

Badanie i analiza lokalnego rynku pracy powiatu strzelecko – drezdeneckiego na lata 2018 – 2019

RAPORT KOŃCOWY



Strzelce Krajeńskie 2017

Zamawiający:



Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich
Aleja Wolności 39
66-500 Strzelce Krajeńskie

Wykonawca:



Grupa BST
ul. Mieczyków 12,
40-748 Katowice
e-mail: biuro@grupabst.pl

Autorzy:

Dr Katarzyna Tkocz-Wolny
Andrzej Kempa
Wojciech Szymala
Ewelina Kisiel

Spis treści

Wstęp	3
Szczegółowa charakterystyka powiatu strzelecko-drezdeneckiego	5
Badanie na bezrobotnych	22
Badanie na pracodawcach	37
Badanie jakościowe z pracownikami urzędu	53
Kluczowe wnioski	56
Rekomendacje	58
Spis wykresów	60
Spis tabel	62

Wstęp

Głównym celem projektu jest przeprowadzenie badania i analizy lokalnego rynku pracy powiatu strzelecko – drezdeneckiego na lata 2018 – 2019. Badanie rynku pracy zostanie przeprowadzone zgodnie z metodologią wskazaną w opracowaniach przygotowanych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

- „Wprowadzenie do analizy rynku pracy. Przewodnik” M. Góra, U. Sztanderska
- „Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy” E. Kryńska, Ł. Arendt, I. Kuklak-Dolta, I. Poliwczak, H. Sobocka-Szczapa.

Badanie zrealizowano we wrześniu- listopadzie 2017 roku. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał Zleceniodawca tj. Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich. Badanie zostało zrealizowane przez firmę Grupa BST.

W procesie badawczym Wykonawca zastosował triangulację metod badawczych, która pozwala dużo lepiej poznać i zrozumieć analizowane zjawiska. W toku prac badawczych Wykonawca pozyskał zarówno dane wtórne (analiza desk research), jak również dane pierwotne (wywiady CATI, PAPI, indywidualne wywiady pogłębione IDI).

Analiza danych zastanych

Diagnoza opracowana została na podstawie danych pochodzących ze źródeł administracyjnych, które zgodnie z definicją, udostępniane są przez wszelkiego rodzaju urzędy, zarówno na poziomie centralnym (m.in. dane Głównego Urzędu Statystycznego), ale także na szczeblu lokalnym (m.in. dane powiatowego urzędu pracy)¹. Diagnoza powiatu strzelecko-drezdeneckiego objęła swym zakresem następujące obszary:

- Prognoza demograficzna dla powiatu.
- Charakterystyka gospodarki powiatu.
- Główne zasoby i potencjał rozwojowy powiatu.
- Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie.
- Problem wykluczenia społecznego w powiecie.

¹ 1 M. Góra, U. Sztanderska: Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik. MPIPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2006, s. 44.

Wywiady CATI z pracodawcami

W ramach badania ilościowego przeprowadzonych zostało 200 wywiadów z pracodawcami dobranymi do badania w sposób warstwowo-losowy z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia.

Badanie zrealizowane zostało techniką CATI, która polega na przeprowadzeniu wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo. Wywiady telefoniczne prowadzone są przez przeszkolonych ankietatorów, którzy łączą się telefonicznie z wybranymi do badania respondentami i przeprowadzają z nimi wywiad kwestionariuszowy. Ankieter odczytuje pytania z przygotowanego programu i notuje w nim uzyskiwane odpowiedzi. W trakcie realizacji wywiadów dążono do tego, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z respondentów miał możliwość wyrażania własnych poglądów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości.

Wywiady PAPI z osobami bezrobotnymi

W badaniu ilościowym zrealizowanym techniką PAPI wzięło udział 255 bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, którzy zostali dobrani do badania z uwzględnieniem dwóch kryteriów tj.: wiek (osoby do 30 roku życia, osoby w wieku od 31 do 49 lat, osoby w wieku powyżej 50 lat) i miejsce zamieszkania (miasto/ wieś).

Metoda wywiadów kwestionariuszowych PAPI to proces zbierania danych na podstawie przygotowanego kwestionariusza badania (ankiety). Jest to badanie kwalifikowane powszechnie jako badanie ilościowe realizowane techniką PAPI (Paper And Pencil Interview). Taka forma pozyskiwania danych ilościowych pozwala na określenie występowania zjawisk wśród wybranych grup określonej populacji. Wywiad kwestionariuszowy prowadzony jest przez ankietera. W ramach określonych wielkości prób zostaną wytypowane jednostki do badania.

Wywiady IDI z pracownikami powiatowego urzędu pracy

W badaniu jakościowym wzięło udział 3 pracowników powiatowego urzędu pracy dobranych do badania w sposób celowy. Celem badania IDI jest dotarcie do precyzyjnych informacji związanych z tematem badania. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym.

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie kluczowych wyników uzyskanych w toku badań i dokonanych analiz. Wszystkie zawarte w opracowaniu elementy określają system funkcjonowania podmiotów rynku pracy. Sprawność tego systemu stanowi szansę dla przedsiębiorców mogących w sposób efektywny zaplanować rozwój inwestycyjny, a działalność firmy oprzeć na bazie wykwalifikowanych pracowników. Równie istotnym elementem jest dobra współpraca z instytucjami na rynku pracy, która owocuje wymiernymi korzyściami dla lokalnej społeczności, w tym osób bezrobotnych.

Szczegółowa charakterystyka powiatu strzelecko-drezdeneckiego

Prognoza demograficzna dla powiatu

Powiat strzelecko - drezdenecki, położony jest w północnej części województwa lubuskiego. Obejmuje on trzy gminy miejsko – wiejskie: Dobiegniew, Drezdenko i Strzelce Krajeńskie oraz dwie gminy wiejskie: Stare Kurowo i Zwierzyn. Siedziba władz powiatowych znajduje się w Strzelcach Krajeńskich. Powiat strzelecko – drezdenecki zajmuje obszar o powierzchni 1 248 km². Według stanu na dzień 30.06.2017 r. (dane GUS) obszar zamieszkiwało 49 767 mieszkańców, co stanowi 4,9% ogółu mieszkańców województwa lubuskiego. Tabela 1 przedstawia zmiany w liczbie ludności powiatu w ciągu ostatnich pięciu lat.

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku w powiecie strzelecko – drezdeneckim w latach 2012 – 2016

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016
Ludność ogółem	tys.				
Powiat strzelecko-drezdenecki	50 664	50 418	50 212	50 061	49 842
Dobiegniew	6 857	6 793	6 719	6 688	6 673
Drezdenko	17 637	17 579	17 511	17 447	17 360
Stare Kurowo	4 196	4 173	4 184	4 147	4 130
Strzelce Krajeńskie	17 495	17 426	17 346	17 357	17 292
Zwierzyn	4 479	4 447	4 452	4 422	4 387
Ludność w wieku przedprodukcyjnym [%]	wzrost / spadek (-) pkt %, 2012 = 100%				
Powiat strzelecko-drezdenecki	9 949	-2,14	-3,88	-5,37	-6,24
Dobiegniew	1 242	-5,48	-8,21	-9,74	-10,63
Drezdenko	3 475	-1,61	-3,17	-4,06	-4,49
Stare Kurowo	843	-3,2	-3,8	-6,64	-6,64
Strzelce Krajeńskie	3 429	-0,9	-2,95	-3,73	-4,84
Zwierzyn	960	-3,23	-4,27	-9,17	-11,56
Ludność w wieku produkcyjnym [%]	wzrost / spadek (-) %, 2012 = 100%				
Powiat strzelecko-drezdenecki	32 531	-1,03	-2,24	-3,52	-4,87
Dobiegniew	4 393	-0,36	-2,39	-4,19	-5,17
Drezdenko	11 251	-1,03	-2,17	-3,87	-5,3
Stare Kurowo	2 713	-1,11	-1,95	-3,21	-4,31
Strzelce Krajeńskie	11 310	-1,44	-2,79	-3,78	-5,24
Zwierzyn	2 864	-0,35	-0,45	-0,42	-1,75
Ludność w wieku poprodukcyjnym [%]	wzrost / spadek (-) %, 2012 = 100%				
Powiat strzelecko-drezdenecki	8 184	3,69	8,11	13,16	16,89
Dobiegniew	1 222	1,64	5,65	11,13	14,32
Drezdenko	2 911	3,92	7,83	13,26	16,32
Stare Kurowo	640	5,31	11,41	14,69	16,72
Strzelce Krajeńskie	2 756	4,54	9,69	15,17	20,17
Zwierzyn	655	1,37	4,12	6,56	10,53

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

² Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego powiatu strzelecko – drezdeneckiego do roku 2015, Strzelce Krajeńskie, październik 2008

W badanym okresie liczba ludności powiatu strzelecko – drezdeneckiego zmniejszyła się o 822 osoby. Największy ubytek mieszkańców miał miejsce w gminie Drezdenko (277 mieszkańców) oraz Strzelce Krajeńskie (203 osoby). Podstawową przyczyną wyludniania się obszaru jest ubytek ludności w wieku przedprodukcyjnym. Największy ubytek młodych miał miejsce w gminach Zwierzyn oraz Dobiegniew (spadek odpowiednio o 11,56 pkt % oraz 10,63 pkt % w stosunku do roku 2012). Udział tej grupy wiekowej w ogóle ludności wyniósł średnio w 2012 roku 19,63% natomiast w 2016 roku 18,72%. Najliczniejszą grupę wiekową stanowi ludność w wieku produkcyjnym, która także ulegała stałemu zmniejszeniu. Największy ubytek miał miejsce w gminie Drezdenko, w którym liczba ludności w wieku produkcyjnym spadła w badanym okresie o 5,3 pkt %. Negatywne tendencje demograficzne znajdują odzwierciedlenie w przyroście ludności w wieku poprodukcyjnym, której udział w ogóle populacji badanego obszaru wyniósł w 2016 roku 19,19%. Największy przyrost w tej grupie ekonomicznej miał miejsce w Strzelcach Krajeńskich, gdzie grupa ludności w wieku poprodukcyjnym w 2016 roku była o 20,17 pkt % liczniejsza niż w roku 2012.

Zgodnie z prognozą GUS do 2025 roku przewiduje dalszy spadek ludności badanego obszaru (Tabela 2). Główną tendencją demograficzną jest obecnie starzenie się ludności związane ze zmniejszoną dzietnością społeczeństwa oraz wydłużeniem przeciętnego trwania życia.

Tabela 2. Prognoza ludności GUS do 2025 roku

Wyszczególnienie	Województwo lubuskie			Powiat strzelecko – drezdenecki		
	2016	2025	wzrost / spadek (-) %, 2016 = 100%	2016	2025	wzrost / spadek (-) %, 2016 = 100%
Ludność ogółem	1 017 368	997 039	-2	50 019	48 476	-3,1
Wiek przedprodukcyjny	183 077	171 064	-6,6	9 565	8 921	-6,7
Wiek produkcyjny	651 006	609 742	-6,3	31 616	29 272	-7,4
Wiek poprodukcyjny	183 285	216 233	18	8 838	10 283	16,3
Wskaźnik obciążenia demograficznego	28	35	-	28	35	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Zgodnie z prognozą demograficzną GUS, do 2025 roku liczba ludności województwa lubuskiego ulegnie zmniejszeniu o 2%. Największy ubytek będzie miał miejsce w grupie ludzi młodych (spadek o 6,6%), oraz grupie ludności w wieku produkcyjnym (spadek o 6,3%), co zwiększy wskaźnik obciążenia demograficznego, czyli ludność w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku produkcyjnym, z 28 do 35. Prognoza demograficzna dla powiatu strzelecko – drezdeneckiego odzwierciedla trend obserwowany na terenie województwa. Liczba ludności powiatu zmniejszy się do 2025 o ponad 3%. Największy ubytek prognozuje się w grupie osób w wieku produkcyjnym (spadek o 7,4%) oraz grupie osób w wieku

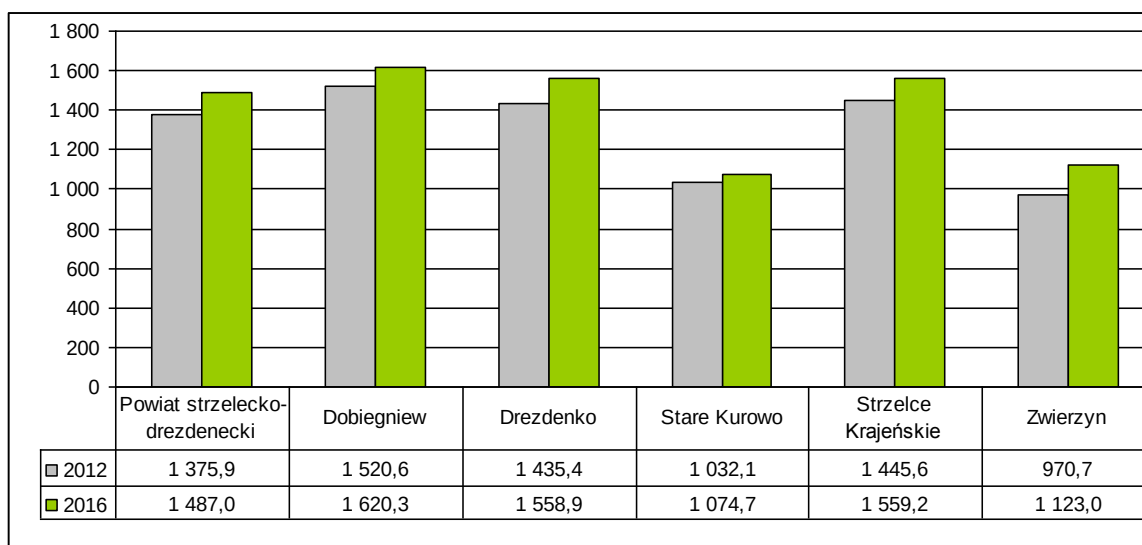
przedprodukcyjnym (spadek o 6,7%). Ma to odzwierciedlenie w przyroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym, do której w 2025 roku należeć będzie 16,3% mieszkańców powiatu.

Charakterystyka gospodarki powiatu

Uwarunkowania demograficzne regionu stanowią o potencjale rozwoju gospodarczego. Popyt na ludzką pracę jest determinowany przez dynamikę zmian w obszarze ekonomicznych grup wieku. Ubytek podaży pracy, związany z przechodzeniem w wiek emerytalny oraz mniejszą liczbą młodych wchodzących na rynek pracy, może stanowić barierę rozwoju gospodarczego.

Wielkość popytu na pracę zależy również od liczby oraz struktury podmiotów gospodarczych, a także nakładów inwestycyjnych, w wyniku których powstają nowe miejsca pracy. Wykres 1 przedstawia dane na temat liczby podmiotów gospodarczych w powiecie strzelecko - drezdeneckim wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. mieszkańców w latach 2012 i 2016, które obrazują jednocześnie poziom przedsiębiorczości mieszkańców badanego obszaru.

Wykres 1. Podmioty gospodarcze na 10 tys. mieszkańców w powiecie strzelecko-drezdeneckim w latach 2012 i 2016

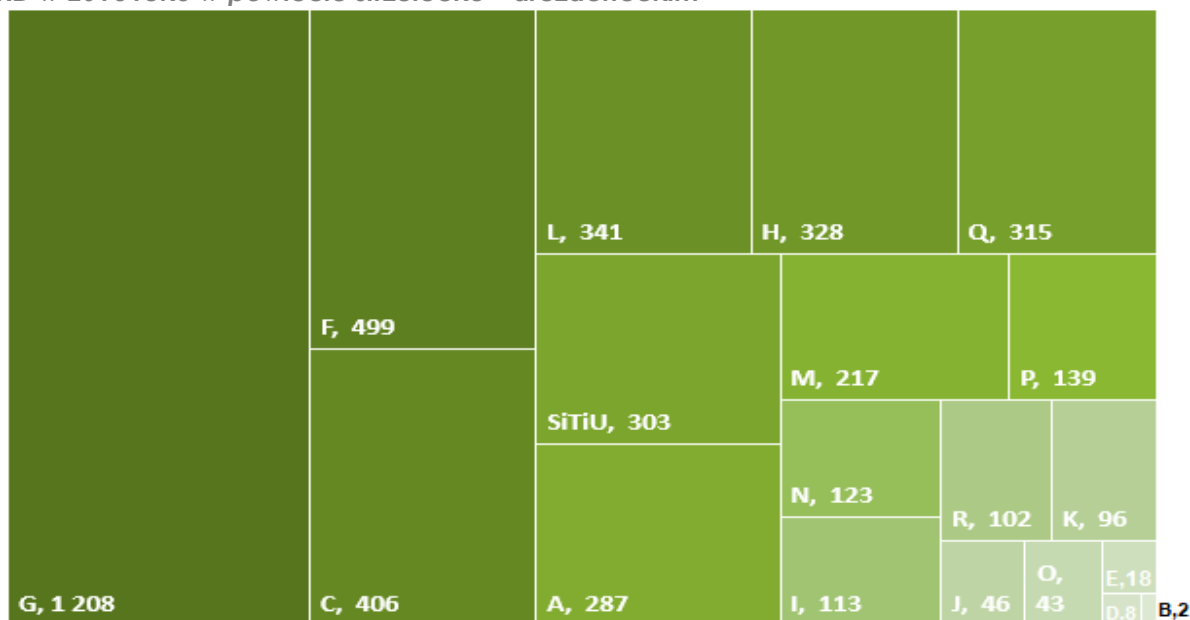


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

We wszystkich gminach powiatu zanotowano wzrost wskaźnika przedsiębiorczości. W powiecie strzelecko – drezdeneckim ogółem w 2016 roku funkcjonowało 1487 podmiotów gospodarczych na 10 tys. mieszkańców, czyli o 8,1% więcej podmiotów niż w roku 2012. Najwięcej podmiotów gospodarczych na 10 tys. ludności zarejestrowanych było w gminie Dobiegniew – ponad 1600 podmiotów w 2016 roku. Dynamika wzrostu wskaźnika była najbardziej znacząca w gminie Zwierzyn (przyrost o 15,7% w roku 2016 w stosunku do roku 2012) oraz w Drezdenku (przyrost o 8,6%).

W powiecie strzelecko – drezdeneckim w 2016 roku zarejestrowanych było 4602 podmiotów gospodarczych. Struktura działalności według sekcji PKD (Wykres 2) wskazuje na dominację branży związanej z handlem hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych oraz motocykli (sekcja G). W 2016 roku handlem i naprawami zajmowało się 1208 przedsiębiorstw, czyli więcej niż co czwarty podmiot gospodarczy zarejestrowany w powiecie. Do pozostałych znaczących sekcji działalności gospodarczej powiatu strzelecko – drezdeneckiego należą: budownictwo (sekcja F), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C, w tym głównie produkcja wyrobów z drewna, z wyłączeniem mebli, oraz produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn), a także działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L). Podmioty prowadzące działalność gospodarczą w czterech wymienionych sekcjach G, F, C, L stanowiły ponad 46% ogółu przedsiębiorstw powiatu.

Wykres 2. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych według najważniejszych grup sekcji PKD w 2016 roku w powiecie strzelecko - drezdeneckim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Tabela 3 przedstawia dane dotyczące liczby podmiotów gospodarczych gmin powiatu strzelecko – drezdeneckiego oraz skali ich działalności.

Tabela 3. Liczba podmiotów gospodarczych oraz ich skala działalności w gminach powiatu strzelecko - drezdeneckiego w 2016 roku

Wyszczególnienie	Ogółem	0 – 9	10 - 49	50 - 249	250 – 999
	2016	2016	2016	2016	2016
Powiat strzelecko-drezdenecki	4 602	4 390	180	30	2
Dobiegniew	675	646	26	3	0
Drezdenko	1 661	1 584	63	12	2
Stare Kurowo	279	265	12	2	0
Strzelce Krajeńskie	1 671	1 600	60	11	0
Zwierzyn	316	295	19	2	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najwięcej podmiotów gospodarczych powiatu strzelecko-drezdeneckiego zarejestrowanych było w 2016 roku w Strzelcach Krajeńskich (1671 podmiotów) oraz w Dreżdenku (1661 pomiotów). Najmniej podmiotów gospodarczych funkcjonuje na obszarze Starego Kurowa (279). We wszystkich gminach dominują mikro przedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 pracowników oraz małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 osób.

W ostatnich latach obserwuje się znaczne zmniejszenie nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach powiatu strzelecko – drezdeneckiego (Tabela 4). Pożądanym kierunkiem zmian jest stopniowe zmniejszanie nakładów inwestycyjnych w sektorze rolnictwa, ze względu na dokonującą się transformację gospodarki. Modernizacja sektora rolniczego zwalnia nadwyżki siły roboczej i zwiększa ich przepływ do pozostałych sektorów gospodarki³. Wielkość nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach wyznacza także poziom ich innowacyjności i zdolności do konkutowania na rynku lokalnym, krajowym oraz międzynarodowym.

Tabela 4. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach według sekcji działalności w powiecie strzelecko-drezdeneckim w latach 2012 i 2015

Wyszczególnienie	Rok	Nakłady w mln zł	Wzrost/spadek mln zł
Ogółem	2012	286,3	-
	2015	66,4	-219,9
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2012	10,4	-
	2015	4,7	-5,7
Przemysł i budownictwo	2012	264,7	-
	2015	36,4	-228,3
Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	2012	9,5	-
	2015	22,9	13,4
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	2012	0,3	-
	2015	0,4	0,1
Pozostałe usługi	2012	1,4	-
	2015	1,9	0,5

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Na badanym obszarze obserwuje się znaczne zmniejszenie nakładów inwestycyjnych w 2015 roku (66,4 mln zł) w stosunku do roku 2012 (286,3 mln zł). Jest to głównie spowodowane zmniejszeniem inwestycji w sektorze przemysłu i budownictwa o 228,3 mln zł. Obserwuje się także zmniejszenie nakładów finansowych w sektorze rolniczym. Wzrost inwestycji wystąpił w sektorze usług, głównie handlowych. W świetle zarysowanych związków inwestycji z rozwojem gospodarczym, istotne jest zwiększenie innowacyjności przedsiębiorstw, warunkujące rozwój społeczno-gospodarczy obszaru.

³ Dach, Z., red., Rynek pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczno-społeczne, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s. 68

Główne zasoby i potencjał rozwojowy powiatu

Zgodnie z przesłankami nakreślonymi w Planie Rozwoju Lokalnego Powiatu na lata 2014 - 2020 do czynników rozwoju powiatu należą przede wszystkim:

- walory przyrodnicze obszaru oraz różnorodność kulturowa i związany z tym, możliwy rozwój turystyki,
- rozwinięty przemysł drzewny i metalowy, rozwinięte rzemiosło, obecność obszarów atrakcyjnych rolniczo,
- duża liczba małych i średnich przedsiębiorstw⁴.

Warunki naturalne powiatu strzelecko – drezdeneckiego czynią go atrakcyjnym na mapie turystycznej Polski. Duże zasoby leśne pełnią ważną funkcję przyrodniczą, społeczną oraz produkcyjną. Tabela 5 przedstawia dane dotyczące powierzchni gruntów leśnych w powiecie strzelecko – drezdeneckim.

Tabela 5. Grunty leśne powiatu strzelecko-drezdeneckiego w 2016 roku

Wyszczególnienie	Grunty leśne ogółem	Wskaźnik lesistości w %
	2016	2016
	[ha]	[%]
Lubuskie	709 651,59	49,3
Powiat strzelecko-drezdenecki	64 551,01	50,3
Dobiegniew	21 812,34	60,3
Drezdenko	26 930,31	65,2
Stare Kurowo	2 190,98	27,4
Strzelce Krajeńskie	12 346,61	37,8
Zwierzyn	1 270,77	12,3

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

W końcu 2016 roku grunty leśne powiatu strzelecko-drezdeneckiego zajmowały obszar 64551,01 ha, co stanowiło niemal 1/10 powierzchni gruntów leśnych województwa lubuskiego. Lasy porastały 50,3% powierzchni powiatu. Największą lesistością odznaczają się gminy Drezdenko (65,2% powierzchni) oraz Dobiegniew (60,3% powierzchni). Najmniej lasów porasta powierzchnię gminy Zwierzyn (12,3%). Potencjał społeczno – gospodarczy związany z wysokim wskaźnikiem lesistości może być analizowany na podstawie liczby podmiotów gospodarczych czerpiących zysk z takiej struktury użytkowania gruntów.

Aktywność podmiotów gospodarczych w obszarze przetwórstwa przemysłowego, związanego z obróbką drewna oraz w usługach turystycznych przedstawiona została w Tabeli 6.

⁴ Plan rozwoju lokalnego powiatu strzelecko – drezdeneckiego na lata 2014 – 2020, Strzelce Krajeńskie, marzec 2014

Tabela 6. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych według sekcji PKD: przetwórstwo przemysłowe oraz działalność związana z zakwaterowaniem oraz usługami gastronomicznymi w powiecie strzelecko – drezdeneckim w 2016 roku

Wyszczególnienie	Powiat strzelecko-drezdenecki	Dobiegniew	Drezdenko	Stare Kurowo	Strzelce Krajeńskie	Zwierzyn
1. ogółem	4 602	675	1 661	279	1 671	316
2. Przetwórstwo przemysłowe (Seksja C)	406	57	144	34	131	40
3. Produkcja wyrobów z drewna, korka	111	21	47	13	20	10
4. Produkcja mebli	27	1	12	2	10	2
5. Zakwaterowania i wyżywienie (Seksja I)	113	16	49	4	39	5
6. Zakwaterowanie	20	5	6	0	9	0
7. Wyżywienie	93	11	43	4	30	5
Struktura działalności [%]						
2 w 1	8,8	8,4	8,7	12,2	7,8	12,7
3 w 2	27,3	36,8	32,6	38,2	15,3	25,0
4 w 2	6,7	1,8	8,3	5,9	7,6	5,0
5 w 1	2,5	2,4	3,0	1,4	2,3	1,6
6 w 5	17,7	31,3	12,2	0,0	23,1	0,0
7 w 5	82,3	68,8	87,8	100,0	76,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Przetwórstwo przemysłowe oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi stanowi dziedzinę działalności więcej niż co dziesiątego przedsiębiorstwa powiatu strzelecko – drezdeneckiego. Najwięcej podmiotów gospodarczych zajmujących się przetwórstwem przemysłowym jest zlokalizowana w gminie Drezdenko (144), w tym ponad 40% podmiotów zajmuje się produkcją wyrobów z drewna. Gmina odznacza się także najlepiej rozwiniętą bazą turystyczną, związaną z dostarczaniem usług noclegowych i gastronomicznych (49 podmiotów, co stanowi 43,3% ogółu takich podmiotów w powiecie). Przeważająca część przedsiębiorstw świadczących usługi w zakresie zakwaterowania i wyżywienia jest związana z gastronomią (82,3%). W gminach Stare Kurowo oraz Zwierzyn brak jest podmiotów zakwaterowania, co może wskazywać potencjalny kierunek rozwoju na tych obszarach.

W kontekście rozwoju gospodarki oraz rynku pracy istotny jest poziom samozatrudnienia, świadczący o przedsiębiorczości oraz innowacyjności. Samozatrudnienie, czyli prowadzenie własnej działalności gospodarczej jest także przesłanką kreatywności i aktywności kapitału ludzkiego. Mikroprzedsiębiorstwa to najliczniejsze podmioty, funkcjonujące na terenie powiatu strzelecko – drezdeneckiego (Tabela 3). Dynamikę zmian poziomu przedsiębiorczości mieszkańców gmin powiatu strzelecko – drezdeneckiego w zakresie zakładania działalności gospodarczej przedstawia Tabela 7.

Tabela 7. Poziom samozatrudnienia w powiecie strzelecko – drezdeneckim w latach 2012 – 2016

Wyszczególnienie	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą					Wzrost/spadek (-) %, 2012 = 100%			
	2012	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Powiat strzelecko-drezdenecki	3 425	3 492	3 484	3 455	3 458	2	1,7	0,9	1
Dobiegniew	501	505	511	503	499	0,8	2	0,4	-0,4
Drezdenko	1 372	1 424	1 416	1 404	1 384	3,8	3,2	2,3	0,9
Stare Kurowo	220	221	218	216	216	0,5	-0,9	-1,8	-1,8
Strzelce Krajeńskie	1 115	1 125	1 114	1 097	1 119	0,9	-0,1	-1,6	0,4
Zwierzyn	217	217	225	235	240	0	3,7	8,3	10,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najwięcej samozatrudnionych funkcjonowało w 2016 roku na terenie Drezdenka (1384) oraz Strzelce Krajeńskie (1119), najmniej w Starym Kurowie (216 podmiotów). W badanym okresie poziom przedsiębiorczości mieszkańców powiatu strzelecko – drezdeneckiego był zróżnicowany w gminach. Najwięcej decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej podjęli mieszkańcy Zwierzyna, w którym przyrost wskaźnika wyniósł 10,6 pkt %. Podmioty gospodarcze powstawały w tej gminie głównie w sektorze handlu hurtowego i detalicznego oraz budownictwa. W Drezdenku oraz Strzelcach Krajeńskich poziom wskaźnika utrzymuje się na stałym poziomie, z tendencją wzrostową. Nieznaczny spadek przedsiębiorczości miał miejsce w Dobiegniewie oraz Starym Kurowie.

Plan rozwoju powiatu strzelecko – drezdeneckiego do 2020 roku wskazuje obszary interwencji w sferze społecznej, sferze infrastruktury i gospodarki, która przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności inwestycyjnej powiatu i będzie sprzyjać podniesieniu poziomu i jakości życia w regionie. Do priorytetowych działań należą m.in.:

- rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych i wzrost ich wykorzystania przez mieszkańców regionu,
- wzrost efektywności energetycznej i rozwój odnawialnych źródeł energii, wspieranie rozwoju rolnictwa ekologicznego i różnicowania działalności na wsi,
- modernizacja oraz rozbudowa infrastruktury drogowej, kolejowej i transportu wodnego, co zwiększy dostępność obszaru, ułatwi pozyskiwanie nowych inwestorów,
- podniesienie poziomu aktywności zawodowej mieszkańców regionu (np. pomoc dla osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą – zwiększenie miejsc pracy poprzez zwiększenie aktywności zawodowej),
- zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego i niwelowanie dysproporcji społecznych,
- upowszechnienie edukacji na każdym etapie kształcenia oraz dostosowanie systemu nauczania do potrzeb regionalnego rynku pracy (m.in. rozwój wysokiej jakości nowoczesnego szkolnictwa zawodowego, oraz rozwój współpracy z pracodawcami

i szkołami wyższymi)⁵.

Finansowanie działań jest oparte głównie o fundusze strukturalne Unii Europejskiej.

Struktura osób pracujących w powiecie wg sektorów gospodarczych

Głównymi obszarami działalności gospodarczej na terenie powiatu strzelecko-drezdeneckiego jest handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych oraz motocykli, budownictwo i przetwórstwo przemysłowe (Wykres 2). Struktura pracujących w powiecie została przedstawiona w Tabeli 8. Dane nie obejmują przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstw).

Tabela 8. Pracujący wg sektorów gospodarczych w powiecie strzelecko – drezdeneckim w latach 2012 – 2015

Wyszczególnienie	Pracujący wg sektorów gospodarczych				wzrost / spadek (-) %, 2012 = 100%		
	2012	2013	2014	2015	2013	2014	2015
1. Ogółem	11029	11008	11136	11299	-0,2	1,0	2,4
2. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3427	3417	3484	3472	-0,3	1,7	1,3
3. Przemysł i budownictwo	3844	3933	3907	3946	2,3	1,6	2,7
4. Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	1194	1218	1238	1261	2,0	3,7	5,6
5. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	267	250	262	292	-6,4	-1,9	9,4
Struktura [%]							
2 w 1	31,1	31,0	31,3	30,7	-	-	-
3 w 1	34,9	35,7	35,1	34,9	-	-	-
4 w 1	10,8	11,1	11,1	11,2	-	-	-
5 w 1	2,4	2,3	2,4	2,6	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Największy odsetek osób zatrudnionych jest w sektorze przemysłu i budownictwa (34,9 % ogółu w 2015 roku), w którym zatrudnienie wzrosło w badanym okresie o 2,7 pkt %. Stosunkowo dużo osób zatrudnionych jest w sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (30,7% ogółu zatrudnionych w 2015 roku). Obserwuje się przyrost zatrudnienia w tym sektorze (1,3 pkt % dla okresu). Wahania zatrudnienia w sektorze usług finansowych i ubezpieczeniowych, w którym jednocześnie zatrudnionych jest najmniej mieszkańców powiatu (2,6 % w 2015 roku), były związane z kryzysem ekonomicznym i spowolnieniem gospodarczym 2012/2014 roku. W 2015

⁵ Plan rozwoju lokalnego powiatu strzelecko – drezdeneckiego na lata 2014 – 2020, Strzelce Krajeńskie, marzec 2014; Strategia Zrównoważonego Rozwoju Gminy Strzelce Krajeńskie do roku 2023 (Projekt), Strzelce Krajeńskie, 2016

roku nastąpił dynamiczny przyrost zatrudnienia w tym sektorze, który wyniósł 9,4 pkt %.

Dynamika zmian zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarczych w powiecie strzelecko – drezdeneckim jest dość niska. Pożądany jest wzrost zatrudnienia w nowoczesnych usługach i przemyśle, oraz jego zmniejszenie w sektorze rolnictwa.

Bezrobocie w powiecie strzelecko-drezdeneckim

Bezrobocie to niedopasowanie podaży pracy do popytu na nią. W warunkach polskiej gospodarki można mówić o następujących cechach tego zjawiska:

- ma ono strukturalny charakter, spowodowany nieodpowiednimi kwalifikacjami bezrobotnych,
- jest spowodowane przemianami technologicznymi w gospodarce, których szybkie tempo wywołuje konieczność aktualizacji kwalifikacji i umiejętności pracowników,
- jest ono konsekwencją napływu inwestycji zagranicznych, które wpływają na poziom i strukturę zatrudnienia,
- jest spowodowane dostępnością do unijnych rynków pracy, która z jednej strony wymusza szybkie uzupełnianie kwalifikacji, z drugiej jednak może powodować akumulację nieprzydatnych zawodów na lokalnych rynkach pracy,
- wiąże się z emigracją zarobkową, która z jednej strony zmniejsza bezrobocie w kraju, z drugiej jednak powoduje odpływ wykwalifikowanych pracowników,
- jest spowodowane małą elastycznością rynku pracy oraz niskim stopniem mobilności zawodowej, kwalifikacyjnej i przestrzennej pracowników⁶.

Dane dotyczące stopy bezrobocia w powiecie strzelecko – drezdeneckim na tle województwa lubuskiego oraz kraju przedstawia Tabela 9.

Tabela 9. Stopa bezrobocia w powiecie strzelecko – drezdeneckim na tle województwa lubuskiego i kraju w latach 2012 -2016

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia [%]					ogółem (Polska = 100)				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Polska	13,4	13,4	11,4	9,7	8,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lubuskie	15,9	15,7	12,5	10,5	8,7	118,7	117,2	109,6	108,3	104,8
Powiat strzelecko-drezdenecki	26,0	25,5	20,1	17,6	15,2	194,0	190,3	176,3	181,4	183,1

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

W badanym okresie stopa bezrobocia w powiecie obniżyła się z poziomu 26,0% do poziomu 15,2 %. Nadal jest ona jednak niemal dwukrotnie większa niż stopa bezrobocia w województwie i kraju. W 2016 roku poziom stopy bezrobocia w powiecie wyniósł 183,1% krajowej stopy

⁶ Dach, Z., red., Rynek pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczne – społeczne, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s. 34

bezrobocia, co jest alarmujące.

Bezrobocie obejmuje coraz częściej grupę młodych. Do przyczyn tego zjawiska zaliczyć można zarówno brak doświadczenia wchodzących na rynek pracy, niedostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb przedsiębiorców, uwarunkowania rynku pracy jak i oczekiwania pracodawców⁷. Struktura bezrobocia według wieku w powiecie strzelecko – drezdeneckim została przedstawiona w Tabeli 10.

Tabela 10. Struktura bezrobocia według wieku w powiecie strzelecko - drezdeneckim w latach 2012 -2016

Wyszczególnienie		2012	2013	2014	2015	2016
Bezrobotni ogółem		4 903	4 777	3 600	3 104	2 629
W tym w %	mężczyźni	47,2	46,1	46,0	45,2	40,8
	kobiety	52,8	53,9	54,0	54,8	59,2
24 lata i mniej		973	840	493	477	365
W tym w %	mężczyźni	42,8	42,7	40,6	38,4	30,1
	kobiety	57,2	57,3	59,4	61,6	69,9
25-34		1 397	1 267	993	816	674
W tym w %	mężczyźni	39,8	37,1	36,7	35,9	27,2
	kobiety	60,2	62,9	63,3	64,1	72,8
35-44		990	977	757	626	607
W tym w %	mężczyźni	44,2	40,7	40,2	41,7	38,1
	kobiety	55,8	59,3	59,8	58,3	61,9
45-54		941	968	686	577	461
W tym w %	mężczyźni	53,8	50,5	51,0	47,0	45,8
	kobiety	46,2	49,5	49,0	53,0	54,2
55 i więcej		602	725	671	608	522
W tym w %	mężczyźni	66,3	66,9	65,3	64,8	64,6
	kobiety	33,7	33,1	34,7	35,2	35,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Bezrobocie wśród ludzi młodych jest istotnym problemem badanego obszaru. W 2012 roku w grupie wiekowej do 34 roku życia było 48,3% ogółu bezrobotnych, w 2016 roku 39,5%. Dodatkowo zauważalna jest pogłębiająca się dysproporcja między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn. W 2012 roku poszukujące pracy kobiety w wieku 25 - 34 stanowiły 60,2% ogółu bezrobotnych w tym wieku. W 2016 roku ich udział wzrósł do poziomu 72,8%. W badanym okresie udział bezrobotnych w wieku 35 – 54 był na względnie stałym poziomie, wynoszącym średnio 19/20%. W tej grupie wiekowej również zauważalna jest feminizacja bezrobocia. Obserwowalny jest wzrost bezrobotnych w grupie wieku 55 plus.

Poziom wykształcenia oraz profil zawodowy dostosowany do potrzeb rynku pracy chroni przed bezrobociem. Praca wykonywana w dzisiejszych przedsiębiorstwach ma coraz bardziej złożony charakter, stąd posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji

⁷ M. W. Kopertyńska, Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy i jej wpływ na ich aktywność, [w:] M. Noga, M. K. Stawicka, Rynek pracy w Polsce, Wyd. Cedewu, Warszawa 2009, s. 7

personalnych zwiększa możliwość zatrudnienia, co potwierdzają dane zawarte w Tabeli 11.

Tabela 11. Bezrobotni wśród absolwentów różnych typów szkół w 2016 roku

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem		Wyższe		Policealne, średnie zawodowe		Średnie ogólnokształcące		Zasadnicze zawodowe		Gimnazjalne i poniżej	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
1. Ogółem	4903	2629	331	176	846	444	411	234	1720	909	1595	866
2. Mężczyźni	2315	1072	86	41	323	134	109	51	911	426	886	420
3. Kobiety	2588	1557	245	135	523	310	302	183	809	483	709	446
Udział %												
2 w 1	47,2	40,8	26,0	23,3	38,2	30,2	26,5	21,8	53,0	46,9	55,5	48,5
3 w 1	52,8	59,2	74,0	76,7	61,8	69,8	73,5	78,2	47,0	53,1	44,5	51,5
Udział w ogóle bezrobotnych												
Ogółem	4903	2629	6,8	6,7	17,3	16,9	8,4	8,9	35,1	34,6	32,5	32,9
Mężczyźni	2315	1072	3,7	3,8	14,0	12,5	4,7	4,8	39,4	39,7	38,3	39,2
Kobiety	2588	1557	9,5	8,7	20,2	19,9	11,7	11,8	31,3	31,0	27,4	28,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najmniej zagrożone bezrobociem są osoby posiadające wykształcenie wyższe oraz zasadnicze zawodowe. W powiecie strzelecko – drezdeneckim w 2016 roku udział osób z dyplomem wyższej uczelni w ogóle bezrobotnych wynosił 6,7%, udział osób w wykształceniu policealnym, średnim zawodowym 16,9%, natomiast osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wyniósł 8,9% ogółu bezrobotnych. Najliczniejszą grupą bezrobotnych są osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (34,6% ogółu bezrobotnych w 2016 roku) oraz wykształcenie gimnazjalne i poniżej (32,9% ogółu bezrobotnych w 2016 roku). Obserwuje się większy udział kobiet wśród bezrobotnych – wzrost z poziomu 52,8% w 2012 roku do poziomu 59,2% w roku 2016. Wśród osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, policealnym/średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym dominują kobiety. Udział mężczyzn i kobiet wśród bezrobotnych wyrównuje się w grupie osób z wykształceniem zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej.

Istotna jest obserwacja struktury podaży pracy i dostosowywanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy. W powiecie strzelecko-drezdeneckim obecnie poszukiwane są osoby posiadające wykształcenie i kwalifikacje zawodowe w obszarach wskazanych w Tabeli 12.

Tabela 12. Zawody maksymalnie deficytowe i deficytowe w powiecie strzelecko-drezdeneckim w 2016 roku

Zawody
Agenci ubezpieczeniowi
Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food

BADANIE I ANALIZA LOKALNEGO RYNKU PRACY
POWIATU STRZELECKO- DREZDENECKIEGO NA LATA 2018 – 2019

Maszyści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni
Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
Hodowcy drobiu
Technicy archiwiści i pokrewni
Sekretarze medyczni i pokrewni
Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi
Czyszciele pojazdów
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych
Asystenci nauczycieli
Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
Ogrodnicy
Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątnięciem
Fizjoterapeuci
Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów, informacji naukowej i pokrewni
Spedytorzy i pokrewni
Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany

Źródło: Sprawozdanie o kształtowaniu się bezrobocia w Powiecie Strzelecko-Drezdeneckim w 2016 r. i podjętych działaniach w celu jego ograniczenia, PUP Strzelce Krajeńskie, Strzelce Krajeńskie, marzec 2017.

Wśród zawodów deficytowych i maksymalnie deficytowych w badanym regionie są zarówno profesje wymagające wyższego wykształcenia (doradca klienta, archiwista), zawody wymagające odpowiedniej specjalizacji i doświadczenia (pilarz) jak i zawody o prostszych wymaganiach kwalifikacyjnych (sprzedawca na stacji paliw, opiekunka do dzieci w drodze do szkoły, magazynier). Wskazuje to na migracje zarobkowe osób posiadających wysokie kwalifikacje oraz pracowników mniej wykwalifikowanych w poszukiwaniu atrakcyjniejszych ofert pracy i warunków życia, niedopasowanie profilu wykształcenia osób bezrobotnych z dyplomem wyższej uczelni do potrzeb rynku, oraz pasywność bezrobotnych w podejmowaniu prac mniej prestiżowych. Wśród zawodów deficytowych znajduje się wiele pozycji związanych ze specjalizacją regionu – przemysłem drzewnym, np. pilarz, sortowacz materiałów drzewnych, robotnik gospodarczy, monter mebli. Jest to niepokojące zjawisko ze względu na wyznaczenie branży jako rozwojowej w dokumentach strategicznych obszaru oraz potencjalnego rozwoju regionu w tym kierunku, wynikającego z dotychczasowej specjalizacji i uwarunkowań naturalnych.

Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie

Problem niedopasowania kompetencji zawodowych do potrzeb rynku pracy, którego konsekwencją jest rosnące bezrobocie wśród młodych, stanowi obszar interwencji na poziomie europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym. W dokumentach dotyczących strategii rozwoju społeczno-gospodarczego terytoriów sygnalizuje się m.in. potrzebę włączenia

wszystkich interesariuszy rynku pracy, tj. przedsiębiorców, pracowników, a także szkół i instytucji pozarządowych w aktywne zapobieganie bezrobociu poprzez kształtowanie pożądanego profilu absolwenta⁸. W strategii Europa 2020 postuluje się tworzenie platform współpracy tzw. trójkątów wiedzy, z udziałem uczelni, pracodawców i instytucji otoczenia biznesu⁹.

Głównymi narzędziami realizacji założonych celów na poziomie powiatowym mogą być:

- współpraca szkół, przedsiębiorców oraz powiatowych urzędów pracy w zakresie monitoringu ofert pracy oraz zarządzania ofertą edukacyjną i uruchamianie kształcenia w zawodach,
- wsparcie szkół w kontaktach z pracodawcami przez organy prowadzące (powiaty), czyli zawieranie stosownych porozumień określających współpracę pozyskanych pracodawców ze szkołami w zakresie m.in.: opracowywania programów nauczania, opracowywania programów praktyk, przyjmowania uczniów na praktyczną naukę zawodu, organizowania kursów, staży i szkoleń dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych, doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego,
- organy prowadzące szkoły zawodowe powinny wspierać rozwój zawodowy nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem staży, praktyk i szkoleń dla nauczycieli realizowanych w przedsiębiorstwach,
- promocja kształcenia zawodowego w środowisku lokalnym¹⁰.

W powiecie strzelecko – drezdeneckim, liczącym pod koniec II kwartału 2017 r. 49 767 mieszkańców, funkcjonuje 1 szkoła zawodowa, 3 zespoły szkół oraz specjalny ośrodek szkolno-wychowawczy.

Placówki działają w Strzelcach Krajeńskich, Drezdenku oraz Dobiegniewie. Szkoły zawodowe oferują możliwość kształcenia w każdym zawodzie, w którym uczeń zapewni sobie praktyki zawodowe. Istotne w kontekście współdziałania szkół z przedsiębiorstwami na rzecz kształtowania pożądanego profilu absolwenta są działania władz samorządowych, wspierające sektor szkolnictwa organizacyjnie i finansowo w takich staraniach.

Na poziomie województwa lubuskiego środki na działania związane z nowoczesną edukacją są dostępne w ramach współfinansowania z funduszy UE. W ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020 środki unijne przeznaczone zostały na projekty szkół związane z doskonaleniem jakości kształcenia zawodowego, m.in. tworzenie w szkołach lub placówkach systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe warunków odzwierciedlających

⁸ Projekt Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020, Zielona Góra, marzec 2015 rok

⁹ Strategia Europa 2020, Bruksela 2010;

¹⁰ Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013

naturalne warunki pracy właściwe dla nauczanych zawodów, czy tworzenie i rozwój ukierunkowanych branżowo centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz tworzenie innych zespołów realizujących zadania zbieżne z zadaniami tych centrów¹¹.

Na poziomie powiatu realizowany jest projekt „Modernizacja kształcenia zawodowego w Powiecie Strzelecko-Drezdeneckim”¹². Współpraca w ramach projektu ma wymiar ponadlokalny i jest realizowana w formule partnerstwa z następującymi podmiotami:

- Akademia im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim,
- Zamiejscowy Wydział w Sulechowie Uniwersytetu Zielonogórskiego,
- Syntea Spółka Akcyjna,
- Województwo Lubuskie/Wojewódzki Ośrodek Sportu i Rekreacji w Drzonkowie,
- Województwo Lubuskie/Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Gorzowie Wielkopolskim.

Projekt jest skierowany do uczniów trzech szkół: Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Strzelcach Krajeńskich oraz Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Drezdenku. Efektem pracy w ramach projektu mają być m.in.:

- zakup wyposażenia tj. sprzętu i materiałów dydaktycznych do 3 szkół kształcenia zawodowego,
- nawiązanie i realizacja programów współpracy z przedsiębiorstwami przez 2 szkoły kształcenia zawodowego,
- powstanie Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Strzelcach Krajeńskich.

Projekt ma wartość 7 314 007,34 zł i jest współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, z którego pochodzi 93,26% środków. Pozostała część kwoty jest wniesiona przez powiat strzelecko – drezdenecki w postaci udostępnienia sal i pracowni szkoleniowych.

Problem wykluczenia społecznego w powiecie

Wykluczenie społeczne dotyczy osób, które ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym¹³. Do zagrożonych ekskluzją z życia społecznego zalicza się zarówno bezrobotnych, starszych pracowników, niechronionych kodeksem pracy, niepełnosprawnych i ofiary patologii, jak i młodzież bez doświadczeń zawodowych,

¹¹<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/84-doskonalenie-jakosci-ksztalcenia-zawodowego-842-doskonalenie-jakosci-ksztalcenia-zawodowego-realizowane-przez-zi-gorzow-wielkopolski-1/>

¹² http://www.fsd.pl/asp/pl_start.asp?typ=14&menu=245&strona=1&sub=137&subsub=244

¹³ Sprawozdanie o kształtowaniu się bezrobocia w Powiecie Strzelecko- Drezdeneckim w 2014r. i podjętych działaniach w celu jego ograniczenia, Strzelce Krajeńskie, marzec 2015 rok

mieszkańców budynków nadających się do generalnego remontu lub wyburzenia, czy odbiorców pomocy społecznej¹⁴.

Dane dotyczące głównych grup odbiorców pomocy społecznej w powiecie strzelecko-drezdeneckim w latach 2014 – 2016 zawiera Tabela 13.

Tabela 13. Powody przyznania świadczenia z pomocy społecznej w powiecie strzelecko – drezdeneckim w latach 2014 – 2016

Wyszczególnienie	Ogółem	Ubóstwo	Bezdomność	Potrzeba ochrony macierzyństwa	Bezrobocie	Niepełnosprawność	Długotrwała lub ciężka choroba	Bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i	Przemoc w rodzinie	Alkoholizm	Narkomania	Trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego	Zdarzenie losowe	Sytuacja kryzysowa
2014	8 052	2 617	101	346	2 158	1 173	904	476	15	172	13	56	13	8
2015	8 018	2 504	92	379	1 953	1 186	1 008	428	28	191	14	47	179	9
2016	7 140	2 302	88	319	1 677	1 134	979	371	23	171	15	45	12	4
Struktura %														
2014	100,0	32,5	1,3	4,3	26,8	14,6	11,2	5,9	0,2	2,1	0,2	0,7	0,2	0,1
2015	100,0	31,2	1,1	4,7	24,4	14,8	12,6	5,3	0,3	2,4	0,2	0,6	2,2	0,1
2016	100,0	32,2	1,2	4,5	23,5	15,9	13,7	5,2	0,3	2,4	0,2	0,6	0,2	0,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najwięcej odbiorców pomocy społecznej na badanym obszarze boryka się z problemem ubóstwa (32,2 %), bezrobocia (23,5%), niepełnosprawności (15,9%). Obserwuje się spadek poziomu wskaźników w obszarach oddziaływania prospołecznej polityki powiatu – zmniejszenie osób cierpiących ubóstwo, bezdomność, liczby bezrobotnych.

W strategii rozwoju powiatu strzelecko - drezdeneckiego do 2020 roku jednym z wyszczególnionych obszarów interwencji jest inkluzja społeczna. Zadania w tym zakresie, przy wsparciu środków z Europejskiego Funduszu Społecznego, realizuje Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Drezdenku oraz Dom Pomocy Społecznej w Dobiegniewie. Działania tych podmiotów są głównie skoncentrowane na poprawie możliwości zatrudnienia, m.in. poprzez tworzenie miejsc pracy w sektorze przedsiębiorczości społecznej¹⁵.

Ponadto, w powiecie realizowana jest strategia rozwiązywania problemów społecznych, której głównymi celami są m.in.:

¹⁴ R. Szarfenberg, Pojęcie wykluczenia społecznego, http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/pojecie_ws.pdf

¹⁵ Plan rozwoju lokalnego powiatu strzelecko – drezdeneckiego na lata 2014 – 2020, Strzelce Krajeńskie, marzec 2014

- stworzenie systemu promowania prawidłowego funkcjonowania rodziny,
- kreowanie zatrudnienia i przeciwdziałanie zjawisku bezrobocia (np. prowadzenie współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi w zakresie poradnictwa zawodowego)
- redukowanie zjawiska ubóstwa i wykluczenia społecznego
- budowa zintegrowanego systemu rozwiązywania problemów uzależnień
- przeciwdziałanie przemocy rodzinie
- wzrost świadomości i wrażliwości społecznej na problemy osób niepełnosprawnych i starszych
- rozwój nowoczesnego szkolnictwa w powiecie¹⁶.

W realizację strategii włączeni są wszyscy interesariusze rozwoju społecznego powiatu: samorząd powiatowy, samorządy gminne, jednostki oświatowe, NGO, służba zdrowia, PUP, PCPR, OPS. Przewidywane finansowanie działań oparte jest o budżety jednostek samorządu terytorialnego, budżet centralny, a także fundusz pracy oraz fundusze europejskie.

Realizacja założeń wyznaczających kierunki rozwoju społeczno- gospodarczego jest związana z aktywnością samorządu powiatu i samorządów gminnych w pozyskiwaniu i absorpcji funduszy europejskich, o które w większości oparte jest finansowanie działań. Istotne w tym kontekście jest prowadzenie zrównoważonej polityki finansowej i uwzględnienie zasady dodatkowości środków unijnych. Pozyskanie dofinansowania wymaga zazwyczaj wcześniejszego sfinansowania i realizacji inwestycji, oraz zapewnienia wkładu własnego. Przy obecnie obowiązujących zasadach dotyczących dopuszczalnego zadłużenia jednostek samorządu terytorialnego, uwzględniających wyniki finansowe JST do trzech lat wstecz, oraz umożliwiających zaciąganie zobowiązań jedynie jednostkom, które uzyskały nadwyżkę dochodów bieżących nad wydatkami bieżącymi, odpowiedzialne zarządzanie budżetem staje się jednym z warunków prowadzenia polityki rozwoju.

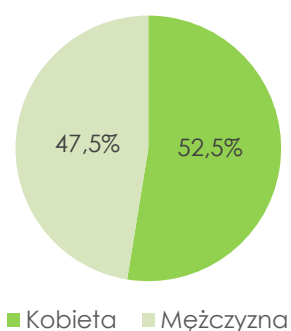
¹⁶ Powiatowa Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych na lata 2016 – 2020, Powiat Strzelecko – Drezdenecki 2016

Badanie na bezrobotnych

Charakterystyka badanych

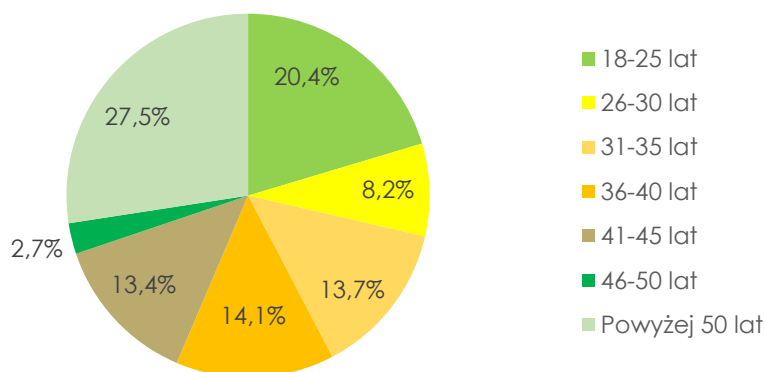
Bezrobotni biorący udział w badaniu ilościowym to osoby bezrobotne z powiatu strzelecko-drezdeneckiego, zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy. W badaniu wzięło udział 255 respondentów. Wśród nich znalazły się 134 kobiety i 121 mężczyzn.

Wykres 3. Płeć [n=255]



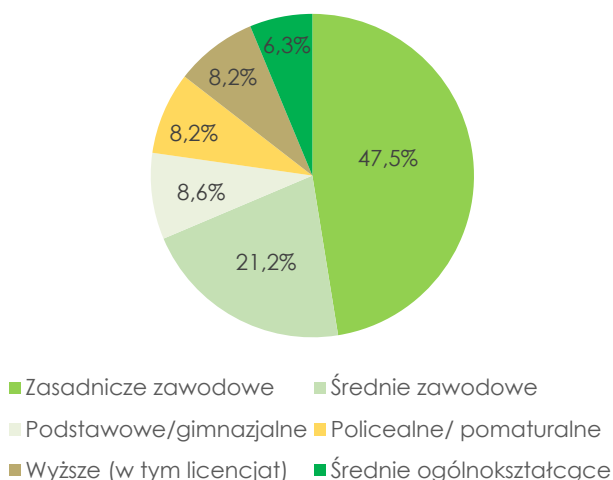
Bezrobotni zostali poproszeni również o wskazanie wieku. Najliczniejszą grupę (27,5%) reprezentowały osoby w przedziale wiekowym powyżej 50 lat. Osoby w wieku 18-25 lat stanowiły 20,4% ogółu bezrobotnych. Najmniej liczną grupą były natomiast osoby w wieku 46-50 lat (2,7%).

Wykres 4. Wiek [n=255]



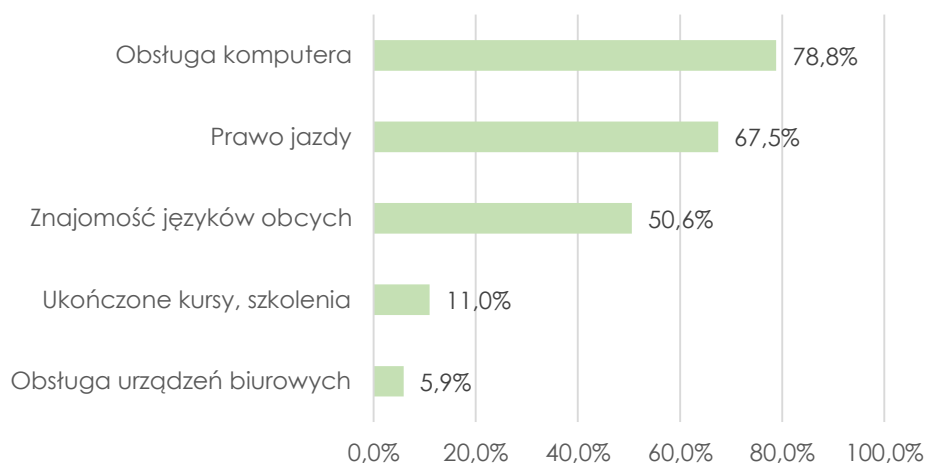
Bezrobotnych scharakteryzowano również biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia. Blisko połowa respondentów (47,5%) posiadała wykształcenie zasadnicze zawodowe. Wykształceniem średnim zawodowym legitymowało się 21,2% badanych, a podstawowym/gimnazjalnym kolejne 8,6%. Pełne dane prezentuje kolejny wykres.

Wykres 5. Wykształcenie [n=255]



Kolejny obszar badania pozwolił określić posiadane przez bezrobotnych dodatkowe kwalifikacje, uprawnienia i umiejętności. Ankietowani zdecydowanie najczęściej wymieniali obsługę komputera (78,8%). W następnej kolejności wskazywano na prawo jazdy (67,5%) i znajomość języków obcych (50,6%).

Wykres 6. Posiadane kwalifikacje, uprawnienia i umiejętności [n=255; wielokrotny wybór]



Za podstawowe kryterium różnicujące badanych bezrobotnych przyjęto ich status. W ramach badania rozróżniono ich 12. Największe grupy respondentów stanowiły osoby bezrobotne do 30 roku życia (28,6%), osoby długotrwale bezrobotne (28,2%) i osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia (27,5%).

Tabela 14. Proszę wskazać, do której z wymienionych grup Pan(i) należy [n=255; wielokrotny wybór]

Wyszczególnienie	%
Osoba bezrobotna do 30 roku życia	28,6%
Osoba długotrwale bezrobotna	28,2%
Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	27,5%
Osoba bezrobotna bez doświadczenia zawodowego	22,0%
Osoba bezrobotna korzystająca ze świadczeń z pomocy społecznej	13,3%
Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	12,2%
Osoba bezrobotna powracająca do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka	8,6%
Osoba bezrobotna opiekująca się osobami zależnymi	6,7%
Osoba bezrobotna niepełnosprawna	4,3%
Osoba bezrobotna bez kwalifikacji zawodowych	3,5%
Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	2,7%
Osoba w wieku od 18 do 25 roku życia pozostająca poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (tzw. NEET)	0,8%
Żadna z wyżej wymienionych grup	27,1%

W toku badania udało się również ustalić miejsce zamieszkania respondentów. Ponad połowę bezrobotnych (56,9%) stanowiły osoby mieszkające na wsi. Najwięcej badanych zamieszkiwało gminy Strzelce Krajeńskie (52,5%) i Drezdenko (18,0%).

Wykres 7. Miejsce zamieszkania [n=255]

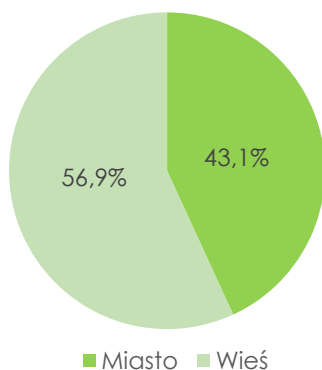


Tabela 15. Miejsce zamieszkania (gmina) [n=255]

Wyszczególnienie	N	%
Dobiegniew	29	11,4%
Drezdenko	46	18,0%
Stare Kurowo	27	10,6%
Strzelce Krajeńskie	134	52,5%
Zwierzyn	19	7,5%

W ramach charakterystyki respondentów poproszono również o wskazanie wyuczonego zawodu. Wśród badanych bezrobotnych największe grupy stanowili kolejno: sprzedawcy (22),

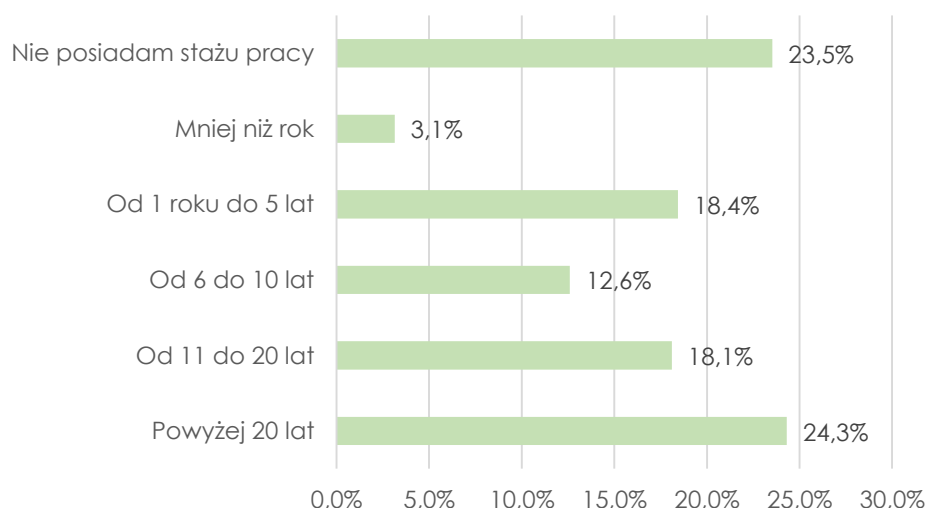
rolnicy (11), ślusarze (6), kucharze (5) i piekarze (5). Należy zauważyć, iż poniższa tabela zawiera jedynie zawody, w przypadku których odnotowano co najmniej 2 wskazania.

Tabela 16. Proszę wskazać jaki jest Pana(i) zawód wyuczony? [n=255]

Wyszczególnienie	N	Wyszczególnienie	N
Bez zawodu	40	Cieśla	2
Sprzedawca	22	Dekarz	2
Rolnik	11	Ekspedientka	2
Ślusarz	6	Fizjoterapeuta	2
Kucharz	5	Fryzjer	2
Piekarz	5	Geodeta	2
Elektryk	4	Informatyk	2
Hotelarz	4	Kowal	2
Barman	3	Krawcowa	2
Robotnik budowlany	3	Masażysta	2
Cukiernik	3	Pielęgniarka	2
Ekonomista	3	Poligraf	2
Kelner	3	Rehabilitant	2
Krawiec	3	Socjolog	2
Murarz	3	Tapeciarz	2
Spawacz	3	Tynkarz	2
Stolarz	3	Wikliniarz	2
Studniarz	3	Żołnierz zawodowy	2

W trakcie badania udało się ustalić, że blisko ¼ respondentów posiada staż pracy powyżej 20 lat. Co istotne, 23,5% bezrobotnych stanowiły osoby nieposiadające stażu pracy.

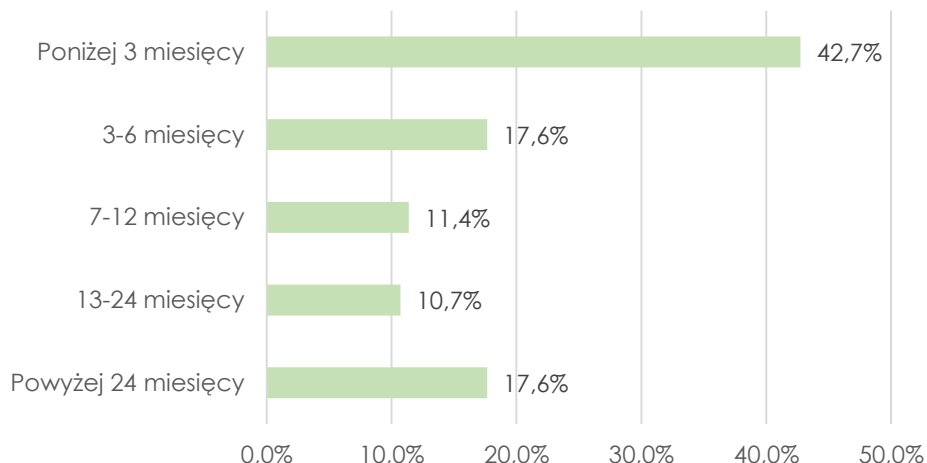
Wykres 8. Ile wynosi Pana(i) dotychczasowy staż pracy? [n=255]



Czas pozostawania bez pracy oraz przyczyny zwolnienia

42,7% ogółu badanych zadeklarowało, że pozostaje bez pracy przez okres poniżej 3 miesięcy. 17,6% stanowiły osoby, które nie pracują od 3 do 6 miesięcy lub powyżej 24 miesięcy. Pełne dane ilustruje kolejny rysunek.

Wykres 9. Jak długo pozostaje Pan(i) bez pracy? [n=255]



Z deklaracji uczestników badania wynika, iż główną przyczyną utraty ostatnio wykonywanej pracy było rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (50,6%). Kolejne 9,4% zostało zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Blisko ¼ respondentów zadeklarowała, że do tej pory nie pracowała.

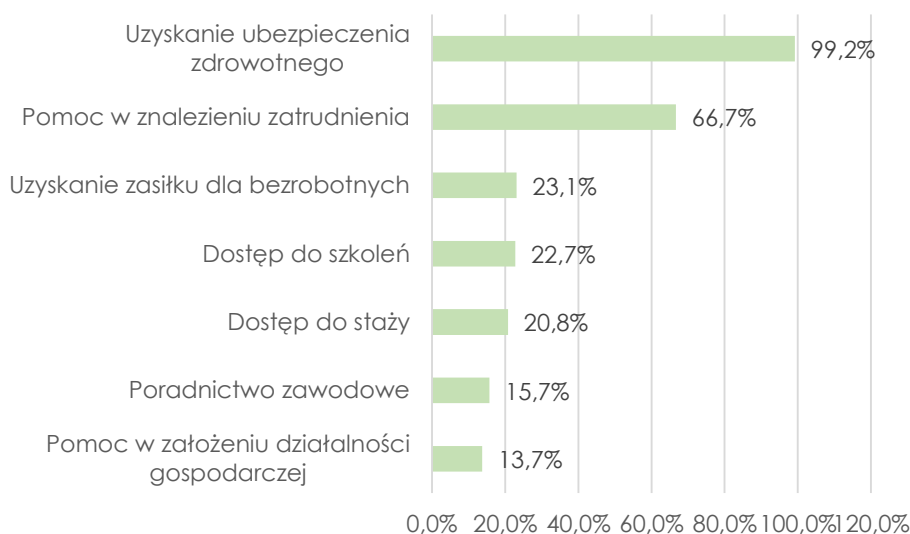
Wykres 10. Jaki był powód utraty ostatnio wykonywanej pracy? [n=255]



Przyczyny rejestracji w powiatowym urzędzie pracy

Kolejne pytanie poświęcone zostało celom rejestracji w powiatowym urzędzie pracy. Wyniki pomiaru wskazują, że niemal wszyscy badani bezrobotni rejestrowali się z myślą o uzyskaniu ubezpieczenia zdrowotnego. Dwóch na trzech badanych zadeklarowało, że kluczowe znaczenie miała dla nich pomoc w znalezieniu zatrudnienia, a kolejne 23,1% respondentów chciało uzyskać zasiłek dla bezrobotnych. Z dostępu do szkoleń miało zamiar skorzystać 22,7% badanych.

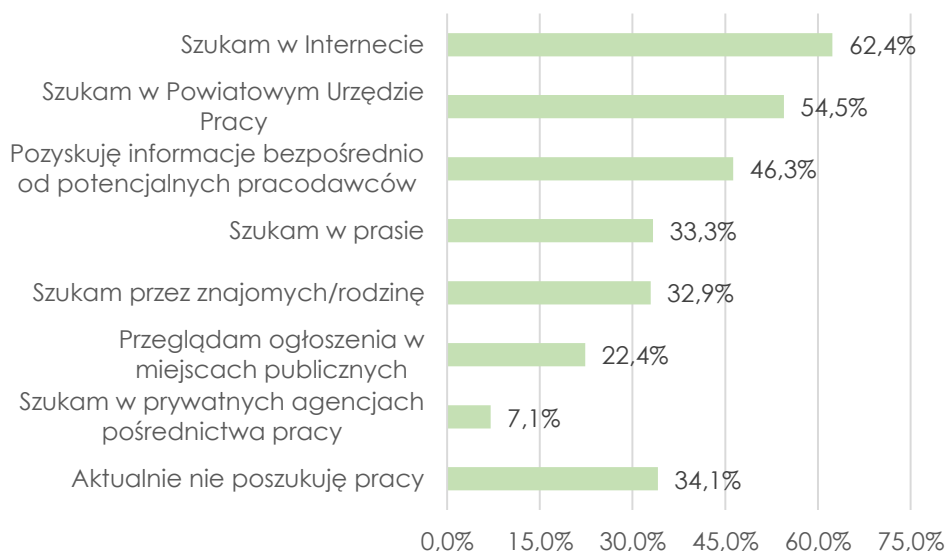
Wykres 11. Jaki był cel Pana(i) rejestracji w Urzędzie Pracy? [n=255; wielokrotny wybór]



Metody poszukiwania pracy

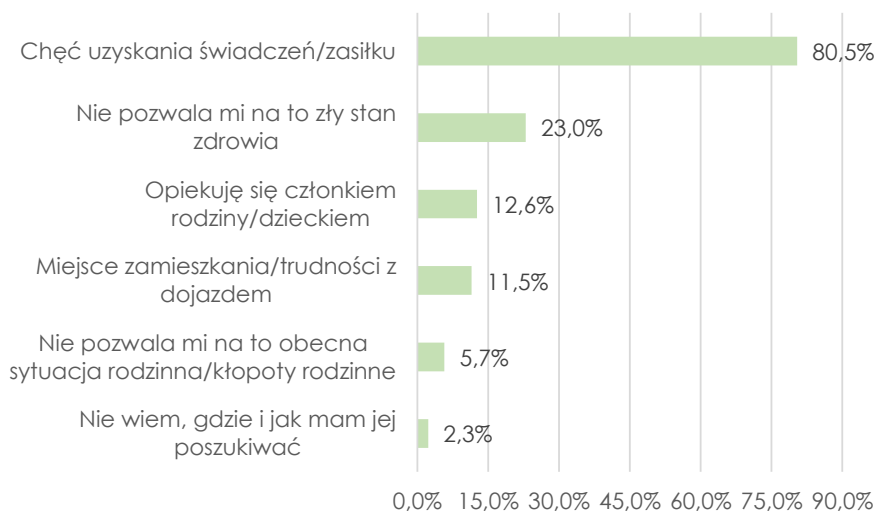
Pytani o zwykle wykorzystywane sposoby poszukiwania pracy, ankietowani najczęściej wskazywali szukanie w Internecie (62,4%) oraz w powiatowym urzędzie pracy (54,5%). 46,3% respondentów pozyskuje informacje bezpośrednio od potencjalnych pracodawców, a co trzeci badany szuka ofert w prasie lub przez znajomych/rodzinę. Na uwagę zasługuje fakt, iż 34,1% ogółu badanych aktualnie nie poszukuje pracy.

Wykres 12. Proszę określić, w jaki sposób zwykle poszukuje Pan(i) ofert pracy [n=255; wielokrotny wybór]



Respondenci, którzy aktualnie nie poszukują pracy, zostali poproszeni o wskazanie przyczyn. Analiza danych wykazała, że w przypadku 80,5% ankietowanych wynika to z chęci uzyskania świadczeń/zasiłku. 23,0% badanych nie pozwala na to zły stan zdrowia, a 12,6% opieka nad członkiem rodziny/dzieckiem. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiono na kolejnym wykresie.

Wykres 13. Jakie są przyczyny nieposzukiwania przez Pana(ią) pracy? [n=87; wielokrotny wybór]



Podstawowe bariery podjęcia pracy

Badani bezrobotni wskazali bariery, które utrudniają im uzyskanie zatrudnienia. Najczęściej powoływano się na brak ofert pracy na rynku (54,9%) oraz zbyt niskie oferowane wynagrodzenie (51,0%). Co piąty ankietowany wskazał brak środka transportu/trudności z dojazdem. Wiek lub nieodpowiednie kwalifikacje uniemożliwią podjęcie zatrudnienia 18,0%

badanych. Należy również zauważyć, że barier utrudniających podjęcie pracy nie dostrzega 3,9% ankietowanych.

Tabela 17. Proszę wskazać bariery utrudniające Panu(i) podjęcie pracy [n=255]

Wyszczególnienie	%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy	54,9%
Zbyt niskie oferowane wynagrodzenie	51,0%
Brak środka transportu/trudności z dojazdem	20,0%
Wiek	18,0%
Nieodpowiednie kwalifikacje	18,0%
Zbyt krótki staż pracy	13,7%
Choroba	13,7%
Opieka nad członkiem rodziny/dzieckiem	13,3%
Niski poziom wykształcenia	3,9%
Nie dostrzegam żadnych barier	3,9%
Płeć	3,5%
Nie wiem, trudno powiedzieć	2,7%
Inne	2,4%

Analizując bariery badanych bezrobotnych w podjęciu zatrudnienia z uwzględnieniem kryterium wieku, dostrzec można, iż w grupie osób młodych do 30 roku życia największą przeszkodę stanowi brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy oraz zbyt niskie oferowane wynagrodzenie. Warto zauważyć, iż niewielki odsetek osób w wieku od 18 do 25 lat wskazywał na nieodpowiednie kwalifikacje czy wiek. Co ciekawe, osoby powyżej 40 roku życia dużo częściej przyczyn pozostawania bez pracy upatrywały w nieodpowiednich kwalifikacjach. Nie powinien być zaskoczeniem fakt, iż brak aktywności zawodowej w przypadku osób powyżej 50 roku życia w dużej mierze determinuje ich wiek. Wyniki badania pokazują wyraźnie, że jest to główna bariera utrudniająca im podjęcie zatrudnienia, którą wskazywano znacznie częściej aniżeli pozostałe.

Tabela 18. Bariery utrudniające Panu(i) podjęcie pracy w podziale na wiek badanych [n=255]

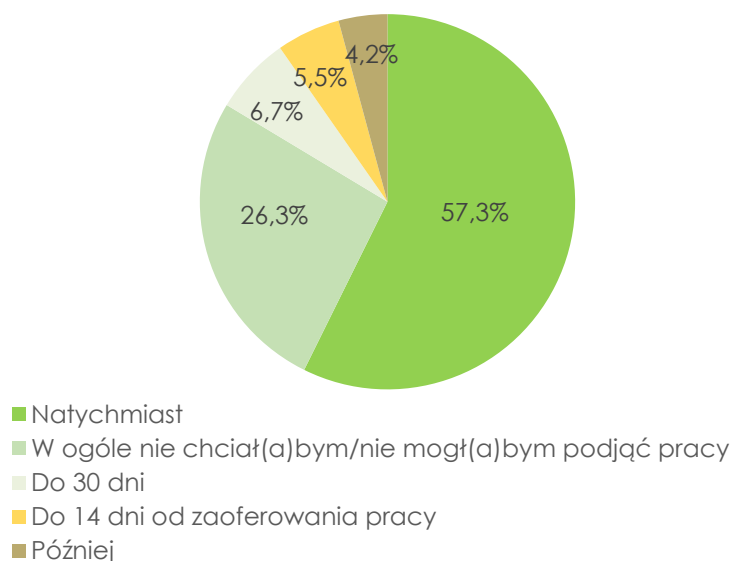
Wyszczególnienie	18-25 lat	26-30 lat	31-35 lat	36-40 lat	41-45 lat	46-50 lat	Pow. 50 lat
N							
Zbyt niskie oferowane wynagrodzenie	28	15	18	20	21	4	24
Zbyt krótki staż pracy	17	4	8	4	0	0	2
Choroba	0	3	4	3	2	4	19
Wiek	0	1	0	0	2	2	41
Płeć	0	1	5	0	2	0	1
Nieodpowiednie kwalifikacje	6	2	6	6	7	3	16
Niski poziom wykształcenia	2	1	0	0	1	0	6
Brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy	40	12	15	22	20	3	28
Brak środka transportu/trudności z dojazdem	15	2	6	10	4	2	12

Wyszczególnienie	18-25 lat	26-30 lat	31-35 lat	36-40 lat	41-45 lat	46-50 lat	Pow. 50 lat
Opieka nad członkiem rodziny/dzieckiem	1	6	13	9	2	2	1
Inne	0	0	1	1	3	0	1
%							
Zbyt niskie oferowane wynagrodzenie	53,8%	71,4%	51,4%	55,6%	61,8%	57,1%	34,3%
Zbyt krótki staż pracy	32,7%	19,0%	22,9%	11,1%	0,0%	0,0%	2,9%
Choroba	0,0%	14,3%	11,4%	8,3%	5,9%	57,1%	27,1%
Wiek	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	5,9%	28,6%	58,6%
Płeć	0,0%	4,8%	14,3%	0,0%	5,9%	0,0%	1,4%
Nieodpowiednie kwalifikacje	11,5%	9,5%	17,1%	16,7%	20,6%	42,9%	22,9%
Niski poziom wykształcenia	3,8%	4,8%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	8,6%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy	76,9%	57,1%	42,9%	61,1%	58,8%	42,9%	40,0%
Brak środka transportu/trudności z dojazdem	28,8%	9,5%	17,1%	27,8%	11,8%	28,6%	17,1%
Opieka nad członkiem rodziny/dzieckiem	1,9%	28,6%	37,1%	25,0%	5,9%	28,6%	1,4%
Inne	0,0%	0,0%	2,9%	2,8%	8,8%	0,0%	1,4%

Gotowość do podjęcia pracy

Gdyby badanym bezrobotnym zaoferowano pracę w tygodniu badania, natychmiast podjęłoby ją 57,3% osób. Bezrobotni, którzy w ogóle nie chcieliby/nie mogliby podjąć pracy w tym okresie, stanowili ponad ¼ ogółu badanych. Około ¾ badanych (72,5%) zadeklarowało, że mogłoby podjąć pracę w wymiarze całego etatu.

Wykres 14. Kiedy mógł(a)by Pan(i) podjąć pracę, gdyby w tym tygodniu zaoferowano ją Panu(i)? [n=255]



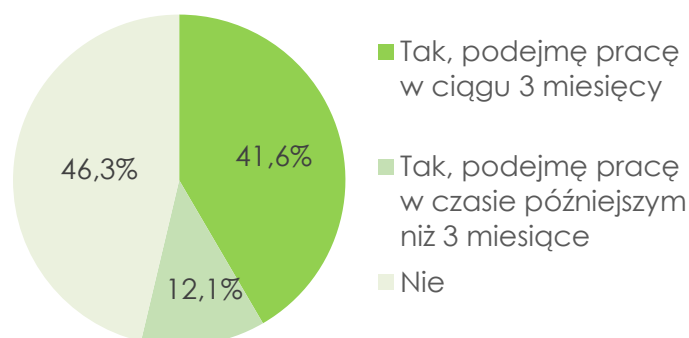
Wyniki badania wskazują wyraźnie, że gotowość do podjęcia pracy w trybie natychmiastowym najczęściej deklarowały osoby młode do 30 roku życia. Zdecydowanie najrzadziej możliwość taką wskazywali bezrobotni w wieku powyżej 50 lat. Co istotne, osoby należące do tej grupy jednocześnie najczęściej deklarowały, że w ogóle nie chciałyby/mogłyby podjąć pracy (48,6%). Wysoki odsetek takich odpowiedzi odnotowano również w grupie osób w wieku od 41 do 45 lat (41,2%). Pełne dane przedstawia kolejna tabela.

Tabela 19. Gotowość do podjęcia pracy w podziale na wiek badanych [n=255]

Wyszczególnienie	Natychmiast	Do 14 dni od zaoferowania pracy	Do 30 dni	Później	W ogóle nie chciał(a)bym/nie mógł(a)bym podjąć pracy
N					
18-25 lat	44	2	3	2	1
26-30 lat	16	2	0	1	2
31-35 lat	23	1	3	2	6
36-40 lat	24	1	0	2	9
41-45 lat	13	4	3	0	14
46-50 lat	5	0	0	1	1
Powyżej 50 lat	21	4	8	3	34
%					
18-25 lat	84,6%	3,8%	5,8%	3,8%	1,9%
26-30 lat	76,2%	9,5%	0,0%	4,8%	9,5%
31-35 lat	65,7%	2,9%	8,6%	5,7%	17,1%
36-40 lat	66,7%	2,8%	0,0%	5,6%	25,0%
41-45 lat	38,2%	11,8%	8,8%	0,0%	41,2%
46-50 lat	71,4%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%
Powyżej 50 lat	30,0%	5,7%	11,4%	4,3%	48,6%

Ponad połowa badanych (53,7%) oczekuje na rozpoczęcie pracy, przy czym podjęcie zatrudnienia w ciągu 3 miesięcy zadeklarowało 41,6% bezrobotnych.

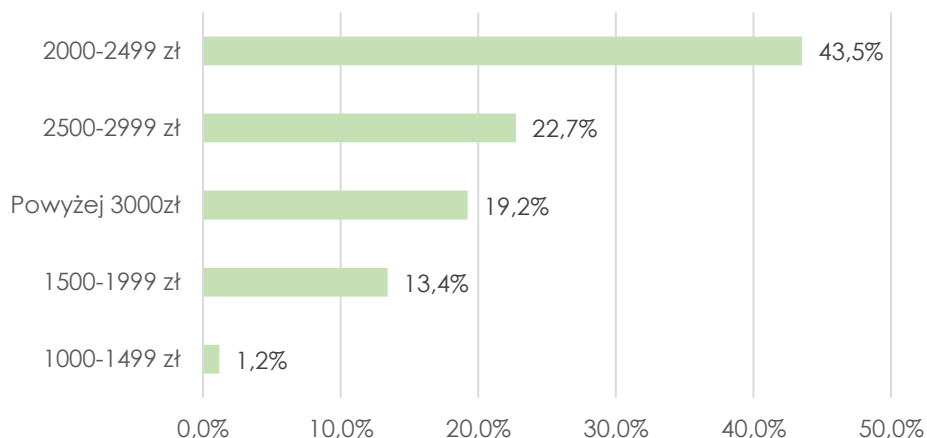
Wykres 15. Czy zaoferowano Panu(i) pracę i obecnie oczekuje Pan(i) na jej rozpoczęcie? [n=255]



Z analizy danych wynika, że ankietowani bezrobotni mają stosunkowo wysokie oczekiwania płacowe. Pracę za mniej niż 2000 zł netto podjęłoby zaledwie 14,5% respondentów. Najwięcej

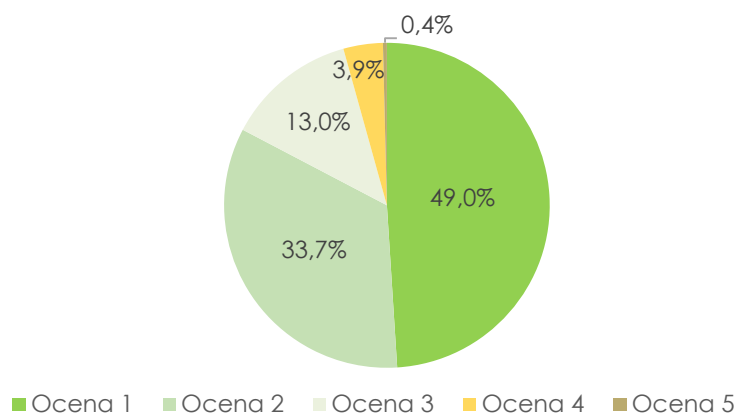
uczestników badania chciałoby zarabiać od 2000 do 2499 zł (43,5%). Kolejne 22,0% oczekiwałoby wynagrodzenia w przedziale od 2500 do 2999 zł. Za więcej niż 3000 zł pracę podąłby blisko co piąty badany.

Wykres 16. Proszę wskazać, jaki jest oczekiwany przez Pana(ią) poziom wynagrodzenia netto „na rękę”? [n=255]



Uczestniczącym w badaniu ilościowym bezrobotnym poproszono o subiektywną ocenę swoich szans na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w skali 1-5, gdzie 1 oznacza bardzo małe, a 5 bardzo duże szanse. Niepokoić powinien fakt, iż pozytywnie aspekt ten oceniło zaledwie 4,3% ankietowanych (suma ocen 4 i 5). Jednocześnie blisko połowa badanych (49,0%) uważa, iż ma bardzo małe szanse na podjęcie pracy.

Wykres 17. Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy? [n=255]



Dokonując analizy odpowiedzi respondentów w podziale na wiek, można dostrzec, iż stosunkowo najgorzej swoje szanse na znalezienie zatrudnienia oceniają osoby w wieku powyżej 50 lat. Najlepiej swoją sytuację określają natomiast osoby w wieku od 46 do 50 lat. Biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia, zauważyć można, iż najwięcej negatywnych ocen dokonywały osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym, a relatywnie najwyżej swoje szanse oceniali bezrobotni legitymujący się wykształceniem policealnym/ pomaturalnym oraz średnim zawodowym. Warto zwrócić uwagę, iż często prawdopodobieństwo znalezienia

pracy nisko oceniali również osoby z wykształceniem wyższym. Pełne dane z uwzględnieniem omawianych kryteriów prezentuje kolejna tabela.

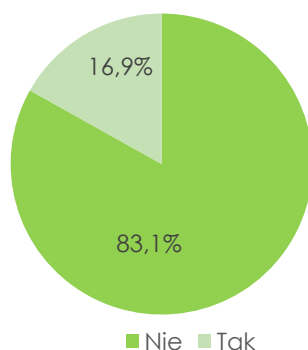
Tabela 20. Szanse na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w podziale na wiek i wykształcenie bezrobotnych [n=255]

Wyszczególnienie	Ocena 1	Ocena 2	Ocena 3	Ocena 4	Ocena 5
Wiek (N)					
18-25 lat	19	21	10	2	0
26-30 lat	9	9	3	0	0
31-35 lat	17	12	5	1	0
36-40 lat	21	7	5	2	1
41-45 lat	13	14	3	4	0
46-50 lat	3	2	1	1	0
Powyżej 50 lat	43	21	6	0	0
Wiek (%)					
18-25 lat	36,5%	40,4%	19,2%	3,9%	0,0%
26-30 lat	42,9%	42,9%	14,2%	0,0%	0,0%
31-35 lat	48,6%	34,3%	14,3%	2,8%	0,0%
36-40 lat	58,3%	19,4%	13,9%	5,6%	2,8%
41-45 lat	38,2%	41,2%	8,8%	11,8%	0,0%
46-50 lat	42,9%	28,5%	14,3%	14,3%	0,0%
Powyżej 50 lat	61,4%	30,0%	8,6%	0,0%	0,0%
Wykształcenie (N)					
Podstawowe/gimnazjalne	15	6	1	0	0
Zasadnicze zawodowe	68	36	12	5	0
Średnie ogólnokształcące	8	7	1	0	0
Policealne/ pomaturalne/średnie zawodowe	26	29	15	4	1
Wyższe (w tym licencjat)	8	8	4	1	0
Wykształcenie (%)					
Podstawowe/gimnazjalne	68,2%	27,3%	4,5%	0,0%	0,0%
Zasadnicze zawodowe	56,2%	29,8%	9,9%	4,1%	0,0%
Średnie ogólnokształcące	50,0%	43,8%	6,2%	0,0%	0,0%
Policealne/ pomaturalne/średnie zawodowe	68,5%	71,2%	48,1%	10,4%	1,8%
Wyższe (w tym licencjat)	38,1%	38,1%	19,0%	4,8%	0,0%

Zjawisko szarej strefy

W celu dokonania oceny zjawiska szarej strefy na rynku pracy w powiecie strzelecko-drezdeneckim badani bezrobotni zostali zapytani o to, czy kiedykolwiek zaproponowano im pracę bez umowy („na czarno”). Na tak postawione pytanie zdecydowana większość badanych (83,1%) odpowiedziała przecząco. Warty odnotowania jest fakt, iż wszyscy badani, którym zaproponowano pracę bez umowy, deklarowali, że skorzystali z tej propozycji.

Wykres 18. Czy kiedykolwiek zaproponowano Panu(i) pracę bez jakiejkolwiek umowy ("na czarno")? [n=255]



Współpraca osób bezrobotnych z powiatowym urzędem pracy

W toku badania poproszono bezrobotnych o wskazanie form wsparcia, z których dotychczas korzystali. Najwięcej ankietowanych wymieniło poradnictwo zawodowe (80,8%), po udziale w którym zatrudnienie zdobyło 44,7% z nich. W następnej kolejności były to staże i szkolenia (odpowiednio 14,9% i 11,4%). Z deklaracji badanych wynika, że żaden z nich nie korzystał z bonu na zasiedlenie i dofinansowania studiów podyplomowych, dlatego tych form wsparcia nie uwzględniono w poniższej tabeli. Respondentów poproszono także o ocenę swojego zadowolenia z udziału w formach wsparcia w pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało ocenę najgorszą, a 5 – najlepszą. Analiza wykazała, że najwyżej ocenione zostały: bon stażowy, dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej, stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki, doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy oraz refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 6 lub osobą zależną. Szczegółowe dane z omawianego zakresu zawiera kolejna tabela.

Tabela 21. Proszę wskazać w jakich formach wsparcia w kontekście pomocy ze strony powiatowego urzędu pracy Pan(i) uczestniczył(a) i czy po udziale udało się Panu(i) zdobyć zatrudnienie? Proszę również ocenić swoje zadowolenie z udziału [n=255]

Wyszczególnienie	Uczestniczyłem(am)		Po udziale udało mi się zdobyć zatrudnienie		Ocena zadowolenia z udziału
	N	%	N	%	
Poradnictwo zawodowe	206	80,8%	92	44,7%	4,1
Staż	38	14,9%	30	78,9%	4,6
Szkolenie	29	11,4%	16	55,2%	4,3
Prace interwencyjne	11	4,3%	1	9,1%	3,3
Prace społecznie użyteczne	10	3,9%	1	10,0%	3,1
Bon stażowy	9	3,5%	8	88,9%	5,0
Roboty publiczne	7	2,7%	0	0,0%	3,0
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	6	2,4%	6	100,0%	5,0

Wyszczególnienie	Uczestniczyłem(am)		Po udziale udało mi się zdobyć zatrudnienie		Ocena zadowolenia z udziału
	N	%	N	%	
Stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki	4	1,6%	4	100,0%	5,0
Doposażenie/ wyposażenie stanowiska pracy	3	1,2%	2	66,7%	5,0
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 6 lub osobą zależną	3	1,2%	2	66,7%	5,0
Bon szkoleniowy	3	1,2%	2	66,7%	4,5

60,0% badanych bezrobotnych wyraziło chęć skorzystania z pośrednictwa pracy. Niemal połowa badanych jest zainteresowana uzyskaniem świadczeń. Stosunkowo często wymieniano również poradnictwo zawodowe (18,4%). Za negatywny należy uznać fakt, iż chęć skorzystania ze szkoleń i staży deklarowało zaledwie 12,5% i 2,0% badanych, a brak zainteresowania jakkolwiek z analizowanych form wsparcia powiatowego urzędu pracy wyraziło 22,7% bezrobotnych.

Tabela 22. Proszę wskazać jakimi formami wsparcia jest Pan(i) zainteresowany(a) w kontekście pomocy ze strony powiatowego urzędu pracy [n=255]

Wyszczególnienie	%
Pośrednictwo pracy	60,0%
Świadczenia	49,4%
Poradnictwo zawodowe	18,4%
Szkolenie	12,5%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	5,9%
Bon zatrudnieniowy	3,9%
Bon szkoleniowy	2,7%
Staż	2,0%
Stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki	2,0%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 6 lub osobą zależną	1,2%
Bon zasiedleniowy	1,2%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	1,2%
Bon stażowy	0,8%
Prace interwencyjne	0,4%
Roboty publiczne	0,4%
Prace społecznie użyteczne	0,4%
Nie jestem zainteresowany powyższymi formami wsparcia/jestem zainteresowany tylko ubezpieczeniem zdrowotnym	22,7%

Bezrobotni, którzy wyrazili zainteresowanie udziałem w szkoleniach zawodowych, wskazali także w jakim zakresie chcieliby skorzystać z tych form wsparcia. Najczęściej wskazywano: księgowość, prawo jazdy, przygotowanie do pracy w handlu oraz przygotowanie

do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Poniższa tabela prezentuje także wskazywane przez badanych tematyki szkoleń.

Tabela 23. W jakim zakresie chciał(a)by Pan(i) odbyć szkolenie zawodowe lub przygotowanie zawodowe dorosłych? [n=42]

Wyszczególnienie	Tematyka	N
Obsługa komputera i programów	Nauka języka Java	1
Księgowość	Rachunkowość	6
	Kadry i płace	5
	Podstawy rachunkowości	1
	Czytanie sprawozdań finansowych	1
Obsługi biurowo-kadrowa firmy/sekretariatu	Kadry	1
	Obsługa programów biurowych: Word, Excel	1
Przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej	Podstawy księgowości	2
	Podstawy marketingu	1
	Tworzenie biznesplanu	1
Przygotowanie do pracy w handlu	Obsługa kas fiskalnych	7
Spawanie	Migomał	2
Obsługa wózków jezdniowych	Wózki widłowe	1
Prawo jazdy	Kategoria C+E	10
	Kategoria B	2
Przygotowanie do pracy w branży gastronomicznej	Barista	1
	Kucharz	1
Fryzjerstwo, kosmetyka, pielęgnacja ciała	Strzyżenie i modelowanie	1
Opieka nad dziećmi, osobami zależnymi	Opiekun medyczny	1
Inne szkolenia	Angielski dla średnio zaawansowanych	2

Osoby zainteresowane podjęciem stażu, poproszone zostały o sprecyzowanie konkretnych stanowisk, w ramach których chcieliby skorzystać z tej formy wsparcia. Z analizy odpowiedzi badanych wynika, że największą popularnością cieszyło się stanowisko sprzedawcy (4 wskazania).

Tabela 24. Na jakim stanowisku chciał(a)by Pan(i) podjąć staż? [n=7]

Wyszczególnienie	Liczba wskazań
Sprzedawca	4
Kierowca samochodu ciężarowego	1
Księgowy	1
Kucharz	1
Trudno powiedzieć	1

Badanie na pracodawcach

W badaniu wzięto udział 200 pracodawców. Ponad połowa przedsiębiorstw (53,5%) zlokalizowanych jest na terenie gminy Strzelce Krajeńskie. 24,5% przedsiębiorstw ma swoją siedzibę w gminie Drezdenko, 11,5% w gminie Dobiegniew, a odpowiednio 5,5% i 5,0% w gminie Stare Kurowo oraz Zwierzyn. 88,5% przedsiębiorstw działa w mieście, a 11,5% zlokalizowanych jest na wsi.

Tabela 25. Proszę wskazać gminę, w której zlokalizowane jest Państwa przedsiębiorstwo [n=200]; Proszę wskazać siedzibę Państwa firmy [n=200]

Wyszczególnienie		%
Gmina	Dobiegniew	11,5%
	Drezdenko	24,5%
	Stare Kurowo	5,5%
	Strzelce Krajeńskie	53,5%
	Zwierzyn	5,0%
Siedziba firmy	Miasto	88,5%
	Wieś	11,5%

Zdecydowanie największy odsetek badanych jednostek działał w sekcji G - Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (33,0%). Liczna grupa jednostek działała również w sekcji C - Przetwórstwo przemysłowe – 13,0%.

Tabela 26. Jakiej jest wiodącej PKD Państwa działalności? [n=200]

Wyszczególnienie	%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O)	1,5%
Budownictwo (F)	7,5%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	2,5%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	4,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	3,0%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	1,5%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	1,0%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	3,0%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	4,0%
Edukacja (P)	2,0%
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)	33,0%
Informacja i komunikacja (J)	1,5%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	3,0%
Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)	6,0%

Wyszczególnienie	%
Przetwórstwo przemysłowe (C)	13,0%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	5,0%
Transport i gospodarka magazynowa (H)	7,0%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	1,5%

Blisko ¼ przedsiębiorców odpowiedziało, iż działalność prowadzą ponad 5 lat (74,0%). 22,5% respondentów funkcjonuje na rynku od 1 do 5 lat, a zaledwie 3,5% respondentów do 1 roku. W następnej kolejności analizie poddano formę własności badanych przedsiębiorstw. Aż 90% respondentów wskazuje, że prowadzi prywatne przedsiębiorstwo. Pozostałe firmy stanowią 10,0% ogółu.

Tabela 27. Proszę wskazać okres prowadzenia działalności [n=200] / Proszę wskazać, jaka jest forma własności Państwa przedsiębiorstwa? [n=200]

	Wyszczególnienie	%
Okres działalności na rynku	Do 1 roku	3,5%
	1-5 lat	22,5%
	Powyżej 5 lat	74,0%
Forma własności	Prywatna	90,0%
	Publiczna	10,0%

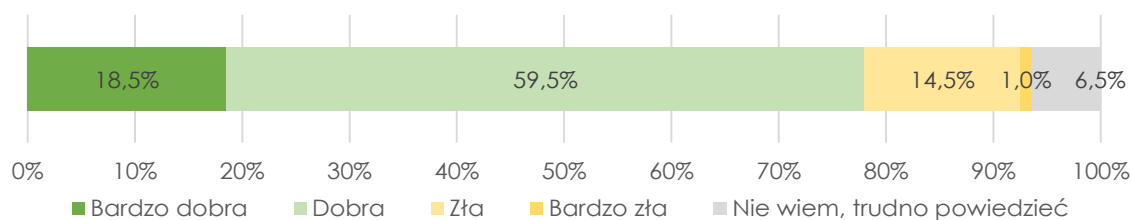
60% przedsiębiorstw zatrudnia do 9 pracowników lub nie zatrudnia ich wcale, a 30% firm zatrudnia od 10 do 49 pracowników. Pozostałe podmioty stanowią mniej niż 10% ogółu.

Tabela 28. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa przedsiębiorstwo? [n=200]

Wyszczególnienie	%
Od 0 do 9 pracowników	60,0%
Od 10 do 49 pracowników	30,0%
Od 50 do 249 pracowników	8,0%
250 i więcej pracowników	2,0%

W toku badania przedsiębiorcy ocenili kondycję ekonomiczną swoich przedsiębiorstw. Wyniki badania wskazują, że 59,5% przedstawicieli jednostek określiło ją jako raczej dobrą, a 18,5% jako bardzo dobrą. 14,5% podmiotów ocenia swoją kondycję ekonomiczną jako złą. 1,0% podmiotów ocenia ją jako bardzo złą, a 6,5% nie wie, trudno powiedzieć.

Wykres 19. Proszę określić kondycję Państwa przedsiębiorstwa [n=200]



W kontekście przyszłości lokalnego rynku pracy dobrze rokuje fakt, iż 46,5% pracodawców spodziewa się wzrostu popytu na swoje produkty/usługi w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a kolejne 29,0% ankietowanych uznało, że utrzyma się on na dotychczasowym poziomie.

Tabela 29. Jak będzie się kształtował popyt na produkty/usługi oferowane przez Państwa przedsiębiorstwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy? [n=200]

Wyszczególnienie	%
Będzie wzrastał	46,5%
Będzie taki sam jak teraz	29,0%
Będzie niższy	12,5%
Nie wiem, trudno powiedzieć	12,0%

Istotną kwestią w kontekście kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw jest zdolność do realizacji inwestycji. Ponad połowa badanych (53,5%) zadeklarowała, że w ich przedsiębiorstwach nie planuje się żadnych inwestycji w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Odmienną opinię wyraziło 35,0% przedsiębiorców.

Wykres 20. Czy planują Państwo jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 12 miesięcy? [n=200]

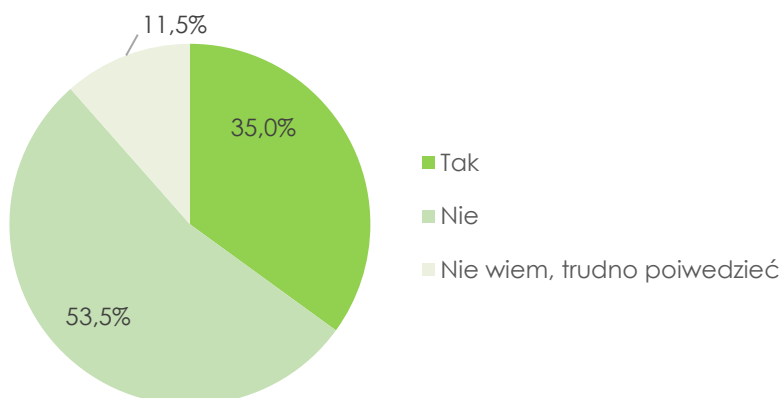
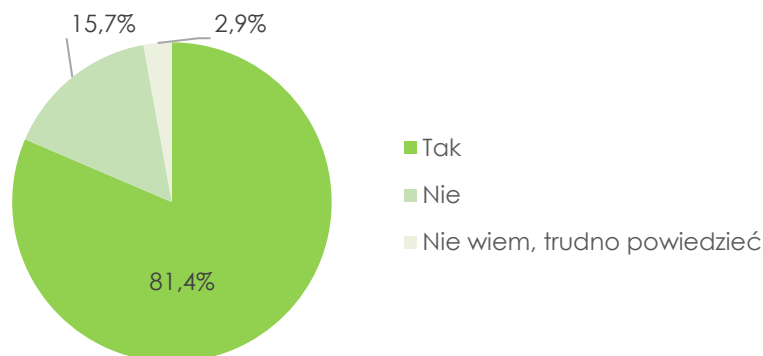


Tabela 30. Czy planują Państwo jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 12 miesięcy? - dane szczegółowe

	Tak	Nie	Nie wiem, trudno powiedzieć
Od 0 do 9 pracowników	40,0%	54,2%	5,8%
Od 10 do 49 pracowników	26,7%	58,3%	15,0%
Od 50 do 249 pracowników	37,5%	25,0%	37,5%
250 i więcej pracowników	0,0%	75,0%	25,0%

Spośród przedsiębiorców, którzy planują inwestycje w ciągu najbliższych 12 miesięcy, 81,4% zadeklarowało, że będą one skutkowały wzrostem zatrudnienia. W 15,7% firm efektem nie będzie zatrudnienie nowych pracowników.

Wykres 21. Czy inwestycje te wpłyną na wzrost zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie? [n=70]



Respondenci odpowiedzieli, że największe znaczenie na lokalnym rynku pracy mają następujące branże: transport (15,0%), handel (13,5%), budownictwo (10,5%) i turystyka (10,5%). Należy zauważyć, iż poniższa tabela zawiera jedynie branże, w przypadku których odsetek wskazań wyniósł co najmniej 2,0%.

Tabela 31. Jakie branże w Państwa ocenie mają największe znaczenie na lokalnym rynku pracy pod kątem generowania największej ilości miejsc pracy? [n=70]

Wyszczególnienie	%
Transport	15,0%
Handel	13,5%
Budownictwo	10,5%
Turystyka	10,5%
Leśnictwo	5,5%
Rolnictwo	4,0%
Gastronomia	3,5%
Usługi	3,0%
Administracja	2,5%
Przemysł przetwórczy	2,5%
Produkcja	2,0%

Następne pytanie dotyczyło określenia popytu na pracowników w badanych podmiotach. Analiza odpowiedzi respondentów wykazała, iż 59,5% przedsiębiorstw obecnie nie poszukuje pracowników. Odmienną deklarację złożyło 37,5% właścicieli firm.

Wykres 22. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników? [n=200]

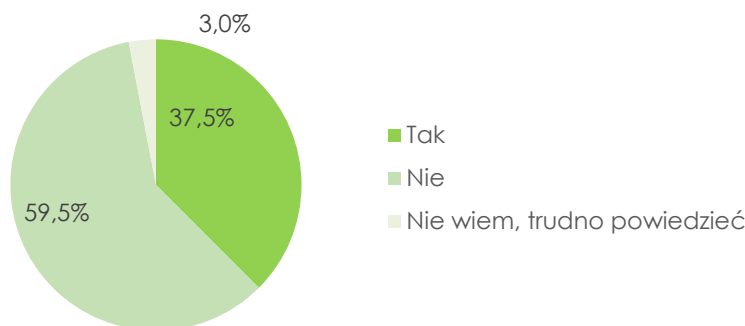


Tabela 32. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników? - dane szczegółowe

	Tak	Nie	Nie wiem, trudno powiedzieć
Od 0 do 9 pracowników	40,8%	58,3%	0,9%
Od 10 do 49 pracowników	31,7%	65,0%	3,3%
Od 50 do 249 pracowników	43,8%	50,0%	6,2%
250 i więcej pracowników	0,0%	50,0%	50,0%

Plany zatrudnieniowe najczęściej związane są ze wzrostem sprzedaży produkowanych przez przedsiębiorstwa produktów/świadczonych usług (74,7% ogółu pracodawców planujących przyjęcia) oraz z brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (68,0%). Rzadziej zaś spowodowane jest to koniecznością uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z przechodzenia na renty, emerytury itp. (42,7%) lub z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy (33,3%).

Tabela 33. Dlaczego poszukują Państwo pracowników? [n=75; wielokrotny wybór]

Wyszczególnienie	%
Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług	74,7%
Rozbudowaliśmy firmę	8,0%
Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia	14,7%
Zaczęliśmy stosować nowe technologie	4,0%
Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy	33,3%
Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.	42,7%
Brakowało nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	68,0%
Inne	0,0%
Nie wiem, trudno powiedzieć	0,0%

Najczęściej poszukiwanymi pracownikami są: sprzedawcy (17 wskazań) oraz kierowcy samochodów ciężarowych (13 wskazań). Dokonując analizy wymaganych umiejętności, można dostrzec, iż ankietowani najczęściej poszukują do pracy osób z doświadczeniem. Należy zauważyć, że poniższa tabela zawiera jedynie zawody/stanowiska, w przypadku których odnotowano co najmniej dwa wskazania.

Tabela 34. Ilu pracowników, w jakich zawodach i o jakich kwalifikacjach/umiejętnościach Państwo poszukują? [n=75]

Liczba wskazań	Zawód	Liczba osób	Wymagane kwalifikacje/umiejętności
17	Sprzedawca	21	obsługa kasy fiskalnej
			obsługa terminalu
			doświadczenie
			znajomość programu Excel
13	Kierowca samochodu ciężarowego	27	prawo jazdy kat. c
			prawo jazdy kat. C+E
			doświadczenie
3	Spawacz	7	doświadczenie
			certyfikat spawacza/kurs spawacza
3	Mechanik	4	obsługa wózka widłowego
			szkoła zawodowa
3	Inżynier utrzymania ruchu	5	doświadczenie
			studia wyższe
			znajomość AutoCAD
			znajomość 5s/tpm/rcm
2	Kelner	2	nie wskazano
2	Osoby sprzątające	8	nie wskazano
2	Mechatronik	2	doświadczenie
2	Specjalista ds. wyceny nieruchomości	2	doświadczenie
			studia wyższe
2	Kucharz	2	nie wskazano
2	Sprzedawca w branży budowlanej	3	doświadczenie
			znajomość branży
			zaangażowanie

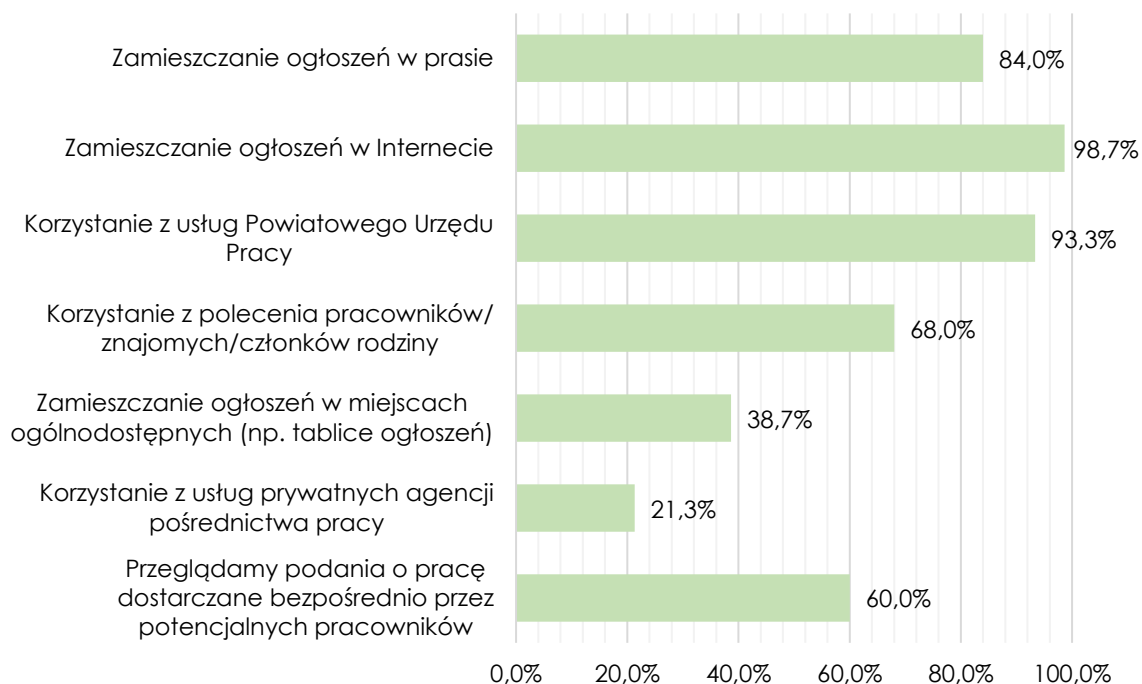
Do najbardziej pożądaných grup pracowników, których przedsiębiorstwa chciałyby zatrudniać należą: osoby do 30 roku życia (osoba, która nie ukończyła 30 r.ż.) (98,7%). Najmniej chętnie przedsiębiorcy zatrudniliby osoby niepełnosprawne (48,7%) oraz osoby bez kwalifikacji zawodowych (51,3%).

Tabela 35. Proszę wskazać, czy byliby Państwo zainteresowani zatrudnieniem pracowników należących do wymienionych grup? [n=75]

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych	68,0%	24,0%	8,0%
Osoby do 30 roku życia (osoba, która nie ukończyła 30 r.ż.)	100,0%	0,0%	0,0%
Osoby powyżej 50 roku życia (osoba, która ukończyła 50 r.ż.)	88,0%	4,0%	8,0%
Osoby długotrwale bezrobotne (pozostaje bez pracy powyżej 12 m-cy)	76,0%	6,7%	17,3%
Osoby bez kwalifikacji zawodowych	52,0%	40,0%	8,0%
Osoby bez doświadczenia zawodowego	68,0%	24,0%	8,0%
Osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	89,3%	2,7%	8,0%
Osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	88,0%	2,7%	9,3%
Osoby niepełnosprawne	49,3%	14,7%	36,0%

W toku badania przedsiębiorców poproszono o wskazanie sposobów poszukiwania pracowników. Aż 98,7% właścicieli firm zadeklarowało, że zamieszcza ogłoszenia w Internecie lub korzysta z usług Powiatowego Urzędu Pracy (93,3%). Nierzadko wskazywano również zamieszczanie ogłoszeń w prasie (84,0%), korzystanie z polecenia pracowników/znajomych/członków rodziny (68,0%) czy przeglądanie podania o pracę dostarczanego bezpośrednio przez potencjalnych pracowników (60,0%).

Wykres 23. W jaki sposób poszukują Państwo pracowników? [n=75; wielokrotny wybór]



Analiza odpowiedzi przedsiębiorców wykazała, że większość z nich oczekuje od potencjalnych pracowników przede wszystkim odpowiednich kwalifikacji (64,0%), doświadczenia

zawodowego (43,5%) i stażu pracy (40,0%). Rzadziej wskazywano na cechy osobowości (35,5%), wykształcenie (16,5%) czy płeć (10,5%).

Tabela 36. Jakie cechy charakteryzujące pracowników są dla Państwa najbardziej istotne z punktu widzenia pracodawcy [n=200; wielokrotny wybór]

Wyszczególnienie	%
Staż pracy	40,0%
Posiadane kwalifikacje	64,0%
Doświadczenie zawodowe	43,5%
Cechy osobowości	35,5%
Płeć	10,5%
Wiek	8,0%
Wykształcenie	16,5%
Mobilność zawodowa	9,0%
Mobilność terenowa	5,0%
Sytuacja rodzinna	1,5%
Inna	6,0%
Nie wiem, trudno powiedzieć	1,0%

Wśród umiejętności/kwalifikacji pracowników, które są istotne w procesie rekrutacji 61,5% pracodawców wymieniło umiejętność obsługi komputera. 29,5% respondentów zwraca uwagę na posiadanie prawa jazdy kategorii B, podobnie jak umiejętność obsługi kasy fiskalnej (29,5%).

Tabela 37. Jakie umiejętności/kwalifikacje pracowników są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? [n=200; wielokrotny wybór]

Wyszczególnienie	%
Umiejętność obsługi komputera	61,5%
Posiadanie prawa jazdy kategorii B	29,5%
Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń	21,0%
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	29,5%
Znajomość języków obcych	11,5%
Inne	20,5%

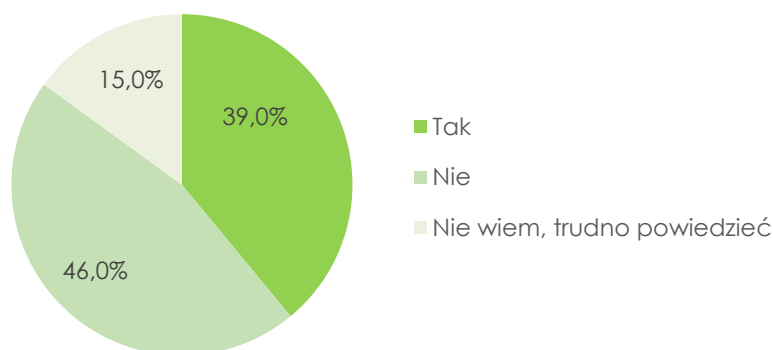
Obok umiejętności twardych, pracodawcy wskazali również kompetencje miękkie (cechy osobowości), którymi powinien charakteryzować się kandydat do pracy. Ponad 2/3 badanych wskazało pracowitość (65,5%). Przedsiębiorcy często wymieniali również: samodzielność (47,5%) i odpowiedzialność (45,0%).

Tabela 38. Które z wymienionych kompetencji miękkich są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? [n=200; wielokrotny wybór]

Wyszczególnienie	%
Dyspozycyjność	29,0%
Pracowitość	65,5%
Umiejętność pracy zespołowej	39,5%
Samodzielność	47,5%
Odpowiedzialność	45,0%
Komunikatywność	37,0%
Umiejętność pracy pod presją czasu	29,0%
Obojętność, sumienność	31,0%
Dokładność	23,5%
Precyzja	11,5%
Samorganizacja	11,0%
Motywacja do pracy	13,5%
Inne kompetencje	0,0%

W toku badania przedsiębiorcy zostali zapytani, czy dostrzegają trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy. 46,0% z nich odpowiedziało, iż nie ma z tym problemu. Odmiennej opinii wyraziło natomiast 39,0% ankietowanych.

Wykres 24. Czy dostrzegają Państwo trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? [n=200]



W opinii pracodawców trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników najczęściej związane są z brakiem odpowiednich umiejętności zawodowych (71,8%). Dużym problemem jest również brak doświadczenia zawodowego kandydatów (34,6%), brak odpowiedniego poziomu wykształcenia (34,6%) i brak odpowiedniego kierunku wykształcenia (34,6%). Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli.

Tabela 39. Proszę wskazać, z czego Pana(i) zdaniem wynikają te trudności? [n=200]

Wyszczególnienie	%
Brak odpowiednich umiejętności	71,8%
Brak doświadczenia zawodowego	34,6%
Zbyt duże oczekiwania płacowe	29,5%
Brak odpowiedniego poziomu wykształcenia	34,6%
Brak odpowiedniego kierunku wykształcenia	34,6%
Brak motywacji do pracy	20,5%
Trudności w łączeniu teorii z praktyką	15,4%
Brak dyspozycyjności	3,8%
Opieka nad dzieckiem/ osobą zależną	1,3%
Inne	5,1%

Blisko połowa badanych odpowiedziała, iż na lokalnym rynku pracy brakuje pracowników w określonych zawodach. Najczęściej wskazywano kierowcę (63 wskazania), spawacza (19 wskazań) oraz robotnika budowlanego (10 wskazań). Należy zauważyć, iż tabela zawiera jedynie zawody, w przypadku których odnotowano co najmniej 3 wskazania.

Wykres 25. Czy Państwa zdaniem na lokalnym rynku pracy brakuje pracowników w określonych zawodach? [n=200]

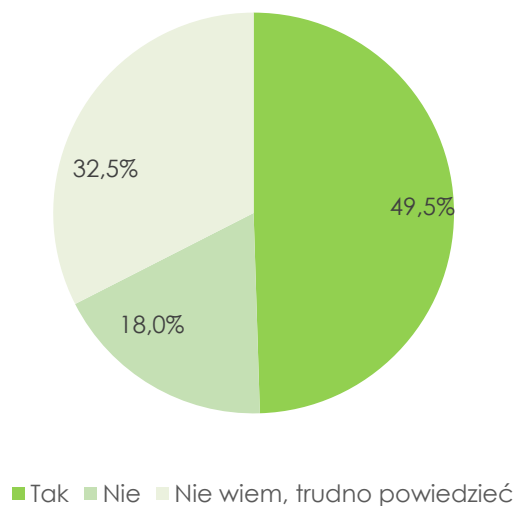
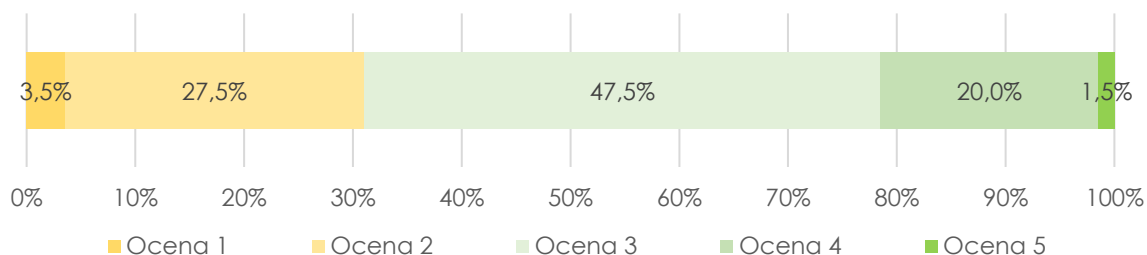


Tabela 40. Jeżeli tak, to proszę wskazać, w jakich zawodach występuje deficyt. [n=99; wielokrotny wybór]

Zawód	Liczba wskazań
Kierowca	63
Spawacz	19
Robotnik budowlany	10
Kierowca kat. C+E	9
Lekarz	8
Monter	7
Kucharz	7
Instalator	6
Tynkarz	5
Cieśla	5
Glazurnik	4
Programista	3
Hydraulik	3
Sprzedawca	3

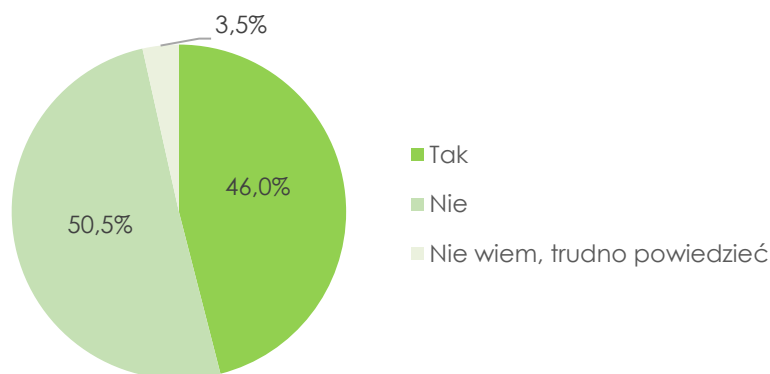
W toku badania przedsiębiorcy zostali poproszeni o ocenę dostosowania kształcenia do potrzeb pracodawców na lokalnym rynku pracy. Ocen dokonano w skali od 1-5, gdzie 1 oznaczało ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą. Pozytywnych ocen dokonało łącznie 21,5% respondentów (suma ocen 4 i 5).

Wykres 26. Jak oceniają Państwo dostosowanie kształcenia do potrzeb pracodawców na lokalnym rynku pracy? [n=200]



Ponad połowa respondentów zadeklarowała, że nie zatrudnia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Odminną deklarację złożyło 46,0% badanych.

Wykres 27. Czy zatrudniają Państwo absolwentów szkół ponadgimnazjalnych? [n=200]



W ciągu najbliższych 12 miesięcy 9,5% pracodawców zamierza zatrudnić nowych pracowników. Taką możliwość wykluczyło 60% badanych.

Tabela 41. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo poszukiwać pracowników? [n=200]

Wyszczególnienie	%
Tak	9,5%
Nie	60,0%
Nie wiem, trudno powiedzieć	30,5%

Tabela 42. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo poszukiwać pracowników? - dane szczegółowe

	Tak	Nie	Nie wiem, trudno powiedzieć
Od 0 do 9 pracowników	3,3%	75,8%	20,9%
Od 10 do 49 pracowników	16,7%	38,3%	45,0%
Od 50 do 249 pracowników	31,3%	31,3%	37,4%
250 i więcej pracowników	0,0%	25,0%	75,0%

Jako powód, dla którego badani będą poszukiwać pracowników, najczęściej wskazywano brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (42,1%) lub plany związane z rozbudową firmy (26,3%).

Tabela 43. Dlaczego będą Państwo poszukiwać pracowników? [n=19; wielokrotny wybór]

Wyszczególnienie	%
Planujemy rozbudowę firmy	26,3%
Planujemy zakup nowych maszyn i urządzeń	15,8%
Planujemy wdrożyć nowe technologie	10,5%
Brakuje nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	42,1%
Inne	15,8%
Nie wiem, trudno powiedzieć	0,0%

Najwięcej przedsiębiorców poszukujących pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy ma zamiar zatrudnić pracowników produkcji, kierowców samochodów ciężarowych oraz spawaczy. Należy zauważyć, że poniższa tabela zawiera jedynie zawody/stanowiska, w przypadku których odnotowano co najmniej dwa wskazania.

Tabela 44. Ilu pracowników, w jakich zawodach i o jakich kwalifikacjach/umiejętnościach zamierzają Państwo poszukiwać w ciągu najbliższych 12 m-cy? [n=19]

Liczba wskazań	Zawód	Liczba osób	Wymagane kwalifikacje/umiejętności
4	Pracownik produkcji	22	Skończona szkoła zawodowa
			Zawodowe
4	Kierowca samochodu ciężarowego	9	Prawo jazdy kat. C+E
2	Spawacz	5	Kurs spawacza
			Uprawnienia mig mag

W ciągu najbliższych 12 miesięcy pracowników zwalniać zamierza wyłącznie 3,0% ankietowanych pracodawców (zwolnienia indywidualne i grupowe). Najczęstszą przyczyną zwolnień jest zła sytuacja finansowa firmy (83,3%) oraz spadek popytu na dobra i usługi (66,7%).

Wykres 28. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zwalniać pracowników? [n=200]

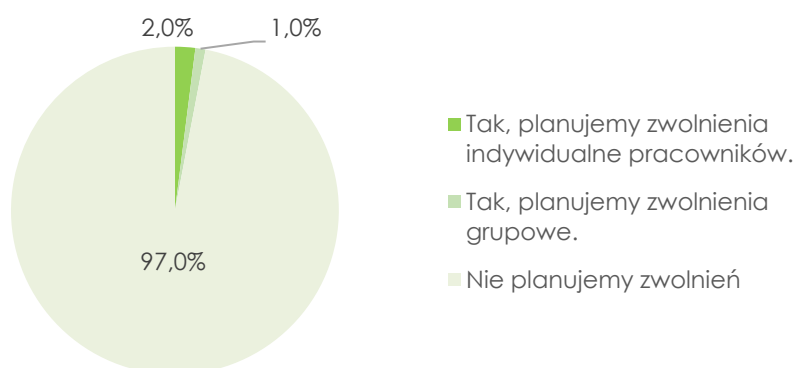


Tabela 45. Dlaczego planują Państwo zwalniać pracowników? [n=6; wielokrotny wybór]

Wyszczególnienie	%
Spadek popytu na dobra i usługi	66,7%
Zła sytuacja finansowa firmy	83,3%
Restrukturyzacja przedsiębiorstwa	0,0%
Sezonowość produkcji i usług	0,0%
Wzrost kosztów pracy	33,3%
Inne	16,7%
Nie wiem, trudno powiedzieć	0,0%

Badani pracodawcy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają zwolnić sprzedawców (6 osób), księgowych (2 osoby) i pielęgniarki (2 osoby).

Tabela 46. Ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo zwolnić w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Zawód	Liczba osób
Sprzedawca	6
Księgowy	2
Pielęgniarka	2

13,0% badanych ilościowo pracodawców zamierza w ciągu najbliższych 12 miesięcy podnosić kwalifikacje zatrudnionych pracowników poprzez szkolenia. Taką ewentualność wykluczyło 47,5% badanych.

Wykres 29. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planujecie Państwo szkolić pracowników? (np. kursy, szkolenia, studia) [n=200]

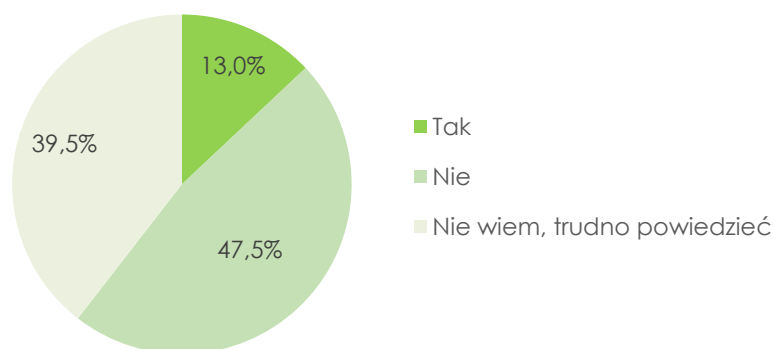


Tabela 47. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planujecie Państwo szkolić pracowników? (np. kursy, szkolenia, studia) – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Nie wiem, trudno powiedzieć
Od 0 do 9 pracowników	17,5%	51,7%	30,8%
Od 10 do 49 pracowników	1,7%	45,0%	53,3%
Od 50 do 249 pracowników	25,0%	25,0%	50,0%
250 i więcej pracowników	0,0%	50,0%	50,0%

Respondenci wymienili również zakres szkoleń zawodowych, w których chcieliby przeszkolić pracowników, tematykę szkolenia oraz liczbę osób, które miałyby uczestniczyć w szkoleniu. Największą popularnością wśród pracodawców cieszyły się: przygotowanie do pracy w handlu (7 wskazań) oraz kurs prawa jazdy (6 wskazań). Szczegółowe informacje zostały przedstawione w tabeli poniżej.

Tabela 48. W jakim zakresie i jaką liczbę osób zamierzają Państwo szkolić?

Zakres szkoleń	Liczba osób	Tematyka szkolenia
Obsługa komputera i programów	2	Branżowe, pakiet Microsoft Office
Księgowość	4	Kadry i płace, pełna księgowość
Obsługi biurowo-kadrowa firmy/sekretariatu	3	Programy biurowe, w tym pakiet Microsoft Office
Przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej	0	-
Przygotowanie do pracy w handlu	7	Obsługa kasy fiskalnej i terminalu płatniczego
Przygotowanie do pracy w działach marketingu, reklamy i zarządzania	0	-
Spawanie	3	Migomat, Plastik
Obsługa wózków jezdniowych	1	Obsługa wózków widłowych
Prawo jazdy	6	Prawo jazdy kat. C, kat. C+E
Transport drogowy	1	Branżowe
Przygotowanie do pracy w branży budowlanej	0	-
Obsługa ciężkiego sprzętu budowlanego	0	-
Przygotowanie do pracy w branży gastronomicznej	1	Kelner/sprzedawca
Fryzjerstwo, kosmetyka, pielęgnacja ciała	1	Nie wskazano
Florystyka, dekoracja	0	-
Obsługa maszyn CNC	0	-
Obsługa zbiorników LPG	0	-
Drwal, operator pilarki	0	-
Elektryka	0	-
Ochrona fizyczna	0	-
Opieka nad dziećmi, osobami zależnymi	1	Praca z osobami potrzebującymi pomocy
Inne szkolenia	1	Ochrona roślin

Ponad połowa respondentów (51,0%) deklaruje, że w ciągu ostatniego roku nie współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy.

Tabela 49. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana(i) firma współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy? [n=200]

Wyszczególnienie	%
Tak	49,0%
Nie	51,0%

93,0% badanych zadeklarowało, że słyszało o możliwości skorzystania ze stażu. Często wymieniano również pośrednictwo pracy (90,5%). Respondenci najczęściej wskazywali, iż korzystali z następujących form wsparcia: staż (46,0%) oraz pośrednictwo pracy (44,0%). Forma, z której badani najchętniej chcieliby skorzystać to staż (46,0%).

Tabela 50. Proszę wskazać, o jakich formach wsparcia świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy pracodawcom Państwo słyszeli, z jakich Państwo do tej pory korzystali oraz z jakich chcieliby Państwo skorzystać [n=200]

Forma wsparcia	Słyszeliśmy	Korzystaliśmy	Chcielibyśmy skorzystać
Pośrednictwo pracy	90,5%	44,0%	41,0%
Poradnictwo zawodowe	77,5%	0,0%	40,5%
Staż	93,0%	46,0%	46,0%
Bon stażowy	72,0%	19,5%	41,0%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	68,5%	0,0%	42,0%
Szkolenie	77,5%	22,0%	42,5%
Bon szkoleniowy	64,0%	14,0%	40,0%
Prace interwencyjne	54,0%	10,5%	26,5%
Roboty publiczne (tylko pracodawcy z sektora publicznego; n=20)	70,0%	55,0%	55,0%
Prace społecznie użyteczne (tylko pracodawcy z sektora publicznego; n=20)	70,0%	55,0%	55,0%
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	49,5%	7,5%	36,0%
Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	45,5%	14,5%	37,5%
Bon zatrudnieniowy	51,0%	0,0%	39,0%
Zatrudnienie wspierane	47,0%	16,5%	38,5%
Wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego	43,0%	14,0%	39,0%

Badani wymienili następnie formy wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, o których słyszeli, z których korzystali lub chcieliby skorzystać. Najwięcej respondentów słyszało o kursach i studiach podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (30,5%) oraz o badaniach lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu (30,5%). Najwięcej pracodawców do tej pory korzystało z badań lekarskich i psychologicznie wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu (15,0%). Pełne dane przedstawiono w kolejnej tabeli.

Tabela 51. O jakich formach wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego Państwo słyszeli, z jakich Państwo korzystali, a z jakich chcieliby Państwo skorzystać? [n=200]

Forma wsparcia w ramach KFS	Słyszeliśmy	Korzystaliśmy	Chcielibyśmy skorzystać
Kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą	30,5%	6,5%	43,0%
Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych	29,5%	10,0%	42,5%
Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu	30,5%	15,0%	43,5%
Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjęciem kształcenia	30,0%	0,0%	43,5%

Badanie jakościowe z pracownikami urzędu

W ramach badania jakościowego pozyskano wywiady od 3 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Strzelcach Krajeńskich, zatrudnionych w działach zajmujących się instrumentami rynku pracy. Analiza odpowiedzi respondentów wykazała, iż środki Funduszu Pracy, jakimi dysponuje Urząd, przeznaczone są na aktywizację osób bezrobotnych w ramach algorytmu, Europejskiego Funduszu Społecznego i Rezerwy Ministra. Urząd ze środków pozyskanych na aktywizację realizuje m.in. nowe formy aktywizacji skierowane do osób do 30 roku życia, wprowadzone nowelizacją ustawy w 2014 r.

Pracownicy Urzędu uczestniczący w badaniu jednoznacznie wskazali, że posiadane w ubiegłym roku środki Funduszu Pracy są wystarczające w kontekście potrzeb mieszkańców powiatu strzelecko-drezdeneckiego.

” Środki Funduszu Pracy, którymi dysponował urząd w 2016 roku pozwoliły efektywnie zaktywizować osoby bezrobotne.

Kolejny obszar badań dotyczył działań podejmowanych w celu aktywizacji osób bezrobotnych. Pracownicy urzędu w swych wypowiedziach podkreślali, że każdej osobie bezrobotnej przedstawiany jest katalog form wsparcia, którymi dysponuje urząd i wraz z doradcą klienta indywidualnego lub doradcą zawodowym określana jest optymalna ścieżka działania w celu aktywizacji zawodowej. Zakres możliwych form wsparcia ze strony urzędu określają Indywidualne Plany Działania. Do zadań pracowników PUP należy również pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych na aktywizację określonej grupy osób bezrobotnych. W odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców, powiatowy urząd pracy organizuje także giełdy pracy. W kontekście współpracy z pracodawcami warto również wspomnieć o wizytach doradcy klienta instytucjonalnego w lokalnych zakładach pracy.

Z wypowiedzi badanych wynika, że duży nacisk kładziony jest na promocję oferowanych form wsparcia. Poza zamieszczaniem informacji o naborach na wolne miejsca aktywizacji finansowane ze środków Funduszu Pracy na stronie internetowej urzędu pracy i na tablicach ogłoszeń, wysyłane są one również do urzędów miast i urzędów gmin. Osoby do 30 roku życia uczestniczą ponadto w grupowych poradach zawodowych, podczas których prezentowana jest oferta urzędu. Wychodząc naprzeciw potrzebom młodych osób, kończących naukę w szkole ponadpodstawowej, gromadzone są informacje o ich planach po zakończeniu nauki.

” Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich podejmuje szereg działań w celu aktywizacji osób bezrobotnych. Prowadzimy porady indywidualne i grupowe. Realizujemy katalog form wsparcia indywidualnie dostosowując go do potrzeb osób bezrobotnych.

Podążając obranym tokiem badania, badanych zapytano również o działania aktywizujące, którymi bezrobotni są najbardziej zainteresowani. Uczestnicy badania zgodnie stwierdzili, że trudno jednoznacznie określić które z działań cieszą się największą popularnością, gdyż jest to uwarunkowane specyfiką grupy docelowej oraz aktualnym zapotrzebowaniem pracodawców. Na przykład młode osoby bezrobotne chętnie uczestniczą w stażu, zaś osobom nieco starszym bardziej zależy na zatrudnieniu w ramach umowy, dlatego są bardziej zainteresowani pracami interwencyjnymi czy zatrudnieniem na stanowisku utworzonym w ramach refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy. Można jednak zauważyć, że mężczyźni bardziej niż kobiety zainteresowani są uzupełnieniem bądź nabyciem nowych kwalifikacji w ramach szkoleń proponowanych przez urząd.

” Uważam, że każda realizowana przez powiatowy urząd pracy forma wsparcia cieszy się zainteresowaniem określonej grupy osób bezrobotnych. Nie można określić która w zdecydowanym stopniu.

Uczestnicy badania jakościowego zapytani o cechy charakteryzujące pracowników, które są najbardziej istotne z punktu widzenia pracodawców, wskazywali przede wszystkim na cechy osobowości. Analiza odpowiedzi

Zaangażowanie

Chęć do pracy

Kreatywność

wykazała, że o tym, czy dana osoba zostanie uznana za potencjalnie dobrego pracownika świadczy m.in. jej zaangażowanie, chęć do pracy czy kreatywność. Takie opinie wskazują, że nie wystarczy być osobą kompetentną i doświadczoną, aby mieć szanse na znalezienie zatrudnienia – niebagatelne znaczenie mają bowiem czynniki osobowościowe.

Jednocześnie podkreślono, że kwalifikacje, umiejętności oraz doświadczenie zawodowe są wymagane w przypadku pracowników o określonych specjalnościach.

Rozwój firm uwarunkowany jest przede wszystkim dostępnością do wykwalifikowanej kadry. W opinii pracowników PUP, firmy działające na terenie powiatu strzelecko-drezdeneckiego mają trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, a dotyczą one zarówno osób wykonujących prace proste, od których nie wymaga się posiadania konkretnych kwalifikacji, jak również tych posiadających odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje i umiejętności.

” Firmy działające na terenie powiatu strzelecko-drezdeneckiego w głównej mierze mają problem ze znalezieniem pracowników wykonujących prace proste. Ale również często trudno obsadzić wakaty skierowane dla osób posiadających konkretne wykształcenie, kwalifikacje i umiejętności.

Zdaniem badanych kluczowe znaczenie w kontekście działań, jakie należałoby podjąć w celu dostosowania podaży zasobów ludzkich do pojawiającego się popytu na obecnym, dynamicznie rozwijającym się rynku pracy ma dopasowanie oferty szkół ponadpodstawowych

do potrzeb lokalnych pracodawców. Z wypowiedzi badanych wynika również, że do poprawy sytuacji na rynku pracy mogłoby przyczynić się zwiększenie wysokości wynagrodzeń proponowanych przez lokalnych pracodawców, bowiem często jest ono niezadawalające dla potencjalnych pracowników. Niedopasowanie na rynku pracy może być także w dużym stopniu spowodowane niechęcią młodzieży do kształcenia się w szkole zawodowej. Należałoby zatem zmienić świadomość społeczeństwa i podejście do szkół tego typu, które poza wiedzą teoretyczną dają młodym osobom możliwość zdobycia konkretnych umiejętności praktycznych, które mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia potrzeb pracodawców.

” Biorąc pod uwagę aktualną sytuację na rynku pracy, głównym problemem jest wysokość wynagrodzenia.

Należy dostosować szkolnictwo do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz mentalność ludzi w zakresie szkolnictwa zawodowego.

Na koniec uczestników badania jakościowego, poproszono o wskazanie działań, jakie należałoby podjąć w celu dostosowania kwalifikacji/umiejętności potencjalnych pracowników do oczekiwań lokalnych pracodawców. Zdaniem pracowników urzędu pracy działania te powinny skupiać się przede wszystkim na zdobywaniu nowych umiejętności i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. W odpowiedzi na rosnące wymagania w zakresie elastycznego i szybkiego dostosowywania się do potrzeb rynku pracy, nowych zawodów i nowoczesnych technologii, zachodzi konieczność uzupełniania posiadanej wiedzy i zdobywania nowej. Uczenie się, nabywanie umiejętności, kwalifikacji zawodowych czy udział w stażach stanowi szansę na znalezienie atrakcyjnej pracy.

Kluczowe wnioski

- We wszystkich gminach powiatu w latach 2012-2016 zanotowano wzrost wskaźnika przedsiębiorczości. W powiecie strzelecko–drezdeneckim ogółem w 2016 roku funkcjonowało 1487 podmiotów gospodarczych na 10 tys. ludności, czyli o 8,1 pkt % więcej podmiotów niż w roku 2012.
- W badanym okresie stopa bezrobocia w powiecie obniżyła się z poziomu 26,0% do poziomu 15,2%. Nadal jest ona jednak niemal dwukrotnie większa niż stopa bezrobocia w województwie i kraju. W 2016 roku poziom stopy bezrobocia w powiecie wyniósł 183,1% krajowej stopy bezrobocia, co jest alarmujące.
- Bezrobocie wśród ludzi młodych jest istotnym problemem badanego obszaru. W 2016 roku w grupie wiekowej do 34 roku życia było 39,5% ogółu bezrobotnych. Dodatkowo zauważalna jest pogłębiająca się dysproporcja między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn.
- Wyniki pomiaru wskazują, że niemal wszyscy badani bezrobotni rejestrowali się z myślą o uzyskaniu ubezpieczenia zdrowotnego. Dwóch na trzech badanych zadeklarowało, że kluczowe znaczenie miała dla nich pomoc w znalezieniu zatrudnienia, a kolejne 23,1% osób chciało uzyskać zasiłek dla bezrobotnych.
- Wśród barier, które utrudniają im uzyskanie zatrudnienia badani bezrobotni najczęściej wymieniali brak ofert pracy na rynku (54,9%) oraz zbyt niskie oferowane wynagrodzenie (51,0%). Jednocześnie z analizy wynika, że ankietowani bezrobotni mają stosunkowo wysokie oczekiwania płacowe. Pracę za mniej niż 2000 zł netto podjęłoby zaledwie 14,5% respondentów.
- Co piąty ankietowany wskazał brak środka transportu/trudności z dojazdem. Wiek lub nieodpowiednie kwalifikacje uniemożliwią podjęcie zatrudnienia 18,0% badanych.
- 34,1% ogółu badanych aktualnie nie poszukuje pracy. W przypadku 80,5% ankietowanych wynika to z chęci uzyskania świadczeń/zasiłku. 23,0% badanych nie pozwala na to zły stan zdrowia, a 12,6% opieka nad członkiem rodziny/dzieckiem.
- Gdyby badanym bezrobotnym zaoferowano pracę w tygodniu badania, natychmiast podjęłoby ją 57,3% osób. Gotowość do podjęcia pracy w trybie natychmiastowym najczęściej deklarowały osoby młode do 30 roku życia. Zdecydowanie najrzadziej możliwość taką wskazywali bezrobotni w wieku powyżej 50 lat.

- Niepokoić powinien fakt, iż szanse na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy pozytywnie oceniło zaledwie 4,3% ankietowanych (suma ocen 4 i 5 w skali 1-5, gdzie 1 oznacza bardzo małe, a 5 bardzo duże szanse). Jednocześnie blisko połowa badanych (49,0%) uważa, iż ma bardzo małe szanse na podjęcie pracy. Stosunkowo najgorzej analizowany aspekt oceniają osoby w wieku powyżej 50 lat.
- Za negatywny należy uznać fakt, iż chęć skorzystania ze szkoleń deklarowało zaledwie 12,5%, a brak zainteresowania formami wsparcia powiatowego urzędu pracy wyraziło 22,7% ogółu bezrobotnych.
- Pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników przede wszystkim odpowiednich kwalifikacji (64,0%), doświadczenia zawodowego (43,5%) i stażu pracy (40,0%).
- Powodem poszukiwania nowych pracowników przez przedsiębiorców jest wzrost sprzedaży produkowanych produktów/świadczonych usług oraz brak pracowników w przedsiębiorstwie o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach.
- 39,0% pracodawców dostrzega trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy. Najczęściej są one związane z brakiem odpowiednich umiejętności zawodowych.
- Respondenci wyrazili chęć korzystania z form wsparcia świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy. Najczęściej wskazywano staż (46,0%). Badania najczęściej korzystali z następujących form wsparcia: staż (46,0%) oraz pośrednictwo pracy (44,0%).

Rekomendacje

Rekomendacje	Działania
Podjęcie działań zmierzających do poprawy położenia na rynku pracy osób do 30 roku życia	Zwiększenie środków na realizację staży, bonów szkoleniowych i szkoleń dla osób do 30 roku życia, kosztem innych form wsparcia.
	Zachęcanie młodych osób bezrobotnych do udziału w stażach organizowanych przez PUP.
	Informowanie o nowych ofertach i projektach organizowanych dla bezrobotnych do 30 roku życia za pośrednictwem lokalnych mediów, szczególnie w Internecie, który jest najczęstszymi źródłem poszukiwania ofert pracy przez osoby w tym wieku.
	Zwiększenie środków na wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy oraz refundacje składki ZUS dla pracodawców za zatrudnienie bezrobotnych do 30 roku życia podejmującego pracę po raz pierwszy.
	Promowanie idei kształcenia ustawicznego wśród bezrobotnych i uczniów szkół ponadgimnazjalnych.
Intensyfikacja działań skierowanych na wsparcie osób po 50 roku życia na lokalnym rynku pracy	Sprzyjanie podjęciu zatrudnienia przez jak największą liczbę osób bezrobotnych w wieku 50+ dzięki uczestnictwu w zajęciach motywacyjnych, aktywizacyjnych i kształtujących zdolności komunikacyjne.
	Rozpowszechnianie wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia informacji o możliwościach skorzystania ze szkoleń, staży, prac interwencyjnych, zatrudnienia w ramach refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy.
	Organizowanie większej liczby szkoleń z deklaracją zatrudnienia dla bezrobotnych po 50 roku życia w obszarach, którymi zainteresowani są pracodawcy.
	Prowadzenie kampanii informacyjnej mającej na celu przekonanie pracodawców (w szczególności średnich/dużych firm) o korzyściach wynikających z zatrudniania doświadczonych pracowników.
	Rozpowszechnianie wśród pracodawców informacji o możliwości skorzystania ze staży i szkoleń oraz KFS.

Realizowanie zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników o określonych umiejętnościach/kwalifikacjach	Realizacja starannie wyselekcjonowanych szkoleń i upowszechnianie praktyki szkoleń z deklaracją zatrudnienia w celu zwiększenia efektywności zatrudnieniowej.
	Zwiększenie indywidualizacji działań pomocowych na rzecz pracodawców z wykorzystaniem usług oraz instrumentów finansowych przewidzianych w Ustawie.
	Monitorowanie zmian w zakresie zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych na rynku pracy oraz upowszechnianie treści raportów monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych wśród lokalnych pracodawców oraz uczniów szkół gimnazjalnych.
	Rozważenie realizacji kształcenia/szkoleń w zawodach deficytowych na lokalnym rynku pracy.

Spis wykresów

Wykres 1. Podmioty gospodarcze na 10 tys. mieszkańców w powiecie strzelecko–drezdeneckim w latach 2012 i 2016	7
Wykres 2. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych według najważniejszych grup sekcji PKD w 2016 roku w powiecie strzelecko - drezdeneckim	8
Wykres 3. Płeć [n=255]	22
Wykres 4. Wiek [n=255]	22
Wykres 5. Wykształcenie [n=255]	23
Wykres 6. Posiadane kwalifikacje, uprawnienia i umiejętności [n=255; wielokrotny wybór]	23
Wykres 7. Miejsce zamieszkania [n=255]	24
Wykres 8. Ile wynosi Pana(i) dotychczasowy staż pracy? [n=255]	25
Wykres 9. Jak długo pozostaje Pan(i) bez pracy? [n=255]	26
Wykres 10. Jaki był powód utraty ostatnio wykonywanej pracy? [n=255]	26
Wykres 11. Jaki był cel Pana(i) rejestracji w Urzędzie Pracy? [n=255; wielokrotny wybór]	27
Wykres 12. Proszę określić, w jaki sposób zwykle poszukuje Pan(i) ofert pracy [n=255; wielokrotny wybór]	28
Wykres 13. Jakie są przyczyny nieposzukiwania przez Pana(ią) pracy? [n=87; wielokrotny wybór]	28
Wykres 14. Kiedy mógł(a)by Pan(i) podjąć pracę, gdyby w tym tygodniu zaoferowano ją Panu(i)? [n=255]	30
Wykres 15. Czy zaoferowano Panu(i) pracę i obecnie oczekuje Pan(i) na jej rozpoczęcie? [n=255]	31
Wykres 16. Proszę wskazać, jaki jest oczekiwany przez Pana(ią) poziom wynagrodzenia netto „na rękę”? [n=255]	32
Wykres 17. Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy? [n=255]	32
Wykres 18. Czy kiedykolwiek zaproponowano Panu(i) pracę bez jakiejkolwiek umowy ("na czarno")? [n=255]	34
Wykres 19. Proszę określić kondycję Państwa przedsiębiorstwa [n=200]	38
Wykres 20. Czy planują Państwo jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 12 miesięcy? [n=200]	39
Wykres 21. Czy inwestycje te wpłyną na wzrost zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie? [n=70]	40
Wykres 22. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników? [n=200]	41
Wykres 23. W jaki sposób poszukują Państwo pracowników? [n=75; wielokrotny wybór]	43
Wykres 24. Czy dostrzegają Państwo trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? [n=200]	45

Wykres 25. Czy Państwa zdaniem na lokalnym rynku pracy brakuje pracowników w określonych zawodach? [n=200]	46
Wykres 26. Jak oceniają Państwo dostosowanie kształcenia do potrzeb pracodawców na lokalnym rynku pracy? [n=200]	47
Wykres 27. Czy zatrudniają Państwo absolwentów szkół ponadgimnazjalnych? [n=200]	47
Wykres 28. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zwalniać pracowników? [n=200]	48
Wykres 29. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planujecie Państwo szkolić pracowników? (np. kursy, szkolenia, studia) [n=200]	49

Spis tabel

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku w powiecie strzelecko – drezdeneckim w latach 2012 – 2016	5
Tabela 2. Prognoza ludności GUS do 2025 roku	6
Tabela 3. Liczba podmiotów gospodarczych oraz ich skala działalności w gminach powiatu strzelecko - drezdeneckiego w 2016 roku.....	8
Tabela 4. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach według sekcji działalności w powiecie strzelecko-drezdeneckim w latach 2012 i 2015	9
Tabela 5. Grunty leśne powiatu strzelecko-drezdeneckiego w 2016 roku.....	10
Tabela 6. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych według sekcji PKD: przetwórstwo przemysłowe oraz działalność związana z zakwaterowaniem oraz usługami gastronomicznymi w powiecie strzelecko – drezdeneckim w 2016 roku.....	11
Tabela 7. Poziom samozatrudnienia w powiecie strzelecko – drezdeneckim w latach 2012 – 2016	12
Tabela 8. Pracujący wg sektorów gospodarczych w powiecie strzelecko – drezdeneckim w latach 2012 – 2015.....	13
Tabela 9. Stopa bezrobocia w powiecie strzelecko – drezdeneckim na tle województwa lubuskiego i kraju w latach 2012 -2016	14
Tabela 10. Struktura bezrobocia według wieku w powiecie strzelecko - drezdeneckim w latach 2012 -2016.....	15
Tabela 11. Bezrobotni wśród absolwentów różnych typów szkół w 2016 roku.....	16
Tabela 12. Zawody maksymalnie deficytowe i deficytowe w powiecie strzelecko-drezdeneckim w 2016 roku	16
Tabela 13. Powody przyznania świadczenia z pomocy społecznej w powiecie strzelecko – drezdeneckim w latach 2014 – 2016	20
Tabela 14. Proszę wskazać, do której z wymienionych grup Pan(i) należy [n=255; wielokrotny wybór]	24
Tabela 15. Miejsce zamieszkania (gmina) [n=255]	24
Tabela 16. Proszę wskazać jaki jest Pana(i) zawód wyuczony? [n=255]	25
Tabela 17. Proszę wskazać bariery utrudniające Panu(i) podjęcie pracy [n=255]	29
Tabela 18. Bariery utrudniające Panu(i) podjęcie pracy w podziale na wiek badanych [n=255]	29
Tabela 19. Gotowość do podjęcia pracy w podziale na wiek badanych [n=255]	31
Tabela 20. Szanse na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w podziale na wiek i wykształcenie bezrobotnych [n=255].....	33

Tabela 21. Proszę wskazać w jakich formach wsparcia w kontekście pomocy ze strony powiatowego urzędu pracy Pan(i) uczestniczył(a) i czy po udziale udało się Panu(i) zdobyć zatrudnienie? Proszę również ocenić swoje zadowolenie z udziału [n=255]	34
Tabela 22. Proszę wskazać jakimi formami wsparcia jest Pan(i) zainteresowany(a) w kontekście pomocy ze strony powiatowego urzędu pracy [n=255]	35
Tabela 23. W jakim zakresie chciał(a)by Pan(i) odbyć szkolenie zawodowe lub przygotowanie zawodowe dorosłych? [n=42]	36
Tabela 24. Na jakim stanowisku chciał(a)by Pan(i) podjąć staż? [n=7]	36
Tabela 25. Proszę wskazać gminę, w której zlokalizowane jest Państwa przedsiębiorstwo [n=200]; Proszę wskazać siedzibę Państwa firmy [n=200]	37
Tabela 26. Jakie jest wiodące PKD Państwa działalności? [n=200]	37
Tabela 27. Proszę wskazać okres prowadzenia działalności [n=200] / Proszę wskazać, jaka jest forma własności Państwa przedsiębiorstwa? [n=200]	38
Tabela 28. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa przedsiębiorstwo? [n=200]	38
Tabela 29. Jak będzie się kształtował popyt na produkty/usługi oferowane przez Państwa przedsiębiorstwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy? [n=200]	39
Tabela 30. Czy planują Państwo jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 12 miesięcy? - dane szczegółowe	39
Tabela 31. Jakie branże w Państwa ocenie mają największe znaczenie na lokalnym rynku pracy pod kątem generowania największej ilości miejsc pracy? [n=70]	40
Tabela 32. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników? - dane szczegółowe	41
Tabela 33. Dlaczego poszukują Państwo pracowników? [n=75; wielokrotny wybór]	41
Tabela 34. Ilu pracowników, w jakich zawodach i o jakich kwalifikacjach/umiejętnościach Państwo poszukują? [n=75]	42
Tabela 35. Proszę wskazać, czy byliby Państwo zainteresowani zatrudnieniem pracowników należących do wymienionych grup? [n=75]	43
Tabela 36. Jakie cechy charakteryzujące pracowników są dla Państwa najbardziej istotne z punktu widzenia pracodawcy [n=200; wielokrotny wybór]	44
Tabela 37. Jakie umiejętności/kwalifikacje pracowników są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? [n=200; wielokrotny wybór]	44
Tabela 38. Które z wymienionych kompetencji miękkich są dla Państwa istotne w procesie rekrutacji? [n=200; wielokrotny wybór]	45
Tabela 39. Proszę wskazać, z czego Pana(i) zdaniem wynikają te trudności? [n=200]	46
Tabela 40. Jeżeli tak, to proszę wskazać, w jakich zawodach występuje deficyt. [n=99; wielokrotny wybór]	46
Tabela 41. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo poszukiwać pracowników? [n=200]	47

Tabela 42. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo poszukiwać pracowników? - dane szczegółowe	47
Tabela 43. Dlaczego będą Państwo poszukiwać pracowników? [n=19; wielokrotny wybór] ...	48
Tabela 44. Ilu pracowników, w jakich zawodach i o jakich kwalifikacjach/umiejętnościach zamierzają Państwo poszukiwać w ciągu najbliższych 12 m-cy? [n=19]	48
Tabela 45. Dlaczego planują Państwo zwalniać pracowników? [n=6; wielokrotny wybór]	49
Tabela 46. Ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo zwolnić w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	49
Tabela 47. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planujecie Państwo szkolić pracowników? (np. kursy, szkolenia, studia) – dane szczegółowe	49
Tabela 48. W jakim zakresie i jaką liczbę osób zamierzają Państwo szkolić?	50
Tabela 49. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana(i) firma współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy? [n=200]	50
Tabela 50. Proszę wskazać, o jakich formach wsparcia świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy pracodawcom Państwo słyszeli, z jakich Państwo do tej pory korzystali oraz z jakich chcieliby Państwo skorzystać [n=200]	51
Tabela 51. O jakich formach wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego Państwo słyszeli, z jakich Państwo korzystali, a z jakich chcieliby Państwo skorzystać? [n=200]	52