

Powiatowy Urząd Pracy
w Wodzisławiu Śląskim
www.pup-wodzislaw.pl



Sytuacja osób młodych na rynku pracy powiatu wodzisławskiego. Stan i perspektywy.

Wodzisław Śląski 2017

Zamawiający

Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim
ul. Michalskiego 12
44-300 Wodzisław Śląski

Wykonawca

Grupa BST Sp. z o.o.
ul. Mieczków 12
40-748 Katowice
e-mail: biuro@grupabst.pl

Zespół badawczy

dr Katarzyna Tkocz-Wolny
Andrzej Kempa
Wojciech Szymala
Ewelina Kisiel
Zdzisław Wolny

Termin realizacji

Czerwiec - wrzesień 2017 r.

Wydawca

Grupa BST Sp. z o.o.
ul. Mieczków 12
40-748 Katowice

Data wydania publikacji

27.10.2017 r.

Nakład

20 egzemplarzy
ISBN 978-83-944017-1-9

Spis treści

1. Wstęp	3
2. Nota metodologiczna	5
3. Szczegółowa charakterystyka lokalnego rynku pracy	9
3.1. Ogólna charakterystyka powiatu.....	9
3.2. Ludność.....	10
3.3. Bezrobocie	14
3.4. Charakterystyka osób bezrobotnych	18
3.5. Bezrobotni do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia	22
3.6. Kształcenie ponadgimnazjalne w powiecie	35
3.7. Gospodarka powiatu	40
4. Wyniki badania pracodawców	46
4.1. Ogólna charakterystyka badanych przedsiębiorstw	46
4.2. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach oraz planowane szkolenia pracowników.....	47
4.3. Metody rekrutacji pracowników	55
4.4. Pożądane przez pracodawców cechy pracowników	56
4.5. Przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji	59
4.6. Trudności w obsadzaniu wakatów	60
4.7. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych.....	62
4.8. Bariery w zatrudnianiu osób młodych.....	63
4.9. Korzystanie ze wsparcia instytucji rynku pracy	65
5. Wyniki badania jakościowego lokalnych ekspertów	70
5.1. Pożądane przez pracodawców cechy pracowników	70
5.2. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych.....	71
5.3. Trudności osób młodych w znalezieniu zatrudnienia	72
5.4. Sposoby niwelowania braków w zakresie kwalifikacji i umiejętności absolwentów.....	74

5.5. Przewagi strategiczne osób młodych na rynku pracy oraz korzyści wynikające z ich zatrudnienia	75
5.6. Ocena skuteczności form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy	77
5.7. Propozycje działań wzmacniających pozycję osób młodych na rynku pracy w opinii ekspertów.....	78
6. Wyniki badania jakościowego osób młodych.....	80
6.1. Ogólna charakterystyka badanych	80
6.2. Sposoby poszukiwania pracy	80
6.3. Pożądane przez pracodawców cechy pracowników	81
6.4. Ocena sytuacji młodych osób na rynku pracy w powiecie.....	82
6.5. Zjawisko NEET w powiecie	83
6.6. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych	86
6.7. Trudności osób młodych w znalezieniu zatrudnienia.....	86
6.8. Znajomość instytucji oferujących wsparcie młodym osobom bezrobotnym	88
6.9. Stosunek badanych do podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych.....	90
6.10. Propozycje działań wzmacniających pozycję osób młodych na rynku pracy	91
Wnioski i rekomendacje.....	93
Bibliografia.....	108
Spis tabel	110
Spis rysunków	112
Aneks.....	114
Załączniki - narzędzia badawcze	139

1. Wstęp

Celem niniejszego badania było określenie czynników determinujących sytuację osób młodych - do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia - na rynku pracy powiatu wodzisławskiego oraz opracowanie rekomendacji na rzecz wzrostu zatrudnienia wśród osób młodych, w tym populacji NEETs, z jednoczesnym wzmocnieniem ich pozycji na rynku pracy. Badanie realizowano od lipca do września 2017 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca - Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim. Badanie wykonane zostało przez firmę Grupa BST.

Bezrobotni do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia to obok bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych czy niepełnosprawnych, osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Na koniec II kwartału 2017 roku osoby do 30 roku życia stanowiły trzecią pod względem wielkości grupę wśród bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim (27%)¹. Natomiast w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wodzisławiu Śląskim bezrobotni oraz poszukujący pracy do 30 roku życia stanowili 28,1% ogółu bezrobotnych. Największy udział osób bezrobotnych występuje wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

Wysokie bezrobocie wśród młodzieży stanowi poważny problem społeczny, gdyż wywołuje skutki społeczne, ekonomiczne i polityczne. Może być ono przyczyną ubóstwa, marginalizacji, a w skrajnych przypadkach wykluczenia społecznego. Trudna sytuacja na rynku pracy osób młodych najczęściej związana jest z brakiem doświadczenia zawodowego oraz niedopasowaniem kwalifikacji do potrzeb rynku pracy². Bezrobocie wśród młodzieży jest niejednokrotnie konsekwencją systemu edukacji, ukierunkowanego na zdobywanie wiedzy teoretycznej. Jedną z przyczyn trudności osób młodych w znalezieniu pracy

¹ *Rynek pracy w woj. śląskim w 2016 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2017

² *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017

mogą być również obawy pracodawców co do pewności inwestycji związanej z zatrudnianiem takich osób. Młodzi, jako bardziej mobilni i ambitni od starszych pracowników są w znacznie większym stopniu skłonni do zmiany miejsca pracy w poszukiwaniu atrakcyjniejszych warunków zatrudnienia³. Nieustanny wzrost oczekiwań pracodawców wobec pracowników oraz konkurencja na rynku pracy mają ogromny wpływ na sytuację oraz perspektywy zawodowe osób młodych.

Projekt badawczy umożliwił uzyskanie informacji w ramach następujących obszarów tematycznych określonych przez Zamawiającego:

- aktywność zawodowa osób młodych - źródła i determinanty,
- sytuacja i plany osób młodych na rynku pracy powiatu wodzisławskiego,
- czynniki determinujące pozycję osób młodych na rynku pracy w ocenie przedsiębiorców,
- atuty i przewagi strategiczne osób młodych na rynku pracy w ocenie eksperckiej,
- rekomendacje na rzecz wzmocnienia pozycji osób młodych na rynku pracy powiatu wodzisławskiego.

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie kluczowych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz. Podjęto próbę wskazania przyczyn bezrobocia osób młodych, z grupy wiekowej do 30 roku życia, jak również określenia kierunku działań, jakie powinny być podjęte w celu ułatwienia młodym osobom wejście na rynek pracy oraz zniwelowanie lub uniknięcie wykluczenia społecznego, spowodowanego brakiem aktywności zawodowej.

³ M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, ISP, Warszawa 2012

2. Nota metodologiczna

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

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

W procesie badawczym Wykonawca zastosował triangulację metod badawczych, która pozwala dużo lepiej poznać i zrozumieć analizowane zjawiska. W toku prac badawczych Wykonawca pozyskał zarówno dane wtórne (analiza desk research), jak również dane pierwotne (wywiady CATI, ITI/CAWI, zogniskowane wywiady grupowe FGI).

Analiza danych zastanych

Dla celów diagnozy aktualnej sytuacji w powiecie wodzisławskim, w kontekście obszarów demografii, bezrobocia i gospodarki, wykorzystano metodę analizy danych zastanych. Próba badawcza do analizy została utworzona na drodze celowego doboru próby. Analiza opracowana została na podstawie danych pochodzących ze źródeł administracyjnych, które zgodnie z definicją, udostępniane są przez wszelkiego rodzaju urzędy, zarówno na poziomie centralnym (m.in. dane Głównego Urzędu Statystycznego), jak i na szczeblu lokalnym (m.in. dane Powiatowego Urzędu Pracy)⁴. Analizie poddane zostały następujące dane:

- Dane pozyskane z rejestru PUP na temat sytuacji lokalnego rynku pracy;

⁴ M. Góra, U. Sztanderska: *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*. MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2006

- Dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego;
- Sprawozdania o rynku pracy MPiPS-01 wraz z załącznikiem nr 1;
- Dane dostępne na stronach internetowych instytucji publicznych (web research) oraz w publikacjach, raportach, biuletynach, sprawozdaniach o rynku pracy.

Pełen wykaz źródeł zawarto w bibliografii.

Wywiady CATI z pracodawcami

W ramach badania ilościowego przeprowadzonych zostało 100 wywiadów z pracodawcami dobranymi do badania w sposób warstwowo-losowy z uwzględnieniem lokalizacji i wielkości zatrudnienia. Liczbę wywiadów w podziale na poszczególne kryteria doboru przedstawia poniższa tabela.

Wyszczególnienie	Liczba wywiadów
Lokalizacja	
Pszów	7
Radlin	11
Rydułtowy	12
Wodzisław Śląski	37
Godów	8
Gorzyce	13
Lubomia	4
Marklowice	3
Mszana	5
Wielkość zatrudnienia	
0 - 9 pracowników	50
10 - 49 pracowników	39
50 - 249 pracowników	9
Powyżej 250 pracowników	2

Badanie zrealizowane zostało techniką CATI, która polega na przeprowadzeniu wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo. Wywiady telefoniczne prowadzone są przez przeszkolonych ankieterów, którzy łączą się telefonicznie z wybranymi do badania respondentami i przeprowadzają z nimi wywiad

kwestionariuszowy. Ankieter odczytuje pytania z przygotowanego programu i notuje w nim uzyskiwane odpowiedzi. W trakcie realizacji wywiadów dążono do tego, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z respondentów miał możliwość wyrażania własnych poglądów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości.

Narzędzie zostało opracowane przez Wykonawcę badania i zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych. Obejmuje ono zagadnienia skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego. Kwestionariusz składał się łącznie z 30 pytań zawierających przede wszystkim informacje odnoszące się do tematu badania, jak i dane metryczne.

Wywiady ITI/CAWI z lokalnymi ekspertami

W badaniu jakościowym wzięło udział 10 starannie wyselekcjonowanych lokalnych ekspertów, będących przedstawicielami lokalnych podmiotów/instytucji, których działalność wpływa na dynamikę rozwoju lokalnego rynku pracy w powiecie wodzisławskim. Badanie zrealizowano techniką ITI/CAWI. Badanie ITI polega na przeprowadzeniu szczegółowej, wnikliwej rozmowy telefonicznej z respondentem. Ma na celu uzyskanie precyzyjnych informacji według określonego schematu, zwanego scenariuszem wywiadu. ITI ogniskuje się na szczegółowym pogłębianiu zagadnień badawczych. Pytania mają charakter otwarty, a o kolejności ich zadawania decyduje ankieter, dostosowując się do wypowiedzi respondenta. Przebieg telefonicznego wywiadu pogłębionego był rejestrowany, a z nagrań sporządzone zostały transkrypcje. Wykonawca dodatkowo zastosował uzupełniającą technikę CAWI, polegającą na przeprowadzaniu wywiadów z respondentami z wykorzystaniem elektronicznego formularza. Dobór próby badawczej miał charakter celowy i opierał się na założeniu znajomości podejmowanej tematyki wśród respondentów, od których oczekuje się określonego zakresu wiedzy dotyczącej lokalnego rynku pracy.

Scenariusz wywiadu składał się łącznie z 12 zagadnień odnoszących się do tematu badania. Narzędzie zostało opracowane przez Wykonawcę badania i zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych.

Zogniskowane wywiady grupowe z osobami młodymi

Badania jakościowe w formie zogniskowanych wywiadów grupowych zrealizowano wśród 10 osób młodych do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia. Łącznie zrealizowano 2 wywiady - z osobami pracującymi oraz osobami bezrobotnymi/biernymi zawodowo. Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) to dyskusja prowadzona przez moderatora w grupie celowo dobranych osób. Dyskusja jest skoncentrowana wokół określonego tematu, której przebieg rejestrowany jest za pomocą kamery lub dyktafonu. W trakcie wywiadu grupowego Wykonawca podnosił pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym, próbujące wyjaśnić/zrozumieć dane zjawiska, motywacje, postawy, zachowania bez intencji wyrażania badanej rzeczywistości w sposób liczbowy i czysto opisowy.

Scenariusz wywiadu składał się łącznie z 25 zagadnień. Narzędzie zostało opracowane przez Wykonawcę badania i zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych.

3. Szczegółowa charakterystyka lokalnego rynku pracy

3.1. Ogólna charakterystyka powiatu

Powiat wodzisławski położony jest w południowo-zachodniej części województwa śląskiego. Obejmuje pięć gmin wiejskich: Marklowice, Mszana, Gorzyce, Godów i Lubomia oraz cztery miasta: Wodzisław Śląski, Rydułtowy, Radlin, Pszów. Zgodnie ze Strategią Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+” miasta Wodzisław Śląski, Radlin oraz Rydułtowy należą do Aglomeracji Rybnickiej, natomiast Mszana i Godów stanowią bezpośrednie otoczenie funkcjonalne tej Aglomeracji. Ponadto gminy Gorzyce, Godów i Mszana należą do obszaru funkcjonalnego zlokalizowanego wzdłuż autostrady A1.

Rysunek 1. Mapa powiatu wodzisławskiego



Źródło: <http://www.gminy.pl/>

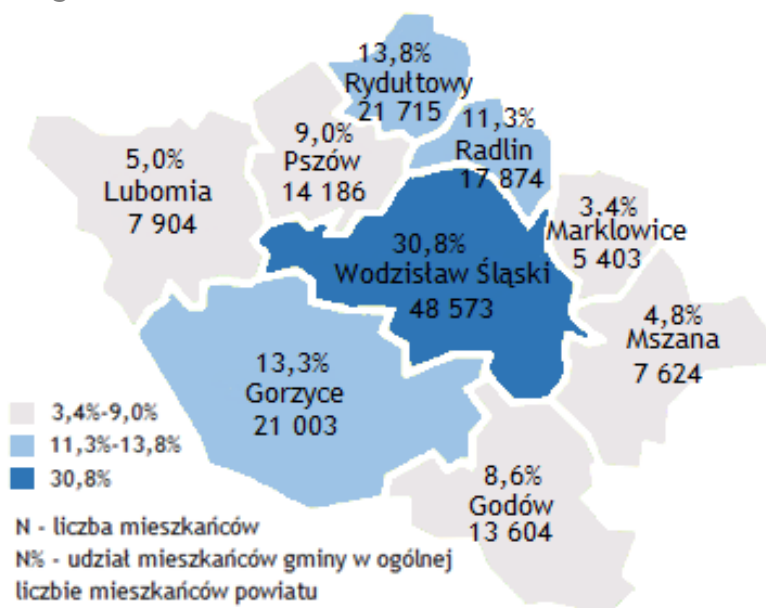
Powiat wodzisławski od zachodu graniczy z powiatem raciborskim, od północnego wschodu z powiatem rybnickim i miastem Jastrzębie Zdrój, a południowa granica powiatu stanowi również granicę naszego państwa z Republiką Czeską. Łączna powierzchnia powiatu wynosi 287 km², co stanowi 2,3% powierzchni województwa śląskiego. Obszar zamieszkiwany jest przez 158 400 mieszkańców (stan na 31.12.2016 r.), co plasuje go w ścisłej czołówce

najbardziej zaludnionych powiatów ziemskich w Polsce. Stolicą powiatu, która pełni funkcję usługowo-przemysłową jest Wodzisław Śląski. Stanowi on ważny węzeł komunikacyjny, w którym krzyżują się szlaki drogowe. Kluczowymi czynnikami sprzyjającymi rozwojowi gospodarki w powiecie wodzisławskim są: położenie przygraniczne i dostępność komunikacyjna, zasoby naturalne, walory przyrodnicze oraz duża ilość terenów przystosowanych do rozwijania różnych typów działalności: handlowej, przemysłowej i transportu. Korzystne położenie komunikacyjne przy przebiegu autostrady A1 oraz drogi krajowej nr 78, stanowi o lokalnej atrakcyjności gospodarczej, w tym również inwestycyjnej dla wielu rodzajów działalności gospodarczej. 63% powierzchni powiatu wodzisławskiego stanowią użytki rolne (stan na 31.12.2014 r.) Na terenie powiatu funkcjonują dwie kopalnie: „Marcel” w Radlinie i „Kopalnia Rydułtowy” w Rydułtowach, co powoduje, że gospodarka jest silnie związana z sektorem górnictwa.

3.2. Ludność

Liczba mieszkańców powiatu wodzisławskiego wyniosła na koniec 2016 roku 158 400 osób, z czego ponad połowę (51,4%) stanowiły kobiety. Średnia gęstość zaludnienia w powiecie była wyższa od średniej w województwie - wynosiła 551 osób na 1 km², podczas gdy średnia dla województwa śląskiego wynosiła 370 osób. Najwyższą gęstość zaludnienia odnotowano w mieście Rydułtowy (1 453 osoby na km²), które zamieszkiwało blisko 13,8% ogółu mieszkańców powiatu.

Rysunek 2. Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu wodzisławskiego



Według stanu z 31.XII.2016 r.

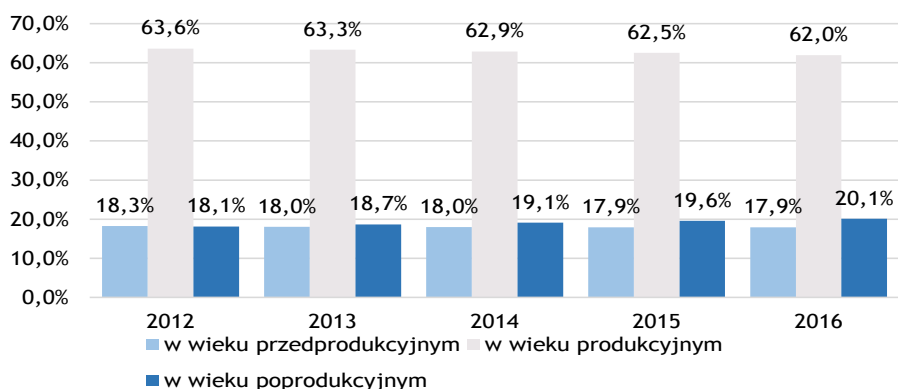
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Opracowanie własne

Procesy starzenia się zachodzące w polskim społeczeństwie, znajdują odzwierciedlenie m.in. w zmniejszającym się odsetku osób w wieku przedprodukcyjnym, a także rosnącym odsetku ludności w wieku poprodukcyjnym. Te same zjawiska można dostrzec wśród mieszkańców powiatu wodzisławskiego. W 2012 roku 63,6% mieszkańców powiatu stanowiły osoby

w wieku produkcyjnym. Począwszy od roku 2013 dostrzegalny był stopniowy spadek liczby ludności w tej grupie. W omawianym okresie stopniowo zmniejszał się również odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym, wzrastał natomiast odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym.

Rysunek 3. Struktura mieszkańców powiatu pod względem wieku



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

Według stanu z końca każdego roku

W badanym okresie ludność powiatu wodzisławskiego stale zmniejszała swoją liczebność (spadek o 514 osób w roku 2016 w stosunku do roku 2012, czyli o 0,3%). Największy spadek ludności miał miejsce w gminie Radlin - 1,5%. Największy wzrost miał natomiast miejsce w gminie Mszana (2,9%), gdzie za wzrost liczby ludności odpowiedzialny był największy w powiecie wodzisławskim wzrost liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, który w badanym okresie wyniósł odpowiednio 2,3% i 1,0%, a także dodatnie saldo migracji gminnych w latach 2012-2016 (Tabela 1).

Tabela 1. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych w powiecie wodzisławskim w latach 2012 - 2016

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016
Powiat wodzisławski	-30	-256	-169	b. d.	-16
Pszów	-57	-26	-3	b. d.	-21
Radlin	13	-56	-94	b. d.	-20
Rydułtowy	-93	-123	-65	b. d.	-52
Wodzisław Śląski	-142	-100	-159	b. d.	-133
Godów	32	69	30	b. d.	65
Gorzyce	174	30	121	b. d.	188
Lubomia	-40	-40	-8	b. d.	-16

Marklowice	31	-11	4	b. d.	-53
Mszana	52	1	5	b. d.	26

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

Według stanu z końca każdego roku

W latach 2012-2016 liczba osób w wieku produkcyjnym w powiecie wodzisławskim uległa zmniejszeniu. Na wynik ten wpływa zmniejszenie się liczby ludności tej grupy wieku ekonomicznego w niemal wszystkich gminach - wzrost odnotowano jedynie w gminie Mszana. Największy spadek ludności nastąpił

w Rydułtowach (o 4,6% w 2016 roku w stosunku do 2012), Wodzisławiu Śląskim (o 4,3%) i Radlinie (o 4,0%). Wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym na przestrzeni lat 2012-2016 przekłada się na rosnącą wartość współczynnika obciążenia demograficznego (Tabela 2). Najwyższy wzrost ludności w tej ekonomicznej grupie wieku odnotowano w gminie Godów i Gorzyce (odpowiednio 16,2% oraz 13,1%).

Tabela 2. Współczynnik obciążenia demograficznego (ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie wodzisławskim w latach 2012 -2016

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016
Powiat wodzisławski	28,5	29,5	30,4	31,3	32,5
Pszów	27,6	28,1	28,9	29,6	30,5
Radlin	27,3	28,4	29,3	30	31,4
Rydułtowy	29,4	30,4	31,6	32,6	33,9
Wodzisław Śląski	31,2	32,6	33,5	34,5	36,0
Godów	25,6	26,9	28	28,7	29,9
Gorzyce	26,9	27,9	28,6	29,7	30,7
Lubomia	26,1	26	26,8	28,1	28,7
Marklowice	30,8	30,6	31,5	31,9	32,3
Mszana	24,0	24,0	25,0	26,0	26,4

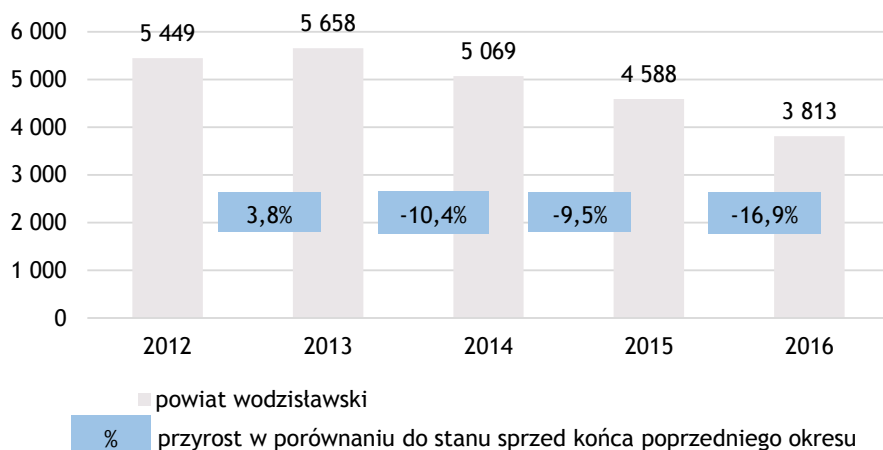
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Według stanu z końca każdego roku

3.3. Bezrobocie

Pod koniec II kwartału 2017 roku w powiecie wodzisławskim zarejestrowanych było 3 322 bezrobotnych, z czego 65,6% stanowiły kobiety. Na przestrzeni lat 2012-2016 wzrost liczby osób pozostających bez zatrudnienia odnotowano jedynie w 2013 roku (o 3,8%). Począwszy od 2014 roku zauważalny był natomiast trend spadkowy liczby bezrobotnych. Największy spadek nastąpił pod koniec analizowanego okresu (o 16,9%). Liczbę osób bezrobotnych w latach 2012-2016 przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 4. Liczba bezrobotnych w powiecie wodzisławskim w latach 2012-2016

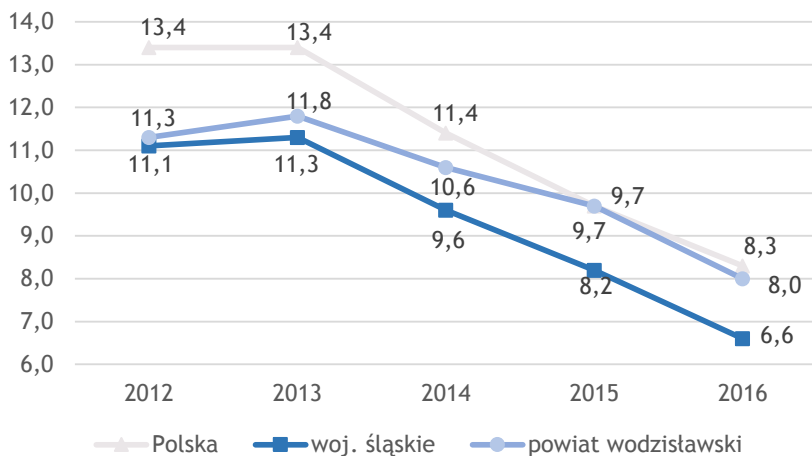


Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Według stanu z końca każdego roku

Pod koniec II kwartału 2017 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie wodzisławskim wyniosła 7,0%, podczas gdy w tym samym czasie w województwie i kraju wartość wskaźnika wynosiła odpowiednio 5,7% i 7,1%. Na przestrzeni lat 2012 - 2016 odnotowano spadek stopy bezrobocia na terenie powiatu, łącznie o 3,3 pkt proc. W województwie śląskim stopa bezrobocia uległa zmniejszeniu o 4,5 pkt. proc., a w kraju o 5,1 pkt. proc. Pełne dane ilustruje kolejny rysunek.

Rysunek 5. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie wodzisławskim na tle województwa i kraju



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

Według stanu z końca każdego roku

Zauważalna jest wyższa stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie wodzisławskim niż w województwie śląskim. Porównanie sytuacji w powiecie wodzisławskim do innych powiatów w subregionie zachodnim wskazuje na występowanie w nim wyższej stopy bezrobocia aniżeli w pozostałych powiatach, poza powiatem rybnickim, co dodatkowo potwierdza trudniejszą sytuację na rynku pracy na tym obszarze.⁵

⁵ Strategia Rozwoju Powiatu Wodzisławskiego na lata 2015-2025

Rysunek 6. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz spadek bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wodzisławskiego



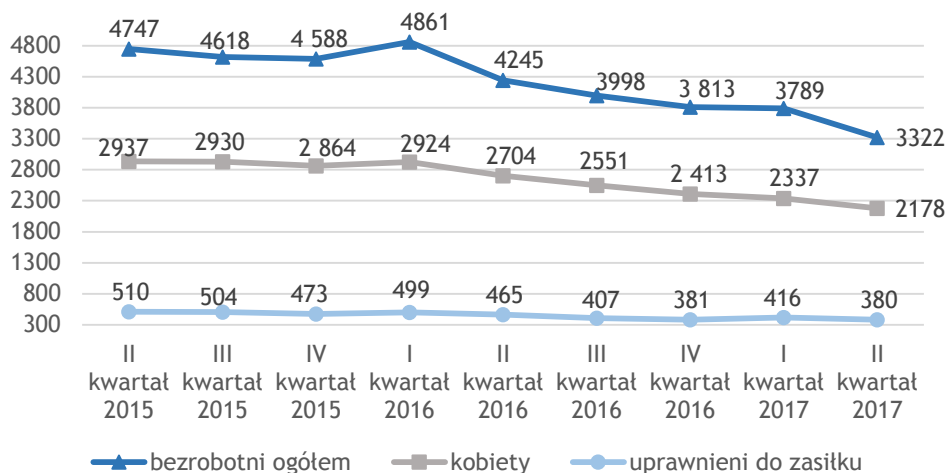
Według stanu z 30.VI.2017 r.

Źródło danych: <http://www.pup-wodzislaw.pl/>

Opracowanie własne

Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych na terenie powiatu sukcesywnie malała pomiędzy I kwartałem 2016 roku, a II kwartałem 2017 roku (spadek o 1 539 osób). Liczba bezrobotnych kobiet wzrosła między IV kwartałem 2015 roku a I kwartałem 2016 roku, sukcesywnie zmniejszając się do II kwartału 2017 roku. Ogółem w badanym okresie odnotowano w tej grupie spadek o 759 osób. Liczba osób uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu powiatu wodzisławskiego ulegała ciągłym wahaniom. Ogółem na przestrzeni analizowanego okresu ich liczba zmniejszyła się o 130 osób.

Rysunek 7. Liczba bezrobotnych ogółem, bezrobotnych kobiet i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu powiatu wodzisławskiego



Według stanu z końca każdego kwartału

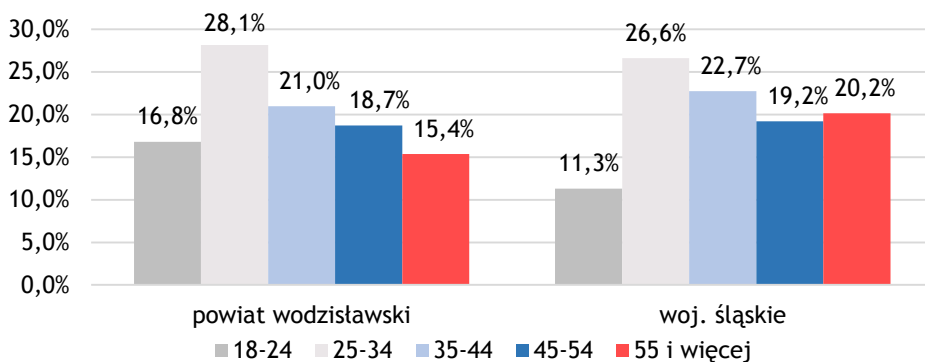
Źródło danych: <http://www.pup-wodzislaw.pl/>

Opracowanie własne

3.4. Charakterystyka osób bezrobotnych

Na tle województwa, powiat wodzisławski charakteryzuje się wyższym udziałem bezrobotnych w wieku 18-24 lata. Odsetek takich osób w powiecie wynosi 16,8%, w województwie kształtuje się natomiast na poziomie 11,3% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W powiecie nieznacznie mniejszy jest natomiast odsetek osób bezrobotnych w wieku 25-44 lata (49,1% ogółu), który w województwie wynosi 49,3%. Odsetek osób w wieku 45 lat i więcej większy jest w województwie, gdzie wynosi 39,4%, natomiast w powiecie kształtuje się na poziomie 34,1%. Rozkład wieku osób bezrobotnych w powiecie wodzisławskim oraz województwie śląskim przedstawiono na rysunku.

Rysunek 8. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie śląskim ze względu na wiek w 2016 roku



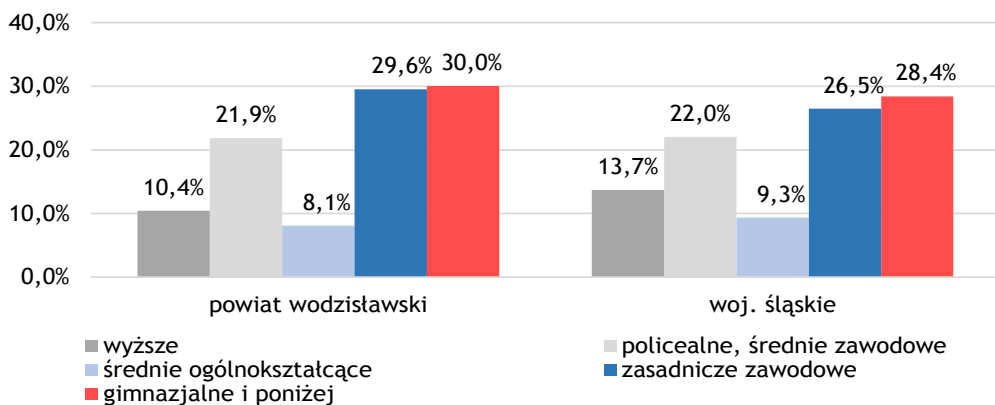
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Według stanu z końca 2016 roku

W ogólnej liczbie zarejestrowanych na terenie powiatu bezrobotnych najliczniejszy udział mają osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej - 30,0% ogółu (odsetek w przypadku województwa wynosi 28,4%). Nieznacznie niższy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych mają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym - 29,6% (w województwie odsetek ten jest niższy i wynosi 26,5%). Nieco mniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym - 21,9% ogółu w powiecie wodzisławskim i 22,0% w województwie. Dane te nieco zmieniły się w ostatnich latach - jak informuje raport z 2014 roku, wówczas najliczniejszą grupą bezrobotnych były osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym (31,7% ogółu)⁶.

⁶ Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego - badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników, Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim, 2014

Rysunek 9. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie śląskim ze względu na wykształcenie w 2016 roku



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

Według stanu z końca 2016 roku

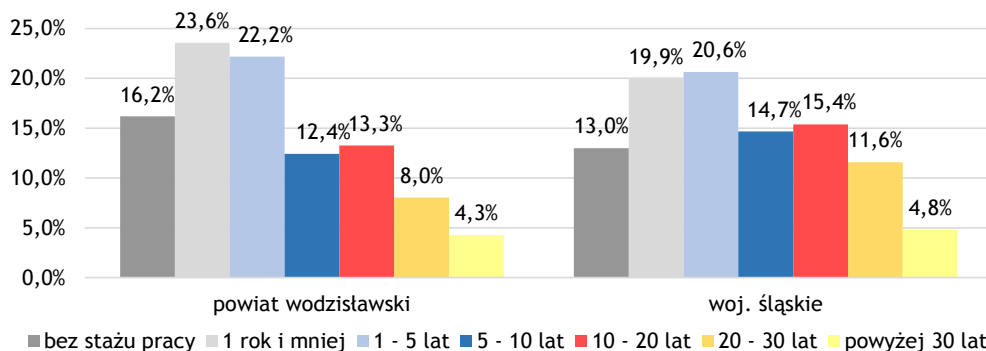
Niemal co szósty bezrobotny (17,14%) w powiecie to osoba nieposiadająca zawodu. Wśród nich dominują osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (36,14%), a drugie w kolejności są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (33,12%). Co dziesiąty bezrobotny bez zawodu ukończył szkołę policealną lub średnią zawodową. Najmniej osób niepracujących i niemających zawodu jest wśród tych o wykształceniu zasadniczym zawodowym (4,16%) i wyższym (2,01%). Zauważa się jednak, że udział osób bezrobotnych bez zawodu maleje w ogóle niepracujących⁷.

W powiecie wodzisławskim 39,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby bez stażu pracy oraz osoby posiadające staż pracy do 1 roku. Odsetek ten jest wyższy niż w przypadku całego województwa śląskiego, gdzie wynosi on 32,9%. 22,2% bezrobotnych w powiecie posiada staż pracy od 1 do 5 lat

(w województwie 20,6%). Osoby posiadające staż pracy wynoszący powyżej 5 do 30 lat stanowią 33,7% zarejestrowanych bezrobotnych (w województwie 41,7%).

⁷ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku

Rysunek 10. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie śląskim ze względu na staż pracy w 2016 roku

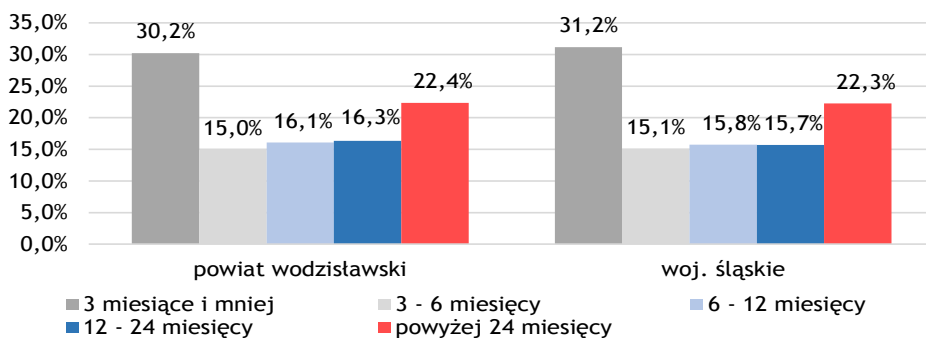


Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Według stanu z końca 2016 roku

Istotnym czynnikiem charakteryzującym kondycję lokalnego rynku pracy jest także czas pozostawania przez osoby bezrobotne bez zatrudnienia. 45,2% bezrobotnych w powiecie wodzisławskim pozostaje bez zatrudnienia przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy. Dla województwa śląskiego odsetek ten jest nieco wyższy i kształtuje się na poziomie 46,3%. Osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy w powiecie stanowią 22,4%, a w województwie 22,3% ogółu bezrobotnych. Rozkład danych dotyczących czasu pozostawania bez pracy przez bezrobotnych z terenu powiatu wodzisławskiego oraz województwa śląskiego ilustruje kolejny rysunek.

Rysunek 11. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie śląskim ze względu na czas pozostawania bez pracy w 2016 roku



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

Według stanu z końca 2016 roku

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy to grupa osób, która ze względu na szczególne uwarunkowania boryka się ze znacznymi problemami z wyjściem ze stanu bezrobocia. Pod koniec 2016 roku 87,6% spośród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy kwalifikowało się do grupy znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Należy zauważyć, że w skali roku liczby bezrobotnych we wszystkich grupach będących w szczególnej sytuacji uległy zmniejszeniu. Znaczny spadek odnotowano w gronie osób do 30 roku życia (27,5%), w tym do 25 roku życia (28,8%), a tendencję spadkową w tych grupach badanych w analizowanym okresie odnotowano również w województwie śląskim⁸.

3.5. Bezrobotni do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia

Osoby bezrobotne do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia to obok bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych czy niepełnosprawnych, osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wysokie bezrobocie wśród młodzieży stanowi poważny problem społeczny, gdyż wywołuje skutki społeczne, ekonomiczne i polityczne. Może być ono przyczyną ubóstwa, marginalizacji, a w skrajnych przypadkach wykluczenia społecznego⁹. Nieustanny wzrost oczekiwań pracodawców wobec pracowników oraz konkurencja na rynku pracy mają ogromny wpływ na sytuację oraz perspektywy zawodowe osób młodych.

Z ogólnej liczby 3 322 osób zarejestrowanych na koniec II kwartału 2017 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy, bezrobotni oraz poszukujący pracy do 30 roku życia to grupa licząca 935 osób, w tym 466 osób to bezrobotni do 25 roku życia. Grupy te stanowiły odpowiednio 28,1% i 14,0% ogółu zarejestrowanych. Należy zaznaczyć, że 57,0% ogółu bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy to osoby należące do II profilu, które są zainteresowane podjęciem pracy, a co za tym

⁸ *Rynek pracy w województwie śląskim w 2016 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, 2017

⁹ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017

idzie, korzystaniem z instrumentów wsparcia. Do tej grupy bezrobotnych kierowane są wszystkie usługi i instrumenty rynku pracy, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy oraz inne formy pomocy. Objęci są oni m.in. wsparciem z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, pożyczek i dofinansowań. Mówiąc inaczej, osób faktycznie poszukujących pracy jest nie 3322, tylko około 1900. Pozostali to osoby pasywne, czyli tzw. oddalone od rynku pracy, dla których określono III profil pomocy.

Już w badaniu z 2014 roku zdiagnozowano problem stosunkowo wysokiego udziału młodych bezrobotnych w liczbie osób niepracujących ogółem. Przyjęto wówczas przedziały wiekowe 18-24 lata i 25-34 lata. Pierwszy z nich charakteryzował się znacznie wyższym udziałem w bezrobotnych w powiecie wodzisławskim (24,5%) w porównaniu do województwa śląskiego (16,1%) i był to drugi najwyższy wynik wśród powiatów w całym regionie. Dysproporcja dotycząca udziału osób z drugiej z wymienionych grup wiekowych (25-34 lata) nie była tak znacząca pomiędzy powiatem wodzisławskim a województwem śląskim, ponieważ wartości te wynosiły odpowiednio 29,3% i 28,2%¹⁰.

Dane porównujące sytuację w powiatach i podregionach województwa śląskiego wskazują, że niski udział procentowy młodzieży wśród bezrobotnych występuje w największych miastach i w podregionach sosnowieckim i częstochowskim. Z kolei wysoki odsetek młodych bezrobotnych zlokalizowano w powiatach podregionu rybnickiego, którego składową jest powiat wodzisławski. Zjawiska te są wyraźnie widoczne w kolejnej tabeli¹¹.

¹⁰ *Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego - badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników*, Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim, 2014

¹¹ *Analiza sytuacji na śląskim rynku pracy: ujęcie przekrojowe lata 2014 - 2017*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2017

Tabela 3. Udział bezrobotnych poniżej 25 i 30 roku życia w bezrobotnych ogółem w podregionach województwa śląskiego - stan na 30 czerwca 2014 i 2017

Wyszczególnienie (podregion)	Udział bezrobotnych poniżej 30 lat wśród ogółu bezrobotnych		Udział bezrobotnych poniżej 25 lat wśród ogółu bezrobotnych	
	30.06.2014	30.06.2017	30.06.2014	30.06.2017
woj. śląskie	28,2%	22,6%	13,7%	10,3%
bielski	26,7%	23,0%	13,0%	10,4%
bytomski	30,5%	23,6%	15,4%	10,9%
częstochowski	25,0%	21,2%	11,3%	9,7%
gliwicki	29,5%	23,1%	14,6%	10,5%
katowicki	28,0%	22,0%	13,2%	10,0%
rybnicki	35,1%	28,2%	18,6%	13,9%
sosnowiecki	25,8%	19,5%	12,0%	8,3%
tyski	29,1%	23,3%	14,3%	10,2%

*Źródło danych: Analiza sytuacji na śląskim rynku pracy: ujęcie przekrojowe lata 2014 - 2017,
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach*

W kolejnej tabeli zawarto szczegółowe dane o udziale osób bezrobotnych poniżej 25 i 30 roku życia w ogóle bezrobotnych każdego z powiatów podregionu rybnickiego. Dane wskazują wyraźnie, że w 2014 udział młodych bezrobotnych obu grup - zarówno do 25 jak i do 30 roku życia był w powiecie wodzisławskim znacznie wyższy niż w pozostałych powiatach podregionu. Sytuacja uległa jednak znaczącej poprawie i w roku 2017 udział ten plasuje się około średniego wyniku dla podregionu, tzn. o 0,1 p.p. niższy w odniesieniu do grupy poniżej 30 roku życia i o 0,1 p.p. wyższy w odniesieniu do grupy poniżej 25 roku życia. Obecnie zatem powiat wodzisławski nie wypada negatywnie na tle innych powiatów regionu w tym kontekście, jak miało to miejsce 3 lata wcześniej. Można zatem wnioskować, że zachodzi pozytywne zjawisko ograniczania bezrobocia osób młodych w powiecie wodzisławskim.

Tabela 4. Udział bezrobotnych poniżej 25 i 30 roku życia w bezrobotnych ogółem w powiatach podregionu rybnickiego - stan na 30 czerwca 2014 i 2017

Wyszczególnienie (powiaty)	Udział bezrobotnych poniżej 30 lat wśród ogółu bezrobotnych		Udział bezrobotnych poniżej 25 lat wśród ogółu bezrobotnych	
	30.06.2014	30.06.2017	30.06.2014	30.06.2017
Podregion rybnicki	35,1%	28,2%	18,6%	13,9%
Raciborski	32,6%	29,0%	16,5%	13,8%
Rybnicki	34,4%	28,4%	19,1%	14,6%
Wodzisławski	38,6%	28,1%	20,6%	14,0%
m. Jastrzębie Zdrój	36,3%	29,9%	20,4%	15,7%
m. Rybnik	32,5%	27,5%	16,3%	12,7%
m. Żory	33,4%	25,2%	17,5%	12,0%

Źródło danych: Analiza sytuacji na śląskim rynku pracy: ujęcie przekrojowe lata 2014 - 2017,

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

W skali województwa, choć osoby w wieku 20-29 lat stanowią 12,5% populacji regionu (GUS, 2016), to osoby bezrobotne do 30 roku życia stanowią 24,1% wszystkich bezrobotnych, natomiast te do 25 roku życia - 11,3% bezrobotnych¹². Uwagę przykuwa zatem istotna dysproporcja dotycząca reprezentacji osób młodych bezrobotnych oraz młodzieży w populacji ogółem, co wskazuje na występujący problem bezrobocia wśród tej grupy społeczności. Dostrzegalny jest jednak spadek odsetka bezrobotnej młodzieży w ostatnich latach, którego przyczyny to między innymi wysoka emigracja zarobkowa i wchodzenie na rynek pracy pokolenia z niżu demograficznego¹³.

Jednocześnie w skali kraju stopa bezrobocia młodzieży wyniosła 15,8% w czwartym kwartale 2016 roku, przy wartości charakteryzującej populację w wieku 15 lat i więcej, wynoszącej 5,5%. Jak zauważyli autorzy opracowania ministerialnego, stopa bezrobocia w tym okresie była niższa niż rok wcześniej

¹² *Rynek pracy w woj. śląskim w 2016 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2017

¹³ *Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży. Analiza statystyczna w latach 2012 - I kwartał 2015 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2015

o 4,5 punktu procentowego¹⁴. Zwrócono jednak uwagę na fakt, że choć stopa bezrobocia wśród młodych zmalała, nadal jest ona najwyższa w porównaniu z innymi grupami wiekowymi. Jednak zjawisko takie występuje generalnie w krajach członkowskich Unii Europejskiej, gdzie wskaźnik bezrobocia wśród młodych osiąga nawet ponad dwukrotność wartości wskaźnika bezrobocia ogółem^{15,16}.

Analizując dane historyczne dla Polski zauważa się systematyczny spadek udziału bezrobotnych do 25 roku życia w liczbie bezrobotnych ogółem - wyniósł on 34,5% w pierwszej połowie lat 90., natomiast dwie dekady później, tj. w roku 2016 osiągnął on wartość 13,4%. Zatem w ciągu około ćwierćwiecza nastąpiła znacząca zmiana w strukturze wiekowej bezrobotnych - do roku 2000 co trzeci bezrobotny miał nie więcej niż 25 lat, natomiast 16 lat później - co siódmy¹⁷.

Dokonując analizy bezrobotnych do 30 roku życia w poszczególnych gminach powiatu, można dostrzec, że pod koniec II kwartału 2017 roku największą koncentrację takich osób zanotowano w gminie Lubomia (34,2%), Gorzyce (32,6%) i Godów (30,8%). Najliczniejsze grupy bezrobotnych do 25 roku zamieszkiwały w gminach: Radlin (18,1%), Mszana (16,8%) i Lubomia (15,8%). Pełne dane przedstawia kolejna tabela. Dane te nie wskazują jednoznacznie na to, czy sytuacja bezrobotnych młodych osób ma związek z miejscem zamieszkania w rozróżnieniu miast i wsi, co może wynikać z charakteru obszarów wiejskich w województwie śląskim. Bliskość terenów zurbanizowanych

¹⁴ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017

¹⁵ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends

¹⁶ *Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży. Analiza statystyczna w latach 2012 - I kwartał 2015 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2015

¹⁷ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017

i intensywnie rozwiniętych sprawia, że mieszkanie na wsi niekoniecznie wiąże się z ograniczoną dostępnością do usług i pracy, a zatem nie wyklucza mieszkańców lub nie utrudnia im aktywności zawodowej, jak to może mieć miejsce w innych rejonach Polski o mniej intensywniej zabudowie i działalności gospodarczej. Bowiem w skali kraju z danych jednoznacznie wynika, że problem bezrobocia wśród osób do 25 roku życia w znacznie większym stopniu dotyczy ludności na obszarach wiejskich niż miejskich. Młodzi bezrobotni stanowią 17,7% bezrobotnych na wsi i 9,9% bezrobotnych w mieście, skąd wniosek, że na wsi osobom młodym trudniej jest znaleźć zatrudnienie¹⁸.

Tabela 5. Bezrobotni do 30 roku życia oraz do 25 roku życia w poszczególnych gminach powiatu (II kw. 2017 r.)

Wyszczególnienie	Bezrobotni do 30 roku życia		Bezrobotni do 25 roku życia	
	N	%	N	%
Pszów	99	28,9%	47	13,7%
Radlin	112	28,1%	72	18,1%
Rydułtowy	128	22,6%	55	9,7%
Wodzisław Śląski	314	28,9%	164	15,1%
Godów	72	30,8%	30	12,8%
Gorzyce	120	32,6%	54	14,7%
Lubomia	39	34,2%	18	15,8%
Markłowice	20	20,2%	7	7,1%
Mszana	31	27,4%	19	16,8%

Źródło danych: <http://www.pup-wodzislaw.pl/>

Według stanu z końca czerwca 2017 roku

Istotne jest, że we wszystkich gminach powiatu wodzisławskiego przeważający odsetek bezrobotnych stanowią kobiety. Pod koniec II kwartału 2017 roku w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych do 30 roku życia, najliczniejszy udział kobiet odnotowano w gminie Lubomia (79,5%), Rydułtowy (77,3%) i Radlin (76,8%). Wśród osób bezrobotnych do 25 roku życia najwięcej kobiet odnotowano kolejno w gminach: Pszów (78,7%), Lubomia (77,8%) i Godów (76,7%). Zjawisko tak wysokiego udziału kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiecie wodzisławskim nie jest nowe, a jego nasilenie jest

¹⁸ *Ibid.*

jednym z największych w całym województwie¹⁹. Jest ono także znacząco wyższe niż w skali kraju - na koniec 2016 roku kobiety do 25 roku życia stanowiły 56,9% bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Jednocześnie, badając sytuację w kontekście czasu pozostawania bez pracy, kobiety stanowiły niemal trzy czwarte (73,5%) osób młodych niepracujących powyżej 12 miesięcy. Mimo, że młode kobiety mają najczęściej wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni, są bardziej narażone na długotrwałe bezrobocie²⁰.

Wskaźnikiem, który pomaga w identyfikacji grup zawodów/kierunków nauki i szkół, w których absolwenci mają trudności ze znalezieniem pracy jest wskaźnik frakcji bezrobotnych wśród absolwentów, tj. odsetek bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów w elementarnej grupie zawodów/kierunku nauki. Wskaźnik wyliczany jest dla dwóch okresów: koniec grudnia roku poprzedniego i koniec roku kolejnego, dzięki czemu bada się podejmowanie pracy przez absolwentów kończących naukę wiosną poprzedniego roku. Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów w powiecie wodzisławskim wyniósł na koniec grudnia roku poprzedniego 26,5% dla osób z zasadniczej szkoły zawodowej, 13,47% dla osób z technikum, 7,18% dla osób z liceum ogólnokształcącego i 12,61% dla osób ze szkoły policealnej. Na koniec maja roku sprawozdawczego, a więc po mniej więcej roku od zakończenia edukacji wskaźnik ten wyniósł dla wymienionych typów szkół odpowiednio: 16,72%, 7,6%, 3,17% i 15,17%. Zatem najmniejszy udział osób bezrobotnych występuje wśród absolwentów liceów ogólnokształcących, a największy - wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Należy jednak podkreślić, że na dane te nie bez wpływu pozostaje fakt podejmowania dalszej nauki w szkołach wyższych. Natomiast należy zauważyć, że w najtrudniejszej sytuacji są absolwenci szkół

¹⁹ *Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego - badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników*, Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim, 2014

²⁰ *Ibid.*

zawodowych, spośród których co trzeci nie pracuje jeszcze przez pół roku od zakończenia edukacji. Od lat odnotowuje się, że spośród wszystkich typów szkół najwyższy wskaźnik bezrobocia dotyczy szkół zawodowych. Podawane są dwie przyczyny tej sytuacji: niedopasowanie kierunków kształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy oraz niska jakość kształcenia przejawiająca się dużymi brakami w wiedzy i umiejętnościach praktycznych²¹.

W województwie śląskim bezrobotni do 12 miesięcy od ukończenia nauki stanowili co najwyżej 4,1% zarejestrowanych niepracujących w 2016 roku - sytuacja ta miała miejsce w styczniu i lutym. W omawianym roku najniższy odsetek bezrobotnych absolwentów wśród ogółu zarejestrowanych osób niepracujących wystąpił w czerwcu i wyniósł 1,9%. Różnica między miesiącami w pierwszym a drugim kwartale jest dwukrotna, tj. udział osób bezrobotnych w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki wśród ogółu zarejestrowanych w drugim kwartale jest często ponad dwa razy mniejszy niż w pierwszym kwartale roku²². Wiąże się to z faktem, że w drugim kwartale rozpoczynają się prace sezonowe, natomiast poprzez urzędy pracy realizowane są działania aktywizacyjne dzięki uruchomieniu nowych środków.

Na koniec 2012 roku w powiecie wodzisławskim zarejestrowanych było 527 bezrobotnych absolwentów, co było trzecim wynikiem w regionie (po powiecie cieszyńskim - 578 i mieście Częstochowa - 573). Po dwóch latach w powiecie wodzisławskim, pomimo ogólnego spadku tej liczby, było już nominalnie najwięcej bezrobotnych absolwentów ze wszystkich powiatów w regionie - 450 osób, co stanowiło 7,5% wszystkich bezrobotnych. Według stanu na 31.12.2016 roku w powiecie bezrobotnych było już tylko 225 absolwentów, co stanowi bardzo wyraźny regres w porównaniu do lat 2014 i 2012, choć to nadal stawiało powiat na pierwszym miejscu w województwie. Podsumowując, w ciągu czterech lat liczba osób, które nie mają pracy do 12 miesięcy od ukończenia nauki uległa istotnej redukcji w powiecie wodzisławskim. Kierunek zmian jest

²¹ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku*

²² *Rynek pracy w woj. śląskim w 2016 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2017

niezaprzeczalnie pozytywny, jednak nieustanna obecność powiatu na szczycie listy o największej nominalnie liczbie bezrobotnych absolwentów wskazuje na poważny problem dotyczący tej grupy społecznej w powiecie²³.

Bezrobotni absolwenci w województwie śląskim to przede wszystkim osoby w wieku 18-24 lata (75,2%) i 25-34 lata (20,9%). Mają najczęściej wykształcenie wyższe (35,8%) lub policealne i średnie zawodowe (30,6%), według stanu na marzec 2015. Niemal co piąty zarejestrowany bezrobotny w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki to absolwent liceum ogólnokształcącego, natomiast co dziesiąty (11,3%) szkoły zasadniczej zawodowej. Zaledwie 2,7% bezrobotnych absolwentów ma wykształcenie gimnazjalne i poniżej²⁴.

Analiza bezrobotnych osób młodych w Polsce wskazuje, że najwięcej absolwentów, którzy mają trudności ze znalezieniem pracy do roku od zakończenia edukacji jest wśród sprzedawców, fryzjerów, kucharzy i mechaników pojazdów samochodowych²⁵.

W skali kraju największą grupę wśród bezrobotnych do 25 roku życia stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej - jest to blisko połowa grupy (45%). Więcej niż co czwarty młody bezrobotny (27,4%) ma wykształcenie policealne i średnie zawodowe, a co piąty - średnie ogólnokształcące. Najmniejszą grupę wśród młodych osób bez pracy stanowią te z wyższym wykształceniem (7,5%)²⁶.

W województwie śląskim natomiast w grupie bezrobotnych mających nie więcej niż 30 lat najwięcej osób ma wykształcenie co najwyżej gimnazjalne (26%), a nieco mniej (24%) policealne i średnie zawodowe. Na trzecim miejscu plasują

²³ *Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży. Analiza statystyczna w latach 2012 - I kwartał 2015 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2015

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017

²⁶ *Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży. Analiza statystyczna w latach 2012 - I kwartał 2015 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2015

się bezrobotni z wykształceniem wyższym (18%), a listę zamykają osoby po szkołach średnich ogólnokształcących i zasadniczych zawodowych (po 16%). Wśród młodszej grupy bezrobotnych (do 25 roku życia) układ ten jest nieco zmieniony. Więcej jest wśród nich osób mających wykształcenie gimnazjalne i poniżej (30%) i policealne i średnie zawodowe (26%). Wykształcenie średnie ogólnokształcące i zasadnicze zawodowe ma po 18% młodych bezrobotnych, a zaledwie 8% niepracującej młodzieży do 25 roku życia ma ukończone studia wyższe.

Statystyki ogólnopolskie wykazują, że czas pozostawania osób młodych bez pracy wzrasta wraz z wiekiem bezrobotnych i obniża się wraz z podnoszeniem się poziomu wykształcenia. Stąd długotrwale bezrobocie bardziej prawdopodobnie dotyczyć będzie osób starszych oraz o niskich kwalifikacjach zawodowych²⁷.

Dane dla województwa również odnoszą się do korelacji wieku i długości bezrobotnych. Wskazują, że im młodszy bezrobotny, tym krócej pozostaje bez pracy. Poparte jest to liczbami informującymi, że 41,9% bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy do 1 miesiąca ma poniżej 30 lat, a co czwarty miał nie więcej niż 25 lat (23,5%), według stanu na marzec 2015 roku²⁸.

Istotnym czynnikiem mającym wpływ na szanse znalezienia pracy przez młode osoby bezrobotne jest posiadanie przez nich stażu pracy. Z danych zawartych w kolejnych tabelach wynika, że pod koniec II kwartału 2017 roku najwięcej osób bezrobotnych do 30 roku życia, które nie posiadały stażu pracy odnotowano

w Godowie (37,5%), Radlinie (32,1%) i Wodzisławiu Śląskim (27,4%). Dokonując analizy liczby osób bezrobotnych do 25 roku życia, dostrzega się, że najwięcej

²⁷ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017

²⁸ *Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży. Analiza statystyczna w latach 2012 - I kwartał 2015 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2015

osób bez stażu pracy zamieszkuje kolejno gminy: Godów (46,7%), Pszów (40,4%) i Radlin (36,1%).

Wśród osób bezrobotnych do 30 roku życia w województwie śląskim największą grupę w marcu 2015 roku stanowiły osoby bez stażu pracy (33,6%), a minimalnie mniejszą tę, które pracowały maksymalnie rok (33%). 28% niepracujących ma doświadczenie w pracy od 1 do 5 lat, natomiast co dwudziesty (5,2%) od 5 do 10 lat. Zaledwie niewielki ułamek tej grupy (0,2%) pracował powyżej 10 lat. Zestawiając dane te z danymi dla gmin powiatu wodzisławskiego zauważa się, że wyłącznie w gminie Godów osób bez stażu pracy jest stosunkowo więcej niż w regionie (o niecałe 4 punkty procentowe więcej)²⁹.

Tabela 6. Liczba bezrobotnych kobiet oraz osób bez stażu pracy do 30 roku życia w poszczególnych gminach powiatu (II kw. 2017 r.)

Wyszczególnienie	Bezrobotni do 30 roku życia	
	N	%
Kobiety		
Pszów	75	75,8%
Radlin	86	76,8%
Rydułtowy	99	77,3%
Wodzisław Śląski	227	72,3%
Godów	54	75,0%
Gorzyce	89	74,2%
Lubomia	31	79,5%
Marklowice	15	75,0%
Mszana	20	64,5%
Osoby bez stażu pracy		
Pszów	26	26,3%
Radlin	36	32,1%
Rydułtowy	33	25,8%
Wodzisław Śląski	86	27,4%
Godów	27	37,5%
Gorzyce	27	22,5%
Lubomia	10	25,6%
Marklowice	5	25,0%
Mszana	5	16,1%

²⁹ Ibid.

Wśród bezrobotnej młodzieży do 25 roku życia w województwie śląskim najwięcej (44,6%) nie ma stażu pracy, natomiast co trzeci (33,3%) pracował co najwyżej rok. Jedna piąta (21,3%) bezrobotnych młodych pracowała od roku do pięciu lat, a zaledwie 0,8% od 5 do 10 lat. Biorąc pod uwagę te dane ponownie zauważa się, że młodzież z gminy Godów jest w trudniejszej sytuacji, ponieważ niemal połowa (46,7%) bezrobotnych do 25 roku życia nie ma doświadczenia zawodowego³⁰.

Tabela 7. Liczba bezrobotnych kobiet oraz osób bez stażu pracy do 25 roku życia w poszczególnych gminach powiatu (II kw. 2017 r.)

Wyszczególnienie	Bezrobotni do 25 roku życia	
	N	%
Kobiety		
Pszów	37	78,7%
Radlin	55	76,4%
Rydułtowy	41	74,5%
Wodzisław Śląski	119	72,6%
Godów	23	76,7%
Gorzyce	41	75,9%
Lubomia	14	77,8%
Marklowice	5	71,4%
Mszana	12	63,2%
Osoby bez stażu pracy		
Pszów	19	40,4%
Radlin	26	36,1%
Rydułtowy	19	34,5%
Wodzisław Śląski	56	34,1%
Godów	14	46,7%
Gorzyce	18	33,3%
Lubomia	5	27,8%
Marklowice	2	28,6%
Mszana	5	26,3%

³⁰ *Ibid.*

Dokonując analizy danych dotyczących osób długotrwale bezrobotnych do 30 roku życia w poszczególnych gminach powiatu, można dostrzec, że pod koniec II kwartału 2017 roku najwięcej takich osób zamieszkiwało gminę Lubomia (53,8%), Rydułtowy (49,2%) i Pszów (47,5%). Największą koncentrację osób długotrwale bezrobotnych do 25 roku życia zanotowano w gminach: Rydułtowy (50,9%), Lubomia (50,0%) i Marklowice (42,9%). Warte jest odnotowania, że osoby młode pozostają bez pracy znacznie krócej niż pozostali bezrobotni długotrwale.

W analizowanym okresie osoby młode stanowiły 21,3% ogółu bezrobotnych z tej grupy.

Należy zauważyć, że osoby długotrwale bezrobotne, które pozostają w rejestrach w dużej części należą do III profilu osób bezrobotnych, tj. osób oddalonych od rynku pracy, wymagających szczególnego wsparcia ze strony urzędu pracy i innych instytucji rynku pracy. Osoby zakwalifikowane do profilu III można przydzielić do Programu Aktywizacja i Integracja, a także zaproponować im działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy lub podjęcie pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne oraz -w uzasadnionych przypadkach - poradnictwo zawodowe. Często jednak organizowanie przez powiatowe urzędy pracy oraz jednostki samorządu terytorialnego konkretnych form wsparcia ma charakter fakultatywny i jest ono uzależnione od środków finansowych, jakimi dysponują te podmioty. Problem ten dotyczy w szczególności form wsparcia skierowanych dla III profilu pomocy, co powoduje, że osoby zakwalifikowane do tego profilu mogą nie uzyskać żadnej pomocy ze strony powiatowego urzędu pracy, stąd wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych.

Tabela 8. Liczba długotrwale bezrobotnych do 30 roku życia oraz do 25 roku życia w poszczególnych gminach powiatu (II kw. 2017 r.)

Wyszczególnienie	Bezrobotni do 30 roku życia		Bezrobotni do 25 roku życia	
	N	%	N	%
Pszów	47	47,5%	20	42,6%

Wyszczególnienie	Bezrobotni do 30 roku życia		Bezrobotni do 25 roku życia	
	N	%	N	%
Radlin	41	36,6%	26	36,1%
Rydułtowy	63	49,2%	28	50,9%
Wodzisław Śląski	113	36,0%	52	31,7%
Godów	31	43,1%	12	40,0%
Gorzyce	38	31,7%	13	24,1%
Lubomia	21	53,8%	9	50,0%
Marklowice	7	35,0%	3	42,9%
Mszana	10	32,3%	5	26,3%

Źródło danych: <http://www.pup-wodzislaw.pl/>

Według stanu z końca czerwca 2017 roku

Autorzy *Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku* stwierdzają, że sytuacja absolwentów szkół w powiecie wodzisławskim na rynku pracy nie jest zła, co uzasadniają tym, że absolwenci z czasem zostają zatrudnieni, a ich obecność w rejestrze osób bezrobotnych nie jest długotrwała³¹.

Niemniej jednak analizy przedstawione w niniejszym raporcie wskazują na występowanie problemów z zatrudnianiem/podejmowaniem pracy przez osoby młode. Strategia Rozwoju Powiatu Wodzisławskiego na lata 2015-2025 identyfikuje następujące powody tych problemów:

- niska atrakcyjność lokalnego rynku pracy dla ludzi młodych i ograniczona liczba miejsc pracy dla absolwentów,
- słabe powiązania między szkołami a firmami w procesie kształcenia oraz niewystarczająca partycypacja firm w szkoleniu praktycznym,
- niska atrakcyjność rynku pracy i odpływ specjalistów z lokalnego rynku pracy³².

3.6. Kształcenie ponadgimnazjalne w powiecie

³¹ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku*

³² *Strategia Rozwoju Powiatu Wodzisławskiego na lata 2015-2025*

W roku szkolnym 2016/2017 Powiat Wodzisławski prowadził następujące szkoły dla młodzieży: 4 licea ogólnokształcące, 5 techników, 6 zasadniczych szkół zawodowych, 1 liceum plastyczne i 1 ogólnokształcącą szkołę sztuk pięknych, szkoły dla dorosłych skupione w Powiatowym Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim: 1 liceum ogólnokształcące, 1 szkoła policealna.

Misją prowadzonej przez Powiat Wodzisławski polityki oświatowej jest: „Zapewnienie wysokiej jakości edukacji dostosowanej do potrzeb rynku pracy poprzez stworzenie sprzyjających warunków i skutecznych narzędzi do rozwoju lokalnych szkół i placówek”. Działania strategiczne określone priorytetami oświatowymi zmierzają do:

- podniesienia efektywności kształcenia,
- wyrównania szans edukacyjnych, dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb dzieci i młodzieży szczególnej troski,
- poprawy jakości i efektywności zarządzania oświatą,
- reorganizacji i modernizacji bazy placówek oświatowo-wychowawczych,
- dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i aspiracji młodzieży,
- aktywnego udziału w realizacji programów Unii Europejskiej oraz programów innych instytucji na rzecz rozwoju edukacji³³.

W lutym 2014 roku Powiat Wodzisławski podpisał porozumienie z Izłą Gospodarczą w Wodzisławiu Śląskim w zakresie kształcenia uczniów szkół zawodowych prowadzonych przez Powiat Wodzisławski na potrzeby lokalnego rynku pracy. Głównym jego celem jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego oraz zwiększenie możliwości zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych. Realizowane działania mają także na celu zwiększenie zainteresowania młodzieży przedmiotami ścisłymi i technicznymi oraz ofertą

³³ *Realizacja przez Powiat Wodzisławski zadań oświatowych w roku szkolnym 2015/2016*, Wydział Oświaty Starostwa Powiatowego w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski 2016

edukacyjną proponowaną przez szkoły zawodowe. Zakres współpracy obejmuje m.in:

- doskonalenie zawodowe kadry pedagogicznej szkół zawodowych poprzez udział w szkoleniach organizowanych przez IG z udziałem przedsiębiorców danych specjalizacji,
- udział pracodawców zrzeszonych w IG w doposażeniu bazy dydaktycznej szkoły niezbędnej do realizacji programu w danym zawodzie,
- organizowanie zajęć praktycznych dla uczniów szkół zawodowych u pracodawcy,
- objęcie szkół zawodowych kształcących w określonych zawodach wsparciem w tworzeniu programów autorskich nauczania przedmiotów zawodowych z udziałem przedstawicieli pracodawców³⁴.

Pod koniec 2014 roku Powiat Wodzisławski rozpoczął również współpracę z Forum Firm z siedzibą w Radlinie. Głównym celem porozumienia jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego oraz zwiększenie możliwości zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych prowadzonych przez Powiat Wodzisławski.

W ramach współpracy realizowane są m.in. następujące działania:

- doskonalenie zawodowe kadry pedagogicznej szkół zawodowych poprzez udział w szkoleniach organizowanych przez FF z udziałem przedsiębiorców danych specjalizacji,
- udział pracodawców zrzeszonych w FF w doposażeniu bazy dydaktycznej szkoły niezbędnej do realizacji programu w danym zawodzie,
- organizowanie zajęć praktycznych dla uczniów szkół zawodowych u pracodawcy,
- objęcie szkół zawodowych kształcących w określonych zawodach wsparciem w tworzeniu programów autorskich nauczania przedmiotów zawodowych z udziałem przedstawicieli pracodawców³⁵.

³⁴ <http://www.powiatwodzislawski.pl/oswiata/>

W tym samym okresie zawarte zostało porozumienie z Cechem Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim, którego głównym celem jest zwiększenie zainteresowania młodzieży kształceniem w zasadniczych szkołach zawodowych w celu nabycia kwalifikacji zawodowych także w zawodach rzemieślniczych oraz zwiększenie możliwości zatrudnienia absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w zakładach rzemieślniczych. Podjęta współpraca polega na:

- popularyzacji kształcenia w zawodach rzemieślniczych wśród uczniów gimnazjów i zasadniczych szkół zawodowych,
- włączaniu się Cechu w tworzenie szkolnych programów nauczania przedmiotów zawodowych,
- udziale pracodawców zrzeszonych w Cechu w doposażeniu bazy dydaktycznej szkoły niezbędnej do realizacji teoretycznych przedmiotów zawodowych,
- organizowaniu wspólnie ze szkołami przedsięwzięć edukacyjnych (konkursy, quizy, turnieje mające na celu zwiększenie zainteresowania zawodami rzemieślniczymi),
- wspólnej realizacji projektów unijnych i programów rządowych mających na celu podniesienie atrakcyjności szkolnictwa zawodowego,
- wspólnej organizacji konferencji, debat, paneli dyskusyjnych, targów edukacyjnych i targów pracy³⁶.

Należy podkreślić, iż wszystkie szkoły powiatowe rzetelnie realizują działania mające na celu przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy lub kontynuowania nauki na studiach wyższych. W szkołach powiatowych realizowany jest szereg projektów aplikowanych przez Wydział Oświaty Starostwa Powiatowego w Wodzisławiu Śląskim. Wyposażenie szkół jest ciągle uzupełniane i unowocześniane, zaś realizacja projektów edukacyjnych przez

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

szkoły ponadgimnazjalne i placówki są dowodem na zaangażowanie dyrekcji i nauczycieli w podnoszenie jakości kształcenia.

Na szczególną uwagę zasługuje projekt pt. „Młode kadry naszą przyszłością” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Stanowi on odpowiedź na zdiagnozowane potrzeby szkół i placówek kształcenia zawodowego. Celem realizacji projektu jest podniesienie jakości edukacji w szkołach i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe we współpracy z otoczeniem, w szczególności z pracodawcami. Zakłada on, że w ciągu trzech lat (01.09.2016 r. -31.08.2019 r.) 300 uczniów skorzysta z oferty dodatkowych szkoleń i kursów nastawionych na rozwój kompetencji zawodowych. Dla 150 uczniów przewidziano natomiast płatne staże i praktyki zawodowe u lokalnych pracodawców, za odbycie których otrzymają stypendium³⁷.

Inną ciekawą inicjatywą jest projekt pn. „Nowoczesne pracownie - skutecznym nauczaniem zawodowym w szkołach ponadgimnazjalnych Powiatu Wodzisławskiego” realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014 - 2020. Celem projektu jest zwiększenie dostosowania kompetencji absolwentów szkół zawodowych powiatu wodzisławskiego do oczekiwań rynku pracy poprzez stworzenie pracowni dydaktycznych pozwalających na kształcenie w pożądanym przez niego zawodach. W ramach projektu przewidziano wykonanie prac budowlanych oraz zakup wyposażenia do 21 pracowni zawodowych w sześciu szkołach prowadzonych przez Powiat Wodzisławski³⁸.

Wspomnieć należy również o innym projekcie realizowanym w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014 - 2020 pn. „Ośrodek Rozwoju Młodych Kadr - dostosowanie infrastruktury

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid.

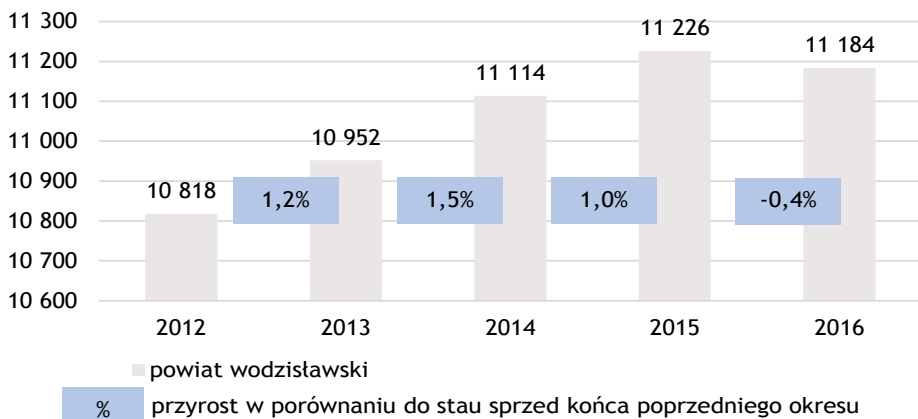
Centrum Kształcenia Praktycznego w powiecie wodzisławskim do prowadzenia zajęć zawodowych”. Celem głównym projektu jest zwiększenie dostosowania kompetencji uczniów/słuchaczy Centrum Kształcenia Praktycznego w Powiatowym Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim do oczekiwań rynku pracy. W ramach projektu zaplanowano m.in. zakup wyposażenia do 4 pracowni zawodowych na potrzeby prowadzenia zajęć zawodowych w kierunkach oczekiwanych przez rynek pracy: warsztaty szkolne - stanowisko do obróbki cieplnej, obróbki plastycznej, ręcznej i mechanicznej; pracownia projektowania i programowania urządzeń i systemów mechatronicznych/pracownia programowania obrabiarek sterowanych numerycznie; pracownia montażu urządzeń i systemów mechatronicznych oraz pracownia mikrobiologiczna³⁹.

3.7. Gospodarka powiatu

W powiecie wodzisławskim pod koniec 2016 roku w rejestrze REGON zarejestrowane były 11 184 podmioty gospodarcze. Na przestrzeni lat 2012-2016 ich liczba wzrosła o 366. Pod koniec analizowanego okresu 96,3% podmiotów należało do sektora prywatnego.

Rysunek 12. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim w latach 2012-2016

³⁹ Ibid.

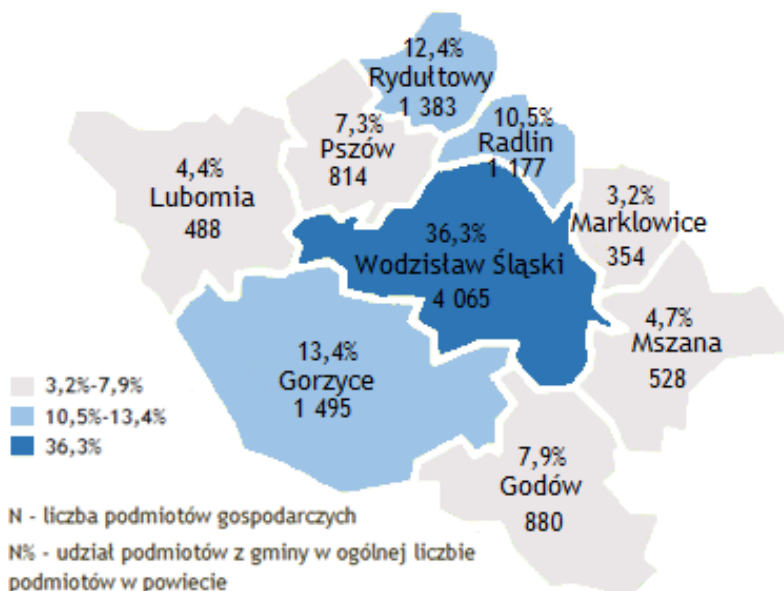


Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Według stanu z końca każdego roku

Powiat wodzisławski charakteryzuje się koncentracją podmiotów gospodarczych wynoszącą 39 podmiotów na km² powierzchni. W całym województwie śląskim wskaźnik ten wynosił na koniec 2016 roku 38 podmiotów na km² powierzchni. Rozkład liczby podmiotów zarejestrowanych w poszczególnych gminach powiatu wodzisławskiego jest zróżnicowany. Gmina Wodzisław Śląski wyróżnia się największą liczbą podmiotów gospodarczych - pod koniec 2016 roku zlokalizowanych było tam 4 065 podmiotów, co przekłada się na skoncentrowanie jednostek gospodarczych na poziomie 81 na km² powierzchni powiatu. Omawiane dane zilustrowano na rysunku.

Rysunek 13. Liczba podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu w 2016 roku



Według stanu z 31.XII.2016 r.

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

Opracowanie własne

Dokonując podziału ze względu na sekcje PKD w powiecie wodzisławskim, możemy wyróżnić wiodące branże gospodarki. W 2016 roku głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych zlokalizowanych w powiecie był handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G). Ten rodzaj działalności prowadziło 28,4% podmiotów w powiecie. 12,6% firm zajmowało się działalnością związaną z budownictwem (sekcja F), a kolejne 9,1% wodzisławskich przedsiębiorstw działało w sekcji przetwórstwa przemysłowego (sekcja C). Porównując te obszary działalności z barometrem zawodów dostrzega się, że w większości przypadków profesje w ramach danych sekcji PKD występują w równowadze, natomiast niedobór siły roboczej odnotowuje się w działalności związanej z budownictwem⁴⁰. W powiecie wodzisławskim liczba przedsiębiorstw wzrosła w ciągu ostatniego roku w 9 głównych obszarach działalności. Najwięcej podmiotów - licząc w liczbach bezwzględnych - przybyło w sekcji J - informacja i komunikacja (17

⁴⁰ Barometr zawodów: prognozowane zapotrzebowanie na zawody. Powiat wodzisławski, prognoza na rok 2017

podmiotów). Z kolei największy procentowy wzrost odnotowano w sekcji D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych (o 12,5%, tj. 2 podmioty). Mimo wzrostu zakładów pracy w tych dziedzinach, zawody z nimi związane występują obecnie w równowadze⁴¹.

Tabela 9. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim według sekcji PKD (2016 r.)

Wyszczególnienie		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie	
		N	%	N	%
Sekcja A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	138	1,2%	7	5,3%
Sekcja B	Górnictwo i wydobywanie	20	0,2%	-2	-9,1%
Sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe	1021	9,1%	-4	-0,4%
Sekcja D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	18	0,2%	2	12,5%
Sekcja E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	38	0,3%	-1	-2,6%
Sekcja F	Budownictwo	1408	12,6%	-9	-0,6%
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3174	28,4%	-63	-1,9%
Sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa	689	6,2%	3	0,4%
Sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	406	3,6%	-19	-4,5%
Sekcja J	Informacja i komunikacja	248	2,2%	17	7,4%
Sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	335	3,0%	-24	-6,7%
Sekcja L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	239	2,1%	4	1,7%
Sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	906	8,1%	13	1,5%
Sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	242	2,2%	-5	-2,0%
Sekcja O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	67	0,6%	0	0,0%
Sekcja P	Edukacja	428	3,8%	0	0,0%

⁴¹ Barometr zawodów: prognozowane zapotrzebowanie na zawody. Powiat wodzisławski, prognoza na rok 2017

Wyszczególnienie		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie	
		N	%	N	%
Sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	649	5,8%	11	1,7%
Sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	266	2,4%	13	5,1%
Sekcje S i T	Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	876	7,8%	9	1,0%

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

Według stanu z końca 2016 roku

Dokonując analizy podmiotów gospodarczych z terenu powiatu wodzisławskiego według rodzajów działalności, dostrzega się, że w 2016 roku najwięcej przedsiębiorstw funkcjonowało w ramach pozostałej działalności - usług. Stanowiły one 76,4% ogółu podmiotów. W relacji do roku ubiegłego odnotowano spadek liczby jednostek funkcjonujących w przemyśle i budownictwie oraz pozostałej działalności (odpowiednio o 0,6% i 0,4%). Odwrotną tendencję można dostrzec w przypadku podmiotów gospodarczych działających w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (wzrost o 5,3%).

Tabela 10. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim według rodzajów działalności PKD 2007 (2016 r.)

Wyszczególnienie	Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie	
	N	%	N	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	138	1,2%	7	5,3%
Przemysł i budownictwo	2505	22,4%	-14	-0,6%
Pozostała działalność	8541	76,4%	-35	-0,4%

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

Według stanu z końca 2016 roku

W powiecie wodzisławskim najwięcej jest mikro (do 9 pracowników) i małych przedsiębiorstw (10-49 pracowników). Przedsiębiorstwa zatrudniające 50 i więcej pracowników stanowią 0,8% ogółu zarejestrowanych podmiotów w powiecie. W porównaniu do stanu z końca 2015 roku w powiecie spadła liczba mikroprzedsiębiorstw (o 0,4%), przedsiębiorstw małych (o 0,2%) i średnich (o 1,0%). W klasie dużych przedsiębiorstw liczba podmiotów gospodarczych nie zmieniła się. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów według klas wielkości przedstawia kolejna tabela. Odwołując się do wyników badania ilościowego pracodawców, gdzie wiek do 25 lub 30 roku życia był najbardziej istotną cechą pracowników w największych firmach, natomiast znacznie mniejszą w firmach zatrudniających 0-9 i 10-49 osób, wnioskuje się, że wiek pracowników nie jest istotnym aspektem dla przedsiębiorstw, które liczebnie dominują w powiecie.

Tabela 11. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim według klas wielkości (2016 r.)

Wyszczególnienie	Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie	
	N	%	N	%
0 - 9	10619	94,9%	-40	-0,4%
10 - 49	466	4,2%	-1	-0,2%
50 - 249	95	0,8%	-1	-1,0%
250 - 999	4	0,0%	0	0,0%

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

Według stanu z końca 2016 roku

4. Wyniki badania pracodawców

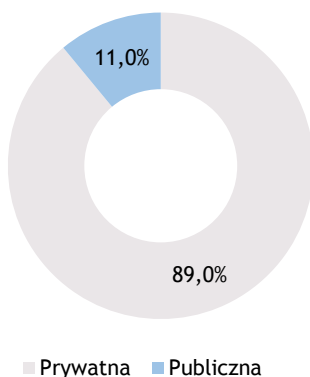
4.1. Ogólna charakterystyka badanych przedsiębiorstw

W badaniu ilościowym uczestniczyli pracodawcy z terenu powiatu wodzisławskiego. W gronie 100 badanych podmiotów największą grupę stanowiły przedsiębiorstwa zlokalizowane w Wodzisławiu Śląskim (37,0%).

Podmioty

z pozostałych gmin stanowiły odpowiednio: 13,0% - Gorzyce, 12,0% - Rydułtowy, 11,0% - Radlin, 8,0% - Godów, 7,0% - Pszów, 5,0% - Mszana, 4,0% - Lubomia oraz 3,0% - Marklowice. Firmy prywatne stanowiły 89,0% ogółu.

Tabela 12. Sektor własności badanych przedsiębiorstw [N=100]



Badanie zostało przeprowadzone wśród podmiotów zaklasyfikowanych do różnych sekcji PKD. Największą grupę badanych stanowili pracodawcy stojący na czele przedsiębiorstw z sekcji F - budownictwo (22,0%). W dalszej kolejności najwięcej jednostek działało w sekcji G - handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (20,0%) oraz C - przetwórstwo przemysłowe (19,0%).

Tabela 13. Jaki jest profil działalności Państwa przedsiębiorstwa? [N=100]

Wyszczególnienie	N	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	1	1,0%
Górnictwo i wydobywanie (B)	2	2,0%
Przetwórstwo przemysłowe (C)	19	19,0%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	1	1,0%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	1	1,0%
Budownictwo (F)	22	22,0%
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)	20	20,0%
Transport i gospodarka magazynowa (H)	5	5,0%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	2	2,0%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	3	3,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	5	5,0%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	1	1,0%
Edukacja (P)	4	4,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	5	5,0%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	4	4,0%
Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)	5	5,0%

4.2. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach oraz planowane szkolenia pracowników

50,0% badanych firm należało do kategorii mikroprzedsiębiorstw, a 39,0% ankietowanych podmiotów zaliczało się do grona małych firm. Pozostałe 11,0% to średnie/duże przedsiębiorstwa.

Rysunek 14. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa przedsiębiorstwo?
[N=100]



W ostatnim roku nowych pracowników zatrudniło 38,0% badanych pracodawców, co jest wynikiem znacznie wyższym niż wykazują badania z 2014 roku (28,6%)⁴². Z analizy danych wynika, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy w badanych przedsiębiorstwach zwiększyło się zatrudnienie osób młodych do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia - odpowiednio o 1,5 i 3,9%. Największą grupę przedsiębiorców, którzy w tym okresie zatrudniali osoby młode do 30 roku życia, stanowiły małe przedsiębiorstwa (60,0%). Wśród mikro i średnich przedsiębiorstw odsetek ten wyniósł 16,7%.

Skłonność do zatrudniania doświadczonych kandydatów częściej przejawiają mikro i małe przedsiębiorstwa, których często nie stać na długotrwały proces szkolenia młodych i dopiero rozpoczynających zawodową aktywność osób. Ponadto stawiają oni na pracowników wszechstronnych, których można oddelegować do różnych zadań. Większe podmioty, charakteryzujące się znacznie bardziej skomplikowaną strukturą organizacyjną, potrzebują pracowników wyspecjalizowanych, nie wymagając częstego przechodzenia między stanowiskami. Elementem ich strategii kadrowej jest pozyskiwanie

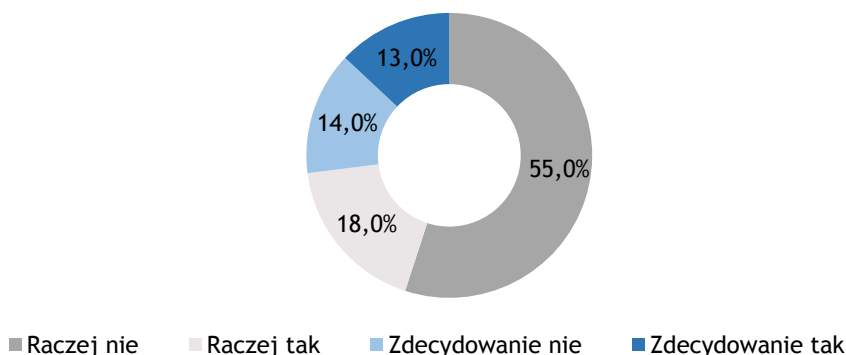
⁴² Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego - badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników, Powiatowy Urząd Pracy

w Wodzisławiu Śląskim, 2014

młodych pracowników, selekcjonowanie talentów i intensywne szkolenie do pracy na danym stanowisku, na co pozwalają im większe środki na inwestycje w kapitał ludzki⁴³.

W ciągu najbliższych 12 miesięcy zwiększenie zatrudnienia planuje 31,0% ankietowanych. Przeprowadzone w roku 2014 badania wykazały, że osoby do 30 roku życia stanowią jedną czwartą (25%) zatrudnionych na lokalnym rynku pracy. Jednocześnie wtedy 26,1% badanych pracodawców zamierzało rekrutować nowe kadry⁴⁴.

Rysunek 15. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników? [N=100]



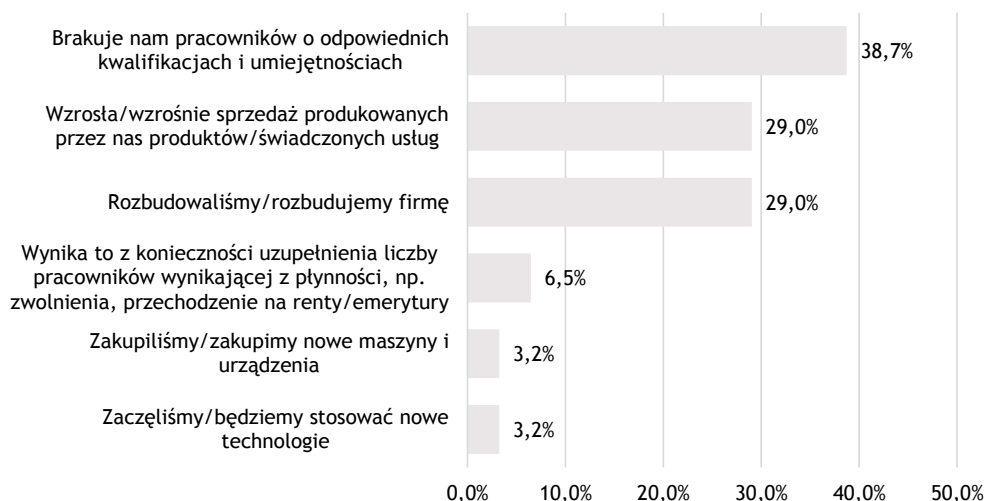
Plany zatrudnieniowe najczęściej związane są z brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (38,7% ogółu pracodawców planujących przyjęcia). Nieco rzadziej powodem jest wzrost sprzedaży produkowanych produktów/świadczonych usług czy rozbudowa firmy (29,0% w obu przypadkach). Preferencje te nieco różnią się od zdiagnozowanych w 2014 roku, gdy dominował powód w postaci wzrostu sprzedaży produkowanych

⁴³ M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, ISP, Warszawa 2012

⁴⁴ *Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego - badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników*, Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim, 2014

produktów/świadczonych usług (44%), a tuż za nim uplasowała się rozbudowa firmy (32,5%)⁴⁵.

Rysunek 16. Jeżeli tak, to dlaczego zamierzają Państwo poszukiwać nowych pracowników? [N=31]



Na podstawie deklaracji pracodawców udało się zidentyfikować zapotrzebowanie na pracowników w ciągu nadchodzących 12 miesięcy. Badani zgłosili chęć zatrudnienia przede wszystkim: górników eksploatacji podziemnej, elektryków, rzeźników-wędliniarzy, kierowców operatorów wózków jezdniowych (widłowych) oraz pracowników biurowych. Szanse na zatrudnienie osób młodych do 30 roku życia, w tym osób do 25 roku życia we wskazywanych przez pracodawców zawodach wyniosły odpowiednio 45,2% i 22,6%. Ankietowani wymienili również najważniejsze kwalifikacje i umiejętności poszukiwanych pracowników. Dla badanych pracodawców najważniejsze jest doświadczenie zawodowe oraz umiejętność pracy w zawodzie. Kolejna tabela przedstawia zawody, w przypadku których odnotowano co najmniej 2 wskazania.

⁴⁵ *Ibid.*

Tabela 14. Zapotrzebowanie badanych pracodawców na pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy [N=31]

Zawód	Liczba osób
Górnik eksploatacji podziemnej	15
Elektryk	11
Rzeźnik-wędliniarz	4
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	3
Pracownicy biurowi	3
Cieśla	2
Doradca klienta	2
Fryzjer	2
Kierowcy i operatorzy pojazdów	2
Monter/konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	2
Opiekunka dziecięca	2
Sprzedawca	2
Ślusarz	2

Górnik eksploatacji podziemnej to zawód, który dużym zainteresowaniem cieszył się wśród pracodawców w roku 2014 - wówczas 15% (90 osób) nowo zatrudnionych w badanych firmach wykonywało tę profesję⁴⁶. Jednocześnie *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku* wskazuje, że grupa zawodów „Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewne” była w czołówce najsilniej reprezentowanych grup przez bezrobotnych w 2016 roku. Napływ bezrobotnych w tej grupie w 2016 roku wyniósł 173, przy czym osób pozostających bez pracy na koniec okresu było 109⁴⁷. Barometr zawodów potwierdza, że górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych to przewidywany zawód nadwyżkowy w 2017⁴⁸. Jednak pracodawcy wymieniają go wśród zawodów, w których mają zamiar zatrudniać pracowników w 2017 roku⁴⁹. Występuje zatem sytuacja, w której pomimo względnie wysokiego popytu na pracowników wykonujących

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku*

⁴⁸ *Barometr zawodów: prognozowane zapotrzebowanie na zawody. Powiat wodzisławski, prognoza na rok 2017*

⁴⁹ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku*

dany zawód, podaź ten popyt przewyższa, co powoduje niedopasowanie i obecność bezrobotnych górników.

Drugim zawodem o największym przewidywanym zapotrzebowaniu w ciągu najbliższego roku jest elektryk. Jest to zawód oceniany w Barometrze zawodów jako będący w równowadze. Wśród innych zawodów w równowadze znajdują się także pracownicy biurowi, fryzjerzy, opiekunki dziecięce, sprzedawcy i ślusarze. Kierowcy i operatorzy pojazdów w zależności od typu pojazdu znajdują się w grupie zawodów deficytowych (kierowcy autobusów, samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych) lub w równowadze (kierowcy samochodów osobowych)⁵⁰.

Porównując wskazane przez pracodawców zapotrzebowanie na pracowników zauważa się, że elektryk znalazł się wśród profesji, w których pracodawcy najczęściej zgłaszają oferty pracy do Powiatowego Urzędu Pracy ze wskaźnikiem struktury równym 1,72%. Z kolei dla pracowników biurowych wskaźnik dostępności ofert pracy wyniósł 1,29, co oznacza, że na 1 ofertę pracy przypada 1,29 bezrobotnych. Odbija się to wyraźnie we wskaźniku płynności dla tego zawodu, wynoszącego 1,06⁵¹.

Badając sytuację fryzjerów w 2016 roku należy zauważyć, że podobnie jak górnicy, są oni w czołówce grup zawodów o największej liczbie bezrobotnych, na koniec roku wynoszącej 100. Jednocześnie w okresie tym napływ wyniósł 183 osoby bezrobotne. Z kolei monter/konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych jest zawodem, pośród innych, o najwyższym wskaźniku długotrwałego bezrobocia, wynoszącym 100%, co oznacza, że wszyscy

⁵⁰ Barometr zawodów: prognozowane zapotrzebowanie na zawody. Powiat wodzisławski, prognoza na rok 2017

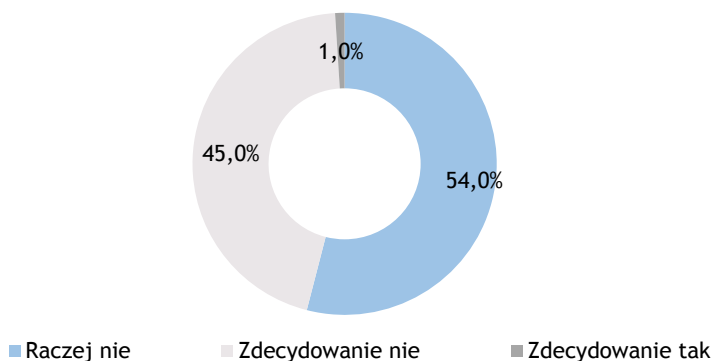
⁵¹ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku

bezrobotni monterzy/konserwatorzy są długotrwale bezrobotni. Taka sama wartość wskaźnika obowiązuje również dla opiekunów dziecięcych⁵².

Sprzedawcy to grupa zawodów, w której napłynęło do urzędu najwięcej ofert pracy w 2016 roku. Jest to też zawód, w którym planowane jest zwiększenie zatrudnienia w 2017 roku. Ślusarze natomiast stanowią grupę, w której odnotowano 69 osób bezrobotnych na koniec 2016 roku. Jednocześnie w roku tym napływ bezrobotnych wyniósł 114⁵³.

W ciągu najbliższych 12 miesięcy możliwość przeprowadzenia zwolnień zdecydowanie wyklucza 45,0% ankietowanych. Spośród ogółu badanych jeden pracodawca zamierza zwalniać pracowników, co dobrze rokuje w kontekście przyszłej sytuacji na rynku pracy. Bezpośrednią przyczyną planowanych zwolnień jest restrukturyzacja zatrudnienia. Ankietowany nie potrafił natomiast określić, czy zwolnienia dotyczyć będą również osób do 25 lub do 30 roku życia.

Rysunek 17. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zwalniać pracowników? [N=100]



17,0% badanych pracodawców rozważa podnoszenie kwalifikacji zatrudnionych pracowników. Szkoleniami ma zostać objętych łącznie 42 pracowników, w szczególności w następujących zawodach: pielęgniarstwo (9 osób), operator sprzętu ciężkiego (5 osób), mechanik pojazdów samochodowych (4 osoby), architekt (4 osoby).

⁵² *Ibid.*

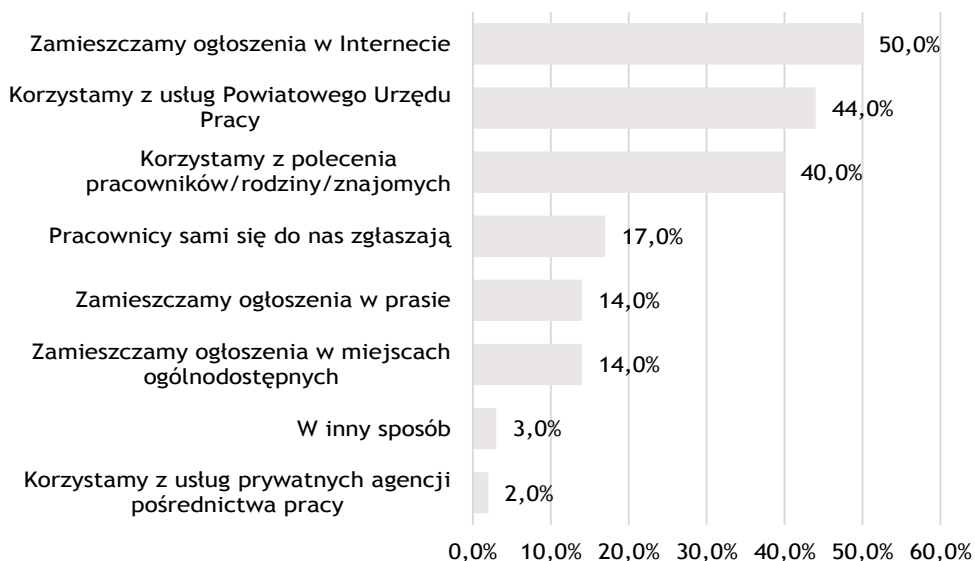
⁵³ *Ibid.*

4.3. Metody rekrutacji pracowników

Dokładnie połowa właścicieli firm zadeklarowała, że rekrutuje pracowników poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie. Pracodawcy często korzystają z usług Powiatowego Urzędu Pracy (44,0%) oraz z polecenia pracowników/rodziny/znajomych (40,0%). Wyniki badania pokazują, że niewielka liczba respondentów korzysta z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy. Omawiane dane zilustrowano na poniższym rysunku.

Istotną rolę Powiatowego Urzędu Pracy w rekrutacji pracowników ujmuje także Strategia Rozwoju Powiatu Wodzisławskiego na lata 2015-2025, gdzie z uwagi na fakt, że współpracę tę wybiera co trzeci lokalny pracodawca, zaznaczono, że jest to jeden z najbardziej popularnych sposobów na poszukiwanie pracownika.

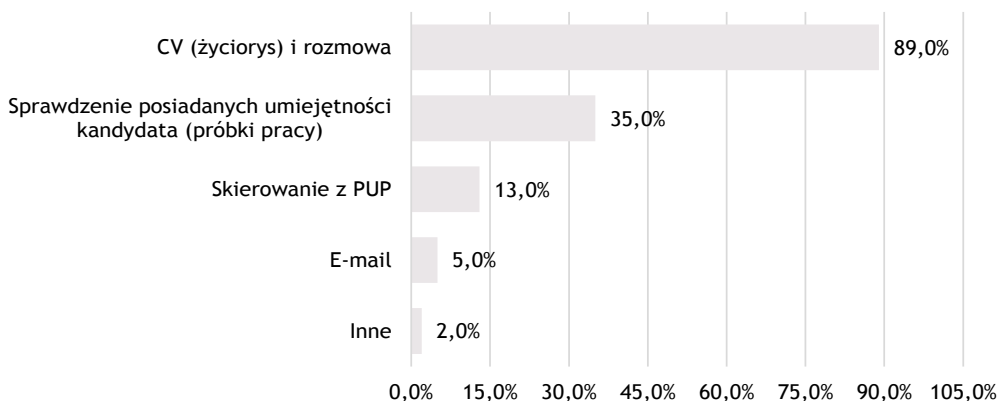
Rysunek 18. W jaki sposób zwykle rekrutują Państwo pracowników? [N=100]



Zdecydowana większość badanych prowadzi rekrutację na wolne stanowisko pracy przeglądając CV i przeprowadzając rozmowy kwalifikacyjne (89,0%). Ponad jedna trzecia pracodawców (35,0%) rekrutuje pracowników poprzez tzw. próbki pracy, w ramach których kandydat zostaje poproszony o wykonanie

zadania związanego z obowiązkami na danym stanowisku oraz przedstawienie wyników pracodawcy. Z analizy odpowiedzi wynika, że pozostałe formy rekrutacji ankietowani wykorzystują zdecydowanie rzadziej.

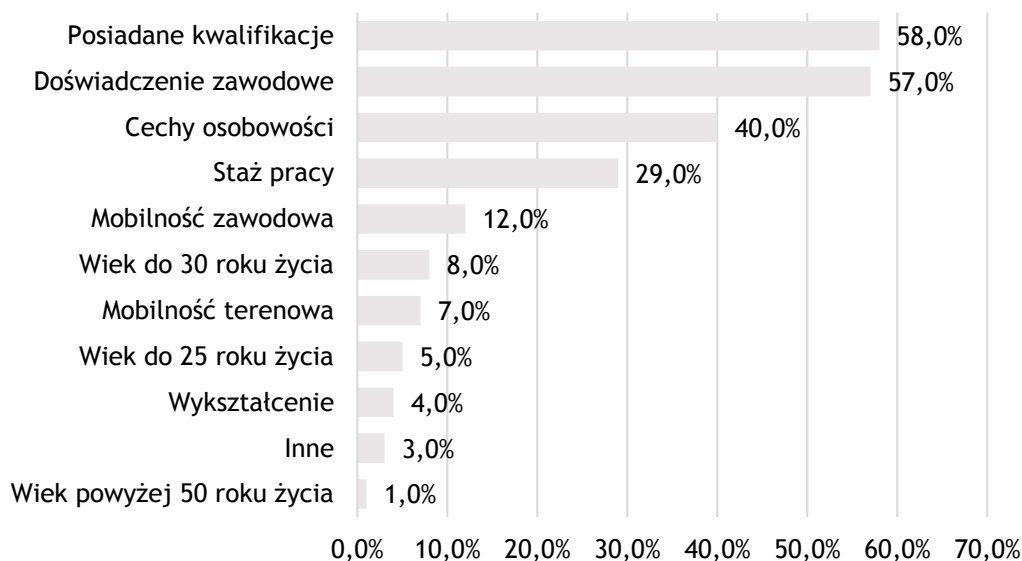
Rysunek 19. W jaki sposób prowadzą Państwo rekrutacje na wolne stanowisko pracy? [N=100]



4.4. Pożądane przez pracodawców cechy pracowników

W dalszej części badania pracodawców poproszono o wskazanie najbardziej istotnych cech charakteryzujących pracowników, które są decydujące przy wyborze kandydata do pracy. Dla ankietowanych najważniejsze są: posiadane kwalifikacje (58,0%), doświadczenie zawodowe (57,0%) oraz cechy osobowości (40,0%). Mniejsze znaczenie ma staż pracy (29,0%) oraz mobilność zawodowa (12,0%). Warto zauważyć, że nieliczni pracodawcy przy wyborze kandydata kierują się jego wiekiem.

Rysunek 20. Jakie cechy charakteryzujące pracowników są dla Państwa najbardziej istotne i decydujące przy wyborze pracownika? [N=100]



W kolejnej tabeli przedstawiono odpowiedzi pracodawców dotyczące najbardziej istotnych elementów cechujących pracowników, uwzględniające podział badanych przedsiębiorstw ze względu na wielkość zatrudnienia. Wyniki zbieżne są z badaniem z roku 2014, kiedy także dla przedsiębiorców najważniejsze okazywały się posiadane kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe. Jednocześnie w największych przedsiębiorstwach kluczowa była także kwestia wykształcenia. We wszystkich rodzajach podmiotów ze względu na wielkość bardzo istotną rolę przy wyborze kandydata do pracy pełniły również cechy osobowości⁵⁴.

⁵⁴ Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego - badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników, Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim, 2014

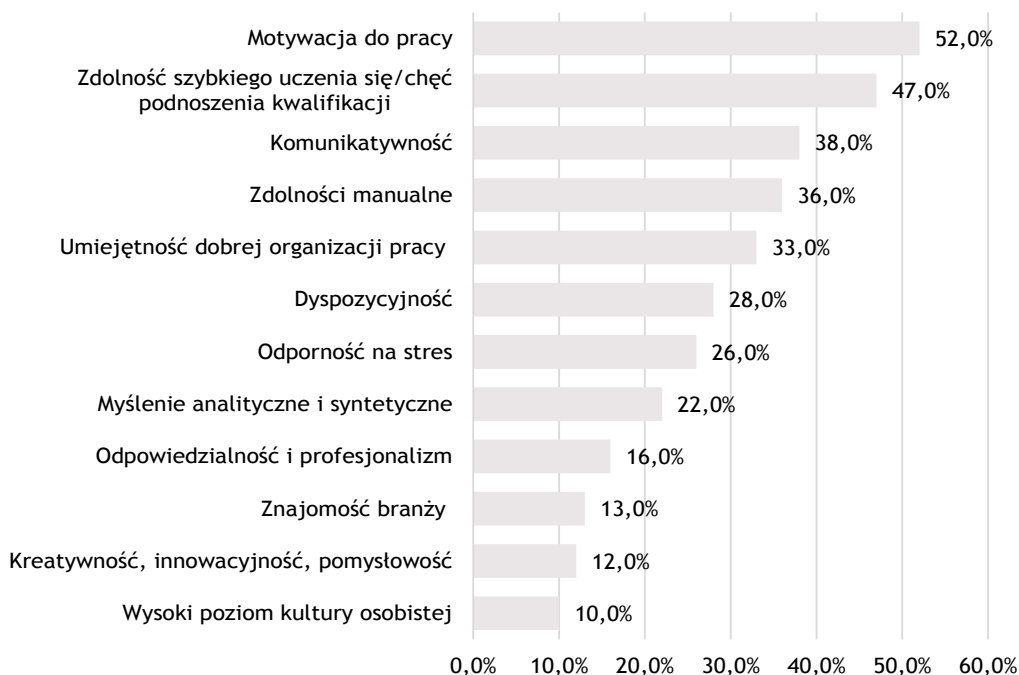
Tabela 15. Najbardziej istotne cechy charakteryzujące pracowników ze względu na wielkość zatrudnienia badanych przedsiębiorstw [N=100]

Wyszczególnienie	0-9	10-49	50-249	250 i więcej
Staż pracy	34,0%	23,1%	22,2%	50,0%
Posiadane kwalifikacje	54,0%	61,5%	66,7%	50,0%
Doświadczenie zawodowe	48,0%	69,2%	55,6%	50,0%
Cechy osobowości	42,0%	41,0%	22,2%	50,0%
Wiek do 30 roku życia	8,0%	2,6%	22,2%	50,0%
Wiek do 25 roku życia	4,0%	2,6%	11,1%	50,0%
Wiek powyżej 50 roku życia	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%
Mobilność zawodowa	12,0%	12,8%	0,0%	50,0%
Mobilność terenowa	6,0%	7,7%	11,1%	0,0%
Wykształcenie	2,0%	5,1%	0,0%	50,0%
Inne	4,0%	2,6%	0,0%	0,0%

W opinii badanych pracodawców najbardziej istotne miękkie umiejętności (cechy osobowości), które posiadać powinni potencjalni pracownicy to motywacja do pracy (52,0%) oraz zdolność szybkiego uczenia się/chęć podnoszenia kwalifikacji (47,0%). Dla ponad 30,0% pracodawców ma również znaczenie: komunikatywność, zdolności manualne oraz umiejętność dobrej organizacji pracy. Wyniki pomiaru wskazują, że lokalni pracodawcy przywiązują do umiejętności miękkich dużą wagę. Potwierdzają to również wykonane w 2014 roku badania, ujawniające, że wówczas najistotniejszymi umiejętnościami miękkimi potencjalnych pracowników, na które uwagę zwracali pracodawcy były komunikatywność i motywacja do pracy⁵⁵. Na podstawie deklaracji respondentów można uznać, że w wielu przypadkach mają one większe znaczenie niż formalne wykształcenie. Pełne zestawienie odpowiedzi zilustrowano na rysunku.

⁵⁵ *Ibid.*

Rysunek 21. Jakie miękkie umiejętności (cechy osobowości) powinien posiadać kandydat na stanowisko, gdyby poszukiwali go Państwo? [N=100]



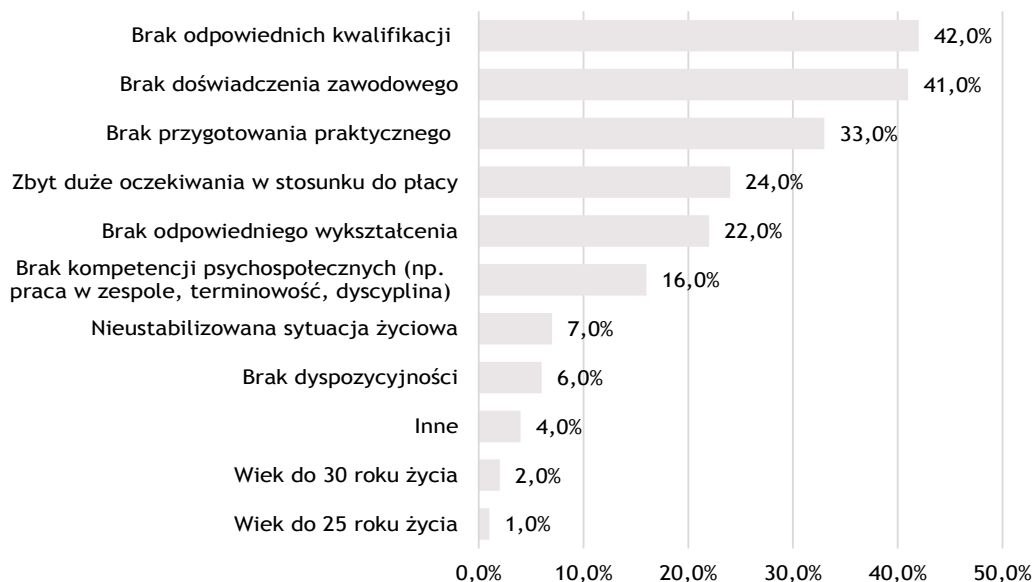
4.5. Przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji

Brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego to dwie główne przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji - takie odpowiedzi wskazało odpowiednio 42,0% i 41,0% badanych. Istotnym problemem jest również brak przygotowania praktycznego (33,0%), zbyt duże oczekiwania

w stosunku do płacy (24,0%) oraz brak odpowiedniego wykształcenia (22,0%). W badaniach w 2014 roku wykazano, że problem braku umiejętności praktycznych oraz kompetencji miękkich odnosi się głównie do osób, które ukończyły lokalne szkoły zawodowe i wyższe⁵⁶.

⁵⁶ *Ibid.*

Rysunek 22. Jakie są najczęstsze przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji? [N=100]



4.6. Trudności w obsadzaniu wakatów

Wyniki badania ilościowego świadczą o względnie wysokim poziomie zrealizowanego popytu na pracę w powiecie. Wynika to z faktu, że zaledwie 18,0% ogółu pracodawców odczuwa problemy związane z obsadzeniem wolnych miejsc pracy. Trudności najczęściej dotyczą podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników (33,3%). Może to wynikać z faktu, iż większe firmy częściej zwiększają skalę działalności i planują wprowadzanie nowych rozwiązań, przez co stale poszukują nowych pracowników.

Brakujące zawody wskazywane przez pracodawców w podziale na sekcje PKD prezentuje kolejna tabela. Porównując z barometrem zawodów lista ta obejmuje zarówno zawody nadwyżkowe w powiecie, zawody w równowadze jak i deficytowe. Wśród wskazanych zawodów nadwyżkowym jest górnik eksploatacji podziemnej, a deficytowymi - robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków), dekarz, blacharz i lakiernik samochodowy. W równowadze znajdują się z kolei następujące zawody: ślusarz, cieśla, elektryk, zbrojarz, sprzedawca, asystent do spraw księgowości, fryzjer,

opiekunka dziecięca i instruktor sportu⁵⁷. Z kolei *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku* nie przedstawia żadnego z poniższych zawodów jako główne profesje nadwyżkowe, deficytowe lub w równowadze⁵⁸.

Tabela 16. Proszę wymienić zawody, dla których nie potraficie Państwo pozyskać pracowników lub w przypadku których istnieją trudności w obsadzeniu wakatów [N=18]

Sekcja PKD	Wielkość przedsiębiorstwa	Zawód/grupa zawodów
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	Małe przedsiębiorstwo	Rozbieracz-wykrawacz
Górnictwo i wydobywanie (B)	Średnie przedsiębiorstwo	Górnik eksploatacji podziemnej
Przetwórstwo przemysłowe (C)	Mikroprzedsiębiorstwo	Ślusarz
	Małe przedsiębiorstwo	Cieśla Elektryk
	Średnie przedsiębiorstwo	Rzeźnik-wędliniarz
Budownictwo (F)	Mikroprzedsiębiorstwo	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)
	Małe przedsiębiorstwo	Cieśla Dekarz Zbrojarz
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)	Mikroprzedsiębiorstwo	Blacharz Lakiernik samochodowy Sprzedawca
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	Małe przedsiębiorstwo	Asystent do spraw księgowości Doradca podatkowy
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	Mikroprzedsiębiorstwo	Fryzjer
Edukacja (P)	Mikroprzedsiębiorstwo	Opiekunka dziecięca
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	Mikroprzedsiębiorstwo	Asystentka stomatologiczna Pielęgniarka
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	Małe przedsiębiorstwo	Instruktor sportu
Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)	Średnie przedsiębiorstwo	Piekarz

⁵⁷ *Barometr zawodów: prognozowane zapotrzebowanie na zawody. Powiat wodzisławski, prognoza na rok 2017*

⁵⁸ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku*

4.7. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych

Pracodawcy uczestniczący w badaniu ocenili następnie przygotowanie zawodowe absolwentów lokalnych szkół (zasadnicze szkoły zawodowe, technika, szkoły wyższe). Ocen dokonano w pięciostopniowej skali, gdzie 1 - oznaczało ocenę najniższą, a 5 - najwyższą. Jak wynika z poniższej tabeli, najwyższe oceny badani pracodawcy przyznawali absolwentom szkół zawodowych i techników.

Tabela 17. Proszę ocenić przygotowanie absolwentów wskazanych szkół do wykonywania zawodu [N=100]

Wyszczególnienie	Ocena 1	Ocena 2	Ocena 3	Ocena 4	Ocena 5	Mediana
Szkoły zawodowe	2,0%	7,0%	31,0%	36,0%	24,0%	4
Technika	2,0%	6,0%	17,0%	51,0%	24,0%	4
Szkoły wyższe	3,0%	16,0%	31,0%	37,0%	13,0%	3,5

21,0% ogółu pracodawców uważa, że absolwentom szkół brakuje wiedzy zawodowej. Ich zdaniem jest to związane przede wszystkim z brakiem przygotowania praktycznego i doświadczenia w wyuczonym zawodzie. Część pracodawców zwróciła również uwagę na braki w zakresie wiedzy teoretycznej, a także rzadko posiadane przez absolwentów kwalifikacje i dodatkowe uprawnienia, których zdobywanie wynika przede wszystkim z chęci samych kandydatów do pracy.

Braki te wydają się być istotne w procesie rekrutacji, ponieważ dane krajowe wskazują, że spadła liczba zgłoszonych w urzędach pracy ofert pracy dla absolwentów w roku 2016 w porównaniu do roku poprzedniego, pomimo ogólnego wzrostu liczby ofert pracy w tym czasie. Świadczy to o tym, że pracodawcy w mniejszym stopniu zainteresowani byli zatrudnianiem absolwentów.

Mimo

to województwo śląskie okazuje się być regionem o zdecydowanie największej liczbie zgłoszonych w urzędach pracy ofert pracy dla absolwentów - 1,4 tys. ofert w roku 2016 spośród 5,4 tys. ofert pracy zgłoszonych w urzędach,

adresowanych do osób bezrobotnych w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki⁵⁹.

4.8. Bariery w zatrudnianiu osób młodych

W opinii pracodawców brak doświadczenia zawodowego i niechęć do podjęcia zatrudnienia to dwie główne bariery w zatrudnianiu osób młodych - do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia na lokalnym rynku pracy - takie odpowiedzi wskazało odpowiednio 47,0% i 35,0% badanych. Istotny problem stanowi także brak osób z wykształceniem kierunkowym (31,0%), brak predyspozycji osobowych (cech osobowości) do pracy na oferowanym stanowisku (22,0%) oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów (22,0%). Respondenci zapytani o bariery, które kiedykolwiek uniemożliwiły im zatrudnienie młodej bezrobotnej osoby wskazywali podobne przyczyny. Najczęściej były to kolejno: brak doświadczenia zawodowego (36,5%), niechęć do podjęcia zatrudnienia (28,1%), brak osób z wykształceniem kierunkowym (22,9%), zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów (19,8%) oraz brak predyspozycji osobowych (cech osobowości) do pracy na oferowanym stanowisku (17,7%).

Tabela 18. Jakie Pana(i) zdaniem są główne bariery w zatrudnieniu ludzi młodych - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia na lokalnym rynku pracy? Które z nich kiedykolwiek uniemożliwiły Państwa firmie zatrudnienie młodej bezrobotnej osoby?

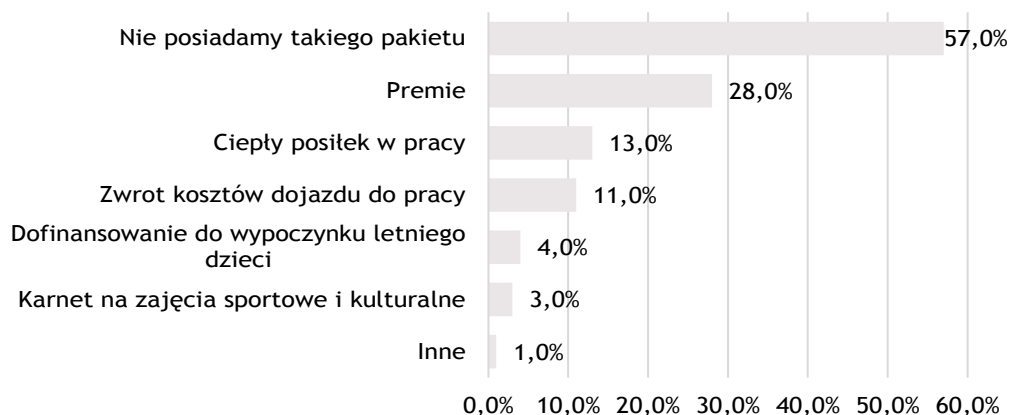
Wyszczególnienie	Główne bariery w zatrudnieniu ludzi młodych [N=100]	Bariery, które kiedykolwiek uniemożliwiły zatrudnienie [N=96]
Brak wykształcenia kierunkowego	31,0%	22,9%
Brak odpowiednich umiejętności zawodowych/kwalifikacji	4,0%	3,1%
Brak predyspozycji osobowych (cech osobowości) do pracy na oferowanym stanowisku	22,0%	17,7%

⁵⁹ *Ibid.*

Wyszczególnienie	Główne bariery w zatrudnieniu ludzi młodych [N=100]	Bariery, które kiedykolwiek uniemożliwiły zatrudnienie [N=96]
Brak doświadczenia zawodowego	47,0%	36,5%
Niechęć do podjęcia zatrudnienia	35,0%	28,1%
Brak umiejętności uczenia się	19,0%	16,7%
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	22,0%	19,8%
Wysokie koszty utworzenia stanowiska pracy	3,0%	1,0%
Konieczność przeszkolenia/przyuczenia do pracy	10,0%	8,3%
Brak wsparcia ze strony instytucji rynku pracy	1,0%	10,4%
Brak barier/Nie napotkaliśmy na żadne bariery	4,0%	10,4%
Nie wiem, trudno powiedzieć	7,0%	22,9%

Pracodawcy wskazali także dodatkowe elementy (pakiet socjalny), którymi zachęcają młode osoby do zatrudnienia. Ponad połowa badanych pracodawców (57,0%) zadeklarowała, że nie posiada takiego pakietu. Ponad ¼ ankietowanych przyznaje premie, a kolejne 13,0% oferuje ciepły posiłek w pracy. Ponadto 11,0% pracodawców daje pracownikom możliwość zwrotu kosztów dojazdu do pracy.

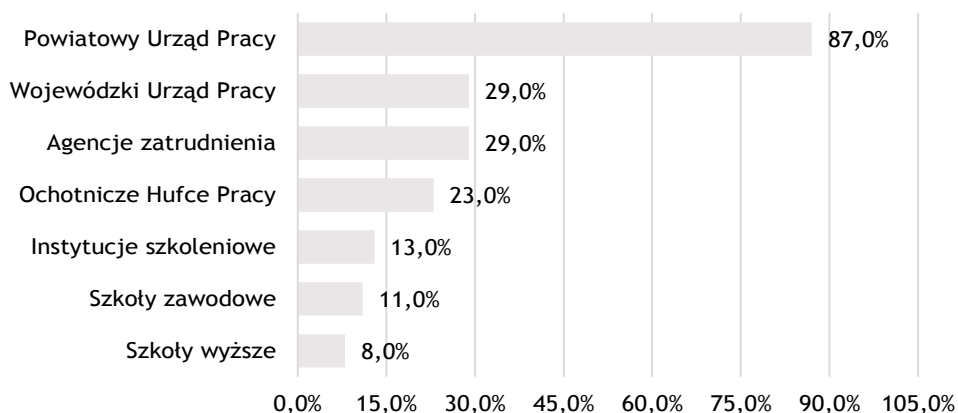
Rysunek 23. Jakimi dodatkowymi elementami (pakiet socjalny) zachęcają Państwo do zatrudnienia młodych ludzi?



4.9. Korzystanie ze wsparcia instytucji rynku pracy

Pracodawcy z powiatu wodzisławskiego zostali zapytani o znajomość instytucji rynku pracy, do których mogą zgłosić się w celu zatrudnienia osoby młodej. Jak pokazują wyniki badań, najbardziej rozpoznawalną instytucją w tym zakresie jest Powiatowy Urząd Pracy (87,0%), w dalszej kolejności agencje zatrudnienia (29,0%) czy Wojewódzki Urząd Pracy (29%), który zajmuje się m.in. organizowaniem targów pracy i szkoleń dla przedsiębiorców, a także realizacją projektów konkursowych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

Rysunek 24. Do których z wymienionych instytucji Pana(i) zdaniem mogą zwrócić się o pomoc pracodawcy zamierzający zatrudnić bezrobotne osoby młode - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia? [N=100]



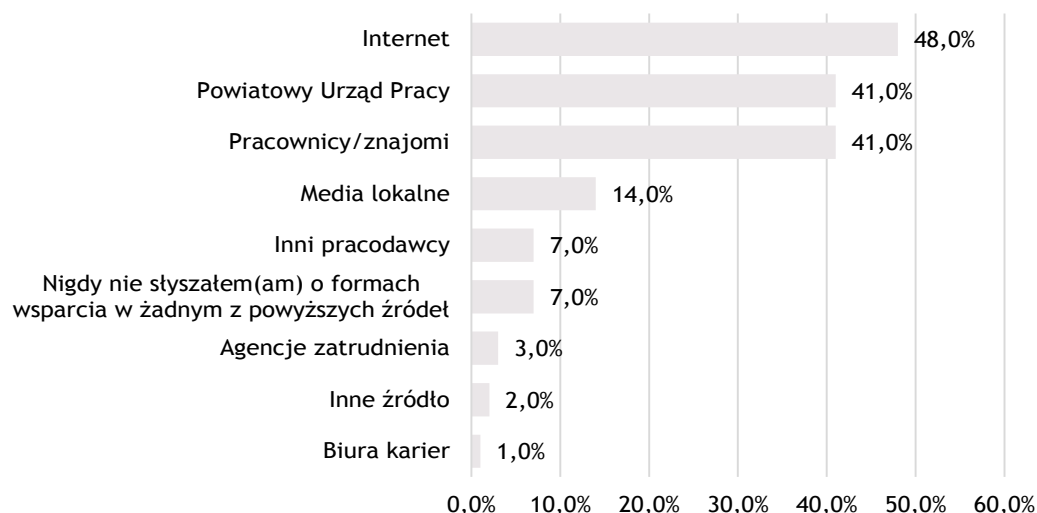
W toku badania ilościowego udało się również ustalić w jakich instytucjach badani przedsiębiorcy najczęściej korzystali z pomocy w zatrudnieniu młodych osób bezrobotnych oraz czy udzielona pomoc była skuteczna. Wyniki badania wskazują, że najwięcej ankietowanych do tej pory najczęściej korzystało z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy (29,0%), dzięki której pracownika zatrudnił blisko co trzeci z nich.

Tabela 19. Proszę określić, w jakich instytucjach najczęściej Państwa firma korzystała z pomocy oraz czy w ramach udzielonej pomocy został zatrudniony pracownik [N=100]

Wyszczególnienie	Korzystaliśmy najczęściej	Zatrudniono pracownika
Powiatowy Urząd Pracy	29,0%	9 [N=29]
Szkoły zawodowe	5,0%	1 [N=5]
Agencje zatrudnienia	4,0%	2 [N=4]
Szkoły wyższe	3,0%	1 [N=3]
Wojewódzki Urząd Pracy	2,0%	1 [N=2]
Ochotnicze Hufce Pracy	2,0%	0 [N=2]
Instytucje szkoleniowe	2,0%	0 [N=2]

Najczęstszym źródłem informacji o możliwych formach wsparcia w zatrudnianiu osób młodych jest Internet - taką odpowiedź wskazała blisko połowa (48,0%) ankietowanych pracodawców. 41,0% badanych korzysta z usług Powiatowego Urzędu Pracy i z pomocy pracowników/znajomych. Zdecydowanie rzadziej wskazywano natomiast media lokalne (14,0%) czy innych pracodawców (7,0%). Pełne dane w tym zakresie ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 25. Proszę wskazać, w jakich źródłach poszukują Państwo informacji o możliwych formach wsparcia w zatrudnianiu osób młodych? [N=100]



Spośród form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy najczęściej badanych pracodawców do tej pory korzystało ze stażu (10,0%), refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy (8,0%) oraz pomocy w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach (7,0%). Z danych PUP wynika jednak, że w skali roku z możliwości przyjęcia pracownika na staż korzysta około dziesięciokrotnie więcej pracodawców niż z refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy. W opinii ankietowanych najbardziej sprzyjającymi zatrudnianiu osób młodych formami wsparcia są kolejno: staż (30,0%), refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (27,0%) oraz dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika (23,0%). Nierzadko osoby, które deklarowały, że analizowane formy wsparcia sprzyjają zatrudnieniu osób młodych, do tej pory z nich nie korzystały. Trudno określić źródła wiedzy, z jakich badani korzystali w tym zakresie, można natomiast przypuszczać, że pozyskiwali informacje od innych pracodawców.

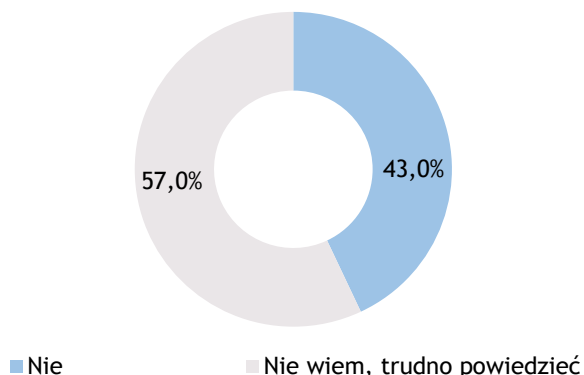
Tabela 20. Z których form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy Państwa firma korzystała do tej pory, a które z nich w Państwa opinii w największym stopniu sprzyjają zatrudnianiu ludzi młodych? [N=100]

Wyszczególnienie	Korzystaliśmy	Sprzyjają zatrudnieniu osób młodych
Staż	10,0%	30,0%
Dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika	5,0%	23,0%
Refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (wyposażenia i doposażenia)	8,0%	22,0%
Refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika	5,0%	27,0%
Pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach	7,0%	21,0%
Organizacja szkoleń i kursów dokształcających	2,0%	20,0%
Upowszechnienie ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę	3,0%	10,0%
Przedstawienie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy	1,0%	12,0%
Udostępnienie baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy	0,0%	8,0%
Prace interwencyjne	5,0%	8,0%
Roboty publiczne	0,0%	0,0%

Wyszczególnienie	Korzystaliśmy	Sprzyjają zatrudnieniu osób młodych
Świadczenia aktywizacyjne	0,0%	1,0%

57,0% uczestników badania nie oczekuje dodatkowych form wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy lub innych instytucji rynku pracy w kontekście pomocy w zatrudnianiu osób młodych, a pozostałe 43,0% ankietowanych nie przyjęło jednoznacznego stanowiska w tej kwestii. Taki rozkład odpowiedzi może wynikać zarówno z niewielkiej wiedzy pracodawców w tym zakresie, jak i faktu, że pomoc oferowana przez ww. instytucje jest wystarczająca.

Rysunek 26. Czy oczekują Państwo innych, dodatkowych form wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy lub innych instytucji rynku pracy w kontekście pomocy w zatrudnianiu ludzi młodych? [N=100]



5. Wyniki badania jakościowego lokalnych ekspertów

W badaniu jakościowym wzięło udział 10 starannie wyselekcjonowanych lokalnych ekspertów, będących przedstawicielami lokalnych podmiotów/instytucji, których działalność wpływa na dynamikę rozwoju lokalnego rynku pracy w powiecie wodzisławskim.

5.1. Pożądane przez pracodawców cechy pracowników

Lokalni eksperci zapytani o elementy charakteryzujące pracowników, które są najbardziej istotne z punktu widzenia pracodawców, w większości wskazywali na cechy osobowości. Analiza odpowiedzi wykazała, że o tym, czy dana osoba zostanie uznana za potencjalnie dobrego pracownika, świadczą przede wszystkim cechy jej charakteru, a w drugiej kolejności wiedza, umiejętności praktyczne czy wykształcenie. Wśród najczęściej wskazywanych cech osobowości znalazły się: motywacja do pracy i zdobywania nowych umiejętności, odpowiedzialność i zaangażowanie. Takie opinie wskazują, że nie wystarczy być osobą kompetentną i doświadczoną, aby mieć szansę na znalezienie zatrudnienia - od kandydatów do pracy wymaga się bowiem przede wszystkim posiadania określonych cech osobowości i postaw.

“Dla nas ważna jest chęć do pracy przede wszystkim. Wiadomo, że na początek młody, czy nowy pracownik nie dostaje takiego wynagrodzenia, jakie by chciał. Niektórzy zdają sobie z tego sprawę.

Pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników odpowiedniej wiedzy i umiejętności praktycznych w danym zawodzie. W obecnej

sytuacji, gdzie na rynku pracy poszukiwani są pracownicy, pracodawcy są otwarci, aby zmotywowane osoby przyuczyć do wykonywania określonego zawodu np. korzystając z subsydiowanych form zatrudnienia (staże, szkolenie zawodowe itp.).

5.2. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych

Oceniając przygotowanie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych z powiatu wodzisławskiego do wykonywania zawodu, stosunkowo najlepiej uczestnicy badania wyrażali się na temat absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Część ekspertów była jednak zdania, że posiadane przez nich umiejętności praktyczne związane z wykonywaniem pracy na danym stanowisku są często niezadowalające. Pojawiły się opinie sugerujące, że na jakość kształcenia w dużym stopniu wpływa baza dydaktyczna szkół, która jest niewystarczająca do realizacji programów kształcenia i w dużej mierze przestarzała. Kilku ekspertów zwróciło także uwagę na fakt, że absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w niewielkim stopniu wykazują się ważnymi w pracy cechami osobowości, takimi jak chęci do pracy czy zaangażowanie.

“ W zasadniczej szkole uczniowie w trzeciej klasie mają bardzo dużo zajęć i praktyk u pracodawcy. Traktowani są wtedy jako pracownicy młodociani, mają umowę o pracę. W trzeciej klasie mają zajęcia teoretyczne w szkole tylko raz w tygodniu, więc ich przygotowanie praktyczne jest dosyć duże.

Absolwenci techników są zazwyczaj postrzegani jako osoby, które pomimo większej wiedzy teoretycznej, często nie posiadają wystarczających umiejętności praktycznych. Konkludując, absolwenci szkół zawodowych i techników nastawieni są na wykonywanie konkretnego, wyuczonego zawodu, w zakresie którego nie zawsze jednak mają odpowiednie przygotowanie

praktyczne. Szczególnie ważne w kształceniu uczniów lokalnych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są zatem w opinii lokalnych ekspertów zajęcia praktyczne.

“Osoby te (absolwenci techników) są dobrze przygotowane do wykonywania zawodu pod względem wiedzy i podstawowych umiejętności wymaganych w danym zawodzie. Pracodawcy wskazują jednak na brak praktycznych umiejętności.

Eksperci oceniający przygotowanie absolwentów szkół wyższych, w sposób sceptyczny odnosili się do liczby obowiązkowych praktyk uwzględnianych w programie studiów. Uważają oni, że w niewystarczającym stopniu kładą one nacisk na edukację praktyczną.

5.3. Trudności osób młodych w znalezieniu zatrudnienia

W świetle wyników badania ilościowego wśród pracodawców można przypuszczać, że głównymi powodami, które uniemożliwiają lub utrudniają znalezienie pracy młodym osobom bezrobotnym do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia jest brak odpowiedniego wykształcenia czy kwalifikacji, jednakże w opinii lokalnych ekspertów największe utrudnienie stanowi brak motywacji do pracy. Szczególnie widoczne jest to wśród młodszej z analizowanych grup. Sceptyczne nastawienie do podjęcia zatrudnienia nierzadko wiąże się ze zbyt roszczeniową postawą kandydatów do pracy w trakcie negocjacji warunków zatrudnienia, w szczególności kwestii finansowych. Coraz więcej młodych ludzi nie mogąc znaleźć zatrudnienia na zadowalających warunkach, decyduje się na wyjazd do pracy za granicę (głównie do Holandii, Niemiec i Czech).

“Na tą chwilę mamy na tyle duże zapotrzebowanie, że to nie my odrzucamy, tylko pracownicy odrzucają.

Zbyt wysokie ambicje płacowe i to dotyczy osób i do 30 roku życia, i tych do 25. Nie rozumieją ludzie, że trzeba zaczynać od podstaw.

Chcą pracować zaraz na wyższym stanowisku i z wysoką płacą. Przychodzą bez doświadczenia, a chcą od razu zarabiać tyle, co kierownik.

Do innych utrudnień w znalezieniu pracy zaliczono wskazywany także przez pracodawców brak predyspozycji osobowych (cech osobowości), takich jak komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność i zaangażowanie. Wzmaga to konieczność rozwoju kompetencji miękkich oraz zwiększenie świadomości znaczenia tych kompetencji dla rozwoju ścieżki zawodowej już na etapie edukacji w szkole ponadgimnazjalnej.

“Jeżeli chodzi o doszlifowanie kompetencji miękkich, to tutaj jedynie szkoła może nad tym popracować jakimiś projektami, wymagać więcej samodzielności, ćwiczyć te kompetencje miękkie. Myśmy już od pierwszych klas wprowadzili taki przedmiot - i w zasadniczej szkole, i w technikach - “Kompetencje personalne i społeczne”.

W technikum jeszcze dodatkowo “Organizacja pracy własnej w zespole.

Osoby młode często nie posiadają również konkretnych kwalifikacji, których szczególnie wymaga się od osób powyżej 25 roku życia. Pojawiła się także opinia, że młodzi bezrobotni przyzwyczajeni są do korzystania ze świadczeń socjalnych. Oferowane im wsparcie materialne zapewnia zaspokojenie potrzeb na wystarczającym dla nich poziomie, wobec czego osoby te nie odczuwają konieczności znalezienia innego, stałego źródła dochodu.

Jak wynika z powyższych danych, wśród badanych ekspertów dominuje przekonanie, że absolwenci lokalnych szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych nie posiadają wystarczającego przygotowania do wykonywania zawodu. W opinii respondentów brakuje absolwentów z umiejętnościami/uprawnieniami z zakresu budownictwa, spawaczy, ślusarzy,

rzeźników-wędliniarzy, elektryków, operatorów wózków widłowych czy obrabiarek sterowanych numerycznie. Można zatem wnioskować, że młodzież niechętnie wybiera te kierunki, mimo iż powiat zapewnia szeroki zakres możliwości kształcenia. Warto jest odnotowania, że w lokalnych szkołach tworzone są klasy wielozawodowe, kształcące w zawodach niszowych. Pozwala to na szeroki wybór zawodu zgodnie z zainteresowaniami ucznia, a także umożliwia elastyczne dostosowywanie kształcenia do potrzeb pracodawców na lokalnym rynku pracy.

Jako przyczynę wyżej wspomnianych braków w zakresie umiejętności/uprawnień lokalni eksperci wskazywali przede wszystkim brak zainteresowania młodych osób podnoszeniem kwalifikacji. Jak podkreślił jeden z uczestników badania jakościowego, należy mieć jednak świadomość, że słabe przygotowanie praktyczne absolwentów może wynikać także z systemu kształcenia, programu nauczania czy niewystarczającego wyposażenia szkół w nowoczesny sprzęt.

“W obecnych czasach następują szybkie procesy technologiczne, wzrastają wymagania odbiorców świadczonych usług i pracownicy muszą się do nich dostosować. Stąd raz zdobyte kwalifikacje wymagają ciągłego doskonalenia. Przyszli absolwenci powinni inwestować w swój rozwój poprzez podnoszenie kompetencji.

Pracownicy powinni we własnym zakresie zniwelować te braki i zdobyć uprawnienia. Powinni w pracy zaczynać od najniższego szczebla, powoli zdobywać uprawnienia i kwalifikacje, wtedy pracodawca widzi ich zaangażowanie i chęć do pracy.

5.4. Sposoby niwelowania braków w zakresie kwalifikacji i umiejętności absolwentów

Lokalni eksperci wskazali również, w jaki sposób można zniwelować braki w zakresie umiejętności/uprawnień absolwentów. Z deklaracji badanych

wynika, że zarówno zatrudnione, jak i bezrobotne osoby młode potrzebują ciągłego rozwoju. W odpowiedzi na rosnące wymagania w zakresie elastycznego i szybkiego dostosowywania się do potrzeb rynku pracy, nowych zawodów i nowoczesnych technologii, zachodzi konieczność uzupełniania posiadanej wiedzy i zdobywania nowej. Uczenie się, nabywanie umiejętności czy kwalifikacji zawodowych stanowi szansę na podtrzymanie zatrudnienia lub znalezienie lepszej pracy.

W swoich wypowiedziach eksperci podkreślali również potrzebę zintensyfikowania współpracy szkół i pracodawców w zakresie organizowania zajęć praktycznych, dzięki którym uczniowie nabywają umiejętności w rzeczywistym środowisku pracy, a także mają możliwość poznawania nowych rozwiązań i technologii stosowanych w danej branży.

Jednym z bardziej oczekiwanych działań jest także wyposażenie oraz doposażenie szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe w celu stworzenia w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego warunków zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy zawodowej.

5.5. Przewagi strategiczne osób młodych na rynku pracy oraz korzyści wynikające z ich zatrudnienia

Lokalnych ekspertów zapytano również o atuty i przewagi strategiczne osób młodych na rynku pracy. Z ich wypowiedzi wynika, że niewątpliwie młodzi nie tylko świetnie radzą sobie z nowymi technologiami, ale potrafią także szybciej się ich uczyć, gdyż kompetencje komputerowe nabywają od wczesnego dzieciństwa. Podkreślono również, że młodzi pracownicy są kreatywni, wnoszą do firmy nowinki techniczne, łatwo przystosowują się do zmieniających się warunków pracy i są dyspozycyjni. Nie powinien być też zaskoczeniem fakt, że młodzi lepiej znają języki obce.

“*Posługują się Internetem, komputerem, znają programy komputerowe, które są nieodzowne w zakładach pracy, szczególnie dla pracowników biurowych. Łatwiej się uczą nowych programów.*

Ponadto jeden z ekspertów zwrócił uwagę, że najmłodszych pracujących cechuje także większa mobilność. Są oni dużo częściej niż starsi skłonni do podjęcia pracy w innej miejscowości niż miejscowość zamieszkania. Z drugiej jednak strony, może to rodzić pewne obawy pracodawców, gdyż młodzi, jako bardziej mobilni i ambitni od starszych pracowników są w znacznie większym stopniu skłonni do zmiany miejsca pracy w poszukiwaniu atrakcyjniejszych warunków zatrudnienia⁶⁰.

Wśród korzyści wynikających z zatrudnienia młodych osób, obok zdolności szybkiego przyswajania wiedzy i umiejętności, łatwości w przekwalifikowywaniu się, czy znajomości języków obcych, lokalni eksperci wymieniali przede wszystkim szeroki wachlarz oferowanych form wsparcia ze strony instytucji rynku pracy. Pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić młodą osobę bezrobotną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy, mogą ubiegać się o wsparcie finansowe. Stanowi to dla nich zachętę, gdyż daje możliwość przyuczenia młodego pracownika do zawodu często bez ponoszenia dodatkowych kosztów. Należy podkreślić, że przynosi to obustronne korzyści - pracodawcy mogą zminimalizować koszty związane z zatrudnieniem nowego pracownika, a osoby bezrobotne mają dzięki temu większe szanse na znalezienie zatrudnienia.

Do pozytywnych aspektów wynikających z zatrudniania młodzieży bez doświadczenia należy zaliczyć fakt, że osoby te nie mają złych nawyków nabytych u poprzednich pracodawców, dzięki czemu nie popadają w rutynę, są elastyczni i szybciej chłoną wiedzę.

⁶⁰ M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, ISP, Warszawa 2012

Atuty i przewagi strategiczne osób młodych na rynku pracy

- radzenie sobie z nowymi technologiami
- wprowadzanie nowinek technicznych
- kreatywność
- łatwość w przystosowaniu się do zmieniających się warunków pracy
- dyspozycyjność
- lepsza znajomość języków obcych
- mobilność terenowa

Korzyści wynikające z zatrudnienia młodych osób

- zdolność szybkiego przyswajania wiedzy i umiejętności
- łatwość w przekwalifikowywaniu się
- znajomość języków obcych
- szeroki wachlarz oferowanych form wsparcia ze strony instytucji rynku pracy
- brak złych nawyków

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

5.6. Ocena skuteczności form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy

Oceniając skuteczność poszczególnych form aktywizacji zawodowej, eksperci uczestniczący w badaniu jakościowym za najbardziej sprzyjające zatrudnianiu osób młodych uznali staże zawodowe i szkolenia/kursy. Oprócz nabywania doświadczenia w pracy na danym stanowisku nierzadko staż organizowany u pracodawcy pełni niebagatelną rolę w nabywaniu umiejętności poruszania się na rynku pracy. Podkreślono jednak, że wynagrodzenie, które otrzymują stażyści jest zbyt niskie, co może zniechęcać osoby młode do korzystania z tej formy wsparcia. W swoich wypowiedziach badani zwracali także uwagę na skuteczność doradztwa zawodowego, które dostarcza młodym osobom informacji na temat możliwości rozwoju zawodowego, przekwalifikowania się i kształcenia ustawicznego. Podobnie jak powyższe instrumenty, aktywizacji osób pozostających w rejestrze bezrobotnych służą również dotacje. W tym

kontekście pozytywnie oceniono wsparcie w postaci możliwości otrzymania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

5.7. Propozycje działań wzmacniających pozycję osób młodych na rynku pracy w opinii ekspertów

Lokalni eksperci wskazali propozycje działań, dzięki którym możliwe jest wzmocnienie pozycji osób młodych na rynku pracy w powiecie wodzisławskim. Badani podkreślali skuteczność działań jednostek Ochotniczych Hufców Pracy, które realizują szeroki wachlarz usług rynku pracy. Do ich zadań należy wspomaganie systemu oświaty poprzez aktywizację społeczną, zawodową i ekonomiczną młodzieży, podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania oraz wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy, w tym organizowanie zatrudnienia oraz organizowanie międzynarodowej współpracy młodzieży. Adresatem oddziaływań OHP jest m.in. młodzież zaniedbana,

o zmniejszonych szansach życiowych, pochodząca ze środowisk niedostosowanych społecznie, w dużej części patologicznych, mająca trudności w szkole. Inne grupy, do których skierowane są działania OHP to absolwenci szkół ponadgimnazjalnych (bądź uczniowie ostatnich klas tych szkół) i absolwenci wyższych uczelni, którzy mimo posiadania wykształcenia i pewnych kwalifikacji zawodowych zagrożeni są bezrobociem, a także uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci, którzy w czasie wolnym od nauki chcą pracować za pośrednictwem OHP, zdobyć doświadczenie zawodowe i przy okazji poprawić własną sytuację materialną⁶¹.

W swoich wypowiedziach eksperci podkreślali m.in. konieczność rozwoju systemu poradnictwa zawodowego, które pomaga w określeniu predyspozycji zawodowych uczniów oraz zaplanowaniu rozwoju zawodowego w oparciu

⁶¹ <http://www.slaska.ohp.pl/o-nas>

o tendencje na lokalnym rynku pracy. Jeden z badanych zwrócił uwagę na pozytywny kierunek działań lokalnych szkół polegający na realizowaniu projektów unijnych, które mają na celu dostosowanie infrastruktury szkół zawodowych do prowadzenia zajęć zawodowych kształcących w kierunkach oczekiwanych przez rynek pracy. Zasadne w kontekście zwiększenia efektywności praktyk zawodowych byłoby także prowadzenie monitoringu postępów w nabywaniu umiejętności zawodowych przez organizatora pracy w trakcie trwania nauki zawodu.

Zatrudnienie absolwenta nierzadko wiąże się dla pracodawcy z kosztami wynikającymi z wdrożenia, szkoleniem i przysposobieniem do pracy na danym stanowisku. Jednocześnie przyjęcie do pracy młodej osoby niesie za sobą ryzyko, że inwestycja w jego rozwój nie zwróci się, gdyż pracownik postanowi zmienić miejsce zatrudnienia⁶². Istotne znaczenie w tym kontekście ma zatem współpraca Powiatowego Urzędu Pracy z lokalnymi pracodawcami, w tym w szczególności organizowanie staży i szkoleń, które nie wiążą się z ponoszeniem dodatkowych kosztów dla pracodawcy. Jedną z szans na znalezienie pracy dla młodych osób bezrobotnych bez kwalifikacji jest szkolenie z gwarancją zatrudnienia, które polega na zorganizowaniu i opłaceniu danemu bezrobotnemu szkolenia przez Powiatowy Urząd Pracy, pod warunkiem, że po jego ukończeniu i zdaniu egzaminu pracodawca przyjmie go do pracy. Na tego rodzaju wsparciu korzysta nie tylko bezrobotny, ale również przedsiębiorca, który zyskuje dzięki temu wykwalifikowanego pracownika.

“*Myślę, że staże w pierwszej kolejności, w drugiej na pewno dofinansowane lub darmowe szkolenia - to działa na pracodawcę, kiedy nie musi całkowicie lub w jakiejś części inwestować w drogie szkolenia, bo nie wiadomo czy ten pracownik później zostanie u niego.*

⁶² M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, ISP, Warszawa 2012

Wśród innych propozycji ekspertów znalazły się środki z PUP, w szczególności na podjęcie działalności gospodarczej, które dla wielu stanowią szansę, by otworzyć własny biznes, a w przyszłości dać pracę także innym.

6. Wyniki badania jakościowego osób młodych

6.1. Ogólna charakterystyka badanych

W badaniu jakościowym wśród osób młodych do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia wzięło udział łącznie 10 osób. Uczestników badania można podzielić na dwie grupy: osoby pracujące oraz osoby bezrobotne/bierne zawodowo.

Osoby bezrobotne/bierne zawodowo zostały poproszone o wskazanie powodów, dla których obecnie nie pracują. Z analizy ich deklaracji wynika, że bezrobocie najczęściej związane jest z brakiem odpowiedniego wykształcenia lub trudnościami w pogodzeniu nauki z pracą. Problemy w znalezieniu pracy na lokalnym rynku pracy powodują, że część badanych w celu zdobycia atrakcyjnej pracy planuje wyjazd za granicę.

“*Uczęszczam teraz na kurs i jak skończę, to wyjeżdżam z kraju. Na pewno nie na stałe, ale na jakiś czas. 7 lat szukam pracy od skończenia szkoły.*”

6.2. Sposoby poszukiwania pracy

Uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych wymienili sposoby, w jakie zwykle poszukują/poszukiwali pracy. Z uwagi na fakt, że obecne młode pokolenie dorastało wraz z prężnie rozwijającą się technologią i dostępem do sieci, zdecydowanie miało to wpływ na ich styl życia oraz sposób pozyskiwania niezbędnych informacji. Zarówno wśród osób pracujących, jak i bezrobotnych/biernych zawodowo najpopularniejszym źródłem wiedzy na temat ofert pracy jest/był Internet. Strony, z których najczęściej korzystają to: OLX, Facebook oraz strony potencjalnych pracodawców. Innym

najpopularniejszym sposobem poszukiwania ofert pracy okazały się informacje/polecenia znajomych. Zapytani o korzystanie z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w tym zakresie, badani w większości udzielali przeczących odpowiedzi.

6.3. Pożądane przez pracodawców cechy pracowników

Zdaniem większości młodzieży uczestniczącej w badaniach jakościowych najbardziej istotne i decydujące dla pracodawcy przy wyborze pracownika jest doświadczenie zawodowe. Wśród innych istotnych elementów wymieniono m.in. wykształcenie oraz posiadane kwalifikacje/kompetencje (np. znajomość języków obcych). Co istotne, większość badanych w swoich wypowiedziach wskazywała na cechy osobowości, takie jak: komunikatywność, punktualność, uczciwość czy kultura osobista. Prowadzi to do wniosku, że nie wystarczy być osobą doświadczoną i kompetentną, aby mieć szanse na znalezienie zatrudnienia. Zdaniem części respondentów nie bez znaczenia pozostaje również dobra prezencja, która świadczy o szacunku do rozmówcy oraz stanowi dowód poważnego i profesjonalnego podejścia do pracy. Na sukces podczas poszukiwania pracy trudno liczyć bez dobrze napisanego CV, które pozwoli wyróżnić się z tłumu kandydatów. Niewątpliwie duże znaczenie ma również przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, w tym m.in. zapoznanie się z podstawowymi informacjami o firmie (wielkość, rodzaj działalności, oferowane produkty lub usługi itp.). Dzięki temu kandydat do pracy zdobędzie uznanie potencjalnego pracodawcy i będzie mógł zadać trafniejsze, bardziej konkretne pytania dotyczące firmy, pracy i stanowiska.

“Patrzy się też na doświadczenie zawodowe, nawet niekoniecznie w tym zawodzie, w którym się aplikuje. Patrzy się, gdzie ta osoba wcześniej pracowała, jak długo i dlaczego już tam nie pracuje.

Może przyjść na rozmowę kwalifikacyjną ktoś cenny i mądry, ale jak będzie niechlujny, to traci szanse.

6.4. Ocena sytuacji młodych osób na rynku pracy w powiecie

Badanych poproszono o wyrażenie opinii na temat sytuacji młodych osób na rynku pracy w powiecie wodzisławskim. Jak zadeklarowała część badanych, w ostatnim czasie dostrzegalny jest napływ ofert pracy, jednak nie spełniają one oczekiwań osób bezrobotnych - zarówno pod względem wynagrodzenia, jak i ogólnych warunków pracy. Z obserwacji badanych wynika, że szczególnie poszukiwane są osoby do pracy w branży budowlanej oraz pracownicy do prac dorywczych/sezonowych.

“ Jednak zdecydowanie łatwiej wyjechać do większego miasta, tam łatwiej znaleźć pracę, albo za granicą.

Jakaś praca jest, ale nie taka, jak byśmy sobie wyobrażali.

Wśród badanych bezrobotnych pojawiły się głosy, że wielu absolwentów szkół pracuje w zawodzie innym, niż zawód zdobyty na drodze kształcenia. Często jednak na karierę zawodową uczniów wpływają złe decyzje zawodowe. W trakcie wyboru zawodu i planowania własnej ścieżki kariery młodzież musi potrafić zatem właściwie rozpoznać nie tylko swoje aspiracje, ale również swoje możliwości intelektualne, predyspozycje osobowe, zainteresowania i uzdolnienia⁶³.

Zdaniem młodzieży na obecnym rynku pracy obserwuje się nasilające się zjawisko migracji zarobkowej. Respondenci podkreślali, że coraz więcej młodych osób nie mogąc znaleźć zatrudnienia na zadowalających warunkach, decyduje się na wyjazd do pracy za granicę lub do większych miast. Szczególnie dotyczy to osób z wyższym wykształceniem.

⁶³ E. Drogosz-Zabłocka, Orientacja i poradnictwo zawodowe jako narzędzie optymalizacji kształcenia zawodowego, Warszawa 2002

6.5. Zjawisko NEET w powiecie

Jednym z ważniejszych problemów społecznych w kontekście rynku pracy i edukacji jest zjawisko socjologiczne NEET. Nazwą tą określa się także grupę społeczną (z j. angielskiego: NEET - not in employment, education or training). Do kategorii NEET należą osoby młode w wieku 15-29 lat, które nie pracują, nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym rozumianym jako kształcenie w formach szkolnych w trybie dziennym oraz nie szkoliły się w okresie ostatnich 4 tygodni ze środków publicznych. Społeczność NEET jest jednak niejednorodna. Można w niej wyróżnić osoby, które są NEET z powodów środowiskowych (tj. ze względu na trudną sytuację społeczno-ekonomiczną) i charakteryzują się pochodzeniem ze środowiska, w którym powszechne jest bezrobocie i korzystanie z wsparcia socjalnego, mają niższe wykształcenie, są długotrwale bezrobotne i nie mają stażu pracy, kobiety to nierzadko młode matki, w środowisku występują zjawiska patologiczne, przede wszystkim alkoholizm, a osobom NEET brakuje „rytmu dnia” i pracy będącej kołem napędowym. Odrębna natomiast jest inna grupa NEET - jej nie dotyczą zachowania patologiczne, nie korzysta ze wsparcia pomocy społecznej osoby te pochodzą z tzw. „dobrych domów”, ich poziom życia nie jest niski, nie rejestrują się w urzędzie i nie szukają pracy z powodu niskiego wynagrodzenia i braku pracy związanej z posiadanym wykształceniem, a pracę podejmują nieraz za granicą lub sezonowo⁶⁴.

Średnio w Europie w latach 2004-2014 nastąpił niewielki wzrost odsetka osób NEET w populacji w wieku 15-29 lat (z 15,2% do 15,3%), lecz w Polsce w tym czasie wystąpiła sytuacja odwrotna - odnotowano spadek z 19,6% do 15,5%, przy czym występuje więcej kobiet NEET niż mężczyzn. Wśród przyczyn poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy w Polsce wymieniane są w tym kontekście: nieznaczny przyrost ludności Polski z towarzyszącymi mu zmianami

⁶⁴ *Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży. Analiza statystyczna w latach 2012 - I kwartał 2015 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2015

demograficznymi związanymi ze starzejącym się społeczeństwem, migracje zewnętrzne ludności przede wszystkim w poszukiwaniu lepszych warunków zatrudnienia, dobra kondycja gospodarcza Polski w czasie kryzysu w krajach Unii Europejskiej i promowanie edukacji i osiągnięcie w znacznym stopniu celu edukacyjnego strategii „Europa 2020” dotyczącego podniesienia poziomu wykształcenia⁶⁵.

Przeprowadzone w 2016 roku badania na grupie osób NEET zamieszkujących w podregionie rybnickim ujawniły, że najczęściej osoby te pozostają na utrzymaniu rodziny (70,3% badanych), co trzeci (31%) pracował nie dłużej niż pół roku, natomiast co piąty nigdy nie pracował (21,6%). Wśród pracujących najwięcej osób wykonywało pracę w ramach umowy o dzieło (46,1%), natomiast 38,5% miało umowę o pracę. Jednocześnie osoby badane najczęściej pozostają bez pracy krócej niż 6 miesięcy (49,1%). Problem długotrwałego bezrobocia (od roku do dwóch) dotyczy zaledwie 7,8% respondentów⁶⁶.

Osoby z grupy NEET w podregionie rybnickim miały trudności z ocenieniem swoich szans na znalezienie pracy. Do indywidualnych barier związanych z podjęciem zatrudnienia zaliczały przede wszystkim sytuację rodzinną (macierzyństwo/ojcostwo), a także zbyt krótkie doświadczenie zawodowe i brak kwalifikacji. Do społecznych barier zaliczono głównie brak koneksji, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy (tzw. „znajomości”) oraz odczuwana niechęć pracodawców do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego. Z kolei najpoważniejszą ekonomiczną barierą dla osób NEET w podregionie rybnickim są niekorzystne warunki pracy⁶⁷.

Zaledwie co czwarty badany przedstawiciel grupy NEET w podregionie rybnickim deklaruje zamiar kontynuowania nauki w szkole. Natomiast głównymi barierami utrudniającymi tego typu aktywność są sytuacja rodzinna -

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ *Osoby młode z grupy NEET w województwie śląskim - diagnoza oraz możliwe kierunki wspierania*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2016

⁶⁷ *Ibid.*

macierzyństwo/ojcostwo, brak wsparcia w najbliższym środowisku przy opiece nad dzieckiem/członkiem rodziny czy brak środków finansowych. Co trzecia osoba NEET zamierza ukończyć dodatkowy kurs lub szkolenie. Bariery utrudniające realizację tego planu pokrywają się z wcześniej wskazanymi, dodatkowo obejmując brak czasu i brak ofert kursów lub szkoleń zgodnych z oczekiwaniami tych osób. Przedstawiciele grupy NEET, którzy korzystali z instytucjonalnego wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej lub poszukiwania zatrudnienia czy z aktywizacji edukacyjnej najczęściej korzystali ze wsparcia powiatowych urzędów pracy⁶⁸.

Z obserwacji badanych wynika, że w powiecie wodzisławskim odsetek młodych osób należących do grupy NEET jest marginalny. Należy mieć na uwadze, że wskaźniki służące do oceny poziomu bezrobocia nie uwzględniają wszystkich danych, które pomogłyby w odtworzeniu rzeczywistej sytuacji na rynku pracy młodych osób. Młodzież, która nie pracuje często w inny sposób dba o rozwój swoich kompetencji, tzn. uczestniczy w szkoleniach czy kursach doszkalających lub kształci się sama.

Jak wynika z powyższych danych, na wzrost prawdopodobieństwa dołączenia do grupy NEET przez młodych ludzi wpływa szereg powodów. W opinii uczestników badania przyczyny bierności zawodowej i edukacyjnej wynikają z nabytych postaw i systemu wartości, które są utrwalane przez obserwację ich najbliższego otoczenia. Elementem powodującym nasilenie się tego zjawiska może być charakterystyczny dla części społeczeństw światopogląd promujący długie przebywanie w domu rodzinnym. Podtrzymywanie modelu „przedłużonej zależności” prowadzi do obniżenia samodzielności młodego pokolenia, a także utrudnia młodzieży wypracowanie autonomicznego podejścia do życia. Wśród przyczyn osobistych wpływających na przyłączenie się do grupy NEET-sów, badani wymienili brak determinacji w podejmowaniu wyzwań towarzyszących kształceniu czy poszukiwaniu pracy.

⁶⁸ *Ibid.*

6.6. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych

Osoby młode uczestniczące w badaniu jakościowym oceniły także przygotowanie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych z powiatu wodzisławskiego

do wykonywania pracy. Podobnie jak w przypadku lokalnych ekspertów, również wśród młodzieży przeważały opinie negatywne. Mniej teorii, więcej praktyki - to najczęstszy postulat, jaki zgłaszano w kontekście kształcenia w powiecie. Stosunkowo najlepiej uczestnicy badania wypowiadali się na temat przygotowania absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, w których inaczej niż w przypadku pozostałych typów szkół, największy nacisk kładzie się na kształcenie umiejętności praktycznych. Pojawiły się również opinie, że przygotowanie absolwentów do wykonywania zawodu w dużym stopniu zależy od ich zaangażowania w proces kształcenia. Jak zauważono, duże znaczenie ma w tym kontekście także prawidłowe zaplanowanie swojej kariery, poznanie własnych zainteresowań i predyspozycji już na etapie szkoły podstawowej, gdyż nierzadko wybór kierunku kształcenia jest przypadkowy. Na decyzję o podjęciu kształcenia na danym kierunku często wpływają aspiracje rodziców, natomiast nie są brane pod uwagę prognozy popytu na pracę.

“Zależy od człowieka, bo szkoła nie zrobi wszystkiego za kogoś. Trzeba coś od siebie dać.

Jedni rozumieją ten swój wybrany zawód, a są tacy, którzy nie rozumieją i nie pasuje im nauka. Przyszli na ten profil, bo nie wiedzieli, gdzie iść, albo im rodzice kazali.

6.7. Trudności osób młodych w znalezieniu zatrudnienia

Do kluczowych powodów, które uniemożliwiają lub utrudniają znalezienie pracy osobom młodym badane osoby bezrobotne zaliczyły m.in. brak doświadczenia

zawodowego. Dotyczy to w szczególności osób do 25 roku życia. Ponadto osobom z tej grupy wiekowej znalezienie pracy utrudnia brak wykształcenia wyższego bądź wymaganego kierunku. W przypadku starszej z grup często barierę stanowią wysokie oczekiwania finansowe.

Jak zauważają badani bezrobotni, znalezienie zatrudnienia osobom młodym utrudnia duża konkurencja - na określone stanowisko, oferowane przez pracodawców, zgłasza się wielu chętnych spełniających ich oczekiwania. Ważną rolę w poszukiwaniu pracy odgrywa zatem umiejętność autoprezentacji, której w opinii badanych często brakuje kandydatom. Nierzadko problem stanowi też przygotowanie prawidłowego CV i listu motywacyjnego.

Młodzież pracująca za największe trudności młodych osób bezrobotnych w znalezieniu pracy uznała ich sceptyczne podejście do podejmowania zatrudnienia, szczególnie wśród osób do 25 roku życia, oraz zbyt wysokie oczekiwania odnośnie wynagrodzenia, które częściej dotyczą z kolei starszej grupy wiekowej. Przyczyną niepowodzeń zdaniem badanej grupy mogą być również kwalifikacje niedopasowane do potrzeb pracodawców albo ich całkowity brak. Pojawiły się głosy sugerujące, że na lokalnym rynku mało jest ofert pracy dla osób z wyższym wykształceniem, co potwierdza *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku*, w którym wskaźnik dostępności ofert pracy jest najniższy (tj. najmniejszej liczby ofert) w odniesieniu do zaledwie dwóch grup zawodów wymagających wyższego wykształcenia: kierownicy do spraw budownictwa i asystenci nauczycieli⁶⁹. Z kolei wśród zawodów deficytowych związanych z wyższym wykształceniem Barometr zawodów wymienia więcej grup, co stoi w sprzeczności z opiniami młodzieży. Do zawodów deficytowych włączono: farmaceutów, inżynierów mechaników, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, pielęgniarki i położne, specjalistów ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży, specjalistów elektroniki,

⁶⁹ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku*

automatyki i robotyki i spedytatorów i logistyków⁷⁰. Co istotne, podobnie jak bezrobotni, osoby pracujące wśród barier w zatrudnianiu młodych osób wymieniali także brak umiejętności autoprezentacji i sporządzania CV.

6.8. Znajomość instytucji oferujących wsparcie młodym osobom bezrobotnym

Uczestników badania poproszono następnie o wskazanie instytucji, do których mogą zwrócić się o pomoc bezrobotne osoby młode. W swoich wypowiedziach respondenci wspominali przede wszystkim o urzędzie pracy. Inne instytucje, które wskazali to agencje zatrudnienia oraz Ochotnicze Hufce Pracy. Z pozyskanych informacji wynika jednak, że większość uczestników badania nie korzystała z pomocy wzmiankowanych instytucji, a potrzebnych informacji szuka jedynie w Internecie. Na podstawie wyników badania trudno natomiast ustalić główne przyczyny, dla których badani nie korzystali z pomocy tych instytucji. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy może być między innymi wskazywany przez część respondentów brak zaufania oraz przeświadczenie o niskiej skuteczności ich działań.

Zapytani o instytucje, do których młode osoby bezrobotne mogą zwrócić się o pomoc w podniesieniu kwalifikacji, przekwalifikowaniu się bądź odbyciu szkoleń, badani wskazali urząd pracy, firmy szkoleniowe i szkoły. Co istotne, większą znajomością takich instytucji wykazały się osoby pracujące. Z instytucją, która oferuje osobom młodym wsparcie finansowe kojarzono natomiast urząd pracy.

Uczestnicy badania jakościowego ocenili skuteczność oferowanych przez instytucje rynku pracy form aktywizacji zawodowej. Osoby bezrobotne za najbardziej sprzyjające zatrudnianiu takich osób uznały kursy/szkolenia. W ich opinii szansę dla osób młodych mogą stanowić również różnego rodzaju dofinansowania, takie jak refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy czy

⁷⁰ *Barometr zawodów: prognozowane zapotrzebowanie na zawody. Powiat wodzisławski, prognoza na rok 2017*

przyznanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Wobec dostrzeganych trudności młodzieży z autoprezentacją i tworzeniem dokumentów aplikacyjnych, przydatna w ich opinii byłaby także szeroko rozumiana pomoc w przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej.

Osoby bezrobotne/bierne zawodowo wskazały propozycje dodatkowego wsparcia w znalezieniu zatrudnienia, jakiego oczekiwaliby od Powiatowego Urzędu Pracy lub innych instytucji rynku pracy. Badani zwrócili jedynie uwagę na potrzebę szerszej współpracy szkół ponadgimnazjalnych z pracodawcami i urzędem pracy w celu określenia rzeczywistego zapotrzebowania na określone zawody

i kwalifikacje. Należy jednak podkreślić, że działania takie są obecnie realizowane przez Powiatową Radę Rynku Pracy, funkcjonującą na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jej zadaniem jest m.in. inspirowanie działań zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w powiecie, ocena racjonalności gospodarki środkami Fundusz Pracy oraz opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia, składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego, ocenianie okresowych sprawozdań z działalności Powiatowego Urzędu Pracy, a także opiniowanie celowości realizacji programów specjalnych oraz Programu Aktywizacji i Integracji⁷¹.

Badanie pozwoliło zidentyfikować źródła, w jakich osoby młode poszukują/poszukiwali informacji o możliwych formach wsparcia w zatrudnianiu. Analiza wykazała, że najczęstszym źródłem wiedzy na ten temat jest Internet. Popularne wśród młodzieży są oferty zatrudnienia, staży i praktyk zarówno na stronie internetowej urzędu pracy, jak i te znajdujące się w Centralnej Bazie Ofert Pracy. Dzięki tzw. infokioskom, które zakupił i oddał w użytkowanie Powiatowy Urząd Pracy, można je przeglądać również

⁷¹ <http://www.powiatwodzislawski.pl/jest-nowa-rada-ryнку-pracy.html>

w ośrodkach pomocy społecznej w Wodzisławiu Śląskim, Gorzycach i Rydułtowach⁷². Wśród pozostałych źródeł informacji wymieniono polecenia znajomych/rodziców, reklamy na billboardach, gazety, agencje zatrudnienia i wizyty u pracodawców.

6.9. Stosunek badanych do podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych

Badanych pracujących i bezrobotnych/biernych zawodowo zapytano również o ich stosunek do edukacji i podnoszenie poziomu wykształcenia. Dziewięciu na dziesięciu respondentów w momencie badania uczyło się, co świadczy o tym, że młode osoby zdają sobie sprawę z konieczności posiadania wyższego wykształcenia. Może to być podyktowane faktem, że pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę na ten aspekt, co badani podkreślali w swoich wypowiedziach.

Za pozytywny należy uznać fakt, że badana młodzież ma świadomość korzyści wynikających z podnoszenia kwalifikacji. Co więcej, część z nich uważa, że posiadanie dodatkowych kursów/szkoleń jest ważniejsze niż wykształcenie. Zdobywanie konkretnych kwalifikacji na przyszłość jest szczególnie zasadne w przypadku osób młodych ze średnim wykształceniem, bowiem znaczna część absolwentów liceów ogólnokształcących i techników decyduje się na kontynuowanie nauki w szkołach wyższego typu, chcąc jednocześnie podjąć zatrudnienie. Dlatego większość młodzieży uczestniczącej w badaniu dokształcała się lub robi to w chwili obecnej, a część planuje zdobywać dodatkowe kwalifikacje w przyszłości. Znaczna grupa badanych wyraziła przekonanie, że szczególnie przydatne na obecnym rynku pracy są kursy języków obcych. Młodzież zdaje sobie sprawę z faktu, że nauka języków to inwestycja

w przyszłość, dlatego chcą się ich uczyć i robią to coraz częściej. Jak wykazują badania jakościowe, osoby młode najchętniej wybierają język angielski.

⁷²<https://www.tuwodzislav.pl/wiadomosci,infokioski-z-ofertami-pracy-w-trzech-punktach,wia5-3273-15517.html>

“*Myślę, że pracodawcy bardziej się spodoba osoba ze średnim wykształceniem i kilkoma kursami, niż z wyższym i bez żadnego kursu.*

Jak po szkole nie znajdę pracy zgodnej z moim profilem, też myślałem o jakichś kursach i wyjeździe za granicę.

6.10. Propozycje działań wzmacniających pozycję osób młodych na rynku pracy

Na koniec młodzież uczestnicząca w zogniskowanych wywiadach grupowych wskazała propozycje działań, dzięki którym możliwe jest wzmocnienie pozycji osób młodych na rynku pracy w powiecie wodzisławskim. W swoich wypowiedziach badani zwracali uwagę na dużą rolę współpracy szkół ponadgimnazjalnych z pracodawcami i Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie konsultowania kierunków kształcenia oraz określania zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje. Dostrzegane przez badanych niedostosowanie może wynikać m.in. z faktu, że większość osób młodych pragnie zdobyć dyplom wyższej uczelni, który ma umożliwić im podjęcie dobrej pracy, przynoszącej satysfakcję i wysokie wynagrodzenie oraz awans zawodowy i społeczny. W trakcie podejmowania decyzji o podjęciu studiów wyższych rzadko biorą natomiast pod uwagę prognozy popytu na pracę.

Pracodawcy są coraz bardziej wymagający i pomimo posiadania przez osobę bezrobotną wykształcenia, poszukują osób doświadczonych, z odpowiednimi umiejętnościami. By sprostać tym wyzwaniom szkoły ponadgimnazjalne muszą współpracować z pracodawcami w różnych obszarach. Lokalne szkoły korzystają z programów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, w ramach których uczniowie mają m.in. możliwość udziału w dodatkowych szkoleniach i kursach nastawionych na rozwój kompetencji zawodowych. Co więcej, organizowane są również płatne staże i praktyki zawodowe u lokalnych pracodawców. Poza podstawowymi formami współpracy, takimi jak konsultowanie kierunków

kształcenia czy określanie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje, jedną z propozycji badanych jest zamieszczanie przez pracodawców ofert pracy w szkołach w okresie przedwakacyjnym.

“ Pracodawca powinien poinformować PUP czy szkoły, z kim by chciał w przyszłości nawiązać współpracę, jakie zawody i kwalifikacje będą mu potrzebne.

Często jedyną szansą na zdobycie przez osoby młode doświadczenia są staże zawodowe. Na zmieniającym się i coraz bardziej wymagającym rynku pracy wciąż potrzebne są także kursy i szkolenia poprawiające lub uzupełniające kwalifikacje. Organizowanie tych form wsparcia, które często nie wiążą się z ponoszeniem dodatkowych kosztów dla pracodawcy, są z punktu widzenia badanych jednym z rozwiązań pozwalających na wzmocnienie pozycji osób młodych na rynku pracy. Znaczna część badanych deklarowała chęć udziału w kursach i szkoleniach, gdyby istniała możliwość ich dofinansowania. Warto podkreślić, iż na terenie powiatu istnieje szereg możliwości korzystania ze szkoleń i kursów finansowanych z różnych źródeł, w tym m.in. z urzędu pracy, Ośrodka Szkolenia Zawodowego OHP w Wodzisławiu Śląskim czy Cechu Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim. Można zatem wnioskować, iż istnieje potrzeba większej promocji oferowanych form wsparcia przez wzmiankowane instytucje, na co wskazywała badana młodzież.

“ Powinny być organizowane staże finansowane przez PUP, żeby ten pracodawca nie ponosił strat.

Zrobienie kursów sfinansowanych przez PUP, ale tak żeby wtedy już mieć pracę. Pracodawca mówi, jakie kursy mam skończyć, żeby u niego pracować, żeby wiedział, że robię ten kurs w konkretnym celu.

Jak wynika z analizy, na lokalnym rynku pracy obserwuje się nasilające się zjawisko migracji zarobkowych. Jedną z negatywnych konsekwencji migracji

jest ograniczenie podaży wykwalifikowanych pracowników. Zapytani o sposoby zahamowania tego zjawiska, badani wskazywali przede wszystkim na zwiększenie wysokości wynagrodzeń przez lokalnych pracodawców.

Wnioski i rekomendacje

Niniejszy rozdział zawiera kluczowe wyniki uzyskane w toku badania i dokonanych analiz oraz wynikające z nich rekomendacje na rzecz wzrostu zatrudnienia wśród osób młodych, w tym populacji NEETs, z jednoczesnym wzmocnieniem ich pozycji na rynku pracy.

Podsumowując wyniki dokonanych analiz oraz różne punkty widzenia uczestników badania odnośnie osób młodych na rynku pracy w powiecie wodzisławskim i wsparcia ze strony instytucji rynku pracy w ich zatrudnianiu można sformułować kilka wniosków:

- W porównaniu do 2014 roku, kiedy udział młodych bezrobotnych do 30 oraz do 25 roku życia był w powiecie wodzisławskim znacznie wyższy niż w pozostałych powiatach podregionu, sytuacja uległa znaczącej poprawie - w roku 2017 udział ten plasuje się około średniego wyniku dla podregionu. Na koniec II kwartału 2017 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wodzisławiu Śląskim bezrobotni oraz poszukujący pracy do 30 oraz do 25 roku życia stanowili odpowiednio 28,1% i 14,0% ogółu zarejestrowanych. Można zatem wnioskować, że zachodzi pozytywne zjawisko ograniczania bezrobocia osób młodych w powiecie wodzisławskim.
- Jak wynika z badania jakościowego wśród osób młodych, przyczyny bierności zawodowej i edukacyjnej młodzieży wynikają z nabytych postaw i systemu wartości, które są utrwalane przez obserwację ich najbliższego otoczenia. Elementem powodującym nasilanie się zjawiska NEET może być charakterystyczny dla części społeczeństw światopogląd promujący długie przebywanie w domu rodzinnym, który prowadzi do obniżenia samodzielności młodego pokolenia, a także utrudnia młodzieży wypracowanie autonomicznego podejścia do życia. Potwierdzają to wyniki

badan przeprowadzonych w 2016 roku na grupie osób NEET zamieszkujących w podregionie rybnickim, z których wynika, że najczęściej osoby te pozostają na utrzymaniu rodziny.

- Właściciele firm zlokalizowanych w powiecie wodzisławskim najczęściej rekrutują pracowników poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie. Co istotne, często wskazywano także na korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy. Internet jest również najpopularniejszym źródłem wiedzy na temat ofert pracy wśród badanej młodzieży. Niewątpliwie znaczenie Internetu

i komunikacji elektronicznej będzie z biegiem czasu wzrastało, gdyż pracodawcami staje się pokolenie Y, które aktywnie korzysta z technologii cyfrowych.

- Cechy charakteryzujące pracowników, które są decydujące dla pracodawców przy wyborze kandydata do pracy to przede wszystkim: posiadane kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz cechy osobowości. Warto zauważyć, że nieliczni pracodawcy przy wyborze kandydata kierują się jego wiekiem.
- Najważniejsze dla pracodawców miękkie umiejętności (cechy osobowości), które posiadać powinni kandydaci do pracy to motywacja do pracy, zdolność szybkiego uczenia się/chęć podnoszenia kwalifikacji, komunikatywność, zdolności manualne oraz umiejętność dobrej organizacji pracy.
- Brak doświadczenia zawodowego i niechęć do podjęcia zatrudnienia to zdaniem pracodawców dwie główne bariery w zatrudnianiu osób młodych na lokalnym rynku pracy. Istotny problem stanowi także brak wykształcenia kierunkowego, brak predyspozycji osobowych (cech osobowości) do pracy na oferowanym stanowisku oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe. Podobne bariery w zatrudnieniu osób młodych wskazywała bezrobotna młodzież - jedną z kluczowych jest ich zdaniem brak doświadczenia zawodowego. Dotyczy to w szczególności osób do 25 roku życia. W przypadku starszej z

analizowanych grup często barierę stanowią zbyt wysokie oczekiwania finansowe.

- Często oczekiwania osób młodych rozmiągają się z warunkami panującymi na lokalnym rynku pracy. Zdaniem ekspertów, w dużym stopniu osoby młode wykazują „postawę roszczeniową” już wobec pierwszej pracy (np. wysokie wynagrodzenie, niechęć do przyuczania się). Inną istotną barierę w zatrudnianiu młodych osób, na jaką wskazali eksperci, jest przyzwyczajenie bezrobotnej młodzieży do korzystania ze wsparcia instytucji pomocowych.
- Lokalni eksperci wyrazili przekonanie, że niewątpliwym atutem i przewagą strategiczną osób młodych na rynku pracy jest świetne radzenie sobie z nowymi technologiami. Młodzi pracownicy są kreatywni, wnoszą do firmy nowinki techniczne, łatwo przystosowują się do zmieniających się warunków pracy, są dyspozycyjni i lepiej znają języki obce. Są oni także dużo częściej niż starsi skłonni do podjęcia pracy w innej miejscowości niż miejscowość zamieszkania. Do korzyści wynikających z zatrudnienia młodych osób zaliczyć należy przede wszystkim szeroki wachlarz oferowanych form wsparcia ze strony instytucji rynku pracy, które stwarzają możliwość przyuczenia młodego pracownika do zawodu często bez ponoszenia dodatkowych kosztów przez pracodawcę.
- Mniej teorii, więcej praktyki - to najczęstszy postulat, jaki zgłaszano w kontekście kształcenia w powiecie. Stosunkowo najlepiej uczestnicy badania jakościowego - zarówno lokalni eksperci, jak i osoby młode, wypowiedzieli się na temat przygotowania absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, w których nacisk kładzie się przede wszystkim na kształcenie umiejętności praktycznych.
- Młodzi ludzie coraz częściej zdają sobie sprawę z konieczności posiadania wyższego wykształcenia. Świadczyć może o tym fakt, że dziewięciu na dziesięciu respondentów w momencie badania uczyło się. Za pozytywny należy uznać także fakt, że większość młodzieży uczestniczącej w badaniu

dokształcała się lub robi to w chwili obecnej, a część planuje zdobywać dodatkowe kwalifikacje w przyszłości. Co więcej, część z nich uważa, że posiadanie dodatkowych kursów/szkoleń jest ważniejsze niż wykształcenie.

- Wśród pracodawców istnieje dość wysoka świadomość odnośnie wsparcia instytucji rynku pracy w zatrudnianiu osób młodych. Jak pokazują wyniki badań, najbardziej rozpoznawalna instytucją w tym zakresie jest Powiatowy Urząd Pracy, agencje zatrudnienia i Wojewódzki Urząd Pracy. Badana młodzież, zapytana o znajomość instytucji, do których mogą zwrócić się o pomoc bezrobotne osoby młode, wspominała przede wszystkim o urzędzie pracy, ale także agencjach zatrudnienia i Ochotniczych Hufcach Pracy.
- W opinii pracodawców najbardziej sprzyjającymi zatrudnianiu osób młodych formami wsparcia są staże, refundacje kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika oraz dofinansowania kosztów szkolenia pracownika. Podobne wypowiedzi się eksperci - w ich przekonaniu najbardziej sprzyjające zatrudnianiu osób młodych są staże zawodowe i szkolenia/kursy.

Jedną z rekomendacji jest skoncentrowanie uwagi na potencjale mikro i małych przedsiębiorstw powiatu wodzisławskiego działających w sektorze usług

w kontekście kształcenia kompetencji młodzieży oraz ich współudziału, ich współuczestnictwa w kształceniu dla firm. Wiąże się to przede wszystkim z zaangażowaniem przedsiębiorstw w proces kształcenia młodzieży. W związku z często pojawiającym się stwierdzeniem o braku przekazywania wiedzy praktycznej czy umiejętności, warto rozpatrzyć zaangażowanie firm w kształcenie zawodowe. Może się to odbywać poprzez szeroką współpracę firm ze szkołami zawodowymi. Firmy mogą wykorzystać do tego model CSR - społecznej odpowiedzialności biznesu - czyli zaangażowania firm w kwestie społeczne w tym przypadku, w związku z rozwojem społeczności lokalnej, w której są one zlokalizowane. Jednym z narzędzi modelu CSR firm jest wolontariat pracowniczy, który polega na tym, iż poszczególni pracownicy firm realizują gościnne zajęcia czy prelekcje w szkołach zawodowych. Warto wzmocnić tego rodzaju praktykę w powiecie wodzisławskim poprzez wstępną

diagnozę jakości dotychczasowych prelekcji. W szczególności należałoby wziąć pod uwagę kompetencje prelegentów oraz rozpoznawalność ich marki w środowisku. Ponadto niemniej istotne jest dokonanie analizy atrakcyjności wizualnej prelekcji. W rezultacie pojawiłyby się kampanie PR przedsiębiorstw na temat CSR, w szczególności wizerunku firmy, jako prospołecznej, nastawionej na pracownika oraz edukację.

Innym rozwiązaniem może być zwiększenie dualnego modelu kształcenia z zaangażowaniem firm w kształcenie w szkołach i wspólnie ze szkołami zawodowymi oraz sprawdzenie rzeczywistych podmiotów realizujących tego rodzaju praktyki poprzez ewaluację ich działań. Ponadto ważne jest określenie jednolitego modelu kształcenia dualnego. Poniższe rekomendacje mogą zostać zrealizowane m.in. poprzez uświadamianie i poszerzanie wiedzy na temat możliwości rozwoju przedsiębiorczości wśród uczniów. Inną formą możliwą do zrealizowania jest organizowanie dni otwartych w przedsiębiorstwach w celu pokazania firmy i możliwości zaangażowania młodzieży. Dlatego też konieczne staje się zwiększenie liczby inicjatyw organizacji pozarządowych we współpracy z przedsiębiorstwami dotyczących m.in. uczestnictwa młodzieży w siedzibie firmy i wykonywaniem prac (jednocześnie kształceniem kompetencji). Byłby to swoistego rodzaju wolontariat uczniów w firmach, gdzie w małych grupach mogliby wykonywać proste prace pod nadzorem pracownika firmy (co mogłoby mieć miejsce na przykład w soboty). Warto również w tym miejscu zaproponować badanie ewaluacyjne tego rodzaju współpracy pod kątem ich efektywności, potrzeb i zmieniających się wymagań rynku. Znanym i często wykorzystywanym wnioskiem jest pokazywanie dobrych praktyk małej przedsiębiorczości. Innym rozwiązaniem może być m.in. organizowanie dni otwartych w przedsiębiorstwach w celu pokazania firmy, możliwości zaangażowania młodzieży.

Istotnym wnioskiem o charakterze systemowym, w tym przypadku o charakterze regionalnym, jest relatywnie dobra kondycja firm w powiecie i związane z tym plany dotyczące zatrudnienia pracowników w najbliższym

czasie. W związku z tym pojawia się rekomendacja dotycząca zdiagnozowania zestawu kwalifikacji i kompetencji charakterystycznych dla regionu powiatu wodzisławskiego pożądanych przez pracodawców. Tę rekomendację można wdrożyć m.in. poprzez wzmocnienie czynników pozaekonomicznych w zatrudnianiu - w rekrutacji i motywowaniu pracowników, do których zaliczyć można chociażby kwestie osobowościowe. Powyższy wniosek można wdrożyć m.in. poprzez zmianę świadomości pracodawców dotyczącej roli i znaczenia predyspozycji osobowościowych w aktywizacji zawodowej na rzecz kwalifikacji.

Tym samym można zwiększyć świadomość posiadanych możliwości fizycznych, psychoruchowych potencjalnych pracowników. Można to zrealizować m.in. poprzez wskazanie talentów i mocnych obszarów, jak również poczucia wiary w siebie. Jednym z proponowanych działań może być na przykład kampania społeczna pt. „Możesz - pracuj” (mająca na celu pokazanie osób m.in. niepełnosprawnych pracujących).

Ponieważ pracodawcy zamierzają zatrudniać w niedalekiej przyszłości, warto zwrócić uwagę na jeden z trendów współczesnej gospodarki, jaką jest odejście od pojęć „zawód wyuczony” czy „zawód wykonywany” na rzecz „kompetencji”. Otóż o zatrudnieniu czy wykonywaniu konkretnej pracy nie decyduje już zawód, ile kompetencje posiadane przez poszczególnych ludzi. Dlatego też analogicznie warto na nie zwrócić uwagę w kontekście systemu szkolnictwa zawodowego w powiecie wodzisławskim. Wiąże się to z rekomendacją, jaką jest poszerzenie wiedzy na temat roli usług w gospodarce, ograniczeń wynikających z posiadanego zawodu na rzecz wykorzystania wiedzy merytorycznej - zawodowej do sprzedaży/handlu (np. fryzjer może sprzedawać nożyczki i odżywki do włosów będąc przedstawicielem innej firmy - spoza regionu).

Inny wniosek z badań dotyczy wykorzystania nowych technologii, w tym przede wszystkim Internetu, do działań PUP-ów. Jak pokazują badania, młodzi ludzie korzystają w nowych mediów w sposób ciągły. Stanowi to dla nich

naturalne środowisko, w związku z czym warto rozważyć rekomendacje z tym związane. Pierwszą może być rozbudowa przedstawiania ofert pracy w Internecie, z uwzględnieniem uwypuklenia pożądanych cech osobowościowych, jak atrakcyjność wizualna i pożądanych kompetencji przez pracodawców. Kontynuacją tego może być upublicznienie w mediach społecznościowych konkretnych informacji na temat wolnych miejsc pracy, w tym warunków pracy, niezbędnych kwalifikacji lub kompetencji, zarobków i możliwości awansu. Wiąże się to z promowaniem dostępnych portali internetowych, stron internetowych i wykorzystaniem mediów społecznościowych do zwiększenia dostępu do informacji. Właśnie zwiększenie dostępności do informacji o rekrutacji jest jednym z kluczowych zadań na przyszłość, tj. stworzenia lepszego wizerunku firmy np. poprzez fotorelacje z pracy, krótkie filmiki dotyczące wykonywania pracy, obowiązków. Można wykorzystać do tego m.in. wypowiedzi pracowników jako element polecenia znajomych, z tym że w tym przypadku „polecenie” znajdowałoby się w rzeczywistości wirtualnej - na stronach internetowych.

Istotne jest również zwrócenie uwagi na wnioski płynące z różnic pokoleniowych czy międzypokoleniowych. W literaturze przedmiotu podkreśla się nowe pokolenia „Y” i „Z”, które wchodzi na rynek pracy, a które charakteryzują się odmiennymi cechami społecznymi i kulturowymi niż pokolenia poprzednie. Wskazywane często w badaniach cechy młodzieży jak roszczeniowa postawa, brak zaangażowania, stanowią często syndrom tego pokolenia. Z drugiej strony jest to pokolenie „cyfrowych tubylców”, czyli ludzi obeznanych z technologiami, kreatywnych, komunikatywnych, szybko się uczących. Dlatego też warto wskazać na uświadomienie sobie przez absolwentów własnych talentów, predyspozycji, marzeń i celów zawodowych. Po wtóre, ważne jest zwiększenie poczucia aktywności, sprawstwa, podmiotowości, wewnątrzsterowności młodych ludzi. Z drugiej strony istotne jest uświadomienie pracodawcom różnic międzypokoleniowych (Pokolenie „Y” i „Z” na rynku pracy) oraz wykorzystanie tej wiedzy do zarządzania zasobami ludzkimi.

Rekomendacje

Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Proponowany sposób wdrożenia
935 osób bezrobotnych w wieku do 30 lat, w tym 466 to osoby bezrobotne do 25 roku życia (28% i 14% zarejestrowanych).	Zwiększyć świadomość posiadanych możliwości fizycznych, psychoruchowych potencjalnych pracowników. Wskazać talenty i mocne obszary, wzmacniać poczucie wiary w siebie. Pokazać różne możliwości aktywności zawodowej w okolicach miejsca zamieszkania oraz w cyberprzestrzeni.	PUP, szkoły zawodowe, media, organizacje pozarządowe.	Kampanie społeczne - „Możesz - pracuj” (pokazać osoby m.in. niepełnosprawne pracujące). Projekty poznania tożsamości społecznej osób bezrobotnych do 30 roku życia. Większe zaangażowanie PUP w media społecznościowe - fanpage’ę PUP, tworzenie grup społecznościowych z ukazywaniem wzorów zachowań, wymiana kontaktów, możliwości zatrudnienia.
Najwięcej przedsiębiorstw działało w sekcji usługi - 76% podmiotów. Najwięcej jest mikro i małych	Skoncentrować uwagę na potencjale przedsiębiorstw mikro i małych w usługach w kontekście kształcenia	Przedsiębiorstw a, organizacje pracodawców, organizacje	Dualny model kształcenia z zaangażowaniem przedsiębiorstw w kształcenie.

Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Proponowany sposób wdrożenia
przedsiębiorstw.	kompetencji młodzieży, współudziału, współuczestnictwa w kształceniu firm. Uświadamianie i poszerzanie wiedzy na temat możliwości rozwoju przedsiębiorczości.	pozarządowe, szkoły zawodowe.	Organizowanie dni otwartych w przedsiębiorstwach w celu pokazania firmy, możliwości zaangażowania młodzieży. Inicjatywy wspólnych projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe z przedsiębiorstwami dotyczące m.in. uczestnictwa młodzieży w działaniach w firmie np. w soboty, co może być związane z wykonywaniem prostych prac (a jednocześnie będzie równoznaczne z kształceniem ich kompetencji). Promowane dobrych praktyk założenia i rozwoju małych i mikro firm w celu ukazania w społeczności osiągniętych

Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Proponowany sposób wdrożenia
			sukcesów w lokalnej przedsiębiorczości.
Jedną trzecią badanych firm charakteryzowała fluktuacja pracowników - zatrudniały one w ostatnich miesiącach i deklarują zatrudnienie w następnych - odpowiednio 28% i 31%. Ważna jest konstatacja, iż firmy planują raczej zatrudnienie pracowników z kwalifikacjami i umiejętnościami - 38% wskazań. Najwięcej ofert pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy adresowanych jest do grup zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy.	Zdiagnozowanie pożądanych przez pracodawców kwalifikacji i kompetencji charakterystycznych dla regionu powiatu wodzisławskiego. Wzmocnienie czynników pozaekonomicznych w zatrudnianiu - w rekrutacji i motywowaniu pracowników. Poszerzenie wiedzy na temat roli usług w gospodarce, ograniczeń wynikających z posiadanego zawodu na rzecz wykorzystania wiedzy merytorycznej - zawodowej do sprzedaży/handlu (np. fryzjer może sprzedawać nożyczki i odżywki do włosów	PUP, organizacje pozarządowe, szkoły, przedsiębiorstwa.	Upublicznienie w mediach społecznościowych konkretnych informacji na temat miejsca pracy, w tym warunków pracy, niezbędnych kwalifikacji lub kompetencji, zarobków i możliwości awansu. Kampanie społeczne promujące nowe oblicze zawodów i wykorzystania wiedzy zawodowej do sektora usług, w tym usług internetowych.

Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Proponowany sposób wdrożenia
	będąc przedstawicielem innej firmy - spoza regionu). Zadbanie o pozycję, o rolę społeczną w ofertach pracy (np. potrzeba menedżera handlowca, przedstawiciela handlowego, a nie sprzedawcy).		
Pracodawcy cenią następujące cechy pracowników: posiadane kwalifikacje 58%, doświadczenie zawodowe - 57%, cechy osobowości - 47%, mniejsze znaczenie ma staż pracy 29% i mobilność zawodowa 12%. Pracodawcy cenią następujące cechy osobowości, jak motywacja do pracy - 52%, zdolność do szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji - 47%, komunikatywność, zdolności manualne i umiejętność dobrej organizacji pracy - 30%.	Zmiana świadomości pracodawców dotycząca roli i znaczenia predyspozycji osobowościowych w aktywizacji zawodowej na rzecz kwalifikacji.	Pracodawcy, PUP, organizacje pracodawców.	Szkolenia dla pracodawców (nt. oceny pracownika przez pryzmat cech osobowościowych).

Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Proponowany sposób wdrożenia
Brak doświadczenia zawodowego i kwalifikacji to główne deklarowane przyczyny niezatrudniania kandydatów - 41% i 42%. Brak przygotowania praktycznego wskazało 33% pracodawców, zbyt duże oczekiwania w stosunku do płacy - 24%, brak odpowiedniego wykształcenia - 22%. Pożądanee cechy pracowników wg badanej młodzieży - wykształcenie i kwalifikacje/kompetencje, cechy osobowości - komunikatywność, punktualność, uczciwość, kultura osobista.			
Rekrutacja odbywa się głównie poprzez ogłoszenie w Internecie - 50%. 44% badanych korzysta z usług PUP, a 40% wykorzystuje polecenie znajomych. Internet jest najpopularniejszym źródłem o rynku pracy i polecenia	Rozbudowa przedstawiania ofert pracy w Internecie (w mediach społecznościowych - jak Facebook, Instagram), polegająca na wskazywaniu konkretnych cech osobowościowych	Pracodawcy, organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe.	Prowadzenie kampanii promujących obecne portale w celu przekazywania wiedzy o ich istnieniu i zastosowaniu. Wykorzystanie mobilnych form mediów społecznościowych -

Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Proponowany sposób wdrożenia
znajomych - wg badanych osób młodych.	potencjalnych kandydatów i uzasadnienie związku cech ze stanowiskiem pracy i rodzajem zadań.		Facebook, Instagram. Stworzenie aplikacji dotyczącej informowania o nowych miejscach pracy w okolicy pobytu/miejsca zamieszkania. Zwiększyć dostępność do informacji o rekrutacji - stworzenie lepszego wizerunku firmy poprzez fotorelacje z pracy, krótkie filmiki dotyczące wykonywania pracy, obowiązków. Na stronach internetowych firm zamieścić wypowiedzi pracowników o ich pracy w firmach, co stanowić będzie polecenie firmy. Wypowiedzi pracowników - element polecenia znajomych, który znajduje się

Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Proponowany sposób wdrożenia
17% badanych pracodawców rozważa podnoszenie kwalifikacji zatrudnionych pracowników.	Pogłębić wiedzę na temat podnoszenia kwalifikacji we współczesnej gospodarce w kontekście rozwoju firm. Zwiększyć poziom wiedzy na temat możliwości dofinansowania szkoleń dla pracowników.	Przedsiębiorcy, PUP.	w sieci internetowej. Kampanie społeczne na temat roli szkoleń w firmie, dofinansowania firm w zakresie kształcenia ustawicznego.
10% badanych pracodawców korzysta ze stażu, środków na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy - 8%. Najbardziej efektywne formy wsparcia to staż - 30%, refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika - 27% i dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika - 23%.	Zwiększenie wiedzy o stażach wśród pracodawców. Skrócenie dystansu między potencjalnym pracownikiem a firmą i zachęcenie potencjalnych pracowników do kontaktu w pracodawcami. Zachęcenie osób bezrobotnych do podjęcia aktywności zawodowej oraz do zdobywania wiedzy i	PUP, pracodawcy, organizacje pracodawców.	Zorganizowanie dni otwartych w firmach dla różnych grup osób - młodzieży uczącej się, bezrobotnych, mieszkańców okolicy. Celem dni otwartych jest poznanie przez ludzi specyfiki firmy, nawiązanie kontaktów pomiędzy pracodawcami i potencjalnymi pracownikami. Ponadto wiedza o firmie może być przez uczestniczących w dniach

Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Proponowany sposób wdrożenia
	informacji na temat warunków zatrudnienia w określonych firmach poprzez podejmowanie praktyk i staży.		otwartych przekazana innym osobom z ich otoczenia. PUP może odegrać w tym procesie rolę instytucji informującej o tego rodzaju inicjatywach potencjalnych uczestników.
57% pracodawców nie posiada pakietu socjalnego zachęcającego młodych do zatrudnienia.	Zwiększenie pakietu socjalnego dla pracowników. W przypadku braku pakietu socjalnego ukazanie innych korzyści z pracy, np. awansu poziomego, możliwości nabycia kompetencji.	Pracodawcy	Kampanie PR przedsiębiorstw na temat społecznej odpowiedzialności biznesu (<i>Corporate Social Responsibility</i>), w szczególności wizerunku firmy prospołecznej, nastawionej na pracownika.

Bibliografia

1. M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, ISP, Warszawa 2012
2. M. Góra, U. Sztanderska, *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*. MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2006
3. E. Drogosz-Zabłocka, *Orientacja i poradnictwo zawodowe jako narzędzie optymalizacji kształcenia zawodowego*, Warszawa 2002
4. *Strategia Rozwoju Powiatu Wodzisławskiego na lata 2015-2025*
5. *Barometr zawodów: prognozowane zapotrzebowanie na zawody. Powiat wodzisławski, prognoza na rok 2017*
6. *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wodzisławskim w 2016 roku*
7. *Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego - badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników*, Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim, 2014
8. *Rynek pracy w województwie śląskim w 2016 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2017
9. *Analiza sytuacji na śląskim rynku pracy: ujęcie przekrojowe lata 2014 - 2017*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2017
10. *Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży. Analiza statystyczna w latach 2012 - I kwartał 2015 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2015
11. *Osoby młode z grupy NEET w województwie śląskim - diagnoza oraz możliwe kierunki wspierania*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2017
12. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017
13. <http://www.slaska.ohp.pl/o-nas>
14. <http://www.powiatwodzislawski.pl/jest-nowa-rada-rynk-u-pracy.html>

15. <http://www.powiatwodzislawski.pl/oswiata/>
16. <http://www.tuwodzislaw.pl/wiadomosci,infokioski-z-ofertami-pracy-w-trzech-punktach,wia5-3273-15517.html>
17. <http://www.pup-wodzislaw.pl/>
18. <http://stat.gov.pl>
19. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends
20. *Realizacja przez Powiat Wodzisławski zadań oświatowych w roku szkolnym 2015/2016*, Wydział Oświaty Starostwa Powiatowego w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski 2016

Spis tabel

Tabela 1. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych w powiecie wodzisławskim w latach 2012 - 2016	12
Tabela 2. Współczynnik obciążenia demograficznego (ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie wodzisławskim w latach 2012 -2016.....	13
Tabela 3. Udział bezrobotnych poniżej 25 i 30 roku życia w bezrobotnych ogółem w podregionach województwa śląskiego - stan na 30 czerwca 2014 i 2017	24
Tabela 4. Udział bezrobotnych poniżej 25 i 30 roku życia w bezrobotnych ogółem w powiatach podregionu rybnickiego - stan na 30 czerwca 2014 i 2017	25
Tabela 5. Bezrobotni do 30 roku życia oraz do 25 roku życia w poszczególnych gminach powiatu (II kw. 2017 r.)	27
Tabela 6. Liczba bezrobotnych kobiet oraz osób bez stażu pracy do 30 roku życia w poszczególnych gminach powiatu (II kw. 2017 r.)	32
Tabela 7. Liczba bezrobotnych kobiet oraz osób bez stażu pracy do 25 roku życia w poszczególnych gminach powiatu (II kw. 2017 r.)	33
Tabela 8. Liczba długotrwale bezrobotnych do 30 roku życia oraz do 25 roku życia w poszczególnych gminach powiatu (II kw. 2017 r.)	34
Tabela 9. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim według sekcji PKD (2016 r.).....	43
Tabela 10. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim według rodzajów działalności PKD 2007 (2016 r.).....	45
Tabela 11. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim według klas wielkości (2016 r.)	45
Tabela 12. Sektor własności badanych przedsiębiorstw [N=100]	46
Tabela 13. Jaki jest profil działalności Państwa przedsiębiorstwa? [N=100]	47
Tabela 14. Zapotrzebowanie badanych pracodawców na pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy [N=31]	51

Tabela 15. Najbardziej istotne cechy charakteryzujące pracowników ze względu na wielkość zatrudnienia badanych przedsiębiorstw [N=100]	58
Tabela 16. Proszę wymienić zawody, dla których nie potraficie Państwo pozyskać pracowników lub w przypadku których istnieją trudności w obsadzeniu wakatów [N=18].....	61
Tabela 17. Proszę ocenić przygotowanie absolwentów wskazanych szkół do wykonywania zawodu [N=100]	62
Tabela 18. Jakiego Pana(i) zdaniem są główne bariery w zatrudnieniu ludzi młodych - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia na lokalnym rynku pracy? Które z nich kiedykolwiek uniemożliwiły Państwa firmie zatrudnienie młodej bezrobotnej osoby?.....	63
Tabela 19. Proszę określić, w jakich instytucjach najczęściej Państwa firma korzystała z pomocy oraz czy w ramach udzielonej pomocy został zatrudniony pracownik [N=100].....	67
Tabela 20. Z których form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy Państwa firma korzystała do tej pory, a które z nich w Państwa opinii w największym stopniu sprzyjają zatrudnianiu ludzi młodych? [N=100]	68
Tabela 21. Tabela rozkładu odpowiedzi w zależności od wielkości przedsiębiorstw, formy własności i lokalizacji	114

Spis rysunków

Rysunek 1. Mapa powiatu wodzisławskiego	9
Rysunek 2. Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu wodzisławskiego.....	11
Rysunek 3. Struktura mieszkańców powiatu pod względem wieku	12
Rysunek 4. Liczba bezrobotnych w powiecie wodzisławskim w latach 2012-2016	14
Rysunek 5. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie wodzisławskim na tle województwa i kraju	16
Rysunek 6. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz spadek bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wodzisławskiego	17
Rysunek 7. Liczba bezrobotnych ogółem, bezrobotnych kobiet i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu powiatu wodzisławskiego	18
Rysunek 8. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie śląskim ze względu na wiek w 2016 roku	19
Rysunek 9. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie śląskim ze względu na wykształcenie w 2016 roku.....	20
Rysunek 10. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie śląskim ze względu na staż pracy w 2016 roku	21
Rysunek 11. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie śląskim ze względu na czas pozostawania bez pracy w 2016 roku	21
Rysunek 12. Liczba pomiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim w latach 2012-2016	40
Rysunek 13. Liczba podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu w 2016 roku	41
Rysunek 14. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa przedsiębiorstwo? [N=100]	48
Rysunek 15. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników? [N=100].....	49

Rysunek 16. Jeżeli tak, to dlaczego zamierzają Państwo poszukiwać nowych pracowników? [N=31].....	50
Rysunek 17. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zwalniać pracowników? [N=100]	53
Rysunek 18. W jaki sposób zwykle rekrutują Państwo pracowników? [N=100] .	55
Rysunek 19. W jaki sposób prowadzą Państwo rekrutacje na wolne stanowisko pracy? [N=100]	56
Rysunek 20. Jakie cechy charakteryzujące pracowników są dla Państwa najbardziej istotne i decydujące przy wyborze pracownika? [N=100]	57
Rysunek 21. Jakie miękkie umiejętności (cechy osobowości) powinien posiadać kandydat na stanowisko, gdyby poszukiwali go Państwo? [N=100]	59
Rysunek 22. Jakie są najczęstsze przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji? [N=100]	60
Rysunek 23. Jakimi dodatkowymi elementami (pakiet socjalny) zachęcają Państwo do zatrudnienia młodych ludzi?.....	64
Rysunek 24. Do których z wymienionych instytucji Pana(i) zdaniem mogą zwrócić się o pomoc pracodawcy zamierzający zatrudnić bezrobotne osoby młode - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia? [N=100].....	65
Rysunek 25. Proszę wskazać, w jakich źródłach poszukują Państwo informacji o możliwych formach wsparcia w zatrudnianiu osób młodych? [N=100]	67
Rysunek 26. Czy oczekują Państwo innych, dodatkowych form wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy lub innych instytucji rynku pracy w kontekście pomocy w zatrudnianiu ludzi młodych? [N=100].....	69

Aneks

Tabela 21. Tabela rozkładu odpowiedzi w zależności od wielkości przedsiębiorstw, formy własności i lokalizacji

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
1. Gdzie zlokalizowane jest Państwa przedsiębiorstwo	Gmina Godów	8%	12%	3%	11%	0%	9%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Gmina Gorzyce	13%	12%	13%	22%	0%	12%	18%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Gmina Lubomia	4%	0%	8%	11%	0%	2%	18%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Gmina Marklowice	3%	0%	8%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
	Gmina Mszana	5%	2%	8%	11%	0%	3%	18%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
	Miasto Pszów	7%	12%	3%	0%	0%	7%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
	Miasto Radlin	11%	20%	3%	0%	0%	11%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
	Miasto Rydułtowy	12%	16%	8%	11%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
	Miasto Wodzisław Śląski	37%	26%	49%	33%	100%	38%	27%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
2. Jaki jest profil działalności Państwa przedsiębiorstwa?	Budownictwo (F)	22%	28%	18%	11%	0%	24%	9%	13%	23%	0%	67%	0%	0%	45%	42%	16%
	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	3%	2%	5%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	5%
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	5%	4%	8%	0%	0%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	9%	17%	3%
	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	1%	0%	3%	0%	0%	0%	9%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	4%	2%	8%	0%	0%	2%	18%	0%	8%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	5%
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	2%	0%	5%	0%	0%	1%	9%	0%	0%	0%	0%	40%	0%	0%	0%	0%
	Edukacja (P)	4%	4%	5%	0%	0%	2%	18%	0%	0%	25%	0%	0%	14%	0%	0%	5%
	Górnictwo i wydobywanie (B)	2%	0%	0%	11%	50%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	3%
	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)	20%	30%	10%	11%	0%	22%	0%	25%	46%	25%	0%	0%	29%	36%	8%	11%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	5%	4%	3%	22%	0%	3%	18%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	8%
	Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)	5%	8%	0%	11%	0%	4%	9%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	8%
	Przetwórstwo przemysłowe (C)	19%	12%	26%	22%	50%	20%	9%	38%	8%	25%	33%	40%	14%	0%	0%	27%
	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Transport i gospodarka magazynowa (H)	5%	6%	5%	0%	0%	6%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	29%	0%	0%	5%
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
3. Proszę wskazać,	Prywatna	89%	98%	82%	78%	50%	100%	0%	100%	85%	50%	100%	60%	86%	91%	100%	92%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
7. Liczba zatrudnionych ogółem (obecnie)	1 pracownik	13%	26%	0%	0%	0%	15%	0%	13%	15%	0%	0%	0%	43%	36%	17%	3%
	2-5 pracowników	25%	50%	0%	0%	0%	28%	0%	25%	31%	0%	0%	20%	29%	36%	25%	24%
	6-9 pracowników	12%	24%	0%	0%	0%	12%	9%	38%	0%	0%	0%	0%	14%	18%	25%	8%
	10-20 pracowników	25%	0%	64%	0%	0%	24%	36%	0%	31%	25%	33%	60%	0%	9%	25%	32%
	21 i więcej pracowników	24%	0%	36%	89%	100%	20%	55%	25%	23%	75%	67%	20%	14%	0%	8%	30%
	Odmowa	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
7. Liczba zatrudnionych ogółem (rok temu)	1 pracownik	16%	32%	0%	0%	0%	18%	0%	25%	23%	0%	0%	0%	33%	40%	18%	5%
	2-5 pracowników	15%	23%	8%	0%	0%	16%	0%	0%	8%	0%	0%	25%	33%	20%	18%	16%
	6-9 pracowników	14%	19%	11%	0%	0%	15%	0%	38%	8%	0%	0%	0%	17%	0%	27%	14%
	10-20 pracowników	18%	4%	39%	0%	0%	14%	45%	0%	23%	25%	33%	50%	0%	20%	18%	16%
	21 i więcej pracowników	25%	0%	37%	89%	100%	21%	55%	25%	23%	75%	67%	25%	17%	0%	9%	30%
	Odmowa	14%	21%	5%	11%	0%	15%	0%	13%	15%	0%	0%	0%	0%	20%	9%	19%
7. W tym liczba zatrudnionych w wieku do 25 roku życia (obecnie)	1 pracownik	12%	22%	9%	0%	0%	13%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	33%	7%
	2-5 pracowników	31%	44%	36%	0%	0%	33%	17%	50%	29%	0%	0%	0%	100%	33%	33%	30%
	6-9 pracowników	6%	0%	14%	0%	0%	7%	0%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%
	10-20 pracowników	24%	0%	36%	44%	0%	20%	50%	25%	14%	0%	100%	50%	0%	0%	33%	22%
	21 i więcej pracowników	8%	0%	0%	33%	50%	7%	17%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	0%	0%	7%
	Brak danych	4%	0%	0%	11%	50%	2%	17%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
	Odmowa	27%	56%	14%	11%	0%	31%	0%	25%	29%	0%	0%	0%	0%	67%	33%	30%
7. W tym liczba zatrudnionych w wieku do 25 roku życia (rok temu)	1 pracownik	13%	18%	15%	0%	0%	14%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	33%	8%
	2-5 pracowników	32%	41%	40%	0%	0%	33%	20%	50%	43%	0%	0%	0%	100%	0%	33%	29%
	6-9 pracowników	4%	0%	10%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	10-20 pracowników	23%	0%	35%	50%	0%	19%	60%	25%	14%	0%	100%	50%	0%	0%	33%	21%
	21 i więcej pracowników	6%	0%	0%	25%	50%	7%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	0%	0%	4%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
	Brak danych	4%	0%	0%	13%	50%	2%	20%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
	Odmowa	30%	59%	15%	13%	0%	33%	0%	25%	29%	0%	0%	0%	0%	100%	33%	33%
7. W tym liczba zatrudnionych w wieku do 30 roku życia (obecnie)	1 pracownik	33%	52%	30%	0%	0%	37%	11%	75%	57%	33%	0%	0%	133%	20%	100%	11%
	2-5 pracowników	26%	35%	30%	0%	0%	29%	11%	50%	14%	0%	33%	50%	33%	20%	50%	21%
	6-9 pracowników	8%	13%	7%	0%	0%	10%	0%	0%	14%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	11%
	10-20 pracowników	21%	9%	41%	0%	0%	15%	56%	0%	14%	67%	0%	25%	33%	40%	0%	21%
	21 i więcej pracowników	18%	0%	11%	78%	50%	17%	22%	25%	14%	33%	67%	25%	0%	0%	25%	14%
	Odmowa	3%	0%	0%	11%	50%	2%	11%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
	Odmowa	23%	43%	11%	11%	0%	27%	0%	25%	29%	0%	0%	0%	0%	40%	25%	29%
	Odmowa	23%	43%	11%	11%	0%	27%	0%	25%	29%	0%	0%	0%	0%	40%	25%	29%
7. W tym liczba zatrudnionych w wieku do 30 roku życia (rok temu)	1 pracownik	23%	42%	16%	0%	0%	25%	11%	17%	43%	0%	0%	0%	100%	20%	100%	7%
	2-5 pracowników	30%	42%	32%	0%	0%	33%	11%	67%	14%	0%	0%	67%	33%	20%	50%	26%
	6-9 pracowników	8%	8%	12%	0%	0%	10%	0%	0%	29%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	7%
	10-20 pracowników	17%	8%	32%	0%	0%	10%	56%	0%	0%	67%	0%	0%	33%	40%	0%	19%
	21 i więcej pracowników	18%	0%	12%	78%	50%	18%	22%	17%	14%	33%	100%	33%	0%	0%	25%	15%
	Brak danych	3%	0%	0%	11%	50%	2%	11%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
	Odmowa	23%	42%	12%	11%	0%	27%	0%	17%	29%	0%	0%	0%	0%	40%	25%	30%
	Odmowa	23%	42%	12%	11%	0%	27%	0%	17%	29%	0%	0%	0%	0%	40%	25%	30%
7. W tym liczba zatrudnionych w wieku powyżej 50 roku życia (obecnie)	1 pracownik	17%	44%	8%	0%	0%	20%	0%	20%	0%	0%	100%	33%	100%	150%	0%	9%
	2-5 pracowników	43%	38%	62%	11%	0%	43%	44%	60%	14%	0%	0%	100%	100%	0%	75%	39%
	6-9 pracowników	6%	0%	12%	0%	0%	5%	11%	0%	14%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	4%
	10-20 pracowników	6%	0%	4%	22%	0%	7%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%
	21 i więcej pracowników	15%	0%	12%	44%	50%	11%	33%	0%	29%	100%	0%	0%	0%	0%	13%	9%
	Brak danych	4%	0%	0%	11%	50%	2%	11%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
	Odmowa	26%	63%	12%	11%	0%	32%	0%	20%	29%	0%	0%	0%	0%	100%	13%	35%
7. W tym liczba	1 pracownik	22%	47%	17%	0%	0%	27%	0%	50%	0%	0%	100%	33%	100%	150%	0%	14%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
zatrudnionych w wieku powyżej 50 roku życia (rok temu)	2-5 pracowników	40%	33%	58%	11%	0%	39%	44%	50%	14%	0%	0%	100%	100%	0%	71%	36%
	6-9 pracowników	6%	0%	13%	0%	0%	5%	11%	0%	14%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	5%
	10-20 pracowników	6%	0%	4%	22%	0%	7%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%
	21 i więcej pracowników	16%	0%	13%	44%	50%	12%	33%	0%	29%	100%	0%	0%	0%	0%	14%	9%
	Brak danych	4%	0%	0%	11%	50%	2%	11%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
	Odmowa	28%	67%	13%	11%	0%	34%	0%	25%	29%	0%	0%	0%	0%	100%	14%	36%
7. W tym liczba zatrudnionych niepełnosprawnych (obecnie)	1 pracownik	10%	0%	40%	0%	0%	10%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%	0%	9%
	2-5 pracowników	10%	0%	40%	0%	0%	10%	0%	0%	25%	0%	-	-	-	0%	0%	9%
	6-9 pracowników	5%	0%	0%	25%	0%	5%	0%	0%	0%	100%	-	-	-	0%	0%	0%
	10-20 pracowników	10%	0%	0%	25%	50%	10%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%	50%	9%
	21 i więcej pracowników	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%	0%	0%
	Brak danych	10%	0%	0%	25%	50%	5%	100%	0%	25%	0%	-	-	-	0%	0%	9%
	Odmowa	67%	100%	60%	25%	0%	70%	0%	100%	50%	0%	-	-	-	100%	50%	73%
7. W tym liczba zatrudnionych niepełnosprawnych (rok temu)	1 pracownik	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%	0%	0%
	2-5 pracowników	10%	0%	40%	0%	0%	11%	0%	0%	25%	0%	-	-	-	0%	0%	10%
	6-9 pracowników	10%	0%	0%	50%	0%	11%	0%	0%	0%	100%	-	-	-	0%	50%	0%
	10-20 pracowników	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%	0%	0%
	21 i więcej pracowników	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%	0%	0%
	Brak danych	10%	0%	0%	25%	100%	5%	100%	0%	25%	0%	-	-	-	0%	0%	10%
	Odmowa	70%	100%	60%	25%	0%	74%	0%	100%	50%	0%	-	-	-	100%	50%	80%
7. W tym liczba zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (obecnie)	1 pracownik	16%	40%	0%	0%	0%	19%	0%	14%	18%	0%	0%	0%	100%	83%	20%	3%
	2-5 pracowników	19%	43%	3%	0%	0%	20%	9%	29%	18%	0%	0%	40%	67%	33%	20%	11%
	6-9 pracowników	16%	29%	10%	0%	0%	16%	18%	29%	9%	0%	0%	40%	0%	33%	30%	11%
	10-20 pracowników	24%	0%	51%	0%	0%	24%	18%	14%	27%	25%	33%	0%	0%	0%	30%	31%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
8. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników?	Zdecydowanie tak	13%	14%	10%	22%	0%	13%	9%	25%	8%	25%	0%	0%	0%	9%	33%	11%
	Raczej tak	18%	16%	23%	0%	50%	18%	18%	25%	23%	0%	33%	20%	14%	9%	25%	16%
	Raczej nie	55%	60%	49%	67%	0%	58%	27%	38%	69%	0%	67%	40%	86%	55%	33%	62%
	Zdecydowanie nie	14%	10%	18%	11%	50%	10%	45%	13%	0%	75%	0%	40%	0%	27%	8%	11%
9. Jeżeli tak, to dla czego zamierzają Państwo poszukiwać nowych pracowników?	Wzrosła/wzrośnie sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług	29%	33%	31%	0%	0%	32%	0%	25%	25%	0%	0%	100%	0%	0%	57%	20%
	Rozbudowaliśmy/rozbudujemy firmę	29%	33%	23%	0%	100%	29%	33%	75%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	50%
	Zakupiliśmy/zakupimy nowe maszyny i urządzenia	3%	0%	8%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
	Zaczęliśmy/będziemy stosować nowe technologie	3%	0%	0%	0%	100%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
	Wynika to z konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, przechodzenie na renty/emerytury	6%	0%	8%	50%	0%	4%	33%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	0%
	Brakuje nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	39%	33%	46%	50%	0%	39%	33%	0%	50%	100%	100%	0%	0%	100%	29%	40%
	Inne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
10. Proszę	Bez znaczenia	3%	7%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
	Operator żurawia jezdniowego	3%	7%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
	Opiekunka dziecięca	3%	7%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
	Pielęgniarka	3%	0%	8%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	3%	7%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Pracownicy biurowi	6%	7%	0%	0%	100%	4%	33%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
	Projektant/architekt systemów teleinformatycznych	3%	7%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	0%
	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	3%	7%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%
	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	3%	7%	0%	0%	0%	4%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Rzeźnik-wędliniarz	3%	0%	0%	50%	0%	4%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Specjalista do spraw marketingu i handlu	3%	0%	8%	0%	0%	0%	33%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Specjalista kontroli jakości	3%	0%	8%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
	Sprzedawca	6%	13%	0%	0%	0%	7%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%
	Ślusarz	3%	0%	8%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
	Technik automatyk	3%	7%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	0%
	Technik handlowiec	3%	0%	8%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%
11. Jakie cechy charakteryzujące	Staż pracy	29%	34%	23%	22%	50%	27%	45%	0%	31%	0%	0%	60%	86%	45%	8%	27%
	Posiadane kwalifikacje	58%	54%	62%	67%	50%	56%	73%	25%	54%	100%	67%	40%	71%	36%	83%	59%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
pracowników są dla Państwa najbardziej istotne i decydujące przy wyborze pracownika?	Doświadczenie zawodowe	57%	48%	69%	56%	50%	57%	55%	50%	69%	50%	33%	60%	71%	18%	58%	65%
	Cechy osobowości	40%	42%	41%	22%	50%	42%	27%	63%	54%	0%	33%	80%	14%	0%	17%	54%
	Płeć	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Wiek do 30 roku życia	8%	8%	3%	22%	50%	7%	18%	0%	0%	0%	0%	0%	29%	9%	0%	14%
	Wiek do 25 roku życia	5%	4%	3%	11%	50%	4%	9%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	8%
	Wiek powyżej 50 roku życia	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Mobilność zawodowa	12%	12%	13%	0%	50%	12%	9%	0%	15%	0%	0%	20%	0%	0%	17%	19%
	Mobilność terenowa	7%	6%	8%	11%	0%	8%	0%	13%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	11%
	Wykształcenie	4%	2%	5%	0%	50%	3%	9%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	Inne	3%	4%	3%	0%	0%	2%	9%	0%	8%	0%	0%	20%	14%	0%	0%	0%
12. Jakie miękkie umiejętności (cechy osobowości) powinien posiadać kandydat na stanowisko, gdyby poszukiwali go Państwo	Zdolność szybkiego uczenia się/chęć podnoszenia kwalifikacji	47%	44%	49%	67%	0%	49%	27%	38%	38%	25%	67%	80%	71%	18%	67%	46%
	Oporność na stres	26%	24%	21%	56%	50%	25%	36%	13%	8%	50%	33%	60%	43%	36%	33%	19%
	Komunikatywność	38%	40%	41%	11%	50%	37%	45%	25%	15%	0%	33%	60%	71%	18%	58%	43%
	Zdolności manualne	36%	38%	33%	44%	0%	36%	36%	50%	38%	25%	0%	40%	43%	9%	75%	30%
	Motywacja do pracy	52%	48%	62%	22%	100%	52%	55%	50%	54%	50%	33%	60%	29%	36%	50%	62%
	Myślenie analityczne i syntetyczne	22%	18%	23%	44%	0%	22%	18%	50%	23%	0%	33%	20%	14%	0%	25%	24%
	Dyspozycyjność	28%	24%	28%	33%	100%	30%	9%	13%	54%	0%	33%	20%	29%	0%	0%	43%
	Umiejętność dobrej organizacji pracy	33%	28%	41%	22%	50%	31%	45%	13%	62%	0%	33%	0%	29%	0%	17%	51%
	Wysoki poziom kultury osobistej	10%	12%	10%	0%	0%	9%	18%	13%	8%	0%	0%	0%	29%	18%	0%	11%
	Kreatywność, innowacyjność, pomysłowość	12%	12%	13%	11%	0%	11%	18%	25%	15%	0%	0%	20%	14%	0%	0%	16%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
	Znajomość branży	13%	14%	13%	11%	0%	13%	9%	25%	38%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	14%
	Odpowiedzialność profesjonalizm i	16%	16%	18%	11%	0%	16%	18%	0%	46%	0%	0%	0%	0%	9%	8%	22%
	Inne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
13. Jakie są najczęstsze przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji?	Brak odpowiednich kwalifikacji	42%	38%	46%	44%	50%	39%	64%	0%	38%	50%	0%	60%	86%	36%	42%	46%
	Brak doświadczenia zawodowego	41%	32%	56%	22%	50%	42%	36%	25%	54%	25%	100%	0%	14%	27%	42%	51%
	Brak odpowiedniego wykształcenia	22%	8%	36%	33%	50%	17%	64%	13%	31%	50%	33%	20%	14%	9%	8%	27%
	Brak przygotowania praktycznego	33%	32%	36%	22%	50%	33%	36%	25%	62%	0%	0%	0%	0%	18%	33%	46%
	Zbyt duże oczekiwania w stosunku do płacy	24%	24%	21%	33%	50%	22%	36%	13%	8%	25%	0%	100%	57%	9%	8%	27%
	Brak kompetencji psychospołecznych (np. praca w zespole, terminowość, dyscyplina)	16%	16%	13%	33%	0%	16%	18%	25%	23%	25%	0%	0%	29%	18%	8%	14%
	Nieustabilizowana sytuacja życiowa	7%	8%	3%	11%	50%	7%	9%	13%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	14%
	Wiek do 25 roku życia	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Wiek do 30 roku życia	2%	2%	0%	11%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
	Wiek powyżej 50 roku życia	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Brak dyspozycyjności	6%	6%	8%	0%	0%	7%	0%	0%	23%	0%	0%	0%	14%	0%	0%	5%
	Inne	4%	4%	5%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	3%
14. Proszę wymienić zawody,	Nie odczuwamy jakichkolwiek braków	78%	84%	72%	67%	100%	78%	82%	88%	69%	75%	100%	100%	100%	91%	58%	73%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
dla których nie potraficie Państwo pozyskać pracowników lub w przypadku których istnieją trudności w obsadzeniu wakatów - pracowników w jakich zawodach brakuje na lokalnym rynku pracy z punktu widzenia Państwa firmy?	Asystent do spraw księgowości	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Asystentka stomatologiczna	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Blacharz	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Cieśla	2%	0%	5%	0%	0%	2%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Dekarz	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Elektryk	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Fryzjer	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Górnik eksploatacji podziemnej	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Opiekunka dziecięca	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Piekarz	1%	0%	0%	11%	0%	0%	9%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Pielęgniarka	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Rozbieracz-wykrawacz	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Rzeźnik-wędliniarz	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Sprzedawca	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	0%
	Ślusarz	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Lakiernik samochodowy	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Doradca podatkowy	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Instruktor sportu	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Zbrojarz	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15. W jaki sposób zwykle rekrutują Państwo	Zamieszczamy ogłoszenia w prasie	14%	14%	13%	22%	0%	13%	18%	13%	15%	50%	0%	40%	0%	36%	0%	8%
	Zamieszczamy ogłoszenia w	50%	42%	56%	78%	0%	52%	36%	63%	62%	50%	67%	40%	57%	36%	58%	43%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
pracowników?	Interne																
	Korzystamy z usług Powiatowego Urzędu Pracy	44%	30%	56%	67%	50%	40%	73%	38%	23%	75%	0%	40%	29%	36%	67%	51%
	Korzystamy z polecenia pracowników/rodziny/znajomych	40%	46%	38%	11%	50%	43%	18%	75%	62%	0%	33%	40%	14%	0%	42%	46%
	Zamieszczamy ogłoszenia w miejscach ogólnodostępnych, np. na witrynie, tablicach ogłoszeniowych	14%	10%	18%	22%	0%	15%	9%	13%	15%	0%	33%	20%	14%	0%	0%	22%
	Korzystamy z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy	2%	0%	3%	11%	0%	1%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
	Pracownicy sami się do nas zgłaszają	17%	16%	18%	22%	0%	13%	45%	0%	31%	25%	0%	40%	14%	0%	8%	22%
	W inny sposób	3%	4%	0%	0%	50%	3%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	3%
16. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zwalniać pracowników?	Zdecydowanie tak	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Raczej nie	54%	48%	59%	67%	50%	54%	55%	25%	54%	50%	100%	20%	57%	55%	50%	62%
	Zdecydowanie nie	45%	52%	41%	22%	50%	45%	45%	75%	46%	50%	0%	80%	43%	45%	42%	38%
17. Jakie są bezpośrednie przyczyny planowanych zwolnień pracowników?	Spadek popytu na dobra i usługi	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Zła sytuacja finansowa firmy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Restrukturyzacja przedsiębiorstwa	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Sezonowość produkcji i usług	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Wzrost kosztów pracy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
	Zawód/zajmowane stanowisko pracy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Wiek do 25 roku życia	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Wiek do 30 roku życia	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Wiek powyżej 50 roku życia	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Inne	100%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
	Żadne z powyższych	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
18. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zwolnić osoby młode? Jeśli tak, proszę podać ich liczbę.	Czy będą to osoby do 25 roku życia? - tak	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Czy będą to osoby do 25 roku życia? - nie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Czy będą to osoby do 25 roku życia? - trudno powiedzieć	100%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
	Czy będą to osoby do 30 roku życia? - tak	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Czy będą to osoby do 30 roku życia? - nie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Czy będą to osoby do 30 roku życia? - trudno powiedzieć	100%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
19. W jakim zakresie rozważacie Państwo podnoszenie kwalifikacji zatrudnionych pracowników?	W zakresie finansów	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	W zakresie handlu	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Szkolenie informatyczne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Kursy magazynowe	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	W zakresie transportu	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	W zakresie obsługi sprzętu ciężkiego	4%	0%	8%	11%	0%	4%	0%	0%	8%	0%	33%	0%	0%	0%	8%	3%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Markłowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
Proszę także wskazać zawody i liczbę pracowników, których zamierzają Państwo objąć szkoleniem	W zakresie prac biurowych	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	W zakresie budownictwa	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	W zakresie spawalnictwa	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	W zakresie usług	3%	4%	3%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	3%
	Inne	10%	4%	15%	22%	0%	7%	36%	0%	8%	25%	33%	0%	14%	0%	8%	14%
	Nie wiem, trudno powiedzieć	26%	24%	31%	11%	50%	28%	9%	50%	31%	0%	0%	20%	14%	36%	17%	27%
	Nie jesteśmy zainteresowani szkoleniem pracowników	57%	68%	44%	56%	50%	57%	55%	50%	54%	75%	33%	80%	71%	64%	50%	54%
20. Proszę ocenić przygotowanie dostępnych na lokalnym rynku pracy absolwentów wskazanych szkół do wykonywania zawodu w skali 1-5, gdzie 1 - oznacza najniższy poziom przygotowania, a 5 - najwyższy - szkoły zawodowe	1 - bardzo niski poziom	2%	4%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	8%	0%
	2 - niski poziom	7%	10%	5%	0%	0%	8%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	27%	25%	0%
	3 - przeciętny poziom	31%	36%	23%	33%	50%	30%	36%	25%	23%	0%	33%	0%	43%	27%	42%	38%
	4 - wysoki poziom	36%	30%	41%	56%	0%	37%	27%	38%	31%	50%	33%	20%	43%	9%	25%	49%
	5 - bardzo wysoki poziom	24%	20%	31%	11%	50%	22%	36%	25%	46%	50%	33%	80%	14%	27%	0%	14%
20. Proszę ocenić przygotowanie dostępnych na	1 - bardzo niski poziom	2%	4%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	8%	0%
	2 - niski poziom	6%	8%	5%	0%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	18%	33%	0%
	3 - przeciętny poziom	17%	20%	13%	22%	0%	19%	0%	13%	23%	0%	0%	0%	43%	18%	33%	11%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
lokalnym rynku pracy absolwentów wskazanych szkół do wykonywania zawodu w skali 1-5, gdzie 1 - oznacza najniższy poziom przygotowania, a 5 - najwyższy - technika	4 - wysoki poziom	51%	46%	54%	67%	50%	47%	82%	50%	62%	50%	67%	40%	43%	18%	17%	70%
	5 - bardzo wysoki poziom	24%	22%	28%	11%	50%	25%	18%	38%	15%	50%	33%	60%	14%	36%	8%	19%
20. Proszę ocenić przygotowanie dostępnych na lokalnym rynku pracy absolwentów wskazanych szkół do wykonywania zawodu w skali 1-5, gdzie 1 - oznacza najniższy poziom przygotowania, a 5 - najwyższy - szkoły wyższe	1 - bardzo niski poziom	3%	2%	3%	11%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	17%	0%
	2 - niski poziom	16%	26%	5%	11%	0%	18%	0%	13%	15%	25%	0%	0%	43%	18%	50%	3%
	3 - przeciętny poziom	31%	40%	26%	11%	0%	33%	18%	63%	54%	0%	0%	0%	29%	27%	25%	30%
	4 - wysoki poziom	37%	26%	46%	56%	50%	37%	36%	25%	31%	0%	67%	80%	29%	27%	8%	51%
	5 - bardzo wysoki poziom	13%	6%	21%	11%	50%	9%	45%	0%	0%	75%	33%	20%	0%	18%	0%	16%
21. Jakiej wiedzy	Brak doświadczenia	10%	8%	13%	11%	0%	11%	0%	13%	23%	0%	33%	0%	0%	0%	17%	8%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
zawodowej (umiejętności, uprawnień) brakuje absolwentom szkół?	Brak przygotowania praktycznego	7%	10%	5%	0%	0%	8%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	42%	3%
	Kursów	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Słabe przygotowanie praktyczne	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Wiedzy praktycznej	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Spawania	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Wiedzy technicznej, praktycznej	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Znajomości aktualnych przepisów podatkowych	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Odporności fizycznej i psychicznej	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Uprawnień	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Wiedzy	1%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Nie odczuwam takich braków	79%	80%	74%	89%	100%	76%	100%	88%	69%	100%	67%	100%	100%	100%	33%	81%
22. Jakie Pana(i) zdaniem są główne bariery w zatrudnieniu ludzi młodych - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia na lokalnym rynku pracy?	Brak wykształcenia kierunkowego	31%	32%	33%	22%	0%	30%	36%	25%	23%	50%	0%	40%	71%	36%	17%	30%
	Brak odpowiednich umiejętności zawodowych/kwalifikacji	4%	4%	5%	0%	0%	4%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	3%
	Brak predyspozycji osobowych (cech osobowości) do pracy na oferowanym stanowisku	22%	18%	23%	33%	50%	22%	18%	25%	38%	0%	0%	0%	14%	9%	17%	30%
	Brak doświadczenia zawodowego	47%	40%	51%	67%	50%	51%	18%	38%	62%	0%	67%	20%	43%	27%	42%	59%
	Niechęć do podjęcia zatrudnienia	35%	30%	33%	67%	50%	35%	36%	38%	31%	50%	33%	80%	29%	27%	17%	38%
	Brak umiejętności uczenia się	19%	18%	23%	11%	0%	19%	18%	0%	31%	0%	0%	20%	14%	27%	8%	24%
	Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	22%	28%	21%	0%	0%	20%	36%	0%	23%	0%	0%	80%	43%	36%	25%	14%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
	Brak wsparcia ze strony instytucji rynku pracy	8%	8%	8%	11%	0%	8%	10%	0%	25%	0%	33%	20%	0%	0%	8%	6%
	Inne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Nie napotkaliśmy na żadne bariery	10%	15%	8%	0%	0%	10%	10%	29%	17%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%
	Nie wiem, trudno powiedzieć	10%	13%	8%	11%	0%	12%	0%	29%	0%	0%	0%	20%	0%	9%	33%	6%
24. Do których z wymienionych instytucji Pana(i) zdaniem mogą zwrócić się o pomoc pracodawcy zamierzający zatrudnić bezrobotne osoby młode - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia?	Powiatowy Urząd Pracy	87%	90%	92%	67%	0%	87%	91%	100%	85%	100%	100%	80%	71%	82%	100%	84%
	Wojewódzki Urząd Pracy	29%	24%	31%	44%	50%	28%	36%	13%	38%	0%	0%	40%	43%	0%	25%	41%
	Ochotnicze Hufce Pracy	23%	28%	15%	22%	50%	21%	36%	38%	23%	25%	0%	60%	29%	9%	25%	19%
	Agencje zatrudnienia	29%	32%	23%	44%	0%	29%	27%	38%	31%	0%	0%	40%	29%	36%	50%	22%
	Instytucje szkoleniowe	13%	12%	13%	22%	0%	12%	18%	13%	31%	0%	0%	0%	14%	9%	17%	11%
	Szkoły wyższe	8%	6%	13%	0%	0%	8%	9%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	9%	8%	14%
	Szkoły zawodowe	11%	8%	13%	11%	50%	11%	9%	0%	31%	25%	0%	0%	14%	0%	8%	11%
	Inne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
25. Proszę określić, w jakich wymienionych wcześniej instytucjach najczęściej Państwa firma korzystała z	Powiatowy Urząd Pracy - Korzystaliśmy najczęściej	29%	18%	36%	56%	50%	27%	45%	38%	31%	0%	33%	20%	57%	0%	33%	32%
	Powiatowy Urząd Pracy - Zatrudniono pracownika	31%	11%	43%	20%	100%	25%	60%	33%	75%	-	0%	0%	0%	-	25%	33%
	Wojewódzki Urząd Pracy - Korzystaliśmy najczęściej	2%	0%	3%	11%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
	Wojewódzki Urząd Pracy - Zatrudniono pracownika	50%	-	100%	0%	-	50%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
pomocy oraz czy w ramach udzielonej pomocy został zatrudniony pracownik	Ochotnicze Hufce Pracy - Korzystaliśmy najczęściej	2%	0%	3%	11%	0%	2%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Ochotnicze Hufce Pracy - Zatrudniono pracownika	0%	-	0%	0%	-	0%	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	0%
	Agencje zatrudnienia - Korzystaliśmy najczęściej	4%	0%	3%	22%	50%	3%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	11%
	Agencje zatrudnienia - Zatrudniono pracownika	50%	-	100%	50%	0%	67%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	50%
	Instytucje szkoleniowe - Korzystaliśmy najczęściej	2%	2%	3%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	0%	0%	3%
	Instytucje szkoleniowe - Zatrudniono pracownika	0%	0%	0%	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	0%	-	-	0%
	Szkoły wyższe - Korzystaliśmy najczęściej	3%	0%	0%	11%	100%	2%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	Szkoły wyższe - Zatrudniono pracownika	33%	-	-	100%	0%	50%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	33%
	Szkoły zawodowe - Korzystaliśmy najczęściej	5%	4%	3%	11%	50%	6%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	29%	0%	0%	5%
	Szkoły zawodowe - Zatrudniono pracownika	20%	0%	0%	100%	0%	20%	-	-	100%	-	-	-	0%	-	-	0%
	Inne - Korzystaliśmy najczęściej	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Inne - Zatrudniono pracownika	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
26. Proszę wskazać, w jakich źródłach poszukują Państwo informacji o możliwych	Media lokalne	14%	16%	10%	22%	0%	15%	9%	38%	23%	0%	33%	20%	0%	18%	0%	11%
	Internet	48%	52%	44%	56%	0%	48%	45%	50%	54%	25%	67%	40%	57%	55%	58%	41%
	Powiatowy Urząd Pracy	41%	28%	51%	67%	50%	38%	64%	50%	38%	100%	0%	40%	29%	36%	50%	38%
	Pracownicy/znajomi	41%	48%	31%	56%	0%	44%	18%	63%	69%	25%	33%	20%	14%	0%	75%	38%
	Inni pracodawcy	7%	6%	3%	22%	50%	6%	18%	13%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	11%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
formach wsparcia w zatrudnianiu osób młodych?	Agencje zatrudnienia	3%	2%	5%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	Biura karier	1%	0%	0%	11%	0%	0%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Targi pracy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Inne źródło	2%	2%	0%	0%	50%	2%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Nigdy nie słyszałem(am) o formach wsparcia w żadnym z powyższych źródeł	7%	4%	13%	0%	0%	7%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	16%
27. W jaki sposób prowadzą Państwo rekrutację na wolne stanowisko pracy?	CV (życiorys) i rozmowa	89%	86%	90%	100%	100%	88%	100%	100%	54%	100%	100%	100%	100%	100%	83%	92%
	E-mail	5%	2%	3%	22%	50%	4%	9%	13%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	Skierowanie z PUP	13%	4%	18%	44%	0%	13%	9%	13%	23%	50%	0%	0%	0%	0%	25%	11%
	Sprawdzenie posiadanych umiejętności kandydata (próbki pracy)	35%	38%	36%	22%	0%	37%	18%	25%	54%	0%	67%	0%	29%	9%	42%	43%
	Inne	2%	4%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
28. Z których form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy Państwa firma korzystała do tej pory, a które z nich w Państwa opinii w największym stopniu sprzyjają zatrudnianiu ludzi	Staż - Korzystaliśmy	10%	2%	13%	33%	50%	9%	18%	13%	15%	25%	0%	0%	0%	0%	17%	11%
	Staż - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	30%	26%	36%	33%	0%	31%	18%	13%	38%	25%	33%	20%	0%	0%	58%	38%
	Dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika - Korzystaliśmy	5%	0%	5%	22%	50%	4%	9%	0%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	Dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	23%	14%	36%	22%	0%	24%	18%	0%	46%	0%	33%	20%	0%	0%	33%	30%
	Refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (wyposażenia i wyposażenia) - Korzystaliśmy	4%	2%	3%	22%	0%	3%	9%	13%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
młodych?	Refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (wyposażenia i doposażenia) - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	21%	16%	33%	0%	0%	21%	18%	13%	15%	0%	33%	0%	0%	0%	33%	35%
	Refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (składki na ubezpieczenie społeczne) - Korzystaliśmy	5%	0%	8%	22%	0%	4%	9%	0%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	Refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (składki na ubezpieczenie społeczne) - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	27%	20%	38%	22%	0%	28%	18%	13%	46%	0%	33%	0%	0%	0%	50%	35%
	Pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach - Korzystaliśmy	7%	2%	5%	33%	50%	6%	18%	0%	23%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	8%
	Pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	21%	16%	31%	11%	0%	21%	18%	0%	15%	0%	33%	0%	0%	0%	42%	35%
	Organizacja szkoleń i kursów dokształcających do pracy w danej firmie - Korzystaliśmy	2%	0%	3%	11%	0%	1%	9%	0%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Organizacja szkoleń i kursów dokształcających do pracy w danej firmie - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	20%	14%	28%	22%	0%	20%	18%	13%	23%	0%	67%	0%	0%	0%	33%	27%
	Upowszechnienie ogłoszenia o pracę wystawionego przez	3%	0%	3%	22%	0%	2%	9%	0%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%

	Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
		Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
pracodawcę - Korzystaliśmy																
Upowszechnienie ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	10%	8%	15%	0%	0%	10%	9%	0%	15%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	19%
Przedstawienie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy - Korzystaliśmy	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
Przedstawienie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	12%	8%	15%	11%	50%	10%	27%	0%	23%	0%	67%	0%	0%	0%	0%	19%
Udostępnienie baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy - Korzystaliśmy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Udostępnienie baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	8%	8%	8%	11%	0%	7%	18%	0%	23%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%
Prace interwencyjne - Korzystaliśmy	5%	2%	5%	22%	0%	4%	9%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	17%	5%
Prace interwencyjne - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	8%	4%	8%	33%	0%	8%	9%	0%	0%	25%	33%	0%	0%	0%	25%	8%
Roboty publiczne - Korzystaliśmy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Roboty publiczne - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Świadczenia aktywizacyjne - Korzystaliśmy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

		Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Forma własności		Lokalizacja								
			Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i więcej	Prywatna	Publiczna	G. Godów	G. Gorzyce	G. Lubomia	G. Marklowice	G. Mszana	M. Pszów	M. Radlin	M. Rydułtowy	M. Wodzisław Śl.
	Świadczenia aktywizacyjne - Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
29. Czy oczekują Państwo innych, dodatkowych form wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy lub innych instytucji rynku pracy w kontekście pomocy w zatrudnianiu ludzi młodych?	Tak	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Nie	43%	44%	46%	33%	0%	45%	27%	88%	46%	50%	33%	0%	29%	36%	50%	41%
	Nie wiem, trudno powiedzieć	57%	56%	54%	67%	100%	55%	73%	13%	54%	50%	67%	100%	71%	64%	50%	59%
30. Jakimi dodatkowymi elementami (pakiet socjalny) zachęcają Państwo do zatrudnienia młodych ludzi?	Zwrot kosztów dojazdu do pracy	11%	18%	3%	0%	50%	10%	18%	13%	0%	0%	0%	20%	43%	45%	0%	3%
	Premie	28%	16%	36%	56%	50%	29%	18%	0%	23%	25%	33%	80%	29%	18%	25%	32%
	Karnet na zajęcia sportowe i kulturalne	3%	0%	3%	22%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	Ciepły posiłek w pracy	13%	8%	10%	33%	100%	10%	36%	13%	8%	0%	0%	40%	43%	0%	0%	16%
	Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci	4%	0%	3%	11%	100%	3%	9%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	Inne	1%	0%	0%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Nie posiadamy takiego pakietu	57%	64%	59%	22%	0%	57%	55%	88%	69%	75%	67%	0%	14%	36%	75%	59%

Załączniki - narzędzia badawcze

KWESTIONARIUSZ WYWIADU Z PRACODAWCAMI

Szanowni Państwo,

Nazywam się [...], jestem pracownikiem Grupy BST. Na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Wodzisławiu Śląskim realizujemy badanie pn. „Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy powiatu wodzisławskiego. Stan i perspektywy”.

Celem badania jest określenie czynników determinujących sytuację ludzi młodych - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia - na rynku pracy powiatu wodzisławskiego oraz opracowanie rekomendacji na rzecz wzrostu zatrudnienia wśród ludzi młodych, w tym populacji NEETs, z jednoczesnym wzmocnieniem ich pozycji na rynku pracy.

Zapewniamy, że badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki zostaną opracowane z formie zbiorczego raportu.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu!

I. Ogólna charakterystyka i analiza kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw

1. Gdzie zlokalizowane jest Państwa przedsiębiorstwo (proszę wskazać jedną odpowiedź):

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. Gmina Godów | ☐ 6. Miasto Pszów |
| ☐ 2. Gmina Gorzyce | ☐ 7. Miasto Radlin |
| ☐ 3. Gmina Lubomia | ☐ 8. Miasto Rydułtowy |
| ☐ 4. Gmina Marklowice | ☐ 9. Miasto Wodzisław Śląski |
| ☐ 5. Gmina Mszana | |

2. Jaki jest profil działalności Państwa przedsiębiorstwa? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A) | ☐ 12. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L) |
| ☐ 2. Górnictwo i wydobywanie (B) | ☐ 13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M) |
| ☐ 3. Przetwórstwo przemysłowe (C) | ☐ 14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N) |
| ☐ 4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D) | ☐ 15. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe |
| ☐ 5. Dostawa wody; gospodarowanie | |

ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)

- ☐ 6. Budownictwo (F)
- ☐ 7. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)
- ☐ 8. Transport i gospodarka magazynowa (H)
- ☐ 9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)
- ☐ 10. Informacja i komunikacja (J)
- ☐ 11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)

ubezpieczenia społeczne (O)

- ☐ 16. Edukacja (P)
- ☐ 17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)
- ☐ 18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)
- ☐ 19. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)
- ☐ 20. Inne, jakie?.....

3. Proszę wskazać, jaka jest forma własności Państwa przedsiębiorstwa? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- ☐ 1. Publiczna
- ☐ 2. Prywatna

4. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa przedsiębiorstwo? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- ☐ 1. Od 0 do 9 pracowników (również przedsiębiorstwa niezatrudniające pracowników)
- ☐ 2. Od 10 do 49 pracowników
- ☐ 3. Od 50 do 249 pracowników
- ☐ 4. 250 i więcej pracowników

II. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach oraz planowane szkolenia pracowników

5. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnili Państwo nowych pracowników? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie *(przejdźcie do pyt. 7)*

6. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudniali Państwo osoby młode? Jeśli tak, proszę podać ich liczbę.

Czy były to osoby do 25 roku życia? (jedna odpowiedź)	Czy były to osoby do 30 roku życia? (jedna odpowiedź)
☐ 1. Tak, ile osób?	☐ 1. Tak, ile osób?
☐ 2. Nie	☐ 2. Nie
☐ 3. Trudno powiedzieć	☐ 3. Trudno powiedzieć

7. Ilu pracowników aktualnie zatrudnia przedsiębiorstwo w porównaniu do sytuacji sprzed roku? [ANK. proszę zapisać dokładną liczbę lub jej zaokrąglenie podane przez respondenta - NIE ZAPISYWAĆ W PROCENTACH]

LICZBA ZATRUDNIONYCH	OBECNIE	ROK TEMU
1. Liczba zatrudnionych ogółem:		
2.1 W tym liczba zatrudnionych w wieku do 25 roku życia		
2.2 W tym liczba zatrudnionych w wieku do 30 roku życia:		
2.3 W tym liczba zatrudnionych w wieku powyżej 50 roku życia:		
2.4 W tym liczba zatrudnionych niepełnosprawnych		
3.1 W tym liczba zatrudnionych na podstawie umowy o pracę		
3.2 W tym liczba zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. o dzieło, zlecenie)		

8. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zatrudnić nowych pracowników? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- ☐ 1. Zdecydowanie tak
 ☐ 3. Raczej nie (*przejdźcie do pyt. 11*)
- ☐ 2. Raczej tak
 ☐ 4. Zdecydowanie nie (*przejdźcie do pyt. 11*)

9. Jeżeli tak, to dlaczego zamierzają Państwo poszukiwać nowych pracowników?

- ☐ 1. Wzrosła/wzrosło sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług
 ☐ 2. Rozbudowaliśmy/rozbudujemy firmę
 ☐ 3. Zakupiliśmy/zakupimy nowe maszyny i urządzenia
 ☐ 4. Zaczęliśmy/będziemy stosować nowe technologie
 ☐ 5. Wynika to z konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, przechodzenie na renty/emerytury
 ☐ 6. Brakuje nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach
 ☐ 7. Inne, jakie?.....

10. Proszę wskazać zawody, kwalifikacje i umiejętności poszukiwanych osób oraz ich liczbę.

Lp.	Zawód	Liczba osób	Czy będą to osoby do 25 roku życia (jedna odpowiedź)	Czy będą to osoby do 30 roku życia? (jedna odpowiedź)	Niezbędne kwalifikacje	Niezbędne umiejętności
-----	-------	-------------	--	---	------------------------	------------------------

Lp.	Zawód	Liczba osób	Czy będą to osoby do 25 roku życia (jedna odpowiedź)	Czy będą to osoby do 30 roku życia? (jedna odpowiedź)	Niezbędne kwalifikacje	Niezbędne umiejętności
1			☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć	☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć		
2			☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć	☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć		
3			☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć	☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć		
4			☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć	☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć		
5			☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć	☐ 1. Tak, ile osób? ... ☐ 2. Nie ☐ 3. Trudno powiedzieć		

11. Jakie cechy charakteryzujące pracowników są dla Państwa najbardziej istotne i decydujące przy wyborze pracownika? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. Staż pracy | ☐ 7. Wiek do 25 roku życia |
| ☐ 2. Posiadane kwalifikacje | ☐ 8. Wiek powyżej 50 roku życia |
| ☐ 3. Doświadczenie zawodowe | ☐ 9. Mobilność zawodowa |
| ☐ 4. Cechy osobowości | ☐ 10. Mobilność terenowa |
| ☐ 5. Płeć | ☐ 11. Wykształcenie |
| ☐ 6. Wiek do 30 roku życia | ☐ 12. Inne, proszę podać, jakie:..... |

12. Jakie miękkie umiejętności (cechy osobowości) powinien posiadać kandydat na stanowisko, gdyby poszukiwali go Państwo (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. Zdolność szybkiego uczenia się/chęć podnoszenia | ☐ 7. Dyspozycyjność |
| ☐ 8. Umiejętność dobrej organizacji | |

kwifikacji

- ☐ 2. Odporność na stres
- ☐ 3. Komunikatywność
- ☐ 4. Zdolności manualne
- ☐ 5. Motywacja do pracy
- ☐ 6. Myślenie analityczne i syntetyczne

pracy

- ☐ 9. Wysoki poziom kultury osobistej
- ☐ 10. Kreatywność, innowacyjność, pomysłowość
- ☐ 11. Znajomość branży
- ☐ 12. Odpowiedzialność i profesjonalizm
- ☐ 13. Inne, jakie?

13. Jakie są najczęstsze przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Brak odpowiednich kwalifikacji
- ☐ 2. Brak doświadczenia zawodowego
- ☐ 3. Brak odpowiedniego wykształcenia
- ☐ 4. Brak przygotowania praktycznego
- ☐ 5. Zbyt duże oczekiwania w stosunku do płacy
- ☐ 6. Brak kompetencji psychospołecznych (np. praca w zespole, terminowość, dyscyplina)
- ☐ 7. Nieustabilizowana sytuacja życiowa
- ☐ 8. Wiek do 25 roku życia
- ☐ 9. Wiek do 30 roku życia
- ☐ 10. Wiek powyżej 50 roku życia
- ☐ 11. Brak dyspozycyjności
- ☐ 12. Inne, jakie?.....

14. Proszę wymienić zawody, dla których nie potraficie Państwo pozyskać pracowników lub w przypadku których istnieją trudności w obsadzeniu wakatów - pracowników w jakich zawodach brakuje na lokalnym rynku pracy z punktu widzenia Państwa firmy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1.
2.
3.
4.
5.
6. Nie odczuwamy jakichkolwiek braków

15. W jaki sposób zwykle rekrutują Państwo pracowników? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Zamieszczamy ogłoszenia w prasie
- ☐ 2. Zamieszczamy ogłoszenia w Internecie
- ☐ 3. Korzystamy z usług Powiatowego Urzędu Pracy
- ☐ 4. Korzystamy z polecenia pracowników/rodziny/znajomych
- ☐ 5. Zamieszczamy ogłoszenia w miejscach ogólnodostępnych, np. na witrynie,

tablicach ogłoszeniowych

- ☐ 6. Korzystamy z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy
- ☐ 7. Pracownicy sami się do nas zgłaszają
- ☐ 8. W inny sposób, jaki?.....

16. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zwalniać pracowników? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- ☐ 1. Zdecydowanie tak
- ☐ 2. Raczej tak
- ☐ 3. Raczej nie (*przejdźcie do pyt. 19*)
- ☐ 4. Zdecydowanie nie (*przejdźcie do pyt. 19*)

17. Jakie są bezpośrednie przyczyny planowanych zwolnień pracowników? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Spadek popytu na dobra i usługi
- ☐ 2. Zła sytuacja finansowa firmy
- ☐ 3. Restrukturyzacja przedsiębiorstwa
- ☐ 4. Sezonowość produkcji i usług
- ☐ 5. Wzrost kosztów pracy
- ☐ 6. Zawód/zajmowane stanowisko pracy
- ☐ 7. Wiek do 25 roku życia
- ☐ 8. Wiek do 30 roku życia
- ☐ 9. Wiek powyżej 50 roku życia
- ☐ 10. Inne, jakie?.....
- ☐ 11. Żadne z powyższych

18. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zwolnić osoby młode? Jeśli tak, proszę podać ich liczbę.

Czy będą to osoby do 25 roku życia (jedna odpowiedź)	Czy będą to osoby do 30 roku życia? (jedna odpowiedź)
☐ 1. Tak, ile osób?	☐ 1. Tak, ile osób?
☐ 2. Nie	☐ 2. Nie
☐ 3. Trudno powiedzieć	☐ 3. Trudno powiedzieć

19. W jakim zakresie rozważacie Państwo podnoszenie kwalifikacji zatrudnionych pracowników? Proszę także wskazać zawody i liczbę pracowników, których zamierzają Państwo objąć szkoleniem (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Zakres (TAK/NIE)	Temat szkolenia/ umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać	Zawody skierowanych na szkolenie pracowników	Liczba skierowanych pracowników
☐ 1. W zakresie finansów			
☐ 2. W zakresie handlu			
☐ 3. Szkolenie			

Zakres (TAK/NIE)	Temat szkolenia/ umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać	Zawody skierowanych na szkolenie pracowników	Liczba skierowanych pracowników
informatyczne			
☐ 4. Kursy magazynowe			
☐ 5. W zakresie transportu			
☐ 6. W zakresie obsługi sprzętu ciężkiego			
☐ 7. W zakresie prac biurowych			
☐ 8. W zakresie budownictwa			
☐ 9. W zakresie spawalnictwa			
☐ 10. W zakresie usług			
☐ 11. Inne			

☐ 12. Nie wiem, trudno powiedzieć

☐ 13. Nie jesteśmy zainteresowani szkoleniem pracowników

III. Czynniki determinujące pozycję ludzi młodych na rynku pracy

20. Proszę ocenić przygotowanie dostępnych na lokalnym rynku pracy absolwentów wskazanych szkół do wykonywania zawodu w skali 1-5, gdzie 1 - oznacza najniższy poziom przygotowania, a 5 - najwyższy (proszę wskazać jedną odpowiedź dla każdego rodzaju szkoły)

Rodzaj szkoły	1	2	3	4	5
Szkoły Zawodowe	☐	☐	☐	☐	☐
Technika	☐	☐	☐	☐	☐
Szkoły wyższe	☐	☐	☐	☐	☐

21. Jakiej wiedzy zawodowej (umiejętności, uprawnień) brakuje absolwentom szkół? Proszę podać przykłady (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1.
2.
3.
4.
5.

6. Nie odczuwamy jakichkolwiek braków

22. Jakie Pana(i) zdaniem są główne bariery w zatrudnieniu ludzi młodych - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia na lokalnym rynku pracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Brak wykształcenia kierunkowego
- ☐ 2. Brak odpowiednich umiejętności zawodowych/kwalifikacji, jakich?.....
- ☐ 3. Brak predyspozycji osobowych (cech osobowości) do pracy na oferowanym stanowisku
- ☐ 4. Brak doświadczenia zawodowego
- ☐ 5. Niechęć do podjęcia zatrudnienia
- ☐ 6. Brak umiejętności uczenia się
- ☐ 7. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów
- ☐ 8. Wysokie koszty utworzenia stanowiska pracy
- ☐ 9. Konieczność przeszkolenia/przyuczenia do pracy
- ☐ 10. Brak wsparcia ze strony instytucji rynku pracy
- ☐ 11. Inne, jakie?.....
- ☐ 12. Brak barier (**przejsście do pyt. 24**)
- ☐ 13. Nie wiem, trudno powiedzieć [ANK.: *nie czytać tej odp. respondentowi*]

23. Które z ww. barier kiedykolwiek uniemożliwiły Państwa firmie zatrudnienie młodej bezrobotnej osoby? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Brak wykształcenia kierunkowego
- ☐ 2. Brak odpowiednich umiejętności zawodowych/kwalifikacji, jakich?.....
- ☐ 3. Brak predyspozycji osobowych (cech osobowości) do pracy na oferowanym stanowisku
- ☐ 4. Brak doświadczenia zawodowego
- ☐ 5. Niechęć do podjęcia zatrudnienia
- ☐ 6. Brak umiejętności uczenia się
- ☐ 7. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów
- ☐ 8. Wysokie koszty utworzenia stanowiska pracy
- ☐ 9. Konieczność przeszkolenia/przyuczenia do pracy
- ☐ 10. Brak wsparcia ze strony instytucji rynku pracy
- ☐ 11. Inne, jakie?.....
- ☐ 12. Nie napotkaliśmy na żadne bariery
- ☐ 13. Nie wiem, trudno powiedzieć [ANK.: *nie czytać tej odp. respondentowi*]

24. Do których z wymienionych instytucji Pana(i) zdaniem mogą zwrócić się o pomoc pracodawcy zamierzający zatrudnić bezrobotne osoby młode - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Powiatowy Urząd Pracy
- ☐ 2. Wojewódzki Urząd Pracy
- ☐ 3. Ochotnicze Hufce Pracy
- ☐ 4. Agencje zatrudnienia
- ☐ 5. Instytucje szkoleniowe
- ☐ 6. Szkoły wyższe
- ☐ 7. Szkoły zawodowe
- ☐ 8. Inne, jakie?.....

25. Proszę określić, w jakich wymienionych wcześniej instytucjach najczęściej Państwa firma korzystała z pomocy oraz czy w ramach udzielonej pomocy został zatrudniony pracownik (możliwość wskazania maksymalnie 3 odpowiedzi)

Instytucja	Korzystaliśmy najczęściej	Zatrudniono pracownika
1. Powiatowy Urząd Pracy	☐	☐
2. Wojewódzki Urząd Pracy	☐	☐
3. Ochotnicze Hufce Pracy	☐	☐
4. Agencje zatrudnienia	☐	☐
5. Instytucje szkoleniowe	☐	☐
6. Szkoły wyższe	☐	☐
7. Szkoły zawodowe	☐	☐
8. Inne, jakie?.....	☐	☐

26. Proszę wskazać, w jakich źródłach poszukują Państwo informacji o możliwych formach wsparcia w zatrudnianiu osób młodych? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Media lokalne
- ☐ 2. Internet
- ☐ 3. Powiatowy Urząd Pracy
- ☐ 4. Pracownicy/znajomi
- ☐ 5. Inni pracodawcy
- ☐ 6. Agencje zatrudnienia
- ☐ 7. Biura karier
- ☐ 8. Targi pracy
- ☐ 9. Inne źródło, jakie?
- ☐ 10. Nigdy nie słyszałem(am) o formach wsparcia w żadnym z powyższych źródeł

27. W jaki sposób prowadzą Państwo rekrutacje na wolne stanowisko pracy?
(możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. CV (życiorys) i rozmowa
- ☐ 2. E-mail
- ☐ 3. Skierowanie z PUP
- ☐ 4. Sprawdzenie posiadanych umiejętności kandydata (próbki pracy)
- ☐ 5. Inne, jakie?.....

28. Z których form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy Państwa firma korzystała do tej pory, a które z nich w Państwa opinii w największym stopniu sprzyjają zatrudnianiu ludzi młodych? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Lp.	Forma wsparcia	Korzystaliśmy	Sprzyjają zatrudnieniu ludzi młodych
1	Staż	☐	☐
2	Dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika	☐	☐
3	Refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (wyposażenia i doposażenia)	☐	☐
4	Refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika	☐	☐
5	Pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach	☐	☐
6	Organizacja szkoleń i kursów doszkalających	☐	☐
7	Upowszechnienie ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę	☐	☐
8	Przedstawienie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy	☐	☐
9	Udostępnienie baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy	☐	☐
10	Prace interwencyjne	☐	☐
11	Roboty publiczne	☐	☐
12	Świadczenia aktywizacyjne	☐	☐

29. Czy oczekują Państwo innych, dodatkowych form wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy lub innych instytucji rynku pracy w kontekście pomocy w zatrudnianiu ludzi młodych?

- ☐ 1. Tak, jakich?.....
- ☐ 2. Nie
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

30. Jakimi dodatkowymi elementami (pakiet socjalny) zachęcają Państwo do zatrudnienia młodych ludzi? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- ☐ 1. Zwrot kosztów dojazdu do pracy

- ☐ 2. Premie
- ☐ 3. Karnet na zajęcia sportowe i kulturalne
- ☐ 4. Ciepły posiłek w pracy
- ☐ 5. Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci
- ☐ 6. Inne, jakie?.....
- ☐ 7. Nie posiadamy takiego pakietu

SCENARIUSZ WYWIADU Z LOKALNYMI EKSPERTAMI

Szanowni Państwo,

Nazywam się [...], jestem pracownikiem Grupy BST. Na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Wodzisławiu Śląskim realizujemy badanie pn. „Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy powiatu wodzisławskiego. Stan i perspektywy”.

Celem badania jest określenie czynników determinujących sytuację ludzi młodych - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia - na rynku pracy powiatu wodzisławskiego oraz opracowanie rekomendacji na rzecz wzrostu zatrudnienia wśród ludzi młodych, w tym populacji NEETs, z jednoczesnym wzmocnieniem ich pozycji na rynku pracy.

Zapewniamy, że badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki zostaną opracowane w formie zbiorczego raportu.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu!

1. Jaki podmiot/instytucję Pan(i) reprezentuje?
2. Co ogólnie sądzi Pan(i) na temat sytuacji młodych osób na rynku pracy w powiecie wodzisławskim? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.
3. Jakie elementy charakteryzujące pracowników są w Pana(i) opinii najbardziej istotne z punktu widzenia lokalnych pracodawców?
4. Jak na podstawie własnych obserwacji i doświadczenia ocenia Pan(i) przygotowanie dostępnych na lokalnym rynku pracy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych do wykonywania zawodu?
 - szkoły zawodowe (z czego wynika taka ocena?)
 - technika (z czego wynika taka ocena?)
 - szkoły wyższe (z czego wynika taka ocena?)
5. Jakiej wiedzy zawodowej (umiejętności, uprawnień) w Pana(i) opinii brakuje absolwentom szkół?
 - ⇒ Z czego mogą wynikać ewentualne braki?
 - ⇒ W jaki sposób można je zniwelować?
6. Proszę wskazać główne powody, które Pana (i) zdaniem uniemożliwiają lub utrudniają znalezienie pracy młodym osobom bezrobotnym do 30 roku życia oraz do 25 roku życia na lokalnym rynku pracy? Jakie są najczęstsze przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji?

7. Jakie działania należałoby podjąć, w celu dostosowania kwalifikacji/umiejętności młodych osób bezrobotnych do oczekiwań lokalnych pracodawców?
8. Które z form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy w Pana(i) opinii w największym stopniu sprzyjają zatrudnianiu ludzi młodych? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.
9. Jakie atuty i przewagi strategiczne mają w Pana(i) opinii ludzie młodzi na rynku pracy? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.
10. Jakie korzyści dla pracodawców z zatrudniania młodych osób Pan(i) dostrzega? Co może zachęcić ich do zatrudniania takich osób?
11. Proszę wskazać propozycje działań, dzięki którym możliwe jest wzmocnienie pozycji ludzi młodych na rynku pracy w powiecie wodzisławskim. Które z tych działań są/byłyby w Pana (i) opinii najbardziej skuteczne? Dlaczego?
12. Czy na zakończenie chciał(a)by Pan(i) coś dodać w temacie badania? Czy jakieś istotne kwestie nie zostały poruszone?

SCENARIUSZ WYWIADU Z OSOBAMI MŁODYMI - DO 30, W TYM DO 25 R.Ż.

Szanowni Państwo,

Nazywam się [...], jestem pracownikiem Grupy BST. Na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Wodzisławiu Śląskim realizujemy badanie pn. „Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy powiatu wodzisławskiego. Stan i perspektywy”.

Celem badania jest określenie czynników determinujących sytuację ludzi młodych - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia - na rynku pracy powiatu wodzisławskiego oraz opracowanie rekomendacji na rzecz wzrostu zatrudnienia wśród ludzi młodych, w tym populacji NEETs, z jednoczesnym wzmocnieniem ich pozycji na rynku pracy.

Zapewniamy, że badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki zostaną opracowane w formie zbiorczego raportu.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu!

13. Na sam początek chciał(a)bym prosić Państwa o przedstawienie się. Proszę powiedzieć kilka słów o sobie. **[Moderator: dopytać o wiek]**

14. **[Moderator: pytanie do grupy pracujących]** Na jaki rodzaj umowy są Państwo obecnie zatrudnieni?

⇒ Jaki jest Państwa dotychczasowy staż pracy?

15. **[Moderator: pytanie do grupy bezrobotnych/biernych zawodowo]** Proszę wskazać powód, dla którego nie podejmują Państwo zatrudnienia. Co utrudnia Państwu znalezienie pracy?

⇒ Jaki jest okres pozostawania bez pracy?

⇒ Czy obecnie poszukują Państwo pracy? Jeśli nie, dlaczego?

16. W jaki sposób zwykle poszukują/poszukiwali Państwo pracy? W jakich źródłach?

⇒ Czy korzystają/korzystali Państwo z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w tym zakresie?

17. Jakie elementy charakteryzujące pracowników są w Państwa opinii najbardziej istotne i decydujące dla pracodawcy przy wyborze pracownika? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.

18. Jakie miękkie umiejętności (cechy osobowości) w Państwa opinii powinien posiadać kandydat do pracy? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.

19. Co ogólnie sądzą Państwo na temat sytuacji młodych osób na rynku pracy w powiecie wodzisławskim? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.

20. Czy wśród Państwa rodziny/znajomych są osoby należące do grupy NEET?

⇒ Jaka jest skala tego zjawiska w powiecie wodzisławskim? Z czego może to wynikać?

[Moderator: zapoznać uczestników z poniższą definicją].

NEET (ang. *not in employment, education or training*) - nazwa zjawiska socjologicznego i określana nią grupa społeczna. Do kategorii NEET należą osoby młode w wieku 15-29 lat, które nie pracują, nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym rozumianym jako kształcenie w formach szkolnych w trybie dziennym oraz nie szkoliły się w okresie ostatnich 4 tygodni ze środków publicznych. Zatem, osoby niepracujące, kształcące się w trybie zaocznym lub wieczorowym, które szkoliły się ze środków prywatnych mogą być zakwalifikowane do kategorii NEET, jeżeli spełniają wszystkie trzy warunki łącznie.

21. Jak na podstawie własnych obserwacji i doświadczenia oceniają Państwo przygotowanie dostępnych na lokalnym rynku pracy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych do wykonywania zawodu?

- szkoły zawodowe (z czego wynika taka ocena?)
- technika (z czego wynika taka ocena?)
- szkoły wyższe (z czego wynika taka ocena?)

22. Jakiej wiedzy zawodowej (umiejętności, uprawnień) w Państwa opinii brakuje absolwentom szkół?

- ⇒ Z czego mogą wynikać ewentualne braki?
- ⇒ W jaki sposób można je zniwelować?

23. Proszę wskazać główne powody, które Państwa zdaniem uniemożliwiają lub utrudniają znalezienie pracy młodym osobom bezrobotnym do 30 roku życia oraz do 25 roku życia na lokalnym rynku pracy? Jakie są najczęstsze przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji? *[Moderator: dopytać o obie grupy - do 30 roku życia oraz do 25 roku życia].*

- ⇒ Czy któreś ze wskazanych przez Państwa barier kiedykolwiek uniemożliwiły Państwu znalezienie zatrudnienia? Jeśli tak, to które?
- ⇒ Czy udało się Państwu przezwyciężyć napotykanne bariery? Jeśli tak, w jaki sposób? Jeśli nie, dlaczego?

24. Proszę wymienić znane Państwu instytucje rynku pracy, do których Państwa zdaniem mogą zwrócić się o pomoc bezrobotne osoby młode.

25. Do jakich instytucji młode osoby bezrobotne mogą zwrócić się o pomoc w znalezieniu pracy?

- ⇒ Z pomocy których instytucji do tej pory Państwo korzystali? W jakim zakresie - z jakich form pomocy Państwo korzystali?
- ⇒ Czy uzyskana pomoc była skuteczna? Jak oceniają Państwo tę pomoc?

26. Do jakich instytucji młode osoby bezrobotne mogą zwrócić się o pomoc w podniesieniu kwalifikacji, przekwalifikowaniu się, odbyciu szkoleń, staży zawodowych?

- ⇒ Z pomocy których instytucji do tej pory Państwo korzystali? W jakim zakresie - z jakich form pomocy Państwo korzystali?
- ⇒ Czy uzyskana pomoc była skuteczna? Jak oceniają Państwo tę pomoc?

27. Do jakich instytucji młode osoby bezrobotne mogą zwrócić się o uzyskanie wsparcia finansowego?

- ⇒ Z pomocy których instytucji do tej pory Państwo korzystali? W jakim zakresie - z jakich form pomocy Państwo korzystali?
- ⇒ Czy uzyskana pomoc była skuteczna? Jak oceniają Państwo tę pomoc?

28. Które z form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy w Państwa opinii w największym stopniu sprzyjają zatrudnianiu ludzi młodych? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.

29. [Moderator: pytanie do grupy bezrobotnych/biernych zawodowo] Czy i jakiego jeszcze wsparcia w znalezieniu zatrudnienia oczekivaliby Państwo od Powiatowego Urzędu Pracy lub innych instytucji rynku pracy?

30. Proszę wskazać, w jakich źródłach poszukują/poszukiwali Państwo informacji o możliwych formach wsparcia w zatrudnianiu osób młodych?

31. Czy obecnie kształcą się Państwo w systemie szkolnym (stacjonarnym)?

- ⇒ Jeśli nie, dlaczego? Czy planują Państwo kontynuowanie nauki w przyszłości? Dlaczego?

32. Jaki jest Państwa stosunek do edukacji? Czy uważają Państwo, że podnoszenie poziomu wykształcenia ułatwia znalezienie pracy? Proszę uzasadnić odpowiedź.

33. Czy kiedykolwiek brali Państwo udział w kursach/szkoleniach?

- ⇒ Ze wsparcia jakich instytucji Państwo korzystali?

34. Czy uważają Państwo, że zdobywanie kwalifikacji (ukończenie dodatkowych kursów/szkoleń) ułatwia znalezienie pracy? Proszę uzasadnić odpowiedź.

35. Czy rozważają Państwo podnoszenie kwalifikacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

- ⇒ Jeśli tak, w jakim zakresie? Ze wsparcia jakiej/jakich instytucji zamierzają Państwo korzystać?

⇒ Jeśli nie, dlaczego? Co uniemożliwia Państwu uczestniczenie w kursie/szkoleniu?

36. Proszę wskazać propozycje działań, dzięki którym możliwe jest wzmocnienie pozycji ludzi młodych na rynku pracy w powiecie wodzisławskim.

⇒ Które z tych działań są/byłyby w Państwa opinii najbardziej skuteczne?
Dlaczego?

37. Czy na zakończenie chcieliby Państwo coś dodać w temacie naszej rozmowy? Czy jakieś istotne kwestie nie zostały poruszone?