



**AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA
OSÓB BEZROBOTNYCH
PONIŻEJ 30 ROKU ŻYCIA
NA LOKALNYM RYNKU PRACY
W SKIERNIEWICACH
I POWIECIE SKIERNIEWICKIM**



ASM - CENTRUM BADAŃ I ANALIZ RYNKU Sp. z o.o.

**Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej
30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim**

Publikacja wydana na zlecenie
Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach

Spis treści

I. WSTĘP	7
II. CHARAKTERYSTYKA OBSZARU BADAWCZEGO	8
2.1. Sytuacja demograficzna.....	8
2.2. Sytuacja gospodarcza.....	10
2.3. Rynek pracy.....	14
2.3.1. Stopa bezrobocia	14
2.3.2. Zawody nadwyżkowe i deficytowe.....	14
2.3.3. Potencjał instytucji rynku pracy	16
III. SYTUACJA OSÓB BEZROBOTNYCH PONIŻEJ 30 ROKU ŻYCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY	21
3.1. Zarejestrowani bezrobotni do 30 roku życia.....	21
3.2. Oferta wsparcia ze strony PUP w Skierniewicach.....	24
3.3. Projekty i programy przeciwdziałania bezrobociu	27
IV. KONCEPCJA BADANIA LOKALNEGO RYNKU PRACY	29
4.1. Cel i zakres badania	29
4.2. Sposób realizacji procesu badawczego	30
V. OSOBY BEZROBOTNE DO 30 ROKU ŻYCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY W ŚWIELE WYNIKÓW BADAŃ.....	35
5.1. Badanie wśród osób bezrobotnych do 30 roku życia	35
5.1.1. Sytuacja rodzinna i materialna	37
5.1.2. Sytuacja zawodowa.....	39
5.1.3. Korzystanie ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach....	43

5.1.4. Poszukiwanie zatrudnienia przez respondentów	48
5.1.5. Bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia.....	51
5.2. Badanie wśród przedsiębiorców.....	55
5.2.1. Stan i prognoza zatrudnienia	58
5.2.2. Potrzeby i pożądany profil pracowników do 30 roku życia.....	62
5.2.3. Potrzeby w zakresie różnych form wsparcia przy zatrudnianiu osób do 30 roku życia	70
VI. PODSUMOWANIE	75
VII. REKOMENDACJE	78

I. WSTĘP

Osoby młode są grupą zawodową znajdującą się w specyficznej sytuacji na współczesnym rynku pracy. Zjawiska kryzysowe w finansach i gospodarce powodują, że młode osoby w coraz większym stopniu zasilają szeregi bezrobotnych. W wyniku niekorzystnej sytuacji makroekonomicznej przedsiębiorstwa w coraz większym stopniu ograniczają zatrudnienie. Konsekwencje tego niemal w pierwszej kolejności odczuwają właśnie osoby młode. Kończąc edukację na różnym poziomie napotykają bowiem na coraz większe problemy z wkroczeniem na rynek pracy.

Sytuację dodatkowo utrudnia fakt nieuzyskiwania przez nich wykształcenia adekwatnego do potrzeb rynku pracy bądź też niska aktywność w zakresie budowania własnego doświadczenia zawodowego. Skutkiem tego coraz większym problemem jest rosnąca liczba młodych osób pozostających bez pracy. Tego rodzaju sytuacja rodzi szereg negatywnych konsekwencji natury ekonomicznej i społecznej. Rosnące koszty obsługi bezrobocia, emigracja zarobkowa czy problemy z zakładaniem rodzin to niektóre z negatywnych efektów zasygnalizowanej sytuacji.

Przeciwdziałanie wysokiej stopie bezrobocia wśród młodych ludzi przyjmuje przy tym dwójaki charakter. Z jednej strony podejmowane są działania mające na celu zreformowanie systemu edukacji, aby kształcił młodzież efektywniej i zgodnie z rzeczywistym zapotrzebowaniem na określone zawody i kwalifikacje. Dodatkowo próbuje się pozyskiwać z rynku pracy informacje pozwalające na lepsze programowanie rozwoju oferty edukacyjnej. Równocześnie jednak odpowiednie podmioty odpowiedzialne za rozwój rynku pracy realizują projekty ukierunkowane na aktywizację zawodową różnych grup osób bezrobotnych, w tym ludzi młodych. Działania te mają na celu podniesienie bądź zmianę ich kwalifikacji zawodowych, ułatwienie zakładania działalności gospodarczej bądź przeprowadzenie zindywidualizowanego coachingu wszechstronnie wspierającego rozwój zawodowy osób bezrobotnych.

W oddziaływanie na sytuację młodych bezrobotnych wpisuje się także bieżąca i planowana aktywność Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach. Aby jednak podejmowane działania aktywizacyjne efektywnie oddziaływały na ich odbiorców konieczne jest zidentyfikowanie rzeczywistych potrzeb i możliwości lokalnego rynku pracy. Odpowiedzią na tak sformułowaną potrzebę było badanie przeprowadzone wśród osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców z terenu Skierniewic i powiatu skierniewickiego. Wyniki badania prezentuje niniejsza publikacja. Ważnym jej elementem są wnioski i podsumowania mające dać asumpt do działań podejmowanych w nadchodzących miesiącach przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach.

II. CHARAKTERYSTYKA OBSZARU BADAWCZEGO

2.1. Sytuacja demograficzna

Na terenie Skierniewic i powiatu skierniewickiego zamieszkuje łącznie ok. 86,6 tysiąca osób, przy czym ogólna liczba mieszkańców w ciągu ostatnich kilku lat nie uległa znaczącej zmianie. Tendencja ta jest korzystniejsza niż w ujęciu całego województwa, którego liczba ludności w analizowanym okresie uległa zmniejszeniu. W interesującym nas obszarze przybyło nieznacznie ludności w Skierniewicach, przy jednoczesnym, również niewielkim, ubytku liczby mieszkańców powiatu skierniewickiego.

Tabela 2.1.1. Liczba ludności w Skierniewicach i powiecie skierniewickim w podziale na płeć w latach 2006-2010

Jednostka terytorialna	ogółem				
	2006	2007	2008	2009	2010
województwo łódzkie	2566198	2555898	2548861	2541832	2534357
powiat skierniewicki	37765	37701	37644	37604	37639
powiat m. Skierniewice	48772	48932	49016	48958	49044
Razem	86537	86633	86660	86562	86683
Jednostka terytorialna	mężczyźni				
	2006	2007	2008	2009	2010
województwo łódzkie	1221937	1216266	1212328	1208787	1204940
powiat skierniewicki	18721	18668	18594	18604	18626
powiat m. Skierniewice	23446	23529	23546	23484	23561
Razem	42167	42197	42140	42088	42187
Jednostka terytorialna	Kobiety				
	2006	2007	2008	2009	2010
województwo łódzkie	1344261	1339632	1336533	1333045	1329417
powiat skierniewicki	19044	19033	19050	19000	19013
powiat m. Skierniewice	25326	25403	25470	25474	25483
Razem	44370	44436	44520	44474	44496

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Jeśli chodzi o płeć osób zamieszkujących obydwie powiaty, mamy tu do czynienia z przewagą kobiet, przy czym różnica ta jest wyraźniejsza w przypadku miasta: współczynnik feminizacji w 2010 roku dla powiatu skierniewickiego przybrał wartość 102, podczas gdy w mieście wyniósł 108. Dla porównania w skali województwa współczynnik feminizacji wyniósł w 2010 roku 110. Niższy w porównaniu do województwa współczynnik feminizacji może wynikać z faktu, że część mieszkanki powiatu skierniewickiego i Skierniewic wyjeżdża w poszukiwaniu pracy lub celem dalszej edukacji do dużych miast (Warszawy czy Łodzi) i tam się osiedla. Z podobnych prze-

słanek może także wynikać relatywnie niższa wartość współczynnika feminizacji na terenie powiatu skierniewickiego obejmującego w całości tereny wiejskie. Jest to zapewne po części efektem słabej dostępności miejsc pracy, które (zwłaszcza w sektorze usługowym) są częściej oferowane na terenach miejskich.

Niepokojącym zjawiskiem jest natomiast ujemna stopa przyrostu naturalnego w powiecie skierniewickim (tabela. 2.1.2.), choć należy zaznaczyć, że w 2010 roku sytuacja uległa znaczącej poprawie w relacji do roku 2009. Sytuacja pod tym względem prezentuje się przy tym lepiej w samych Skierniewicach, zwłaszcza w odniesieniu do lat 2006-2007.

Tabela 2.1.2. Stopa przyrostu naturalnego w Skierniewicach i powiecie skierniewickim w latach 2006-2010

Jednostka terytorialna	Przyrost naturalny				
	2006	2007	2008	2009	2010
powiat skierniewicki	-83	-40	-54	-92	-46
powiat m. Skierniewice	79	59	138	121	110

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Tabela 2.1.3. Wskaźnik obciążenia demograficznego ludnością w wieku nieprodukcyjnym w Skierniewicach i powiecie skierniewickim w latach 2006-2010

Jednostka terytorialna	ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym				
	2006	2007	2008	2009	2010
powiat skierniewicki	70,4	68,8	67,6	65,9	65,3
powiat m. Skierniewice	48,8	49,4	49,6	50,0	51,1
województwo łódzkie	56,5	56,4	56,4	56,4	56,8

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Informacji na temat tendencji zachodzących w populacji zamieszkującej dany obszar może również dostarczyć analiza wartości wskaźników obciążenia demograficznego (tabela 2.1.3.). W przypadku powiatu skierniewickiego, choć udział osób w wieku nieprodukcyjnym jest relatywnie wyższy, to jednak mamy do czynienia z obniżaniem się wartości wskaźnika obciążenia demograficznego osobami w wieku nieprodukcyjnym. Może to chociażby wynikać z faktu odpływu młodych ludzi z terenów wiejskich do miast, np. do Skierniewic. Przesłanką potwierdzającą tezę o roli Skierniewic jako obszaru docelowego dla migracji lokalnych mogą być rosnące wartości wskaźników obciążenia demograficznego osobami w wieku nieprodukcyjnym. Taki stan zjawiska oznacza, że z roku na rok na lokalny rynek pracy będzie trafiało stopniowo coraz więcej młodych ludzi.

Wg prognoz demograficznych do roku 2030 powiat skierniewicki ma zdecydowaną przewagę rozwojową nad pozostałymi powiatami województwa łódzkiego. Wynika to z następujących przesłanek:

- z powiatów grodzkich relatywnie największy spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym oczekiwany jest w Łodzi i Piotrkowie Trybunalskim, a najmniejszy w Skierniewicach;

- w podregionach dynamika zmniejszania się potencjalnych zasobów pracy w m. Łodzi będzie dwukrotnie większa niż w pozostałych podregionach. Najmniejsza dynamika przyrostu liczby osób w wieku poprodukcyjnym przewidywana jest w powiecie skierniewickim (o 16,4%);

- z powiatów grodzkich największy stopień zaawansowania procesu starzenia się ludności będzie udziałem Łodzi, a najmniejszy Skierniewic;

- w roku 2030 we wszystkich powiatach udział ludności w wieku poprodukcyjnym wśród ogółu mieszkańców będzie znacznie wyższy niż w 2005 r., przy czym wyraźnie zmniejszy się terytorialne zróżnicowanie wskaźników struktury. Najmniejszy odsetek tej grupy osób oczekiwany jest w powiecie wieruszowskim (23,9%), a niewiele większy w piotrkowskim, skierniewickim i opoczyńskim;

- w latach 2005-2030 liczba ludności województwa łódzkiego zmniejszy się o 295,8 tys. osób, tj. o 11,5%, a w powiecie skierniewickim o 8,7%. Generalnie we wszystkich powiatach ziemskich i grodzkich województwa łódzkiego przewidywany jest spadek liczby ludności: najmniejszy w Skierniewicach i powiecie skierniewickim, największy w Łodzi.

2.2. Sytuacja gospodarcza

Z analizy danych dotyczących struktury lokalnej gospodarki wynika, że mamy tu do czynienia z przewagą usług, choć należy zaznaczyć, że jest ona dużo bardziej wyraźna w przypadku miasta. Świadczy o tym liczba podmiotów gospodarczych działających w ramach poszczególnych sektorów (tabela 2.2.1.).

Tabela 2.2.1. Podmioty gospodarcze wg rodzaju prowadzonej działalności w Skierniewicach i powiecie skierniewickim w roku 2011

Rodzaj działalności	Skierniewice	Powiat skierniewicki
Usługi	3884	1461
Przemysł i budownictwo	1034	645
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	50	133
Ogółem	4968	2239

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Bardziej szczegółowych danych dostarcza zestawienie podmiotów gospodarczych wg sekcji PKD, do której są przypisane (tabela 2.2.2.). Niezależnie od obszaru dominuje jak widać handel oraz naprawa pojazdów samochodowych. Ważnymi sekcjami są jednak również budownictwo czy przetwórstwo przemysłowe. Na terenie powiatu ziemskiego relatywnie duże znaczenie ma przy tym rolnictwo, leśnictwo i łowiectwo. Należy przy tym podkreślić, że dużo bardziej zróżnicowana struktura podmiotów gospodarczych ma miejsce na terenie Skierniewic.

Tabela 2.2.2. Podmioty gospodarcze wg sekcji PKD w Skierniewicach i powiecie skierniewickim w roku 2011

Sekcja PKD	Skierniewice	powiat skierniewicki
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1373	578
Sekcja F - Budownictwo	680	403
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	515	92
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	367	187
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	333	219
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	293	166
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	246	31
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	188	43
Sekcja J - Informacja i komunikacja	153	27
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	147	19
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	139	38
Sekcja P - Edukacja	135	25
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	108	45
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	85	43
Sekcja A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	50	131
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	11	8
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	5	9
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3	61

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	5
--	---	---

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Uzupełnieniem powyższych zestawień może być analiza danych obrazujących strukturę zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Wynika z niej, że powiat skierniewicki jest obszarem typowo rolniczym. Blisko trzy czwarte zatrudnionych pracuje w rolnictwie, leśnictwie itp. Drugim co do skali zatrudnienia sektorem jest przemysł i budownictwo, tworząc jednak miejsca pracy głównie dla mężczyzn. Słabo rozwinięte są natomiast usługi, które z kolei oferują zatrudnienie w dużej mierze kobietom. W przypadku miasta mamy natomiast do czynienia z sytuacją bardziej zróżnicowaną. Dominują co prawda będące domeną kobiet usługi, jednak dość znaczny udział ma także przemysł i budownictwo, jak również usług związanych z handlem, naprawą pojazdów samochodowych, transportem i gospodarką magazynową, zakwaterowaniem i gastronomią oraz informacją i komunikacją.

Tabela 2.2.3. Struktura zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki w Skierniewicach i powiecie skierniewickim w 2010 roku (%)

Jednostka terytorialna	ogółem	mężczyźni	kobiety
	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		
Powiat skierniewicki	72,81	72,64	73,00
Powiat m. Skierniewice	4,63	5,41	3,95
Jednostka terytorialna	przemysł i budownictwo		
Powiat skierniewicki	13,73	19,10	8,25
Powiat m. Skierniewice	34,64	48,27	22,73
Jednostka terytorialna	handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja		
Powiat skierniewicki	3,76	4,17	3,34
Powiat m. Skierniewice	15,36	16,63	14,24
Jednostka terytorialna	działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości		
Powiat skierniewicki	0,45	0,08	0,83
Powiat m. Skierniewice	3,51	2,10	4,75
Jednostka terytorialna	pozostałe usługi		
Powiat skierniewicki	9,24	4,01	14,58
Powiat m. Skierniewice	41,85	27,58	54,33

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Z punktu widzenia działań podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, zwłaszcza w obszarze wspierania rozwoju działalności gospodarczej, istotne znaczenie może mieć wiedza na temat tendencji w tworzeniu nowych podmiotów, jak i likwidacji już istniejących. Jak wynika z tabeli 2.2.4. najczęściej likwidowanych jest przedsiębiorstw handlowych, budowlanych, przetwórstwa przemysłowego oraz z zakresu transportu i gospodarki magazynowej.

Tabela 2.2.4. Nowopowstałe i likwidowane podmioty gospodarcze wg sekcji PKD w Skierniewicach i powiecie skierniewickim w roku 2011

Seksja PKD NP – podmioty nowopowstałe L – podmioty likwidowane	Skierniewice		powiat skierniewicki	
	NP	L	NP	L
Seksja A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	3	7	10	8
Seksja B - Górnictwo i wydobywanie	3	0	0	0
Seksja C - Przetwórstwo przemysłowe	16	40	18	25
Seksja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	0	0	0
Seksja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	1	0	1
Seksja F - Budownictwo	44	93	29	34
Seksja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	118	236	45	79
Seksja H - Transport i gospodarka magazynowa	24	53	8	16
Seksja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10	20	7	5
Seksja J - Informacja i komunikacja	18	10	6	1
Seksja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	13	25	4	11
Seksja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5	3	0	0
Seksja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	37	55	7	5
Seksja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	22	8	4	5
Seksja O - Administracja publiczna i obrona narodo- wa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	0	0	0
Seksja P - Edukacja	12	17	1	3
Seksja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	24	23	3	2
Seksja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8	7	3	0
Seksja S - Pozostała działalność usługowa	22	29	17	12
Ogółem	382	627	162	207

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

2.3. Rynek pracy

2.3.1. Stopa bezrobocia

Sytuacja na lokalnym rynku pracy w Skierniewicach i powiecie skierniewickim, choć kształtuje się pod bezpośrednim wpływem zachowań działających tu przedsiębiorców (ich skłonności do zwiększania bądź zmniejszania zatrudnienia), to jednak bez wątpienia jest także uzależniona od makroekonomicznych tendencji zachodzących na poziomie krajowym oraz regionalnym. Z tego powodu podjęcie analizy lokalnych uwarunkowań powinno uwzględniać kontekst krajowych i regionalnych wskaźników rynku pracy. Potwierdzeniem słuszności takiego założenia jest prezentowane dalej zestawienie danych obrazujących stopę bezrobocia w powiatach skierniewickich (grodzkim i ziemskim) na tle stopy bezrobocia zarejestrowanego na poziomie województwa i kraju (tabela 2.3.1.1.). Jak widać, choć sytuacja na lokalnym rynku pracy była korzystniejsza od tej na poziomie wojewódzkim czy krajowym, to jednocześnie zachodziły tu podobne tendencje. Warto przy tym zaznaczyć, że pod względem stopy bezrobocia rejestrowanego relatywnie korzystniej prezentowała się sytuacja w powiecie ziemskim.

Tabela 2.3.1.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Skierniewicach i powiecie skierniewickim na tle Polski i województwa łódzkiego w latach 2008-2010

Jednostka terytorialna	ogółem		
	2008	2009	2010
	%		
Polska	9,5	12,1	12,4
województwo łódzkie	9,2	11,9	12,2
powiat skierniewicki	5,0	7,0	7,8
Skierniewice	6,5	9,0	9,4

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

2.3.2. Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Wg danych na I półrocze 2011 roku w mieście Skierniewice, do zawodów deficytowych (czyli takich, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie wyższe niż liczba osób poszukujących zatrudnienia w danym zawodzie) należą następujące zawody:

- salowa,
- spawacz ręczny gazowy,
- pracownik ochrony fizycznej bez licencji,
- technik prac biurowych,

- mechanik pojazdów samochodowych,
- operator koparko-ładowarki,
- tynkarz,
- pozostali kucharze,

W powiecie skierniewickim do zawodów deficytowych zaliczamy natomiast:

- technika prac biurowych,
- ogrodnika,
- sprzątaczkę biurową.

W przypadku zawodów nadwyżkowych, czyli takich w których występowało największe bezrobocie w I połowie 2011 roku, w mieście Skierniewice można zaliczyć:

- malarza budowlanego,
- blacharza samochodowego,
- tokarza/frezera obrabiarek sterowanych numerycznie,
- kucharza ,
- sprzedawcę,
- inżyniera ogrodnictwa,
- nauczyciela przedszkola,
- recepcjonistę,
- hydraulika.

W kontekście grup zawodowych w Skierniewicach do nadwyżkowych można przede wszystkim zaliczyć grupę kierowców, operatorów pojazdów, w powiecie skierniewickim natomiast grupę monterów. Największe natomiast szanse na znalezienie zatrudnienia (grupy zawodów deficytowych) mają pomoce domowe i sprzątaczkę, pracownicy usług osobistych oraz sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni. Ta ostatnia grupa należy stanowi także grupę zawodów deficytowych w powiecie skierniewickim.

Są ponadto grupy zawodów, w przypadku których między popytem i podażą występuje równowaga. Do tej grupy w Skierniewicach można zaliczyć :

- pracowników usług ochrony,
- pozostałych pracowników obsługi biura,

- przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych.

W powiecie skierniewickim są to natomiast:

- pomoce domowe i sprzątaczkę,
- ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych,
- kierownicy i operatorzy pojazdów.¹

2.3.3. Potencjał instytucji rynku pracy

Instytucje rynku pracy są podmiotami pozwalającymi realizować zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- rozwoju zasobów ludzkich;
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
- wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
- zwiększenia mobilności na rynku pracy.²

Instytucje rynku pracy to publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Na terenie Skierniewic oraz powiatu skierniewickiego funkcjonują następujące rodzaje instytucji rynku pracy:

- **publiczne służby zatrudnienia** – w ich skład wchodzi organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi. Na terenie Skierniewic i powiatu skierniewickiego działają dwie tego rodzaju instytucje (tabela 2.3.3.1.).

Tabela 2.3.3.1. Wykaz publicznych służb zatrudnienia na terenie Skierniewic i powiatu skierniewickiego

Nazwa publicznej służby zatrudnienia	Miejscowość	Adres
Powiatowy Urząd Pracy	Skierniewice	Al. Niepodległości 7
Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi	Skierniewice	Jagiellońska 28

Źródło: Publiczne Służby Zatrudnienia (www.psz.praca.gov.pl)

¹ „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie skierniewickim i powiecie – miasto Skierniewice za I półrocze 2011 r.”

² www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/

• **Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)** – są państwową jednostką budżetową nadzorowaną przez ministra właściwego do spraw pracy. OHP wykonują zadania Państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania. Powyższe zadania są realizowane poprzez Komendę Główną OHP oraz podległe jej 16 Wojewódzkich Komend OHP wraz z 49 Centrami Edukacji i Pracy Młodzieży oraz 9 Centrami Kształcenia i Wychowania. Ze względu na charakter realizowanych zadań podstawowe jednostki OHP dzielą się na jednostki o charakterze opiekuńczo-wychowawczym (w tym Centra Kształcenia i Wychowania, Ośrodki Szkolenia i Wychowania czy Hufce Pracy) oraz te realizujące zadania na rzecz rynku pracy (wśród nich: Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Biura Pracy czy Kluby Pracy). Na interesującym nas obszarze OHP w ramach swojej działalności statutowej prowadzi 5 jednostek (tabela 2.3.3.2.).³

Tabela 2.3.3.2. Wykaz publicznych służb zatrudnienia na terenie Skierniewic i powiatu skierniewickiego

Nazwa jednostki OHP	Miejscowość	Adres
Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży	Skierniewice	Mszczonowska 63
Mobilne Centrum Informacji Zawodowej		
Młodzieżowe Biuro Pracy		
Klub Pracy		
Hufiec Pracy 5-23	Skierniewice	Batorego 53

Źródło: Ochotnicze Hufce Pracy (www.ohp.pl)

• **agencje zatrudnienia** – są to niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Zgodnie z oficjalnym wykazem dostępnym na stronie internetowej Krajowego Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia na terenie Skierniewic działa 6 podmiotów świadczących tego rodzaju usługi (tabela 2.3.3.3.). W bazie danych agencji zatrudnienia nie został zarejestrowany żaden podmiot działający w powiecie skierniewickim.

Tabela 2.3.3.3. Wykaz czynnych agencji zatrudnienia na terenie Skierniewic i powiatu skierniewickiego

Nazwa agencji	Miejscowość	Adres	Data rozpoczęcia działalności
Axell Holandia Sp. z o.o.	Skierniewice	Rybieckiego 41	2-10-2007 (1-11-2004)
BHP & HR Doradztwo-Nadzór -Szkolenia Praca Tymczasowa	Skierniewice	Jagiellońska 29/110	31-01-2011

³ www.ohp.pl

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

Maria Kleszcz			
Fryzjerstwo Damsko-Męskie Piotr Zajac	Skierniewice	Rawska 12	03-10-2011
MARPOŻ Ochrona BHP I PPOŻ Ośrodek Szkoleniowo- Konsultingowy Mariusz Ste- fański	Skierniewice	Zadębie 2B	26-08-2009
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Skierniewicach	Skierniewice	Batorego 64C	03-07-2009
Trenkwalder&Partner Sp. z o.o.	Skierniewice	Czerwona 22	01-01-2004

*Źródło: Krajowy Rejestr Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia
(www.kraz.praca.gov.pl)*

• **instytucje szkoleniowe** – to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Zawierający informacje o zarejestrowanych tego rodzaju podmiotach Rejestr Instytucji Szkoleniowych podaje, że na terenie powiatu skierniewickiego działają jedynie 2 tego rodzaju instytucje, zaś na terenie miasta jest ich 20 (tabela 2.3.3.4.).

Tabela 2.3.3.4. Wykaz zarejestrowanych instytucji szkoleniowych działających na terenie Skierniewic i powiatu skierniewickiego

Nazwa instytucji szkoleniowej	Miejscowość	Adres
Ośrodek Szkolenia „Agat” S.C. Ryszard Przyłucki, Wojciech Kroc	Godzianów	Kawęczyn 15
Ośrodek Szkolenia Kierowców „Maniek” Mariusz Wieczorek	Skierniewice	Sierakowice Lewe 82
Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego	Skierniewice	Kaczyńskiego 7
Szkoła Nauki Jazdy „Auto Partner” Szczechowicz Grażyna	Skierniewice	Konstytucji 3-Maja 2
Studio Szkoleniowe „Black&White” Elżbieta Wiązowska	Skierniewice	Jagiellońska 6
Stowarzyszenie Centrum Inicjatyw Rozwoju Regionalnego	Skierniewice	Armii Krajowej 59 lok. 17
Ryszard Targowski Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowe „FANT”	Skierniewice	Rawska 37
Pro-Euro Consulting Dominik Karmazyn	Skierniewice	Armii Krajowej 59 lok. 17
Ośrodek Szkolenia Kierowców „Widok” Wiesław Słojewski	Skierniewice	Widok 1A
Ośrodek Szkolenia Kierowców „Ekonomik” Tadeusz Belc	Skierniewice	Szarotek 11

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

Ośrodek Kształcenia Pracowników Ochrony s.c. Tadeusz Gruchała, Witold Mioduchowski	Skierniewice	Zamoyskiego 40
Okręgowy Związek Piłki Nożnej Skierniewice	Skierniewice	Pomologiczna 8/19
Meritum Szkolenia i Doradztwo Anna Łyżeń	Skierniewice	Nowobielańska 7
Marpoż Ochrona BHP i PPOŻ Ośrodek Szkoleniowo-Konsultingowy	Skierniewice	Zadębie 2B
Izabela Belina „Ogrody”	Skierniewice	Sucharskiego 2/28
Edyta Kolas Nauka Jazdy Stacja	Skierniewice	Dworcowa 1A
Edu-project Radosław Krokocki	Skierniewice	Sobieskiego 47/51/30
Centrum Szkoleniowo-Wydawnicze „CDN” Hilary Górski	Skierniewice	Partyzantów 2
Centrum Kształcenia Ustawicznego	Skierniewice	Al. Niepodległości 4
Biuro Szkolenia i Tłumaczeń Językowych „Watrał” Kubacka Aleksandra	Skierniewice	Cicha 12C/27
Agencja Szkoleniowa AP Griniar Joanna Przybył	Skierniewice	Liliowa 6
„Konkret” Firma Szkoleniowo-Doradcza Luiza Kosińska	Skierniewice	Jagiellońska 6/55

Źródło: Rejestr Instytucji Szkoleniowych (www.ris.praca.gov.pl)

• **instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego** – zaliczamy do nich organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą. Na terenie Skierniewic i powiatu skierniewickiego działa kilkanaście tego rodzaju podmiotów, wśród których można wymienić Cech Rzemiosł Różnych, Stowarzyszenie na Rzecz Młodzieży „Brama”, Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionu Skierniewickiego "Most" czy też Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich "OPUS" – biuro lokalne w Skierniewicach).⁴

Jak widać z powyższych zestawień instytucje funkcjonujące na skierniewickim rynku pracy dysponują dość zróżnicowaną ofertą usług obejmującą doradztwo

⁴ Na podstawie: www.bazy.ngo.pl oraz opracowania „Potencjał Instytucji Rynku Pracy w powiecie skierniewickim” – raportu z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”

zawodowe, pośrednictwo pracy czy szkolenia i kursy wyposażające w kwalifikacje zawodowe. Relatywnie często kierują one przy tym swoją ofertę do osób młodych.⁵

⁵ „Potencjał Instytucji Rynku Pracy w powiecie skierniewickim” – raportu z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”

III. SYTUACJA OSÓB BEZROBOTNYCH PONIŻEJ 30 ROKU ŻYCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY

3.1. Zarejestrowani bezrobotni do 30 roku życia

Struktura osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na luty 2012 przedstawiała się następująco: ogółem zarejestrowanych było 1499, w tym 768 kobiet i 731 mężczyzn. W powiecie grodzkim zarejestrowanych było 807 bezrobotnych w tym wieku, zaś w powiecie ziemskim 692. W relacji do miesiąca poprzedniego zmniejszyła się dysproporcja pomiędzy liczbą zarejestrowanych kobiet i mężczyzn.

Liczba bezrobotnych na początku roku 2012 jest także wyższa niż w roku 2011, kiedy to z kolei mieliśmy do czynienia ze zmniejszaniem się liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP. W każdym z lat objętych analizą liczba bezrobotnych kobiet była przy tym wyraźnie wyższa niż mężczyzn. W 2012 roku doszło jednak pod tym względem do zniwelowania dysproporcji.

Tabela 3.1.1. Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach w latach 2010-2012 wg płci

Rok/ miesiąc	Osoby bezrobotne	Powiat miasto Skierniewice	Powiat skierniewicki	Łącznie
2010	Ogółem, w tym:	713	635	1348
	kobiety	401	365	766
	mężczyźni	312	270	582
2011	Ogółem, w tym:	682	608	1290
	kobiety	383	339	722
	mężczyźni	299	269	568
Styczeń 2012	Ogółem, w tym:	769	684	1453
	kobiety	407	355	762
	mężczyźni	362	329	691
Luty 2012	Ogółem, w tym:	807	692	1499
	kobiety	414	354	768
	mężczyźni	393	338	731

Źródło: PUP Skierniewice

W omawianej grupie bezrobotnych nieznacznie przeważają osoby do 25 roku życia. Bezrobotni z tej kategorii wiekowej stanowią 57-58% wszystkich bezrobotnych poniżej 30 roku życia.

Tabela 3.1.2. Struktura wiekowa populacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w latach 2010-2012 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach

Rok/ miesiąc	Wiek	Powiat miasto Skierniewice	Powiat skierniewicki	Łącznie
2010	Do 25 ⁶ roku życia	371	422	793
	25-30 lat	342	213	555
2011	Do 25 roku życia	344	398	742
	25-30 lat	338	210	548
Styczeń 2012	Do 25 roku życia	382	440	822
	25-30 lat	387	244	631
Luty 2012	Do 25 roku życia	412	449	861
	25-30 lat	395	243	638

Źródło: PUP Skierniewice

Odsetek kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka w kolejnych latach nie ulegał większym zmianom i kształtował się na poziomie 8-9%. Podobnie odsetek kobiet samotnie wychowujących co najmniej 1 dziecko do 18 roku, który wynosił ok. 6-7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych poniżej 30 roku życia.

Osoby niepełnosprawne stanowią 2-3% tej kategorii wiekowej osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach.

Tabela 3.1.3. Kobiety i osoby niepełnosprawne w strukturze populacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w latach 2010-2012 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach

Osoby bezrobotne	Rok/ miesiąc	Powiat miasto Skierniewice	Powiat skierniewicki	Łącznie
Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	2010	70	52	122
	2011	71	44	115
	Styczeń 2012	70	48	118
	Luty 2012	74	51	125
Samotnie wychowu- jący co najmniej 1 dziecko do 18 roku życia	2010	64	31	95
	2011	69	29	98
	Styczeń 2012	68	32	100
	Luty 2012	67	33	100
Niepełnosprawni	2010	17	13	30
	2011	21	14	35
	Styczeń 2012	24	12	36
	Luty 2012	24	10	34

Źródło: PUP Skierniewice

⁶ Dotyczy osób, które jeszcze nie ukończyły 25 roku życia

W roku 2011 w stosunku do roku 2010 zdecydowanie wzrosła liczba osób długotrwale bezrobotnych. W 2010 kategoria ta stanowiła 22% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych poniżej 30 roku życia, natomiast w roku 2011 wzrosła do 31% i na podobnym poziomie kształtuje się na początku roku 2012.

Odsetek osób pozbawionych kwalifikacji waha się na poziomie 24-26%, natomiast procent bezrobotnych bez doświadczenia w latach 2011-2012 wynosił 45%, w niewielkim stopniu spadając w roku 2012 (do poziomu 43%).

Tabela 3.1.4. Status osób bezrobotnych zarejestrowanych w latach 2010-2012 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach

Osoby bezrobotne	Rok/miesiąc	Powiat miasto Skierniewice	Powiat skierniewicki	Łącznie
Długotrwale bezrobotni	2010	150	150	300
	2011	212	194	406
	Styczeń 2012	230	219	449
	Luty 2012	239	228	467
Bez kwalifikacji	2010	210	118	328
	2011	194	142	336
	Styczeń 2012	217	153	370
	Luty 2012	240	157	397
Bez doświadczenia	2010	281	331	612
	2011	286	298	584
	Styczeń 2012	300	320	620
	Luty 2012	329	316	645

Źródło: PUP Skierniewice

Struktura wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych poniżej 30 roku życia pozostaje w kolejnych latach na bardzo zbliżonym poziomie. Najliczniejszą grupę stanowią osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe (26-28%). Najmniej liczną grupą osób w interesującej nas kategorii wiekowej są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, co oznacza, że istnieje na lokalnym rynku relatywnie większy popyt na konkretne kwalifikacje zawodowe (por. tab. 3.2.3. Zawody najczęściej wskazywane w ofertach o pracę w latach 2010-11). Względnie niższa jest także liczba osób z wykształceniem wyższym, czego przyczyną jest z jednej strony możliwie lepsza sytuacja takich osób na rynku pracy, z drugiej zaś to, że często znajdują one zatrudnienie poza lokalnym rynkiem pracy (w Warszawie czy Łodzi). Niski natomiast udział osób z wykształceniem gimnazjalnym wynika zapewne z faktu, że osoby takie zazwyczaj kontynuują naukę, nie trafiając bezpośrednio na rynek pracy.

Tabela 3.1.5. Struktura wykształcenia populacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w latach 2010-2012 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach

Rok/ miesiąc	Wykształcenie	Powiat miasto Skierniewice	Powiat skierniewicki	Łącznie
2010	wyższe	141	110	251
	policealne i średnie zawodowe	161	198	359
	średnie ogólnokształcące	168	108	276
	zasadnicze zawodowe	102	125	227
	gimnazjalne i poniżej	141	94	235
2011	wyższe	149	86	235
	policealne i średnie zawodowe	140	218	358
	średnie ogólnokształcące	142	117	259
	zasadnicze zawodowe	97	102	199
	gimnazjalne i poniżej	154	85	239
Styczeń 2012	wyższe	168	92	260
	policealne i średnie zawodowe	153	243	396
	średnie ogólnokształcące	157	130	287
	zasadnicze zawodowe	113	118	231
	gimnazjalne i poniżej	178	101	279
Luty 2012	wyższe	159	90	249
	policealne i średnie zawodowe	164	233	397
	średnie ogólnokształcące	167	129	296
	zasadnicze zawodowe	117	128	245
	gimnazjalne i poniżej	200	112	312

Źródło: PUP Skierniewice

3.2. Oferta wsparcia ze strony PUP w Skierniewicach

Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach w ramach swojej działalności statutowej podejmuje szereg działań mających na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych, w tym osób młodych. Stosowane są różne formy wsparcia, od pośrednictwa pracy, przez doradztwo zawodowe, umożliwianie osobom bezrobotnym odbywania staży czy zakładania działalności gospodarczej.

W przypadku Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia zarówno w roku 2010, jak i 2011 były staże. Warto zauważyć, iż zdecydowanie częściej korzystały z nich kobiety, co może oznaczać, że

przywiązują one większą wagę do kształtowania swojego doświadczenia zawodowego z nadzieją na znalezienie zatrudnienia. Inną przyczyną mniejszego zainteresowania mężczyzn tą formą wsparcia może być fakt łatwiejszego znajdowania przez nich zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Zwraca także uwagę wyraźnie mniejsza liczba staży zrealizowanych w 2011 roku, co może z kolei wynikać ze zmniejszenia środków dostępnych w urzędach pracy na finansowanie tego rodzaju działań aktywizujących.

Znaczna liczba bezrobotnych korzysta również z poradnictwa zawodowego oferowanego przez PUP Skierniewice i jest to druga co do częstotliwości wykorzystania forma wsparcia oferowana przez urząd. Ponownie mamy do czynienia z większym zainteresowaniem kobiet, których w 2010 roku z tej formy wsparcia skorzystało dwukrotnie więcej niż mężczyzn, choć w roku 2011 tego rodzaju dysproporcja między płciami nie pojawiła się.

Kolejne z działań najczęściej wybieranych przez osoby bezrobotne do 30 roku życia to szkolenia oraz dotacje, których beneficjentami z kolei częściej byli mężczyźni. W przypadku dotacji może to po raz kolejny oznaczać, że lokalna gospodarka stwarza więcej możliwości zaistnienia na rynku pracy mężczyznom.

W 2010 roku relatywnie wyraźnie zaznaczał się także udział doposażeń, studiów podyplomowych oraz prac interwencyjnych, które to działania w 2011 roku nie pojawiały się w ogóle bądź sporadycznie. Jest to zgodne z generalną tendencją, zgodnie z którą w 2011 roku znacznemu ograniczeniu uległa aktywność Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach w zakresie różnych form aktywizacji osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia, przy jednoczesnym bardzo niewielkim spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych w tym wieku.

Tabela 3.2.1. Formy wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wykorzystywane przez osoby bezrobotne do 30 roku życia w latach 2010-2011

Formy wsparcia	2010			2011		
	K	M	Łącznie	K	M	Łącznie
Staże	464	160	624	88	29	117
- w tym osoby do 25 r. ż.	203	119	322	68	26	94
Poradnictwo zawodowe	327	156	483	57	59	116
- w tym osoby do 25 r. ż.	115	105	220	28	43	71
Szkolenia	48	132	180	6	52	58
- w tym osoby do 25 r. ż.	19	92	111	2	34	36
Dotacje	44	66	110	11	22	33
- w tym osoby do 25 r. ż.	14	24	38	2	6	8
Doposażenia	26	47	73	5	5	10
- w tym osoby do 25 r. ż.	19	36	55	3	5	8

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

Studia podyplomowe	16	8	24	0	0	0
- w tym osoby do 25 r. ż.	3	5	8	0	0	0
Prace interwencyjne	11	6	17	6	3	9
- w tym osoby do 25 r. ż.	9	3	12	6	3	9
Roboty publiczne	0	13	13	0	4	4
- w tym osoby do 25 r. ż.	0	11	11	0	4	4

Źródło: PUP Skierniewice

Liczba ofert pracy złożonych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach w 2010 roku wyniosła 1197. Oferty pochodziły z 585 firm. W 2011 roku liczba ofert była znacznie mniejsza – 340 firm złożyło 709 ofert pracy. Przez 2 pierwsze miesiące 2012 roku 83 firmy złożyły w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach 105 ofert pracy.

Tabela 3.2.2. Liczba ofert pracy dostępnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach w latach 2010-2011

	2010	2011	Styczeń –luty 2012
Liczba ofert pracy	1197	709	105
Liczba firm składających oferty	585	340	83

Źródło: PUP Skierniewice

W latach 2010 i 2011 najwięcej ofert pracy dotyczyło zawodów: technik prac biurowych, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego oraz robotnik gospodarczy. W roku 2010 można było zauważyć znaczną przewagę liczebną ofert skierowanych do techników biurowych i sprzedawców, natomiast w roku 2011 nie odbiegała już ona znacząco od liczby pozostałych ofert. Relatywnie dużym zainteresowaniem cieszą się też umiejętności kierowców samochodów ciężarowych.

Tabela 3.2.3. Zawody najczęściej wskazywane w ofertach o pracę zgłaszanych do Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach w latach 2010-11

Zawód	Liczba ofert pracy w 2010	Liczba ofert pracy w 2011
Technik prac biurowych	173	49
Sprzedawca (w tym w branży spożywczej)	115	55
Kierowca samochodu ciężarowego	50	41
Robotnik gospodarczy	46	21
Robotnik budowlany	30	18
Fryzjer	26	-
Magazynier	22	-
Sprzątaczką biurowa	21	20
Operator koparko-ładowarki	20	13
Nauczyciel przedszkola	18	-

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

Kosmetyczka	17	-
Kierowca samochodu osobowego	16	-
Technik administracji	15	-
Mechanik samochodów osobowych (ew. mechanik pojazdów samochodowych)	15	11
Sekretarka	13	-
Kucharz	13	-
Księgowy	12	-
Ślusarz	11	10
Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	10	-
Operator maszyn drogowych	-	12

Źródło: PUP Skierniewice

3.3. Projekty i programy przeciwdziałania bezrobociu

W latach 2010-2012 Powiatowy Urząd Pracy zrealizował bądź realizuje dwa projekty, których beneficjentami są osoby bezrobotne poniżej 30 roku życia.

- maj-grudzień 2010 roku – **Program aktywizacji zawodowej osób poniżej 30 roku życia** – finansowany ze Środków Funduszu Pracy stanowiących rezerwę Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W ramach projektu finansowane były staże, szkolenia, jak również studia podyplomowe.

- 1 stycznia-31 grudnia 2012 r. – **projekt "MOJA SZANSA"**. Jego celem głównym jest podniesienie do końca 2012 roku aktywności zawodowej i zdolności do zatrudnienia 83 bezrobotnych kobiet i mężczyzn z Miasta Skierniewice i powiatu skierniewickiego.

Projekt skierowany jest do 103 osób (66 kobiet i 47 mężczyzn) zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach jako osoby bezrobotne, w tym w szczególności do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wymienionych w art. 49 ustawy z dnia 20.IV.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz.415 z późn. zm.)

Priorytetowo traktowane będą kobiety i mężczyźni:

- **do 25 roku życia,**
- powyżej 50 roku życia,
- niepełnosprawni,
- zamieszkujący tereny wiejskie,
- długotrwale bezrobotni.

W ramach projektu oferowane są następujące formy wsparcia:

- staże – ogółem dla 83 kobiet i mężczyzn;
- jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej wraz ze wsparciem szkoleniowo-doradczym – ogółem dla 20 kobiet i mężczyzn.

• **Projekt „Elastyczne rozwiązania na rynku pracy”** – jest realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi i wpisuje się w temat: Upowszechnianie i promocja alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy (w tym m.in. telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca rotacyjna). Jest to pierwsze przedsięwzięcie WUP w Łodzi realizowane w partnerstwie ponadnarodowym. W testowaniu i upowszechnianiu elastycznych form zatrudnienia w woj. łódzkim urzędnikom pomagają będą eksperci z Danii, gdzie narodziła się idea elastycznego i bezpiecznego rynku pracy.

Celem projektu jest upowszechnienie na terenie województwa łódzkiego duńskiej idei flexicurity poprzez zaadaptowanie rozwiązań duńskich w zakresie aktywizacji grup defaworyzowanych na rynku pracy oraz stosowania alternatywnych form zatrudnienia. Jednym z działań zmierzających do osiągnięcia powyższego celu jest wdrożenie Programu Pilotażowego, w którym połączony zostanie model aktywizacji zawodowej grup defaworyzowanych Well-box z wybranymi modelami elastycznych form zatrudnienia dopasowanymi do potrzeb danej grupy osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Program pilotażowy będzie realizowany w formie stażu (do 6 miesięcy) u pracodawców z terenu województwa łódzkiego, który poprzedzony będzie testem modelu aktywizacji grup defaworyzowanych Well-box (praca z doradcą zawodowym na terenie zakładu pracy, szkolenie zawodowe). Z tego powodu projekt kierowany jest m.in. do pracodawców, którzy byliby zainteresowani przyjęciem pracownika na staż i przetestowaniem jednej z form niestandardowej organizacji pracy w swojej firmie: skrócony dzienny wymiar czasu pracy (sparejob), skrócony tydzień pracy (flexjob) lub praca wykonywana poza zakładem pracy (telepraca).

W ramach projektu zaplanowano zrealizowanie 60 staży dla 3 grup osób najbardziej defaworyzowanych na rynku pracy, a mianowicie dla:

- osób 50+ (I edycja staży);
- osób niepełnosprawnych (II edycja);
- kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka (III edycja staży).

W skład dwóch spośród trzech wymienionych wyżej grup mogą wejść osoby bezrobotne poniżej 30 roku życia.

IV. KONCEPCJA BADANIA LOKALNEGO RYNKU PRACY

4.1. Cel i zakres badania

Przedmiotem badania zleconego przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach była diagnoza lokalnego rynku pracy (obejmującego dwa powiaty skierniewickie: grodzki i ziemski) w kontekście aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych do 30 roku życia.

Do osiągnięcia celu głównego, jakim jest zbadanie różnych aspektów sytuacji osób bezrobotnych, miała się przyczynić realizacja szeregu celów szczegółowych sformułowanych w efekcie oczekiwań postawionych przez instytucję zlecającą. Odwołują się one zarówno do diagnozy różnych aspektów sytuacji życiowej oraz zawodowej przedmiotowych grup osób bezrobotnych, jak i do potrzeb oraz zachowań pracodawców na lokalnym rynku pracy. Cele te zostały sformułowane w następujący sposób:

- analiza sytuacji rodzinnej i materialnej osób bezrobotnych do 30 roku życia,
- diagnoza sytuacji zawodowej tych osób (predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji zawodowych, umiejętności, dotychczasowego doświadczenia zawodowe),
- rozpoznanie barier utrudniających znalezienie zatrudnienia, zarówno zawodowych jak i społecznych,
- analiza przyczyn, dla których usługi i instrumenty rynku pracy stosowane uprzednio wobec klientów PUP okazały się niewystarczające do jego powrotu na rynek pracy lub utrzymania miejsc pracy,
- analiza specyficznych potrzeb klientów PUP, które są niezbędne do ich efektywnego powrotu na rynek pracy,
- określenie stanu i stworzenie prognozy zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych do 30 roku życia,
- zdiagnozowanie potrzeb i pożądanego profilu pracowników w tej grupie bezrobotnych (zawody, kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie zawodowe),
- rozpoznanie potrzeb pracodawców w zakresie różnych form wsparcia przy zatrudnianiu tej grupy osób bezrobotnych (usługi i instrumenty rynku pracy oraz specyficzne elementy służące wspieraniu zatrudnienia).

4.2. Sposób realizacji procesu badawczego

Realizacja sformułowanych wyżej celów badawczych implikowała przeprowadzenie badania zgodnie z założeniami triangulacji metodologicznej, rozumianej jako zwielokrotnienie:

- metod i technik badawczych (triangulacja metodologiczna) – kontrolowanie spójności wniosków formułowanych przy wykorzystaniu różnych metod i technik gromadzenia danych;
- źródeł informacji (triangulacja źródeł informacji) – pozyskiwanie danych od różnych aktorów i przedstawicieli różnych grup;
- typów danych (triangulacja teoretyczna) – zwielokrotnienie rodzajów zbieranych i analizowanych danych (dane jakościowe-dane ilościowe, dane wtórne-dane pierwotne)

Zastosowanie w procesie badawczym założeń triangulacji metodologicznej pozwoliło na uzyskanie bardziej wiarygodnych danych i informacji, a następnie – już w procesie analizy eksperckiej – umożliwiło sformułowanie miarodajnych wniosków. Z tak przyjętego założenia metodologicznego wynikała propozycja zastosowania w procesie pozyskiwania danych pierwotnych i wtórnych kilku technik badawczych.

Desk research – pozyskanie i analiza danych zastanych

Ta część procesu badawczego składa się z dwóch faz: pozyskiwania danych zastanych oraz ich analizy. Metoda zwana *desk research* polega na wykorzystaniu dostępnych źródeł informacji na temat przedmiotu badania. Jest immanentną częścią większości procesów badawczych, gdzie analiza stanu faktycznego jest działaniem kluczowym dla przyszłego wnioskowania.

Podstawową zaletą wykorzystania danych zastanych w procesie badawczym jest dostępność materiałów i brak konieczności ich pozyskiwania w sposób właściwy dla danych pierwotnych. Dodatkowo wpływ badacza na materiał jest minimalny, ewentualne pomyłki mogą zostać szybko zweryfikowane, a dyskusyjny fragment analizy może zostać bez problemu powtórzony. Warto jednak zauważyć, że główną wadą korzystania z materiałów już wytworzonych, a więc nie będących przygotowanymi na potrzeby konkretnego badania i jego celów, jest konieczność zastosowania uzupełniających badań.

W pierwszej fazie badania zostały zgromadzone wszelkie dostępne raporty i opracowania poświęcone szeroko rozumianej problematyce sytuacji osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy. Istotą *desk research* jest bowiem wykorzystywanie już istniejących informacji statystycznych i/lub opisowych zgromadzonych przez różne organizacje, instytucje oraz podmioty życia społecznego. Część

z tych informacji miała charakter gotowych opracowań i raportów, część jednak była udostępniana przez badane instytucje w postaci luźnych zestawień przygotowywanych na życzenie badacza.

Pozyskując dane do analizy *desk resarch* należy przy tym mieć świadomość szeregu ograniczeń, na jakie można napotkać w procesie badawczym. Może bowiem okazać się, że określona część dostępnych danych informacji nie zawsze będzie w pełni odpowiadać potrzebom badania. W związku z tym jest ono narażone na ryzyko niekompletności odpowiedzi na postawiony problem badawczy, czego przyczynami mogą być m.in.:

- brak aktualnych danych (szczególnie dotyczy danych statystycznych),
- ograniczony dostęp do danych,
- opracowania zbiorcze na poziomie makro z pominięciem danego regionu.

Pozyskane dane zostaną następnie poddane procesowi analizy pod kątem pozyskania informacji służących realizacji założonych celów badawczych.

Badanie CATI wśród pracodawców z lokalnego rynku pracy

CATI (*Computer-assisted telephone interviewing*) jest techniką badań sondażowych, w której ankieterzy prowadzą wywiady za pomocą specjalistycznego oprogramowania komputerowego. Oprogramowanie używane w badaniach CATI zarządza procesem zbierania informacji. Jest to możliwe dzięki wbudowanym regułom przejścia i pomijania pytań, a także funkcji automatycznego zapisywania odpowiedzi w bazie danych. CATI jest techniką badań ilościowych.

W badaniu zostało przebadanych 100 losowo wybranych pracodawców z terenu Skierniewic i powiatu skierniewickiego. Dobór próby przeprowadzony został z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa w oparciu o dane dotyczące przedsiębiorstw pozyskane z dwóch źródeł. Pierwszym z nich był udostępniony badaczom wykaz pracodawców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy w Skierniewicach, który to wykaz został uzupełniony o dane dotyczące przedsiębiorstw z obszaru powiatów skierniewickich (grodzkiego i ziemskiego), znajdujące się w bazie danych firm HBI Polska (dane z maja 2011 r.). Połączony operat liczył w sumie 577 rekordów (N=577). Jego struktura została zobrazowana w prezentowanej dalej tabeli (tabela 4.2.1.). Jak widać pod względem liczby podmiotów mamy do czynienia z pewną nadreprezentatywnością mikro- i małych przedsiębiorstw.

Tabela 4.2.1. Struktura badanej populacji pracodawców z obszaru badań oraz dobór próby do badań CATI

Kategoria przedsiębiorstw	Liczba podmiotów (udział %)	Liczba pracowników (udział %)	Założona liczba CATI:	Zrealizowana liczba CATI:
Mikro	424 (81,42%)	1071 (8,23%)	CATI n=15 (dobór próby warstwowo-losowy)	CATI n=70
Małe	97 (18,58%)	1986 (15,26%)	CATI n=29 (dobór próby warstwowo-losowy)	CATI n=19
Średnie	43 (6,63%)	4504 (34,62%)	CATI n=43 (dobór próby warstwowo-celowy)	CATI n=9
Duże	13 (2,00%)	5450 (41,89%)	CATI n=13 (dobór próby warstwowo-celowy)	CATI n=2
RAZEM	577	13011	CATI N=100	CATI N=100

Źródło: opracowanie własne

Rozkład częstości uległ natomiast rozproszeniu w sytuacji uwzględnienia skali zatrudnienia w firmach zaklasyfikowanych w poszczególnych kategoriach. W ocenie autorów koncepcji badawczej skala zatrudnienia (wielkość firm) ma przy tym kluczowe znaczenie jako zmienna warunkująca przyszłe tendencje na rynku pracy – szanse na przyrost liczby miejsc pracy są większe w przypadku firm zatrudniających kilkadziesiąt lub kilkaset pracowników niż w firmach kilkuosobowych. Z tego powodu w ramach CATI badaniu została podjęta próba dotarcia do wszystkich firmy zaklasyfikowanych jako średnie i duże przedsiębiorstwa. W przypadku pozostałych firm, tj. klasyfikowanych jako mikro- lub małe przedsiębiorstwa, został zastosowany warstwowo-losowy dobór próby.

W procesie realizacji procesu badawczego założenia metodyczne zostały zmodyfikowane w efekcie trudności w rekrutacji respondentów. Z tego też powodu finalny rozkład próby jest bliższy proporcjom wynikającym z liczby poszczególnych rodzajów przedsiębiorstw.

Badania ankietowe wśród osób bezrobotnych do 30 roku życia

Ankieta jest metodą zdobywania informacji przez pytanie wybranych osób za pośrednictwem drukowanej listy pytań, zwanej kwestionariuszem. Cechą charakterystyczną badania ankietowego jest fakt, że odczytywaniem pytań i zapisywaniem odpowiedzi zajmuje się tu osobiście sam respondent, bez udziału towarzyszącego mu ankietera. Pytania zawarte w ankiecie mogą mieć zarówno charakter otwarty, jak i zamknięty.

Ankiety zostały przeprowadzone wśród 100 respondentów z grupy osób bezrobotnych do 30 roku życia będących klientami Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach. Miejscem realizacji badania była siedziba urzędu. Ankiety były rozdawane osobom z grupy docelowej przez pracowników tego urzędu (m. in. doradców zawodowych). Wykorzystanie pomocy urzędników, czyli osób znanych respondentom, miało na celu zwiększenie zwrotności ankiety, a także uzyskanie bardziej rzetelnych danych.

Jakościowe wywiady pogłębione (IDI) z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach oraz pracodawcami ze Skierniewic i powiatu skierniewickiego

Technika pogłębionego wywiadu indywidualnego jest klasyczną techniką badań jakościowych. Dysponujący listą pytań (scenariuszem wywiadu) badacz ma w trakcie rozmowy możliwość dopasowania przebiegu rozmowy do wiedzy i kompetencji respondenta, uzyskując pogłębione bądź uzupełniające informacje. Zastosowanie wywiadów pogłębionych pozwoliło na uzyskanie większej ilości informacji, co rozszerzyło obszar badawczy, a także dostarczyło wiedzy umożliwiającej udzielenie odpowiedzi na przyjęte pytania badawcze. Istotną zaletą indywidualnych wywiadów pogłębionych jest możliwość poznania osobistych opinii respondentów bezpośrednio zajmujących się zagadnieniami zawartymi w przedmiocie zamówienia.

Wywiady IDI przeprowadzone zostały z 2 grupami respondentów:

- pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach (N=2). W przypadku tej grupy respondentów zastosowany został dobór celowy. Respondenci zostali wytypowani przez Zamawiającego;
- pracodawcami z powiatu skierniewickiego (N=3). Dobór próby przeprowadzony został w sposób celowy tj. głównym kryterium wyboru było dotarcie do pracodawców, którzy nie współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Skierniewicach. Takie kryterium doboru respondentów wynikało z:

- faktu, iż potrzeby tej grupy przedsiębiorców nie są znane pracownikom Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach,

- chęci pozyskania wiedzy na temat przyczyn niekorzystania przez przedsiębiorców z usług oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach.

W efekcie przeprowadzonego doboru respondentów w badaniu IDI udział wzięli:

- MP – zastępca dyrektora z małego przedsiębiorstwa (spółka z o. o. zajmująca się produkcją i sprzedażą, zatrudnia osoby poniżej 30 roku życia);
- ŚP – główna księgowa ze średniego przedsiębiorstwa (spółka z o. o. prowadząca działalność handlową, zatrudnia osoby poniżej 30 roku życia);
- DP – specjalistka do spraw personalnych i administracji z dużego przedsiębiorstwa (spółka z o. o. zajmująca się produkcją i przetwórstwem, zatrudnia osoby poniżej 30 roku życia);
- PP – pośrednik pracy z PUP Skierniewice;
- DZ – doradca zawodowy z PUP Skierniewice.

Ostatnim etapem pracy badawczej było zestawienie efektów poszukiwań badawczych prowadzonych w ramach *desk research*, IDI oraz CATI. Zgodnie z założeniami triangulacji metodologicznej wyniki badań uzyskane przy pomocy poszczególnych metod badawczych zostały zestawione celem wychwycenia prawidłowości w obrębie badanego zjawiska, ale również wykrycia ewentualnych rozbieżności. Efektem pracy jest kompleksowa prezentacja poszczególnych zagadnień związanych z sytuacją wybranych grup osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy podległym oddziaływaniu Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach. Jej zwieńczeniem są wnioski i rekomendacje będące podstawą do zaplanowania konkretnych działań dla osób bezrobotnych do 30 roku życia.

V. OSOBY BEZROBOTNE DO 30 ROKU ŻYCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY W ŚWIEŁLE WYNIKÓW BADAŃ

5.1. Badanie wśród osób bezrobotnych do 30 roku życia

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone wśród osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach. Populacja składała się niemal w równych częściach z kobiet (49%) i mężczyzn (51%), przy czym w większości są to osoby do 25 roku życia. Jeśli chodzi o wykształcenie, to największa grupa osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu ukończyła co najwyżej szkołę średnią. Niewielu respondentów zadeklarowało wykształcenie wyższe, co może oznaczać, że osoby takie mają relatywnie lepszą pozycję na rynku pracy ułatwiającą im znalezienie zatrudnienia. Jedynie 3% respondentów to osoby deklarujące niepełnosprawność. W kontekście pochodzenia respondentów, w niemal równym stopniu zamieszkują oni Skierniewice oraz tereny wiejskie.

Tabela 5.1.1. Wybrane cechy demograficzne respondentów

Cechy demograficzne	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Wiek:			
Do 25 lat	34%	36%	70%
26-30 lat	15%	15%	30%
Niepełnosprawność:			
tak	2%	1%	3%
nie	44%	49%	93%
brak odpowiedzi	3%	1%	4%
Wykształcenie:			
wyższe magisterskie	6%	3%	9%
wyższe zawodowe - inżynier	0%	2%	2%
wyższe zawodowe - licencjat	4%	1%	5%
średnie	22%	24%	46%
zasadnicze zawodowe	13%	10%	23%
gimnazjalne	2%	9%	11%
podstawowe i niepełne podstawowe	2%	1%	3%
brak odpowiedzi	0%	1%	1%

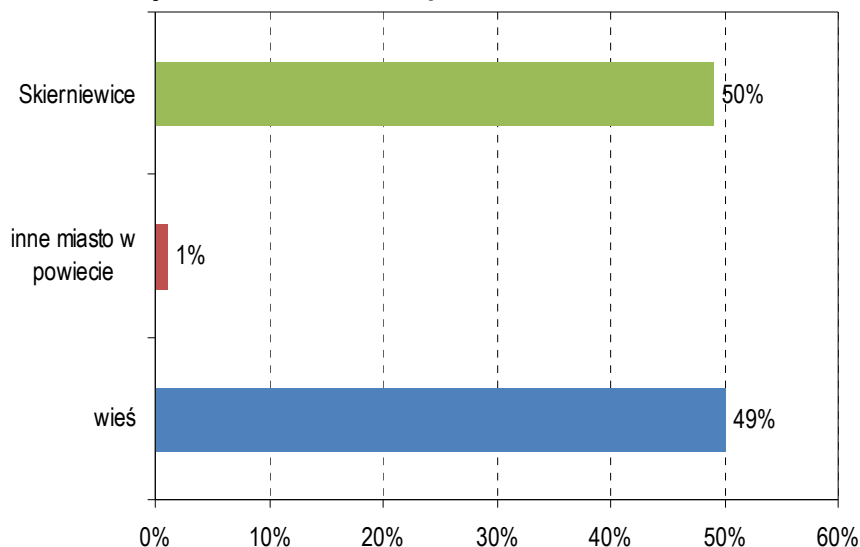
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.1.2. Zawód wyuczony respondentów

Zawód wyuczony	N	%
brak zawodu wyuczonego	16	16,0%
sprzedawca	7	7,0%
technik ekonomista	5	5,0%
socjolog	3	3,0%
mechanik	3	3,0%
mechanik samochodowy	3	3,0%
urzędnik, pracownik administracji	2	2,0%
ekonomista	2	2,0%
fryzjer	2	2,0%
kucharz małej gastronomii	2	2,0%
logistyk	2	2,0%
technik architektury krajobrazu	2	2,0%
technik handlowiec	2	2,0%
inne (po 1 wskazaniu)	30	30,0%
brak odpowiedzi	19	19,0%
Ogółem	100	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Wykres 5.1.1. Miejsce zamieszkania respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

5.1.1. Sytuacja rodzinna i materialna

Utrata pracy wiąże się zazwyczaj z utratą dochodów skutkujących obniżeniem standardu życia czy ograniczeniem potrzeb. W przypadku respondentów badania jedynie w ponad jednej czwartej przypadków mamy do czynienia z sytuacją, w której będący w dyspozycji danej osoby (rodziny) dochód nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb. W pozostałych przypadkach respondenci nie deklaruowali poważnych problemów materialnych, co może wynikać z faktu, że osoby te otrzymują wsparcie rodziców, współmałżonka lub też utrzymują się ze świadczeń socjalnych (renta).

Tabela 5.1.1.1. Ocena własnej sytuacji materialnej dokonana przez respondentów

Obecna sytuacja materialna	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
wystarcza mi na wszystko bez specjalnego oszczędzania	3 6,1%	2 3,9%	5 5,0%
żyję oszczędnie i wystarcza mi na zaspokojenie podstawowych	36 73,5%	32 62,7%	68 68,0%
pieniędzy nie wystarcza nawet na podstawowe potrzeby (jedzenie, ubranie, opłaty)	10 20,4%	17 33,3%	27 27,0%
Ogółem	49 100,0%	51 100,0%	100 100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Strukturę dochodów deklarowanych przez respondentów przedstawia tabela 5.1.1.2. Wynika z niej, że respondenci utrzymują się w dużej mierze ze zgromadzonych wcześniej oszczędności. Istotnym wsparciem jest też pomoc rodziców oraz dochody współmałżonka. Sumarycznie duże znaczenie można także przypisać różnego rodzaju formom wsparcia socjalnego: rentom, zasiłkom etc. Stanowią one źródło dochodów około 30% respondentów. Większość respondentów (78%) (wykres 5.1.1.1.) nie posiada przy tym na swoim utrzymaniu członków rodziny. Pozostali (są to relatywnie częściej kobiety) utrzymują ze swoich dochodów współmałżonka lub dziecko (dzieci) (tabela 5.1.1.3).

Tabela 5.1.1.2. Główne źródło utrzymania deklarowane przez respondentów

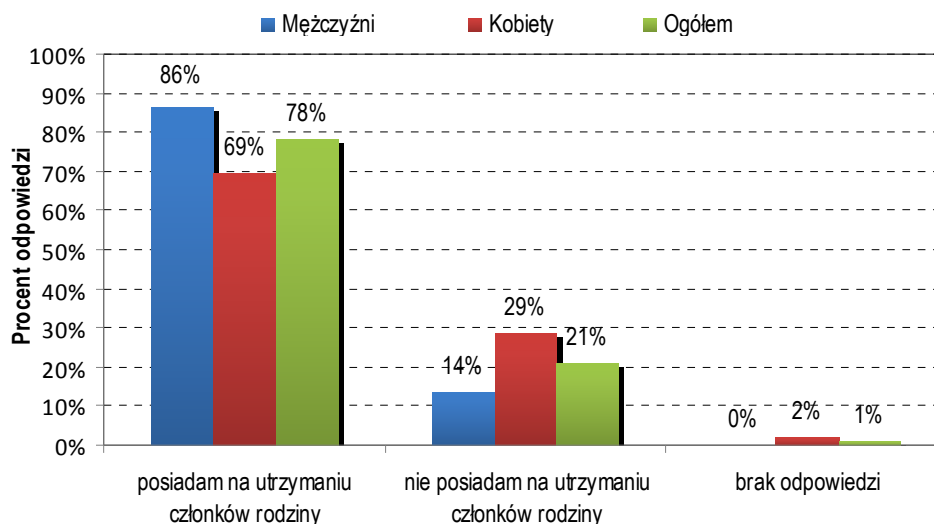
Główne źródło utrzymania	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
oszczędności własne	14 28,6%	23 45,1%	37 37,0%

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

pomoc rodziców	15	7	22
	30,6%	13,7%	22,0%
wynagrodzenie współmałżonka	12	4	16
	24,5%	7,8%	16,0%
praca dorywcza	1	15	16
	2,0%	29,4%	16,0%
zasilek z Ośrodka Pomocy Społecznej	6	4	10
	12,2%	7,8%	10,0%
zasilek z Powiatowego Urzędu Pracy	3	4	7
	6,1%	7,8%	7,0%
renta członka rodziny	3	4	7
	6,1%	7,8%	7,0%
alimenty	5	0	5
	10,2%	0%	5,0%
pomoc z MOPR	1	0	1
	2,0%	0%	1,0%
renta rodzinna	1	0	1
	2,0%	0%	1,0%
brak odpowiedzi	1	3	4
	2,0%	5,9%	4,0%
Ogółem	49	51	100
	126,5%	125,5%	126,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Wykres 5.1.1.1. Sytuacja rodzinno-materialna respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.1.1.3. Osoby pozostające na utrzymaniu respondentów

Osoby pozostające na utrzymaniu badanych	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
jedno dziecko	6	2	8
	42,9%	28,6%	38,1%
współmałżonek	1	2	3
	7,1%	28,6%	14,3%
dzieci	3	0	3
	21,4%	0%	14,3%
dwoje dzieci	2	0	2
	14,3%	0%	9,5%
troje dzieci	0	1	1
	0%	14,3%	4,8%
czwórka dzieci	1	0	1
	7,1%	0%	4,8%
brak odpowiedzi	2	4	6
	14,3%	57,1%	28,6%
Ogółem	71,4%	42,9%	114,3%
	107,1%*	128,6%*	114,3%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

5.1.2. Sytuacja zawodowa

Jednym z celów badania przeprowadzonego wśród osób bezrobotnych do 30 roku było określenie ich profilu zawodowego, jak również zbadanie opinii na temat wsparcia otrzymywanego przez nich z Powiatowego Urzędu Pracy. Badaniu poddane zostały osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach, przy czym jedynie 20% spośród respondentów pobierało w chwili badania zasiłek dla bezrobotnych. W większości byli to mężczyźni (tab. 5.1.2.1.), co może oznaczać, że kobiety relatywnie dłużej pozostają bez pracy, tracąc przez to prawo do pobierania zasiłku. Potwierdzeniem tego mogą być dane dotyczące czasu, jaki respondenci pozostają bez pracy (wykres 5.1.2.1.). Można zauważyć, że wraz z wydłużaniem się czasu bycia osobą bezrobotną udział kobiet zmniejsza się w mniejszym stopniu niż udział mężczyzn.

Większość respondentów dokonała rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach oczekując pomocy w znalezieniu zatrudnienia (tab. 5.1.2.2.). Warto jednak dodać, że ważnym powodem skłaniającym osoby bezrobotne do rejestracji była również chęć zapewnienia sobie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego. Spośród pozostałych oczekiwań odnośnie wsparcia ze strony urzędu pracy wymieniane było

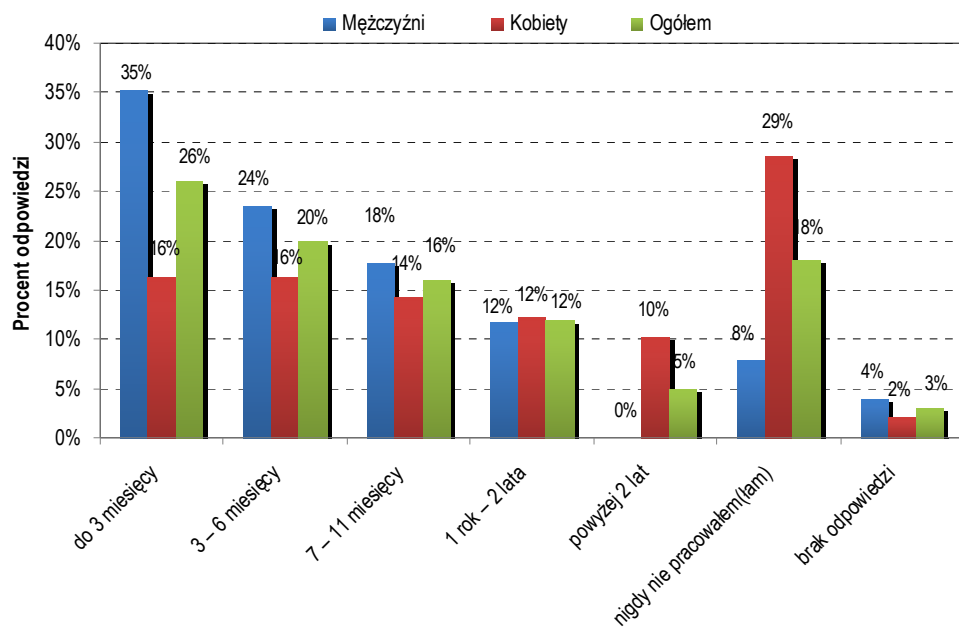
wsparcie w podniesieniu kwalifikacji czy uzyskanie porady zawodowej. Są to więc działania mające poprawić sytuację respondentów na lokalnym rynku pracy. Relatywnie najmniej respondentów oczekuje od urzędu bieżącego wsparcia materialnego w postaci zasiłku dla bezrobotnych. Równie mało osób jest zainteresowanych podjęciem własnej działalności gospodarczej na bazie środków uzyskanych z dofinansowania. Preferowana jest zatem raczej praca najemna.

Tabela 5.1.2.1. Kategoria osób bezrobotnych wśród respondentów badania

Kategoria bezrobotnych	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
osoby zarejestrowane bez prawa do zasiłku	40 81,6%	39 76,5%	79 79,0%
osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych	8 16,3%	12 23,5%	20 20,0%
osoby, które utraciły prawo do zasiłku	1 2,0%	0 0%	1 1,0%
Ogółem	49 100,0%	51 100,0%	100 100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Wykres 5.1.2.1. Czas pozostawania bez pracy przez respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.1.2.2. Przyczyny rejestracji respondentów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach

Cel rejestracji	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
uzyskanie pomocy w znalezieniu zatrudnienia	42 85,7%	37 72,5%	79 79,0%
uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego	24 49,0%	23 45,1%	47 47,0%
uzyskanie kwalifikacji w formie szkolenia	14 28,6%	17 33,3%	31 31,0%
uzyskanie porady zawodowej	9 18,4%	8 15,7%	17 17,0%
uzyskanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	3 6,1%	6 11,8%	9 9,0%
uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych	4 8,2%	5 9,8%	9 9,0%
Ogółem	49 195,9%*	51 188,2%*	100 192,0%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

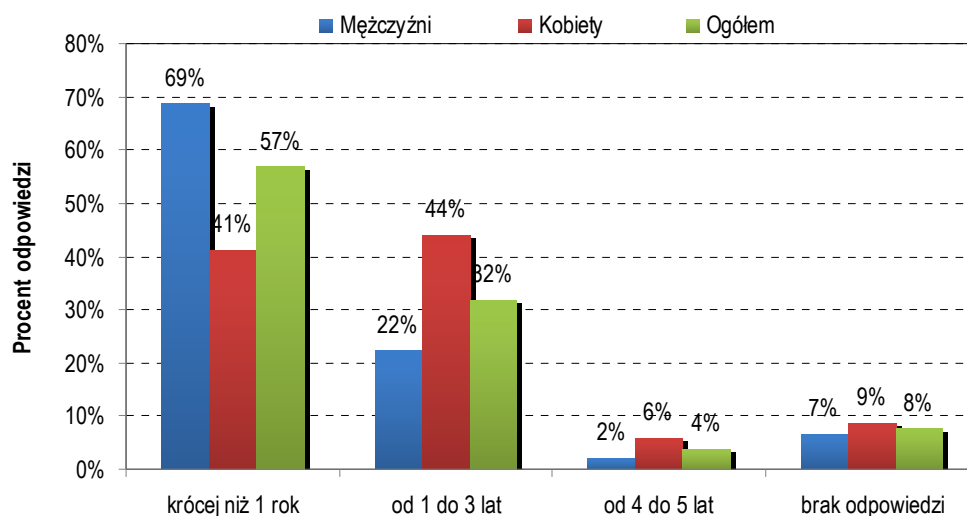
Tabela 5.1.2.3. Zawód wykonywany przez respondentów przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach

Ostatni wykonywany zawód	N	%
sprzedawca	5	5,0%
pracownik budowlany	4	4,0%
pracownik produkcji	4	4,0%
magazynier	3	3,0%
pakowacz	3	3,0%
handlowiec	2	2,0%
kasjerka	2	2,0%
kierowca	2	2,0%
kierownik	2	2,0%
pracownik biurowy	2	2,0%
telemarketer	2	2,0%
prowadzenie własnej działalności gospodarczej	2	2,0%
inne (po 1 wskazaniu)	34	34,0%
brak odpowiedzi	33	33,0%
Ogółem	100	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Trudno natomiast o jednoznaczne wskazanie dominującego zawodu, jaki wcześniej wykonywali respondenci badania. Generalnie mamy do czynienia z zawodami nie wymagającymi specjalnych kwalifikacji czy umiejętności (tabela 5.1.2.3.). Większość respondentów w ostatnim miejscu pracy była zatrudniona krócej niż 3 lata, przy czym przeważały osoby ze stażem pracy krótszym niż 1 rok (wykres 5.1.2.2.). Warto również podkreślić, że w grupie pracowników pracujących przed rejestracją w urzędzie pracy co najwyżej 1 rok przeważali mężczyźni, podczas gdy dłuższy staż pracy częściej deklarowały kobiety.

Wykres 5.1.2.2. Czas pracy respondentów w ostatnim miejscu zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Najczęstszą przyczyną utraty pracy wskazaną przez respondentów było rozwiązanie umowy przez pracodawcę bądź nieprzedłużenie umowy zawartej na czas określony (tabela 5.1.2.4.). Część respondentów uzyskała jednak status bezrobotnego dzięki rozwiązaniu umowy o pracę z jego inicjatywy. Tylko jedna osoba brała natomiast udział w zwolnieniu grupowym.

Tabela 5.1.2.4. Przyczyny utraty pracy wskazane przez respondentów

Przyczyna utraty pracy	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
rozwiązanie umowy przez pracodawcę	9 26,5%	17 37,8%	26 32,9%
nieprzedłużenie umowy na czas określony	9 26,5%	7 15,6%	16 20,3%
zakończenie umowy zlecenia lub o dzieło	9 26,5%	3 6,7%	12 15,2%
rozwiązanie umowy z mojej strony	2 5,9%	8 17,8%	10 12,7%

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

brak odpowiedzi	3	7	10
	8,8%	15,6%	12,7%
zaprzeszanie działalności gospodarczej	1	3	4
	2,9%	6,7%	5,1%
zwolnienie grupowe	1	0%	1
	2,9%	0%	1,3%
Ogółem	34	45	79
	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

5.1.3. Korzystanie ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach

Osoby bezrobotne biorące udział w badaniu korzystały w największym stopniu ze wsparcia PUP w zakresie pośrednictwa pracy (tabela 5.1.3.1.). Z pozostałych elementów dostępnej oferty relatywnie największym zainteresowaniem cieszyły się staże i poradnictwo zawodowe. Pozostałe rodzaje usług wykorzystywane były przez respondentów sporadycznie.

Tabela 5.1.3.1. Rodzaje wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wykorzystywanego dotychczas przez respondentów

Rodzaj wykorzystanego wsparcia	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
pośrednictwo pracy w kraju	21	28	49
	42,9%	54,9%	49,0%
staż	10	10	20
	20,4%	19,6%	20,0%
poradnictwo zawodowe	10	9	19
	20,4%	17,6%	19,0%
prace interwencyjne	3	1	4
	6,1%	2,0%	4,0%
Szkolenia (operator koparki, obsługa wózków widłowych, kadry i płace)	1	2	3
	2,0%	3,9%	3,0%
roboty publiczne	2	0	2
	4,1%	0%	2,0%
dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0	2	2
	0%	3,9%	2,0%
brak odpowiedzi	13	8	21
	26,5%	15,7%	21,0%
Ogółem	49	51	100
	122,4%*	117,6%*	120,0%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

W kontekście przyszłych działań Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach ważne jest nabycie wiedzy na temat możliwych przyczyn nieefektywności wsparcia uzyskiwanego w przeszłości przez respondentów. W ocenie respondentów przyczyny nieskuteczności działań podejmowanych przez PUP tkwią w niedostatkach lokalnego rynku pracy i zbyt małej liczby miejsc pracy, w tym ofert adekwatnych do wykształcenia posiadanego przez respondentów. Jako ograniczenie postrzegany był także brak możliwości dojazdu do pracy czy pogodzenia pracy z wychowaniem dziecka, zwłaszcza przez samotne matki.

Tabela 5.1.3.2. Przyczyny nieefektywności wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy wykorzystywanego dotychczas przez respondentów

Przyczyny nieefektywności wsparcia z PUP	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
brak/mala liczba ofert pracy	4	6	10
	8,2%	11,8%	10,0%
brak ofert pracy adekwatnych do wykształcenia, kwalifikacji	5	1	6
	10,2%	2,0%	6,0%
trudna sytuacja na rynku pracy	2	3	5
	4,1%	5,9%	5,0%
wychowywanie małego dziecka	4	0	4
	8,2%	0%	4,0%
brak/niskie kwalifikacje	1	3	4
	2,0%	5,9%	4,0%
brak możliwości dojazdu do miejsca pracy	1	2	3
	2,0%	3,9%	3,0%
trudność w znalezieniu stażu/szkoleń	1	0	1
	2,0%	0%	1,0%
mała ilość ofert dla samotnych matek	1	0	1
	2,0%	0%	1,0%
nie szukam pracy	0	1	1
	0%	2,0%	1,0%
brak funduszy	1	0	1
	2,0%	0%	1,0%
konieczność zadeklarowania dalszego zatrudnienia osoby przyjętej na staż	1	0	1
	2,0%	0%	1,0%
brak doświadczenia i możliwości jego zdobycia	1	0	1
	2,0%	0%	1,0%
brak odpowiedzi	28	36	64
	57,1%	70,6%	64,0%
Ogółem	49	51	100
	126,5%	125,5%	126,0%

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Respondenci wskazali także, z jakich usług PUP w Skierniewicach chcieliby skorzystać w przyszłości. Największą popularnością cieszy się pośrednictwo pracy, zapewne przy założeniu pozytywnych efektów w postaci znalezienia zatrudnienia. Z pozostałych form wsparcia relatywnie często wskazywane były staże, poradnictwo zawodowe oraz szkolenia mające na celu podniesienie lub zmianę kwalifikacji. Ponad jedna czwarta respondentów byłaby także skłonna założyć działalność gospodarczą w oparciu o dotacje uzyskane z urzędu. Pozostałe formy wsparcia cieszyły się wyraźnie mniejszym zainteresowaniem.

Tabela 5.1.3.3. Preferowane przez respondentów formy wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach

Formy wsparcia	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Pośrednictwo pracy w kraju	38	39	77
	77,60%	76,50%	77%
Staż	27	17	44
	55,10%	33,40%	44%
Poradnictwo zawodowe	21	22	43
	42,90%	43,10%	43%
Szkolenia	14	24	38
	28,60%	47,10%	38%
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	10	17	27
	20,4%	33,3%	27%
Pośrednictwo pracy za granicą	5	13	18
	10,2%	25,5%	18%
Prace interwencyjne	8	5	13
	16,30%	9,80%	13%
Roboty publiczne	4	2	6
	8,10%	4%	6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tematyka szkoleń jest w dużej mierze pochodną tego, że interesują się nimi głównie mężczyźni. Z tego powodu największym powodzeniem cieszą się kursy z zakresu obsługi wózków widłowych czy te dające możliwość pracy na budowach. Relatywnie często wskazywane były też kursy kosmetyczne (tab. 5.1.3.4.).

Tabela 5.1.3.4. Tematyka szkoleń, jakimi w największym stopniu interesowałiby się respondenci

Rodzaj szkolenia	N	%
obsługa wózków widłowych	6	15,8%

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

kurs koparki, koparko-ladowarki	5	13,2%
różne szkolenia	3	7,9%
kosmetyczne	2	5,3%
dla pracowników biurowych	1	2,6%
grafika komputerowa	1	2,6%
obsługa programów kadrowych	1	2,6%
obsługa kasy fiskalnej	1	2,6%
komputerowe	1	2,6%
kurs na przewóz rzeczy	1	2,6%
ratownik medyczny	1	2,6%
marketingowe	1	2,6%
menadżerskie	1	2,6%
prawo jazdy	1	2,6%
prawo jazdy kat. C	1	2,6%
spawacz	1	2,6%
dotyczący prowadzenia własnej działalności	1	2,6%
brak odpowiedzi	11	28,9%
Ogółem	40	105,3%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

W przypadku staży ich tematyka jest natomiast nieco inna niż przy opisywanych wcześniej szkoleniach. Preferowane są prace administracyjno-biurowe czy w handlu (tab. 5.1.3.5.). Pozostałe zawody pojawiają się wyraźnie rzadziej, a ich dobór pozostaje w pewnej zależności z wyuczonymi oraz wykonywanymi zawodami respondentów.

Tabela 5.1.3.5. Tematyka staży, którymi w największym stopniu interesowałiby się respondenci

Tematyka stażu	N	%
pracownik biurowy, administracja	9	20,5%
sprzedawca	5	11,4%
HR, kadry	2	4,5%
ogrodnik	2	4,5%
cieśla	1	2,3%
elektromechanik AGD	1	2,3%
fizjoterapia	1	2,3%
fryzjer	1	2,3%
grafik	1	2,3%
inżynier	1	2,3%
mechanik	1	2,3%

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

opiekun dziecięcy	1	2,3%
pomoc przedszkolna	1	2,3%
rachunkowość	1	2,3%
socjolog	1	2,3%
spedytor	1	2,3%
technik ekonomista	1	2,3%
technolog, towaroznawca	1	2,3%
każdy staż	1	2,3%
brak odpowiedzi	12	27,3%
Ogółem	45	102,3%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Respondenci wskazali także, że byliby skłoni wziąć udział w kursach i szkoleniach, które podniosłyby ich kwalifikacje. W mniejszym stopniu są natomiast skłonni do przekwalifikowania się. Małym zainteresowaniem cieszyłaby się także oferta kursów z zakresu tzw. kompetencji miękkich czy związanych ze sposobami poszukiwania pracy (dotyczy to także umiejętności pisania aplikacji) (tab. 5.1.3.6). Respondenci są zainteresowani nabyciem konkretnych umiejętności zawodowych, choć równocześnie prawie połowa spośród nich albo nie chce zmieniać zawodu, albo też nie potrafiła wskazać, jakie nowe kwalifikacje chciałaby nabyć (tab. 5.1.3.7.).

Tabela 5.1.3.6. Zainteresowanie respondentów kursami i szkoleniami

Kursy i szkolenia	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Szkolenia zawodowe podnoszące kwalifikacje	33	30	63
	67,30%	58,80%	63%
Szkolenia przekwalifikowujące	18	18	36
	36,70%	35,30%	36%
Szkolenia dotyczące umiejętności personalnych	21	14	35
	42,90%	27,40%	35%
Szkolenia dotyczące sposobów szukania pracy	17	17	34
	34,60%	33,30%	34%
Kursy obsługi komputera	18	10	28
	36,80%	19,60%	28%
Szkolenia dotyczące umiejętności pisania aplikacji do pracy	13	12	25
	26,50%	23,50%	25%
Kursy obsługi Internetu	13	4	17
	26,60%	7,80%	17%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.1.3.7. Preferencje respondentów w zakresie podniesienia bądź zmiany kwalifikacji

Zawód wybrany do przekwalifikowania się	N	%
kierowca	6	6,0%
fryzjer	5	5,0%
księgowy	5	5,0%
informatyk	4	4,0%
nauczyciel	3	3,0%
doradca	3	3,0%
nie chcę zmieniać zawodu	3	3,0%
bibliotekarz	2	2,0%
ślusarz	2	2,0%
brukarz	2	2,0%
makijażystka	2	2,0%
grafik komputerowy	2	2,0%
murarz	2	2,0%
pracownik fizyczny	2	2,0%
sekretarka	2	2,0%
spedytor	2	2,0%
inne (po 1 wskazaniu)	24	24,0%
brak odpowiedzi	36	36,0%
nie wiem	7	7,0%
Ogółem	114	114,0%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

5.1.4. Poszukiwanie zatrudnienia przez respondentów

Respondenci poszukując pracy w nieco ponad dwóch trzecich zadeklarowali korzystanie z pośrednictwa Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach (tab. 5.1.4.1.). Poza tym dominującymi formami poszukiwania pracy jest przeglądanie ogólnodostępnych mediów. Niewiele osób wykorzystuje niestety bezpośrednie formy dotarcia do potencjalnych pracodawców. Są raczej skłonni do skorzystania z pomocy rodziców czy znajomych. Co ciekawe Internet nie został wskazany jako medium dominujące jeśli chodzi o poszukiwanie informacji. Najczęściej przeszukiwane są popularne portale z ofertami pracy.

Tabela 5.1.4.1. Stosowane przez respondentów metody poszukiwania pracy

Sposoby poszukiwania pracy	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
korzystam z pośrednictwa PUP	32 65,3%	35 68,6%	67 67,0%
sprawdzam ogłoszenia w prasie, radio, telewizji	27 55,1%	25 49,0%	52 52,0%
szukam ofert w Internecie	16 32,7%	16 31,4%	32 32,0%
korzystam z pomocy rodziców/ znajomych/przyjaciół	6 12,2%	8 15,7%	14 14,0%
wysyłam oferty pocztą elektroniczną	4 8,2%	2 3,9%	6 6,0%
podejmuję bezpośrednie kontakty z zakładami pracy	3 6,1%	3 5,9%	6 6,0%
chcę otworzyć działalność	0 0%	2 3,9%	2 2,0%
brak odpowiedzi	2 4,1%	0 0%	2 2,0%
nie szukam pracy	1 2,0%	0 0%	1 1,0%
Ogółem	49 185,7%*	51 178,4%*	100 182,0%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.1.4.2. Strony internetowe najczęściej wykorzystywane przez respondentów podczas poszukiwania pracy

Strony internetowe	N	%
pracuj.pl	6	18,8%
praca.pl	4	12,5%
praca.money.pl	2	6,3%
praca.gratka.pl	2	6,3%
e-pracuj.pl	1	3,1%
e-sochaczew.pl	1	3,1%
gazetapraca.pl	1	3,1%
infopraca.pl	1	3,1%
pl.jobrapido.com	1	3,1%
brak odpowiedzi	16	50,0%
Ogółem	35	109,4%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Respondenci poszukując pracy preferują zatrudnienie na etacie, najlepiej w pełnym wymiarze czasu i w miejscu zamieszkania (tab. 5.1.4.3.). Biorąc pod uwagę, że połowa spośród respondentów zamieszkuje tereny wiejskie, gdzie o miejsca pracy jest relatywnie trudno, takie oczekiwania można uznać za nielatte do zaspokojenia. Niewielu spośród ankietowanych jest zainteresowanych pracą w niepełnym wymiarze czasu bądź w oparciu o umowę cywilno-prawną.

Tabela 5.1.4.3. Warunki, na jakich respondenci zdecydowaliby się podjąć pracę

Warunki podjęcia pracy	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
na umowę o pracę	41	39	80
	83,7%	76,5%	80,0%
praca w miejscu zamieszkania	28	30	58
	57,1%	58,8%	58,0%
w pełnym wymiarze czasu pracy	23	23	46
	46,9%	45,1%	46,0%
opłacony przez pracodawcę dojazd do pracy poza miejscem zamieszkania	16	22	38
	32,7%	43,1%	38,0%
w niepełnym wymiarze czasu pracy	9	5	14
	18,4%	9,8%	14,0%
na umowę zlecenie lub o dzieło	5	3	8
	10,2%	5,9%	8,0%
w oparciu o własną działalność	0	1	1
	0%	2,0%	1,0%
na jedną zmianę	1	0	1
	2,0%	0%	1,0%
brak odpowiedzi	2	1	3
	4,1%	2,0%	3,0%
Ogółem	49	51	100
	255,1%*	243,1%*	249,0%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Respondenci oczekiwaliby najczęściej wynagrodzenia o pracę w wysokości 1500 zł netto („do ręki”). Średnie oczekiwania płacowe plasowały się na poziomie ok. 1645 zł (tab. 5.1.4.4.). Warto podkreślić, że oczekiwania płacowe mężczyzn były wyższe niż kobiet, w przypadku dominującej wartości nawet o jedną trzecią.

Tabela 5.1.4.4. Dolna granica miesięcznego wynagrodzenia netto, za którą respondenci zdecydowaliby się podjąć pracę

Dolna granica miesięcznego wynagrodzenia netto	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
--	---------	-----------	--------

Średnia	1 505,68	1 772,92	1 645,11
Mediana	1 500,00	1 700,00	1 500,00
Dominanta	1 500,00	2 000,00	1 500,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Współczesny rynek pracy wymaga jednak od kandydatów do zatrudnienia pewnej elastyczności i gotowości do podejmowania określonych działań. Dla uzyskania pracy respondenci zdecydowaliby się najczęściej na odbycie serii szkoleń przysposabiających do nowego zatrudnienia. Mniej chętni byłoby do całkowitego przekwalifikowania, choć odsetek osób deklaruujących taką gotowość koresponduje z wcześniejszymi ustaleniami (por. rozdział 5.1.3. Korzystanie ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy). Poza nielicznymi przypadkami respondenci nie wyrażają zainteresowania zmianą miejsca zamieszkania. Dotyczy to zwłaszcza wyjazdów za granicę.

Tabela 5.1.4.5. Działania, jakie respondenci zdecydowaliby się podjąć pracę mając w perspektywie możliwość podjęcia zatrudnienia

Jestem gotowy/a ...	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
odbyć serię szkoleń przysposabiających do nowego zajęcia	37 75,5%	36 70,6%	73 73,0%
całkowicie przekwalifikować – zmienić zawód	22 44,9%	20 39,2%	42 42,0%
przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania czasowo	7 14,3%	9 17,6%	16 16,0%
przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania na stałe	3 6,1%	9 17,6%	12 12,0%
przeprowadzić się za granicę czasowo	6 12,2%	8 15,7%	14 14,0%
przeprowadzić się za granicę na stałe	2 4,1%	4 7,8%	6 6,0%
założyć własną działalność gospodarczą	8 16,3%	18 35,3%	26 26,0%
Ogółem	49 126,5%	51 125,5%	100 126,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

5.1.5. Bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia

Znalezienie pracy obwarowane jest z reguły szeregiem ograniczeń tkwiących we właściwościach runku pracy, jak również osobowościowych oraz zawodowych cechach osób poszukujących pracy. Ograniczenia te oddziałują z większą siłą w okresach, w których mamy do czynienia z relatywnie wysoką stopą bezrobocia.

W ocenie respondentów największym utrudnieniem w podjęciu przez nich zatrudnienia jest konstrukcja lokalnego rynku pracy przejawiająca się w braku odpowiednich ofert zatrudnienia. Respondenci wskazywali także, że nie dysponują oczekiwanym przez pracodawców doświadczeniem zawodowym bądź umiejętnościami. W mniejszym stopniu zwracali uwagę na trudności z dojazdem do miejsca pracy czy, co ciekawe, zbyt niskie proponowane wynagrodzenie.

Tabela 5.1.5.1. Czynniki utrudniające respondentom znalezienie pracy związane z ofertą i oczekiwaniami ze strony pracodawców

Bariery ze strony pracodawcy	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
brak odpowiednich ofert pracy na lokalnym rynku pracy	30 61,2%	37 72,5%	67 67,0%
brak doświadczenia zawodowego	24 49,0%	23 45,1%	47 47,0%
brak umiejętności zawodowych oczekiwanych przez pracodawców	12 24,5%	25 49,0%	37 37,0%
trudności z dotarciem do miejsca, w którym mógłbym(mogłabym) pracować	10 20,4%	15 29,4%	25 25,0%
zbyt niskie proponowane wynagrodzenie	10 20,4%	13 25,5%	23 23,0%
wysokie koszty związane z poszukiwaniem pracy	2 4,1%	2 3,9%	4 4,0%
nieodpowiednie warunki proponowanej pracy	1 2,0%	2 3,9%	3 3,0%
brak odpowiedzi	5 10,2%	1 2,0%	6 6,0%
Ogółem	49 191,8%*	51 231,4%*	100 212,0%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Z kolei w obrębie czynników wynikających z cech osobowościowych czy zawodowych respondentów, najczęściej wskazywane było ograniczenie do szukania pracy tylko w swoim zawodzie. Respondenci nie są także gotowi do działań zmierzających do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Częstym powodem wskazywanym przez ankietowanych był także brak gotowości do podjęcia zatrudnienia w innej formie niż tylko praca etatowa, o co w warunkach wysokiego bezrobocia szczególnie trudno.

Tabela 5.1.5.2. Czynniki utrudniające respondentom znalezienie pracy związane z ich cechami osobistymi

Bariery ze strony osoby bezrobotnej	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
szukam pracy tylko w swoim zawodzie	9 18,4%	15 29,4%	24 24,0%
nie jestem gotowy(-a) do zmian w swoim życiu niezbędnych do podjęcia pracy	10 20,4%	7 13,7%	17 17,0%
interesuje mnie tylko praca etatowa	7 14,3%	9 17,6%	16 16,0%
opieka nad dziećmi	13 26,5%	0 0%	13 13,0%
mam wysokie wymagania względem potencjalnych pracodawców	3 6,1%	8 15,7%	11 11,0%
nie umiem szukać pracy	5 10,2%	5 9,8%	10 10,0%
brakuje mi motywacji do podjęcia pracy	4 8,2%	2 3,9%	6 6,0%
nie ma barier osobistych	2 4,1%	2 3,9%	4 4,0%
problemy zdrowotne	2 4,1%	1 2,0%	3 3,0%
niepełnosprawność	1 2,0%	1 2,0%	2 2,0%
brak znajomości języka angielskiego	1 2,0%	0 0%	1 1,0%
brak zawodu	0 0%	1 2,0%	1 1,0%
poszukiwanie pracy na jedną zmianę	0 0%	1 2,0%	1 1,0%
brak finansów na bilety	1 2,0%	0 0%	1 1,0%
brak wykształcenia mimo znajomości i kompetencji językowych	1 2,0%	0 0%	1 1,0%
brak odpowiedzi	7 14,3%	9 17,6%	16 16,0%
Ogółem	49 134,7%*	51 119,6%*	100 127,0%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.1.5.3. Kwalifikacje zawodowe (oprócz wykształcenia) posiadane przez respondentów

Posiadane kwalifikacje zawodowe	N	%
prawo jazdy kat. B	65	65,0%
kurs komputerowy	13	13,0%
kurs językowy	10	10,0%
prawo jazdy innej kategorii	4	4,0%
kurs obsługi wózka widłowego	2	2,0%
brak dodatkowych kwalifikacji	2	2,0%
blacharstwo samochodowe	1	1,0%
doświadczenie w obsłudze klienta	1	1,0%
kurs na wychowawcę placówek wypoczynku dzieci i młodzieży	1	1,0%
uprawnienia spawacza MIG/MAG	1	1,0%
pilarz	1	1,0%
obsługa komputera i urządzeń biurowych	1	1,0%
studia podyplomowe	1	1,0%
uprawnienia SEP	1	1,0%
specjalista ds. kadr i płac	1	1,0%
kurs pierwszej pomocy	1	1,0%
kurs wózków jezdniowych	1	1,0%
kurs sygnalisty-hakowego, operator koparki	1	1,0%
kurs - aktywna społecznie matka	1	1,0%
brak odpowiedzi	24	24,0%
Ogółem	133	133%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Pewną barierą dostępu do rynku pracy mogą być także kwalifikacje zawodowe kandydatów (tab. 5.1.5.3.). Respondenci dysponują najczęściej kwalifikacjami w postaci prawa jazdy, obsługi komputera czy ukończonych kursów językowych. Choć przydatne, są to jednak kompetencje dość uniwersalne i należałoby je raczej traktować w kategoriach podstawy, a nie wartości dającej wyraźną przewagę konkurencyjną. Pozostałe kwalifikacje wskazywane były jednostkowo.

Ciekawie wypada natomiast porównanie ocen respondentów odnośnie własnych kwalifikacji zawodowych oraz posiadanych motywacji do podjęcia pracy. Zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku mamy do czynienia z dość wyraźnie zarysowaną zgodnością opinii. Swoje kompetencje zawodowe respondenci ocenili na poziomie średnim (tab. 5.1.5.4.), natomiast znacznie wyżej (najczęściej na poziomie maksymalnym) motywacje do pracy (tab. 5.1.5.6.).

Tabela 5.1.5.4. Samoocena kwalifikacji zawodowych dokonana przez respondentów

Ocena własnych kwalifikacji	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Średnia	3,14	3,08	3,11
Mediana	3,00	3,00	3,00
Dominanta	3,00	3,00	3,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.1.5.6. Samoocena motywacji do pracy dokonana przez respondentów

Ocena własnej motywacji do pracy	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Średnia	4,29	4,41	4,35
Mediana	4,00	5,00	5,00
Dominanta	5,00	5,00	5,00

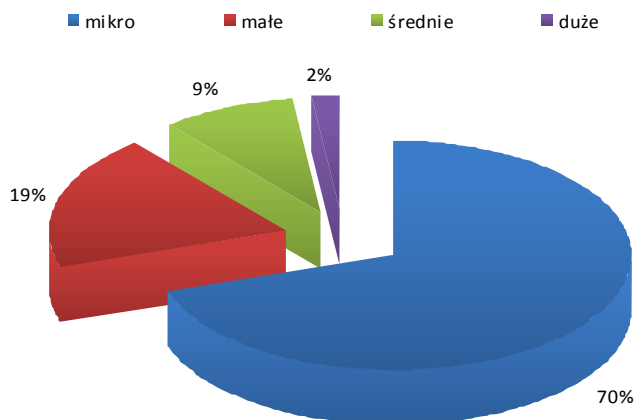
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

5.2. Badanie wśród przedsiębiorców

Zgodnie z dokonanymi założeniami metodycznymi w ramach badania zostało przeprowadzonych 100 telefonicznych wywiadów z przedsiębiorcami działającymi na terenie Skierniewic i powiatu skierniewickiego. Jak wynika z przedstawionych dalej wykresów większość spośród nich stanowiły mikroprzedsiębiorstwa. Pozostałe były reprezentowane w wyrażnie mniejszym stopniu (wykres 5.2.1.). Z wielkością przedsiębiorstwa skorelowana była także forma własności (wykres 5.2.2.). W ponad trzech czwartych respondentami były osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Relatywnie licznie reprezentowane były także spółki prawa handlowego (np. z o. o. czy jawna).

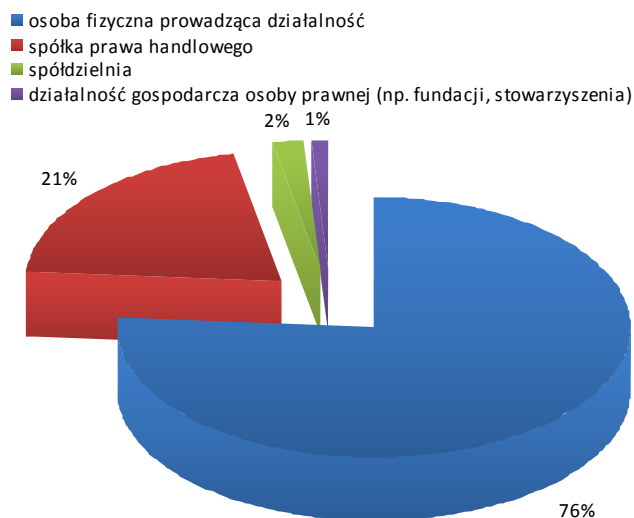
Jeśli chodzi o przedmiot działalności (wykres 5.2.3.), najczęściej reprezentowane były firmy zajmujące się szeroko rozumianą działalnością usługową. Relatywnie najrzadziej pojawiły się natomiast przedsiębiorstwa produkcyjne. Uszczegółowieniem powyższych danych są informacje dotyczące sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności, do jakiej respondenci przyporządkowali reprezentowane przez siebie firmy (tabela 5.2.1.). Działalność prowadzona przez 33% przebadanych przedsiębiorstw mieści się w sekcji S (*pozostała działalność usługowa*) PKD. Dwie kolejne najliczniej reprezentowane sekcje to *handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* (22%) oraz *budownictwo* (20%). Relatywnie często pojawiała się także *przetwórstwo przemysłowe*. Pozostałe sekcje reprezentowane były w pojedynych przypadkach.

Wykres 5.2.1. Wielkość przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu



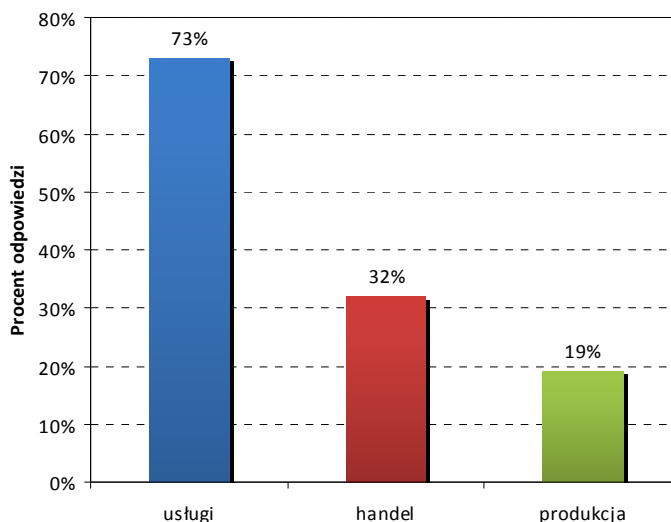
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Wykres 5.2.2. Forma prawna przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Wykres 5.2.3. Przedmiot działalności przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu



*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

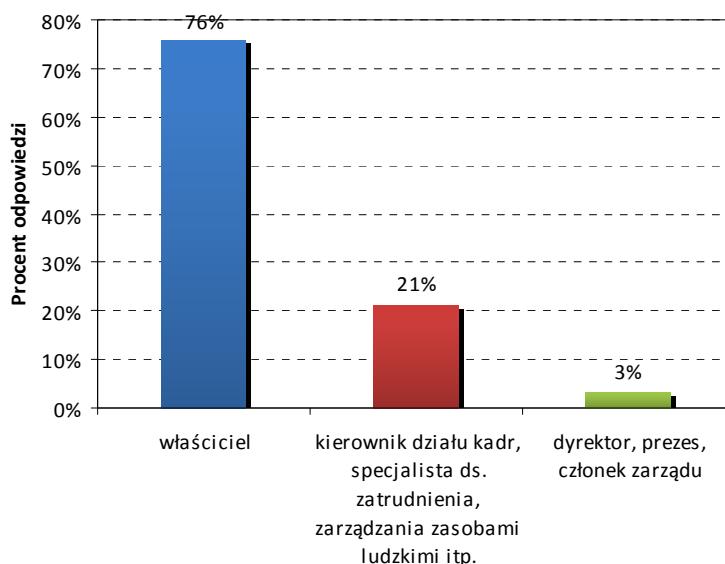
Tabela 5.2.1. Przedmiot działalności przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu wg sekcji PKD

Sekcja PKD	N	%
S - Pozostała działalność usługowa	33	33,0%
G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	22	22,0%
F - Budownictwo	20	20,0%
C - Przetwórstwo przemysłowe	12	12,0%
A- Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7	7,0%
H - Transport i gospodarka magazynowa	7	7,0%
R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	3,0%
I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	2,0%
K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	2,0%
E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	1,0%
L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	1,0%
N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	1,0%
Ogółem	100	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Respondentami byli w większości właściciele przedsiębiorstw (76%). Jedną piątą natomiast (21%) stanowili pracownicy zajmujący się sprawami kadrowymi. Najrzadziej respondentami byli przedstawiciele kadry zarządzającej badanych przedsiębiorstw.

Wykres 5.2.4. Stanowiska zajmowane przez respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

5.2.1. Stan i prognoza zatrudnienia

Jak wiadomo wśród przebadanych firm przeważały małe i mikroprzedsiębiorstwa, co oznacza, że zatrudniają one niewielką liczbę pracowników. W ponad połowie spośród przebadanych przedsiębiorstw pracuje nie więcej niż 5 pracowników, zaś do 10 pracowników zatrudnia 71% przebadanych firm.

W kontekście podejmowanej tematyki badawczej istotna jest także skala zatrudnienia osób poniżej 30 roku życia. Jak wynika z prezentowanej poniżej tabeli (tabela 5.2.1.2.) przedstawiciele jednej piątej firm (21%) wskazali, iż nie zatrudniają żadnego pracownika poniżej 30 roku życia. 60% przedsiębiorców biorących udział w badaniu zatrudnia od 1 do 5 pracowników interesującym nas przedziale wiekowym.

Tabela 5.2.1.1. Liczba pracowników zatrudnionych w przebadanych przedsiębiorstwach

Liczba pracowników	N	%
1	18	18%
2-5	33	33%
6-10	20	20%
11-20	12	12%
21-50	8	8%
51-100	4	4%
101-200	3	3%
powyżej 200	2	2%
Ogółem	100	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Tabela 5.2.1.2. Liczba pracowników poniżej 30 roku życia w przebadanych przedsiębiorstwach

Liczba pracowników poniżej 30 roku życia	N	%
0	21	21%
1	20	20%
2-5	40	40%
6-10	9	9%
11-20	6	6%
21-50	1	1%
51-100	1	1%
brak odpowiedzi	2	2%
Ogółem	100	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Z kolei jeśli odniesiemy liczbę pracowników do 30 roku życia do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach (tabela 5.2.1.3.), wówczas okazuje się, że fakt niezatrudniania pracowników poniżej 30 roku życia relatywnie najczęściej deklarowali przedstawiciele najmniejszych przedsiębiorstw. W dużej mierze były to ponadto osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze.

Z analizowanego rozkładu danych można także wysnuć wniosek, że najmniejsze zainteresowanie młodymi pracownikami wykazują przedsiębiorstwa zatrudniające od 51 do 100 osób. Tylko połowa z nich zadeklarowała bowiem zatrudnianie

co najwyżej 20 pracowników w wieku do 30 roku życia. Równocześnie deklaracje zatrudniania osób w interesującym nas wieku złożyło około trzech czwartych pracodawców zatrudniających od 2 do 5 pracowników oraz od 6 do 10 pracowników.

Tabela 5.2.1.3. Zatrudnienie osób w wieku poniżej 30 roku życia w zależności od ogólnej liczby pracowników

		Liczba pracowników poniżej 30 roku życia								
		0	1	2-5	6-10	11-20	21-50	51-100	brak odpowiedzi	Ogółem
Liczba pracowników	1	9	9	-	-	-	-	-	0	18
		50%	50%	-	-	-	-	-	0%	100%
	2-5	7	9	17	-	-	-	-	0	33
		21%	27%	52%	-	-	-	-	0%	100%
	6-10	5	2	11	2	-	-	-	0	20
		25%	10%	55%	10%	-	-	-	0%	100%
	11-20	0	0	8	3	1	-	-	0	12
		0%	0%	67%	25%	8%	-	-	0%	100%
	21-50	0	0	3	1	3	0	-	1	8
		0%	0%	37%	13%	37%	0%	-	13%	100%
	51-100	0	0	1	1	2	0	0	0	4
		0%	0%	25%	25%	50%	0%	0%	0%	100%
	101-200	0	0	0	2	0	1	0	0	3
		0%	0%	0%	67%	0%	33%	0%	0%	100%
	Powyżej 200	0	0	0	0	0	0	1	1	2
		0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	100%
Ogółem		21	20	40	9	6	1	1	2	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

W kontekście perspektyw osób do 30 roku życia na lokalnym rynku pracy ważne są także ewentualne plany przedsiębiorców odnośnie zwiększania zatrudnienia. Tego rodzaju zamierzenia w 2012 zadeklarowało 41% przebadanych firm, natomiast 17% nie potrafiło na razie określić swoich planów w tym zakresie. Spośród firm planujących nabór 3/4 (75,6%) wskazało, iż wśród zatrudnionych znajdują się osoby poniżej 30 roku życia, co można uznać za korzystny symptom. Jak wynika z danych zamieszczonych w tab. 5.2.1.4. na zatrudnienie w największym stopniu mogą liczyć robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 12 przedsiębiorstw planuje łącznie zatrudnić 26 takich pracowników. Po 5 firm planuje natomiast zatrudnić pracowników przy pracach prostych oraz sprzedawców. Osoby reprezentujące pozostałe spośród wymienionych w tabeli grup zawodowych mają mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia.

Tabela 5.2.1.4. Liczba osób poniżej 30 roku życia planowanych do zatrudnienia w 2012 roku

Grupy zawodowe	Liczba pracowników planowanych do zatrudnienia	Liczba przedsiębiorstw	Łączna liczba pracowników
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1	4	26
	2	4	
	3	2	
	4	2	
pracownicy przy pracach prostych	1	3	9
	2	1	
	3	1	
sprzedawcy	1	4	6
	2	1	
specjaliści	1	1	4
	3	1	
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2	2	4
pracownicy gastronomii, np. kucharz	1	2	2
technicy i inny średni personel	2	1	2
piloci wycieczek	2	1	2
kadra zarządzająca i kierownicy	1	1	1
stażyści	1	1	1
pracownicy biurowi	1	1	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższych 2-3 lat planuje 29% przebadanych przedsiębiorstw, a więc znacznie mniej niż w perspektywie roku 2012. Wyraźnie większy odsetek respondentów (50%) nie potrafił natomiast określić swoich planów w tym zakresie. Taki stan rzeczy wynika z faktu, że działalność przedsiębiorstw podlega szeregowi trudnych do przewidzenia i kontrolowanie czynników mikro- i makroekonomicznych. Utrudnia to planowanie ich rozwoju firm w perspektywie kilkuletniej.

Niezależnie od powyższego w grupie przedsiębiorstw planujących nabór nowych pracowników, 82,8% przewiduje perspektywę 2-3-letniej zatrudnianie osób poniżej 30 roku życia. Firmy najczęściej wskazywały przy tym na plany zatrudnienia w następujących zawodach: *operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy przy pracach prostych, sprzedawcy oraz specjaliści*. Struktura zatrudnienia jest więc inna niż w prezentowanym wyżej ujęciu rocznym. Choć jako jedna z liczniejszych

grup ponownie pojawiają się *pracownicy przy pracach prostych* czy *sprzedawcy*, to w porównaniu z prezentowanym wyżej zestawieniem wyraźnie większe szanse na znalezienie zatrudnienia mają np. *operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń*.

Tabela 5.2.1.5. Liczba osób poniżej 30 roku życia planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższych 2-3 lat

Grupy zawodowe	Planowane zatrudnienie (liczba osób)	N	Łączna liczba pracowników
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1	2	14
	2	2	
	8	1	
pracownicy przy pracach prostych	1	2	13
	2	3	
	5	1	
sprzedawcy	1	4	9
	2	1	
	3	1	
specjaliści	1	1	9
	2	2	
	4	1	
kadra zarządzająca i kierownicy	1	1	7
	2	1	
	4	1	
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1	1	7
	3	2	
technicy i inny średni personel	1	2	4
	2	1	
pracownicy biurowi	1	3	3
rolnicy, ogrodnicy	3	1	3
listonosze	3	1	3
magazynierzy	1	1	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

5.2.2. Potrzeby i pożądaný profil pracowników do 30 roku życia

W ramach przeprowadzonego badania CATI respondenci mieli wskazać posiadanie jakich kwalifikacji, wykształcenia i/lub doświadczenia w największym stopniu zwiększa szanse na uzyskanie pracy w ich firmie. Uzyskane odpowiedzi można podzielić na kilka kategorii (por. tab. 5.2.2.1.):

- **zawód (łącznie 36% odpowiedzi)** – najczęściej wskazywanym zawodem był spawacz. Generalnie respondenci wskazywali na zawody wymagające posiadania określonych kwalifikacji, w dużej mierze o charakterze rzemieślniczym.

- **doświadczenie (33%)** – 9 respondentów wskazało na poszukiwanie osób z doświadczeniem w branży budowlanej, a 6 na doświadczenie w pracy kierowcy.

- **wykształcenie (24%)** – część wskazań odnosiła się do poziomu wykształcenia (np. min. zawodowe, min. średnie, wyższe wykształcenie), a część do jego kierunku, dziedziny (np. w rolnictwie, ogrodnictwie, turystyczne). Generalnie preferowane jest wykształcenie dające określone kwalifikacje zawodowe.

- **umiejętności (17%)** – najczęściej wskazywano na w znajomość języków obcych, obsługę komputera oraz prawo jazdy.

- **cechy osobowości (14%)** – 10 firm wskazało na potrzebę posiadania chęci do pracy, pozostałe wskazania to komunikatywność, umiejętność pracy w zespole oraz umiejętność pozyskiwania klientów.

- **uprawnienia (8%)** – 4 firmy wskazały na uprawnienia elektryczne

Przedstawiciele 3 firm wskazali dodatkowo na potrzebę sprawności fizycznej kandydatów do pracy w ich przedsiębiorstwie. Z kolei w przypadku 2 firm pojawiło się natomiast wskazanie, iż nie mają żadnych specjalnych oczekiwań.

Tabela 5.2.2.1. Czynniki zwiększające szanse na znalezienie zatrudnienia w badanych firmach przez osoby poniżej 30 roku życia

Oczekiwania wobec potencjalnych pracowników		N	%
Zawód	spawacz	7	7,0%
	tokarz	3	3,0%
	ślusarz	2	2,0%
	kierowca	2	2,0%
	zbrojarz	2	2,0%
	betoniarz	2	2,0%
	fryzjer z doświadczeniem	2	2,0%
	kosmetyczka z doświadczeniem	2	2,0%
	technik branży mechanicznej, mechanik, elektromechanik	2	2,0%
	kierowca kat. C	2	2,0%
	suwnicowy	1	1,0%
	technik samochodowy	1	1,0%
	posadzkarz	1	1,0%
	operator koparek i maszyn budowlanych	1	1,0%
	energetyk, projektant przyłączy energetycznych	1	1,0%

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

	ogrodnik, leśnik, rolnik	1	1,0%
	instalator sieci wodno-kanalizacyjnej	1	1,0%
	grupy konserwatorskie, hydraulicy	1	1,0%
	pracownicy administracji	1	1,0%
	murarz, dekarz	1	1,0%
Doświadczenie	doświadczenie i umiejętności w branży budowlanej	9	9,0%
	doświadczenie	6	6,0%
	doświadczenie w pracy kierowcy	6	6,0%
	doświadczenie zawodowe w handlu	4	4,0%
	wiedza i doświadczenie w kierunku instalacji sanitarnych	1	1,0%
	doświadczenie w telemarketingu	1	1,0%
	znajomość rynku ubezpieczeniowego	1	1,0%
	doświadczenie w zakresie działalności meblarskiej	1	1,0%
	doświadczenie w branży drukarskiej	1	1,0%
	doświadczenie zawodowe w dziedzinie mechaniki pojazdowej, elektromechaniki	1	1,0%
	kwalifikacje obsługi numerycznej komputerów	1	1,0%
	w zakresie informatyki, telekomunikacji	1	1,0%
Wykształcenie	wykształcenie min. zawodowe	7	7,0%
	wykształcenie kierunkowe w rolnictwie, ogrodnictwie	4	4,0%
	wykształcenie zawodowe lub techniczne w zakresie budownictwa	3	3,0%
	wyższe wykształcenie	2	2,0%
	wykształcenia zawodowego w zawodzie lakiernik i blacharz samochodowy	1	1,0%
	technologia mleczarstwa- wykształcenie pod kątem mleczarstwa, wyższe lub techniczne	1	1,0%
	min. średnie wykształcenie	1	1,0%
	studia wyższe, doktoranckie w dziedzinie rolnictwa: ogrodnictwo, warzywnictwo, technologia żywności	1	1,0%
	średnie wykształcenie ekonomiczne	1	1,0%
	wykształcenie branżowe turystyczne	1	1,0%
	skończone studia architektoniczne, znajomość programów specjalistycznych	1	1,0%
	wykształcenie techniczne: średnie lub wyższe	1	1,0%
Umiejętności	obsługa komputera	5	5,0%
	prawo jazdy	4	4,0%
	znajomość obsługi kasy fiskalnej	4	4,0%

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

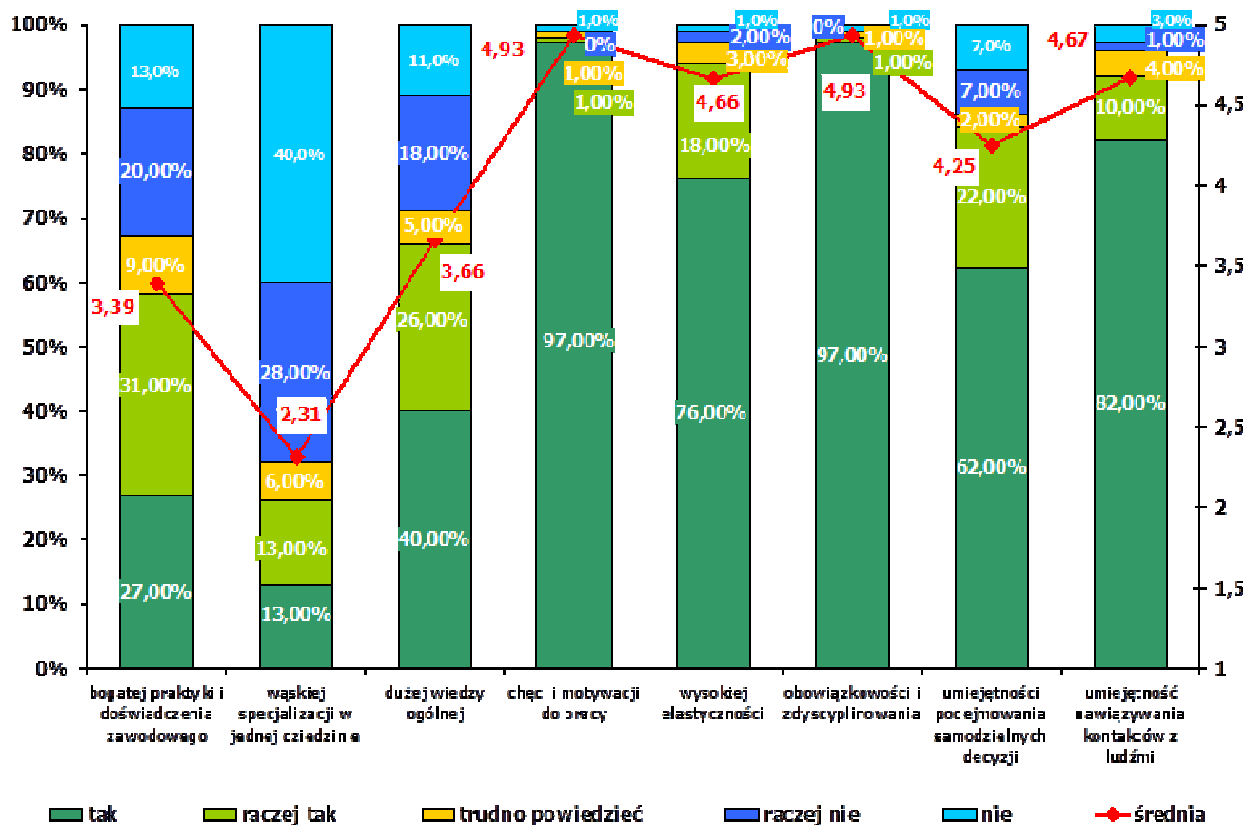
	znajomość języków obcych	3	3,0%
	umiejętność obsługi pistoletu, doświadczenie w sprawach mechanicznych maszyn do produkcji wsuwek do włosów	1	1,0%
Cechy osobowości	chęć do pracy	10	10,0%
	komunikatywność	2	2,0%
	umiejętność pracy w zespole	1	1,0%
	umiejętność pozyskiwania klientów przez handlowców, umiejętność nawiązywania kontaktów	1	1,0%
Uprawnienia	uprawnienia elektryczne	4	4,0%
	uprawnienia na wózki widłowe ładowarki	1	1,0%
	wszystkie pozwolenia dotyczące transportu ciężarowego	1	1,0%
	uprawnienia na przewóz niebezpiecznych towarów	1	1,0%
	uprawnienia na zagęszczarki, koparki	1	1,0%
Inne	sprawność fizyczna	3	3,0%
	brak specjalnych wymagań	2	2,0%
	nie planujemy zatrudniania nowych pracowników	2	2,0%
	trudno powiedzieć	2	2,0%
Ogółem		141	141,0%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

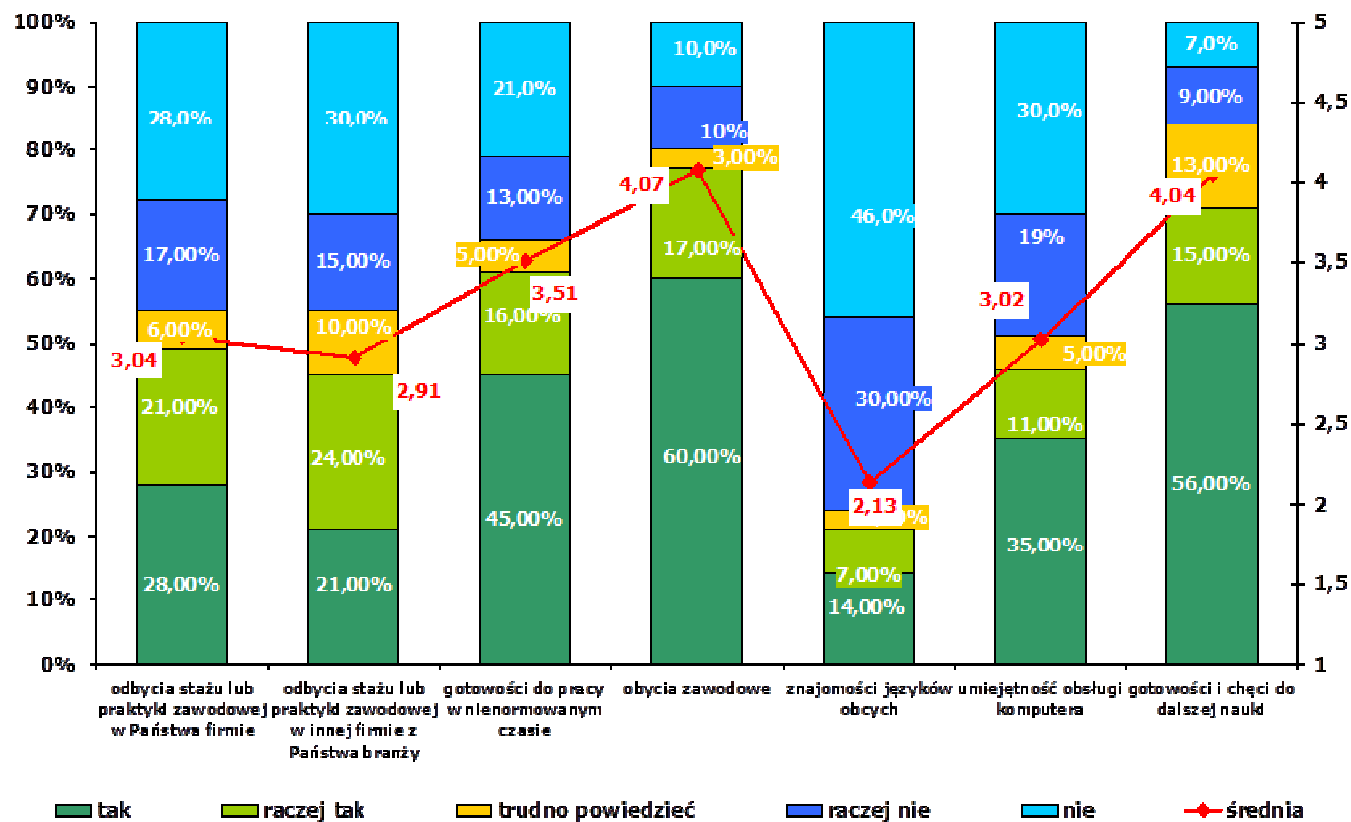
Badani przedsiębiorcy zostali również poproszeni o wskazanie cech, jakich oczekiwali od kandydatów do pracy mających poniżej 30 lat. Niemal wszyscy pracodawcy (98% odpowiedzi pozytywnych – „Tak” i „Raczej tak”) za ważne uznali *chęć i motywację do pracy oraz obowiązkowość i zdyscyplinowanie*. Zdecydowana większość wskazała ponadto na *wysoką elastyczność (94%) oraz umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi (92%)*. Respondenci najrzadziej wskazywali natomiast na potrzebę posiadania przez kandydatów do pracy poniżej 30 roku życia takich cech, jak: *znajomość języków obcych (21%) oraz wąska specjalizacja w jednej dziedzinie (21%)* (por. rys. 9a i 9b). Jak widać pracodawcy preferowali zatem takie cechy kandydatów do pracy, które w dużym stopniu gwarantują zaangażowanie przyszłych pracowników w wykonywaną pracę.

Wykres 5.2.2.1.a Cechy oczekiwane przez przedsiębiorców od pracowników poniżej 30 roku życia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Wykres 5.2.2.1.b Cechy oczekiwane przez przedsiębiorców od pracowników poniżej 30 roku życia (c.d.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Respondenci mieli również możliwość dodania innych ważnych cech kandydatów do pracy poniżej 30 roku życia (tab. 5.2.2.2.). Wskazano na: *brak nałogów, posiadanie prawa jazdy na samochód osobowy lub ciężarowy i ciągnik, sprawność fizyczną oraz dyspozycyjność*.

Tabela 5.2.2.2. Inne cechy oczekiwane od kandydatów do pracy poniżej 30 roku życia

Inne cechy oczekiwane od kandydatów do pracy poniżej 30 roku życia	N	%
brak nałogów	3	37,5%
prawo jazdy kat. B	2	25,0%
sprawność fizyczna	1	12,5%
dyspozycyjność	1	12,5%
posiadanie prawa jazdy na ciągnik, samochód ciężarowy	1	12,5%
Ogółem	8	100%*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

O cechy pracowników pożądane przez pracodawców z rejonu skierniewickiego zapytano również pracownice Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach w badaniu IDI. Wskazały one zarówno na takie cechy jak: odpowiedzialność i poważne podejście do pracy, dyspozycyjność, jak i na kwestie związane z posiadaniem kwalifikacji i doświadczenia. Ceniony według nich jest również dobry wygląd i stan zdrowia kandydatów do pracy, jednak jednocześnie obydwie badane wskazały, iż pracodawcy chętnie przyjmują do pracy osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności (które jednak są na tyle sprawne, że mogą dobrze funkcjonować w miejscu pracy) ze względu na związane z tym ulgi.

Pracownice Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wskazały, że najczęściej poszukiwanymi pracownikami w regionie skierniewickim są sprzedawcy oraz sezonowi pracownicy budowlani. Problemem jest tu praktycznie nieistniejący już przemysł, dlatego oferty pracy dotyczą w zdecydowanej większości branży usługowej i handlowej.

W badaniu IDI poproszono również badanych (pracownice PUP oraz pracodawców) o wskazanie zalet i wad pracowników poniżej 30 roku życia. Do ich zalet zaliczyć można według badanych: chęć do pracy i nauki, elastyczność, otwartość, szybkość uczenia się, i znajomość języków. Problemem wskazanym w przypadku tych pracowników jest natomiast brak odpowiedzialności, nieprzewidywalność ich zachowań, jak również brak doświadczenia i kwalifikacji. Pośrednik pracy z PUP Skierniewice wskazała, iż przyczyną części problemów młodych ludzi jest nieodpo-

wiedni system edukacji w Polsce – opierający się w głównej mierze na teorii, natomiast nie dając możliwości nabycia praktyki zawodowej.

Konkurencją dla młodych bezrobotnych są wg badanych osoby bardziej od nich doświadczone, posiadające wyższe kwalifikacje, większą znajomość poruszania się po rynku pracy, lepiej rozwinięte umiejętności miękkie, a jednocześnie w miarę młode. Pojawiły się również wskazania, że konkurencją są właściwie wszyscy pozostali bezrobotni.

Na problemy ze znalezieniem pracy przez osoby poniżej 30 roku życia w największym stopniu wpływają według badanych następujące czynniki:

- mała konsekwencja młodych bezrobotnych podczas poszukiwania pracy (MP),
- brak chęci do pracy (DP),
- wysokie, mało realistyczne oczekiwania finansowe (DP),
- niedostosowanie wykształcenia do potrzeby rynku pracy (ŚP),
- mała liczba ofert pracy (ŚP),
- brak doświadczenia (PP, DZ),
- brak umiejętności miękkich i zdolności poruszania się po rynku pracy (DZ),
- brak środków finansowych na „rozruch zawodowy” – poszukiwanie pracy i jej rozpoczęcie (np. strój na rozmowę kwalifikacyjną lub roboczy, pierwszy bilet miesięczny na dojazd do pracy) (PP).

Wszyscy pracodawcy stwierdzili, iż stosunek pracodawców do kandydatów do pracy poniżej 30 roku życia jest pozytywny. Jeden z badanych (MP) wskazał, że w trudniejszej sytuacji mogą się znajdować kobiety z tej grupy wiekowej. Wskazanie takie odnosi się zapewne do obawy części pracodawców wobec zatrudnienia młodych kobiet w związku z dużym prawdopodobieństwem skorzystania przez nie z urlopu macierzyńskiego.

Pracownice PUP wskazały, że pracodawcy odczuwają pewną obawę przed zatrudnianiem osób młodych są wobec nich odrobinę nieufni, mają świadomość, że zatrudnienie młodego pracownika pozbawionego doświadczenia zawodowego wiąże się z koniecznością przyuczenia go do pracy, poświęcenia mu większej ilości czasu niż osobie starszej, posiadającej większe doświadczenie. Z drugiej jednak strony taki brak nawyków może być postrzegany przez niektórych pracodawców jako zaleta.

Pracownica PUP stwierdziła iż:

„Pracodawcy chcą zatrudniać młode osoby, ale z doświadczeniem, językami, kursami, zwykle osoby o dobrej aparycji, dobrym zdrowiu”⁷(DZ)

Można zatem stwierdzić, że dla pracodawców fakt bycia osobą młodą jest sam w sobie korzystny. Problem stanowi jedynie wiążący się z tym często brak doświadczenia.

5.2.3. Potrzeby w zakresie różnych form wsparcia przy zatrudnianiu osób do 30 roku życia

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu zostali poproszeni o wskazanie zachęć i działań podejmowanych przez PUP, które mogłyby w największym stopniu wpłynąć na zatrudnienie osób poniżej 30 roku życia w ich firmach. Największą popularnością cieszyły się te formy wsparcia, które wiązały się z przekazywaniem wsparcia finansowego. Najwięcej respondentów (75%) wskazało przy tym na refundowanie kosztów ponoszonych z tytułu opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne. Nie wiele mniej osób (69% wskazań) za zachęcające działanie uznało także dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego. Nieco mniej respondentów wskazało na finansowanie staży przez pracodawców oraz kosztów szkolenia/przyuczenia do pracy osoby bezrobotnej (tab. 5.2.3.1.). Wskazywane są zatem generalnie tego rodzaju działania, które wiążą się z bezpośrednim dopływem pieniędzy bądź redukcją kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw. Najmniejszym powodzeniem cieszą się natomiast te elementy oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach, które bazują na przekazywaniu informacji o kandydatach czy organizowaniu kontaktów pracodawców z pracownikami.

Tabela 5.2.3.1. Zachęty i działania PUP wpływające na zatrudnienie osób poniżej 30 roku życia

Zachęty i działania PUP wpływające na zatrudnienie osób poniżej 30 roku życia	N	%
refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne	75	75,0%
dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego	69	69,0%
finansowanie staży u pracodawców	29	29,0%
finansowanie pracodawcy kosztów szkolenia/przyuczenia do pracy osoby bezrobotnej	17	17,0%
organizacja i finansowanie działań mających na celu zmianę bądź podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych, w tym:	12	12,0%

⁷ Kursywą zostały oznaczone cytaty zaczerpnięte z indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

- kursów, w tym:	7	58,3%
- specjalistycznych w zależności od stanowiska pracy	1	16,7%
- obsługa kasy fiskalnej	1	16,7%
- szkolenia zawodowe: suwnicowy, zbrojarz, betoniarz	1	16,7%
- menadżerskich	1	16,7%
- zawodowych, np. na prawo jazdy	1	16,7%
- szkoleń, w tym:	6	50,0%
- obsługa wózków widłowych	2	28,6%
- specjalistycznych w zależności od stanowiska pracy	1	14,3%
- uprawnienia na podnośniki i inny sprzęt budowlany	1	14,3%
- obróbka skrawaniem	1	14,3%
- z dziedziny fryzjerstwa	1	14,3%
- obsługa klienta	1	14,3%
- gospodarka magazynowa	1	14,3%
- dla elektronika	1	14,3%
udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach do pracy	6	6,0%
finansowanie osobie bezrobotnej kosztów zakwaterowania w miejscu pracy	3	3,0%
inicjowanie i organizowanie kontaktów osób bezrobotnych z pracodawcami	2	2,0%
finansowanie osobie bezrobotnej kosztów przejazdu do pracodawcy	1	1,0%
Ogółem	214	214%*

*Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne, dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy oraz finansowanie stażu u pracodawcy są działaniami wskazywanymi przez wszystkie typy przedsiębiorstw (mikro, małe, średnie i duże). Przedstawiciele największych przedsiębiorstw nie wskazali oprócz żadnych innych działań zachęcających, natomiast w przypadku mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw ważną zachętą okazałyby się również działania zmierzające do dostosowania kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa (finansowanie pracodawcy kosztów szkolenia lub przyuczenia do pracy osoby bezrobotnej oraz organizacja i finansowanie działań mających na celu zmianę bądź podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych) (por. tab. 5.2.3.2.).

Tabela 5.2.3.2. Zachęty i działania PUP wpływające na zatrudnianie osób poniżej 30 roku życia a wielkość przedsiębiorstwa

Zachęty i działania PUP wpływające na zatrudnienie osób poniżej 30 roku życia	
Mikroprzedsiębiorstwa	- refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (77,1%); - dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego (71,4%); - finansowanie staży u pracodawców (31,4%); - finansowanie pracodawcy kosztów szkolenia/przyuczenia do pracy osoby bezrobotnej (18,6%);
Małe przedsiębiorstwa	- refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (78,9%); - dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego (78,9%); - finansowanie staży u pracodawców (21,1%); - organizacja i finansowanie działań mających na celu zmianę bądź podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych (21,1%); - finansowanie pracodawcy kosztów szkolenia/przyuczenia do pracy osoby bezrobotnej (15,8%);
Średnie przedsiębiorstwa	- refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (55,6%); - dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego (22,2%); - finansowanie staży u pracodawców (22,2%); - organizacja i finansowanie działań mających na celu zmianę bądź podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych (22,2%);
Duże przedsiębiorstwa	- dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego (100,0%); - refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (50,0%); - finansowanie staży u pracodawców (50,2%);

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

O wskazanie skutecznych i pożądanых przez pracodawców i bezrobotnych form wsparcia zapytano również pracownice PUP w badaniu IDI. Według badanych najbardziej efektywną, a zarazem oczekiwaną zarówno przez pracodawców, jak i bezrobotnych formą wsparcia są staże. Oceniają tę formę wsparcia jako korzystną dla obu stron: dla pracodawców, ponieważ pozwalają im sprawdzić pracownika, dają czas na przyuczenie go do zawodu oraz dla osoby bezrobotnej (nawet jeśli nie zostanie po stażu zatrudniona u tego pracodawcy to następuje pozytywna zmiana w jej życiu, ponieważ wychodzi z domu, nabywa doświadczenie). Badane zauważyły również, że pracodawcy najchętniej korzystaliby ze staży, po których nie istniałby obo-

wiązek zatrudnienia stażysty (wskazała na to również część pracodawców w badaniu CATI).

Jako efektywna forma wsparcia dla młodych bezrobotnych wskazane zostały również dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej (a także powiązane z nimi warsztaty z zakresu małej przedsiębiorczości).

Respondentki pracujące w PUP wskazały również na wszelkie działania związane z wsparciem finansowym, a także prace interwencyjne dla pracodawcy, które są pożądane zarówno przez przedsiębiorców, jak i osoby bezrobotne:

„wszystkie formy wsparcia wiążące się z ułatwieniami dla pracodawcy cieszą się popularnością wśród osób bezrobotnych, ponieważ zwiększają szanse na uzyskanie u niego zatrudnienia” (PP)

W przypadku tego typu form wsparcia pracownicy PUP zachęcają osoby bezrobotne by kontaktowały się ze swoim „pracodawcą docelowym” (czyli takim, u którego chciałyby uzyskać stałe zatrudnienie) i przedstawiały mu korzyści z ich zatrudnienia.

Korzystną formę wsparcia mogą stanowić również szkolenia, jednak tylko jeśli są dostosowane do realnych potrzeb bezrobotnych i pracodawców:

„Szkolenia też [są efektywne], ale nie przeprowadzane w ciemno, ale w oparciu o diagnostykę czy jakiś pomysł na siebie bezrobotnego albo kiedy pracodawca zobowiązuje się do przyjęcia do pracy osoby po konkretnym szkoleniu” (PP)

Pracownice Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wskazały również na działania, które mogłyby zwiększyć aktywność osób poniżej 30 roku życia na rynku pracy, lecz są rzadko stosowane ze względu na brak środków finansowych. Są to przede wszystkim działania couchingowe oraz „wyprawka” dla bezrobotnego (na wspomniany już wcześniej „rozruch zawodowy”), czyli strój biznesowy lub roboczy, sfinansowanie pierwszego biletu miesięcznego:

„dofinansowania na dojazdy, zakup ubrań na to zwykle nie ma pieniędzy, [...] środki na dobry początek nie tylko przy zakładaniu działalności, ale sprzęt potrzebny na dzień dobry na rozpoczęcie pracy, pieniądze na pierwszy bilet” (DZ)

W ramach badania IDI uzyskano również informacje na temat stosunku przebadanych pracodawców do PUP Skierniewice. Przebadane firmy wskazały, iż nie odczuwają wsparcia ze strony PUP:

„Nie czujemy zupełnie wsparcia. PUP nie kontaktuje się z nami, żeby zachęcić do współpracy, polecić pracowników np. na staż” (DP)

Duże i małe przedsiębiorstwo korzystały kiedyś z pośrednictwa PUP w wyszukiwaniu kandydatów do pracy, jednak nie oceniają tej współpracy zbyt dobrze:

„Próbowaliśmy kilka razy [współpracować z PUP], ale było bardzo ciężko współpracować, nie otrzymywaliśmy informacji, o które prosiliśmy. Pomimo, że baza kandydatów w urzędzie jest duża, to dotarło do nas mało kandydatów, jakich poszukiwaliśmy - inżyniera produkcji do pracy planistycznej” (DP)

Pracodawcy wskazują, że wolą poszukiwać pracowników we własnym zakresie niż korzystać z pomocy PUP:

„Mamy stałych pracowników. Jeśli czasami potrzebujemy pracowników to dużo skuteczniejsza jest nasza informacja. Mamy zgłoszenia od osób, które przychodzą do nas i zostawiają kontakt” (MP)

„Korzystamy z kandydatów, którzy pracowali u nas w ramach pracy tymczasowej, bo są sprawdzeni i są to osoby, które u nas pracowały. Poza tym dajemy ogłoszenia w prasie” (ŚP)

Także pośrednik pracy z Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wskazała, iż część przedsiębiorstw nie podejmuje z nimi współpracy, ponieważ podczas naboru wykorzystują bazy swoich dawnych pracowników. Jako przyczynę braku współpracy przedsiębiorców z urzędem pracownica urzędu wskazała również korzystanie przez pracodawców z usług agencji pośrednictwa pracy, które kompleksowo zajmują się całym procesem zatrudniania nowych pracowników (czego pracodawcom nie może zapewnić PUP).

Pracodawcy wskazywali, że PUP się z nimi nie kontaktuje, nie przekazuje im informacji o organizowanych spotkaniach oraz nie proponuje im organizacji staży. Jednocześnie pracodawcy w ogóle nie oczekują wsparcia ze strony PUP:

„Nie ma potrzeby specjalnych zachęt” (ŚP),

lub oczekują go w bardzo ograniczonym zakresie:

„Wystarczy kontakt i przekazywanie informacji o kandydatach. Rekrutację prowadzimy w oparciu o aplikacje kandydatów, którzy sami się do nas zgłaszają” (DP)

Przedstawiciel małego przedsiębiorstwa nie potrafił wskazać jakie działania ze strony PUP mogłyby jego firmę zachęcić do zatrudniania osób poniżej 30 roku życia:

„Nie wiem. Nigdy nie staraliśmy się o żadne dofinansowania. Jest zbyt dużo obwarowań w związku z tym (np. okres zatrudnienia)” (MP),

Powyższy cytat wskazuje jednocześnie na obawę związaną z wymaganiami formalnymi związanymi z korzystaniem z wsparcia PUP. Warto byłoby zatem starać się docierać do pracodawców, z którymi PUP nie prowadzi stałej współpracy z informacjami o prowadzonych działaniach oraz zasadach korzystania z form wsparcia oferowanych przez urząd.

VI. PODSUMOWANIE

W efekcie realizacji przedmiotowego badania rynku pracy można pokusić się o następujące podsumowania i wnioski wynikające z zastosowania poszczególnych technik badawczych.

Analiza danych zastanych:

- Szczególnie dużo młodych bezrobotnych do 25 roku życia zamieszkuje tereny wiejskie. Tam też powinno kierować się w dużej mierze wsparcie udzielane przez Powiatowy Urząd Pracy.
- Zwraca uwagę fakt, że na początku 2012 roku 31% osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia było osobami bezrobotnymi długotrwale. Począwszy od 2010 roku ich liczba rośnie poza tym niezależnie od miejsca zamieszkania.
- W kontekście wykształcenia osób bezrobotnych należy podkreślić, że szczególnie duża ich liczba legitymuje się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Wynika to przy tym zarówno z danych dostarczonych przez PUP, jak i jest właściwością badanej populacji. Tego rodzaju informacja może być traktowana jako sygnał oceniający przydatność poszczególnych typów i poziomów kształcenia z punktu widzenia perspektyw zawodowych.
- W 2011 roku wyraźnemu zmniejszeniu uległa liczba ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców do PUP. Może to być efektem słabej koniunktury gospodarczej, ale także braku wiary w znalezienie dobrego pracownika za pośrednictwem PUP.

Badania wśród osób bezrobotnych:

- Znaczna część spośród respondentów to osoby nie posiadające zawodu wyuczonego, są sprzedawcami bądź technikami ekonomistami.
- Podobnie jak w przypadku całej populacji znaczna część spośród respondentów to osoby zamieszkujące tereny wiejskie.
- Płeć pozostaje ważnym czynnikiem determinującym sytuację osób bezrobotnych na rynku pracy. Kobiety w znacznie większym stopniu mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia i dłużej pozostają ze statusem osoby bezrobotnej.
- Na lokalnym rynku pracy mamy do czynienia z dużą rotacją zatrudnienia. Większość respondentów pracowała w poprzednim miejscu pracy krócej niż rok.
- Najczęstszą formą wsparcia uzyskiwanego przez respondentów ze strony PUP było pośrednictwo pracy. Relatywnie niewielka część (po ok. 20%) respondentów korzysta ze wsparcia w zakresie poradnictwa zawodowego oraz staży. Śladowa liczba respondentów skorzystała natomiast ze szkoleń.

- Przyczyny nieefektywności działań podejmowanych przez urząd pracy w opinii respondentów to – oprócz sytuacji na rynku pracy – także brak kwalifikacji czy doświadczenia oczekiwanego przez pracodawców. Są to także wg respondentów główne czynniki utrudniające znalezienie pracy. Wśród tych ostatnich wskazywany był także brak możliwości sfinansowania dojazdu do pracy.

- W kontekście przyszłych działań podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach należy podkreślić, że oprócz pośrednictwa pracy respondenci najchętniej korzystaliby z takich elementów oferty jak staże (głównie dotyczące prac biurowych i pracy w charakterze sprzedawcy, a więc relatywnie prostych do wykonywania zawodów), poradnictwo zawodowe oraz szkolenia (najczęściej wskazywane były czysto techniczne, jak obsługa wózków widłowych czy maszyn budowlanych).

- Należy podkreślić, że respondenci są w większości zainteresowani zmianą bądź podniesieniem kwalifikacji. Preferowaliby uzyskanie kwalifikacji kierowcy, fryzjera, księgowego, informatyka. Są przy tym w wyraźnej większości zdecydowani na podjęcie działań zmierzających do przysposobienia do nowego miejsca pracy bądź przekwalifikowania się, ale także założenia własnej działalności gospodarczej.

- W poszukiwaniu zatrudnienia większość respondentów korzysta głównie ze wsparcia PUP. Mało natomiast spośród nich poszukuje zatrudnienia aktywnie.

- Respondenci nie są skłonni do zmiany miejsca zamieszkania. W grę wchodzi ewentualnie dojazd do pracy, ale raczej w sytuacji, gdyby dojazd do pracy był finansowany przez pracodawcę.

- Osoby bezrobotne biorące udział w badaniu dysponują dość powszechnie spotykanymi kwalifikacjami i umiejętnościami (prawo jazdy, kurs komputerowy czy językowy). Choć przydatne, są to jednak kompetencje dość uniwersalne i należałoby je raczej traktować w kategoriach podstawy nie dającej przewagi konkurencyjnej na rynku pracy. Zwraca także uwagę niska samoocena kwalifikacji zawodowych.

Badania wśród pracodawców:

- Najmniejsze zainteresowanie młodymi pracownikami wykazują przedsiębiorstwa zatrudniające od 51 do 100 osób. Tylko połowa z nich zadeklarowała bowiem zatrudnianie co najwyżej 20 pracowników w wieku do 30 roku życia. Równocześnie deklaracje zatrudniania osób młodych złożyło około $\frac{3}{4}$ pracodawców zatrudniających od 2 do 5 pracowników oraz od 6 do 10 pracowników. Generalnie osoby młode cieszą się przychylnym nastawieniem ze strony pracodawców z uwagi na szybkość uczenia się oraz znajomość języków obcych i technologii informatycznych.

- W kontekście perspektyw osób do 30 roku życia na lokalnym rynku pracy ważne są ewentualne plany przedsiębiorców odnośnie zwiększania zatrudniania. Tego rodzaju zamierzenia w 2012 zadeklarowało 41% przebadanych firm, spośród których 75,6% wskazało, iż wśród zatrudnionych znajdują się osoby poniżej 30 roku

życia, co można uznać za korzystny symptom. W planach zatrudnienia są osoby o twardych kwalifikacjach zawodowych – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

- Zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższych 2-3 lat planuje natomiast 29% przebadanych przedsiębiorstw, a więc znacznie mniej niż w perspektywie roku 2012. Wyraźnie większy odsetek respondentów (50%) nie potrafiło natomiast określić swoich planów w tym zakresie. Niezależnie od powyższego w grupie przedsiębiorstw planujących nabór nowych pracowników, 82,8% przewiduje perspektywę 2-3-letniej zatrudnianie osób poniżej 30 roku życia.

- W ramach przeprowadzonego badania przedsiębiorcy wskazali na kwalifikacje, wykształcenie i/lub doświadczenie w największym stopniu zwiększa szanse na uzyskanie pracy w ich firmie:

- Najczęściej wskazywanym zawodem był spawacz. Generalnie badani wskazywali na zawody wymagające posiadania określonych kwalifikacji, w dużej mierze o charakterze rzemieślniczym.

- Relatywnie najwięcej respondentów wskazało na poszukiwanie osób z doświadczeniem w branży budowlanej, jak również wskazywało na doświadczenie w pracy kierowcy.

- Generalnie preferowane jest wykształcenie dające określone kwalifikacje zawodowe.

- W kontekście umiejętności/kwalifikacji najczęściej wskazywano na znajomość języków obcych, obsługę komputera oraz prawo jazdy. Klika firm wskazało także na uprawnienia elektryczne.

- Odnosnie cech osobowościowych kandydatów najczęściej podkreślano potrzebę posiadania przez nich chęci do pracy. Pozostałe wskazania to komunikatywność, umiejętność pracy w zespole czy umiejętność pozyskiwania klientów. Pracodawcy preferowali zatem takie cechy kandydatów do pracy, które w dużym stopniu gwarantują zaangażowanie przyszłych pracowników w wykonywane zadania.

- Najczęściej wskazywanymi zachętami, które wpłynęłyby na zatrudnienie osób do 30 roku życia jest w opinii pracodawców: refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne, dofinansowanie wyposażenia lub doposażenie miejsca pracy oraz finansowanie stażu u pracodawcy. W przypadku mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw ważną zachętą okazałyby się również działania zmierzające do dostosowania kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa.

VII. REKOMENDACJE

Rekomendacje wynikające z przeprowadzonej wyżej analizy opierają się na wytycznych zgłoszonych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w następujących dokumentach:

- **„Program aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia”⁸;**
- **„Zasady ubiegania się o dodatkowe środki Funduszu Pracy z rezerwy MPiPS na finansowanie/dofinansowanie programów specjalnych w 2012r. skierowanych do osób do 30 roku życia”⁹.**

W pierwszym z wymienionych dokumentów możemy przeczytać, że osoby młode są jedną z grup społecznych, które szczególnie mocno odczuwają negatywne skutki kryzysu gospodarczego. Zmniejszeniu liczby nowych ofert pracy towarzysza też jakościowe zmiany w gospodarce, która w coraz większym stopniu potrzebuje osób z wykształceniem technicznym.

Niekorzystna sytuacja osób młodych w relacji do innych grup wynika m.in. z deficytów w zakresie doświadczenia zawodowego czy edukacji. W drugim zakresie problemem jest niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy, szczególnie nadmiar osób z wykształceniem ogólnym czy humanistycznym opuszczających co roku placówki edukacyjne różnych szczebli.

Wg autorów cytowanego opracowania wiek pozostanie przy tym jednym z głównych czynników różnicujących aktywność na rynku pracy. Będzie się tak działo nawet w sytuacji postępujących zmian demograficznych (starzenia się społeczeństw).

Działania na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na polskim rynku pracy nie są zjawiskiem nowym. Były one bowiem podejmowane w poprzednich latach, co w pewnym sensie potwierdza przytoczoną wyżej tezę o trwałości niekorzystnych uwarunkowań aktywności zawodowej młodych ludzi. Wśród realizowanych programów można wymienić *Program Przeciwdziałania Bezrobociu Wśród Młodzieży* (połowa lat 90. XX wieku), *Krajowy Program Aktywizacji Zawodowej „Absolwent”* (1998 r.) czy *Program „Pierwsza Praca”* (od czerwca 2002 r.).

Podstawowymi problemami, z jakimi boryka się polski rynek pracy w kontekście sytuacji młodych ludzi, to zbyt długi okres przechodzenia od edukacji do zatrudnienia oraz niska aktywność zawodowa. To właśnie do stopniowej eliminacji tego rodzaju negatywnych aspektów powinny prowadzić działania podejmowane

⁸ *Program aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, styczeń 2010 r.

⁹ *Zasady ubiegania się o dodatkowe środki Funduszu Pracy z rezerwy MPiPS na finansowanie/dofinansowanie programów specjalnych w 2012r. skierowanych do osób do 30 roku życia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, luty 2012 r.

przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, oczywiście w odniesieniu do lokalnego rynku pracy. Odpowiedzią na tak zdiagnozowany problem było przedmiotowe badanie rynku pracy, jak również wynikające z niego wnioski i rekomendacje. Podstawę prawną do proponowanych dalej działań stanowi ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzenie MPiPS z marca 2009 roku w sprawie programów specjalnych. Proponowane dalej koncepcje działań wpisują się zarówno w standardową formułę działalności Powiatowych Urzędów Pracy, jak również w koncepcję programów specjalnych, które umożliwiają powiatowym urzędem pracy elastyczne reagowanie na potrzeby klienta, wymagającego niestandardowego wsparcia w procesie aktywizacji. Koncepcja programu specjalnego musi opierać się na połączeniu ustawowych usług i instrumentów rynku pracy ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie, które mają stanowić element niezbędny do przezwyciężenia barier utrudniających aktywizację osób bezrobotnych.

W wyniku przeprowadzonej analizy zdiagnozowane zostały następujące obszary wymagające działania ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach w formie programu specjalnego:

- **Relatywnie wysokie bezrobocie wśród osób młodych wywodzących się z terenów wiejskich.**
- **Niewystarczający zakres komunikacji Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach z pracodawcami z terenu Skierniewic i powiatu Skierniewickiego.**
- **Relatywnie gorsza sytuacja kobiet na lokalnym rynku pracy.**
- **Zmniejszająca się liczba ofert pracy zgłaszana do Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach.**
- **Struktura wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych do 30 roku życia nie odpowiadająca potrzebom lokalnego rynku pracy.**
- **Brak doświadczenia zawodowego i umiejętności zawodowych jako główne czynniki utrudniające znalezienie pracy przez młode osoby bezrobotne.**
- **Niska aktywność osób bezrobotnych do 30 roku życia w poszukiwaniu zatrudnienia.**
- **Wyraźnie sygnalizowana (zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców) potrzeba działań zmierzających do podniesienia bądź zmiany kwalifikacji osób bezrobotnych.**
- **Relatywnie rzadkie deklaracje firm odnośnie zwiększania zatrudnienia w najbliższych latach.**

- **Wyraźnie sygnalizowana przez badanych respondentów potrzeba samozatrudnienia z wykorzystaniem wsparcia finansowego na otwarcie własnej działalności gospodarczej.**

W celu oddziaływania w opisanych wyżej obszarach problemowych proponuje się podjęcie następujących działań:

Indywidualne Plany Działań

Położenie nacisku na tworzenie dla osób bezrobotnych indywidualnych planów działań (IPD) ma na celu kompleksowe wsparcie w zakresie ich sytuacji na rynku pracy. IPD powinny mieć postać działań rozpoczynających się od zdefiniowania przewag konkurencyjnych osób bezrobotnych, ich preferencji i możliwości zawodowych, doradztwo zawodowe, jak również coaching prowadzący do aktywnego zaistnienia na lokalnym lub regionalnym rynku pracy.

Z uwagi na zdiagnozowaną strukturę bezrobocia działania takie w pierwszej kolejności powinny być skierowane do osób długotrwale bezrobotnych, bez doświadczenia zawodowego.

Podniesienie mobilności osób bezrobotnych

Jedną z definiowanych barier w znalezieniu zatrudnienia jest niska mobilność osób bezrobotnych. Przejawia się ona w braku gotowości do zmiany miejsca zamieszkania, jak również deklarowanym braku możliwości finansowania kosztów przejazdu do miejsca pracy. Rozwiązaniem problemu mogłoby być czasowa refundacja całości bądź części kosztów przejazdów środkami komunikacji publicznej z miejsca zamieszkania do miejsca pracy.

„Wyprawka na start”

Działanie to ma na celu zarówno wsparcie osób bezrobotnych w poszukiwaniach pracy, jak też osób rozpoczynających staż u pracodawcy. W ramach działania proponuje się finansowania zakupu ubrań roboczych, eleganckich strojów z przeznaczeniem na rozmowę kwalifikacyjną, sprzętu potrzebnego do pracy czy pierwszego biletu miesięcznego. Katalog możliwych do sfinansowania działań może być oczywiście większy, musi jednak wypływać ze zdefiniowanych wcześniej problemów osób bezrobotnych.

Podniesienie samooceny i aktywności zawodowej osób bezrobotnych

Działanie to ma na celu położenie nacisku na zwiększenie motywacji do poszukiwania pracy oraz kształtowanie wśród osób bezrobotnych aktywnych postaw na rynku pracy. W ramach działania proponuje się objęcie każdego bezrobotnego wsparciem w postaci zajęć przygotowujących do rozpoczęcia lub wznowienia kariery zawodowej na rynku pracy oraz profesjonalnym przygotowaniem bezrobotnego do poszukiwania pracy oraz wykonywania roli pracownika.

Organizacja staży pod potrzeby zatrudnieniowe pracodawców

Działanie to ma na celu zarówno wsparcie osób bezrobotnych w zdobyciu doświadczenia zawodowego, które wg respondentów badania jest głównym czynnikiem utrudniającym im podjęcie zatrudnienia, jak również lokalnych przedsiębiorców, z którymi urząd pracy może zbudować trwałe relacje w zakresie umożliwienia pracodawcy indywidualnego kształtowania pracownika zgodnie z wymaganiami stawianymi na konkretnym stanowisku pracy w jego firmie.

Przygotowanie oferty szkoleniowej w oparciu o diagnozę potrzeb pracodawców w zakresie pożądanых kwalifikacji pracowników

Przeprowadzenie kompleksowego badania potrzeb pracodawców z terenu Skierniewic i powiatu skierniewickiego w zakresie ich potrzeb odnośnie kwalifikacji potencjalnych pracowników. Uzyskanie przedmiotowej wiedzy pozwoli w dalszym etapie na opracowanie portfela szkoleń zawodowych skierowanych do osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia. W oparciu o wyniki przeprowadzonego badania można stwierdzić, że takimi pożądanymi uprawnieniami mogą być np. uprawnienia spawacza czy elektryka.

Współpraca z lokalnymi placówkami kształcenia

Współpraca ta powinna odbywać się na dwóch poziomach: średnim i wyższym. W pierwszym przypadku powinna zmierzać do upowszechniania szkolnictwa zawodowego wśród absolwentów gimnazjów. Formą współpracy mogłyby być akcje informacyjne skierowane do gimnazjalistów (np. cykliczne spotkania) pokazujące w przystępny i dostosowany do wieku odbiorców sposób statystyki rynku pracy.

Na poziomie wyższym zalecane jest przygotowanie we współpracy z lokalnymi uczelniami wyższymi (np. PWSZ w Skierniewicach) oferty studiów podyplomowych skierowanych do osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy. Oferta taka powinna zostać poprzedzona szczegółową analizą wykształcenia i kwalifikacji zarejestrowanych w PUP w Skierniewicach osób bezrobotnych.

Wspieranie zakładania działalności gospodarczej

Jednym z remediów na niekorzystną sytuację na rynku pracy powinno być wspieranie powstawania działalności gospodarczej. Aby jednak działanie to miało sens ekonomiczny powinno zostać poprzedzone wyposażeniem młodych biznesmenów w wiedzę merytoryczną w szczególności z zakresu przedsiębiorczości oraz wsparcie finansowe w pierwszym okresie prowadzenia firmy. Takie działania miałyby na celu zapobieżenie sytuacji, w której nowotworzone podmioty kończyłyby działalność po okresie preferencyjnym z uwagi na brak wiedzy o mechanizmach funkcjonowania firmy i rynku oraz niedostateczną ilość środków finansowych. Ponadto z uwagi na specyfikę tej formy wsparcia działanie to nie może być skierowane do ogółu bezrobotnych z grupy do 30 roku. Podstawowym kryterium wyboru powinna być wysoka motywacja osoby do otwarcia działalności gospodarczej oraz zbadane przez doradcę zawodowego jego predyspozycje osobowościowe i umiejętności zawodowe niezbędne do prowadzenia własnej firmy.

Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach

**al. Niepodległości 7
96-100 Skierniewice**

www.pupskierniewice.pl