzne właściwości, stwarza szczególnie trudną sytuację dla swoich uczestników. Wymaga zupełnie nowych zachowań, umiejętności w zakresie poszukiwania pracy, przygotowania się i przekwalifikowania, radzenia sobie z bezrobociem, utrzymania miejsca pracy. Długotrwale bezrobocie to wynik m.in. przemian, jakie dokonały się w okresie

transformacji, ale także braku odpowiedniego przygotowania pracowników do ewentualnej zmiany miejsca zatrudnienia. W sytuacji znalezienia się bez pracy osoby te nie potrafiły pogodzić się z myślą, iż posiadają niewystarczające umiejętności, kwalifikacje, że są nieatrakcyjne dla potencjalnych pracodawców. Powodowało to niechęć do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji, za mniejsze wynagrodzenie. Tym samym wydłużał się czas pozostawania w rejestrach PUP w Lubinie. Posiadane umiejętności ulegały dezaktualizacji. Długotrwale bezrobotnych często cechuje niechęć do podjęcia jakiejkolwiek formy zatrudnienia. Dlatego w stosunku do tej grupy należy podjąć intensywne działania aktywizacyjne. Jednak ich efektywność zależy w dużej mierze od samych osób długotrwale bezrobotnych. Skuteczność działań podejmowanych przez osoby długotrwale bezrobotne może przynieść przede wszystkim ponadnormatywna aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia z wykorzystaniem szerokiego spectrum dotarcia do ofert pracy oraz nieustanne monitorowanie informacji o rynku pracy – nowych miejscach pracy, śledzenie ofert pracy i zainteresowanie ofertami pracy. Wykorzystanie i dotarcie do wszystkich kanałów dystrybucji ofert pracy. Konieczne jest przyjęcie postawy aktywnej w poszukiwaniu zatrudnienia, wykazywanie inicjatywy

Oczekiwane działania:

- ✓ Działania muszą być także ukierunkowane na uaktualnienie, przekwalifikowanie lub zdobywanie nowych kwalifikacji spełniających oczekiwania płynące z lokalnego rynku pracy. Udział w szkoleniach i kursach zawodowych.
- ✓ Przyjmowanie każdej propozycji pracy także dorywczych, czy sezonowych prac, również na umowę zlecenie, czy też umowę o dzieło w celu przekonania pracodawcy do swojej osoby i kandydatury. Powrót na rynek pracy, jest możliwy poprzez podejmowanie prac dorywczych i krótkoterminowych umów – niekoniecznie poprzez podejmowanie pracy stałej. Dorywcze prace zwiększają szansę na aktywizację zawodową osób długotrwale bezrobotnych.
- ✓ Osoby długotrwale poszukujące zatrudnienia powinny aktywniej współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie korzystać z poradnictwa zawodowego, przyjmować proponowane przez pracodawców oferty pracy, w tym także podejmować

prace interwencyjne i roboty publiczne. Ważną i kluczową kwestią jest chęć i zainteresowanie osób długotrwale bezrobotnych przyjęcia pomocy ze strony publicznych służb zatrudnienia.

- ✓ Należy podnieść poziom udostępniania informacji o ofertach pracy oraz poziom pomocy z zakresu poradnictwa zawodowego i prawnego (rozmowy doradcze, wsparcie psychologiczne osób bezrobotnych do zwiększenia motywacji i chęci działania, pomoc przy redagowaniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do udziału w rozmowach kwalifikacyjnych oraz udzielenia wsparcia).
- ✓ Zintensyfikowane doradztwo zawodowe.
- ✓ Pomoc finansowa. Skuteczne poszukiwanie zatrudnienia wiąże się z koniecznością drobnych wydatków (przejazdy, odzież itp). Dofinansowanie na wydatki związane z poszukiwaniem pracy jest bardzo pożądane według długotrwale bezrobotnych
- ✓ Pomoc w poszukiwaniu pracy powinna być dopasowana do każdej osoby indywidualnie. Tylko wtedy, zdaniem badanych, zwiększają się ich szanse na rynku pracy.
- ✓ Pomoc psychologiczna dla osób długotrwale bezrobotnych.
- ✓ Edukacja pracodawców. Pracodawcy, często unikają zatrudniania osób pozostających bez pracy przez dłuższy okres czasu. Edukacja pracodawców na temat problemów osób bezrobotnych oraz ich kontakt z doradcami zawodowymi powinny przynieść oczekiwane rezultaty.

2016

4. Zintensyfikowanie współpracy z lokalnymi pracodawcami (szczególnie mniejszymi prywatnymi przedsiębiorstwami) – usprawnienie przepływu informacji.

Oczekiwane działania:

Należy przyjąć aktywną politykę w stosunku do najmniejszych podmiotów w zakresie upowszechniania informacji o działaniach podejmowanych przez PUP w Lubinie. Konieczne jest kontynuowanie otwartych spotkań z udziałem przedsiębiorców. Należy zwiększyć częstotliwość kontaktów bezpośrednich z pracodawcami, wysyłanie informacji o programach, ofertach i informacjach o lokalnym rynku pracy. Należy także wizytować zakłady pracy oraz pozyskiwać informacje o potrzebach lokalnych pracodawców.

5. Wspieranie mobilności przestrzennej osób bezrobotnych.

Według danych pozyskanych w trakcie badania lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim wynika, że bezrobotni mieszkańcy powiatu nie są gotowi do podjęcia pracy wymagającej przeprowadzki do innego miasta oraz wymagającej długich dojazdów do pracy. Respondenci w niewielkim stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza teren powiatu lubińskiego. Takie dane oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy.

Oczekiwane działania:

- ✓ Promowanie wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego korzyści wynikających z mobilności przestrzennej i poszukiwania oraz podejmowania zatrudnienia także poza obrębem gminy czy też powiatu lubińskiego. Bezrobotni bardzo często nie są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy, nawet kilkukilometrowymi do Lubina lub poza obręb powiatu lubińskiego. Powiat lubiński nie stanowi wyłącznego rynku pracy dla mieszkańców powiatu, dlatego mieszkańcy powiatu powinni poszukiwać pracy także poza obszarem lokalnego rynku pracy.

6. Przyznawanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej w działalnościach niszowych.

Zgodnie z danymi pochodzącymi z badania lokalnego rynku pracy wynika, że część osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy zamierza ubiegać się o jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Część osób bezrobotnych rejestruje się w urzędzie pracy także ze względu na możliwość uzyskania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Oczekiwane działania:

- ✓ Jednorazowo przyznawane środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej powinny być w pierwszej kolejności kierowane i powinny promować podmioty, które rozpoczynają działalność w branżach niszowych – takich, w których nasycenie rynku nie jest zbyt duże. W powiecie lubińskim brakuje niewątpliwie podmiotów, które prowadzą działalności, które mogą być świadczone na terenie całego kraju, a nie tylko wiązać się z funkcjonowaniem na lokalnym rynku. Należy wykorzystać także dane dotyczące efektywności firm powstałych z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej przez PUP w Lubinie. Należy zwrócić uwagę na profil oraz rodzaj działalności tych podmiotów, które utworzyły nowe miejsca pracy. Takie dane można wykorzystać przy wskazywaniu osobom bezrobotnym preferowanych profili działalności gospodarczej.

Spis wykresów:

<i>Rysunek 1. Struktura badanej próby – płeć respondentów.....</i>	<i>10</i>
<i>Rysunek 2. Struktura badanej próby – wiek respondentów.....</i>	<i>11</i>
<i>Rysunek 3. Struktura badanej próby – miejsce zamieszkania respondentów.....</i>	<i>11</i>
<i>Rysunek 4. Struktura badanej próby – wykształcenie respondentów.....</i>	<i>12</i>
<i>Rysunek 5. Struktura badanej próby – okres zarejestrowania w PUP w Lubinie.....</i>	<i>13</i>
<i>Rysunek 6. Struktura respondentów z uwzględnieniem stażu pracy.....</i>	<i>13</i>
<i>Rysunek 7. Kolejność rejestracji w PUP w Lubinie.....</i>	<i>14</i>
<i>Rysunek 8. Uzyskiwanie zasiłku dla osób bezrobotnych.....</i>	<i>14</i>
<i>Rysunek 9. Niepełnosprawność respondentów.....</i>	<i>15</i>
<i>Rysunek 10. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....</i>	<i>15</i>
<i>Rysunek 11. Doświadczenie zawodowe osób bezrobotnych. Czy pracował/pracowała Pan/Pani kiedykolwiek zawodowo na podstawie umowy o pracę?.....</i>	<i>16</i>
<i>Rysunek 12. Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.....</i>	<i>17</i>
<i>Rysunek 13. Powody zakończenia pracy przez respondentów.....</i>	<i>18</i>
<i>Rysunek 14. Okres od zakończenia pracy lub ukończenia szkoły do zarejestrowania w PUP w Lubinie. Wyniki badań 2010, 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>19</i>
<i>Rysunek 15. Ocena posiadanego zawodu w kontekście oczekiwań pracodawców.....</i>	<i>20</i>
<i>Rysunek 16. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne.....</i>	<i>22</i>
<i>Rysunek 17. Ocena posiadanych kwalifikacji według skali od 1 do 4.....</i>	<i>23</i>
<i>Rysunek 18. Gotowość osób bezrobotnych do przekwalifikowania. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>25</i>
<i>Rysunek 19. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>26</i>
<i>Rysunek 20. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w stażach. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>27</i>
<i>Rysunek 21. Potencjalna praca a wyuczony zawód. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>29</i>
<i>Rysunek 22. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>31</i>
<i>Rysunek 23. Branże, w której chcieliby pracować osoby bezrobotne.....</i>	<i>33</i>
<i>Rysunek 24. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>37</i>
<i>Rysunek 25. Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>39</i>
<i>Rysunek 26. 10 najważniejszych barier i trudności w znalezieniu pracy.....</i>	<i>41</i>
<i>Rysunek 27. Ocena szans na rynku pracy – szanse na zatrudnienie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>44</i>
<i>Rysunek 28. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>45</i>
<i>Rysunek 29. Powody braku gotowości do podjęcia pracy.....</i>	<i>46</i>
<i>Rysunek 30. Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy w okresie ostatnich 30 dni. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>47</i>
<i>Rysunek 31. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>48</i>
<i>Rysunek 32. Warianty wyjścia z bezrobocia. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.....</i>	<i>50</i>

<i>Rysunek 33. Znajomość oferty PUP w Lubinie przez osoby bezrobotne. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	52
<i>Rysunek 34. Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	53
<i>Rysunek 35. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie osobom bezrobotnym. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	55
<i>Rysunek 36. Oczekiwania wobec PUP w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	56
<i>Rysunek 37. Forma własności badanych przedsiębiorstw.</i>	60
<i>Rysunek 38. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw.</i>	61
<i>Rysunek 39. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.</i>	61
<i>Rysunek 40. Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw.</i>	62
<i>Rysunek 41. Profil działalności badanych przedsiębiorstw.</i>	63
<i>Rysunek 42. Zakres terytorialny działalności firmy.</i>	63
<i>Rysunek 43. Fluktuacja zatrudnienia - obecna sytuacja kadrowa. Proszę powiedzieć, czy w porównaniu do roku ubiegłego liczba pracowników w Państwa firmie zwiększyła się, zmniejszyła czy pozostaje bez zmian? Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	64
<i>Rysunek 44. Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy.</i>	67
<i>Rysunek 45. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	69
<i>Rysunek 46. Powody wyboru danego kandydata do pracy.</i>	70
<i>Rysunek 47. Cechy pracowników, które były, są i będą brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu.</i>	71
<i>Rysunek 48. Przyczyny zwolnień pracowników.</i>	73
<i>Rysunek 49. Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe w okresie kolejnych 12 miesięcy. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	76
<i>Rysunek 50. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników?</i>	76
<i>Rysunek 51. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	78
<i>Rysunek 52. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	80
<i>Rysunek 53. Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	82
<i>Rysunek 54. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	83
<i>Rysunek 55. Czy korzystali Państwo ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego za pośrednictwem PUP w Lubinie?</i>	84
<i>Rysunek 56. Zainteresowanie kształceniem pracowników lub pracodawcy, dofinansowanym ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.</i>	85
<i>Rysunek 57. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	86

2016

<i>Rysunek 58. Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	<i>87</i>
<i>Rysunek 59. Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.</i>	<i>88</i>
<i>Rysunek 60. Zgłaszanie wolnych wakatów do PUP w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	<i>89</i>
<i>Rysunek 61. Ocena działalności PUP w Lubinie. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	<i>90</i>
<i>Rysunek 62. Działania oczekiwane przez pracodawców.</i>	<i>91</i>

Spis tabel:

<i>Tabela 1. Dobór próby badanie PUP Lubin N=300 osób bezrobotnych.</i>	<i>9</i>
<i>Tabela 2. Ocena posiadanego zawodu w kontekście oczekiwań pracodawców z uwzględnieniem cech społeczno – demograficznych osób bezrobotnych. (średnia ocena w skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie, natomiast 4 zdecydowanie tak).</i>	<i>20</i>
<i>Tabela 3. Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach. Wyniki badań 2013 i 2016 rok.</i>	<i>30</i>
<i>Tabela 4. Branże, w której chciałby pracować osoby bezrobotne z uwzględnieniem grup osób bezrobotnych.</i>	<i>34</i>
<i>Tabela 5. Ranking pracodawców, u których zatrudnienie chcieliby znaleźć bezrobotni mieszkańcy powiatu lubińskiego.</i>	<i>35</i>
<i>Tabela 6. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze</i>	<i>38</i>
<i>Tabela 7. Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Średnia ocena w skali od 1 do 4.</i>	<i>39</i>
<i>Tabela 8. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy z uwzględnieniem płci.</i>	<i>41</i>
<i>Tabela 9. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy z uwzględnieniem grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.</i>	<i>43</i>
<i>Tabela 10. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.</i>	<i>49</i>
<i>Tabela 11. Warianty wyjścia z bezrobocia wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.</i>	<i>51</i>
<i>Tabela 12. Zainteresowanie udziałem w programach aktywizacyjnych wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.</i>	<i>54</i>
<i>Tabela 13. Oczekiwania wobec PUP w Lubinie wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.</i>	<i>57</i>
<i>Tabela 14. Najczęściej przyjmowani do pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy według zawodu / stanowiska.</i>	<i>65</i>
<i>Tabela 15. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w okresie ostatnich 12 miesięcy według wieku oraz wykształcenia.</i>	<i>66</i>
<i>Tabela 16. Najczęściej zwalniani pracownicy w okresie ostatnich 12 miesięcy według zawodu / stanowiska.</i>	<i>72</i>
<i>Tabela 17. Zawody deficytowe w powiecie lubińskim w opinii pracodawców.</i>	<i>80</i>