



**AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA
OSÓB BEZROBOTNYCH
POWYŻEJ 50 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 powyżej
50 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	9
2.1. Sytuacja demograficzna	9
2.2. Sytuacja gospodarcza	11
2.3. Rynek pracy	15
2.3.1. Stopa bezrobocia	15
2.3.2. Zawody nadwyżkowe i deficytowe	15
2.3.3. Potencjał instytucji rynku pracy	17
III. SYTUACJA OSÓB BEZROBOTNYCH POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY	22
3.2. Oferta wsparcia ze strony PUP w Skierniewicach	25
3.3. Projekty i programy przeciwdziałania bezrobociu	27
IV. KONCEPCJA BADANIA LOKALNEGO RYNKU PRACY	28
4.1. Cel i zakres badania	28
4.2. Sposób realizacji procesu badawczego	29
V. OSOBY BEZROBOTNE POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY W ŚWIEŹLE WYNIKÓW BADAŃ	34
5.1. Badanie wśród osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia	34
5.1.1. Sytuacja rodzinna i materialna	36
5.1.2. Sytuacja zawodowa	38
5.1.3. Korzystanie ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach	42
5.1.4. Poszukiwanie zatrudnienia przez respondentów	47

5.1.5. Bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia.....	51
5.2. Badanie wśród przedsiębiorców.....	54
5.2.1. Stan i prognoza zatrudnienia	57
5.2.2. Potrzeby i pożądany profil pracowników powyżej 50 roku życia	60
5.2.3. Potrzeby w zakresie różnych form wsparcia przy zatrudnianiu osób powyżej 50 roku życia	68
 VI. PODSUMOWANIE	 74
 VII. REKOMENDACJE	 78

I. WSTĘP

Osoby w wieku powyżej 50 lat znajdują się w specyficznej sytuacji na rynku pracy. Jest to uwarunkowane szeregiem czynników tkwiących zarówno w ogólnej sytuacji na rynku pracy, podejściu pracodawców do zatrudniania osób mających więcej niż 50 lat czy też tkwiących w nich samych niedostatkach jeśli chodzi o posiadane kwalifikacje i umiejętności.

Jak wiadomo zjawiska kryzysowe w finansach i gospodarce powodują, że przedsiębiorstwa w coraz większym stopniu ograniczają zatrudnienie. Skutkiem tego coraz więcej osób ma problemy ze znalezieniem zatrudnienia bądź też tracąc pracę zasila szeregi bezrobotnych. Negatywne konsekwencje w pierwszej kolejności odczuwają osoby o najniższych kwalifikacjach, a z takimi, co pokazały wyniki niniejszego badania, mamy w dużej mierze do czynienia w przypadku osób powyżej 50 roku życia. Osoby te kończyły bowiem edukację na zbyt niskim poziomie bądź też uzyskiwały kompetencje zawodowe w niewielkim co najwyżej stopniu przystosowane do potrzeb współczesnego rynku pracy.

Co jednak ważne, zjawiska demograficzne będą w perspektywie najbliższych dziesięcioleci powodować, że odsetek osób dojrzałych i starszych w społeczeństwach krajów rozwiniętych będzie się systematycznie zwiększał.¹ Dotyczy to również osób aktywnych zawodowo, wśród których coraz większy będzie udział osób w grupie wiekowej, której problemom na rynku pracy poświęcona jest niniejsza publikacja. Oznacza to, że rynek pracy oraz instytucje działające na rzecz jego rozwoju będą musiały w przyszłości w coraz większym stopniu mierzyć się z problemem zagospodarowania potencjału tkwiącego w osobach, które ukończyły 50 rok życia.

Sytuacja pod tym względem nie należy obecnie do najkorzystniejszych. Wiąże się to z relatywnie dużą niechęcią pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych. Wynika to po części z niskiej oceny ich kwalifikacji zawodowych, po części zaś z niekorzystnych z punktu widzenia pracodawców zapisów Kodeksu Pracy w części dotyczącej ochrony pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym. Jakkolwiek społecznie uzasadnione, zapisy prawa odbierające pracodawcom możliwość wypowiedzania umowy o pracę z osobami znajdującymi się na kilka lat przed przejściem na emeryturę, mogą stanowić barierę powstrzymującą ich od zatrudniania osób, które przekroczyły konkretną barierę wiekową.

W oddziaływanie na sytuację osób bezrobotnych w wieku dojrzałym i starszych 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

¹ Por. Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010

i możliwości lokalnego rynku pracy. Odpowiedzią na to było badanie przeprowadzone wśród osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców z terenu Skierniewic i powiatu skierniewickiego. Wyniki uzyskane w ramach badania w odniesieniu do osób powyżej 50 roku życia 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 zaludnienie w analizowanym okresie uległo zmniejszeniu. Na interesującym nas terenie przybyło nieznacznie ludności w powiecie grodzkim, 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 obydwa 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 mieszkank 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 powyżej 50 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 skier- niewicki	
	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 narodowa; 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.²

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.³

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)

² „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie skierniewickim i powiecie – miasto Skierniewice za I półrocze 2011 r.”

³ 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.).⁴

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	Rybickiego 41	2-10-2007 (1-11-2004)
BHP & HR Doradztwo-Nadzór -Szkolenia Praca Tymczasowa	Skierniewice	Jagiellońska 29/110	31-01-2011

⁴ www.ohp.pl

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

Maria Kleszcz			
Fryzjerstwo Damsko-Męskie Piotr Zając	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” Szczepanowicz 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 Bełc	Skierniewice	Szarotek 11

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 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 Kolus 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 „Watral” Kubacka Aleksandra	Skierniewice	Cicha 12C/27
Agencja Szkoleniowa AP Griniar Joanna Przybył	Skierniewice	Liliowa 6
„Konkret” Firma Szkoleniowo-Doradcza Luiza Kozińska	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).⁵

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

⁵ 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.⁶

⁶ „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 POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY

3.1 Zarejestrowani bezrobotni powyżej 50 roku życia

Z danych udostępnionych przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach wynika, że liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia systematycznie rośnie. Jak wynika z poniższej tabeli w 2010 roku było ich 723, zaś w lutym 2112 r. już 918. Relatywnie więcej osób pochodzi ze Skierniewic. Wynika to zapewne z faktu, że w powiecie skierniewickim znaczna część osób w interesującym nas wieku prowadzi własne gospodarstwa rolne nie doświadczając zjawiska utraty pracy. Jeśli chodzi natomiast o czas pozostawania bez pracy, to większość osób powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach posiada przy tym status bezrobotnego od co najmniej 6 miesięcy. Oznacza to, że osoby w wieku powyżej 50 lat mają znaczną trudność w powrocie na rynek pracy. Prawdopodobnie ta dotyczy zarówno miasta, jak i powiatu ziemskiego.

Tabela 3.1.1. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach wg czasu pozostawania bez pracy

Rok/ miesiąc	Czas pozostawania bez pracy	Powiat miasto Skierniewice	Powiat skierniewicki	Łącznie
2010	do 1 miesiąca	33	19	52
	1 do 3 miesięcy	90	40	130
	3 do 6 miesięcy	91	25	116
	6 do 12 miesięcy	130	43	173
	12 do 24 miesięcy	109	47	156
	pow. 24 miesięcy	72	32	104
	Razem:	525	206	731
2011	do 1 miesiąca	56	15	71
	1 do 3 miesięcy	95	37	132
	3 do 6 miesięcy	70	32	102
	6 do 12 miesięcy	132	53	185
	12 do 24 miesięcy	127	54	181
	pow. 24 miesięcy	107	59	166
	Razem:	587	250	837
Styczeń 2012	do 1 miesiąca	73	34	107
	1 do 3 miesięcy	107	42	149

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

	3 do 6 miesięcy	75	34	109
	6 do 12 miesięcy	125	51	176
	12 do 24 miesięcy	131	54	185
	pow. 24 miesięcy	120	62	182
Razem:		631	277	908
Luty 2012	do 1 miesiąca	41	18	59
	1 do 3 miesięcy	129	50	179
	3 do 6 miesięcy	101	47	148
	6 do 12 miesięcy	111	47	158
	12 do 24 miesięcy	130	56	186
	pow. 24 miesięcy	126	62	188
Razem:		638	280	918

Źródło: PUP Skierniewice

W omawianej grupie bezrobotnych wzrasta również liczba kobiet, dla których urodzenie dziecka stanowi wyraźną przeszkodę w powrocie do pracy zawodowej. Ponownie liczba kobiet borykających się z tym problemem jest wyraźnie wyższa w mieście, co wynika z powodów takich, jak opisane wyżej.

Tabela 3.1.2. Kobiety w strukturze populacji osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach

Osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP	Rok/miesiąc	Powiat miasto Skierniewice	Powiat skierniewicki	Łącznie
Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	2010	525	206	731
	2011	587	250	837
	Styczeń 2012	631	277	908
	Luty 2012	638	280	918

Źródło: PUP Skierniewice

Struktura wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia pozostaje w kolejnych latach na bardzo zbliżonym poziomie. Najmniej liczną grupą osób w interesującej nas grupie wiekowej są osoby z wykształceniem wyższym. Może to wynikać z jednej strony z relatywnie dobrej sytuacji tych osób na rynku pracy, z drugiej natomiast może być pochodną niskiego udziału osób z wyższym wykształceniem w strukturze wykształcenia ludności w wieku powyżej 50 lat zamieszkującej Skierniewice i powiat skierniewicki. Podobną uwagę można także odnieść do wykształcenia średniego ogólnokształcącego. Za argumentem związanym z właściwościami populacji w kontekście wykształcenia przemawia rozkład pozostałych danych związanych z wykształceniem osób bezrobotnych. Dominuje w nich wykształcenie zawodowe oraz gimnazjalne i niższe, zapewne podstawowe zważywszy na fakt, że gimnazja są relatywnie nowym produktem edukacyjnym. W przypadku osób w wieku

powyżej 50 roku życia można zatem uznać, że wykształcenie nie jest najważniejszą ze zmiennych determinujących ich sytuację na lokalnym rynku pracy.

Tabela 3.1.3. Struktura wykształcenia populacji osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach

Rok/ miesiąc	Wykształcenie	Powiat miasto Skierniewice	Powiat skierniewicki	Łącznie
2010	wyższe	16	2	18
	policealne i średnie zawodowe	126	20	146
	średnie ogólnokształ- cące	40	6	46
	zasadnicze zawodowe	153	60	213
	gimnazjalne i poniżej	190	118	308
2011	wyższe	24	3	27
	policealne i średnie zawodowe	157	34	191
	średnie ogólnokształ- cące	31	8	39
	zasadnicze zawodowe	167	73	240
	gimnazjalne i poniżej	211	132	343
Styczeń 2012	wyższe	25	3	28
	policealne i średnie zawodowe	162	41	203
	średnie ogólnokształ- cące	36	8	44
	zasadnicze zawodowe	178	81	259
	gimnazjalne i poniżej	230	144	374
Luty 2012	wyższe	28	2	30
	policealne i średnie zawodowe	165	40	205
	średnie ogólnokształ- cące	33	9	42
	zasadnicze zawodowe	185	81	266
	gimnazjalne i poniżej	227	148	375

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 powyżej 50 roku życia. Stosowane są różne formy wsparcia, od pośrednictwa pracy, przez doradztwo zawodowe, po umożliwianie osobom bezrobotnym odbywania staży czy zakładania działalności gospodarczej.

Przedewszystkim zwraca uwagę fakt, że w 2011 i w pierwszych dwóch miesiącach 2012 roku wyraźnie zmalała liczba działań zawierających się w poszczególnych formach wsparcia. Niektóre z nich nie były nawet wykorzystywane, co może wynikać z ograniczenia wysokości środków finansowych przeznaczonych na wsparcie osób bezrobotnych w efekcie postępującego kryzysu finansowego i gospodarczego.

W przypadku Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach formą wsparcia najczęściej wykorzystywaną przez osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia było zarówno w roku 2010, jak i 2011 było poradnictwo zawodowe. Osoby w wieku powyżej 50 lat dość chętnie korzystały także ze szkoleń, staży czy robót publicznych. Warto zauważyć, iż poza stażami częściej z poszczególnych form wsparcia korzystali mężczyźni. Największa dysproporcja występuje pod tym względem w przypadku robót publicznych, które zapewne, jak można przypuścić, dotyczą form pracy wymagających większej siły fizycznej.

Tabela 3.2.1. Formy wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wykorzystywane przez osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia

Forma wsparcia	2010			2011			2012		
	K	M	Łącznie	K	M	Łącznie	K	M	Łącznie
Stáže	19	4	23	32	2	34	0	0	0
Poradnictwo zawodowe	31	39	70	58	82	140	0	0	0
Szkolenia	14	31	45	1	6	7	0	0	0
Dotacje	4	5	9	0	1	1	0	0	0
Doposażenia	1	13	14	0	0	0	0	0	0
Studia podyplomowe	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Prace interwencyjne	5	4	9	1	3	4	2	0	2
Roboty publiczne	2	20	22	1	7	8	0	0	0

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 83 firmy złożyły w PUP Skierniewice 105 ofert pracy.

Tabela 3.2.2. Liczba ofert pracy dostępnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach w latach 2010-11

	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	-
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	10	-

indziej niesklasyfikowani		
Operator maszyn drogowych	-	12

Źródło: PUP Skierniewice

3.3. Projekty i programy przeciwdziałania bezrobociu

W latach 2010-2011 Powiatowy Urząd Pracy realizuje tylko jeden projekt, którego beneficjentem mogą być osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia – **Projekt „Elastyczne rozwiązania na rynku pracy”**. Projekt ten 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 Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi realizowane w partnerstwie ponadnarodowym. W testowaniu i upowszechnianiu elastycznych form zatrudnienia w woj. łódzkim urzędnikom pomagają 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).

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 powyżej 50 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 powyżej 50 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 klienta PUP okazały się niewystarczające do jego powrotu na rynek pracy lub utrzymania miejsc pracy,
- analizę 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 powyżej 50 roku życia,
- zdiagnozowanie potrzeb i pożądanego profilu pracowników w tych dwóch grupach bezrobotnych (zawody, kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie zawodowe),
- rozpoznanie potrzeb pracodawców w zakresie różnych form wsparcia przy zatrudnianiu tych dwóch grup 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. Efektem tak przyjętego założenia metodologicznego jest 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 research* 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 powyżej 50 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 powyżej 50 roku życia będących klientami Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach. Miejszem 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 z 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 powyżej 50 roku życia);
- ŚP – główna księgowa ze średniego przedsiębiorstwa (spółka z o. o. prowadząca działalność handlową, zatrudnia osoby powyżej 50 roku życia);
- DP – specjalistka do spraw personalnych i administracji z dużego przedsiębiorstwa (spółka z o. o. zajmująca się produkcją i przetwórstwem, zatrudnia osoby powyżej 50 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 powyżej 50 roku życia.

V. OSOBY BEZROBOTNE POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY W ŚWIEŹLE WYNIKÓW BADAŃ

5.1. Badanie wśród osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone wśród osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach. Na samym wstępie należy zaznaczyć, że respondenci badania relatywnie często nie udzielali odpowiedzi na poszczególne pytania. Z tego powodu jednoznaczne wnioskowanie w niektórych obszarach zostało w pewnym stopniu utrudnione. Mając na uwadze powyższe należy podkreślić, że relatywnie duża część respondentów mieściła się w przedziale wiekowym do 55 lat. W znacznej mierze były to kobiety. Ponad jedna czwarta respondentów to ponadto osoby z orzeczoną stopniem niepełności.

Jeśli chodzi o wykształcenie, to największa grupa osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu ukończyła co najwyżej szkołę średnią. Zwraca także uwagę relatywnie duży udział osób, które zakończyły swoją edukację na poziomie podstawowym. Niewielu respondentów zadeklarowało przy tym wykształcenie wyższe, co pozostaje w zgodzie z opisaną wcześniej strukturą populacji osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach (tabela 5.1.1.).

Tabela 5.1.1. Wybrane cechy demograficzne respondentów

Cechy demograficzne	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi ⁷	Ogółem
Wiek:				
50-55 lat	53,8%	34,5%	33,3%	42,0%
Powyżej 55 lat	38,5%	44,8%	0%	41,0%
Brak odpowiedzi	7,7%	20,7%	66,7%	17,0%
Niepełnosprawność:				
tak	38,5%	20,7%		27,0%
nie	51,3%	65,5%		58,0%
brak odpowiedzi	10,3%	13,8%	100,0%	15,0%
Wykształcenie:				
wyższe magisterskie	0%	1,7%	0%	1,0%
wyższe zawodowe - inżynier	2,6%	3,4%	0%	3,0%
wyższe zawodowe - licencjat	2,6%	0%	0%	1,0%
średnie	25,6%	24,1%	0%	24,0%

⁷ Opcja „Brak odpowiedzi” dotyczy respondentów, którzy wypełniając kwestionariusz nie określili swojej płci.

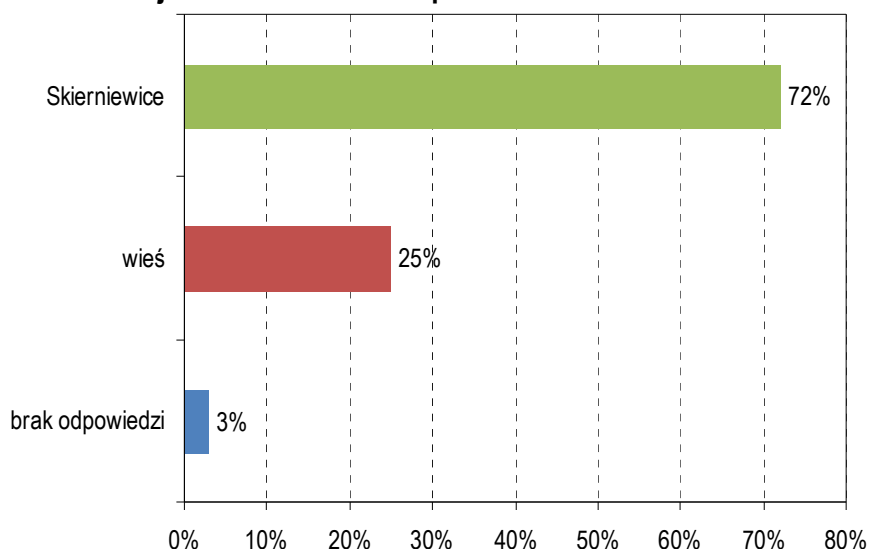
Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

zasadnicze zawodowe	30,8%	44,8%	33,3%	39,0%
gimnazjalne	2,6%	0%	0%	1,0%
podstawowe i niepełne podstawowe	28,2%	24,1%	0%	25,0%
brak odpowiedzi	7,7%	1,7%	66,7%	6,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Podobnie jak przy okazji całej populacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie Pracy w Skierniewicach, większość respondentów to mieszkańcy Skierniewic (wykres 5.1.1.). Niestety ponad jedna czwarta respondentów zadeklarowała, że nie posiada wyuczonego zawodu, co bez wątpienia komplikuje ich sytuację na lokalnym rynku pracy, a co najwyżej umożliwia tym osobom wykonywać proste, nie wymagające kwalifikacji prace. Pozostali respondenci reprezentują dość szerokie spektrum zawodów, w dużej mierze bazujących na umiejętnościach stricte technicznych.

Wykres 5.1.1. Miejsce zamieszkania respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.1.2. Zawód wyuczony respondentów

Zawód wyuczony	N	%
brak zawodu wyuczonego	26	26,0%
technik ekonomista	5	5,0%
elektromonter	4	4,0%
sprzedawca	4	4,0%
elektryk, technik elektryk	3	3,0%
hydraulik	3	3,0%
krawiec	3	3,0%

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

ślusarz, ślusarz-mechanik	3	3,0%
mechanik urządzeń kolejowych	2	2,0%
ekonomista	2	2,0%
kucharz	2	2,0%
monter	2	2,0%
monter instalacji sanitarnych	2	2,0%
inne (po 1 wskazaniu)	17	17%
brak odpowiedzi	13	13,0%
Ogółem	100	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

5.1.1. Sytuacja rodzinna i materialna

Strata pracy wiąże się zazwyczaj z utratą dochodów skutkujących obniżeniem standardu życia czy ograniczeniem potrzeb. W przypadku respondentów badania w większości przypadków (ogółem dwóch trzecich – por. tabela 5.1.1.1.) mamy do czynienia z sytuacją, w której będący w dyspozycji danej osoby (rodziny) dochód nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb. W pozostałych przypadkach dochód respondentów pozwala im na oszczędne życie.

Tabela 5.1.1.1. Ocena własnej sytuacji materialnej dokonana przez respondentów

Obecna sytuacja materialna	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
wystarcza mi na wszystko bez specjalnego oszczędzania	0 0%	1 1,7%	0 0%	1 1,0%
żyję oszczędnie i wystarcza mi na zaspokojenie podstawowych	8 20,5%	21 36,2%	2 66,7%	31 31,0%
pieniędzy nie wystarcza nawet na podstawowe potrzeby (jedzenie, ubranie, opłaty)	29 74,4%	36 62,1%	1 33,3%	66 66,0%
brak odpowiedzi	2 5,1%	0 0%	0 0%	2 2,0%
Ogółem	39 100,0%	58 100,0%	3 100,0%	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 z kilku źródeł. Relatywnie najczęściej korzystają z wynagrodzenia współmałżonka. Sumarycznie duże znaczenie można także przypisać różnego rodzaju formom wsparcia socjalnego: rentom, zasiłkom etc. Stanowią one źródło dochodów niemal połowy respondentów. Blisko jedna

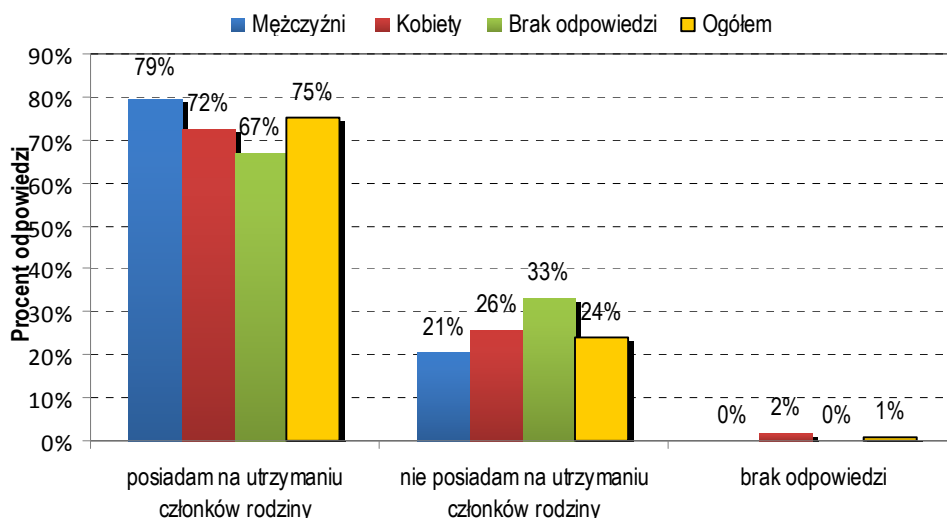
czwarta respondentów wskazała również posiadanie oszczędności, jednak należy tu mieć na względzie, że dwie trzecie spośród nich odmówiło odpowiedzi na tę część pytania. Większość badanych (75%) (wykres 5.1.1.1.) posiada także na swoim utrzymaniu członków rodziny. W większości były to dzieci (tabela 5.1.1.3).

Tabela 5.1.1.2. Główne źródło utrzymania deklarowane przez respondentów

Główne źródło utrzymania	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
wynagrodzenie współmałżonka	9 23,1%	19 32,8%	0 0%	28 28,0%
zasiłek z Ośrodka Pomocy Społecznej	9 23,1%	14 24,1%	0 0%	23 23,0%
oszczędności własne	8 20,5%	13 22,4%	2 66,7%	23 23,0%
praca dorywcza	6 15,4%	13 22,4%	1 33,3%	20 20,0%
zasiłek z Powiatowego Urzędu Pracy	8 20,5%	9 15,5%	0 0%	17 17,0%
renta członka rodziny	5 12,8%	3 5,2%	0 0%	8 8,0%
pomoc rodziny	3 7,7%	1 1,7%	0 0%	4 4,0%
alimenty	1 2,6%	0 0%	0 0%	1 1,0%
zasiłki celowe z MOPR	1 2,6%	0 0%	0 0%	1 1,0%
dorywcza praca męża	1 2,6%	0 0%	0 0%	1 1,0%
brak odpowiedzi	0 0%	2 3,4%	0 0%	2 2,0%
Ogółem	39 130,8%*	58 127,6%*	3 100,0%	100 128,0%*

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	Brak odpowiedzi	Ogółem
dzieci	8	11	1	20
	100,0%	73,3%	100,0%	83,3%
współmałżonek	1	3	1	5
	12,5%	20,0%	100,0%	20,8%
brak odpowiedzi	0	3	0	3
	0%	20,0%	0%	12,5%
Ogółem	8	15	1	24
	112,5%*	113,3%*	200,0%*	116,7%*

*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 powyżej 50 roku życia 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 jedna trzecia respondentów pobierała w chwili badania zasiłek dla bezrobotnych. W równym stopniu były to kobiety i mężczyźni. Zwraca uwagę duży odsetek osób pozostających bez pracy dłużej niż rok, co jest

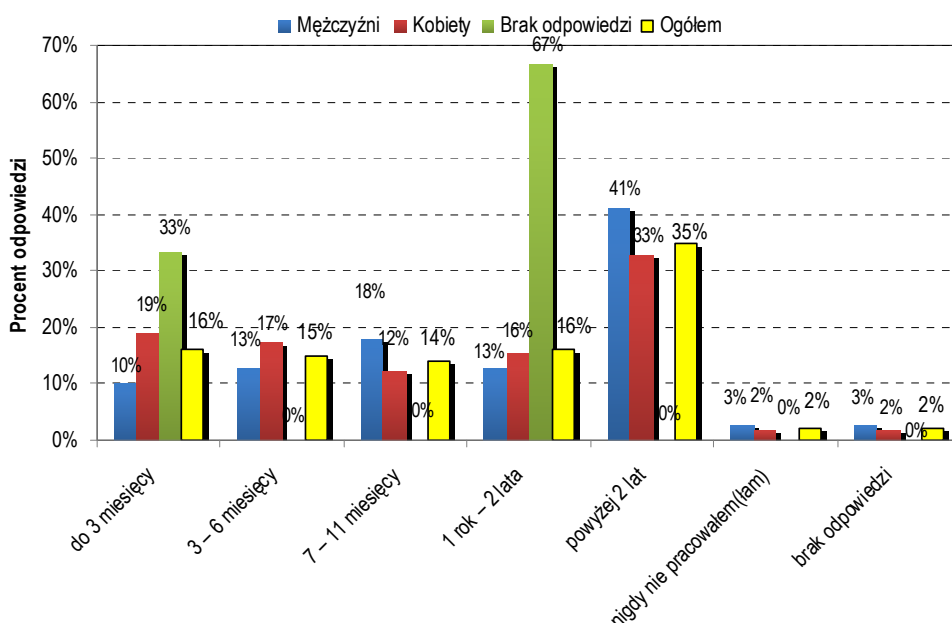
równoznaczne bezrobociu długotrwałemu (wykres 5.1.2.1.). Nie ma przy tym wyraź-
nie zaznaczającej się prawidłowości, jeśli chodzi o płeć ankietowanych.

Tabela 5.1.2.1. Kategoria osób bezrobotnych wśród respondentów badania

Kategoria bezrobotnych	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
osoby zarejestrowane bez prawa do zasiłku	21	35	2	58
	53,8%	60,3%	66,7%	58,0%
osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych	13	19	1	33
	33,3%	32,8%	33,3%	33,0%
osoby, które utraciły prawo do zasiłku	3	4	0	7
	7,7%	6,9%	0%	7,0%
brak odpowiedzi	2	0	0	2
	5,1%	0%	0%	2,0%
Ogółem	39	58	3	100
	100,0%	100,0%	100,0%	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

Wyraźna większość respondentów dokonała rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach oczekując pomocy w znalezieniu zatrudnienia (tabela 5.1.2.2.). Warto jednak dodać, że ważnym powodem skłaniającym osoby bezrobotne do rejestracji była również chęć zapewnienia sobie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego oraz uzyskanie finansowej zapomogi w postaci zasiłku dla bezrobotnych. Spo-

śród pozostałych oczekiwań odnośnie wsparcia ze strony urzędu pracy wymieniana była pomoc w podniesieniu kwalifikacji czy uzyskanie porady zawodowej. Są to więc działania mające poprawić sytuację respondentów na lokalnym rynku pracy. Niewiele osób jest natomiast zainteresowanych podjęciem własnej działalności gospodarczej na bazie środków uzyskanych z dofinansowania. Preferowana jest zatem raczej praca najemna.

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

Cel rejestracji	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
uzyskanie pomocy w znalezieniu zatrudnienia	31	48	3	82
	79,5%	82,8%	100,0%	82,0%
uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego	14	27	0	41
	35,9%	46,6%	0%	41,0%
uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych	6	9	0	15
	15,4%	15,5%	0%	15,0%
uzyskanie kwalifikacji w formie szkolenia	5	9	0	14
	12,8%	15,5%	0%	14,0%
uzyskanie porady zawodowej	5	7	0	12
	12,8%	12,1%	0%	12,0%
uzyskanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0	3	0	3
	0%	5,2%	0%	3,0%
uzyskanie pomocy socjalnej	1	1	0	2
	2,6%	1,7%	0%	2,0%
uzyskanie stażu	0	1	0	1
	0%	1,7%	0%	1,0%
przerwa w podjęciu pracy	0	1	0	1
	0%	1,7%	0%	1,0%
Ogółem	39	58	3	100
	159,0%*	182,8%*	100,0%	171,0%*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

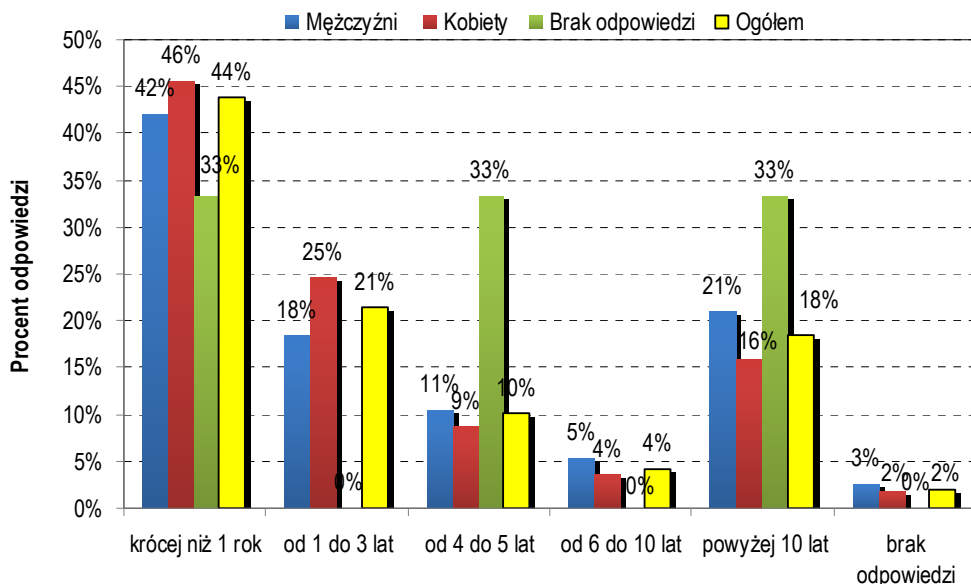
Trudno przy tym o jednoznaczne wskazanie dominującego zawodu, jaki wcześniej wykonywali respondenci badania. Generalnie mamy do czynienia z zawodami nie wymagającymi specjalnych kwalifikacji czy umiejętności (tabela 5.1.2.3.). Większość spośród respondentów w ostatnim miejscu pracy była zatrudniona krócej niż 1 rok (wykres 5.1.2.2.).

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

Ostatni wykonywany zawód	N	%
pracownik fizyczny	13	13,3%
pracownik produkcji	7	7,1%
sprzątaczką	6	6,1%
pracownik budowlany	5	5,1%
pracownik ochrony	4	4,1%
magazynier	3	3,1%
pracownik gospodarczy	3	3,1%
elektromonter	2	2,0%
monter	2	2,0%
operator koparki, koparko-ładowarki	2	2,0%
właściciel firmy budowlanej	2	2,0%
pracownik umysłowy	2	2,0%
inne (po 1 wskazaniu)	28	28,6%
brak odpowiedzi	20	20,4%
Ogółem	99	100%*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Wykres 5.1.2.2. Czas pracy respondentów w ostatnim miejscu zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Najczęściej wskazywaną przez respondentów przyczyną utraty pracy było rozwiązywanie umowy przez pracodawcę bądź nieprzedłużenie umowy zawartej na czas

określony (tab. 5.1.2.4.). Zwraca uwagę istotny statystycznie odsetek respondentów objętych w przeszłości zwolnieniem grupowym. Może to oznaczać, że pracownicy w wieku powyżej 50 lat są grupą szczególnego ryzyka, jeśli chodzi o ich sytuację na rynku pracy. Część respondentów uzyskała jednak status bezrobotnego dzięki rozwiązaniu umowy o pracę z jego inicjatywy (ze względów zdrowotnych, przejście na rentę inwalidzką, porzucenie pracy czy odejście z pracy za porozumieniem stron).

Tabela 5.1.2.4. Przyczyny utraty pracy wskazane przez respondentów

Przyczyna utraty pracy	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
rozwiązanie umowy przez pracodawcę	14 36,8%	21 36,8%	0 0%	35 35,7%
nieprzedłużenie umowy na czas określony	7 18,4%	12 21,1%	1 33,3%	20 20,4%
zwolnienie grupowe	6 15,8%	8 14,0%	0 0%	14 14,3%
rozwiązanie umowy z mojej strony	7 18,4%	4 7,0%	2 66,7%	13 13,3%
zakończenie umowy zlecenia lub o dzieło	2 5,3%	6 10,5%	0 0%	8 8,2%
zaprzeszanie działalności gospodarczej	1 2,6%	5 8,8%	0 0%	6 6,1%
brak odpowiedzi	1 2,6%	1 1,8%	0 0%	2 2,0%
Ogółem	38 100,0%	57 100,0%	3 100,0%	98 100,0%

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 Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach w zakresie pośrednictwa pracy (tab. 5.1.3.1.). Z pozostałych elementów dostępnej oferty relatywnie największym zainteresowaniem cieszyły się poradnictwo zawodowe oraz roboty publiczne i prace interwencyjne. Niewiele osób korzystało ze staży czy szkoleń. Respondenci nie byli także zainteresowani uzyskaniem dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej.

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

Rodzaj wykorzystanego wsparcia	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
pośrednictwo pracy w kraju	24	38	2	64
	61,5%	65,5%	66,7%	64,0%
poradnictwo zawodowe	10	10	0	20
	25,6%	17,2%	0%	20,0%
prace interwencyjne	3	7	0	10
	7,7%	12,1%	0%	10,0%
roboty publiczne	3	5	1	9
	7,7%	8,6%	33,3%	9,0%
staż	4	2	0	6
	10,3%	3,4%	0%	6,0%
Szkolenia (po 1 wskazaniu): - kurs cieśli - kurs na obsługę koparko-ładowarki, uprawnienia SEP - szkolenie LPG - szkolenie w spółdzielni inwalidów	1	3	0	4
	2,6%	5,2%	0%	4,0%
pośrednictwo pracy za granicą	0	2	0	2
	0%	3,4%	0%	2,0%
dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0	2	0	2
	0%	3,4%	0%	2,0%
nie korzystałem/-am ze wsparcia PUP	0	1	1	2
	0%	1,7%	33,3%	2,0%
brak odpowiedzi	8	6	0	14
	20,5%	10,3%	0%	14,0%
Ogółem	39	58	3	100
	135,9%*	132,8%*	133,3%*	134,0%*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Ważnym w kontekście przyszłych działań Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach jest uzyskanie wiedzy na temat możliwych przyczyn nieefektywności wsparcia uzyskiwanego dotychczas przez respondentów (tabela 5.1.3.2.). W ich ocenie podstawową przyczyną nieskuteczności działań podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy jest wiek. Bariery tkwią także w niedostatkach lokalnego rynku pracy i zbyt małej liczbie ofert zatrudnienia, w tym tych adekwatnych do wykształcenia i kwalifikacji posiadanych przez respondentów. Pozostałe przyczyny podawane były jednostkowo. Ponad połowa respondentów nie potrafiła przy tym wskazać przyczyn, dla których podejmowane wobec nich działania Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach nie przyniosły pożądanego efektu.

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

Przyczyny nieefektywności wsparcia z PUP	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
wiek	4 10,3%	7 12,1%	0 0%	11 11,0%
brak/mała liczba ofert pracy	8 20,5%	1 1,7%	0 0%	9 9,0%
zła sytuacja na rynku pracy	0 0%	5 8,6%	0 0%	5 5,0%
stan zdrowia	1 2,6%	3 5,2%	0 0%	4 4,0%
brak ofert pracy adekwatnych do wykształcenia/kwalifikacji	1 2,6%	2 3,4%	0 0%	3 3,0%
samodzielnie szukam pracy	0 0%	2 3,4%	0 0%	2 2,0%
grupa inwalidzka	1 2,6%	1 1,7%	0 0%	2 2,0%
nie chcę wsparcia/nie szukam pracy	1 2,6%	1 1,7%	0 0%	2 2,0%
otrzymane wsparcie mi pomogło	0 0%	2 3,4%	0 0%	2 2,0%
brak kwalifikacji	1 2,6%	0 0%	0 0%	1 1,0%
brak odpowiedzi	19 48,7%	36 62,1%	3 100,0%	58 58,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

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

Formy wsparcia	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
Pośrednictwo pracy w kraju	27 69,2%	42 72,5%	1 33,3%	70 70,0%
Prace interwencyjne	18 46,2%	18 31,0%	1 33,3%	37 37,0%
Roboty publiczne	14 35,9%	17 29,3%	2 66,7%	33 33,0%
Poradnictwo zawodowe	14 35,9%	17 29,3%	0 0%	31 31,0%
Staż	14 35,9%	11 18,9%	0 0%	25 25,0%
Szkolenia	4	11	0	15

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

	10,3%	18,9%	0%	15,0%
Pośrednictwo pracy za granicą	4	6	0	10
	10,3%	10,3%	0%	10,0%
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	2	5	0	7
	5,1%	8,6%	0%	7,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Respondenci wskazali także, z jakich usług Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach chcieliby skorzystać w przyszłości (tabela 5.1.1.3.). Największą popularnością cieszy się pośrednictwo pracy, zapewne przy założeniu pozytywnych efektów w postaci znalezienia zatrudnienia. Swoje preferencje respondenci kierowali również w stronę prac interwencyjnych czy robót publicznych. Nieco mniej osób byłoby zainteresowanych stażami, jak też niewielu respondentów wyraziło zainteresowanie założeniem działalności gospodarczej w oparciu o dotacje uzyskane z urzędu.

Pewna część respondentów byłaby ponadto zainteresowana udziałem w szkoleniach. Jeśli chodzi o ich tematykę, to największym powodzeniem cieszą się kursy z zakresu obsługi wózków widłowych czy te dające możliwość pracy na budowach. Znaczny odsetek respondentów nie potrafił wskazać interesującej ich tematyki szkoleń, co może oznaczać, że osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia nie mają sprecyzowanych wyobrażeń odnośnie swojego rozwoju zawodowego (tabela 5.1.3.4.). W przypadku staży natomiast preferencje respondentów dotyczyły wykonywania prostych prac, jak sprząatanie czy praca fizyczna (tabela 5.1.3.5.).

Tabela 5.1.3.4. Tematyka szkoleń, którymi w największym stopniu interesowaliby się respondenci

Rodzaj szkolenia	N	%
obsługa wózków widłowych	3	20,0%
zawodowe, rozwijające kwalifikacje	2	13,3%
obsługa koparki, koparko-ładowarki	2	13,3%
prawo jazdy kat. C, C+E	2	13,3%
językowe	1	6,7%
wszystkie	1	6,7%
brak odpowiedzi	6	40,0%
Ogółem	17	113,3%*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

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

Tematyka stażu	N	%
pracownik sprząający	2	8,0%
pracownik fizyczny	2	8,0%
doradca klienta	1	4,0%
ogrodnik	1	4,0%
portier	1	4,0%
pracownik ochrony	1	4,0%
pracownik umysłowy	1	4,0%
pracownik zieleni	1	4,0%
zgodny z wykształceniem lub pokrewny	1	4,0%
nie wiem	1	4,0%
brak odpowiedzi	13	52,0%
Ogółem	25	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Respondenci wskazali także, że byliby skłoni wziąć udział w kursach i szkoleniach, które zmieniąby bądź podniosły ich kwalifikacje. Małym zainteresowaniem cieszyłaby się natomiast oferta kursów z zakresu tzw. kompetencji miękkich czy związanych ze sposobami poszukiwania pracy (w tym umiejętności pisania aplikacji) (tab. 5.1.3.6). Respondenci są generalnie zainteresowani nabyciem konkretnych umiejętności zawodowych (tab. 5.1.3.7.), choć równocześnie niemal trzy czwarte spośród nich nie potrafi wskazać, jakie nowe kwalifikacje chciałoby nabyć.

Tabela 5.1.3.6. Zainteresowanie respondentów kursami i szkoleniami

Kursy i szkolenia	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
Szkolenia przekwalifikowujące	9	15	0	24
	23,1%	25,8%	0%	24,0%
Szkolenia zawodowe podnoszące kwalifikacje	10	12	0	22
	25,6%	20,6%	0%	22,0%
Kursy obsługi komputera	8	5	1	14
	20,5%	8,6%	33,3%	14,0%
Szkolenia dotyczące umiejętności personalnych	5	7	0	12
	12,8%	12,0%	0%	12,0%
Kursy obsługi Internetu	5	7	0	12
	12,9%	12,0%	0%	12,0%
Szkolenia dotyczące sposobów szukania pracy	6	5	0	11
	15,4%	8,6%	0%	11,0%
Szkolenia dotyczące umiejętności pisania aplikacji do pracy	3	3	0	6
	7,7%	5,1%	0%	6,0%

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	3	3,0%
kierowca kat. C, C+E	2	2,0%
operator wózków widłowych	2	2,0%
operator koparki, koparko-ładowarki	2	2,0%
pracownik produkcji	2	2,0%
dozorca	1	1,0%
ekspedientka	1	1,0%
elektromonter	1	1,0%
elektronik	1	1,0%
grafika komputerowa	1	1,0%
hydraulik	1	1,0%
operator maszyn drogowych	1	1,0%
pracownik ochrony	1	1,0%
lekarz	1	1,0%
operator maszyn ciężkich	1	1,0%
opiekun osób starszych	1	1,0%
pomocnik murarza	1	1,0%
sprzątaczką	1	1,0%
rejestratorka	1	1,0%
sprzedawca w sklepie odzieżowym, obuwniczym	1	1,0%
zbrojarz	1	1,0%
cieśla	1	1,0%
przynoszący korzyści finansowe	1	1,0%
lekka praca ze względu na stan zdrowia	1	1,0%
brak odpowiedzi	74	74,0%
Ogółem	104	104,0%*

*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 ponad trzech czwartych zadeklarowali korzystanie z pośrednictwa Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach (tab. 5.1.4.1.). Poza tym dominującymi formami szukania zatrudnienia jest przeglądanie ogólnodostępnych mediów. Pozostałe metody wskazywane były wyraźnie rzadziej.

Trzecią w kolejności metodą wskazywaną przez respondentów są bezpośrednie kontakty z zakładami pracy. Pomimo tego można uznać, że tego rodzaju formę poszukiwania zatrudnienia stosuje niewiele osób. Warto także podkreślić, że Internet nie został wskazany jako medium dominujące jeśli chodzi o poszukiwanie informacji. Najczęściej przeszukiwany był portal ww.pracuj.pl bądź strona internetowa Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach (tab. 5.1.4.2.). Znaczna część respondentów nie potrafiła wskazać żadnej strony internetowej.

Tabela 5.1.4.1. Stosowane przez respondentów metody poszukiwania pracy

Sposoby poszukiwania pracy	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
korzystam z pośrednictwa PUP	31	46	1	78
	79,5%	79,3%	33,3%	78,0%
sprawdzam ogłoszenia w prasie, radio, telewizji	22	27	2	51
	56,4%	46,6%	66,7%	51,0%
podejmuję bezpośrednie kontakty z zakładami pracy	2	7	2	11
	5,1%	12,1%	66,7%	11,0%
szukam ofert w Internecie	4	2	1	7
	10,3%	3,4%	33,3%	7,0%
korzystam z pomocy rodziców/znajomych/przyjaciół	4	3	0	7
	10,3%	5,2%	0%	7,0%
nie szukam pracy	1	3	0%	4
	2,6%	5,2%	0%	4,0%
wysyłam oferty pocztą elektroniczną	1	2	0	3
	2,6%	3,4%	0%	3,0%
wysyłam oferty pocztą tradycyjną	1	1	0	2
	2,6%	1,7%	0%	2,0%
brak odpowiedzi	2	6	0	8
	5,1%	10,3%	0%	8,0%
Ogółem	39	58	3	100
	174,4%*	167,2%*	200,0%*	171,0%*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Respondenci preferują zatrudnienie na etacie, najlepiej w pełnym wymiarze czasu i w miejscu zamieszkania (tab. 5.1.4.3.). Niewielu spośród ankietowanych jest zainteresowanych pracą w niepełnym wymiarze czasu bądź w oparciu o umowę inną niż o pracę.

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

Strony internetowe	N	%
pracuj.pl	2	28,6%
wszystkie	1	14,3%
strona PUP	1	14,3%
brak odpowiedzi	3	42,9%
Ogółem	7	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

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

Warunki podjęcia pracy	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
praca w miejscu zamieszkania	25	37	3	65
	64,1%	63,8%	100,0%	65,0%
na umowę o pracę	27	32	1	60
	69,2%	55,2%	33,3%	60,0%
w pełnym wymiarze czasu pracy	17	17	0	34
	43,6%	29,3%	0%	34,0%
opłacony przez pracodawcę dojazd do pracy poza miejscem zamieszkania	12	13	1	26
	30,8%	22,4%	33,3%	26,0%
w niepełnym wymiarze czasu pracy	8	4	0	12
	20,5%	6,9%	0%	12,0%
na umowę zlecenie lub o dzieło	5	5	1	11
	12,8%	8,6%	33,3%	11,0%
chałupnictwo	1	0	0	1
	2,6%	0%	0%	1,0%
brak odpowiedzi	2	8	0	10
	5,1%	13,8%	0%	10,0%
Ogółem	39	58	3	100
	248,7%*	200,0%*	200,0%*	219,0%*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Respondenci oczekiwali najczęściej wynagrodzenia o pracę w wysokości 1500 zł netto („do ręki”). Średnie oczekiwania płacowe plasowały się na poziomie ok. 1600 zł (tab. 5.1.4.4.). Warto podkreślić, że oczekiwania płacowe mężczyzn były większe niż kobiet. Może to pośrednio świadczyć o tym, że ich sytuacja na lokalnym rynku pracy jest mniej korzystna. Są bowiem skłonne pracować za niższe stawki w porównaniu z mężczyznami.

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

Dolna granica miesięcznego wynagrodzenia netto	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
Średnia	1 400,00	1 742,98	1 700,00	1 600,24
Mediana	1 500,00	1 500,00	1 600,00	1 500,00
Dominanta	1 500,00	1 500,00	1 500,00	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 byłiby do całkowitego przekwalifikowania, choć odsetek osób deklarujących taką gotowość koresponduje z wcześniejszymi ustaleniami (por. rozdział 5.1.3. Korzystanie ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy). Poza nielicznymi przypadkami respondenci nie wyrażają zainteresowania stałą zmianą miejsca zamieszkania, zarówno w kraju, jak i za granicą. Dotyczy to zwłaszcza to wyjazdów za granicę. Ewidentnie zainteresowania nie budzi także możliwość uzyskania dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (tabela 5.1.4.5.).

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

Jestem gotowy/a ...	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
odbyć serię szkoleń przysposabiających do nowego zajęcia	12	21	0	33
	30,8%	36,2%	0%	33,0%
całkowicie przekwalifikować – zmienić zawód	7	13	0	20
	17,9%	22,4%	0%	20,0%
przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania czasowo	3	5	0	8
	7,7%	8,6%	0%	8,0%
przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania na stałe	4	2	0	6
	10,3%	3,4%	0%	6,0%
przeprowadzić się za granicę czasowo	1	4	0	5
	2,6%	6,9%	0%	5,0%
przeprowadzić się za granicę na stałe	0	0	0	0
	0%	0%	0%	0%
założyć własną działalność gospodarczą	1	1	0	2
	2,6%	1,7%	0%	2,0%

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 zbyt niskich wynagrodzeniach proponowanych przez pracodawców. Może to być pochodną niewystarczającego doświadczenia zawodowego, wskazywanego jako utrudnienie niemal równie często jak niskie płace. Lokalny rynek pracy cechuje się także w opinii respondentów brakiem odpowiednich ofert zatrudnienia. Respondenci wskazywali także, że nie dysponują oczekiwanymi przez pracodawców umiejętnościami zawodowymi. W mniejszym stopniu zwracali natomiast uwagę na trudności z dojazdem do miejsca pracy czy, co ciekawe, dyskryminację ze względu na wiek.

Tabela 5.1.4.6. Czynniki utrudniające respondentom znalezienie pracy związane z ofertą i oczekiwaniami ze strony pracodawców

Bariery ze strony pracodawcy	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
zbyt niskie proponowane wynagrodzenie	7	18	1	26
	17,9%	31,0%	33,3%	26,0%
brak doświadczenia zawodowego	13	11	1	25
	33,3%	19,0%	33,3%	25,0%
trudności z dotarciem do miejsca pracy	8	12	0	20
	20,5%	20,7%	0%	20,0%
brak oczekiwanych umiejętności zawodowych	10	8	0	18
	25,6%	13,8%	0%	18,0%
brak odpowiedzi	4	12	0	16
	10,3%	20,7%	0%	16,0%
wysokie koszty związane z poszukiwaniem pracy	4	2	0	6
	10,3%	3,4%	0%	6,0%
nieodpowiednie warunki proponowanej pracy	2	1	0	3
	5,1%	1,7%	0%	3,0%
dyskryminacja ze względu na wiek	1	0	0	1
	2,6%	0%	0%	1,0%
brak odpowiedzi	23	33	1	57
	59,0%	56,9%	33,3%	57,0%
Ogółem	39	58	3	100
	184,6%*	167,2%*	100,0%	172,0%*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Niskie spontaniczne wskazania na wiek jako czynnik utrudniający znalezienie zatrudnienia nie znajdują potwierdzenia w analizie czynników wynikających z osobowościowych czy zawodowych cech samych respondentów (tab. 5.1.4.7.). Jak widać najczęściej wskazywali oni właśnie na wiek jako barierę zatrudnienia. Pochodną wieku są także wskazywane dość często problemy zdrowotne czy niepełnosprawność.

Problemem może okazać się także brak gotowości do podjęcia odpowiednich kroków umożliwiających podjęcie zatrudnienia, np. dojazdów do innej miejscowości czy wręcz zmiany miejsca zamieszkania. Dla osób przyzwyczajonych do określonej stabilizacji czy wieloletniej niegdyś pracy w miejscu nieodległym od domu, tego rodzaju działania mogą okazać się rzeczywistym problemem. 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 5.1.4.7. Czynniki utrudniające respondentom znalezienie pracy związane z ich cechami osobistymi

Bariery ze strony osoby bezrobotnej	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
wiek	23	32	1	56
	59,0%	55,2%	33,3%	56,0%
problemy zdrowotne	13	15	0	28
	33,3%	25,9%	0%	28,0%
nie jestem gotowy(-a) do zmian niezbędnych do podjęcia pracy	6	9	0	15
	15,4%	15,5%	0%	15,0%
niepełnosprawność	7	8	0	15
	17,9%	13,8%	0%	15,0%
interesuje mnie tylko praca etatowa	4	10	0	14
	10,3%	17,2%	0%	14,0%
opieka nad osobą zależną (inną niż dzieci)	5	3	0	8
	12,8%	5,2%	0%	8,0%
szukam pracy tylko w swoim zawodzie	1	6	0	7
	2,6%	10,3%	0%	7,0%
mam wysokie wymagania względem potencjalnych pracodawców	0	4	0	4
	0%	6,9%	0%	4,0%
nie umiem szukać pracy	1	2	0	3
	2,6%	3,4%	0%	3,0%
brakuje mi motywacji do podjęcia pracy	0	1	0	1
	0%	1,7%	0%	1,0%
brak kwalifikacji	1	0	0	1
	2,6%	0%	0%	1,0%
korzystanie z opieki społecznej	0	1	0	1
	0%	1,7%	0%	1,0%
brak odpowiedzi	1	6	2	9

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

	2,6%	10,3%	66,7%	9,0%
Ogółem	39	58	3	100
	159,0%*	167,2%*	100,0%*	162,0%*

*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. Jak wynika z poniższej tabeli respondenci dysponują najczęściej kwalifikacjami w postaci prawa jazdy bądź, niestety, deklarują brak posiadania jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych, co zresztą w pewnym stopniu koresponduje z ich wykształceniem (w dużej mierze gimnazjalnym lub niższym). Wśród pozostałych kwalifikacji część osób zadeklarowała umiejętności w zakresie obsługi wózków widłowych czy ukończenie kursów: komputerowego lub językowego.

Tabela 5.1.4.8. Kwalifikacje zawodowe (oprócz wykształcenia) posiadane przez respondentów

Posiadane kwalifikacje zawodowe	N	%
prawo jazdy kat. B	39	39,0%
nie posiadam dodatkowych kwalifikacji	12	12,0%
prawo jazdy innej kategorii:	8	8,0%
- kat. A	6	75,0%
- kat. T	4	50,0%
- kat. C	2	25,0%
- kat. E	1	12,5%
operator wózka widłowego	8	8,0%
kurs komputerowy	6	6,0%
kurs językowy	4	4,0%
ogrodnicze	2	2,0%
operator koparki, koparko-ładowarki	2	2,0%
uprawnienia SEP	2	2,0%
fryzjer damski czeladnik	1	1,0%
handlowiec z obsługą kasy fiskalnej	1	1,0%
pracownik fizyczny	1	1,0%
zbrojarz	1	1,0%
palacz kotłów CO	1	1,0%
brak odpowiedzi	34	34,0%
Ogółem	122	122%*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Ciekawie wypadło natomiast porównanie ocen respondentów odnośnie własnych kwalifikacji zawodowych oraz posiadanych motywacji do podjęcia pracy. Swoje kompetencje zawodowe respondenci ocenili na poziomie średnim (tab. 5.1.4.9.), wyżej natomiast motywacje do pracy (tab. 5.1.4.10.).

Tabela 5.1.4.9. Samoocena kwalifikacji zawodowych dokonana przez respondentów

Ocena własnych kwalifikacji	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
Średnia	2,77	3,04	4,00	2,95
Mediana	3,00	3,00	4,00	3,00
Dominanta	3,00	3,00	4,00	3,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.1.4.10. Samoocena motywacji do pracy dokonana przez respondentów

Ocena własnej motywacji do pracy	Kobiety	Mężczyźni	Brak odpowiedzi	Ogółem
Średnia	3,97	3,74	4,00	3,83
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00
Dominanta	5,00	5,00	4,00	5,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

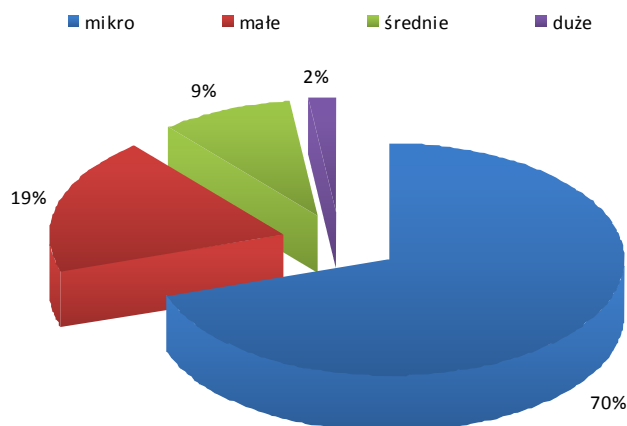
5.2. Badanie wśród przedsiębiorców

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 wyraźnie 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. Dość 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

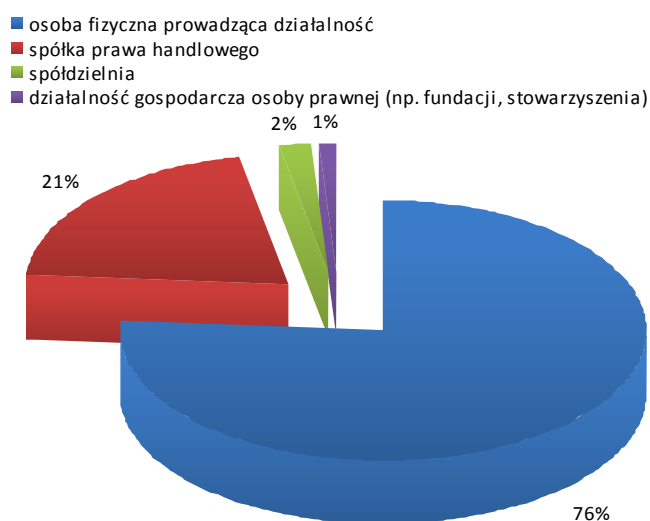
w sekcji S (pozostała działalność usługowa) PKD. Dwie kolejne najliczniej reprezentowane sekcje to handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (22%) oraz budownictwo (20%). Relatywnie często pojawiała się także przetwórstwo przemysłowe. Pozostałe sekcje reprezentowane były w pojedynczych przypadkach.

Wykres 5.2.1. Wielkość przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu



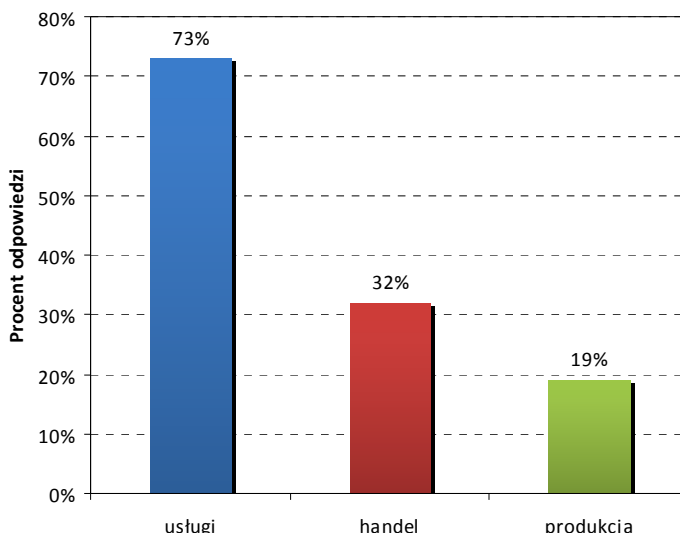
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

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

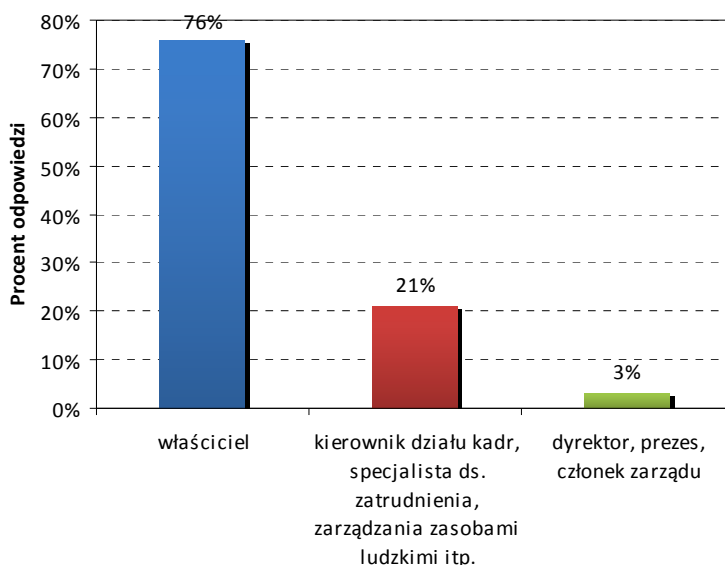
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

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

Wykres 5.2.4. Stanowiska zajmowane przez respondentów



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.

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.

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

W kontekście podejmowanej tematyki badawczej istotna jest także skala zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia. Jak wynika z prezentowanej poniżej tabeli (tabela 5.2.1.2.) przedstawiciele niemal połowy firm (45%) wskazali, iż nie zatrudniają żadnego pracownika powyżej wspomnianej bariery wiekowej. Wśród pozostałych większość zatrudnia od 1 do 5 pracowników mających więcej niż 50 lat.

Tabela 5.2.1.2. Liczba pracowników powyżej 50 roku życia w przebadanych przedsiębiorstwach

Liczba pracowników powyżej 50 roku życia	N	%
0	45	45,0%
1	19	19,0%
2-5	18	18,0%
6-10	5	5,0%
11-20	5	5,0%
21-50	3	3,0%
51-100	2	2%
powyżej 200	1	1%
brak odpowiedzi	2	2%
Ogółem	100	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Z kolei jeśli odniesiemy liczbę pracowników powyżej 50 roku życia do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach (tabela 5.2.1.3.), wówczas okazuje się, że zatrudniania pracowników w tej grupie wiekowej unikają najczęściej średnie i duże przedsiębiorstwa. Im mniejsze przedsiębiorstwo, tym częściej natomiast znajdują w nich pacę osoby mające więcej niż 50 lat. Najczęściej jednak są to tylko jedna lub dwie osoby.

W kontekście perspektyw osób powyżej 50 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 niemal połowa (48,8%) wskazała, iż wśród zatrudnionych znajdują się osoby powyżej 50 roku życia.

Tabela 5.2.1.3. Zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 roku życia w zależności od ogólnej liczby pracowników

		Liczba pracowników powyżej 50 roku życia								
		0	1	2-5	6-10	11-20	21-50	51-100	brak od- powiedzi	Ogół- łem
Liczba pracowników	1	15	3	-	-	-	-	-	-	18
		83%	17%	-	-	-	-	-	-	100%
	2-5	27	4	2	-	-	-	-	-	33
		82%	12%	6%	-	-	-	-	-	100%
	6-10	3	9	7	1	-	-	-	-	20
		15%	45%	35%	5%	-	-	-	-	100%
	11-20	0	3	8	1	0	-	-	-	12
		0%	25%	67%	8%	0%	-	-	-	100%
	21-50	0	0	0	3	4	0	-	-	8
		0%	0%	0%	38%	50%	0%	-	-	100%
	51-100	0	0	1	0	0	3	0	-	4
		0%	0%	25%	0%	0%	75%	0%	-	100%
	101-200	0	0	0	0	1	0	2	-	3
		0%	0%	0%	0%	33%	0%	67%	-	100%
	Powyżej 200	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Ogółem		45	19	18	5	5	3	2	1	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Jak wynika z danych zamieszczonych w tab. 5.2.1.4. na zatrudnienie w największym stopniu mogą liczyć *robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* – 7 przedsiębiorstw planuje łącznie zatrudnić 15 pracowników mających powyżej 50 lat. W 8 firmach natomiast mogą znaleźć zatrudnienie *pracownicy przy pracach prostych* oraz *sprzedawcy*. Osoby reprezentujące pozostałe spośród wymienionych w tabeli grup zawodowych mają mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia.

Tabela 5.2.1.4. Liczba osób powyżej 50 roku życia planowanych do zatrudnienia w 2012 roku

Grupy zawodowe	Liczba planowanych do zatrudnienia pracowników	Liczba przedsiębiorstw	Łączna liczba pracowników
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1	1	15
	2	4	
	3	2	
pracownicy przy pracach prostych	1	3	8
	2	1	
	3	1	
sprzedawcy	1	3	3
operatorzy i monterzy	1	3	3

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

maszyn i urządzeń			
kierowcy	2	1	2
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 kontrolowania czynników mikro- i makroekonomicznych. Utrudnia to planowanie ich rozwoju firm w perspektywie kilkuletniej.

Niezależnie od powyższego w grupie przedsiębiorstw planujących nabór nowych pracowników, 48,3% przewiduje perspektywie 2-3-letniej zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia. Firmy najczęściej wskazywały przy tym na plany zatrudnienia *robotników przemysłowych i rzemieślników*. Struktura zatrudnienia jest przy tym nieco różna od tej prezentowanej w ujęciu rocznym. Pojawia się bowiem w planach zatrudnienia kadra zarządzająca i kierownicy.

Tabela 5.2.1.5. Liczba osób powyżej 50 roku życia planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższych 2-3 lat

Grupy zawodowe	Planowane zatrudnienie (liczba osób)	N	Łączna liczba pracowników
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1	2	15
	3	1	
	10	1	
kadra zarządzająca i kierownicy	4	1	4
pracownicy przy pracach prostych	2	2	4
rolnicy, ogrodnicy	3	1	3
technicy i inny średni personel	1	3	3
sprzedawcy	1	3	3
listonosze	2	1	2
pracownicy biurowi	1	2	2
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1	1	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

5.2.2. Potrzeby i pożądaný profil pracowników powyżej 50 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 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 powyżej 50 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%

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

	operator koparek i maszyn budowlanych	1	1,0%
	energetyk, projektant przyłączy energetycznych	1	1,0%
	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%
	obsługa komputera	5	5,0%

Aktywność zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy
w Skierniewicach i powiecie skierniewickim

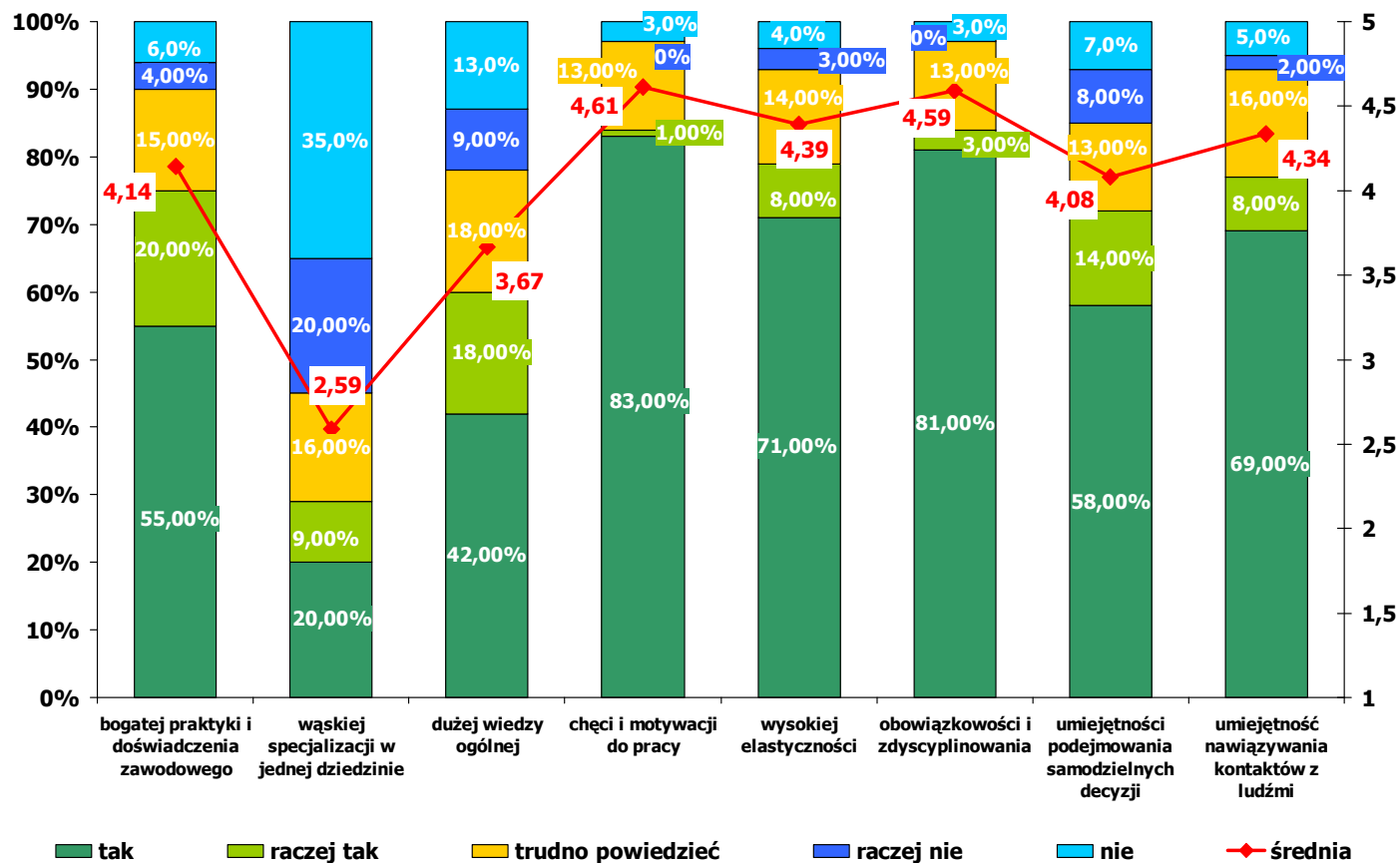
	prawo jazdy	4	4,0%
	znajomość obsługi kasy fiskalnej	4	4,0%
	znajomość języków obcych	3	3,0%
	umiejętność obsługi pistoletu, doświadczenie w sprawach mechanicznych maszyn do produkcji wsuwek do włosów	1	1,0%
Cechy osobowości	chęć do pracy	10	10,0%
	komunikatywność	2	2,0%
	umiejętność pracy w zespole	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

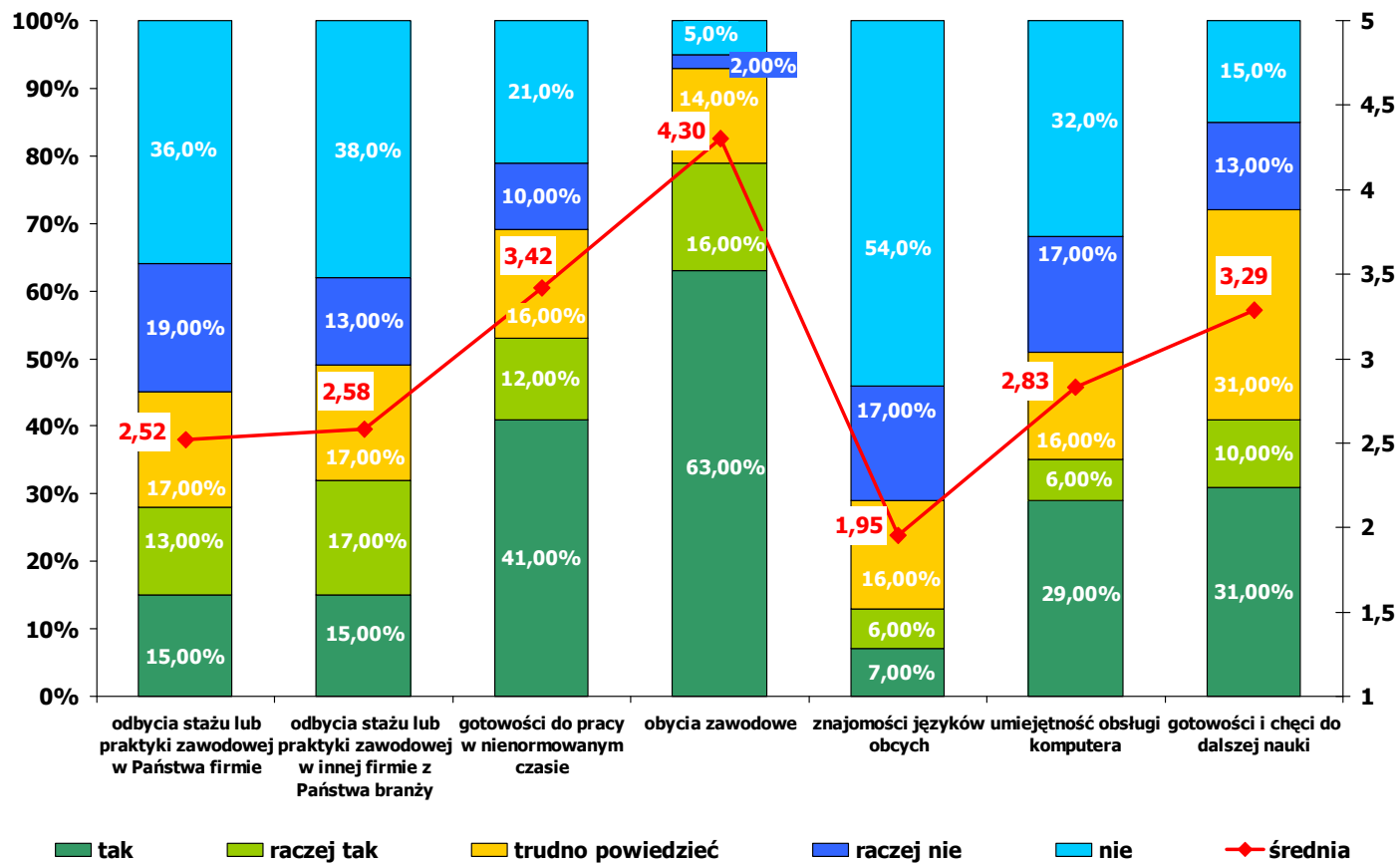
Badani przedsiębiorcy zostali również poproszeni o wskazanie cech, jakich oczekiwali od kandydatów do pracy mających powyżej 50 lat. Zdecydowana większość pracodawców (ponad 80% odpowiedzi pozytywnych – „Tak” i „Raczej tak”) za ważne uznała *chęć i motywację do pracy oraz obowiązkowość i zdyscyplinowanie*. Znaczna część respondentów wskazała ponadto na *wysoką elastyczność* (71%) oraz *umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi* (69%). Respondenci najrzadziej wskazywali natomiast na potrzebę posiadania przez kandydatów mających więcej niż 50 lat takich cech, jak: *znajomość języków obcych* (7%) oraz *odbytego stażu* (15%) (por. wykres 5.2.2.1.a i 5.2.2.1.b). Jak widać pracodawcy preferowali generalnie takie cechy kandydatów do pracy, które w dużym stopniu gwarantują ich zaangażowanie w wykonywaną pracę.

Wykres 5.2.2.1.a Cechy oczekiwane przez przedsiębiorców od pracowników powyżej 50 roku życia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Wykres 5.2.2.1.b Cechy oczekiwane przez przedsiębiorców od pracowników powyżej 50 roku życia (c.d.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Tabela 5.2.2.2. Inne cechy oczekiwane od kandydatów do pracy powyżej 50 roku życia

Inne cechy oczekiwane od kandydatów do pracy powyżej 50 życia	N	%
brak nałogów	3	37,5%
prawo jazdy kat. B	2	25,0%
sprawność fizyczna	1	12,5%
dyspozycyjność	1	12,5%
prawo jazdy na ciągnik lub samochód ciężarowy	1	12,5%
Ogółem	8	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Respondenci mieli również możliwość dopisania innych ważnych cech kandydatów do pracy powyżej 50 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.*

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.

Pracownice PUP oraz pracodawcy zostali również poproszeni w wywiadzie IDI o wskazanie zalet i wad pracowników powyżej 50 roku życia. Do mocnych stron pracowników w tym wieku zaliczają się: doświadczenie (zarówno życiowe, jak i zawodowe), większa odpowiedzialność i lojalność wobec pracodawcy:

Większa odpowiedzialność, jeśli otrzymują pracę stałą - u nas najpierw jest okres próbnym, a potem dopiero najczęściej jest umowa na stałe - to bardziej się przywiązują, są bardziej obowiązkowi. Mają poczucie związania z zakładem. (MP)

Odpowiedzialność, lojalność, zwykle są to osoby nie podejmujące decyzji pochopnie nie porzucają pracy z dnia na dzień. Szukają stałego zatrudnienia, są to na pewno ludzie doświadczeni. (DP)

Jako zaletę osób powyżej 50 roku życia wskazywano również ich większą dyspozycyjność w porównaniu z młodszymi pracownikami posiadającymi małe dzieci.

Jako wady tych osób wskazano natomiast stan zdrowia i malejącą wydajność fizyczną (która ma szczególne znaczenie w przypadku pracowników fizycznych) oraz mniejszą elastyczność, szybkość dostosowywania się do zmian:

Są mniej elastyczni, nie bardzo chcą uczestniczyć w szkoleniach stanowiskowych, nie lubią zmian, np. pracy przy różnych stanowiskach. (DP)

Pośrednik pracy z Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wskazała, iż konkurencję dla osób powyżej 50 roku życia stanowią głównie osoby ok. 30 roku życia, które nabrały już pewnego doświadczenia, a jednocześnie są na bieżąco z nowinkami technicznymi i szybko się uczą. Są to osoby, które posiadają wyższe kompetencje technologiczne, są bardziej elastyczne i mobilne oraz mają niższe wymagania płacowe.

Czynniki, które najmocniej wpływają na problemy ze znalezieniem pracy przez osoby powyżej 50 roku życia to według badanych:

- bariery wynikające ze stosunku pracodawców do osób starszych:
 - stereotypowe postrzeganie tych osób przez pracodawców jako osób niechętnych do zmian (ŚP),
 - niechętny stosunek pracodawców do osób starszych (DZ),
 - zła sytuacja na rynku pracy:
 - mała liczba ofert pracy (DZ),
 - czynniki związane z wiekiem:
 - stan zdrowia (ŚP),
 - brak przebojowości, którą mają młodzi ludzie (MP),
 - mniejsza elastyczność wynikająca z przyzwyczajenia wyniesionych ze starego systemu, w którym przez lata pracowali na jednym stanowisku w jednym zakładzie pracy (PP),
 - niespełnienie wymagań stawianych przez pracodawców związanych, np. z kompetencjami informatycznymi (DP).

Badani wskazali, iż stosunek pracodawców do kandydatów do pracy powyżej 50 roku życia jest niezbyt przychylny. Przedsiębiorcy wolą zatrudniać osoby młode, które są bardziej elastyczne. Osoba starsza to dla pracodawcy:

(...) mniejsza energia działania, nieudolność, mniejsza elastyczność, więcej zwolnień. (DZ)

Wszyscy badani nisko oceniają szanse na znalezienie pracy przez osoby powyżej 50 roku życia:

Małe, na podstawie naszego przedsiębiorstwa oceniając. Mamy pracę przy maszynach to potrzebujemy osób z wykształceniem technicznym i znajomością języka obcego. (DP),

Bardzo małe. Pracodawcy nie chcą takich osób zatrudniać po prostu – dyskryminacja ze względu na wiek. Poza tym powiat jest mało uprzemysłowiony. Jest mało firm i jest mało ofert pracy, stąd też wiele osób pracuje w Warszawie czy Łodzi. (ŚP).

Doradca zawodowy z PUP zauważyła jednak, iż w ostatnich latach sytuacja osób starszych na rynku pracy uległa pewnej poprawie:

Ten rynek się trochę zmienia, kiedyś stawiano tylko na młodych, potem nastąpił czas emigracji zarobkowej i trochę się poprawiło. (DZ)

5.2.3. Potrzeby w zakresie różnych form wsparcia przy zatrudnianiu osób powyżej 50 roku życia

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu zostali poproszeni o wskazanie zalet i działań podejmowanych przez PUP, które mogłyby w największym stopniu wpłynąć na zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia w ich firmach. Największą popularnością cieszyły się te formy wsparcia, które wiązały się z przekazywaniem wsparcia finansowego. Najwięcej respondentów (66%) wskazało przy tym na refundowanie kosztów ponoszonych z tytułu opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne. Niewiele mniej osób (59% wskazań) za zachęcające działanie uznało także dofinansowanie wyposażenia lub doposażenie miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego. Niewielu respondentów wskazało natomiast na finansowanie staży u 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, które bazują na przekazywaniu informacji o kandydatach czy organizowaniu kontaktów pracodawców z pracownikami.

Tabela 5.2.3.1. Zachęty i działania Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wpływające na zatrudnienie osób powyżej 50 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	66	66,0%
dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego	59	59,0%
finansowanie staży u pracodawców	21	21,0%
finansowanie pracodawcy kosztów szkolenia/przyuczenia do pracy osoby bezrobotnej	13	13,0%
organizacja i finansowanie działań mających na celu zmianę bądź podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych, w tym:	11	11,0%
- szkoleń, w tym:	7	63,6%
- specjalistycznych w zależności od stanowiska pracy	2	
- obsługa kasy fiskalnej	1	
- szkolenia na spawacza	1	
- menadżerskich	1	
- z zakresu kosmetyki, makijażu, stylizacji paznokci	1	
- nie wiem/ trudno powiedzieć	1	
- kursów, w tym:	5	45,5%
- specjalistycznych w zależności od stanowiska pracy	1	
- przebranżawiające, np. kurs komputerowy, kurs kwalifikacji	1	
- kursy KDR	1	
- kwalifikacje wymagane w budownictwie od osób fizycznych	1	
- obsługa klienta	1	
- gospodarka magazynowa	1	
udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach do pracy	7	7,0%
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	2	2,0%
nie przewidujemy zatrudnień	3	3,0%
Ogółem	201	201%*

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

Dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy są działaniami wskazywanymi przez wszystkie typy przedsiębiorstw (mikro, małe, średnie i duże). Przedstawiciele największych przedsiębiorstw nie wskazali oprócz tego żadnych innych działań zachęcających, natomiast w przypadku mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw ważną zachętą okazałaby się również refundacja kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne. Dodatkowo przedstawiciele średnich firm preferowaliby finansowanie staży zawodowych u przedsiębiorców (por. tabela 5.2.3.2.).

Tabela 5.2.3.2. Zachęty i działania Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wpływające na zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia a wielkość przedsiębiorstwa

Zachęty i działania PUP wpływające na zatrudnienie osób poniżej 50 roku życia	
Mikroprzedsiębiorstwa	- refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (65,7%); - dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego (55,7%); - finansowanie staży u pracodawców (21,4%); - finansowanie pracodawcy kosztów szkolenia/przyuczenia do pracy osoby bezrobotnej (12,9%); - organizacja i finansowanie działań mających na celu zmianę bądź podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych (10%);
Małe przedsiębiorstwa	- refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (78,9%); - dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego (73,7%); - 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 (55,6%); - organizacja i finansowanie działań mających na celu zmianę bądź podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych (33,3%); - finansowanie staży u pracodawców (22,2%);
Duże przedsiębiorstwa	- dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego (50,0%).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI

O wskazanie skutecznych i pożądaných przez pracodawców i bezrobotnych powyżej 50 roku życia form wsparcia zapytano również pracownice Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach w ramach indywidualnych wywiadów pogłębionych. Wskazały one przede wszystkim na staże oraz dotacje na założenie działalności gospodarczej. Staże oceniane są jako forma wsparcia korzystna dla obu stron: dla pracodawców, ponieważ pozwalają im sprawdzić pracownika, dają czas na przyuczenie go do zawodu i dla bezrobotnego (nawet jeśli nie zostanie po stażu zatrudniony u tego pracodawcy, to następuje pozytywna zmiana w jego życiu, ponieważ wychodzi z domu i nabywa nowego doświadczenia). Respondentki zauważyły również, że pracodawcy najchętniej korzystaliby ze staży, po których nie istniałby obowiązek zatrudnienia stażysty (na co zresztą wskazała również część pracodawców w badaniu CATI).

Pracownice Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach wskazały również na wszelkie działania związane ze 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)

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

„Szkolenia też [są efektywne], jednak 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 powyżej 50 roku życia na rynku pracy, lecz są rzadko stosowane ze względu na brak środków finansowych. Są to przede wszystkim działania coachingowe oraz „wyprawka” dla bezrobotnego, czyli strój biznesowy lub roboczy czy 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 Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach. 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 Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach w wyszukiwaniu kandydatów do pracy, jednak nie oceniają tej współpracy zbyt dobrze:

„Próbowaliśmy kilka razy [współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy w Skierniewicach], 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 Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach:

„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 Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach nie kontaktuje się z nimi, nie przekazuje informacji o organizowanych spotkaniach oraz nie proponuje im organizacji staży. Jednocześnie pracodawcy w ogóle nie oczekują wsparcia ze strony urzędu:

„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 Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach mogłyby jego firmę zachęcić do zatrudniania osób powyżej 50 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 wynikającymi z korzystania ze wsparcia PUP. Warto byłoby zatem starać się docierać do pracodawców, z którymi Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach nie prowadzi stałej współpracy z informacjami możliwościach i zasadach korzystania z oferty wsparcia.

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:

- Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia systematycznie rośnie. Większość spośród nich zamieszkuje Skierniewice. Tam też powinno kierować się w dużej mierze wsparcie udzielane przez Powiatowy Urząd Pracy.
- Zwraca uwagę fakt, większość osób powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach posiada przy tym status bezrobotnego od co najmniej 6 miesięcy. Oznacza to, że osoby w wieku powyżej 50 lat mają znaczną trudność w powrocie na rynek pracy.
- Struktura wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia pozwala wnioskować, że wykształcenie nie jest zmienną w istotny sposób determinującą ich sytuację na lokalnym rynku pracy.
- 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:

- Ponad jedna czwarta spośród respondentów to osoby nie posiadające zawodu wyuczonego. Pozostałe osoby reprezentują dość szerokie spektrum zawodów, w dużej mierze bazujących na umiejętnościach stricte technicznych.
- Podobnie jak w przypadku całej populacji znaczna część spośród respondentów to mieszkańcy Skierniewic.
- W przypadku osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia płeć nie jest istotną determinantą czasu pozostawania przez nich bez pracy. Niezależnie od płci znaczna część osób bezrobotnych pozostaje bez pracy dłużej niż 1 rok, co jest równoznaczne bezrobociu długotrwałemu.
- Na lokalnym rynku pracy mamy do czynienia z dużą rotacją zatrudnienia. Większość respondentów pracowała w poprzednim miejscu pracy krócej niż rok. W dużej mierze respondenci wykonywali przy tym prace proste, nie wymagające specjalnych kwalifikacji.

- Najczęstszą formą wsparcia uzyskiwanego przez respondentów ze strony PUP było pośrednictwo pracy. Trzykrotnie mniej respondentów (20%) korzystało ze wsparcia w zakresie poradnictwa zawodowego. Niewielkim zainteresowaniem cieszyły się natomiast szkolenia oraz możliwość uzyskania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

- Podstawową przyczyną nieefektywności działań podejmowanych przez urząd pracy w opinii respondentów był ich wiek. Bariery tkwią także w niedostatkach lokalnego rynku pracy i zbyt małej liczbie ofert zatrudnienia, w tym tych adekwatnych do wykształcenia i kwalifikacji posiadanych przez respondentów.

- 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 prace interwencyjne czy roboty publiczne. Niewielu respondentów wyraziło zainteresowanie szkoleniami, w dodatku znaczna część spośród nich nie potrafiła wskazać interesującej ich tematyki szkoleń, co może oznaczać, że osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia nie mają do końca sprecyzowanych wyobrażeń odnośnie swojego rozwoju zawodowego

- Należy podkreślić, że respondenci są w większości zainteresowani zmianą bądź podniesieniem kwalifikacji. Preferowaliby uzyskanie kwalifikacji kierowcy różnych kategorii czy umiejętności w zakresie obsługi maszyn budowlanych (koparki czy koparko-ładowarki).

- W poszukiwaniu zatrudnienia większość respondentów korzysta głównie ze wsparcia PUP oraz sprawdza ogłoszenia w mediach. 11% respondentów zadeklarowało także podejmowanie bezpośrednich kontaktów z zakładami pracy, choć i tak należy taki wynik uznać za przejaw braku aktywności. Warto także podkreślić, że Internet nie został wskazany jako medium dominujące jeśli chodzi o poszukiwanie informacji.

- Respondenci nie są skłonni do zmiany miejsca zamieszkania. W grę wchodzi ewentualnie dojazd do pracy, ale raczej w sytuacji, gdyby był finansowany przez pracodawcę. Poza tym preferowana jest praca etatowa, w pełnym wymiarze czasowym. Najczęściej wyrażana była gotowość do przekwalifikowania się bądź przeszkolenia do pracy w nowym miejscu.

- Osoby bezrobotne biorące udział w badaniu dysponują dość powszechnie spotykanymi kwalifikacjami i umiejętnościami, głównie prawem jazdy. 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. 12% respondentów zadeklarowało brak jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych.

Badania wśród pracodawców:

- W blisko połowie firm biorących udział w badaniu nie są zatrudnieni pracownicy mający więcej niż 50 lat. Najmniejsze zainteresowanie zatrudnianiem pracowników w tej grupie wiekowej wykazują najczęściej średnie i duże przedsiębiorstwa. Im mniejsze przedsiębiorstwo, tym częściej natomiast znajdują w nich pracę osoby mające więcej niż 50 lat. Najczęściej jednak są to tylko jedna lub dwie osoby.

- W kontekście perspektyw osób powyżej 50 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 niespełna połowa wskazała, iż wśród zatrudnionych znajdują się osoby powyżej 50 roku życia, co można uznać za korzystny symptom. W planach zatrudnienia są osoby o twardych kwalifikacjach zawodowych – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy przy pracach prostych.

- Zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższych 2-3 lat planuje natomiast 29% przebadanych przedsiębiorstw, a więc znacznie mniej niż w perspektywie roku 2012. W tej grupie przedsiębiorstw jedynie 29% przewiduje przyjęcie do pracy osób powyżej 50 roku życia.

- W ramach przeprowadzonego badania przedsiębiorcy wskazali na kwalifikacje, wykształcenie i/lub doświadczenie, które w największym stopniu zwiększają 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.

- odnośnie cech osobowościowych kandydatów najczęściej wskazywano na 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.

- Badani przedsiębiorcy zostali również poproszeni o wskazanie cech, jakich oczekiwali od kandydatów do pracy mających powyżej 50 lat. Zdecydowana większość pracodawców za ważne uznała *chęć i motywację do pracy* oraz *obowiązkowość i zdyscyplinowanie*. Znaczna część respondentów wskazała ponadto na *wysoką elastyczność* (71%) oraz *umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi* (69%). Pracodawcy preferowali generalnie takie cechy kandydatów, które w dużym stopniu gwarantują ich zaangażowanie w wykonywaną pracę.

- Najczęściej wskazywaną zachętą, która wpłynęłaby na zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia jest w opinii pracodawców dofinansowanie wyposażenia lub doposażenie miejsca pracy. W przypadku mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw ważnym czynnikiem mogłaby także być refundacja kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne. Dodatkowo przedstawiciele średnich firm preferowaliby finansowanie staży zawodowych u przedsiębiorców.

VII. REKOMENDACJE

Jak wynika z przeprowadzonej wyżej analizy wiek jest istotną determinantą aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia. Oddziałuje on na ich aktywność zawodową w stopniu silniejszym niż inne zmienne. Choć nie jest bezpośrednią przyczyną, to koresponduje również z niskim poziomem kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Osoby te muszą także podejmować konkurencję z wkraczającymi na rynek pracy osobami młodymi, relatywnie lepiej wykształconymi i przystosowanymi do wymogów współczesnego rynku pracy (chociażby w zakresie znajomości języków obcych czy technologii informatycznych). Skutkiem tego osoby traktowane są jako grupy zagrożone, a przez to wymagające specjalnego wsparcia na rynku pracy. W tym też duchu skonstruowane zostały rekomendacje.

Podstawowymi problemami, z jakimi boryka się polski rynek pracy w kontekście sytuacji osób w wieku powyżej 50 lat, to niedopasowanie kompetencji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz, poczęci wynikająca z powyższego, niechęć pracodawców do zatrudniania osób w tym wieku. To właśnie do stopniowej eliminacji tego rodzaju negatywnych aspektów powinny prowadzić działania podejmowane 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 urzędom 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 zawodową osób bezrobotnych. Ma przy tym na celu przywrócenie zdolności zatrudnieniowej osobom bezrobotnym w wieku powyżej 50 lat.

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

- **Niechęć pracodawców do zatrudniania osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia.**

- **Niewystarczający zakres komunikacji Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach z pracodawcami z terenu Skierniewic i powiatu Skierniewickiego.**
- **Zmniejszająca się liczba ofert pracy zgłaszana do Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach.**
- **Struktura wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat nie odpowiadająca potrzebom lokalnego rynku pracy.**
- **Brak doświadczenia zawodowego i umiejętności zawodowych jako główne czynniki utrudniające znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.**
- **Niska mobilność oraz aktywność osób bezrobotnych 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.**

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.

Promocja idei zatrudniania osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat

W wyniku przeprowadzonego badania stwierdzono, że przedsiębiorcy wykazują niewielkie zainteresowanie zatrudnianiem osób w wieku powyżej 50 lat. W ramach badania nie podjęto próby diagnozy przyczyn takiego stanu rzeczy, tym niemniej jednak wydaje się, że upowszechnienie wśród lokalnych pracodawców idei

zatrudniania osób w wieku 50+ mogłoby w części chociażby przyczynić się do zwiększenia z ich strony zainteresowania tą grupą osób oszukujących zatrudnienia. Oczywiście działania takie powinny mieć odpowiednio dobraną zawartość przekazu informacyjnego i zwracać uwagę na te cechy pracowników, które są w pewnym sensie pochodną ich wieku (odpowiedzialność, zaangażowanie etc.).

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 przede wszystkim wsparcie osób bezrobotnych w zdobyciu doświadczenia zawodowego i kwalifikacji odpowiadających wymogom współczesnego rynku pracy. To ich brak jest bowiem, oprócz wieku, głównym czynnikiem utrudniającym im podjęcie zatrudnienia. Dodatkowym efektem może także okazać się zbudowanie trwałych relacji pomiędzy lokalnymi przedsiębiorcami i urzędem

pracy 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 pożądanych 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 powyżej 50 roku życia. W oparciu o wyniki przeprowadzonego badania można stwierdzić, że takimi pożądanymi uprawnieniami mogą być różnego rodzaju uprawnienia techniczne.

Współpraca z lokalnymi placówkami kształcenia

Jednym ze zdiagnozowanych problemów jest niski poziom wykształcenia osób w wieku powyżej 50 lat. W znaczącej części są to osoby, które ukończyły edukację na poziomie co najwyżej gimnazjalnym (podstawowym) bądź też posiada wykształcenie nie dające konkretnych kwalifikacji zawodowych. Jest to sytuacja nieadekwatna do oczekiwań współczesnego rynku pracy. Rozwiązaniem problemu mogłaby być współpraca z lokalnymi placówkami kształcenia.

Współpraca ze szkołami na poziomie średnim zawodowym powinna zmierzać do umożliwienia osobom bezrobotnym uzupełnienie posiadanego wykształcenia przy jednoczesnym nabyciu konkretnych kwalifikacji zawodowych. Należy przy tym pamiętać, że znaczna część osób zakończyła edukację na poziomie średnim i policealnym. W tym przypadku adekwatną propozycją mogłaby być opcja uzupełnienia wykształcenia do poziomu licencjackiego.

Oferta taka powinna zostać poprzedzona szczegółową analizą wykształcenia i kwalifikacji zarejestrowanych w PUP w Skierniewicach osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz wstępną diagnozą ich zainteresowania kontynuacją edukacji.

Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach

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

www.pupskierniewice.pl