



CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

Powiatowy Urząd Pracy
w Wodzisławiu Śląskim

**Analiza i diagnoza rynku pracy
powiatu wodzisławskiego
– badanie potrzeb przedsiębiorców
pod kątem kwalifikacji
i umiejętności obecnych
i przyszłych pracowników**

Publikacja bezpłatna
grudzień 2014

Raport końcowy
z badań





**Badanie realizowane
na zlecenie:**



Powiatowego Urzędu Pracy w Wodzisławiu Śląskim
ul. Michalskiego 12
44-300 Wodzisław Śląski

**Wykonawca
badania:**

BIOSTAT

www.biostat.com.pl

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

Zespół badawczy:

Andrzej Kempa – kierownik projektu
dr Ewa Tkocz-Piszczek – członek zespołu badawczego
Rafał Piszczek – członek zespołu badawczego
Zdzisław Wolny – członek zespołu badawczego
dr Małgorzata Zofia Płaszczycza – członek zespołu badawczego
Bartosz Olcha – członek zespołu badawczego

Termin realizacji:

październik – grudzień 2014 r.

Nakład

100 egzemplarzy



Spis treści

Streszczenie	4
Wstęp	8
Opis metodologii	10
Analiza danych zastanych	12
Sytuacja na lokalnym rynku pracy – ogólna charakterystyka powiatu wodzisławskiego	12
Sytuacja na lokalnym rynku pracy – ludność	13
Sytuacja na lokalnym rynku pracy – migracje	14
Sytuacja na lokalnym rynku pracy – przedsiębiorczość	16
Sytuacja na lokalnym rynku pracy – bezrobocie	19
Sytuacja na lokalnym rynku pracy – charakterystyka osób bezrobotnych	22
Sytuacja na lokalnym rynku pracy – oferta edukacyjna publicznych szkół technicznych i zawodowych z terenu powiatu wodzisławskiego	27
Charakterystyka badanych	29
Fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach	32
Podnoszenie kwalifikacji pracowników	47
Wnioski i rekomendacje	54
Spis rysunków i tabel	57
Aneks – kwestionariusz badawczy	59



Streszczenie

Sytuacja na lokalnym rynku pracy

- 1) Liczba mieszkańców powiatu wodzisławskiego wyniosła na koniec 2013 roku 157 787 osób, w tym nieco ponad połowę (51,3%) stanowiły kobiety. Średnia gęstość zaludnienia w powiecie jest znacznie wyższa od średniej w województwie – wynosi 550 osób na 1 km², podczas gdy średnia dla województwa śląskiego wynosi 373 osoby.
- 2) Około 63,3% mieszkańców powiatu wodzisławskiego stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Na przestrzeni lat 2008 - 2013 udział tej grupy w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu stopniowo spadał.
- 3) W powiecie wodzisławskim na przestrzeni ostatnich lat (od 2008 do 2013 r. za wyjątkiem dwóch ostatnich lat) saldo migracji było dodatnie. Oznacza to, że więcej osób napływało na teren powiatu niż z niego odpływało.
- 4) Pod koniec 2013 roku w rejestrze REGON powiatu wodzisławskiego zarejestrowane były 10 952 podmioty gospodarcze, z czego 96,6% podmiotów należało do sektora prywatnego.
- 5) Powiat wodzisławski charakteryzuje się koncentracją podmiotów gospodarczych wynoszącą 38 podmiotów na km² powierzchni. W całym województwie śląskim wskaźnik ten wyniósł na koniec 2013 roku 37 podmiotów na km² powierzchni.
- 6) Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G). Ten rodzaj działalności prowadzi 30,3% podmiotów w powiecie. Około 12,1% firm prowadzi działalność związaną z budownictwem (sekcja F), natomiast 9,0% wodzisławskich przedsiębiorstw działa w sekcji przetwórstwa przemysłowego (sekcja C).
- 7) W powiecie wodzisławskim przeważają mikro (do 9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników). Przedsiębiorstwa zatrudniające 50 i więcej pracowników stanowią 0,9% ogółu zarejestrowanych podmiotów w powiecie.
- 8) Pod koniec 2013 roku w powiecie wodzisławskim zarejestrowanych było 5658 osób bezrobotnych, z czego 62,7% stanowiły kobiety. Powiat wodzisławski ma jeden z naj-



wyższych w województwie śląskim odsetek bezrobotnych kobiet wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

- 9) Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie wodzisławskim, wyniosła w IV kwartale 2013 roku 11,6 pkt. proc., podczas gdy poziom bezrobocia w tym samym czasie w województwie i kraju wynosił odpowiednio 11,2 pkt. proc. i 13,4 pkt. proc.
- 10) W ogólnej liczbie zarejestrowanych na terenie powiatu wodzisławskiego bezrobotnych najliczniejszy udział mają osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym – 31,7% ogółu (odsetek w przypadku województwa wynosi 28,3%).
- 11) W powiecie wodzisławskim bezrobotni posiadający krótki staż pracy (do 1 roku) lub nieposiadający go w ogóle stanowią 41,2% ogółu zarejestrowanych. Odsetek ten jest wyższy niż w przypadku całego województwa śląskiego, gdzie wynosi on 33,9%.

Fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach

- 12) Przeciętne badane przedsiębiorstwo w chwili realizacji badania zatrudniało 8,3 pracowników. Na podstawie wyników pomiaru zauważyć należy, że zdecydowana większość zatrudnionych to osoby w wieku 30-50 lat (około 53%).
- 13) W ciągu ostatnich 12 miesięcy na zatrudnienie nowych pracowników zdecydowało się 28,6% ogółu pracodawców (229 firm). Zatrudniono 581 nowych pracowników. Zwraca uwagę niewielka liczba zawodów, w których pracodawcy gotowi byli zatrudniać osoby powyżej 50 roku życia i/lub osoby niepełnosprawne.
- 14) W ciągu najbliższych 12 miesięcy 26,1% badanych pracodawców zamierza poszukiwać pracowników. Taką możliwość zdecydowanie wyklucza 42,0% ankietowanych. Można zatem spodziewać się, że w następnym roku poziom zatrudnienia w powiecie utrzyma się na podobnym poziomie jak w roku minionym.
- 15) Plany zatrudnieniowe najczęściej związane są ze wzrostem sprzedaży produktów/usług (44,0% ogółu posiadających plany zatrudnieniowe). Spore znaczenie (za wyjątkiem średnich/dużych firm) ma również rozbudowa firmy (32,5%).
- 16) Podczas wyboru kandydata do pracy decydują najczęściej: doświadczenie zawodowe (53,5%), posiadane kwalifikacje (50,8%) oraz cechy osobowości (38,9%). Zdecy-



dowanie mniejsze znaczenie ma formalne wykształcenie, choć wymagają go przede wszystkim największe firmy.

- 17) Badanie pozwoliło również zidentyfikować najważniejsze miękkie umiejętności (cechy osobowości), które posiadać powinni potencjalni kandydaci do pracy. Największa grupa respondentów wskazywała komunikatywność (64,1%) i motywację do pracy (53,1%). Wyniki badania wskazują, że lokalni pracodawcy przywiązują do umiejętności miękkich duże znaczenie. Najważniejsze z nich odgrywają nie mniejszą rolę niż doświadczenie oraz kwalifikacje zawodowe.
- 18) Brak kwalifikacji i doświadczenia zawodowego to dwie najważniejsze przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji. Warto zauważyć, że przedstawiciele największych firm w tym kontekście zwrócili również uwagę na brak odpowiedniego wykształcenia. Po raz kolejny potwierdza się zatem, że średnie/duże przedsiębiorstwa zwracają na wykształcenie potencjalnych pracowników większą uwagę niż mniejsze podmioty.
- 19) Wyniki badania wskazują na względnie wysoki poziom zrealizowanego popytu na pracę w powiecie. Świadczy o tym fakt, że wyłącznie 27,6% ogółu pracodawców odczuwa problemy związane z obsadzeniem wolnych miejsc pracy.
- 20) Ankietowani pracodawcy najczęściej rekrutują pracowników korzystając z polecenia znajomych, rodziny lub osób wcześniej zatrudnionych (40,7% ogółu). Ponadto, 33,6% badanych podczas rekrutacji pracowników współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy, a 29,7% - korzysta z samodzielnych zgłoszeń osób poszukujących pracy.
- 21) Blisko 90% badanych pracodawców dostrzega bariery w zatrudnianiu absolwentów. Do najczęściej wymienianych przeszkód należą: brak doświadczenia zawodowego (34,4%) i niechęć absolwentów do podjęcia zatrudnienia (30,2%).
- 22) Pracodawcy uczestniczący w badaniu przeciętnie oceniają przygotowanie zawodowe absolwentów poszczególnych typów szkół ulokowanych w powiecie. 53,5% ogółu pracodawców odczuwa także braki w zakresie wiedzy zawodowej absolwentów (umiejętności, uprawnienia).



23) W ciągu najbliższych 12 miesięcy wyjątkowo 3,0% badanych pracodawców zamierza zwalniać pracowników, co dobrze rokuje w kontekście przyszłej sytuacji na rynku pracy.

Podnoszenie kwalifikacji pracowników

24) Szkoleniami pracowników zainteresowanych jest 40,5% ogółu pracodawców.

25) 60,2% badanych gotowych jest sfinansować szkolenia ze środków własnych, a 37,7% respondentów zakłada pozyskanie w tym celu środków z Unii Europejskiej. Uzyskaniem dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego zainteresowanych jest 19,8% ankietowanych pracodawców.

26) Tylko 20,1% pracodawców zamierza samodzielnie zrealizować szkolenie pracowników. Zdecydowana większość respondentów zakłada jego realizację we współpracy z instytucjami szkoleniowymi.

27) Pracodawcy wskazali szczegółową tematykę szkoleń planowanych do realizacji. Największa grupa pracodawców zainteresowana jest szkoleniami w zakresie usług (8,3% ogółu) oraz w zakresie handlu (5,4% ogółu).



Wstęp

Celem niniejszego badania była identyfikacja bieżącej sytuacji w obszarze zatrudnienia i edukacji, w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy oraz 12 miesięcy poprzedzających okres badawczy, z uwzględnieniem osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj. osób do 30 roku życia, osób powyżej 50 roku życia oraz osób niepełnosprawnych. Badanie zrealizowano w październiku i listopadzie 2014 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zlecniodawca – Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT.

Informacje na temat zapotrzebowania w obszarze zatrudnienia i edukacji będą pomocne w rozpoznaniu kierunków zmian popytu na pracę, co jest istotne dla trafnego zaplanowania szkoleń, jak również określenia, na jakie zawody, kwalifikacje i usługi szkoleniowe istnieje oraz będzie istniało zapotrzebowanie w ciągu najbliższych lat.

Projekt badawczy umożliwił ponadto uzyskanie informacji w ramach następujących celów szczegółowych wskazanych przez Zamawiającego:

1. Charakterystyki badanych przedsiębiorstw (m.in. forma własności badanych przedsiębiorstw, ich lokalizacja, wielkość zatrudnienia, długość funkcjonowania, profil działalności, branża, w której działają przedsiębiorstwa, ich zakres terytorialny).

2. Fluktuacji zatrudnienia (obecnej sytuacji kadrowej w porównaniu do roku ubiegłego, planowane decyzje kadrowe na rok 2015), w tym m.in.:

2.1. Zbadanie planów zatrudnieniowych przedsiębiorstw: planowane zatrudnienie ze wskazaniem preferencji zatrudnieniowych tj. w jakich zawodach, w jakich grupach wiekowych, o jakich umiejętnościach i kwalifikacjach, liczba pracowników, powody zatrudnienia nowych pracowników, trudności/bariery w zatrudnianiu pracowników ze wskazaniem przyczyn i w jakich zawodach, metody poszukiwania pracowników, oczekiwania i wymagania pracodawców wobec przyszłych pracowników, ocena ich kwalifikacji nabytych w trakcie nauki (szkoły, studiów) pod kątem pożądanego profilu zawodowego kandydata do pracy.

2.2. Zbadanie planów redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwach: planowane zwolnienia ze wskazaniem zawodów, liczby pracowników oraz przyczyny zwolnień.



2.3. Struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach z uwzględnieniem wieku, wykształcenia pracowników i rodzaju umów zawieranych z pracownikami.

3. Zbadanie problematyki podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych pracowników i współpraca pracodawców z instytucjami szkoleniowymi: m.in. zbadanie potrzeb szkoleniowych zatrudnionych pracowników ze wskazaniem preferencji szkoleniowych tj. w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach, ilu pracowników, wskazanie źródeł finansowania szkoleń.

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



Opis metodologii

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

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

Informacje na temat założonego zakresu badawczego uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia – kwestionariusza badawczego (badanie ilościowe z pracodawcami). Narzędzie zostało opracowane przez Wykonawcę badania. Zagadnienia stanowiące jego treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego, składając się łącznie z 25 pytań. Zawierają one przede wszystkim informacje odnoszące się do tematu badania, jak i pytania metryczne. Narzędzie zostało zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych. Ponadto, dla celów diagnozy sytuacji obecnej powiatu wodzisławskiego, w kontekście obszarów przedsiębiorczości i bezrobocia zastosowano metodę analizy danych zastanych. Analizie tej poddano następujące dane:

- Dane pozyskane z rejestru PUP na temat sytuacji lokalnego rynku pracy;
- Dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego;
- Sprawozdania o rynku pracy MPIPS-01 wraz z załącznikiem nr 1;
- Dane dostępne na stronach internetowych instytucji publicznych (web research) oraz w publikacjach, raportach, biuletynach, bazach danych, katalogach, sprawozdaniach o rynku pracy.

Próba badawcza liczyła 800 pracodawców dobranych do badania w sposób warstwowo-losowy z uwzględnieniem lokalizacji i wielkości zatrudnienia.

Podczas realizacji wywiadów dążono do tego, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych



poглядów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości. Kontakt z przedstawicielami przedsiębiorstw zrealizowany został za pośrednictwem łącz telefonicznych przez specjalnie przeszkolonych ankieterów firmy Biostat.



Analiza danych zastanych

Sytuacja na lokalnym rynku pracy – ogólna charakterystyka powiatu wodzisławskiego

Powiat Wodzisławski znalazł się wśród ponad trzystu powiatów ziemskich obejmując pięć gmin wiejskich: Markłowice, Mszana, Gorzyce, Godów i Lubomia i cztery miasta: Wodzisław Śląski, Rydułtowy, Radlin, Pszów. Położony jest w południowo-zachodniej części województwa śląskiego. Od zachodu graniczy z powiatem raciborskim, od północnego wschodu z powiatem rybnickim oraz miastem Jastrzębie Zdrój. Południowa granica powiatu stanowi również granicę państwa Polskiego z Republiką Czeską. Łączna powierzchnia powiatu wynosi około 286,9 km², co stanowi około 5% powierzchni województwa śląskiego. Obszar zamieszkiwany jest przez 157 787 mieszkańców (stan na 31.12.2013 r.), co plasuje go w ścisłej czwórce najbardziej zaludnionych powiatów ziemskich w Polsce. Rozwojowi gospodarki w powiecie wodzisławskim sprzyjają: położenie przygraniczne i dostępność komunikacyjna, zasoby naturalne, walory przyrodnicze oraz duża ilość terenów przystosowanych do rozwijania różnych typów działalności: handlowej, przemysłowej i transportu. Stolicą powiatu, pełniącą funkcję usługowo-przemysłową jest Wodzisław Śląski, będący ważnym węzłem komunikacyjnym, w którym krzyżują się szlaki drogowe. Dostępność komunikacyjna jest dla wielu rodzajów działalności gospodarczej ważnym czynnikiem, stanowiącym o lokalnej atrakcyjności gospodarczej danego terenu. Korzystne położenie komunikacyjne przy przebiegu autostrady A1, wyróżnia powiat wodzisławski jako miejsce atrakcyjne dla inwestycji. Teren powiatu wodzisławskiego charakteryzuje się małymi gospodarstwami rolnymi, w dużej mierze są to działki nie przekraczające 1 ha. Użytki rolne stanowią 64% powierzchni powiatu, gdzie 29% to łąki i ugory. Główne uprawy na terenie powiatu wodzisławskiego to: pszenica, jęczmień, żyto, owies, ziemniaki i coraz częściej rzepak. W hodowli dominuje bydło i trzoda chlewna. Na terenie powiatu wodzisławskiego funkcjonują dwie kopalnie: „Marcel” w Radlinie i „Rydułtowy – Anna” w Rydułtowach. Przemysł węglowy przeszedł proces restrukturyzacji, kopalnie prowadzą działalność w sposób nowoczesny, wykazując należytą dbałość o ochronę środowiska. Duże znaczenie mają w ostatnich latach kwestie związane z rekultywacją zwałowisk pogórnich. Obecnie planowane jest wyrównanie i zazielenienie osadników mułowych, a następ-

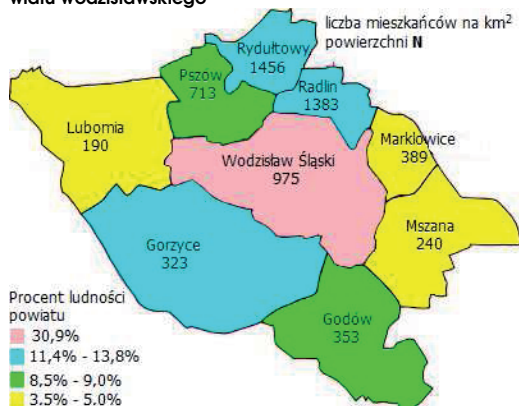


nie zagospodarowanie ich poprzez budowę m.in. boisk sportowych, kortów tenisowych czy ścieżek rowerowych¹.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy – ludność

Liczba mieszkańców powiatu wodzisławskiego wyniosła na koniec 2013 roku 157 787 osób, w tym nieco ponad połowę (51,3%) stanowiły kobiety. Średnia gęstość zaludnienia w powiecie jest znacznie wyższa od średniej w województwie – wynosi 550 osób na 1 km², podczas gdy średnia dla województwa śląskiego wynosi 373 osoby. Liczba mieszkańców powiatu wodzisławskiego spadła o 613 osób (0,4%) w porównaniu z rokiem poprzednim (w całym województwie śląskim w tym okresie liczba ludności również spadła o 0,4%). Największa gęstość zaludnienia występuje w gminie Rydułtowy (1456 osób na km²) oraz w gminie Radlin, którą zamieszkują 1383 osoby na km² (11,4% ogółu mieszkańców powiatu). W Wodzisławiu Śląskim gęstość zaludnienia wynosi 975 osób na km² powierzchni, przy czym gminę tę zamieszkuje 30,9% ogółu ludności powiatu. W pozostałych gminach gęstość zaludnienia nie przekracza 713 osób na km² (gmina Pszów). W gminie Markłowice i Godów zagęszczenie

Rysunek 1. Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu wodzisławskiego



Według stanu z 31.XII.2013r.
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>
Opracowanie własne

mieszkańców wynosi odpowiednio 389 oraz 353 osoby na km². Najniższe zagęszczenie mieszkańców występuje w gminach: Gorzyce (323 osoby na km²), Mszana (240 osób na km²) oraz Lubomia (190 osób na km²). Udział mieszkańców gmin w ogólnej liczbie ludności powiatu kształtuje się na poziomie niższym niż 13,8% (gmina Rydułtowy). Do gmin zamieszkałych przez więcej niż 9,0% mieszkańców należą gminy: Gorzyce (13,1%) oraz Radlin (11,4%). W gminie Pszów

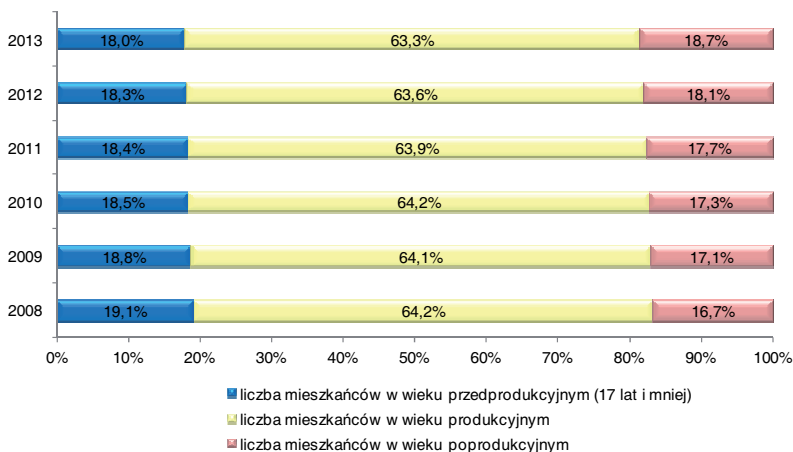
¹ <http://www.powiatwodzislawski.pl>



odnotowany został w takich gminach jak: Lubomia (5,0%), Mszana (4,7%) oraz Marklowice (3,5%). Szczegółowe dane przedstawione zostały na poniższym rysunku.

Okolo 63,3% mieszkańców powiatu wodzisławskiego stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Na przestrzeni lat 2008 - 2013 udział tej grupy w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu stopniowo spadał. Niewielki wzrost (o 0,1 pkt. proc.) odnotowano tylko w 2010 roku. W przeciągu 6 lat nieustannie wzrastał odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym (wzrost o 2,0 pkt. procentowe), podczas gdy w tym samym okresie liczba osób w wieku przedprodukcyjnym stopniowo malała (spadek o 1,1 pkt. procentowy). Obserwowane zjawisko starzenia się społeczeństwa stanowi odzwierciedlenie trendu ogólnokrajowego. Strukturę wieku mieszkańców powiatu wodzisławskiego ilustruje rysunek nr 2.

Rysunek 2. Struktura mieszkańców powiatu wodzisławskiego pod względem wieku



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

Sytuacja na lokalnym rynku pracy – migracje

Czynnikami wpływającymi na spadek lub przyrost ludności są **migracje** na pobyt stały, zarówno wewnętrzne – rozpatrywane w skali kraju, województwa i miast, jak i zewnętrzne. **W powiecie wodzisławskim na przestrzeni ostatnich lat (od 2008 do 2013 r. za wyjątkiem dwóch ostatnich lat) saldo migracji było dodatnie.** Oznacza to, że więcej osób napływało na teren powiatu niż z niego odpływało. Dominującą formą migracji były zameldowania z miast. Łącznie w analizowanym okresie w wyniku migracji w powiecie wodzisławskim przybyło 129 osób. Największy ujemny bilans migracji odnotowano w Wodzisławiu Śląskim (619 osób)



w Rydułtowach (321 osób) oraz w Pszowie (229 osób). Do pozostałych gmin z ujemnym bilansem migracji należą: Radlin (174 osoby) oraz Lubomia (131 osób). Najwyższy dodatni bilans migracji wystąpił w Gorzycach (767 osób) i w Godowie (515 osób). W gminach Mszana i Markłowice saldo migracji było również dodatnie i wynosiło odpowiednio 187 i 134 osoby. Saldo migracji na przestrzeni lat 2008 – 2013 w powiecie wodzisławskim przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Saldo migracji dla powiatu wodzisławskiego w latach 2008-2013*

Jednostka terytorialna	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Ogółem
Powiat wodzisławski	107	98	155	55	-30	-256	129
Pszów	-31	-11	-17	-87	-57	-26	-229
Radlin	-8	-36	-29	-58	13	-56	-174
Rydułtowy	-35	-4	-22	-44	-93	-123	-321
Wodzisław Śląski	-121	-63	-101	-92	-142	-100	-619
Godów	127	22	109	156	32	69	515
Gorzycy	142	121	97	203	174	30	767
Lubomia	-22	23	-7	-45	-40	-40	-131
Markłowice	24	-12	84	18	31	-11	134
Mszana	31	58	41	4	52	1	187

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

Należy zauważyć, że największy ruch osób w powiecie wystąpił w latach 2011 i 2013 – łącznie zameldowało się i wymeldowało odpowiednio 3997 i 4338 osób.

Tabela 2. Ruch migracyjny w gminach powiatu wodzisławskiego w latach 2008 – 2013*

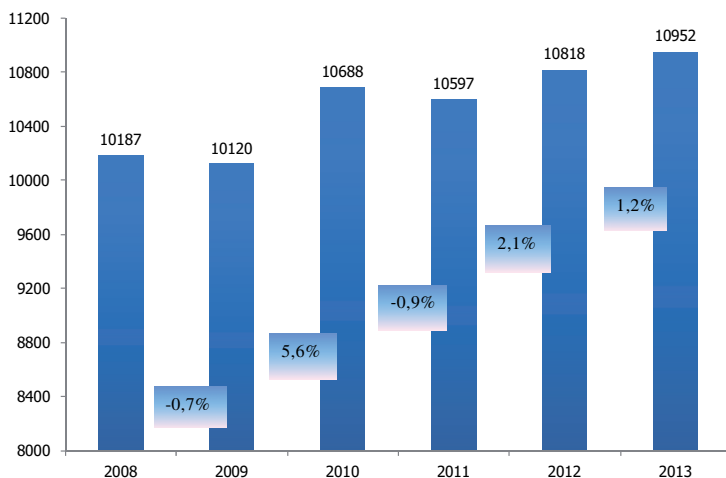
Jednostka terytorialna	zameldowania ogółem						wymeldowania ogółem					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Powiat wodzisławski	1905	1965	1954	2026	1881	2041	1798	1867	1799	1971	1911	2297
Pszów	148	160	139	139	139	180	179	171	156	226	196	206
Radlin	213	240	215	211	278	259	221	276	244	269	265	315
Rydułtowy	265	301	281	251	249	313	300	305	303	295	342	436
Wodzisław Śląski	510	575	532	570	495	553	631	638	633	662	637	653
Godów	227	158	195	262	135	195	100	136	86	106	103	126
Gorzycy	278	263	267	375	309	295	136	142	170	172	135	265
Lubomia	70	102	79	49	73	83	92	79	86	94	113	123
Markłowice	66	48	139	76	87	70	42	60	55	58	56	81
Mszana	128	118	107	93	116	93	97	60	66	89	64	92



Sytuacja na lokalnym rynku pracy – przedsiębiorczość

Pod koniec 2013 roku w rejestrze REGON powiatu wodzisławskiego zarejestrowane były **10 952 podmioty gospodarcze**, z czego 96,6% podmiotów należało do sektora prywatnego. W roku 2008 w powiecie wodzisławskim zarejestrowanych było 10187 podmiotów gospodarczych. W następnym roku (2009) liczba podmiotów gospodarczych zmniejszyła się o 0,7%, po czym doszło do 5,6% wzrostu liczby zarejestrowanych podmiotów. W 2011 roku liczba jednostek gospodarczych ponownie spadła (-0,9%). Od roku 2012 do końca rozpatrywanego okresu utrzymywała się tendencja wzrostowa. Szczegółowe dane ilustruje rysunek nr 3.

Rysunek 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim na przestrzeni ostatnich 6 lat



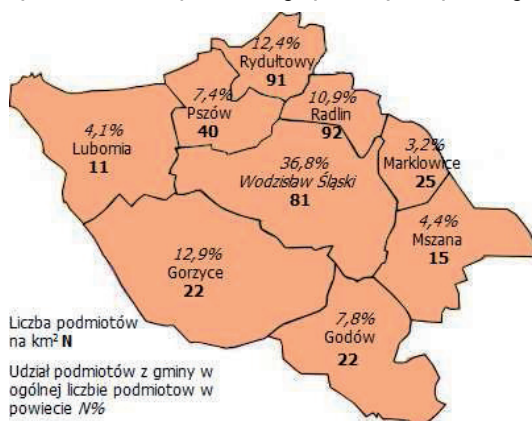
*Według stanu z ostatniego dnia roku, kończącego wskazany okres. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Powiat wodzisławski charakteryzuje się koncentracją podmiotów gospodarczych wynoszącą 38 podmiotów na km² powierzchni. W całym województwie śląskim wskaźnik ten wynosił na koniec 2013 roku 37 podmiotów na km² powierzchni. Rozkład liczby podmiotów zarejestrowanych w powiecie wodzisławskim jest zróżnicowany w obrębie poszczególnych gmin. **Gmina Wodzisław Śląski wyróżnia się największą liczbą podmiotów gospodarczych – znajdują się tam 4034 j. gospodarcze co przekłada się na skoncentrowanie jednostek gospodarczych na poziomie 81 jednostek gospodarczych na km² powierzchni powiatu.** Dużą liczbą jednostek gospodarczych charakteryzują się również gminy: Gorzyce (1415 j. gospodarczych; 22 j. gosp./km²), Rydułtowy (1363 j. gospodarczych; 91 j. gosp./km²) oraz Radlin (1197 j. gospodar-



czych; 92 j. gosp./km²). W gminie Godów, funkcjonuje 850 j. gospodarczych (22 j. gosp./km²), w gminie Pszów 808 podmiotów gospodarczych (40 j. gosp./km²), a w gminie Mszana działa 478 podmiotów (15 j. gosp./km²). Najmniejsza liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych występuje w gminie Lubomia (454 j. gospodarczych; 11 j. gosp./km²) oraz w gminie Marklowice (353 j. gospodarczych; 25 j. gosp./km²). Omawiane dane przedstawione zostały na poniższym rysunku.

Rysunek 4. Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu wodzisławskiego



Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G). Ten rodzaj działalności prowadzi 30,3% podmiotów w powiecie. Około 12,1% firm prowadzi działalność związaną z budownictwem (sekcja F), natomiast 9,0% wodzisławskich przedsiębiorstw działa w sekcji przetwórstwa przemysłowego (sekcja C). Spośród podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim 7,4% przedsiębiorstw funkcjonuje w sekcjach: M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) oraz S i T (pozostała działalność usługowa). Transportem i gospodarką magazynową (sekcja H) zajmuje się około 6,5% firm, w sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) działa 5,5% przedsiębiorstw z powiatu wodzisławskiego, natomiast w obszarze związanym z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) działa 4,0% jednostek gospodarczych. W pozostałych sekcjach funkcjonuje mniej niż 4,0% podmiotów. W powiecie wodzisławskim liczba przedsiębiorstw wzrosła w ciągu ostatniego roku w 11 głównych obszarach działalności. Najwięcej podmiotów – licząc w liczbach bezwzględnych – przybyło w sekcji M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (60 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 16,7%, tj. 1 podmiot). Spadek liczby przedsiębiorstw nastąpił w 5 głównych obszarach działalności. Największy – liczony w liczbach bezwzględnych – dotyczył sekcji H (transport i gospodarka magazynowa; spadek o 17 podmiotów). Procentowo największy spadek liczby przedsiębiorstw zanotowano w sekcji I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; 3,5%). Szczegółowe dane zawiera tabela nr 2.

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

Sekcja / Obszar działalności		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie	
		N	%	N	%
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	124	1,1%	10	8,8%
B	Górnictwo i wydobywanie	21	0,2%	0	0,0%
C	Przetwórstwo przemysłowe	990	9,0%	-3	-0,3%
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	7	0,1%	1	16,7%
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	40	0,4%	2	5,3%
F	Budownictwo	1329	12,1%	17	1,3%
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3320	30,3%	-3	-0,1%
H	Transport i gospodarka magazynowa	714	6,5%	-17	-2,3%
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	437	4,0%	-16	-3,5%
J	Informacja i komunikacja	222	2,0%	11	5,2%
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	369	3,4%	19	5,4%
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	233	2,1%	18	8,4%
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	809	7,4%	60	8,0%
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	194	1,8%	0	0,0%
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	66	0,6%	0	0,0%
P	Edukacja	425	3,9%	-4	-0,9%
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	600	5,5%	14	2,4%
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	239	2,2%	8	3,5%
S i T	Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	813	7,4%	17	2,1%
U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0,0%	0	0,0%
Ogółem		10952	100,0%	134	1,2%

Według stanu z 31.XII.2013 r. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.



W powiecie wodzisławskim przeważają mikro (do 9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników). Przedsiębiorstwa zatrudniające 50 i więcej pracowników stanowią 0,9% ogółu zarejestrowanych podmiotów w powiecie. W porównaniu do stanu z końca 2012 roku w powiecie wzrosła liczba mikro przedsiębiorstw (wzrost o 159 podmiotów), spadła natomiast liczba przedsiębiorstw małych (spadek o 25 podmiotów gospodarczych). W klasie średnich i dużych przedsiębiorstw liczba podmiotów gospodarczych nie zmieniła się. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów według klas wielkości ilustruje tabela nr 3.

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

Klasa wielkości przedsiębiorstwa		Struktura		Przyrost	
		podmiotów w mie- ście		w skali roku w mie- ście	
		N	%	N	%
Mikro przedsiębiorstwa	0-9 pracowników	10391	94,6%	159	1,6%
Małe przedsiębiorstwa	10-49 pracowników	460	4,5%	-25	-5,2%
Średnie przedsiębiorstwa	50-249 pracowników	97	0,9%	0	0,0%
	250-999 pracowników	4	0,0%	0	0,0%
Duże przedsiębiorstwa	1000 i więcej pracowników	0	0,0%	0	0,0%
	Ogółem	10 952			

Według stanu z 31.XII.2013 r. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

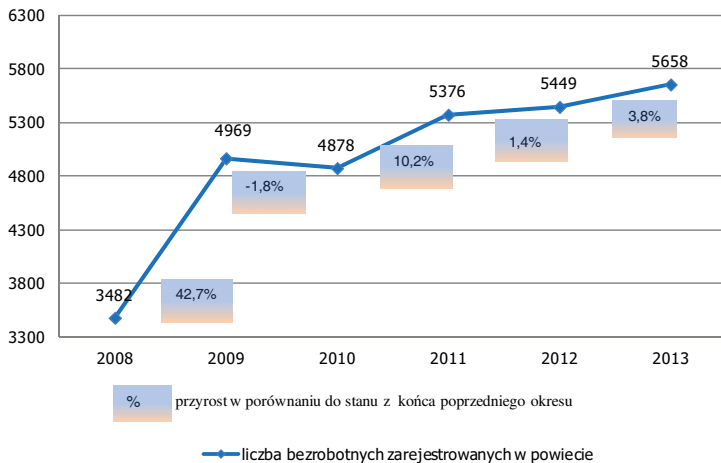
Sytuacja na lokalnym rynku pracy – bezrobocie

Pod koniec 2013 roku w powiecie wodzisławskim zarejestrowanych było 5658 osób bezrobotnych, z czego 62,7% stanowiły kobiety. Powiat wodzisławski ma jeden z najwyższych w województwie śląskim odsetek bezrobotnych kobiet wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych². Od końca 2008 roku do końca 2013 roku zauważalny jest wyraźny trend wzrostowy liczby bezrobotnych (rysunek nr 5). Wyjątek stanowił rok 2010, kiedy to liczba bezrobotnych spadła o 1,8%. Największy wzrost w liczbie zarejestrowanych bezrobotnych nastąpił w 2009 roku, kiedy to liczba bezrobotnych zwiększyła się o 42,7% w relacji do roku poprzedniego. Omawiane dane prezentuje poniższy rysunek.

² Główne tendencje bezrobocia obserwowane w województwie śląskim w latach 2012-2013
<http://www.wup-katowice.pl/upload/statystyka/Filia%20Bielsko/Rynek%20lokalny%20za%202013%20r.pdf>



Rysunek 5. Bezrobocie w powiecie wodzisławskim

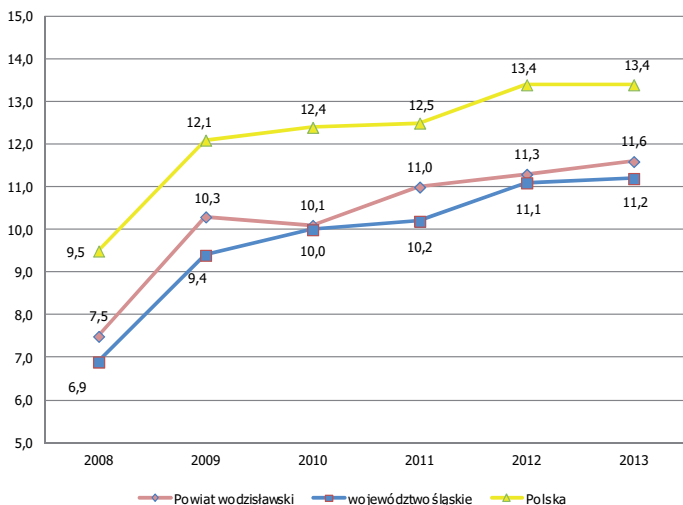


Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>. Według stanu z 31.XII.2013 r.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie wodzisławskim, wyniosła w IV kwartale 2013 roku 11,6 pkt. proc., podczas gdy poziom bezrobocia w tym samym czasie w województwie i kraju wynosił odpowiednio 11,2 pkt. proc. i 13,4 pkt. proc. Na przestrzeni lat 2008 – 2013 stopa bezrobocia sukcesywnie wzrastała. Wyjątek stanowił 2010 rok, kiedy to stopa bezrobocia spadła o 0,2 pkt. proc. w stosunku do roku poprzedniego. Stopa bezrobocia w latach 2008 – 2013 w powiecie wodzisławskim wzrosła łącznie 4,1 pkt. proc., w tym samym okresie w województwie śląskim wzrost stopy bezrobocia wyniósł 4,3 pkt. proc., a w kraju 3,9 pkt. proc. Poziom stopy bezrobocia rejestrowanego ilustruje rysunek nr 6.



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



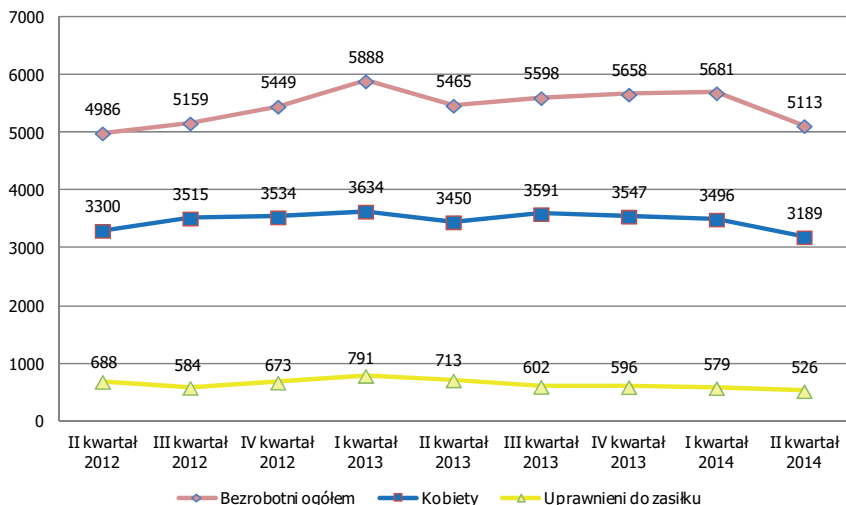
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl/>

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie wodzisławskim wzrosła pomiędzy II kwartałem 2012 roku a I kwartałem 2013 roku o 902 osoby. Następnie, w II kwartale 2013 nastąpił spadek liczby bezrobotnych o 423 osoby. Po tym okresie odnotowano kolejny wzrost trwający do końca I kwartału 2014 roku., kiedy to liczba bezrobotnych osiągnęła pułap 5681 osób, po czym doszło do kolejnego spadku o 568 osób. Pomiedzy II kwartałem 2012 roku a I kwartałem 2013 roku liczba bezrobotnych kobiet stopniowo wzrastała, po czym w II kwartale 2013 roku doszło do spadku liczby bezrobotnych kobiet. W III kwartale 2013 roku liczba bezrobotnych kobiet ponownie wzrosła, a po tym okresie nastąpiła tendencja spadkowa utrzymująca się do końca omawianego okresu. Najmniej kobiet zarejestrowanych było na koniec II kwartału 2014 r. – 3189 (co stanowiło wtedy 62,4% ogólnej liczby bezrobotnych), najwięcej zaś na koniec I kwartału 2013 r. – 3634 (61,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). W II kwartale 2012 roku 688 osób było uprawnionych do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych (13,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych), następnie liczba uprawnionych do zasiłku spadła do 584 osób, po czym w następnym kwartale nastąpiła tendencja wzrostowa trwająca do końca I kwartału 2013 roku, kiedy to 791 osób pobierało zasiłek (tj. 13,4% ogółu bezrobotnych). Następnie nastąpił spadek liczby uprawnionych do zasiłku utrzymujący się do końca II kwar-



tału 2014, kiedy to zasiłek pobierało 526 osób (10,3% ogółu bezrobotnych). Powyższe dane przedstawiono na rysunku nr 7.

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



Sytuacja na lokalnym rynku pracy – charakterystyka osób bezrobotnych

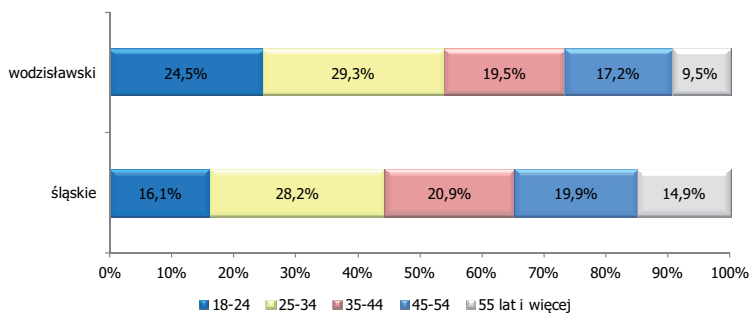
Powiat wodzisławski w porównaniu z całym województwem charakteryzuje się dużo wyższym udziałem wśród bezrobotnych, osób młodych w wieku 18 – 24 lata. Podczas gdy **w powiecie 24,5% bezrobotnych ma 18 – 24 lata, a w województwie odsetek osób z tej grupy wiekowej wynosi 16,1%. Wśród pozostałych powiatów województwa śląskiego wyższy odsetek ludzi młodych wśród zarejestrowanych bezrobotnych występuje tylko w powiecie pszczyńskim (24,8%)³**. Odsetek bezrobotnych osób w wieku 25 – 34 lata wynosi 29,3% dla powiatu podczas gdy w województwie kształtuje się na poziomie 28,2%. Odsetek osób w wieku 35 – 54 lata jest natomiast mniejszy w powiecie (36,7% ogółu) niż w województwie (40,8%). Odsetek osób z najstarszej grupy wiekowej – 55 lat i więcej, jest również mniejszy w powiecie wodzisławskim i wynosi 9,5%, podczas gdy w województwie śląskim wynosi on 14,9%. Rozkład wieku bezrobotnych w mieście oraz w województwie śląskim przedstawiono na rysunku nr 8.

³Główne tendencje bezrobocia obserwowane w województwie śląskim w latach 2012-2013

<http://www.wup-katowice.pl/upload/statystyka/Filia%20Bielsko/Rynek%20lokalny%20za%202013%20r.pdf>



Rysunek 8. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie



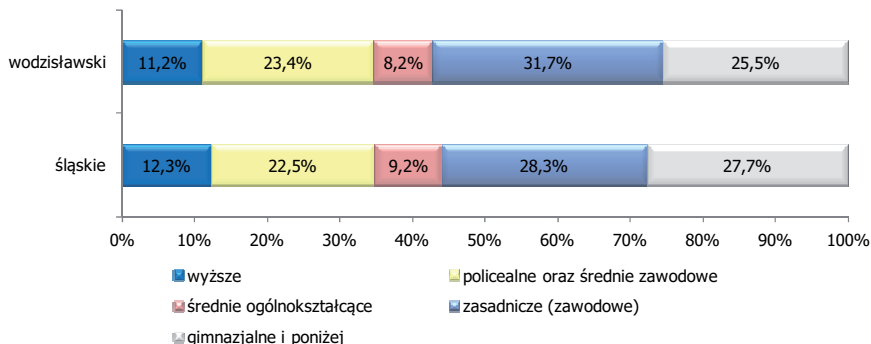
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>. Według stanu z 31.XII.2013 r.

W ogólnej liczbie zarejestrowanych na terenie powiatu wodzisławskiego bezrobotnych najliczniejszy udział mają osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym – 31,7% ogółu (odsetek w przypadku województwa wynosi 28,3%). Niższy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych mają osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 25,5% (w przypadku województwa jest to 27,7%). Bezrobotni z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym stanowią 23,4% ogółu w powiecie (odsetek w województwie jest mniejszy i wynosi 22,5%). Osoby z wykształceniem wyższym stanowią z kolei 11,2% zarejestrowanych bezrobotnych z terenu powiatu (w województwie stanowią oni 12,3%), natomiast z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zarejestrowanych jest w powiecie około 8,2% osób, a w województwie 9,2%. Należy zauważyć, że odsetek osób powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych wynosi 18,2%, co poza powiatem jastrzębskim stanowi najniższą wartość w województwie śląskim.⁴ Dane obrazujące strukturę bezrobotnych w powiecie wodzisławskim oraz w województwie w podziale ze względu na wykształcenie ilustruje rysunek nr 9.

⁴ Raport „Bezrobotni poniżej 25 roku życia i powyżej 50 lat w województwie śląskim”



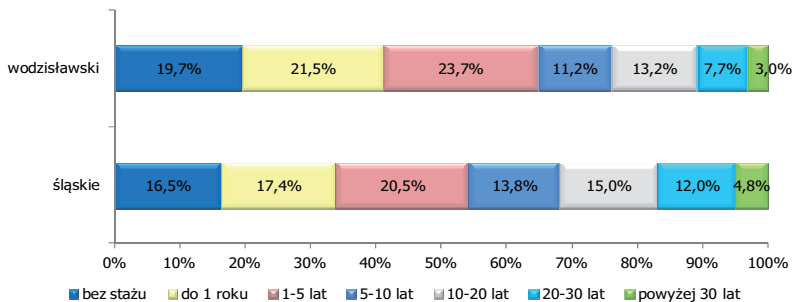
Rysunek 9. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie ze względu na wykształcenie



Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>. Według stanu z 31.XII.2013 r.

W powiecie wodzisławskim bezrobotni posiadający krótki staż pracy (do 1 roku) lub nieposiadający go w ogóle stanowią 41,2% ogółu zarejestrowanych. Odsetek ten jest wyższy niż w przypadku całego województwa śląskiego, gdzie wynosi on 33,9%. Około 23,7% bezrobotnych w powiecie posiada staż pracy od 1 do 5 lat (w województwie odsetek ten wynosi 20,5%). Osoby posiadające staż pracy wynoszący 5 – 20 lat stanowią 24,4% zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie (w województwie – 28,8%). Natomiast staż pracy przekraczający 20 lat dotyczy 10,7% bezrobotnych w powiecie wodzisławskim oraz 16,8% zarejestrowanych bezrobotnych w województwie. Dane szczegółowe ilustruje rysunek nr 10.

Rysunek 10. Staż pracy bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie



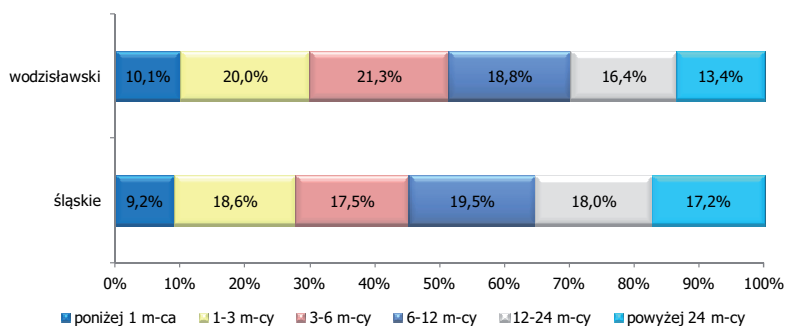
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>. Według stanu z 31.XII.2013 r.

Istotnym czynnikiem charakteryzującym kondycję lokalnego rynku pracy jest również czas pozostawania przez osoby bezrobotne bez zatrudnienia. **Ponad połowa (51,4%) bezrobot-**



nych w powiecie wodzisławskim pozostaje bez zatrudnienia przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy. Dla województwa śląskiego odsetek ten jest niższy i kształtuje się na poziomie 45,3%. Odsetek pozostających bez pracy od 6 do 12 miesięcy niższy jest natomiast w powiecie – stanowi 18,8%, przy 19,5% w województwie. Podobnie jest w przypadku osób pozostających bez pracy przez 12-24 miesiące (16,4% w powiecie i 18,0% w województwie). W powiecie wodzisławskim odsetek bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż 24 miesiące jest niższy niż w przypadku województwa i wynosi 13,4% dla powiatu i 17,2% dla województwa. Rozkład danych dotyczących czasu pozostawania bez pracy przez bezrobotnych z terenu powiatu wodzisławskiego oraz województwa śląskiego ilustruje rysunek nr 11.

Rysunek 11. Czas pozostawania bez pracy bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie



Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>. Według stanu z 31.XII.2013 r.

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy to grupa osób, która ze względu na szczególne uwarunkowania ma znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia. **91,5% spośród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy kwalifikuje się do grupy znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.** W powiecie wodzisławskim osoby bez wykształcenia średniego stanowią 62,5% osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji, a 48,2% bezrobotnych w szczególnej sytuacji to osoby długotrwale bezrobotne. Nieco mniej, bo 29,4% należy do grupy osób bez doświadczenia zawodowego. Wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy 26,8% należy do grupy osób do 25 roku życia, z kolei 25,6% do grona osób bez kwalifikacji zawodowych. Bezrobotni z pozostałych grup nie stanowią więcej niż 19,9% bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (bezrobotni powyżej 50 roku życia). W skali roku odnotowano wzrost liczby bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w 8 z 11 wyszczególnionych grup. Największy wzrost odnotowano wśród kobiet, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka (19,6%). Ko-



biety z województwa śląskiego powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka i urlopie macierzyńskim są grupą szczególnie narażoną na bezrobocie, co zostało potwierdzone we wcześniejszych badaniach⁵. Nieco mniejszy wzrost odnotowano w gronie osób, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia (17,4%). Przyrost nastąpił także w grupie osób samotnie wychowujących dziecko do 18 roku życia (13,6%) oraz wśród osób długotrwale bezrobotnych (11,4%). Zauważyć należy ponadto około 8,4% przyrost bezrobotnych powyżej 50 roku życia. W pozostałych grupach zaobserwowano przyrost nie większy niż 6,6%. Do spadku liczby bezrobotnych w ciągu ostatniego roku doszło w grupie osób bez kwalifikacji zawodowych (19,7%). W grupie osób do 25 roku życia również doszło do spadku (o 0,8%, tj. 11 osób), a tendencja spadkowa w tej grupie badanych w województwie śląskim utrzymuje się od kilku lat.⁶ Zestawienie danych dotyczących poszczególnych grup bezrobotnych na rynku pracy prezentuje tabela nr 4.

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

Kategoria bezrobotnych	Bezrobotni zarejestrowani		Przyrost w skali roku*	
	N	%	N	%
Do 25 roku życia	1387	26,8%	-11	-0,8%
Długotrwale bezrobotne	2 496	48,2%	256	11,4%
Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	787	15,2%	129	19,6%
Powyżej 50 roku życia	1 032	19,9%	80	8,4%
Bez kwalifikacji zawodowych	1 328	25,6%	-325	-19,7%
Bez doświadczenia zawodowego	1 521	29,4%	4	0,3%
Bez wykształcenia średniego	3 235	62,5%	199	6,6%
Samotnie wychowujący dziecko do 18 roku życia	577	11,1%	69	13,6%
Które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia	175	3,4%	26	17,4%
Niepełnosprawni	314	6,1%	19	6,4%
Po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego	0	0,0%	0	0%

*W porównaniu do stanu z 31.12.2012 r. Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim załącznik MPIPS 01 za grudzień 2012 i 2013

⁵Raport z badania „Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy”

http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Strony/Sytuacja_kobiet_na_slaskim_rynku_pracy_2010.aspx

⁶ Raport „Bezrobotni poniżej 25 roku życia i powyżej 50 lat w województwie śląskim”



Sytuacja na lokalnym rynku pracy – oferta edukacyjna publicznych szkół technicznych i zawodowych z terenu powiatu wodziszawskiego⁷

W powiecie wodziszawskim funkcjonuje 6 zespołów publicznych szkół ponadgimnazjalnych zrzeszających szkoły zawodowe i/lub techniczne. Szczegółowa charakterystyka oferty edukacyjnej znajduje się poniżej.

- **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Pszowie**, zrzeszający Technikum nr 17 i Zasadniczą Szkołę Zawodową kształtujące w zawodach: technik cyfrowych procesów graficznych, technik pojazdów samochodowych, technik usług fryzjerskich, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych;
- **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Rydułtowach**, zrzeszający Technikum, Zasadniczą Szkołę Zawodową oraz Szkołę Policealną uczący w zawodach: technik żywienia i usług gastronomicznych, technik handlowiec, technik ekonomista i fototechnik;
- **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Radlinie**, zrzeszający Zasadniczą Szkołę Zawodową, kształtujący w zawodach: górnik eksploatacji podziemnej, mechanik monter maszyn i urządzeń, elektryk;
- **Zespół Szkół Ekonomicznych im. Oskara Langego w Wodzisławiu Śląski**, zrzeszający Technikum nr 2, Technikum Uzupełniające oraz Zasadniczą Szkołę Zawodową nr 1, prowadzący naukę w zawodach: technik ekonomista, technik handlowiec, technik informatyk, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik obsługi turystycznej, technik hotelarstwa, sprzedawca, kucharz, kelner;
- **Zespół Szkół Zawodowych w Wodzisławiu Śląskim**, zrzeszający Technikum nr 1 i Zasadniczą Szkołę Zawodową nr 3, kształtujący w zawodach: technik mechanik, technik mechatronik, technik górnik, technik elektryk, technik ochrony środowiska, technik analityk, ślusarz, elektryk, elektromechanik, operator obrabiarek skrawających;

⁷ Źródło informacji: wykaz szkół i placówek dostępny na stronie Kuratorium Oświaty w Katowicach:
<http://app.kuratorium.katowice.pl>.



- **Zespół Szkół Technicznych w Wodzisławiu Śląskim**, zrzeszający Technikum nr 3, Technikum Uzupełniające dla dorosłych oraz Zasadniczą Szkołę Zawodową, prowadząc naukę w zawodach: technik budownictwa, technik elektroniki, technik informatyki, technik teleinformatyki, technik energetyki odnawialnej;



Charakterystyka badanych

W badaniu ilościowym uczestniczyli pracodawcy z terenu powiatu wodzistawskiego. Przebadało 800 podmiotów gospodarczych, wśród których firmy prywatne stanowiły 91,1% ogółu.

Tabela 6. Sektor własności badanych przedsiębiorstw

Sektor własności	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
Prywatna	96,7%	56,5%	44,4%	91,2%
Publiczna	3,3%	43,5%	55,6%	8,8%

Najważniejsze wyniki niniejszego badania przedstawiono w podziale uwzględniającym wielkość podmiotów gospodarczych. Ogółem 87,1% firm (697 respondentów) należało do kategorii mikroprzedsiębiorstw, a 10,6% ankietowanych podmiotów (85 respondentów) zaliczało się do grona małych firm. Pozostałe 2,3% to średnie/duże przedsiębiorstwa (18 respondentów).

Badanie przeprowadzono wśród podmiotów zaklasyfikowanych do różnych sekcji PKD. Największą grupę badanych stanowili pracodawcy stojący na czele przedsiębiorstw z sekcji G (27,2%). Co najmniej 5,0% ogółu ankietowanych stanowili również przedstawiciele podmiotów z sekcji: S i T (25,0%), F (12,6%), P (5,7%) oraz C (5,0%). Szczegółowe dane znajdują się w poniższej tabeli.

Tabela 7. Sekcja PKD 2007 badanych przedsiębiorstw

Sekcja PKD 2007	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	1,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Górnictwo i wydobywanie (B)	0,3%	0,0%	0,0%	0,2%
Przetwórstwo przemysłowe (C)	4,3%	5,9%	27,8%	5,0%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	0,3%	1,2%	0,0%	0,4%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	0,3%	2,4%	5,6%	0,6%
Budownictwo (F)	12,6%	14,1%	5,6%	12,6%
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)	29,1%	17,6%	0,0%	27,2%
Transport i gospodarka magazynowa (H)	5,0%	4,7%	0,0%	4,9%
Działalność związana z	2,7%	1,2%	0,0%	2,5%



Sekcja PKD 2007	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)				
Informacja i komunikacja (J)	1,7%	0,0%	0,0%	1,5%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	3,2%	0,0%	0,0%	2,8%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	0,7%	0,0%	0,0%	0,6%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	2,7%	0,0%	0,0%	2,4%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	0,7%	0,0%	5,6%	0,7%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O)	0,9%	4,7%	0,0%	1,3%
Edukacja (P)	2,0%	29,4%	38,9%	5,7%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	3,7%	4,7%	11,1%	4,0%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	1,6%	2,4%	0,0%	1,6%
Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)	27,1%	11,8%	5,6%	25,0%

W gronie badanych podmiotów największą grupę stanowiły przedsiębiorstwa zlokalizowane w Wodzisławiu Śląskim (36,5%). Podmioty z pozostałych gmin stanowiły odpowiednio: 13,2% - Gorzyce, 12,4% - Rydułtowy, 10,7% - Radlin, 7,7% - Godów, 7,5% - Pszów, 4,4% - Lubomia, 4,2% - Mszana oraz 3,2% - Markłowice. Pełna charakterystyka znajduje się w kolejnej tabeli.

Tabela 8. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw

Lokalizacja	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
Pszów	7,5%	8,2%	5,6%	7,5%
Radlin	10,3%	12,9%	16,7%	10,7%
Rydułtowy	13,1%	8,2%	5,6%	12,4%
Wodzisław Śląski	36,4%	35,3%	44,4%	36,5%
Godów	7,5%	10,6%	5,6%	7,7%
Gorzyce	13,5%	12,9%	5,6%	13,2%
Lubomia	4,0%	7,1%	5,6%	4,4%
Markłowice	3,3%	3,5%	0,0%	3,2%
Mszana	4,4%	1,2%	11,1%	4,2%



W ramach charakterystyki pracodawcy wskazali również rynki na jakich oferują swoje produkty/usługi. Na rynku lokalnym działa 81,8% przedsiębiorstw, z kolei na obszarze województwa śląskiego swoje produkty/usługi oferuje 22,4% firm. Niewiele mniej przedsiębiorstw działa na terenie całego kraju (21,3%). Z kolei rynek międzynarodowy jest obszarem działania około 10,9% wodzisławskich pracodawców. Szczegółowe dane zobrazowano w kolejnej tabeli.

Tabela 9. Rynki obsługiwane przez badanych pracodawców

Rynki	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
Lokalny (na obszarze powiatu)	82,9%	71,8%	83,3%	81,8%
Wojewódzki	22,7%	20,0%	22,2%	22,4%
Ogólnopolski	21,1%	23,5%	16,7%	21,3%
Międzynarodowy	9,6%	18,8%	22,2%	10,9%

Warto również zauważyć, że wśród respondentów znaleźli się przedstawiciele przedsiębiorstw o relatywnie długiej historii funkcjonowania. Przeciętny badany podmiot na rynku działa od 17,4 lat (podmiot prywatny: 15,3 lat). Dla mikroprzedsiębiorców średnia wyniosła 15,2 lat (prywatnych: 14,9 lat), dla małych pracodawców – 31,1 lat (prywatnych: 19,5 lat), natomiast dla średnich/dużych firm – 38,3 lata (prywatnych: 23,9 lat). Wyniki badania wskazują, że sytuacja na rynku przedsiębiorstw jest stabilna – niewiele podmiotów powstaje, niewiele też upada.



Fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach

Przeciętne badane przedsiębiorstwo w chwili realizacji badania zatrudniało 8,3 pracowników. Na podstawie wyników pomiaru zauważyć należy, że zdecydowana większość zatrudnionych to osoby w wieku 30-50 lat (około 53%). Jedną czwartą (25%) zatrudnionych na lokalnym rynku pracy stanowią osoby do 30 roku życia, a nieco ponad jedną piątą (22%) – osoby powyżej 50 roku życia. Niewielki odsetek ogółu zatrudnionych stanowią osoby niepełnosprawne (nieco ponad 2%). Na podstawie odpowiedzi pracodawców udało się również ustalić, że około 93% zatrudnionych pracuje na podstawie umowy o pracę, a jedynie nieco ponad 6,0% zatrudnionych jest na podstawie umowy cywilnoprawnej (o dzieło, zlecenie). W przeciągu minionego roku struktura zatrudnienia nie uległa większym zmianom. W porównaniu do sytuacji sprzed roku nieco wzrosły jedynie odsetki zatrudnionych niepełnosprawnych oraz osób pracujących na podstawie umowy o pracę, wzrost ten jednak kształtował się w granicach błędu statystycznego, stąd mówić należy raczej o **stabilnej strukturze zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.**

Pracodawcy omówili następnie przyjęcia do pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy. W tym okresie **na zatrudnienie nowych pracowników zdecydowało się 28,6% ogółu pracodawców** (229 firm). Zatrudniono 581 nowych pracowników, w tym m.in. 90 górników eksploatacji podziemnej, 37 nauczycieli (bez podania specjalizacji), 34 robotników budowlanych, 32 sprzedawców i 20 pakowaczy. Na podstawie odpowiedzi pracodawców dla każdego zawodu obliczono szansę uzyskania w nim zatrudnienia w ciągu minionego roku przez osoby do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia oraz osoby niepełnosprawne. **Zwraca uwagę niewielka liczba zawodów, w których pracodawcy gotowi byli zatrudniać osoby powyżej 50 roku życia i/lub osoby niepełnosprawne.** Szczegółowe dane znajdują się w poniższej tabeli.

Tabela 10. Pracownicy zatrudnieni przez badanych pracodawców w ciągu ostatnich 12 miesięcy*

Zawód/stanowisko	Liczba osób	Szansa na zatrudnienie osoby do 30 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby powyżej 50 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby niepełnosprawne
Górnik eksploatacji podziemnej	90	100%	100%	0%
Nauczyciel	37	76%	27%	0%
Robotnik budowlany	34	50%	32%	0%
Sprzedawca	32	72%	6%	16%
Pakowacz	20	100%	100%	0%
Fryzjer	15	67%	0%	0%



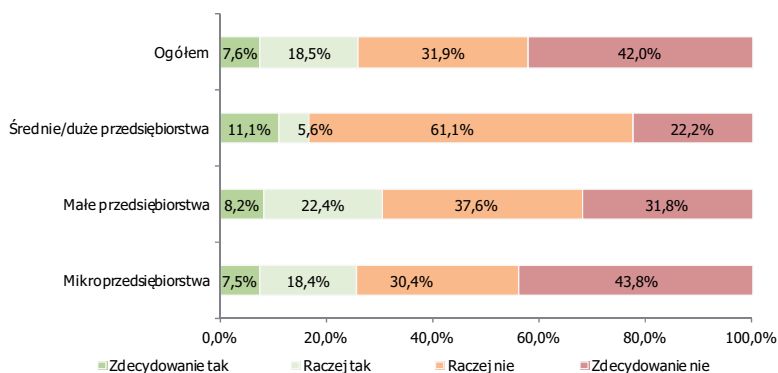
Zawód/stanowisko	Liczba osób	Szansa na zatrudnienie osoby do 30 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby powyżej 50 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby niepełnosprawne
Malarz budowlany	14	100%	86%	0%
Kierowca samochodu ciężarowego	13	0%	46%	31%
Pracownik produkcyjny	12	-	0%	0%
Spawacz	12	17%	83%	0%
Pracownik administracyjno-biurowy	11	73%	0%	9%
Kierowca	10	40%	20%	0%
Księgowy	10	50%	0%	0%
Mechanik	10	100%	0%	0%
Pracownik fizyczny	10	100%	0%	0%
Elektryk	9	89%	0%	0%
Magazynier	9	78%	0%	22%
Ślusarz	9	56%	44%	0%
Elektromonter instalacji elektrycznych	8	88%	12%	0%
Architekt	6	50%	33%	0%
Florysta	6	100%	0%	0%
Mechanik pojazdów samochodowych	6	67%	17%	0%
Robotnik wykwalifikowany	6	100%	100%	0%
Spzjątkaczka	6	0%	17%	0%
Informatyk	5	80%	40%	0%
Barman	4	75%	0%	0%
Kelner	4	25%	25%	0%
Kierowca samochodu dostawczego	4	100%	0%	0%
Kosmetyczka	4	75%	0%	0%
Mechanik samochodów osobowych	4	100%	0%	0%
Specjalista przygotowania produkcji	4	100%	0%	0%
Brukarz	3	0%	0%	0%
Inkasent	3	100%	0%	0%
Inspektor nadzoru budowlanego	3	100%	0%	0%
Kucharz	3	100%	0%	0%
Maglarz	3	0%	0%	100%
Nauczyciel akademicki - nauki biologiczne	3	0%	0%	0%
Asystent nauczyciela	3	67%	0%	0%
Pracznica	3	0%	0%	100%
Prasowaczka ręczna	3	0%	0%	100%
Przedstawiciel handlowy	3	67%	0%	0%

*Zawody, w których zatrudniono minimum 3 osoby



W ciągu najbliższych 12 miesięcy 26,1% badanych pracodawców zamierza poszukiwać pracowników. Taką możliwość zdecydowanie wyklucza 42,0% ankietowanych. Można zatem spodziewać się, że w następnym roku poziom zatrudnienia w powiecie utrzyma się na podobnym poziomie jak w roku minionym. Należy zauważyć, że najbardziej niesprecyzowane plany w zakresie pozyskania nowych pracowników mają średnie/duże przedsiębiorstwa.

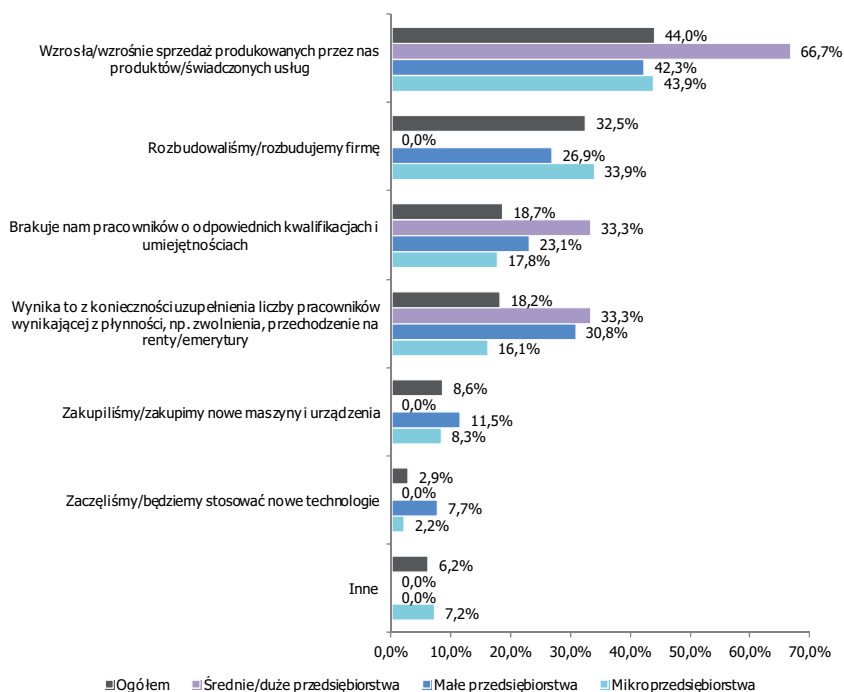
Rysunek 12. Obecność planów zatrudnieniowych na najbliższe 12 miesięcy wśród badanych pracodawców



Pracodawców deklarujących chęć przyjęcia nowych osób zapytano następnie o przyczyny poszukiwania dodatkowych pracowników. **Plany zatrudnieniowe najczęściej związane są ze wzrostem sprzedaży produktów/usług** (44,0% ogółu posiadających plany zatrudnieniowe). Spore znaczenie (za wyjątkiem średnich/dużych firm) ma również rozbudowa firmy (32,5%). Kolejne wskazane przyczyny to brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (18,7%) oraz konieczność uzupełnienia liczby pracowników wynikająca z płynności zatrudnienia – renty/emerytury, zwolnienia (18,2%). W gronie firm prywatnych najważniejszymi przyczynami poszukiwania pracowników są: wzrost sprzedaży produktów/usług (45,5%), Rozbudowa firmy (34,6%), brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (17,8%) oraz konieczność uzupełnienia liczby pracowników wynikająca z płynności zatrudnienia (16,2%). Odmiennie rozkład odpowiedzi wygląda w przypadku przedsiębiorstw publicznych. Najważniejszą przyczyną poszukiwania pracowników jest w ich przypadku płynność zatrudnienia (38,9%). Rzadziej wskazywano natomiast: brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (27,8%), wzrost sprzedaży produktów/usług (27,8%) oraz rozbudowę firmy (11,1%). Zestawienie najczęściej wskazanych odpowiedzi w podziale ze względu na wielkość zatrudnienia przedstawiono poniżej.



Rysunek 13. Przyczyny poszukiwania nowych pracowników wg badanych pracodawców



Badanie – na podstawie deklaracji pracodawców – pozwoliło zidentyfikować zapotrzebowanie na konkretnych pracowników w ciągu nadchodzących 12 miesięcy. Pracodawcy zgłosili chęć zatrudnienia przede wszystkim: 68 robotników budowlanych, 23 sprzedawców, 15 pracowników fizycznych, 14 stolarzy, 10 fryzjerów, 10 monterów aparatury pomiarowej oraz 10 elektryków i elektrycznych bez konkretnej specjalizacji. Szczegółowe informacje przedstawiono w poniższej tabeli. Dla każdego zawodu oszacowano szansę na zatrudnienie w nim osób do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia oraz osób niepełnosprawnych. Wymieniono również najważniejsze – wskazywane przez pracodawców – kwalifikacje i umiejętności. Po raz kolejny potwierdza się, że relatywnie najmniejsze szanse uzyskania pracy mają osoby powyżej 50 roku życia oraz osoby niepełnosprawne.



Tabela 11. Zapotrzebowanie badanych pracodawców na pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy*

Zawód	Liczba osób	Szansa na zatrudnienie osoby do 30 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby powyżej 50 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby niepełnosprawne	Niezbędne kwalifikacje	Niezbędne umiejętności
Robotnik budowlany	68 Prywatne: 68 Publiczne: 0	65%	82%	4%	Malowanie, tynkowanie, układanie glazury, wykonywanie nowoczesnych elewacji budynków, prawo jazdy, uprawnienia do pracy na wysokościach	Sprawność fizyczna, samodzielność, precyzność, motywacja do pracy
Sprzedawca	23 Prywatne: 23 Publiczne: 0	100%	35%	13%	Obsługa kasy fiskalnej, obsługa komputera	Motywacja do pracy, komunikatywność, logiczne myślenie, samodzielność, nawiązanie kontaktu z klientem, umiejętność szybkiego uczenia się
Pracownik fizyczny	15 Prywatne: 14 Publiczne: 1	67%	20%	0%	Uprawnienia do pracy na wysokościach	Motywacja do pracy, sumienność, punktualność, zręczność
Stolarz	14 Prywatne: 14 Publiczne: 0	86%	64%	0%	Obsługa maszyn stolarskich, dekarstwo, stolarstwo meblowe, prawo jazdy	Umiejętność pracy w zespole, samodzielność, motywacja do pracy, znajomość branży
Fryzjer	10 Prywatne: 10 Publiczne: 0	30%	50%	0%	Stylizacja, ukończone kursy	Kreatywność
Monter aparatury pomiarowej	10 Prywatne: 10 Publiczne: 0	100%	100%	0%	-	-
Pozostali elektrycy i elektrycy	10 Prywatne: 10 Publiczne: 0	100%	100%	0%	Uprawnienia SEP	-
Murarz	9 Prywatne: 9 Publiczne: 0	67%	0%	0%	Murowanie, tynkowanie	Umiejętności ogólnobudowlane
Brukarz	8 Prywatne: 8 Publiczne: 0	38%	38%	0%	Układanie kostki brukowej	Zdolność do pracy fizycznej
Dekarz	8 Prywatne: 8 Publiczne: 0	13%	0%	0%	Uprawnienia do pracy na wysokościach, prawo jazdy kat. B, układanie dachówki	Motywacja do pracy
Cieśla	7	14%	14%	14%	Uprawnienia do	Znajomość bran-

Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodziszawskiego – badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników



Zawód	Liczba osób	Szansa na zatrudnienie osoby do 30 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby powyżej 50 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby niepełnosprawne	Niezbędne kwalifikacje	Niezbędne umiejętności
	Prywatne: 7 Publiczne: 0				pracy na wysokościach, prawo jazdy kat. B	ży
Kierowca	7 Prywatne: 6 Publiczne: 1	86%	13%	13%	Odbyte badania lekarskie kierowców, uprawnienia do przewożenia rzeczy, prawo jazdy kat. B	Znajomość branży motoryzacyjnej, komunikatywność, uprzejmość
Mechanik pojazdów samochodowych	7 Prywatne: 7 Publiczne: 0	86%	14%	43%	-	Zdolności manualne, umiejętność logicznego myślenia
Informatyk	6 Prywatne: 6 Publiczne: 0	83%	17%	33%	Znajomość języka angielskiego i niemieckiego, prawo jazdy, konfiguracja routerów, wiedza o budowie komputera, obsługa światłowodów	Znajomość sieci komputerowych, znajomość branży
Mechanik samochodów osobowych	6 Prywatne: 6 Publiczne: 0	67%	0%	0%	-	Samodzielność, komunikatywność, umiejętności w zakresie mechaniki samochodowej
Murarz - tynkarz	6 Prywatne: 6 Publiczne: 0	50%	50%	0%	Murarstwo, tynkowanie	Umiejętności ogólnobudowlane
Pracownik produkcyjny	6 Prywatne: 6 Publiczne: 0	0%	0%	0%	Uprawnienia obsługi wózków widłowych	-
Pracownik administracyjno-biurowy	6 Prywatne: 4 Publiczne: 2	83%	33%	33%	Kwalifikacje w zakresie administracji i prawa, obsługa komputera	Umiejętności redagowania pism
Blacharz	5 Prywatne: 5 Publiczne: 0	100%	0%	20%	Blacharstwo, dekarstwo	Motywacja do pracy, logiczne myślenie
Elektryk	5 Prywatne: 5 Publiczne: 0	60%	40%	40%	Uprawnienia SEP do 1 kV	-
Kierowca samochodu ciężarowego	5 Prywatne: 4 Publiczne: 1	80%	80%	60%	Prawo jazdy kat. B, C, C+E	Obsługa ciągnika
Kucharz	5 Prywatne: 5 Publiczne: 0	100%	60%	20%	-	Komunikatywność, motywacja do pracy
Operator koparki	5 Prywatne: 5 Publiczne: 0	0%	-	0%	Uprawnienia w zakresie obsługi koparki	Umiejętności ogólnobudowlane
Przedstawiciel handlowy	5 Prywatne: 5	80%	0%	0%	Znajomość języka angielskiego,	Samodzielność, komunikatywność

Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodziszawskiego – badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników



Zawód	Liczba osób	Szansa na zatrudnienie osoby do 30 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby powyżej 50 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej	Niezbędne kwalifikacje	Niezbędne umiejętności
wy	Publiczne: 0				prawo jazdy kat. B	ność
Ratownik medyczny	5 Prywatne: 5 Publiczne: 0	100%	100%	0%	-	-
Barman	4 Prywatne: 4 Publiczne: 0	100%	50%	25%	Obsługa kasy fiskalnej	Kreatywność, umiejętność rozmowy z gośćmi, komunikatywność, pracowitość
Nauczyciel	4 Prywatne: 1 Publiczne: 3	25%	0%	0%	Uprawnienia pedagogiczne	-
Ślusarz	4 Prywatne: 4 Publiczne: 0	25%	25%	0%	Spawanie, ślusarstwo	Umiejętności manualne, umiejętności ogólnobudowlane
Tokarz w metalu	4 Prywatne: 4 Publiczne: 0	100%	100%	0%	Tokarstwo	-
Cukiernik	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	100%	100%	0%	Pieczenie	-
Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	100%	0%	0%	-	-
Kelnerka	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	100%	0%	0%	-	Proste umiejętności kuchenne
Kierowca samochodu osobowego	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	0%	0%	33%	Prawo jazdy kat. B	-
Księgowy	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	67%	0%	0%	Obsługa komputera i Internetu, księgowość	Umiejętność szybkiego uczenia się
Lakiernik	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	100%	0%	67%	-	Znajomość branży
Magazynier	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	100%	67%	0%	-	Komunikatywność
Malarz tapieciarz	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	33%	33%	0%	Malowanie, tapetowanie	Samodzielność
Muzyk	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	67%	0%	67%	Kwalifikacje w zakresie gry na instrumentach, śpiewu	-
Inżynier utrzymania ruchu	3 Prywatne: 3 Publiczne: 0	0%	0%	0%	Mechanika maszyn	-
Sprzedawca reklam inter-	3 Prywatne: 3	100%	100%	100%	Obsługa kasy fiskalnej	Komunikatywność, umiejęt-

Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego – badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników



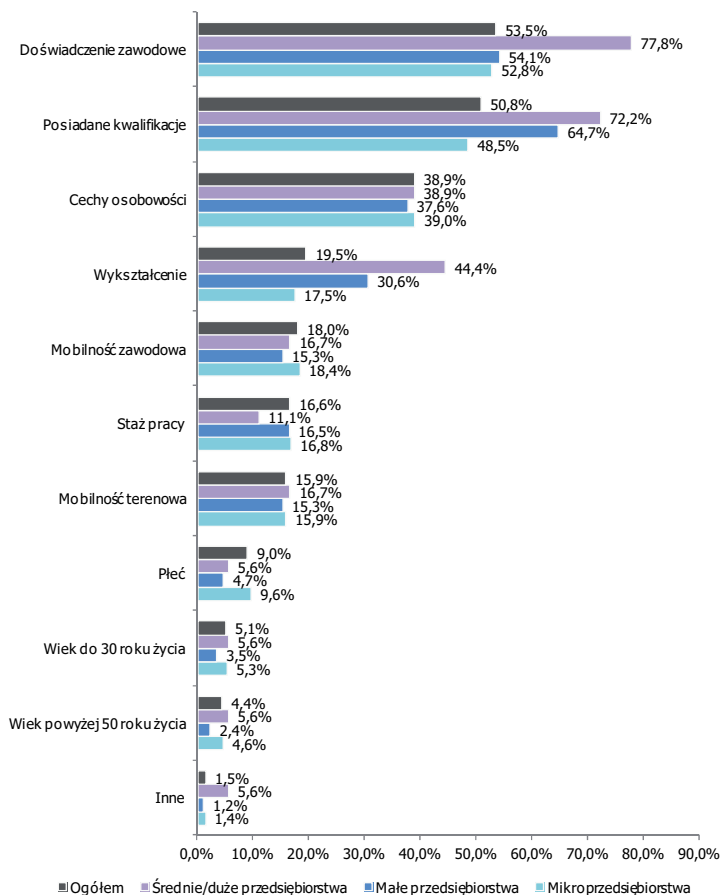
Zawód	Liczba osób	Szansa na zatrudnienie osoby do 30 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby powyżej 50 roku życia	Szansa na zatrudnienie osoby niepełnosprawne	Niezbędne kwalifikacje	Niezbędne umiejętności
netowych	Publiczne: 0					ność sprzedaży
Trener sportowy	3 Prywatne: 0 Publiczne: 3	-	-	0%	-	-

*Zawody, w których zadeklarowano zatrudnienie minimum 3 osób

W dalszej części badania pracodawców poproszono o wskazanie najbardziej istotnych cech charakteryzujących pracowników, które decydują przy wyborze kandydata do pracy. **Dla ankietowanych najważniejsze są: doświadczenie zawodowe (53,5%), posiadane kwalifikacje (50,8%) oraz cechy osobowości (38,9%).** Zdecydowanie mniejsze znaczenie ma formalne wykształcenie, choć wymagają go przede wszystkim największe firmy. Bardzo niewielu pracodawców przy wyborze kandydata kieruje się jego wiekiem. Omawiane dane zilustrowano na kolejnym rysunku.



Rysunek 14. Cechy decydujące przy wyborze kandydata do pracy przez badanych pracodawców

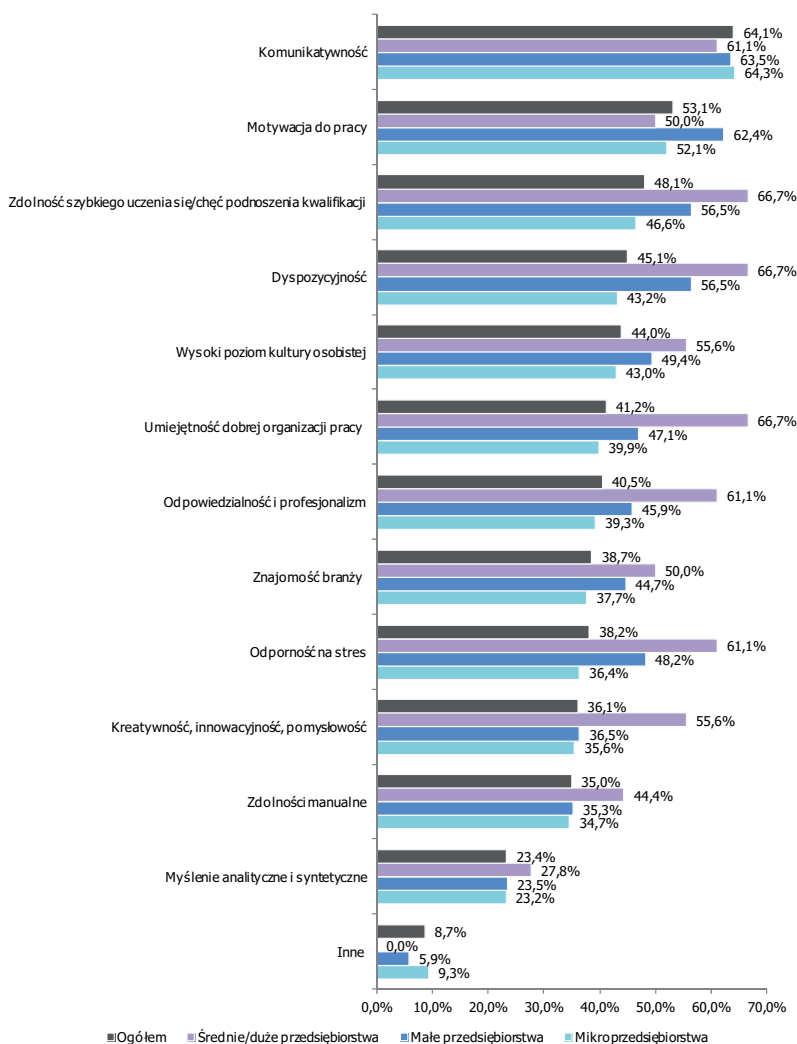


Badanie pozwoliło również zidentyfikować najważniejsze miękkie umiejętności (cechy osobowości), które posiadać powinni potencjalni kandydaci do pracy. **Największa grupa respondentów wskazywała komunikatywność (64,1%) i motywację do pracy (53,1%).** Dla ponad 40,0% pracodawców ma również znaczenie: zdolność szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji, dyspozycyjność, wysoki poziom kultury osobistej, umiejętność dobrej organizacji pracy oraz odpowiedzialność i profesjonalizm. **Wyniki badania wskazują, że lokalni pracodawcy przywiązują do umiejętności miękkich duże znaczenie.** Najważniejsze



z nich odgrywają na pewno nie mniejszą rolę niż doświadczenie oraz kwalifikacje zawodowe. Na podstawie wyników pomiaru można uznać, że w wielu przypadkach motywacja do pracy ma większe znaczenie niż formalne wykształcenie. Pełne zestawienie odpowiedzi przedstawiono poniżej.

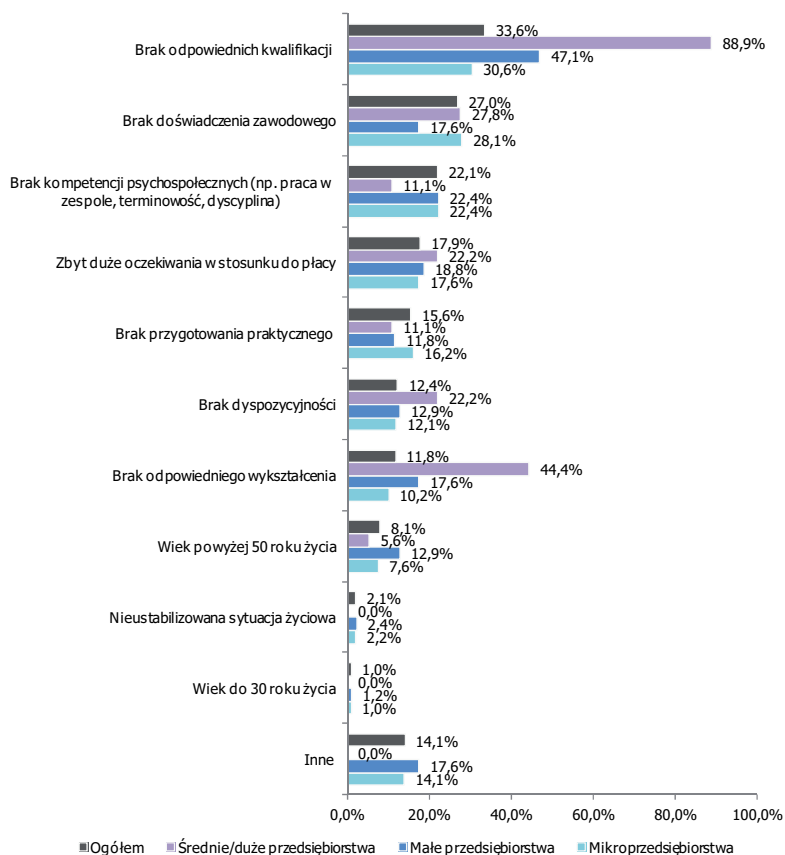
Rysunek 15. Pożądane przez badanych pracodawców miękkie umiejętności





Brak kwalifikacji i doświadczenia zawodowego to dwie najważniejsze przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji. Warto zauważyć, że przedstawiciele największych firm w tym kontekście zwrócili również uwagę na brak odpowiedniego wykształcenia. Po raz kolejny potwierdza się zatem, że **średnie/duże przedsiębiorstwa zwracają na wykształcenie potencjalnych pracowników większą uwagę niż mniejsze podmioty.** Respondenci, którzy wymieniali odpowiedź „inne”, mieli na myśli najczęściej: brak chęci do pracy (48 wskazań), brak wolnych etatów (31 wskazań), problemy alkoholowe kandydatów (9 wskazań) oraz wysokie koszty pracy (7 wskazań).

Rysunek 16. Najważniejsze przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji wg badanych pracodawców





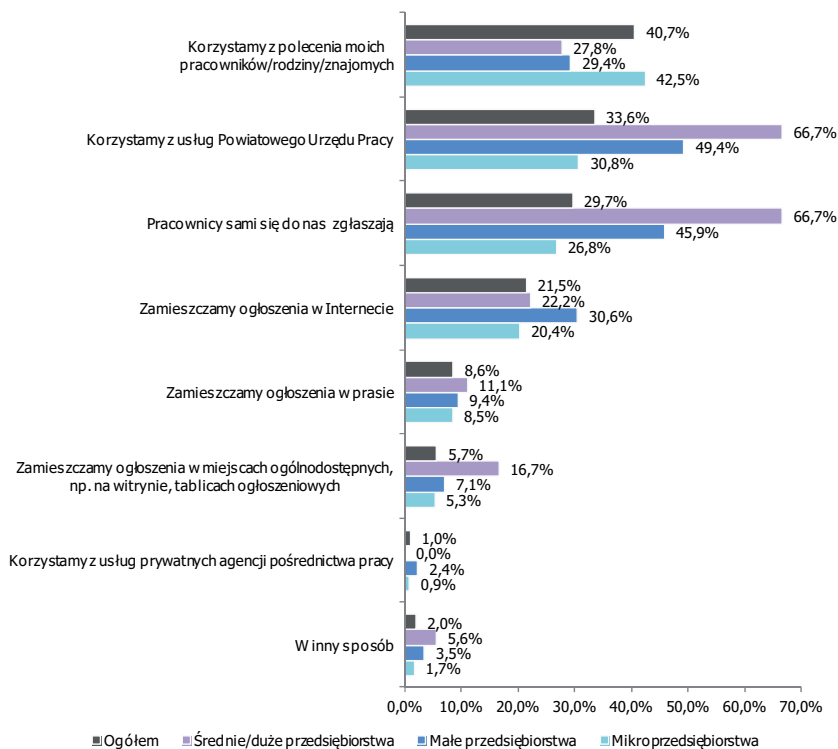
Wyniki badania wskazują na względnie wysoki poziom zrealizowanego popytu na pracę w powiecie. Świadczy o tym fakt, że wyłącznie 27,6% ogółu pracodawców odczuwa problemy związane z obsadzeniem wolnych miejsc pracy. Największy odsetek firm mających problemy z zatrudnieniem właściwych pracowników zidentyfikowano w przypadku średnich/dużych przedsiębiorstw (33,3%). W przypadku małych firm odsetek ten wynosił 29,4%, zaś w przypadku najmniejszych podmiotów – 27,3%. Do brakujących zawodów zaliczono szczególnie następujące (minimum 3 wskazania):

- Kucharz, robotnik budowlany – po 11 wskazań,
- Ślusarz, spawacz, stolarz – po 10 wskazań,
- Elektryk, murarz, kierowca samochodu ciężarowego, tynkarz – po 9 wskazań,
- Mechanik – 7 wskazań,
- Fryzjer, kelner, kierowca, dekarz, informatyk, mechanik samochodowy, sprzedawca – po 5 wskazań,
- Cieśla, elektronik, cukiernik, hydraulik, glazurnik, krawiec, montażysta – po 4 wskazania,
- Automatyk, blacharz, brukarz, elektryk, lakiernik, malarz budowlany, piekarz, szewc, tapicer – po 3 wskazania.

Rekrutacji pracowników dotyczyło również kolejne pytanie. **Ankietowani pracodawcy najczęściej rekrutują pracowników korzystając z polecenia znajomych, rodziny lub osób wcześniej zatrudnionych** (40,7% ogółu). Ponadto, 33,6% badanych podczas rekrutacji pracowników współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy, a 29,7% - korzysta z samodzielnych zgłoszeń osób poszukujących pracy. Dwa ostatnie wymienione sposoby rekrutacji są szczególnie rozpowszechnione wśród średnich/dużych pracodawców. Wyniki badania wskazują na niewielką liczbę respondentów korzystających z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy. Powyższe dane zilustrowano na kolejnym rysunku.



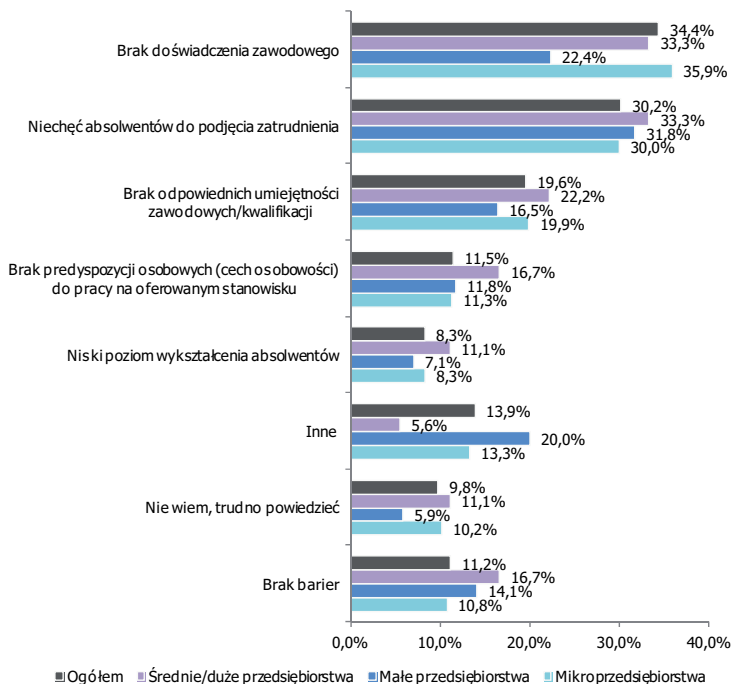
Rysunek 17. Sposoby rekrutacji pracowników stosowane przez badanych pracodawców



Następnych kilka pytań poświęcono absolwentom lokalnych szkół. **Blisko 90% badanych pracodawców dostrzega bariery w zatrudnianiu absolwentów.** Do najczęściej wymienianych przeszkód należą: brak doświadczenia zawodowego (34,4%), niechęć absolwentów do podjęcia zatrudnienia (30,2%) oraz braki w zakresie odpowiednich umiejętności zawodowych/kwalifikacji (19,6%). Badani, którzy wskazali odpowiedź „inne”, mieli na myśli najczęściej: brak wolnych miejsc pracy (37 wskazań), zbyt wysokie oczekiwania w stosunku do płacy (28 wskazań) oraz wysokie koszty zatrudnienia (27 wskazań).



Rysunek 18. Bariery w zatrudnianiu absolwentów na lokalnym rynku pracy wg pracodawców



Pracodawcy uczestniczący w badaniu przeciętnie oceniają przygotowanie zawodowe absolwentów poszczególnych typów szkół ulokowanych w powiecie (zasadnicze szkoły zawodowe, technika, szkoły wyższe). Ocen dokonano w pięciostopniowej skali, gdzie 1 – oznaczało ocenę najgorszą, a 5 – najlepszą. Średnia dla ogółu respondentów i wszystkich typów szkół wyniosła w każdym przypadku 3,1. Zauważyć należy, że relatywnie najlepsze oceny przyznali średni/duzi pracodawcy, najgorsze zaś mikroprzedsiębiorcy.

53,5% ogółu pracodawców odczuwa braki w zakresie wiedzy zawodowej absolwentów (umiejętności, uprawnienia). Najczęściej są to przedstawiciele średnich/dużych pracodawców (66,7%). Odsetki w przypadku małych i mikroprzedsiębiorców wynosiły odpowiednio: 61,2% oraz 52,2%. Zdaniem pracodawców absolwentom lokalnych szkół brakuje przede wszystkim praktyki zawodowej i doświadczenia w wyuczonym zawodzie. Odczuwalne są również braki w zakresie wiedzy teoretycznej, niewielka motywacja do pracy, nieumiejętność



logicznego myślenia, nieodpowiedzialność, niedostateczna komunikatywność i samodzielność oraz brak specjalizacji w jakiegokolwiek dziedzinie. Wśród konkretnych kwalifikacji, których brakuje absolwentom wymieniano najczęściej: obsługę klienta, spawanie, znajomość języków obcych oraz znajomość rysunku technicznego.

W ciągu najbliższych 12 miesięcy wyłącznie 3,0% badanych pracodawców zamierza zwolnić pracowników, co dobrze rokuje w kontekście przyszłej sytuacji na rynku pracy. W tym gronie znajduje się 5,6% średnich/dużych przedsiębiorstw, 5,9% małych podmiotów i 2,6% najmniejszych firm. Możliwość przeprowadzenia zwolnień zdecydowanie wyklucza 72,3% ankietowanych, w tym 50,0% średnich/dużych pracodawców, 55,3% małych przedsiębiorców oraz 74,9% przedstawicieli najmniejszych firm. Zagrożeni zwolnieniem są szczególnie: sprzedawcy, malarze budowlani, ogrodnicy, pracownicy fizyczni, mechanicy i murarze. Należy również zauważyć, że w ruchu pracowników na lokalnym rynku pracy najczęściej uczestniczą osoby młode.

Tabela 12. Zwolnienia planowane przez badanych pracodawców w ciągu najbliższych 12 miesięcy*

Zawód/stanowisko	Liczba osób	Szansa na zwolnienie osoby do 30 roku życia	Szansa na zwolnienie osoby powyżej 50 roku życia	Szansa na zwolnienie osoby niepełnosprawnej
Sprzedawca	7	71%	14%	0%
Malarz budowlany	6	100%	0%	0%
Ogrodnik	5	60%	0%	0%
Pracownik fizyczny	4	100%	0%	0%
Mechanik	3	100%	0%	0%
Murarz	3	100%	0%	0%
Kierowca	2	0%	50%	0%
Księgowy	2	0%	100%	0%
Nauczyciel	2	100%	100%	0%
Pracownik administracyjno-biurowy	2	0%	0%	0%

*Zawody, w których zagrożonych zwolnieniem jest co najmniej 2 pracowników

Wyniki badania pomogły ustalić, że do bezpośrednich przyczyn planowanych zwolnień należą przede wszystkim **spadek popytu na dobra i usługi, zła sytuacja finansowa firmy oraz sezonowość produkcji i usług**. Zwolnienia zdecydowanie rzadziej spowodowane są restrukturyzacją przedsiębiorstwa oraz wzrostem kosztów pracy.

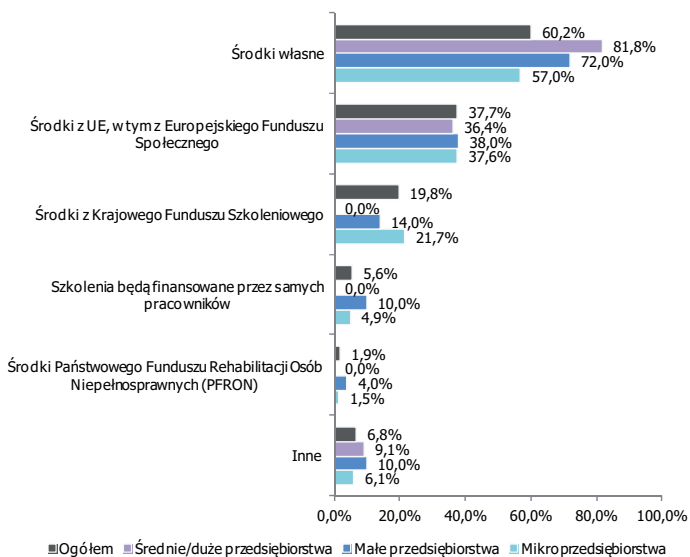


Podnoszenie kwalifikacji pracowników

Kolejny blok pytań skierowanych do pracodawców dotyczył aspektu podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych pracowników. **Szkoleniami pracowników zainteresowanych jest 40,5% ogółu pracodawców**, w tym 61,1% średnich/dużych pracodawców, 58,8% małych przedsiębiorców i 37,7% przedstawicieli najmniejszych firm.

Pracodawców zakładających realizację szkoleń pracowników poproszono o wskazanie źródeł finansowania planowanego dokształcania. **60,2% badanych gotowych jest sfinansować szkolenia ze środków własnych, a 37,7% respondentów zakłada pozyskanie w tym celu środków z Unii Europejskiej.** Uzyskaniem dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego zainteresowanych jest 19,8% ankietowanych pracodawców, w tym wyłącznie mikro i mali przedsiębiorcy. Respondenci, którzy wskazali odpowiedź „inne”, mieli na myśli najczęściej finansowanie szkoleń dzięki pomocy innych przedsiębiorstw, z którymi na co dzień współpracują. Omawiane dane przedstawiono również na kolejnym rysunku.

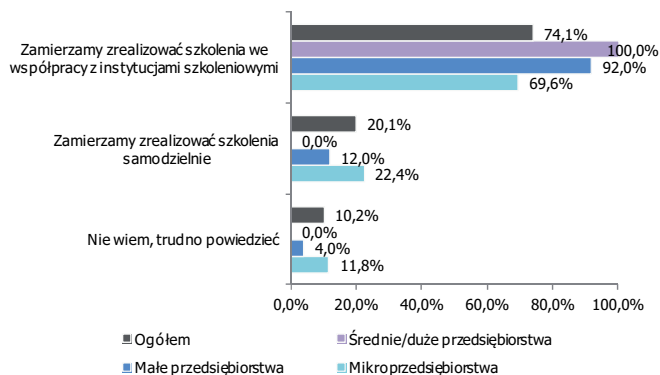
Rysunek 19. Planowane źródła finansowania szkoleń pracowników





Wyłącznie 20,1% pracodawców zamierza samodzielnie zrealizować szkolenie pracowników. **Zdecydowana większość respondentów zakłada jego realizację we współpracy z instytucjami szkoleniowymi**, w tym gronie znalazło się 100,0% średnich/dużych pracodawców, 92,0% matych przedsiębiorców oraz 69,6% przedstawicieli najmniejszych podmiotów gospodarczych. Szczegółowe dane zilustrowano na poniższym rysunku.

Rysunek 20. Sposób realizacji szkoleń przez badanych pracodawców



Badanych pracodawców poproszono również o wskazanie szczegółowej tematyki szkoleń, które zamierzają przeprowadzić. Największa grupa pracodawców zainteresowana jest szkoleniami w zakresie usług (8,3% ogółu) oraz w zakresie handlu (5,4% ogółu). Ponad 2,0% badanych wskazało również bardziej specjalistyczne kursy w zakresie budownictwa (3,8%), szkolenia informatyczne (3,4%), a także kursy w zakresie finansów (2,8%). Pełne zestawienie odpowiedzi wraz z tematyką szkoleń w poszczególnych dziedzinach, zawodami potencjalnych uczestników szkoleń oraz ich liczbą, znajduje się w poniższej tabeli.

Tabela 13. Szkolenia pracowników interesujące badanych pracodawców

Tematyka	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
W zakresie usług	8,0%	10,6%	5,6%	8,3%
Temat szkolenia/umiejętności pracowników	<p>Nauczyciel: opieka nad „trudnymi” dziećmi, podnoszenie efektów kształcenia, terapia, dietetyka, zdrowe jedzenie – 105 pracowników</p> <p>Fryzjer: koloryzacja włosów, modelowanie fryzur, strzyżenie, nowości na rynku produktów kosmetycznych, umiejętności komunikacyjne – 35 pracowników</p> <p>Pracznia: włókiennictwo – 30 pracowników</p> <p>Mechanik: elektronika samochodowa, naprawa pojazdów samochodowych, naprawa maszyn szycjących, elektronika, obsługa samochodów elektrycznych – 19 pracowników</p> <p>Kucharz: usługi gastronomiczne, dietetyka, zdrowe jedzenie, dekoracja tortów, nowe trendy w gastronomii – 13 pracowników</p> <p>Cukiernik: nowe produkty cukiernicze, piekarnictwo – 8 pracowników</p>			



Tematyka	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
	<p>Kosmetyczka: szkolenia podnoszące kwalifikacje w zawodzie, nowości rynkowe – 7 pracowników</p> <p>Pracownicy bez podania specjalizacji: instalatorstwo, blacharstwo, usługi gastronomicznej, obsługa tokarki CNC, pozyskiwanie klientów, cukiernictwo – 7 pracowników</p> <p>Florysta: układanie bukietów – 7 pracowników</p> <p>Kelner: szkolenie baristy, szkolenia podnoszące kwalifikacje w zawodzie – 7 pracowników</p> <p>Doradca do spraw diety: zalety samo zatrudnienia – 5 pracowników</p> <p>Doradca do spraw pielęgnacji skóry: zalety samo zatrudnienia – 5 pracowników</p> <p>Intendent: dietetyka, zdrowe jedzenie – 5 pracowników</p> <p>Pielęgniarka: szkolenia ochronne, szkolenia podnoszące kwalifikacje w zawodzie – 5 pracowników</p> <p>Rejestratorka medyczna: usługi medyczne – 4 pracowników</p> <p>Instruktor nauki jazdy: kurs kwalifikacyjny – 4 pracowników</p> <p>Fotograf: fotografia, reklama, filmowanie – 4 pracowników</p> <p>Fizjoterapeuta: metody integracji sensorycznych – 2 pracowników</p> <p>Technik farmaceutyczny: kosmetyka, suplementy diety – 2 pracowników</p> <p>Kadrowy: kadry i płace – 2 pracowników</p> <p>Mechanik pojazdów samochodowych: BHP, elektryka – 2 pracowników</p> <p>Pracownik biura podróży: turystyka – 2 pracowników</p> <p>Elektromechanik: wykonywanie instalacji elektrycznych – 1 pracownik</p> <p>Optyk okularowy: techniki sprzedaży – 1 pracownik</p> <p>Projektant aparatury chemicznej w ochronie środowiska: instalatorstwo – 1 pracownik</p> <p>Ratownik medyczny: szkolenia językowe – 1 pracownik</p> <p>Rzeczoznawca kamieni szlachetnych: brylanty, perły – 1 pracownik</p> <p>Wulkanizator: elektronika samochodowa – 1 pracownik</p> <p>Spawacz: obsługa elektronarzędzi – 1 pracownik</p> <p>Ślusarz: obsługa elektronarzędzi – 1 pracownik</p> <p>Spedytor: nawiązywanie kontaktów z kontrahentami – 1 pracownik</p> <p>Stylistka: fryzjerstwo – 1 pracownik</p> <p>Właściciel przedsiębiorstwa: grafika komputerowa – 1 pracownik</p> <p>Serwisant: zasady budowy urządzeń mechanicznych i pojazdów militarnych – 1 pracownik</p> <p>Inżynier środowiska: projektowanie – 1 pracownik</p> <p>Pomoc kuchenna: dekoracja tortów – 1 pracownik</p> <p>Protetyk: wypalanie porcelany – 1 pracownik</p> <p>Protetyk słuchu: protetyka dziecięca – 1 pracownik</p> <p>Pracodawcy wskazali również chęć podwyższenia kwalifikacji pracowników w zawodach: lekarz (5 pracowników), krawiec (3 pracowników), instalator (3 pracowników), agent rynku nieruchomości (1 pracownik), pielęgniarka środowiskowa (1 pracownik), terapeuta (1 pracownik).</p>			
W zakresie handlu	5,5%	5,9%	0,0%	5,4%
Temat szkolenia/umiejętności pracowni-	<p>Spzedawca: obsługa klienta, obsługa komputera, techniki sprzedaży, management, znajomość lokalnego rynku, obsługa kas fiskalnych, przedstawicielstwo handlowe,</p>			

Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego – badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników



Tematyka	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
ków	<p>metody pozyskiwania klientów, organizacja pracy biurowej, BHP, obsługa punktu gier losowych, komunikacja interpersonalna, doradztwo handlowe, towaroznawstwo: włośniennictwo sprzęt AGD – 62 pracowników</p> <p>Pracownicy bez podania specjalizacji: obsługa klienta – 9 pracowników</p> <p>Handlowiec: doradztwo handlowe – 8 pracowników</p> <p>Kierowca: techniki sprzedaży, przedstawicielstwo handlowe – 5 pracowników</p> <p>Przedstawiciel handlowy: metody pozyskiwania klientów, techniki sprzedaży – 4 pracowników</p> <p>Barman: higiena pracy, przygotowywanie drinków – 3 pracowników</p> <p>Recepcjonista: obsługa klienta – 3 pracowników</p> <p>Serwisant: obsługa kas fiskalnych – 2 pracowników</p> <p>Stolarz: komunikacja interpersonalna – 2 pracowników</p> <p>Mechanik: techniki sprzedaży – 2 pracowników</p> <p>Kejser: komunikacja interpersonalna – 1 pracowników</p> <p>Informatyk: metody pozyskiwania klientów, techniki sprzedaży – 1 pracownik</p> <p>Sprzedawca w branży spożywczej: obsługa klienta – 1 pracowników</p> <p>Fotograf: metody pozyskiwania klientów, obsługa klienta – 1 pracownik</p>			
W zakresie budownictwa	3,3%	7,1%	5,6%	3,8%
Temat szkolenia/umiejętności pracowników	<p>Elektryk: uprawnienia SEP, elektromechanika, obsługa urządzeń elektronicznych, wykonywanie pomiarów elektrycznych – 28 pracowników</p> <p>Robotnik budowlany: kursy wysokościowe, nowe technologie w budownictwie, nowe technologie ocieplania i tynkowania, prace ogólnobudowlane – 25 pracowników</p> <p>Ślusarz: instalacje elektryczne – 8 pracowników</p> <p>Pracownicy bez podania specjalizacji: prefabrykaty, systemy szalunkowe – 8 pracowników</p> <p>Operator koparki: prace ogólnobudowlane, instalacje wodno-kanalizacyjne – 7 pracowników</p> <p>Dekarz: układanie dachówki – 5 pracowników</p> <p>Operator mieszanek betonowych: użycie mieszanek betonowych – 5 pracowników</p> <p>Monter: prace ogólnobudowlane – 3 pracowników</p> <p>Glazurnik: techniki układania glazury, prace wykończeniowe – 2 pracowników</p> <p>Kamieniarz: prace ogólnobudowlane – 2 pracowników</p> <p>Monter nawierzchni drogowych: obsługa walców drogowych, obsługa elektronarzędzi – 2 pracowników</p> <p>Sprzedawca: montaż, usługi – 2 pracowników</p> <p>Tynkarz: obsługa agregatów tynkarskich – 2 pracowników</p> <p>Architekt: uprawnienia architektoniczne – 1 pracownik</p> <p>Instalator centralnego ogrzewania: techniki instalatorskie – 1 pracownik</p> <p>Stolarz: obróbka drewna, prace wykończeniowe – 1 pracownik</p> <p>Pracodawcy wskazali również chęć podwyższenia kwalifikacji pracowników w zawodach: hydraulik (3 pracowników), cieśla (1 pracownik), monter instalacji wodno-kanalizacyjnych (1 pracownik).</p>			
Szkolenie informatyczne	3,2%	3,5%	11,1%	3,4%
Temat szkolenia/umiejętności pracowników	<p>Informatyk: projektowanie stron internetowych, programy kadrowe, konfiguracja urządzeń sieciowych, budowa sieci światłowodowej – 15 pracowników</p> <p>Nauczyciel: obsługa komputera, obsługa programów komputerowych – 13 pracow-</p>			

Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego – badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników



Tematyka	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
	<p>Sprzedawca: handel internetowy, obsługa programów komputerowych: MS Office – 7 pracowników</p> <p>Instalator: budowa sieci światłowodowej – 7 pracowników</p> <p>Pracownicy bez podania specjalizacji: obsługa komputera, obsługa programów komputerowych – 7 pracowników</p> <p>Grafik komputerowy: modelowanie 3D – 5 pracowników</p> <p>Architekt: grafika komputerowa – 3 pracowników</p> <p>Recepcjonista: obsługa komputera – 3 pracowników</p> <p>Pracownik socjalny: obsługa programów komputerowych – 2 pracowników</p> <p>Księgowy: obsługa programów komputerowych: MS Office – 2 pracowników</p> <p>Muzyk: programy obróbki dźwięku – 1 pracownik</p> <p>Fotograf: obsługa komputera – 1 pracownik</p>			
W zakresie finansów	2,2%	7,1%	5,6%	2,8%
Temat szkolenia/umiejętności pracowników	<p>Pracownicy bez podania specjalizacji: przepisy dotyczące pomocy społecznej, postępowanie administracyjne, finanse, przepisy podatkowe, kadry – 34 pracowników</p> <p>Księgowy: przepisy podatkowe, podatek VAT, kadry i płace, ubezpieczenia społeczne – 29 pracowników</p> <p>Pracownik administracyjno-biurowy: księgowość, podatek VAT – 8 pracowników</p> <p>Agent ubezpieczeniowy: kredyty, fundusze inwestycyjne, ubezpieczenia komunikacyjne, rozliczanie podatków w przedsiębiorstwie – 5 pracowników</p> <p>Właściciel przedsiębiorstwa: marketing, księgowość – 1 pracownik</p> <p><i>Pracodawcy wskazali również chęć podwyższenia kwalifikacji pracownika w zawodzie ekonomisty (1 pracownik).</i></p>			
W zakresie prac biurowych	1,4%	1,2%	5,6%	1,5%
Temat szkolenia/umiejętności pracowników	<p>Pracownik administracyjno-biurowy: obsługa programów biurowych, kadry i płace, znajomość przepisów prawa, obsługa komputera – 9 pracowników</p> <p>Pielęgniarka: obsługa komputera, rejestracja pacjentów – 5 pracowników</p> <p>Mechanik: obsługa programów biurowych – 1 pracownik</p> <p>Sprzedawca: księgowość – 1 pracownik</p> <p>Kasjer: obsługa komputera – 1 pracownik</p> <p><i>Pracodawcy wskazali również chęć podwyższenia kwalifikacji pracownika w zawodzie księgowego (1 pracownik).</i></p>			
W zakresie spawalnictwa	1,1%	3,5%	5,6%	1,5%
Temat szkolenia/umiejętności pracowników	<p>Spawacz: spawanie metodą elektryczną, spawanie metodą elektryczno-gazową - 5 pracowników</p> <p>Mechanik pojazdów samochodowych: spawanie metodą MAG – 5 pracowników</p> <p>Blacharz: spawanie – 2 pracowników</p> <p>Instalator urządzeń sanitarnych: spawanie metodą elektryczną, spawanie metodą elektryczno-gazową – 2 pracowników</p> <p>Monter: spawanie metodą elektryczną – 2 pracowników</p> <p>Tynkarz: spawanie metodą elektryczną, spawanie metodą elektryczno-gazową, spawanie metodą MIG, spawanie metodą TIG, spawanie metodą MAG – 2 pracowników</p> <p>Pracownicy bez podania specjalizacji: spawanie metodą MIG, spawanie metodą MAG – 2 pracowników</p> <p>Mechanik: spawanie metodą MIG, spawanie metodą TIG, spawanie metodą MAG – 1 pracownik</p> <p>Ślusarz: spawanie metodą elektryczną – 1 pracownik</p>			

Analiza i diagnoza rynku pracy powiatu wodzisławskiego – badanie potrzeb przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników



Tematyka	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie/duże przedsiębiorstwa	Ogółem
W zakresie transportu Temat szkolenia/umiejętności pracowników	1,4%	1,2%	0,0%	1,4%
	Kierowca: przewóz towarów niebezpiecznych (ADR), przewóz towarów, przewóz osób, umiejętności komunikacyjne, obowiązkowe szkolenia kierowców, rozładunek towarów, przepisy transportowe – 16 pracowników Kierowca samochodu ciężarowego: BHP – 6 pracowników Pracownicy bez podania specjalizacji: spedycja, przewóz towarów niebezpiecznych (ADR) – 2 pracowników Roboźnik budowlany: prawo jazdy kat. C – 1 pracownik Właściciel przedsiębiorstwa: kurs prawa jazdy – 1 pracownik			
W zakresie obsługi sprzętu ciężkiego Temat szkolenia/umiejętności pracowników	0,9%	2,4%	5,6%	1,1%
	Kierowca: obsługa sprzętu ciężkiego – 5 pracowników Operator sprzętu budowlanego: obsługa pomp do betonu, obsługa urządzeń do produkcji i rozścielania asfaltu – 4 pracowników Pracownicy bez podania specjalizacji: obsługa koparki, obsługa wózków widtowych – 2 pracowników Operator walca drogowego: obsługa koparko-ładowarki – 1 pracownik Operator koparki: obsługa sprzętu budowlanego – 1 pracownik Roboźnik budowlany: obsługa podnośników – 1 pracownik Kierowca samochodu ciężarowego: obsługa koparko-ładowarki – 1 pracownik			
Kursy magazynowe Temat szkolenia/umiejętności pracowników	0,7%	1,2%	0,0%	0,8%
	Magazynier: organizacja pracy magazynowej, obsługa wózka widłowego, techniki sprzedaży – 5 pracowników Handlowiec: obsługa wózka widłowego, techniki sprzedaży – 2 pracowników Montażysta: organizacja pracy magazynowej – 1 pracownik Pracodawcy wskazali również chęć podwyższenia kwalifikacji pracowników w zawodzie operatora wózka widłowego (4 pracowników).			
Inne Temat szkolenia/umiejętności pracowników	5,0%	14,1%	5,6%	6,0%
	Nauczyciel: praca z dziećmi, doskonalenie zawodowe nauczycieli, radzenie sobie ze stresem, teatrologia, monitorowanie podstawy programowej – 175 pracowników Pracownicy bez podania specjalizacji: szkolenia techniczne, BHP – 4 pracowników Kierowca: obsługa maszyn – 2 pracowników Inżynier automatyk: telekomunikacja – 1 pracownik Ślusarz: szkolenia pedagogiczne – 1 pracownik Technik administracji: szkolenia językowe – 1 pracownik Właściciel przedsiębiorstwa: kurs języka angielskiego – 1 pracownik Pracodawcy wskazali również chęć podwyższenia kwalifikacji pracowników w zawodach: bibliotekarz (19 pracowników), elektronik (1 pracownik).			
Nie wiem, trudno powiedzieć	8,2%	5,9%	11,1%	8,0%
Nie jesteśmy zainteresowani szkoleniem pracowników	62,3%	41,2%	38,9%	59,5%

Dodatkowo zauważyć należy, że respondenci zainteresowani pozyskaniem środków z KFS chcieliby przeznaczyć je na szkolenia przede wszystkim w zakresie: obsługi programów MS Office, obsługi komputera, obsługi klienta, technik sprzedaży, umiejętności komunikacyjnych,



obsługi kas fiskalnych, fryzjerstwa, kosmetyki, dietetyki i żywienia, florystyki, krawiectwa, włókiennictwa, fotografii, obsługi barmańskiej, elektroniki samochodowej, naprawy pojazdów samochodowych, przepisów dotyczących transportu drogowego, organizacji pracy magazynowej, spawalnictwa, montażu rusztowań, obsługi agregatów tynkarskich, uprawnień SEP, prac ogólnobudowlanych, prac na wysokościach, instalacji wodno-kanalizacyjnych, obsługi elektronarzędzi oraz wykańczania wnętrz.



Wnioski i rekomendacje

Tabela 14. Wnioski i rekomendacje

Rekomendacja:		
Intensyfikacja działań skierowanych na zaspokojenie potrzeb lokalnych pracodawców w zakresie kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników		
Wnioski	Działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
<ul style="list-style-type: none">W ciągu nadchodzących 12 miesięcy w gronie osób do 30 roku życia poszukiwani będą przede wszystkim: robotnicy budowlani, sprzedawcy, pracownicy fizycznej, stolarze, monterzy aparatury pomiarowej, elektromechanicy i elektromonterzy, murarze, kierowcy, mechanicy pojazdów samochodowych, informatycy, mechanicy samochodów osobowych oraz pracownicy administracyjno-biurowi.W ciągu nadchodzących 12 miesięcy w gronie osób powyżej 50 roku życia poszukiwani będą przede wszystkim: robotnicy budowlani, stolarze, monterzy aparatury pomiarowej, elektromechanicy i elektromonterzy, murarze-tylnkarze, kierowcy samochodów ciężarowych, kucharze i ratownicy medyczni.W ciągu nadchodzących 12 miesięcy w gronie osób niepełnosprawnych poszukiwani będą przede wszystkim: kierowcy samochodów ciężarowych, lakiernicy, muzycy i sprzedawcy reklam internetowych.W ciągu najbliższych 12 miesięcy na lokalnym rynku pracy zwolnieniami najbardziej zagrożeni są: sprzedawcy, malarze budowlani, ogrodnicy, pracownicy fizyczni, mechanicy i murarze.	<ul style="list-style-type: none">Przeznaczenie większych środków na realizację staży, bonów stażowych, bonów szkoleniowych i szkoleń dla osób bezrobotnych, kosztem innych form wsparcia. Wprowadzenie osobnych bloków szkoleń dla osób do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia i osób niepełnosprawnych, zgodnie z zapotrzebowaniem zgłaszanym przez badanych pracodawców.	<p>➤ PUP</p>



Rekomendacja:

Intensyfikacja działań skierowanych na zaspokojenie potrzeb lokalnych pracodawców w zakresie kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników

Wnioski	Działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
<ul style="list-style-type: none"> • Duże znaczenie dla lokalnych pracodawców mają umiejętności miękkie potencjalnych pracowników. Pracodawcy cenią wiele umiejętności miękkich, z których największe znaczenie mają komunikatywność oraz motywacja do pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sprzyjanie podjęciu zatrudnienia przez jak największą liczbę osób bezrobotnych w wyniku uczestnictwa w zajęciach aktywizacyjnych, motywacyjnych, kształtujących zdolności komunikacyjne. 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ PUP
<ul style="list-style-type: none"> • Brak kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia zawodowego to dwie najważniejsze przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji przez lokalnych pracodawców. • Najważniejsze cechy potencjalnych pracowników wg lokalnych pracodawców to: doświadczenie zawodowe, posiadane kwalifikacje oraz cechy osobowości. Wychowania kierunkowego wymagają przede wszystkim średnie/duże przedsiębiorstwa. • Najważniejszymi przyczynami poszukiwania pracowników w ciągu nadchodzących 12 miesięcy będą: wzrost sprzedaży produktów/usług i rozbudowa firmy. Nieco mniejszą rolę odgrywa m.in. brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspirowanie powstania pozaszkolnych ośrodków szkoleniowych w powiecie oraz informowanie szkół o korzyściach współpracy z nimi. • Promowanie idei kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych i uczniów szkół ponadgimnazjalnych. 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Administracja samorządowa. ➢ Administracja samorządowa, PUP, dyrekcje szkół, OPS, NGO
<ul style="list-style-type: none"> • Ponad 1/3 lokalnych pracodawców rekrutuje pracowników dzięki współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy – jest to jedna z popularnych metod poszukiwania pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> • Podtrzymanie dobrej praktyki współpracy w zakresie pozyskiwania pracowników na linii: pracodawcy – Powiatowy Urząd Pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ PUP, organizacje pracodawców



Rekomendacja:

Intensyfikacja działań skierowanych na zaspokojenie potrzeb lokalnych pracodawców w zakresie kwalifikacji i umiejętności obecnych i przyszłych pracowników

Wnioski	Działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
<ul style="list-style-type: none"> W przypadku absolwentów lokalnych szkół zawodowych i wyższych problemem zdecydowanie większym niż brak kwalifikacji jest brak praktycznych umiejętności wykonywania zawodu. 	<ul style="list-style-type: none"> Podjęcie działań umożliwiających podniesienie kwalifikacji uczniów już w trakcie nauki w szkołach zawodowych i technicznych – dodatkowe kursy poparte certyfikatami, klasy patronackie, zwiększenie liczby praktyk. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dyrekcje szkół
<ul style="list-style-type: none"> Absolwentom lokalnych szkół brakuje przede wszystkim doświadczenia zawodowego oraz kompetencji miękkich. 	<ul style="list-style-type: none"> Rozważenie realizacji szkoleń i modyfikacji oferty kształcenia w kierunku zaspokojenia braków zgłaszanych przez respondentów. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PUP, administracja samorządowa, dyrekcje szkół
<ul style="list-style-type: none"> Ponad 40% lokalnych pracodawców zamierza szkolić zatrudnionych pracowników. Szkolenia zdecydowanie najczęściej finansowanego będą ze środków własnych oraz pozyskanych z Unii Europejskiej. 	<ul style="list-style-type: none"> Wprowadzenie praktyki szkoleń zamawianych przez pracodawców pod kątem konkretnego stanowiska pracy, obwarowanych gwarancją zatrudnienia. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PUP, administracja samorządowa
<ul style="list-style-type: none"> Okolo 1/5 badanych pracodawców pragnących szkolić pracowników zainteresowanych jest pozyskaniem na ten cel środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Środkami KFS zainteresowani są wyłącznie mikro i małe przedsiębiorcy. 	<ul style="list-style-type: none"> Promowanie wśród pracodawców zainteresowanych szkoleniami pracowników możliwości skorzystania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PUP



Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Rozkład ludności w poszczególnych gminach powiatu wodzisławskiego.....	13
Rysunek 2. Struktura mieszkańców powiatu wodzisławskiego pod względem wieku.....	14
Rysunek 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim na przestrzeni ostatnich 6 lat16	
Rysunek 4. Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu wodzisławskiego	17
Rysunek 5. Bezrobocie w powiecie wodzisławskim	20
Rysunek 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie wodzisławskim na tle województwa i kraju ...	21
Rysunek 7. Liczba bezrobotnych ogółem, bezrobotnych kobiet i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu powiatu wodzisławskiego	22
Rysunek 8. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie	23
Rysunek 9. Struktura bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie ze względu na wykształcenie.....	24
Rysunek 10. Staż pracy bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie	24
Rysunek 11. Czas pozostawiania bez pracy bezrobotnych w powiecie wodzisławskim i województwie...25	
Rysunek 12. Obecność planów zatrudnieniowych na najbliższe 12 miesięcy wśród badanych pracodawców.....	34
Rysunek 13. Przyczyny poszukiwania nowych pracowników wg badanych pracodawców.....	35
Rysunek 14. Cechy decydujące przy wyborze kandydata do pracy przez badanych pracodawców....	40
Rysunek 15. Pożądane przez badanych pracodawców miękkie umiejętności.....	41
Rysunek 16. Najważniejsze przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji wg badanych pracodawców	42
Rysunek 17. Sposoby rekrutacji pracowników stosowane przez badanych pracodawców.....	44
Rysunek 18. Bariery w zatrudnianiu absolwentów na lokalnym rynku pracy wg pracodawców	45
Rysunek 19. Planowane źródła finansowania szkoleń pracowników	47
Rysunek 20. Sposób realizacji szkoleń przez badanych pracodawców	48
Tabela 1. Saldo migracji dla powiatu wodzisławskiego w latach 2008-2013*	15
Tabela 2. Ruch migracyjny w gminach powiatu wodzisławskiego w latach 2008 – 2013*	15
Tabela 3. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim według sekcji PKD.....	18
Tabela 4. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie wodzisławskim według klas wielkości	19
Tabela 5. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie wodzisławskim	26
Tabela 6. Sektor własności badanych przedsiębiorstw.....	29
Tabela 7. Sekcja PKD 2007 badanych przedsiębiorstw.....	29
Tabela 8. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw	30
Tabela 9. Rynki obsługiwane przez badanych pracodawców.....	31



Tabela 10. Pracownicy zatrudnieni przez badanych pracodawców w ciągu ostatnich 12 miesięcy*.....	32
Tabela 11. Zapotrzebowanie badanych pracodawców na pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy*.....	36
Tabela 12. Zwolnienia planowane przez badanych pracodawców w ciągu najbliższych 12 miesięcy*...46	
Tabela 13. Szkolenia pracowników interesujące badanych pracodawców.....	48
Tabela 14. Wnioski i rekomendacje	54



Aneks – kwestionariusz badawczy

Kod ankietera	Nr ankiety

KWESTIONARIUSZ WYWIADU - Pracodawcy

I. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

1. Jaka jest forma własności Pana(i) przedsiębiorstwa? (jedna odpowiedź)

- 1. Publiczna
- 2. Prywatna

2. Jaka jest główna sekcja w której działa Pana(i) firma? (jedna odpowiedź)

- 1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)
- 2. Górnictwo i wydobywanie (B)
- 3. Przetwórstwo przemysłowe (C)
- 4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)
- 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)
- 12. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)
- 13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)
- 14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)
- 15. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe 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. Jaki jest główny profil działalności firmy – czym zajmuje się przedsiębiorstwo? (jedna odpowiedź)

.....
.....

4. Gdzie zlokalizowane jest przedsiębiorstwo? (jedna odpowiedź)

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

5. Na jakich rynkach przedsiębiorstwo oferuje swoje produkty/usługi? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- 1. Lokalnym (na obszarze powiatu)
- 3. Ogólnopolskim



2. Wojewódzkim

4. Międzynarodowym

6. Jak długo przedsiębiorstwo funkcjonuje na rynku – w latach? (jedna odpowiedź)

.....lat.

II. Fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach

7. Ilu pracowników aktualnie zatrudnia przedsiębiorstwo w porównaniu do sytuacji sprzed roku? ANK. zapisywać dokładną liczbę lub jej zaokrąglenie podane przez respondenta! NIE ZAPISYWAĆ W PRO-CENTACH!

LICZBA ZATRUDNIONYCH	OBECNIE	ROK TEMU
1. Liczba zatrudnionych ogółem:
2.1 W tym liczba zatrudnionych w wieku do 30 roku życia:
2.2 W tym liczba zatrudnionych w wieku powyżej 50 roku życia:
2.3 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 cywilno-prawnej (np. o dzieło, zlecenie):

8. Jakich pracowników zatrudnili Państwo w ciągu minionych 12 miesięcy. Proszę podać ich zawody, liczbę osób i wiek (proszę wypełnić poniższą tabelę)

Lp.	Zawód	Liczba osób	Czy były to osoby do 30 roku życia (jedna odpowiedź)	Czy były to osoby powyżej 50 roku życia? (jedna odpowiedź)	Czy były to osoby niepełnosprawne? (jedna odpowiedź)
1			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć
2			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć
3			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć
4			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć
5			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć



9. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy przedsiębiorstwo zamierza zatrudnić nowych pracowników?

(jedna odpowiedź)

1. Zdecydowanie tak
 3. Raczej nie *(przejdźcie do pytania nr 12)*
 2. Raczej tak
 4. Zdecydowanie nie *(przejdźcie do pytania nr 12)*

10. Dlaczego zamierzają Państwo poszukiwać nowych pracowników? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Wzrosła/wzrośnie 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?.....

11. Proszę wskazać zawody, wiek, kwalifikacje i umiejętności poszukiwanych osób oraz ich liczbę (proszę wypełnić poniższą tabelę)

Lp.	Zawód	Liczba osób	Czy będą to osoby do 30 roku życia <i>(jedna odpowiedź)</i>	Czy będą to osoby powyżej 50 roku życia? <i>(jedna odpowiedź)</i>	Czy będą to osoby niepełnosprawne? <i>(jedna odpowiedź)</i>	Niezbędne kwalifikacje	Niezbędne umiejętności
1			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć		
2			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć		
3			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć		
4			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć		
5			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć		

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

1. Staż pracy
 7. Wiek powyżej 50 roku życia
 2. Posiadane kwalifikacje
 8. Wykształcenie



- 3. Doświadczenie zawodowe
- 4. Cechy osobowości
- 5. Płeć
- 6. Wiek do 30 roku życia
- 9. Mobilność zawodowa
- 10. Mobilność terenowa
- 11. Inne, proszę podać, jakie:.....

13. 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 kwalifikacji
- 2. Odporność na stres
- 3. Komunikatywność
- 4. Zdolności manualne
- 5. Motywacja do pracy
- 6. Myślenie analityczne i syntetyczne
- 7. Dyspozycyjność
- 8. Umiejętność dobrej organizacji pracy
- 9. Wysoki poziom kultury osobistej
- 10. Kreatywność, innowacyjność, pomysłowość
- 11. Znajomość branży
- 12. Odpowiedzialność i profesjonalizm
- 13. Inne, jakie?
.....

14. 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 30 roku życia
- 9. Wiek powyżej 50 roku życia
- 10. Brak dyspozycyjności
- 11. Inne, jakie?.....

15. Proszę wymienić zawody dla których nie potraficie Państwo pozyskać pracowników lub w przypadku których istnieją trudności w obsadzeniu wakatów. Innymi słowy, 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

16. 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 moich 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?.....

17. Jakiego Pana(i) zdaniem są główne bariery w zatrudnieniu absolwentów na lokalnym rynku pracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- 1. Niski poziom wykształcenia absolwentów
- 2. Brak odpowiednich umiejętności zawodowych/kwalifikacji, jakich?.....
- 3. Brak predyspozycji osobowych (cech osobowości) do pracy na oferowanym stanowisku
- 4. Brak doświadczenia zawodowego
- 5. Niechęć absolwentów do podjęcia zatrudnienia
- 6. Inne, jakie?.....
- 7. Brak barier
- 8. Nie wiem, trudno powiedzieć **ANK.: nie czytać tej odp. respondentowi**

18. Proszę ocenić przygotowanie dostępnych na lokalnym rynku pracy absolwentów wskazanych szkół do wykonywania zawodu w skali 1-5, gdzie 1 – oznacza przygotowanie najgorsze, a 5 – przygotowanie najlepsze (proszę wskazać jedną odpowiedź dla każdego rodzaju szkoły)

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

19. 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

20. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy przedsiębiorstwo zamierza zwalniać pracowników? (jedna odpowiedź)

- 1. Zdecydowanie tak
- 2. Raczej tak
- 3. Raczej nie (**przejdźcie do pytania nr 23**)
- 4. Zdecydowanie nie (**przejdźcie do pytania nr 23**)

21. Proszę wskazać zawody, wiek przewidzianych do zwolnienia osób oraz ich liczbę (proszę wypełnić poniższą tabelę)



Lp.	Zawód	Liczba osób	Czy będą to osoby do 30 roku życia (jedna odpowiedź)	Czy będą to osoby powyżej 50 roku życia? (jedna odpowiedź)	Czy będą to osoby niepełnosprawne? (jedna odpowiedź)
1			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć
2			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć
3			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć
4			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć
5			<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie <input type="checkbox"/> 3. Trudno powiedzieć

22. Jakie są bezpośrednie przyczyny planowanych zwolnień wyżej wymienionych pracowników? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi):

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

III. Podnoszenie kwalifikacji pracowników

23. W jakim zakresie rozważacie Państwo podnoszenie kwalifikacje zatrudnionych pracowników? Proszę również wskazać zawody i liczbę pracowników, którzy najprawdopodobniej wezmą udział w szkoleniach (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1.W zakresie finansów:

1.1. Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....

1.2. Zawody skierowanych na szkolenie pracowników.....

1.3. Liczba skierowanych pracowników.....

2.W zakresie handlu:

2.1. Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....

2.2. Zawody skierowanych na szkolenie pracowników.....



2.3.Liczba skierowanych pracowni-
ków.....

3.Szkolenie informatyczne:

3.1.Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....

3.2.Zawody skierowanych na szkolenie pracowni-
ków.....

3.3.Liczba skierowanych pracowni-
ków.....

4.Kursy magazynowe:

4.1.Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....

4.2.Zawody skierowanych na szkolenie pracowni-
ków.....

4.3.Liczba skierowanych pracowni-
ków.....

5.W zakresie transportu:

5.1.Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....

5.2.Zawody skierowanych na szkolenie pracowni-
ków.....

5.3.Liczba skierowanych pracowni-
ków.....

6.W zakresie obsługi sprzętu ciężkiego:

6.1.Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....

6.2.Zawody skierowanych na szkolenie pracowni-
ków.....

6.3.Liczba skierowanych pracowni-
ków.....

7.W zakresie prac biurowych:

7.1.Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....

7.2.Zawody skierowanych na szkolenie pracowni-
ków.....

7.3.Liczba skierowanych pracowni-
ków.....

8.W zakresie budownictwa:

8.1.Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....

8.2.Zawody skierowanych na szkolenie pracowni-
ków.....

8.3.Liczba skierowanych pracowni-
ków.....

9.W zakresie spawalnictwa:

9.1.Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....

9.2.Zawody skierowanych na szkolenie pracowni-
ków.....

9.3.Liczba skierowanych pracowni-
ków.....

10.W zakresie usług:

10.1.Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....



10.2. Zawody skierowanych na szkolenie pracowników.....
10.3. Liczba skierowanych pracowników.....
kół.....

11. Inne:

11.1. Proszę podać temat szkolenia/umiejętności, które pracownicy powinni pozyskać.....
11.2. Zawody skierowanych na szkolenie pracowników.....
11.3. Liczba skierowanych pracowników.....
kół.....

12. Nie wiem, trudno powiedzieć

13. Nie jesteście zainteresowani szkoleniem pracowników (zakończenie badania)

24. Z jakich źródeł rozważacie Państwo sfinansowanie szkoleń pracowników? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi):

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego | <input type="checkbox"/> 4. Środki własne |
| <input type="checkbox"/> 2. Środki Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) | <input type="checkbox"/> 5. Szkolenia będą finansowane przez samych pracowników |
| <input type="checkbox"/> 3. Środki z UE, w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego | <input type="checkbox"/> 6. Inne, jakie?..... |

25. Czy rozważane szkolenie będziecie Państwo organizować samodzielnie czy we współpracy z instytucjami szkoleniowymi? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Zamierzamy zrealizować szkolenia samodzielnie
 2. Zamierzamy zrealizować szkolenia we współpracy z instytucjami szkoleniowymi
 3. Nie wiem, trudno powiedzieć **ANK.: nie czytać tej odp. respondentowi**

Serdecznie dziękujemy za wzięcie udziału w badaniu!



Powiatowy Urząd Pracy
w Wodzisławiu Śląskim

Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim

ul. Michalskiego 12
44-300 Wodzisław Śląski

tel: 32 459 29 80

fax: 32 455 23 90

e-mail: sekretariat@pup-wodzislaw.pl

www.pup-wodzislaw.pl

ISBN 978-83-938838-2-0



9 788393 883820

