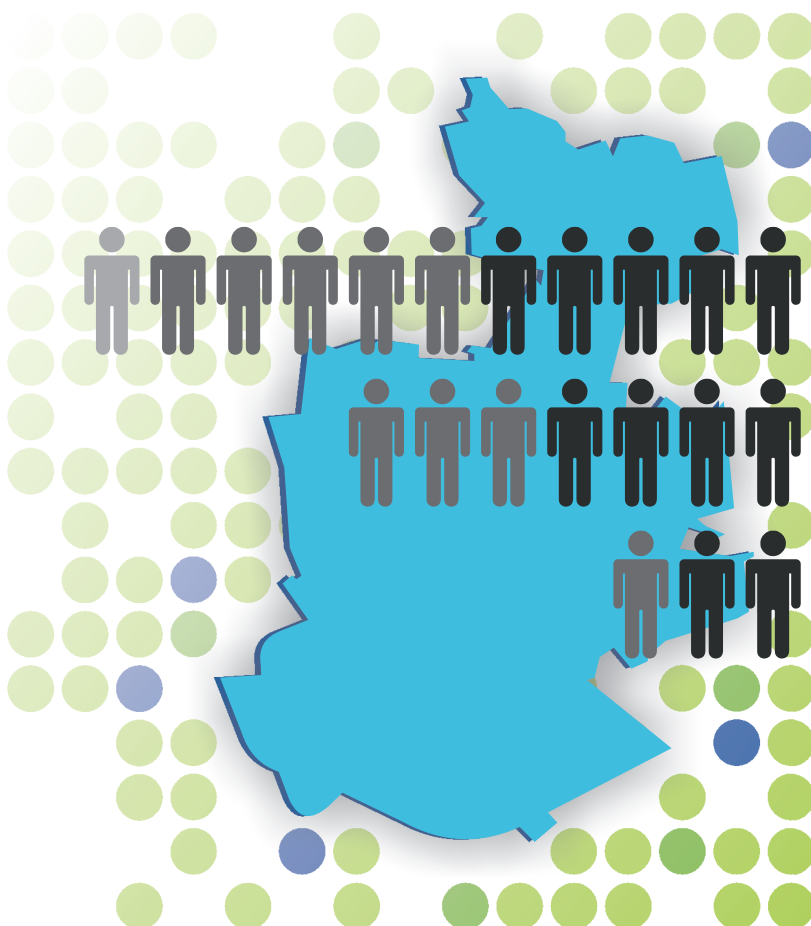


PERSPEKTYWY ROZWOJU RYNKU PRACY W MIEŚCIE ELBLĄGU DO 2016 ROKU – MAPA ZAWODÓW I UMIEJĘTNOŚCI PRZYSZŁOŚCI

RAPORT PEŁNY

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” Priorytet VI „Rynek Pracy Otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.

Badanie wykonało konsorcjum





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PERSPEKTYWY ROZWOJU RYNKU PRACY W MIEŚCIE ELBLĄGU DO 2016 ROKU – MAPA ZAWODÓW I UMIEJĘTNOŚCI PRZYSZŁOŚCI

Pełny raport z badania

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” Priorytet VI „Rynek Pracy Otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.

Instytut Badawczy IPC
ul. Ostrowskiego 30
53-238 Wrocław

oraz

Kantar Media
ul. Bogedaina 3
50-514 Wrocław

Autorzy:

Artur Kotliński
Jarosław Sawicki
Bartłomiej Kazubski
Agnieszka Urban
Mateusz Walczak



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
NOTA METODOLOGICZNA	7
PODSUMOWANIE	9
BADANIE ILOŚCIOWE Z PRZEDSIĘBIORCAMI	15
BADANIE JAKOŚCIOWE Z PRZEDSIĘBIORCAMI, PRZEDSTAWICIELAMI EDUKACJI, JST ORAZ INSTYTUCJI RYNKU PRACY	80
ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH ORAZ OFERT PRACY	97
SPIS RYSUNKÓW I TABEL	157



WSTĘP

Na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu zostało przeprowadzone badanie lokalnego rynku pracy pod kątem stworzenia mapy zawodów oraz umiejętności przyszłości. Informacje na temat zawodów oraz umiejętności zostały pozyskane z różnych źródeł, zarówno pierwotnych jak i wtórnych. Zapewnia to odpowiednią triangulację pozyskanych informacji. Triangulacja obejmuje m.in.

- + *triangulację danych* - porównywanie badań prowadzonych na różnych populacjach, w różnych odcinkach czasowych oraz w różnych miejscach,
- + *triangulację badaczy* - prowadzenie badań przez wielu badaczy,
- + *triangulację teorii* - sięganie po wiele koncepcji teoretycznych, mających tłumaczyć zjawiska społeczne,
- + *triangulację metod* - łączenie w pomiarze wielu metod badawczych.

Tabela 1. Cele badania

Lp.	Cele badania
I	Stworzenie mapy zawodów na podstawie publicznie dostępnych ofert pracy pod kątem zapotrzebowania na określone kompetencje zawodowe
II	Określenie kierunków rozwojowych i planów inwestycyjnych przedsiębiorstw: <ul style="list-style-type: none"> – plany pozyskania nowych pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach, – analiza zapotrzebowania pracodawców na kompetencje siły roboczej (wykształcenie, umiejętności, staż pracy, doświadczenie zawodowe, ogólne umiejętności potrzebne do wykonywania pracy), – oczekiwane przez pracodawców kierunki zmian w systemie edukacji i doskonalenia zawodowego, – aktualne i planowane inwestowanie przedsiębiorców w rozwój własnych pracowników.
III	Określenie kierunków rozwojowych i planów inwestycyjnych samorządu terytorialnego oraz stanu potrzeb rozwojowych/kompetencyjnych pracowników, w szczególności rozpoznanie, na podstawie planów inwestycyjnych gminy miasta Elbląg, projektów rozwojowych podejmowanych przez samorząd oraz zanalizowanie wpływu tych projektów na lokalne środowisko gospodarcze, w tym na rynek pracy.

Poniższa tabela pokazuje zakres przeprowadzonych w trakcie projektu badań. Jak widać badania objęły szerokie grupy (zarówno przedsiębiorców, jak i przedstawicieli JST, edukacji, instytucji rynku pracy). Użyte zostały badania ilościowe oraz jakościowe, a uzyskane dane miały charakter pierwotny oraz wtórny.

Tabela 2. Metody badawcze, próby oraz uzasadnienie metod

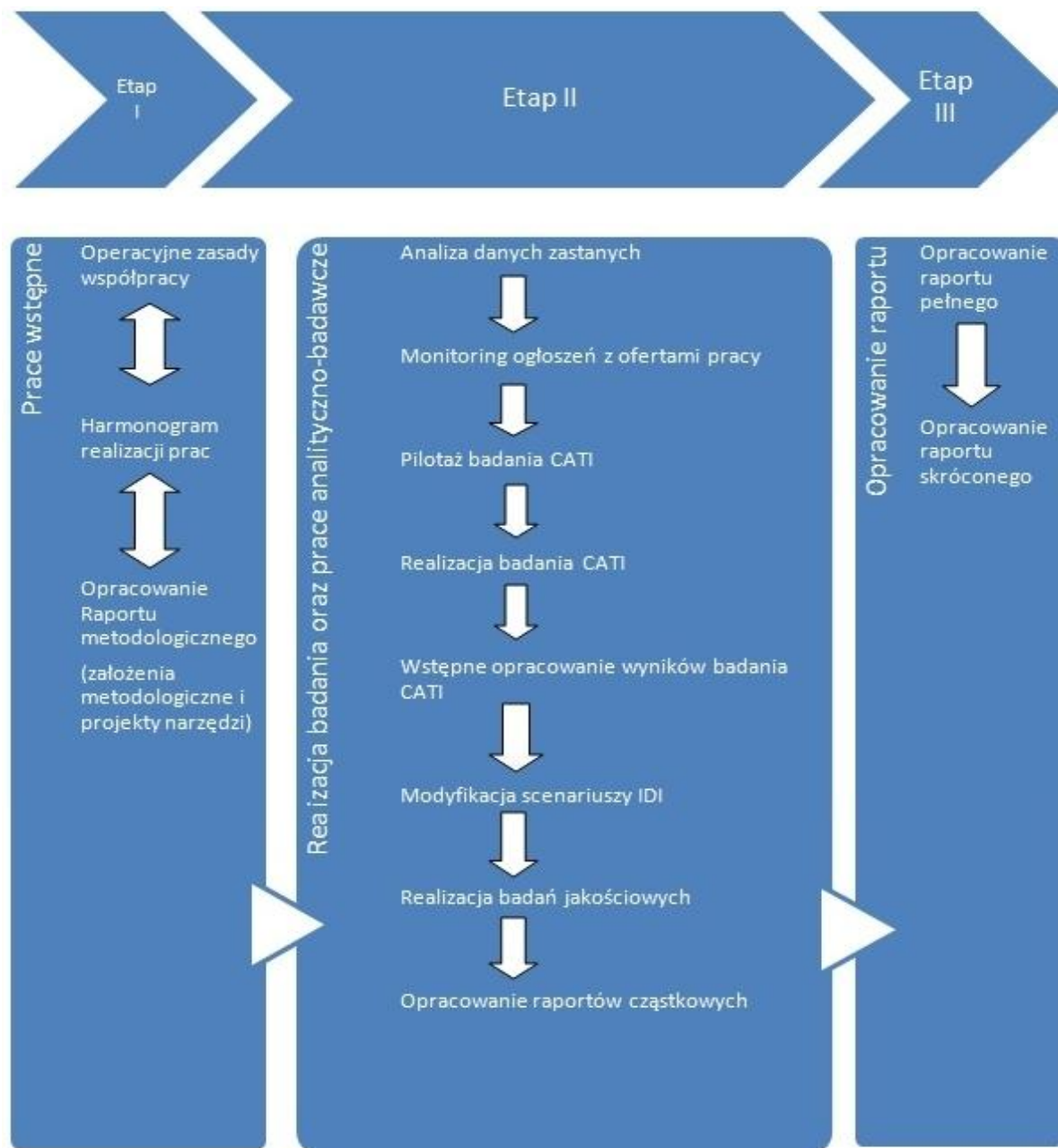
Metoda badawcza	Wielkość i sposób doboru próby	Uzasadnienie metody
CATI z przedsiębiorcami	<p>N=607 Dobór próby warstwowy-losowy. Operat losowania: baza REGON. Uważamy, że najlepsze wyniki zagwarantuje nam warstwowy sposób doboru próby badawczej. Najważniejsze zalety próby warstwowej to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zapewnienie określonym grupom wystarczającej liczności w próbie, - zapewnienie większej efektywności badań przez przeważanie próby. <p>Próba zostanie zróżnicowana ze względu na branże, zawody, płeć.</p> <p>(Poziom ufności 0,95; wielkość populacji 12793, szacowana wielkość frakcji 0,5; błąd maksymalny 0,04)</p>	<p>Realizacja badania za pomocą metody CATI pozwala w sposób szybki oraz znacznie tańszy niż badania face-to-face dotrzeć do respondentów. Szczególnie istotne jest to w przypadku respondentów będących przedsiębiorcami, dla których niezmiernie istotne znaczenie ma czas. Badania typu face-to-face są niezwykle czasochłonne oraz bardzo angażujące respondenta, co w przypadku danej grupy poddanej badaniu ma niezmiernie istotne znaczenie.</p>
IDI z przedsiębiorcami	<p>N=20 Dobór próby celowy.</p>	<p>Badania jakościowe z przedsiębiorcami pozwolą na pogłębienie zagadnień, które zostaną poruszone w trakcie badania ilościowego z przedsiębiorcami. Dzięki temu możliwa będzie bardzo pogłębiona analiza rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu z perspektywy tej grupy.</p>



Analiza danych zastanych	Nie wymaga doboru próby	Analiza zastanych danych statystycznych oraz dostępnych opracowań pozwoli na porównanie sytuacji na rynku pracy oraz w szkolnictwie miasta Elbląga w okresie 2007-2010 na tle województwa oraz Polski.
Monitoring mediów	Nie wymaga doboru próby. Brane są pod uwagę media tradycyjne i elektroniczne mające w swoim zasięgu miasto Elbląg.	Dzięki monitoringowi mediów możliwe będzie szybkie i sprawne dotarcie do zamieszczonych w ogólnodostępnych mediach ogłoszeń z ofertami pracy i stworzenie mapy poszukiwanych pracowników. Oprócz wyszukiwania ogłoszeń z ofertami poprzez monitoring mediów zostaną zastosowane inne, bardziej tradycyjne, sposoby zbierania informacji o ofertach pracy (PUP, OHP, prywatne agencje pośrednictwa pracy)
IDI z przedstawicielami instytucji rynku pracy	N=10 Dobór próby celowy.	Badanie z tą grupą pozwoli na uzyskanie obrazu rynku pracy w mieście Elblągu z perspektywy osób, które znają go bardzo dogłębnie od strony pośrednictwa, czyli jednocześnie mają kontakt z pracownikami oraz pracodawcami.
IDI z przedstawicielami JST	N=10 Dobór próby celowy.	Badanie z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego pozwoli poznać planowane zmiany odnośnie rynku pracy oraz szkolnictwa mającego siedzibę na terenie miasta Elbląga. Dzięki temu łatwiejsze będzie stworzenie prognoz zmian na rynku pracy oraz edukacji.
IDI z przedstawicielami szkolnictwa	N=15 Dobór próby celowy.	Szkolnictwo jako element rynku pracy przygotowujący przyszłych pracowników jest niezmiernie istotnym elementem badania, którego opinie mogą mieć niebagatelny wpływ na stworzenie prognoz dotyczących przyszłych zmian na rynku pracy oraz edukacji.



Schemat 1. Struktura procesu badawczego



NOTA METODOLOGICZNA

W trakcie realizacji badań, zastosowane zostały następujące metody i techniki badawcze:

I **Badania ilościowe** jest to szeroka kategoria sondażowych metod badawczych, które charakteryzują się zestawem pewnych podstawowych cech wspólnych:

- Ukierunkowanie na ilościowy opis i wyjaśnianie rzeczywistości ustalanie jak często określone opinie, fakty, zjawiska występują w badanej zbiorowości;
- Wykorzystywanie dużych prób respondentów dobranych w sposób losowy lub kwotowy, stanowiących reprezentację całej badanej zbiorowości / populacji;
- Zastosowanie precyzyjnych metod statystycznych na etapie doboru próby i kalkulowania wyników badania;
- Użycie wystandaryzowanych narzędzi badawczych kwestionariuszy, ankiet, schematów eksperymentalnych, które ujednolicają fazę kontaktu z respondentami, gwarantując, iż wszyscy badani poddani są działaniu bardzo zbliżonych bodźców;
- Dążenie do generalizowania wyników pomiaru wobec zbiorowości liczniejszej niż tylko badana próba;
- Ukierunkowanie na rozstrzygające konkluzje badawcze, jednoznaczne i konkretne odpowiedzi na pytania badawcze.

W wąskim i bardziej popularnym rozumieniu kwestionariusz to kompozycja pytań do respondentów wykorzystywana w badaniu ilościowym. Układ precyzyjnie sformułowanych zapytań, zadawanych dużej grupie respondentów, zaopatrzonych zwykle w listę możliwych odpowiedzi (kafeterię), instrukcje dotyczące ich odczytywania, interpretacji.

W ramach badania zostanie zastosowana technika **CATI**.

W wywiadzie telefonicznym (**CATI**) ankieter przeprowadza rozmowę z respondentem nie spotykając się z nim osobiście, a pośrednio, poprzez kontakt telefoniczny. Wywiady telefoniczne są wspomagane komputerowo (CATI - Computer Assisted Telephone Interviewing). Ankieterzy używając telefonu, zadają widoczne na ekranie pytania kwestionariusza wywiadu i za pomocą klawiatury zapisują (i/lub nagrywają) odpowiedzi respondentów, które są automatycznie wprowadzane do pamięci komputera. Na bieżąco są kontrolowane postępy badania oraz sprawdzana praca tele-ankieterów. Wyniki są dostępne niemal natychmiast po zakończeniu badania. Taka procedura likwiduje przepisywanie i kodowanie, zmniejsza liczbę błędów ankieterskich, oszczędza czas i dostarcza wszystkich niezbędnych danych statystycznych. Wywiady telefoniczne gwarantują wysoką jakość badania oraz szybkie zakończenie pracy terenowej. Wywiady telefoniczne powinny być jednak krótkie, a pytania niezbyt osobiste. Istotnym ograniczeniem jest też fakt, że można je prowadzić wyłącznie z osobami posiadającymi telefony.

II **Badania jakościowe**, zwane też motywacyjnymi, skoncentrowane są na pojedynczych osobach lub małych grupach celowo dobranych osób i dotyczą na ogół czynników trudno wymiernych. Polegają na rozmowie osoby badanej lub niewielkiej grupy osób badanych z udziałem osoby prowadzącej badanie, inicjującej i sterującej przebiegiem rozmowy lub dyskusji na określony z góry temat. Badania jakościowe mają na celu wyjaśnić i zrozumieć motywy postępowania, dotrzeć do nieujawnianych w sposób bezpośredni przyczyn zachowania, ustalić i zinterpretować głęboko ukryte przekonania i emocje. Udzielają odpowiedzi na pytanie „jak?, dlaczego?”. Nie interesują nas liczby, lecz skojarzenia związane z markami lub produktami, motywy, które kierują zachowaniem konsumentów. Badania tego rodzaju pozwalają bardzo szczegółowo



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



odtworzać stereotypy, wzory myślenia, oceniania lub reagowania, sposoby wyrażania myśli, nieuświadomione motywy, zwyczaje i przyzwyczajenia.

W ramach badania zostały zastosowane techniki **Analiza danych wtórnych** oraz **IDI**.

Analiza danych wtórnych opiera się na zebraniu i analizie danych istniejących. W ramach analizy danych wtórnych przedstawione zostały kluczowe zestawy zmiennych charakteryzujących sytuację społeczno-gospodarczą miasta w ostatnich latach. Za horyzont czasowy przyjęty został okres od roku 2009 do najbardziej dostępnych aktualnych danych, co podyktowane było zamiarem uchwycenia mających miejsce w analizowanych miastach trendów dotyczących opisywanych zjawisk, przy jednoczesnym zachowaniu aktualności raportu.

Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI) - (z ang. Individual In-Depth Interviews) jedna z bardziej popularnych metod badań jakościowych, polegająca na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z informatorem/respondentem, której celem jest dotarcie do jakichś precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań. Wywiady pogłębione prowadzone są przez wyspecjalizowanych badaczy o nastawieniu psychologicznym, którzy umiejętnie wprowadzają kolejne tematy rozmowy, odpowiednio ukierunkowują wypowiedź respondenta, pomagają w ujawnianiu przekonań, opinii, postaw. Przebieg indywidualnego wywiadu pogłębionego jest zazwyczaj rejestrowany na kasetach audio lub video, a podstawą interpretacji wyników staje się pogłębiona analiza informacji uzyskanych w całej serii niezależnych wywiadów. Wywiady indywidualne prowadzone są zwykle w przypadkach trudnej dostępności określonego rodzaju respondentów, bądź w sytuacjach, gdy podejmowane zagadnienia mają charakter drażliwy, kontrowersyjny, intymny.

III Ponadto w ramach badania został przeprowadzony monitoring mediów lokalnych pod kątem ogłoszeń o pracę, które pojawiły się w mieście Elblągu pod kątem zapotrzebowania na określone kompetencje zawodowe.

Monitoring mediów to podstawowe narzędzie wykorzystywane w public relations a także w badaniach. Polega na wyszukiwaniu określonych zagadnień w artykułach i wzmiankach prasowych oraz w informacjach i audycjach nadawanych przez radio, TV, agencje informacyjne, a także dostępnych w Internecie. Wyszukane materiały są następnie przetwarzane i analizowane w taki sposób, by sprostać oczekiwaniom odbiorców.



PODSUMOWANIE

Badanie ilościowe z przedsiębiorcami

- ✚ Zdecydowana większość badanych podmiotów to przedsiębiorstwa prywatne (84%). W skład próby badawczej weszły również instytucje sektora publicznego oraz kilka organizacji trzeciego sektora. Blisko dwie trzecie badanych podmiotów to małe firmy i przedsiębiorstwa, zatrudniające mniej niż dziesięciu pracowników. Średnio co czwarta badana instytucja liczy od 10 do 49 zatrudnionych. Wśród elbląskich przedsiębiorstw dominuje kapitał polski (96% wskazań), zaś wraz ze wzrostem wielkości zatrudnienia rośnie również udział firm z kapitałem mieszanym. 60% badanych firm to – zgodnie z opisaną wielkością zatrudnienia – indywidualne działalności gospodarcze. Co dziesiąty badany reprezentował spółkę cywilną, jednostkę budżetową lub spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Zdecydowana większość elbląskich przedsiębiorców (ponad 27%) deklaruje, że głównym obszarem ich działalności jest sekcja S PKD (*Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; pozostała działalność usługowa*). Co czwarta badana instytucja jako najważniejszy obszar swojej działalności wskazuje natomiast sekcję G (*Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle*). Większość badanych firm (43%) osiągnęła w ubiegłym roku obroty nie przekraczające 300.000 zł; co trzecia badana instytucja posiadała jednak roczne obroty przewyższające 900.000 zł.
- ✚ Wśród elbląskich przedsiębiorców panują nastroje dość optymistyczne – 41% badanych uznało sytuację ekonomiczną swojej firmy za dobrą, zaś kolejne 28% oceniło ją jako dostateczną. Niewiele elbląskich przedsiębiorstw odczuło dotychczas globalne spowolnienie gospodarcze, a rynek jest stabilny; kryzys najsilniej odczuwany jest na poziomie deklaracji przez tych przedsiębiorców, którzy w minionych latach uznawali sytuację ekonomiczną swojej firmy za bardzo dobrą. Dwie trzecie badanych podmiotów nie odnotowało zmian w sytuacji finansowej w ostatnich dwóch latach; 24% deklaroowało pogorszenie, a 17% – poprawę funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku.
- ✚ Zaledwie jedna trzecia respondentów (31%) przyznała, że ma już przygotowane plany inwestycyjne na najbliższych dwanaście miesięcy – istnieją one przede wszystkim w dużych przedsiębiorstwach o stabilnej lub polepszającej się sytuacji ekonomicznej. Podmioty te w pierwszej kolejności przeznaczają będą środki na wyposażenie (zakup maszyn i sprzętu), w drugiej zaś – zatrudnianie nowych pracowników i szkolenia. Zdecydowana większość firm, które planują inwestycje w kadry, udostępni w najbliższym roku jeden wakat, jednak średnio poszukiwanych będzie około ośmiu pracowników w każdym rekrutującym podmiocie.
- ✚ Przedsiębiorcy planujący inwestycje zazwyczaj deklarują przeznaczenie na ten cel dużych kwot, przekraczających 50.000 złotych (38% wskazań). Co piąta firma (21%) planuje jednak niewielkie inwestycje, których wartość zamknie się w 10.000 złotych.
- ✚ Trzy czwarte elbląskich firm nie poszukuje obecnie pracowników; co dziesiąta jest w trakcie rekrutacji, a 14% planuje ją w najbliższym czasie. Wśród badanych firm, 68 poszukuje obecnie pracowników na łącznie 215 stanowisk. Kolejne 82 badane



przedsiębiorstwa planują rozpocząć nabór nowych pracowników w najbliższych miesiącach, łącznie udostępniając im 311 etatów. Zdaniem respondentów w przedsiębiorstwach najczęściej poszukiwani będą w najbliższym czasie sprzedawcy i przedstawiciele handlowi oraz niewykwalifikowani pracownicy fizyczni.

- ✚ Najczęściej stosowaną formą zatrudnienia jest w Elblągu umowa o pracę na czas nieokreślony (62% wskazań) lub na czas określony (49%). Niespełna co dziesiąty badany (9%) przyznał, że zatrudnienie opiera na umowach cywilno-prawnych.
- ✚ Zdaniem badanych przedsiębiorców, największe zapotrzebowanie w najbliższym czasie obejmie zawody związane z branżą budowlaną (21% wskazań); poszukiwani będą także robotnicy wykwalifikowani różnych specjalności (11%) oraz rzemieślnicy (10%). Na rynku pracy dużym powodzeniem będą cieszyć się także informatycy oraz mechanicy samochodowi.
- ✚ Wśród zawodów, na które zapotrzebowanie zmniejszy się, respondenci wymieniali przede wszystkim sprzedawców oraz pracowników administracyjno-biurowych (po 15% wskazań). Rynek pracy wysyci się również niebawem kadrą zarządzającą oraz nauczycielami różnych przedmiotów.
- ✚ Na pytanie o pożądane cechy potencjalnego pracownika, respondenci w pierwszej kolejności wymieniali odpowiednie umiejętności i kwalifikacje zawodowe oraz wykształcenie wyższe; nieco mniejszą wagę przykładali oni do wykształcenia zawodowego. Istotne okazało się również doświadczenie zawodowe i ukończone studia techniczne. Wśród cech osobowych największą wartość ma dla pracodawców poziom motywacji kandydata do pracy oraz jego predyspozycje do pracy na danym stanowisku.
- ✚ Największym powodzeniem wśród form zwiększania kompetencji zawodowych pracowników cieszyły się szkolenia (stosowane przez 62% przedsiębiorstw) oraz kursy (53%); liderem w zakresie doskazywania kadr okazali się pracodawcy sektora publicznego. W niemal wszystkich firmach (91%) prowadzących ten typ działalności, pracownicy biorą udział w szkoleniach twardych; na szkolenia miękkie kieruje personel niespełna co trzecia instytucja w tej grupie. Pracownicy najczęściej kierowani są na szkolenia doskonalące umiejętności zawodowe (60% wskazań) lub kursy efektywnej sprzedaży (12%). Najmniejszą popularnością cieszą się natomiast kursy językowe. Ewentualne dodatkowe środki finansowe pracodawcy najchętniej przeznaczyliby na stosowane już szkolenia – zawodowe i sprzedażowe – ale również na poprawę umiejętności pracowników w zakresie kadr i księgowości.
- ✚ W opinii respondentów w najbliższych latach zwiększy się w Elblągu zapotrzebowanie na kursy i szkolenia najbardziej przydatne na rynku pracy – zwiększające umiejętności zawodowe (głównie w zakresie rzemiosła i technologii produkcji). Dużym zainteresowaniem będą się cieszyć także kursy komputerowe na różnym poziomie zaawansowania oraz treningi umiejętności interpersonalnych.
- ✚ Oferta edukacyjna elbląskich szkół ponadpodstawowych w dużej mierze zaspokaja obecne potrzeby rynku pracy. W porównywalnym stopniu wszystkie typy szkół spełniają oczekiwania przedsiębiorców w pełni lub w dużym stopniu. Zdecydowanie najlepiej oceniona została oferta edukacyjna lokalnych szkół



wyższych. Najbardziej radykalne oceny elbląskiego szkolnictwa wyrażali przedsiębiorcy z dużych firm – ich oczekiwania spełnia jedynie oferta edukacyjna wyższych uczelni.

- ✚ Nieco mniej niż połowa badanych instytucji (49%) organizuje praktyki dla absolwentów elbląskich szkół – najczęściej robią to duże firmy i korporacje. W grupie podmiotów deklarujących prowadzenie programu praktyk, blisko jedna trzecia nie przyjęła na staż w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy ani jednej osoby. Co piąta firma zatrudniła w tym czasie jednego stażystę, a kolejnych 33% - od trzech do dziesięciu osób. Zdecydowana większość (blisko 91% badanych) uważa, że praktyki absolwenckie to skuteczne lub raczej skuteczne narzędzie rynku pracy, przy czym zdecydowanie dobrze ocenia je dwie trzecie przedsiębiorców.
- ✚ Respondenci proszeni byli o ocenę struktury szkolnictwa w Elblągu. Pod wątpliwość poddane zostało przede wszystkim utrzymywanie dotychczasowej liczby szkół średnich ogólnokształcących (22% badanych postuluje zmniejszenie ich liczby). Liczebność techników zawodowych i uczelni wyższych utrzymuje się zdaniem badanych na właściwym poziomie, zdecydowanie zwiększyć natomiast należy dostępność zasadniczych szkół zawodowych.
- ✚ Poza zasadniczymi szkołami zawodowymi, zdaniem pracodawców brak w Elblągu szkół technicznych oraz publicznej wyższej uczelni. Najbardziej pożądane jest wzbogacenie oferty edukacyjnej o kierunki związane z branżą budowlaną, mechaniką oraz medycyną (specjalizacje lekarskie, pielęgnarskie).
- ✚ Badani pracodawcy deklarują, iż zatrudnienie w Elblągu jest bardzo stabilne – w blisko dwóch trzecich badanych instytucji (65% wskazań) rotacja kadr jest zdecydowanie mała, a w co czwartej – raczej mała. Wśród najczęstszych przyczyn dużej rotacji pracowników wymieniany był przede wszystkim przepływ kadr do firm konkurencyjnych (32% wskazań) oraz zbyt niskie płace (30%).
- ✚ Większość elbląskich firm – jedna piąta - to małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od trzech do pięciu pracowników. Kolejnych 18% to nieco większe firmy, zatrudniające do dziesięciu osób. Nieco ponad 4% badanych to jednoosobowe działalności gospodarcze; zbliżony odsetek to przedsiębiorstwa o zatrudnieniu przewyższającym sto osób.
- ✚ Na elbląskim rynku pracy w niewielkim stopniu dominują kobiety – najczęściej zatrudniane przede wszystkim w sektorze publicznym. W większości przedsiębiorstw pracownicy legitymują się głównie wykształceniem średnim (40%) lub wyższym (29%).



Badanie jakościowe

- + Sytuacja ekonomiczna firm w mieście Elblągu z punktu widzenia badanych grup uległa pogorszeniu wpływając jednocześnie negatywnie na rynek pracy, między innymi na wzrost odsetka osób bezrobotnych. Jedynie część przedsiębiorców oraz specjalistów ds. rynku wskazało na poprawę sytuacji ekonomicznej na lokalnym rynku pracy. Niemniej jednak zdecydowana większość badanych zauważyła efekty kryzysu, zahamowanie w gospodarce, które przyczyniły się do zamknięcia wielu przedsiębiorstw oraz zwolnienia pracowników.
- + Poza przedstawicielami instytucji rynku pracy badani byli zgodni co do tego, że firmy nie poszukują pracowników, wręcz przeciwnie częściej się ich zwalnia. Jeżeli jednak przedsiębiorcy decydują się na zatrudnienie to zapotrzebowanie jest głównie na pracowników fizycznych, z branży produkcyjnej, budowlanej oraz na specjalistów w danej dziedzinie. Badani zaznaczają natomiast, że często takie zatrudnienie odbywa się po rekomendacji danej osoby przez znajomych czy rodzinę.
- + Pracownicy w Elblągu zatrudniani są głównie na umowy na czas określony. Wynika to z faktu, że tego typu umowa stanowi wygodny sposób zatrudnienia, ponieważ wiąże pracownika i pracodawcę w ograniczony sposób, co więcej pracodawca zarówno w czasie trwania umowy, jak i w momencie jej rozwiązania nie ponosi dodatkowych kosztów.
- + Na rynku pracy teraz jak i w najbliższej przyszłości najważniejsze będzie doświadczenie, wysokie kwalifikacje zawodowe, specjalizacja w danej dziedzinie, a także wiedza techniczna. Ponadto znacząco wzrośnie zapotrzebowanie na osoby, które ukończą szkoły zawodowe oraz techniczne, ponieważ każdy, kto będzie posiadał konkretny zawód oraz umiejętności zawsze odnajdzie się na rynku pracy.
- + Badani pozytywnie wypowiedzieli się również na temat kierowania pracowników na kursy, szkolenia oraz studia podyplomowe. Zdecydowana większość respondentów wysła swoich pracowników na szkolenia, ponieważ uważa, że to najlepszy sposób na podniesienie kwalifikacji oraz na poprawienie jakości funkcjonowania firmy. Ponadto ułatwia to dopasowanie się do aktualnie panującej sytuacji na rynku pracy.
- + Praktyki dla absolwentów lokalnych szkół powinny być bardziej dostępne, ponieważ zwiększają szanse na znalezienie pracy w swoim wyuczonym zawodzie.
- + Przede wszystkim wykształcenie techniczne oraz zawodowe zwiększa możliwość znalezienia pracy. Powinno się również kształcić osoby w zawodach rzemieślniczych, rękodzielniczych, a także tworzyć nowe kierunki budowlane. Ponadto by sytuacja na rynku pracy była lepsza należy zwiększyć czas staży dzięki, którym młodzi ludzie nabierają doświadczenia, umiejętności oraz mogą sprawdzić na początku swojej kariery zawodowej, czy obrany kierunek kształcenia jest tym właściwym. Warto również powrócić do szkół przyzakładowych.
- + Do głównych czynników powodujących trudności w znalezieniu pracy zaliczono przede wszystkim: brak wolnych miejsc pracy spowodowanych nie rozwijaniem się lokalnego rynku, zbyt małe doświadczenie przyszłych pracowników, wygórowane



wymagania pracodawców, za małą liczbę lokalnych przedsiębiorców, niski poziom wykształcenia, zbyt małą ilość staży. Natomiast by pomóc osobom bezrobotnym polityka szkół, urzędów oraz PUP-u powinna dożyć do stworzenia większej ilości szkół profilowanych, przyciągnąć nowych inwestorów, wspierać kształcenie w zawodach rzemieślniczych, budowlanych, organizować staże oraz wspierać finansowo nowo powstałe firmy.

Analiza dostępnych danych

- ✚ O ile jest prawdopodobne, że wszelkie działania aktywizacyjne w krótkim okresie mogą zwiększyć liczbę bezrobotnych, (choć skala zjawiska mierzona stopą nie musi rosnać), o tyle w długim okresie należy spodziewać się dostosowania popytu na pracę do wzrostu podaży. W długim okresie, jak pokazują badania empiryczne, wzrost aktywności zawodowej wiąże się ze wzrostem zatrudnienia.¹
- ✚ Ponadto, w perspektywie najbliższych 10 lat konieczne jest podjęcie działań wspierających przedsiębiorczość i innowacyjność. Droga aktywna polegać ma na, obok realizacji zadań niezbędnych, dotyczących kapitału ludzkiego i aktywizacji biernej siły roboczej, stworzeniu podstaw dla rozwoju endogenicznego. Głównego środka do celu należy tutaj upatrywać w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (które, jak wskazuje praktyka, mogą na obszarach peryferyjnych w odpowiednich warunkach stanowić dobry i wydajny kanał absorpcji nowoczesnych technologii, nowinek organizacyjnych i metod zarządzania).²
- ✚ Przewiduje się, że lata 2009-2020 będą (poza okresem spowolnienia związanego z globalnym kryzysem finansowym) okresem stałego i systematycznego wzrostu gospodarczego, co oznacza zarówno wzrost produktu krajowego brutto, jak i jego poszczególnych komponentów, tj. konsumpcji prywatnej, inwestycji i konsumpcji publicznej. W 2020 r. PKB na głowę mieszkańca Warmii i Mazur wynosić ma 35.1 tys. zł (w cenach z 2007 r.) wobec ok. 23 tys. zł w 2007 r.³
- ✚ W podobnym tempie wzrośnie w scenariuszu bazowym wielkość konsumpcji i inwestycji w przeliczeniu na jednego mieszkańca. Tym niemniej, relatywny poziom zamożności mieszkańca regionu nie zmieni się i w dalszym ciągu wynosić będzie ok. 75 proc. krajowego. Oznacza to równocześnie, że rola (tzn. udział PKB regionu w całkowitym PKB Polski) województwa warmińsko-mazurskiego w gospodarce kraju pozostanie niezmienną.
- ✚ Przewiduje się, po pierwsze, związany ze spowolnieniem gospodarczym lat 2009-2010 wzrost stopy bezrobocia o ok. 2-3 p. proc., po którym nastąpi systematyczny spadek. W 2020 r., jak się przewiduje, zjawisko bezrobocia w województwie powróci do stanu sprzed globalnego kryzysu finansowego. Równocześnie, należy spodziewać się lustrzanych zmian wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej.⁴

¹ „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju?”

² „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju?”

³ „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju?”

⁴ „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju?”





- ✚ W latach 2009-2020 Produkt Krajowy Brutto woj. warmińsko-mazurskiego wzrośnie w stosunku do scenariusza bazowego średnio o 0.5 proc. rocznie. Równocześnie, wzrost ten nie będzie równomierny w ramach poszczególnych sektorów.⁵
- ✚ Najpoważniejszym zagrożeniem dla województwa jest stagnacja, tzn. wzrost gospodarczy na poziomie uniemożliwiającym zmniejszenie dystansu rozwojowego do najlepiej rozwiniętych regionów kraju. Z drugiej strony, województwo posiada szereg niezaprzeczalnych potencjałów rozwojowych.
- ✚ Po pierwsze, dysponuje rezerwami pracy i przedsiębiorczości, po które można i należy sięgnąć. Po drugie, woj. warmińsko-mazurskie jest, za sprawą swojego położenia geograficznego, wysokiej klasy środowiska przyrodniczego i walorów krajobrazowych, miejscem atrakcyjnym zarówno dla lokowania inwestycji i rozwijania gałęzi gospodarki przyjaznych dla środowiska (jak np. usługi). Te same zalety sprawiają również, że województwo warmińsko-mazurskie jest atrakcyjnym miejscem do zamieszkania.⁶
- ✚ Kluczowe dla wzrostu wskaźnika zatrudnienia będą działania zwiększające popyt na pracę: wspieranie zakładania nowych przedsiębiorstw i rozwoju istniejących (w tym zakresie znaczącą rolę odgrywają m.in. inicjatywy finansowane ze środków UE) i przyciągania nowych inwestorów, w szczególności kapitału zagranicznego.⁷
- ✚ Konieczne jest zintensyfikowanie działań zmierzających do poprawy wizerunku i klimatu inwestycyjnego w regionie oraz bezpośrednia promocja gospodarcza województwa, jak i pogłębiona współpraca samorządów lokalnych z przedsiębiorcami w kontekście lokalizacji potencjalnych inwestycji.⁸

⁵ „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju?”

⁶ „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju?”

⁷ „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju?”

⁸ „Warmia i Mazury 2020.Jaka droga rozwoju?”





BADANIE ILOŚCIOWE Z PRZEDSIĘBIORCAMI

W okresie od września do listopada 2011 roku zostało zrealizowane na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu badanie pod nazwą „Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności przyszłości”, będące elementem projektu „Wyższe kompetencje – skuteczniejsze działanie”. W ramach projektu badawczego przeprowadzono badanie ilościowe wśród instytucji prowadzących działalność gospodarczą na terenie Elbląga.

Celem badania było ustalenie w oparciu o wywiady z pracodawcami działającymi na terenie miasta kierunków rozwojowych i planów inwestycyjnych przedsiębiorstw. Przeprowadzone analizy pozwoliły przede wszystkim na określenie:

- Istniejących planów pozyskania nowych pracowników ze wskazaniem poszukiwanych kwalifikacji i umiejętności,
- Zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i kompetencje potencjalnych pracowników,
- Pożądanych przez pracodawców zmian w strukturze lokalnego szkolnictwa i doskonalenia zawodowego, ze wskazaniem deficytowych typów i kierunków kształcenia,
- Skali prowadzonych oraz planowanych inwestycji przedsiębiorców w rozwój posiadanego kapitału ludzkiego.

Realizacja części ilościowej badania „Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności przyszłości” miała miejsce w dniach 21.09. – 07.10.2011. Przyjętą techniką badawczą był wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo CATI (ang. *Computer Assisted Telephone Interview*). Próba losowa została zbudowana na podstawie operatu instytucji publicznych oraz przedsiębiorstw – pracodawców działających na terenie Elbląga. Uzasadnieniem przyjętej techniki konstruowania próby badawczej jest maksymalizacja reprezentatywności wyników, pozwalająca na ekstrapolację zebranych danych na badaną populację. W trakcie badania zrealizowano N=607 kompletnych wywiadów, co przy poziomie ufności 0.95 pozwala na zapewnienie reprezentatywności z błędem statystycznym nie przekraczającym 4%.

Technika realizacji badania – wywiad kwestionariuszowy CATI – została wybrana jako optymalna ze względu na postawione cele badawcze; pozwala na zebranie najbardziej wiarygodnych, trafnych i rzetelnych danych poprzez pełną standaryzację narzędzia badawczego oraz kontrolowane warunki przeprowadzania wywiadu.

Narzędzie badawcze wykorzystane w trakcie realizacji – standaryzowany kwestionariusz wywiadu – składał się z 28 pytań merytorycznych oraz 6 dotyczących charakterystyki badanego podmiotu. Wśród pytań merytorycznych zdecydowaną większość stanowiły pytania zamknięte z predefiniowaną kafeletką odpowiedzi; zastosowano także pytania otwarte, pozwalające na zebranie danych niekategoryzowanych.

Kwestionariusz skonstruowany był w oparciu o bloki logiczne:

- Ocena sytuacji ogólnej firmy i perspektyw inwestycyjnych,
- Charakterystyka zapotrzebowania firmy na pracowników oraz struktura zatrudnienia,
- Charakterystyka pożądanych cech pracowników,
- Ocena zapotrzebowania na kursy i szkolenia zawodowe,
- Ocena zapotrzebowania na różne rodzaje szkół w regionie,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

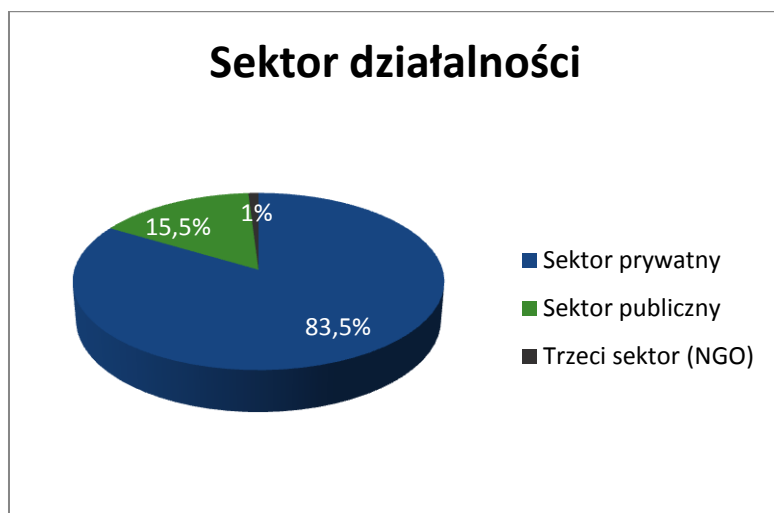


- Przewidywania co do wpływu ogólnej sytuacji gospodarczej na rynek pracy w regionie,
- Charakterystyka strukturalna przedsiębiorstw.

Na etapie projektowania badania ilościowego przyjęto tezę o istnieniu dominujących korelat w zakresie współzależności pomiędzy rozkładem odpowiedzi respondentów a istotnymi zmiennymi niezależnymi charakteryzującymi reprezentowane przez nich podmioty, jak wielkość zatrudnienia, sektor działalności, rodzaj prowadzonej działalności oraz główna sekcja działalności według kryteriów Polskiej Klasyfikacji Działalności. Podczas analizy uzyskanych danych wykryto jednak małą istotność statystyczną korelat dotyczących sekcji PKD ze względu na duże zróżnicowanie liczebności przedsiębiorstw w kolejnych sekcjach; raport badawczy przedstawia zatem zróżnicowanie wypowiedzi badanych wyłącznie dla korelat istotnych statystycznie.

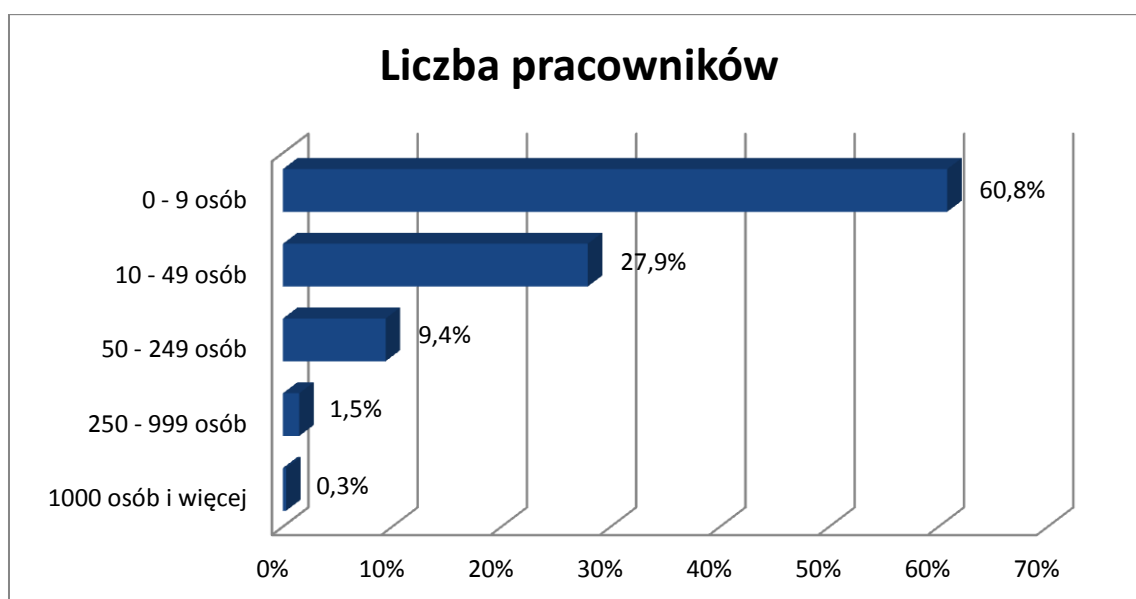
CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

W zrealizowanym badaniu udział wzięło 607 przedsiębiorstw oraz instytucji zatrudniających pracowników w mieście Elbląg.



Rysunek 1. Sektor działalności. N=607

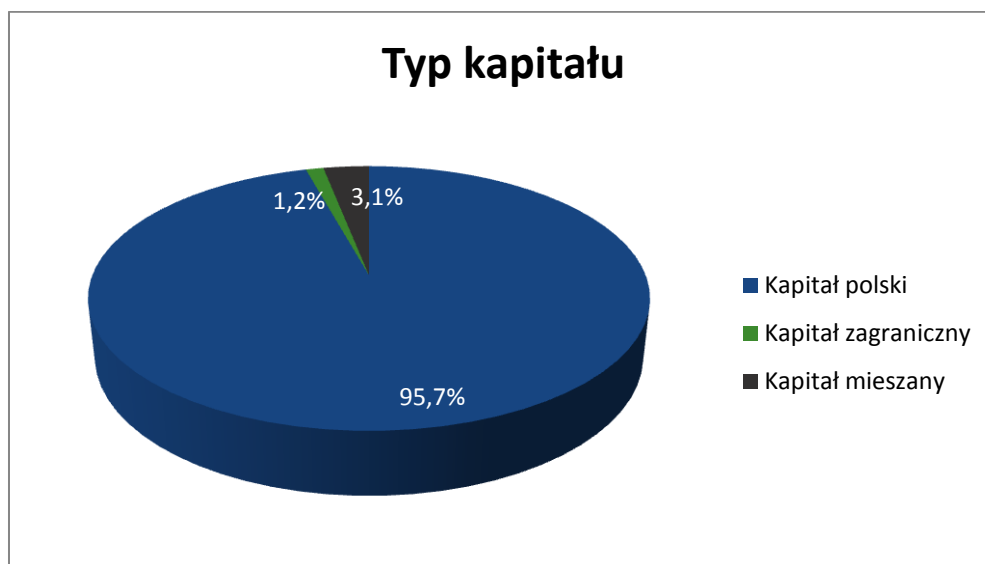
Zdecydowana większość badanych podmiotów to przedsiębiorstwa sektora prywatnego – stanowiły one blisko 84% próby badawczej. Znacznie mniej licznie reprezentowane były podmioty publiczne (niespełna 16% badanych). Co setny pracodawca w mieście identyfikował się z działalnością w tzw. trzecim sektorze – organizacjach pozarządowych.



Rysunek 2. Liczba pracowników. N=607



Blisko dwie trzecie (61%) badanych instytucji to małe firmy, zatrudniające mniej niż 10 osób. Małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od dziesięciu do czterdziestu dziewięciu pracowników, stanowiły łącznie niespełna 28% wszystkich badanych; co dziesiąta instytucja deklarowała natomiast zatrudnienie w przedziale 50 – 249 osób. Najmniej liczne są natomiast w Elblągu – podobnie jak w innych częściach kraju – korporacje zatrudniające co najmniej tysiąc pracowników.

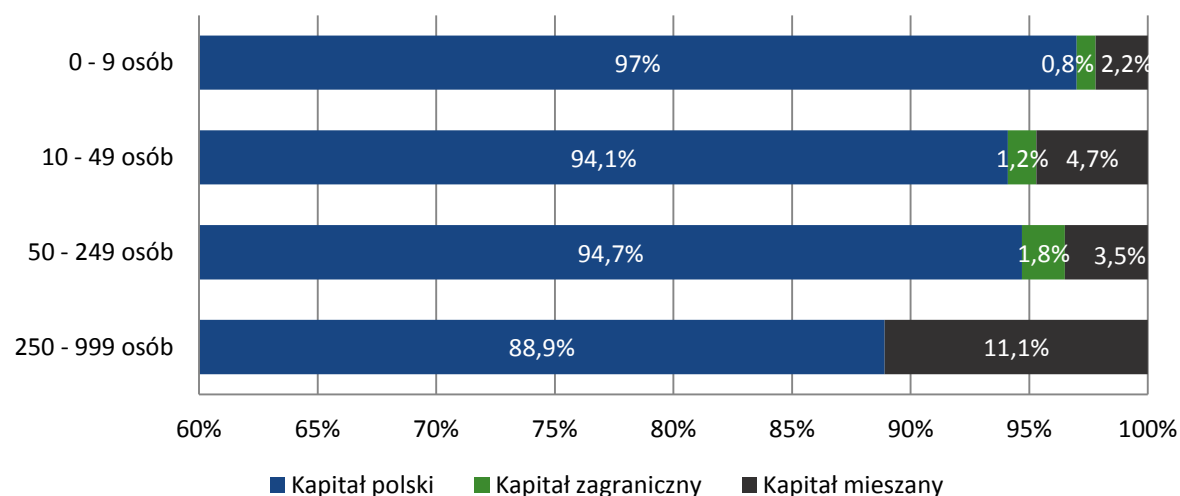


Rysunek 3. Typ kapitału. N=607

Niemal wszystkie działające w Elblągu przedsiębiorstwa (96%) bazują na kapitale polskim. Kapitał głównie zagraniczny ma zaledwie co setna badana organizacja, natomiast mieszany – jedna na trzydzieści.

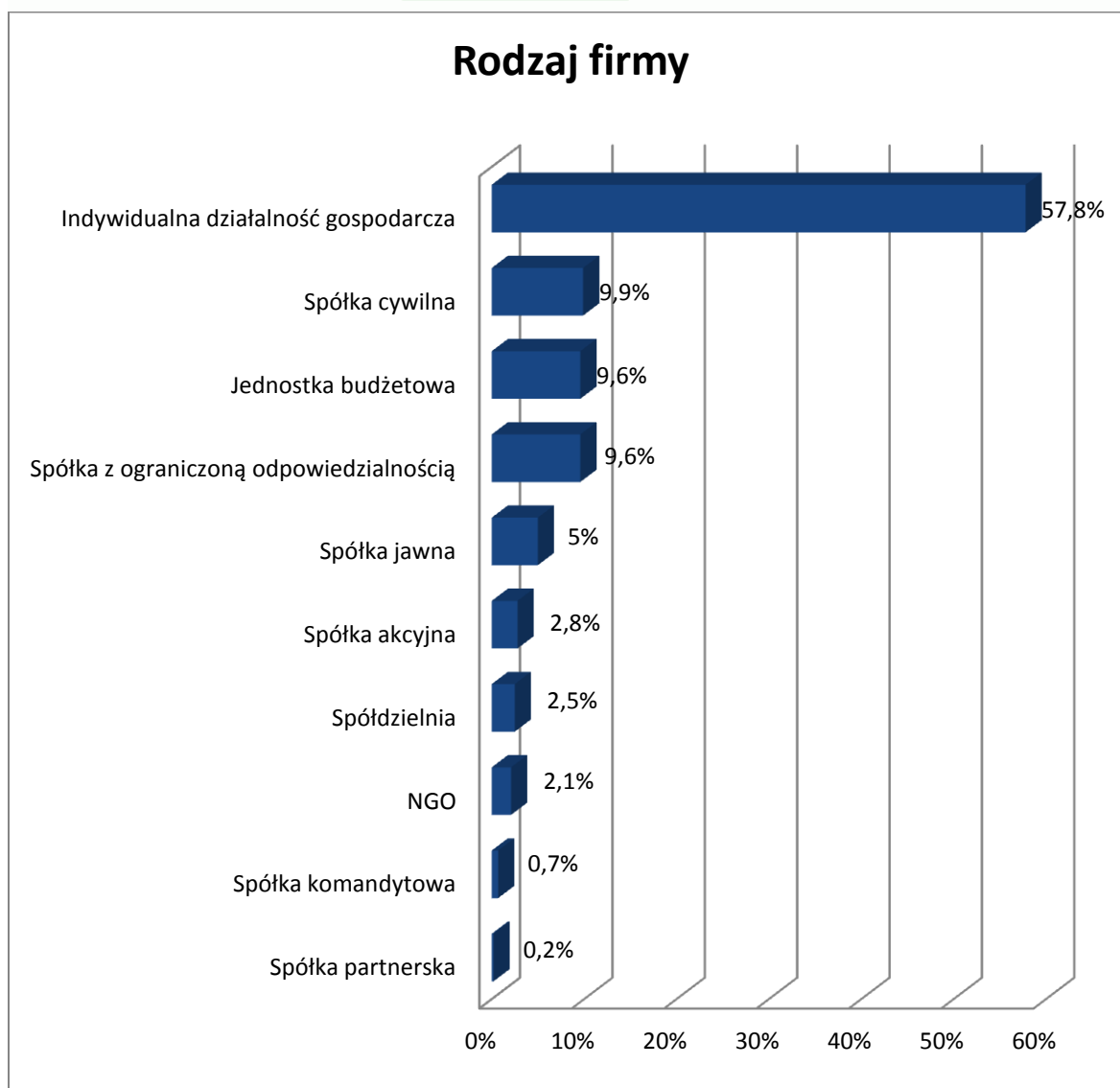


Zatrudnienie a typ kapitału



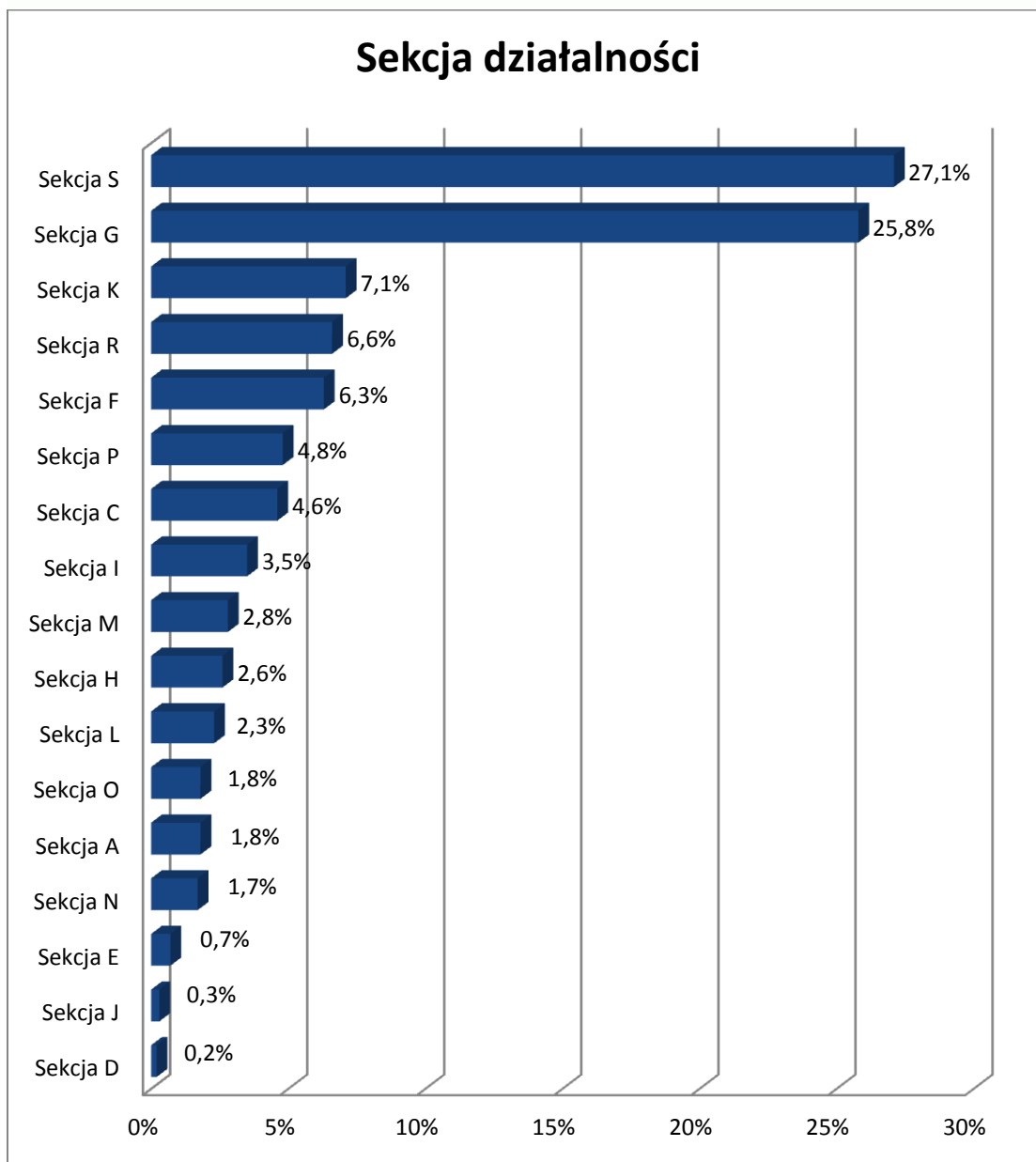
Rysunek 4. Liczba pracowników a typ kapitału. N=607

Wraz ze wzrostem liczby pracowników przedsiębiorstwa, zwiększa się również częstość firm, w których dominuje kapitał zagraniczny lub mieszany. W najmniejszych przedsiębiorstwach kapitał polski dominuje w 97% przypadków, natomiast w firmach, gdzie zatrudnienie jest większe niż 250 pracowników – już o 8% rzadziej.



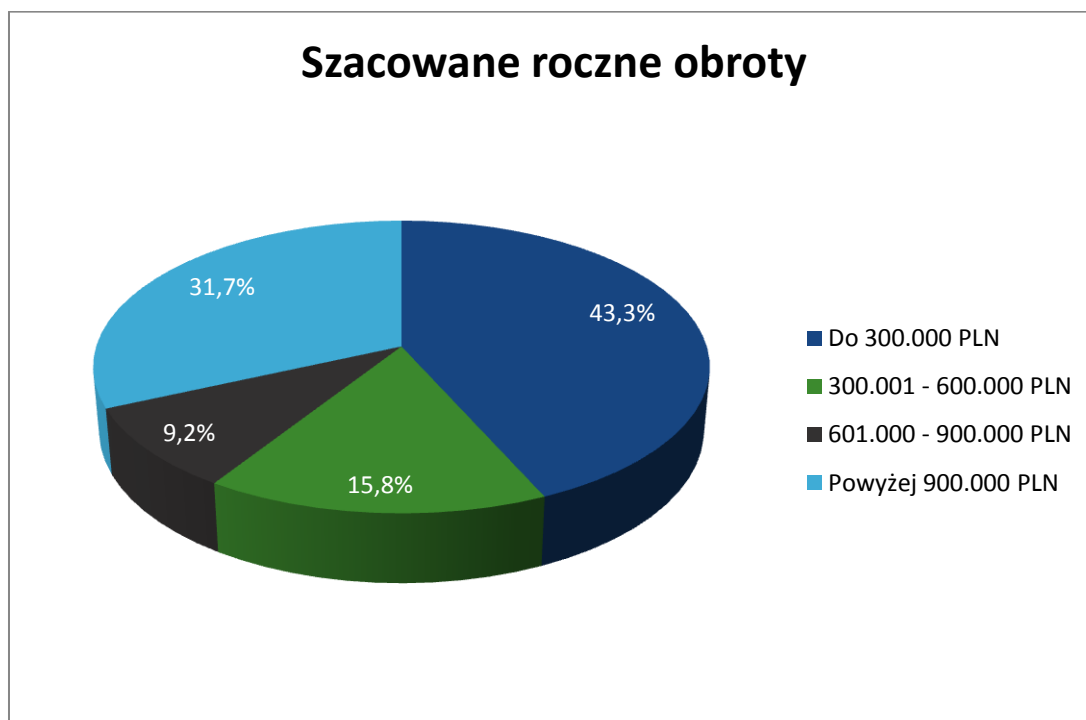
Rysunek 5. Rodzaj firmy. N=607

Ponad połowa badanych instytucji (58%) to indywidualne działalności gospodarcze. Co dziesiąta jednostka działa jako spółka cywilna; taka sama liczba badanych to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz jednostki budżetowe. Jedna na dwadzieścia badanych instytucji to spółka jawna, a co trzydziesta – spółka akcyjna. Najmniej licznie reprezentowane były natomiast spółki komandytowe i partnerskie, łącznie stanowiące nieco ponad jedną setną próby badawczej.



Rysunek 6. Główna sekcja działalności. N=607

Zdecydowana większość elbląskich przedsiębiorców (ponad 27%) deklaruje, że głównym obszarem ich działalności jest sekcja S Polskiej Klasyfikacji Działalności, stosowanej przez Główny Urząd Statystyczny – *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; pozostała działalność usługowa*. Co czwarta badana instytucja jako najważniejszy obszar swojej działalności wskazuje natomiast sekcję G – *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle*. Pozostałe branże działalności gospodarczej cieszą się w Elblągu znacznie mniejszą popularnością. Rzadziej niż raz na sto przypadków wymieniane były: sekcja E (*Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją*), sekcja J (*Informacja i komunikacja*) oraz – najrzadziej – sekcja D (*Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych*).



Rysunek 7. Roczne obroty firmy. N=446

Szacowane roczne obroty przedsiębiorstw pozostają w zgodzie z innymi cechami charakteryzującymi próbę badawczą – niewielkie firmy mają zazwyczaj obrót niższy niż 300.000 złotych rocznie (43% badanych). Co trzeci przedsiębiorca, który zgodził się na podanie swojego zeszłorocznego obrotu deklaruje jednak, że było to więcej niż 900.000 złotych. Co czwarta firma natomiast ma obroty w zakresach „średnich” – pomiędzy trzysta a dziewięćset tysięcy złotych.

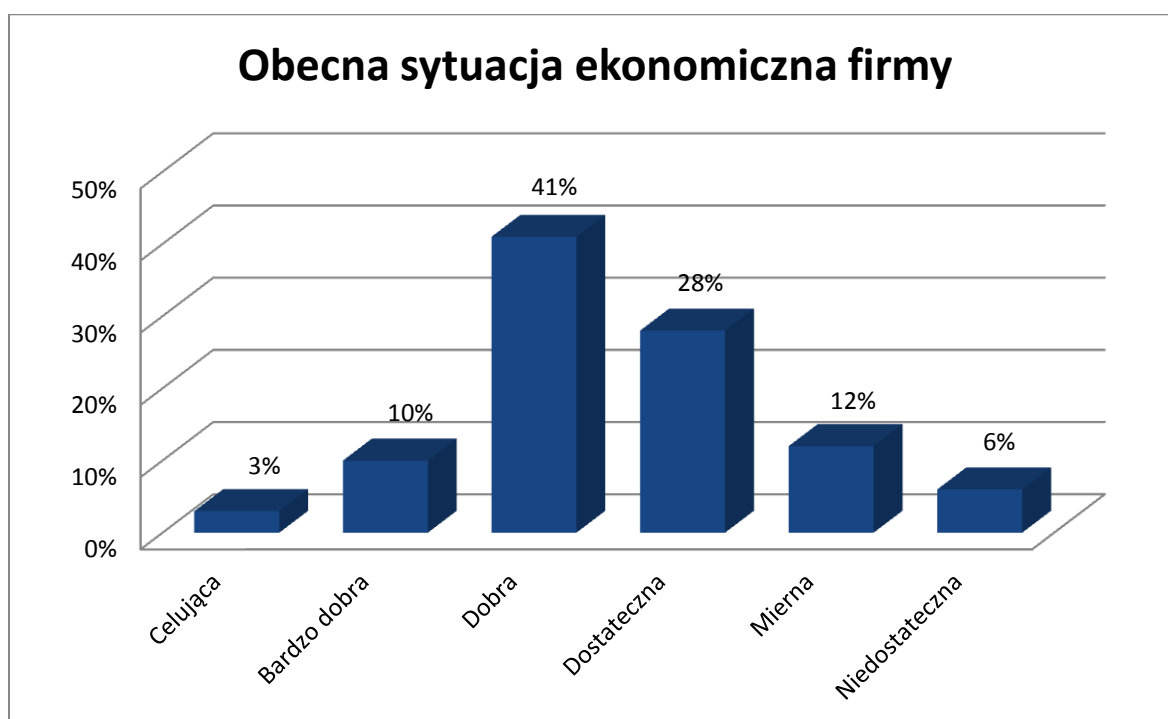


Tabela 3. Roczny obrót przedsiębiorstwa - kwoty większe niż 900.000zł

910 000 zł	4	7 000 000 zł	4
950 000 zł	1	8 000 000 zł	2
1 000 000 zł	19	9 000 000 zł	1
1 100 000 zł	2	10 000 000 zł	8
1 200 000 zł	5	11 000 000 zł	1
1 400 000 zł	2	12 000 000 zł	3
1 500 000 zł	6	15 000 000 zł	2
2 000 000 zł	13	20 000 000 zł	4
2 500 000 zł	3	25 000 000 zł	4
2 800 000 zł	1	30 000 000 zł	1
3 000 000 zł	5	50 000 000 zł	1
3 500 000 zł	3	100 000 000 zł	1
3 600 000 zł	1	120 000 000 zł	1
4 000 000 zł	8	160 000 000 zł	1
5 000 000 zł	9	500 000 000 zł	1
		1 000 000 000 zł	
6 000 000 zł	5		1

SYTUACJA EKONOMICZNA ELBLĄSKICH PRZEDSIĘBIORSTW

W pierwszej części wywiadu przedstawiciele elbląskich przedsiębiorstw proszeni byli o ocenę sytuacji ekonomicznej swojej firmy, zarówno w chwili obecnej, jak i ogólniej – na przestrzeni ostatnich dwóch lat. Skonfrontowanie tych opinii wraz z uwzględnieniem czynników wpływających na ocenę własnej sytuacji przez badanych (odniesienie do gospodarki lokalnej, krajowej, globalnej) pozwala na oszacowanie kondycji finansowej elbląskich pracodawców. Jednocześnie umożliwia określenie wpływu pierwszej fali globalnego kryzysu gospodarczego na nastroje przedsiębiorców, co w świetle ostrzeżeń ekonomistów związanych z nasileniem załamania światowej gospodarki może być również podstawą do szacowanych zmian rynku w mieście w najbliższych latach.

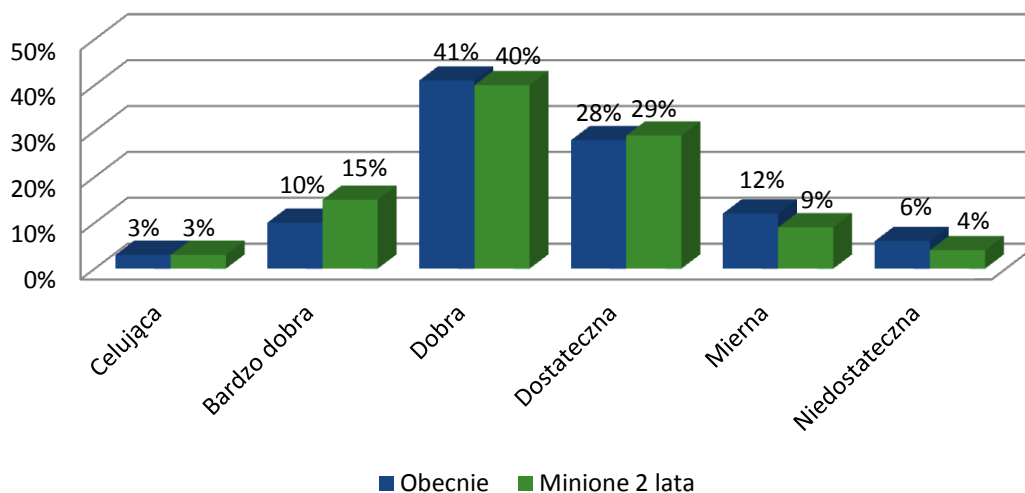


Rysunek 8. Obecna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa. N=607

Rozkład odpowiedzi na pytanie o obecną sytuację ekonomiczną firmy jest zbliżony do typowego w całym kraju – najczęściej badani wybierali wartości środkowe, oceniając ją jako dobrą (41% respondentów) lub dostateczną (28% badanych). Rzeczywista sytuacja ekonomiczna firm w Elblągu jest nieco lepsza niż przeciętna; uwagę zwraca fakt, iż odpowiedzi pozytywnych (oceny celująca, bardzo dobra, dobra) udzieliła ponad połowa wszystkich respondentów (54%).



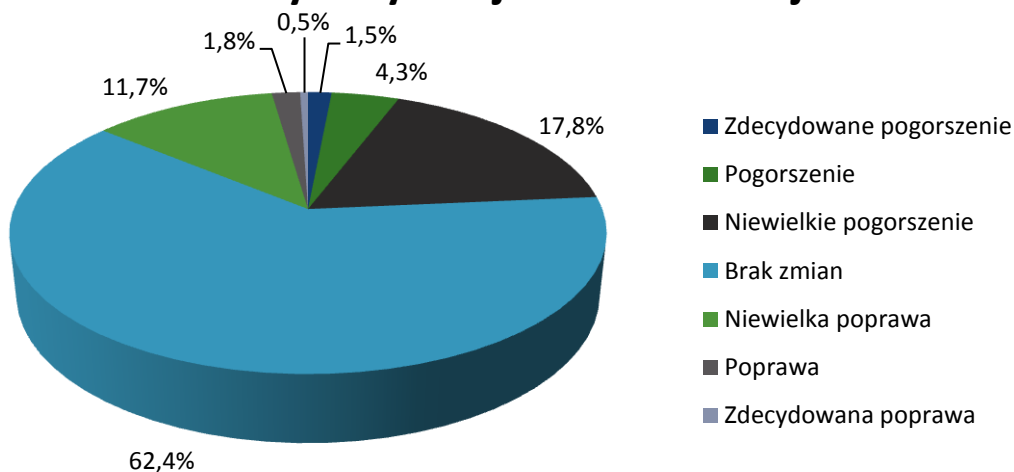
Sytuacja ekonomiczna firmy



Rysunek 9. Sytuacja ekonomiczna obecnie i w ostatnich dwóch latach. N=604

Porównanie obecnej sytuacji elbląskich przedsiębiorstw z ogólną oceną ich kondycji finansowej w ostatnich dwóch latach wskazuje, że niewiele firm w mieście odczuło dotychczas spowolnienie gospodarcze, a rynek jest dość stabilny. Zwraca uwagę istotny spadek liczebności instytucji, które oceniły swoje finanse jako bardzo dobre – jeden na dwudziestu przedsiębiorców przyznaje, że jego sytuacja ekonomiczna w ostatnich dwóch latach pogorszyła się. Biorąc pod uwagę stabilność rozkładu dla odpowiedzi środkowych (różnica jednego punktu procentowego) przypuszczać zatem można, że w przedsiębiorstwach, gdzie sytuacja finansowa w ostatnich latach była bardzo dobra, pogorszenie jest silnie odczuwalne i obecnie przedsiębiorcy charakteryzują kondycję firm jako mierną lub niedostateczną.

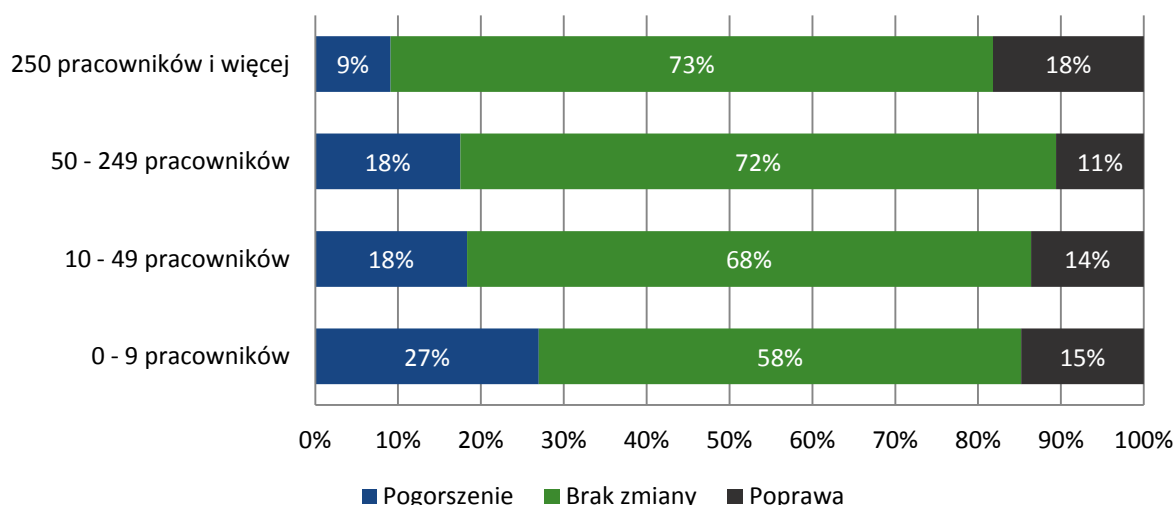
Zmiany w sytuacji ekonomicznej



Rysunek 10. Zmiany sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw w ostatnich 2 latach. N=604

Dalsza analiza uzyskanych danych potwierdza wstępną ocenę dotychczasowej stabilności gospodarki w Elblągu z niewielką tendencją spadkową. Wskaźnik różnicy pomiędzy obecną sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa a jej oceną w ostatnich dwóch latach przyjął wartości $<-3;3>$ z symetrycznym rozkładem; dużą dynamikę zmiany wskazywałyby wartości dążące do -5 lub $+5$. Blisko dwie trzecie elbląskich przedsiębiorców (62%) ocenę swojej obecnej sytuacji ekonomicznej przedstawia tak samo, jak w ostatnich dwóch latach. Niewielkie pogorszenie odczuło 18% badanych, zaś niewielkie polepszenie – o 6% mniej respondentów. Warto jednak podkreślić znaczne zróżnicowanie wartości skrajnych – trzykrotnie rzadziej badani deklarowali znaczną poprawę sytuacji ekonomicznej swojej instytucji, niż zdecydowane jej pogorszenie.

Zmiany w sytuacji ekonomicznej



Rysunek 11. Zmiany w sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa a liczba pracowników. N=604

Skutkiem kryzysu ekonomicznego najskuteczniej opierają się duże przedsiębiorstwa i korporacje (z powodu niewielkiej liczebności tych ostatnich w próbie badawczej zagregowane zostały w jeden zbiór przedsiębiorstw zatrudniających 250 lub więcej pracowników); w tej grupie badanych instytucji aż 73% nie odczuło zmiany swojej sytuacji ekonomicznej w ostatnich dwóch latach, a ewentualne pogorszenie lub poprawa kondycji finansowej były umiarkowane.

O ile poprawa sytuacji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw nie wykazała współzależności z wielkością zatrudnienia w firmie, tyle jej pogorszenie – zdecydowanie tak. W największych badanych instytucjach zaledwie 9% respondentów przyznało, że sytuacja ekonomiczna firmy jest gorsza, niż w ostatnich dwóch latach; w przypadku najmniejszych przedsiębiorstw zdarzało się to trzykrotnie częściej. Należy również podkreślić, że zdecydowane pogorszenie sytuacji ekonomicznej dotknęło wyłącznie przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż pięćdziesięciu pracowników.

PLANY INWESTYCYJNE PRZEDSIĘBIORCÓW

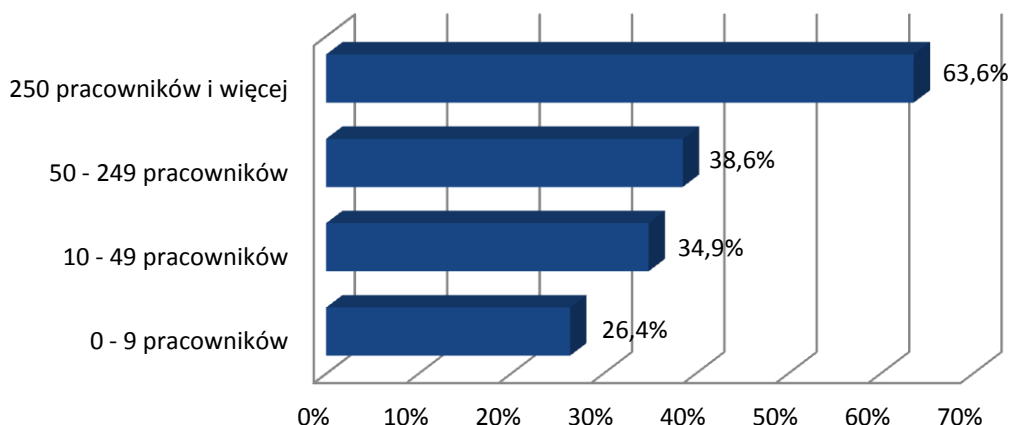
Stabilna sytuacja ekonomiczna sprzyja najczęściej planom rozwoju przedsiębiorstwa, odzwierciedlającym się w inwestycjach. Z drugiej strony spowolnienie gospodarcze, które zdaniem ekspertów ma się w najbliższych miesiącach nasilać, może prowokować wśród przedsiębiorców utrzymanie postaw zachowawczych.



Rysunek 12. Posiadanie planów inwestycyjnych na najbliższy rok. N=607

Jedna trzecia przedsiębiorców prowadzących działalność na terenie Elbląga (31%) w trakcie badania miała już określone plany inwestycji na kolejnych dwanaście miesięcy. Liczba ta wskazuje na mniejszy optymizm respondentów w mieście, niż wśród innych firm na terenie powiatu, gdzie plany inwestycyjne posiada 36% przedsiębiorstw. Inwestycje w najbliższym roku częściej przy tym planują przedsiębiorstwa i instytucje sektora publicznego (ponad 35% wskazań), niż prywatnego (29%), co potwierdza tezę o zahamowaniu inwestycji przez prywatnych przedsiębiorców, obawiających się konsekwencji kryzysu ekonomicznego i koncentrujących działania głównie na zachowaniu pozycji rynkowej.

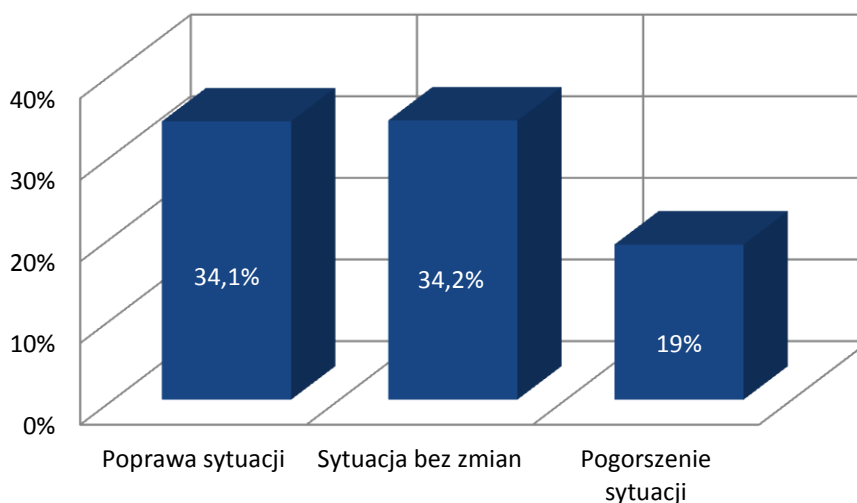
Plany inwestycyjne na najbliższy rok



Rysunek 13. Posiadanie planów inwestycyjnych a wielkość zatrudnienia. N=607

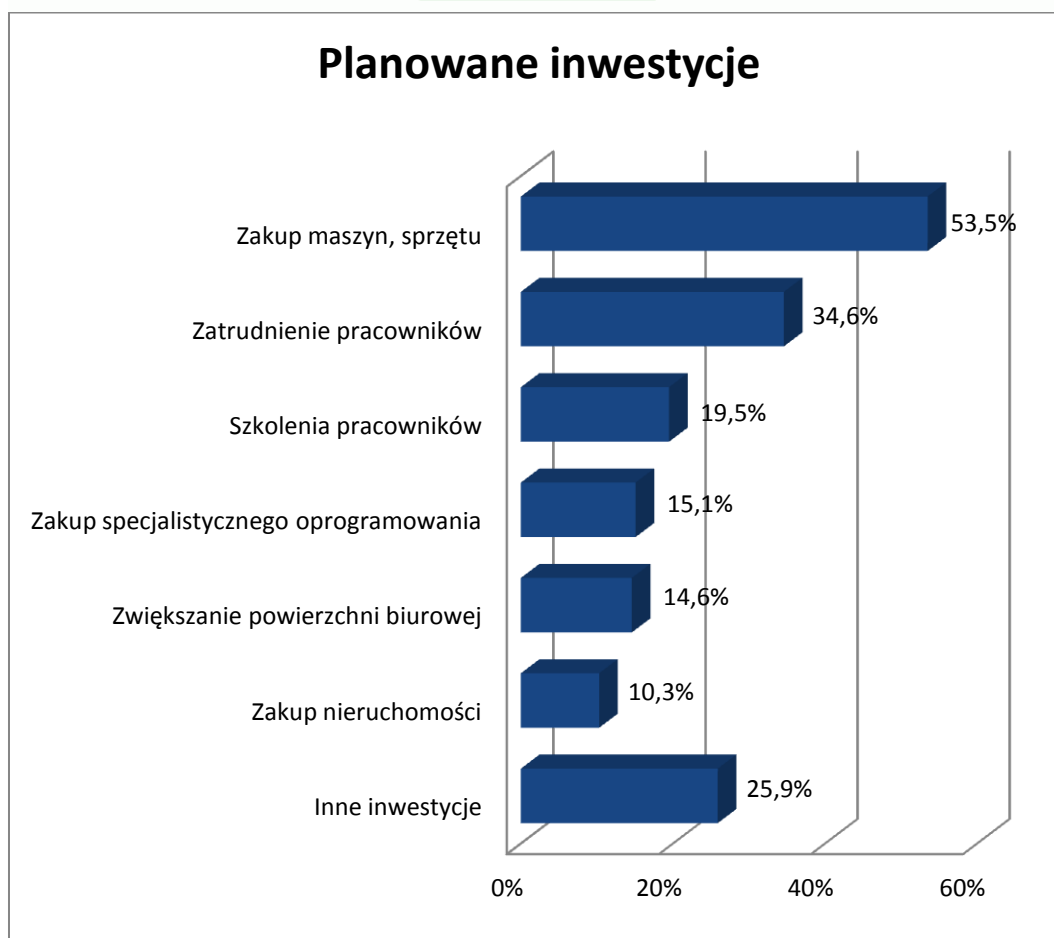
Podobnie jak w przypadku sytuacji ekonomicznej, również na plany inwestycyjne przedsiębiorstw wpływa w dużym stopniu ich wielkość, wyrażana przez liczbę zatrudnionych pracowników. Inwestycje w najbliższych miesiącach planuje co czwarte spośród najmniejszych przedsiębiorstw; w największych firmach odsetek ten jest o niemal 40% wyższy.

Plany inwestycyjne na najbliższy rok



Rysunek 14. Posiadanie planów inwestycyjnych a zmiana sytuacji ekonomicznej firmy. N=604

Plany inwestycyjne przedsiębiorstw powiązane są dość silnie ze zmianami sytuacji ekonomicznej w ostatnich dwóch latach – w firmach, które odczuły pogorszenie finansów, inwestycje planowane są niemal dwukrotnie rzadziej niż w pozostałych.



Rysunek 15. Planowane inwestycje. N=185

Wśród przedsiębiorstw, które w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy planują nakłady finansowe na rozwój firmy, zdecydowana większość (54%) zamierza przeznaczyć je na zakup potrzebnych maszyn lub sprzętu (w kategorii tej ujęto również rozbudowę floty firm transportowych). Co trzeci badany przedsiębiorca deklaruował również plany inwestycyjne w zakresie personalnym przez zwiększenie liczby pracowników. Jedna piąta respondentów planuje również inwestycje w dotychczasowy zespół pracowników przez dodatkowe kursy i szkolenia.

Wśród innych niż ujęte w kafeterii odpowiedzi znalazły się przede wszystkim kwestie związane z nieruchomościami – rozbudowa posiadanych, budowa nowych oraz remonty.



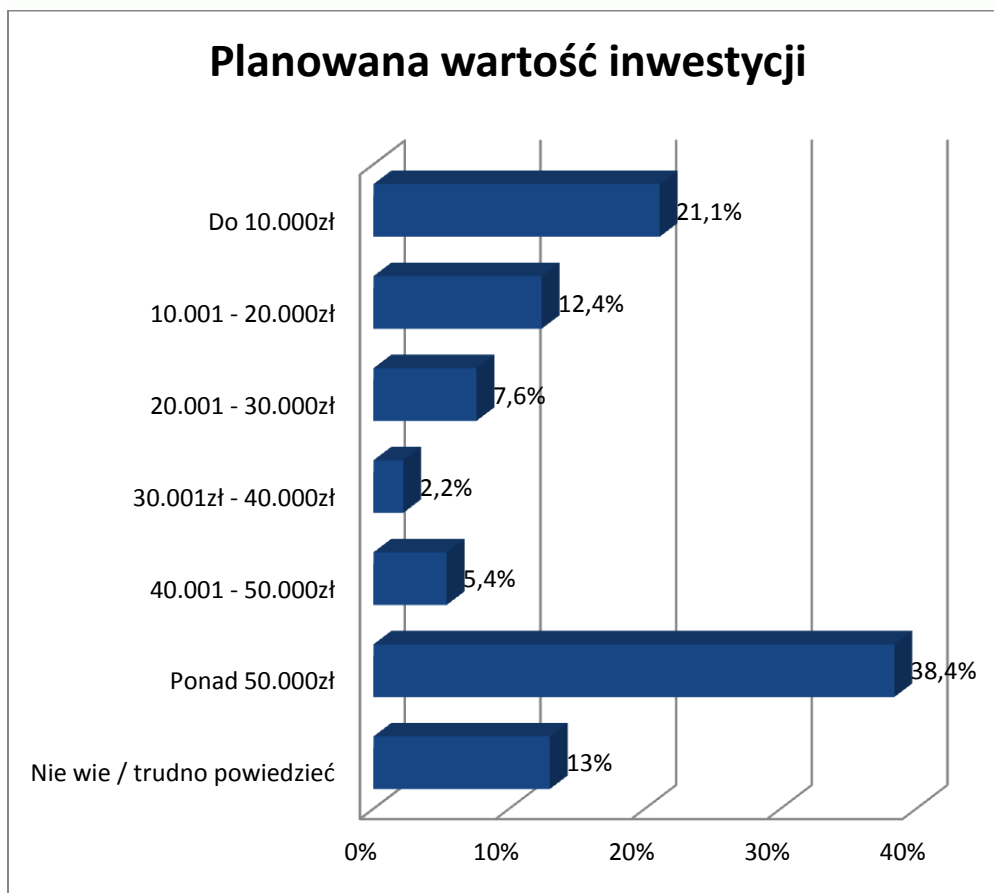
Tabela 4. Planowane inwestycje - inne

remonty	22
budowanie nieruchomości, rozbudowa	11
modernizacja	8
otwarcie nowej filii, oddziału, punktu, zakładu	6
rozszerzenie oferty	4
rozbudowa sieci informatycznej	2
rozwój infrastruktury mieszkaniowej	2

Plany inwestycyjne w zakresie zatrudnienia są duże – średnio przedsiębiorstwa, które zamierzają powiększyć zespół pracowników, planują przyjęcie około ośmiu osób.

Tabela 5. Inwestycje w obszarze zatrudnienia - liczba pracowników

1 pracownik	19
2 pracowników	15
3 pracowników	9
4 pracowników	3
5 pracowników	4
6 pracowników	1
8 pracowników	2
10 pracowników	3
20 pracowników	2
50 pracowników	1



Rysunek 16. Szacunkowa wartość planowanych inwestycji. N=185

Największa część badanych, którzy posiadają już określone plany inwestycyjne, zamierza na rozwój przedsiębiorstwa przeznaczyć ponad 50.000 złotych – wskazanie takie wybrało ponad 38% respondentów w tej grupie. Popularne są również małe inwestycje, pochłaniające kwoty nie przekraczające 10.000 złotych – takie plany ma co piąty przedsiębiorca. Często także badani nie byli jeszcze pewni, ile środków będą mogli przeznaczyć na rozwój swojej instytucji.



Tabela 6. Wartość planowanych inwestycji

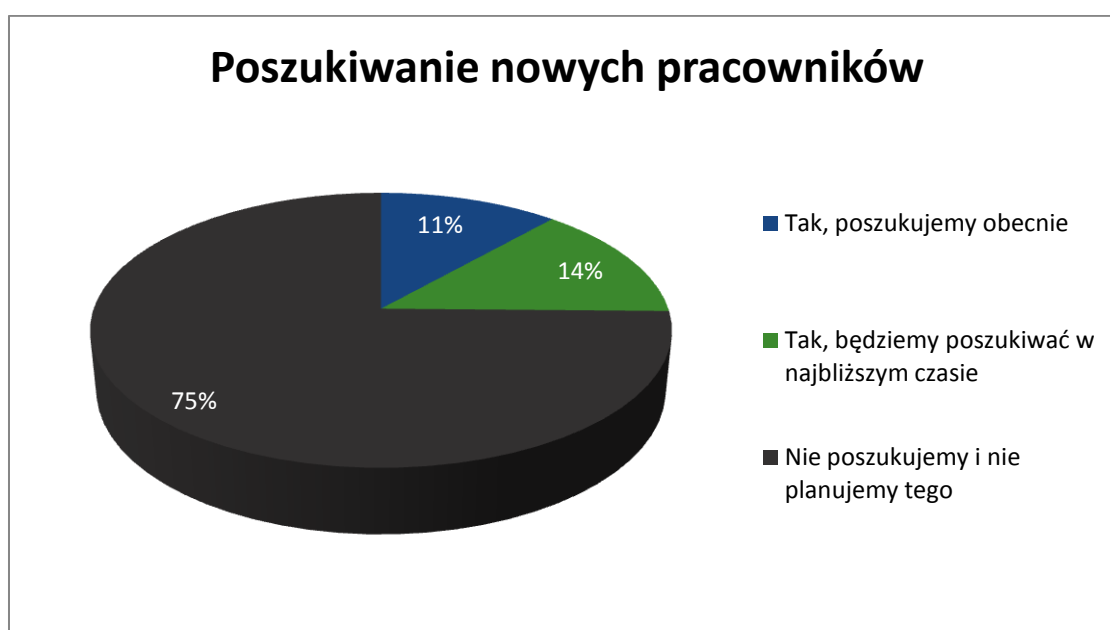
60 000 zł	3	500 000 zł	7
70 000 zł	1	800 000 zł	1
80 000 zł	4	1 000 000 zł	4
100 000 zł	13	1 500 000 zł	2
120 000 zł	1	1 600 000 zł	1
130 000 zł	1	2 000 000 zł	2
150 000 zł	1	3 000 000 zł	1
200 000 zł	6	3 300 000 zł	1
250 000 zł	2	5 000 000 zł	1
280 000 zł	1	8 000 000 zł	1
300 000 zł	5	Kilka milionów zł	1
350 000 zł	1	Ponad 1 000 000 zł	1
400 000 zł	3	Ponad 100 000 zł	1

Wśród przedsiębiorców, którzy w najbliższym roku zamierzali przeznaczyć więcej niż 50.000zł, najczęściej wymieniana wartość dwukrotnie wyższa – odpowiedź tę wskazało 13 respondentów. W 15 przypadkach szacowana wartość inwestycji w najbliższych dwunastu miesiącach to milion złotych lub więcej.

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW

Średnio co dziesiąta badana firma zadeklarowała, że wśród planowanych na najbliższy rok inwestycji uwzględnione zostało również zatrudnienie nowych pracowników. Najczęściej badani twierdzili, że szukać będą jednej, dwóch nowych osób, jednak wśród firm planujących zwiększenie zatrudnienia średnia liczba nowych etatów w najbliższym roku to osiem.

Jednocześnie pamiętać należy, że nie wszyscy pracodawcy traktują powiększanie zespołu jako inwestycję. Z tego powodu kolejna część wywiadu z elbląskimi przedsiębiorcami koncentrowała się na kwestiach związanych z polityką zatrudnienia w reprezentowanych przez nich instytucjach.



Rysunek 17. Poszukiwanie nowych pracowników. N=607

Trzy czwarte elbląskich firm i instytucji nie poszukuje aktualnie nowych pracowników i nie planuje tego w najbliższym czasie. 14% badanych przyznaje, że ich przedsiębiorstwo w najbliższym czasie będzie prowadzić nabór, a co dziesiąta elbląska firma jest aktualnie w trakcie procesu rekrutacji pracowników.

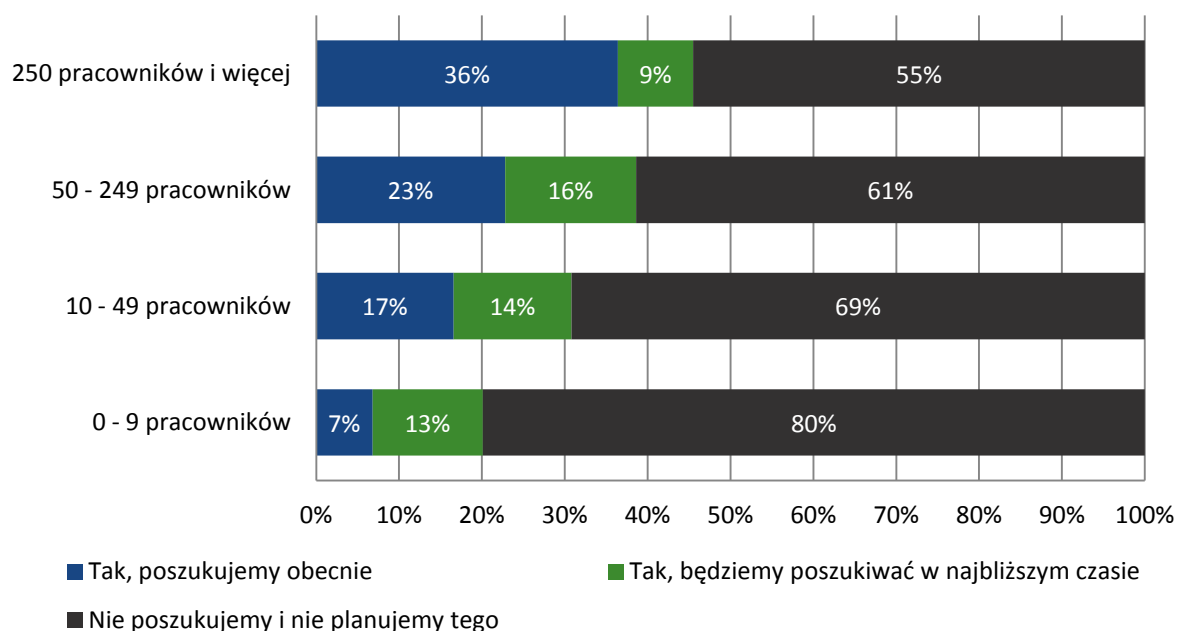


Tabela 7. Liczba poszukiwanych pracowników - etaty

POSZUKUJĄ OBECNIE		BĘDĄ POSZUKIWAĆ	
1 etat	25	1 etat	35
2 etaty	20	2 etaty	24
3 etaty	9	3 etaty	8
4 etaty	3	4 etaty	4
5 etatów	4	5 etatów	4
6 etatów	1	8 etatów	1
10 etatów	4	10 etatów	2
20 etatów	1	20 etatów	2
25 etatów	1	50 etatów	2
Suma	215	Suma	311

Wśród badanych firm, 68 poszukuje obecnie pracowników na łącznie 215 stanowisk – średnio na firmę prowadzącą obecnie rekrutację jest to zatem nieco ponad trzy stanowiska, jednak najczęściej poszukiwani są jeden lub dwaj pracownicy. Kolejne 82 badane przedsiębiorstwa planują rozpocząć nabór nowych pracowników w najbliższych miesiącach, łącznie udostępniając im 311 etatów – średnio 3,8 w każdej z firm. Zestawienie obecnego poziomu rekrutacji (3,2 stanowiska na rekrutującą firmę) z planowanym wskazuje, że poziom zatrudnienia w Elblągu w najbliższych miesiącach powinien miarowo wzrastać.

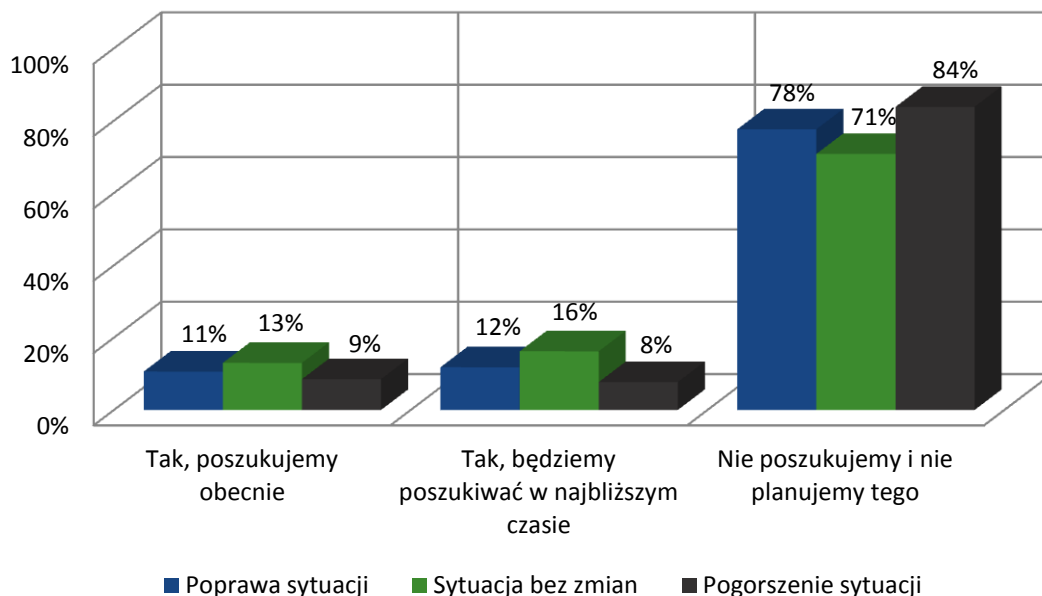
Poszukiwanie nowych pracowników



Rysunek 18. Plany zwiększenia zatrudnienia a liczba pracowników. N=607

Największe zapotrzebowanie na nowe kadry w Elblągu zgłaszają duże firmy, zatrudniające w tej chwili ponad 250 osób. Istnieje silny związek dodatni pomiędzy dotychczasową wielkością zatrudnienia a prowadzoną przez przedsiębiorstwa rekrutacją – najrzadziej pracowników poszukują małe przedsiębiorstwa (pięciokrotnie mniej deklaracji prowadzenia naboru, niż wśród dużych firm). Wynikać to może zarówno z dużej liczby jednoosobowych działalności gospodarczych, zawierających się w kategorii małych firm, jak i z dużej rotacji pracowników w największych przedsiębiorstwach, gdzie często nabór prowadzony jest stale.

Poszukiwanie nowych pracowników



Rysunek 19. Plany zwiększenia zatrudnienia a sytuacja ekonomiczna. N=607

Najrzadziej plany zwiększenia zatrudnienia w firmie deklarowali przedsiębiorcy, którzy w ostatnich latach natrafili na pogorszenie sytuacji ekonomicznej – 84% z nich nie szuka pracowników i nie zamierza tego robić w najbliższym czasie. Powiększaniu zespołu pracowników najbardziej natomiast służy stabilna sytuacja finansowa; wśród instytucji, w których nie zmieniła się ona przez ostatnie dwa lata, odsetek nie planujących w najbliższych miesiącach zmian kadrowych wyniósł 71%. Co trzecia elbląska firma o stabilnej sytuacji ekonomicznej prowadzi aktualnie nabór nowych pracowników (13%) lub planuje rozpoczęcie rekrutacji w najbliższym czasie (16%).



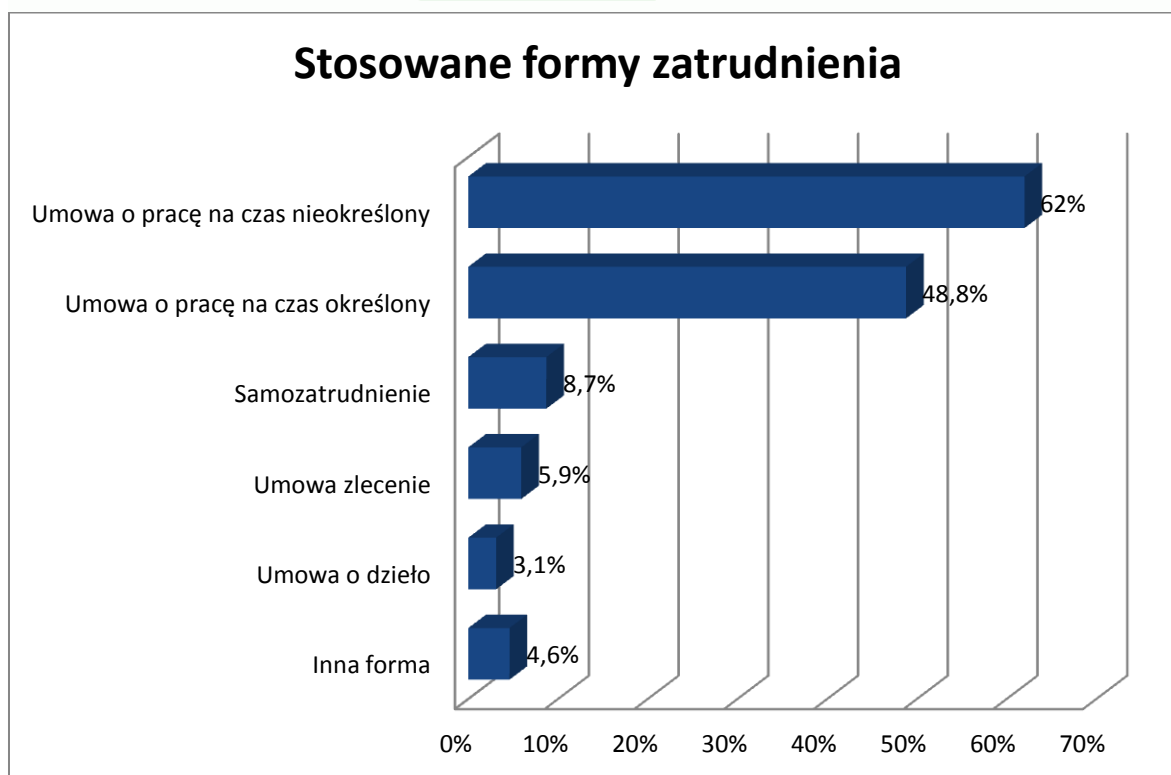
Tabela 8. Zapotrzebowanie na zawody w badanych przedsiębiorstwach

sprzedawca	17	inspektor nadzoru	1
pracownik fizyczny	13	inżynier automatyk	1
przedstawiciel handlowy	10	inżynier mechaniczny	1
kierowca	8	inżynier odlewnik	1
pracownik biurowy	8	inżynierowie	1
obsługa klienta	8	kierownicy	1
fryzjer	7	kierownicy działów	1
opiekun	6	konserwator	1
pracownik administracji	6	kosmetyczka	1
handlowiec	5	księgowa	1
kaletnik	4	laborant	1
kucharz	4	lekarz	1
mechanik samochodowy	4	lekarz stomatolog	1
lakiernik	3	maszyniarki	1
magazynier	3	mechanik samochodów ciężarowych	1
nauczyciel	3	monter	1
operator maszyn	3	monter aluminium	1
pielęgniarka	3	monter galanterii	1
pracownik ogólnobudowlany	3	monter kierowca	1
spawacz	3	monter mebli	1
szwacz	3	monter sanitarny	1
doradca klienta	2	murarz	1
elektromechanik	2	nadzór budowlany	1
geodeta	2	obsługa maszyny do obróbki drewna	1
inspektor	2	obsługa wtryskarek	1
kierownik budowy	2	operator obrabiarek CNC	1
kierownik robót z uprawnieniami	2	opiekun osoby niepełnosprawnej	1
krawiec	2	opiekun w domu pomocy społecznej	1
pracownik produkcji	2	pokojówka	1
repcjonista	2	policjant	1
szlifierz	2	pomoc kuchenna	1
kelner	2	pomocnik drukarza	1
informatyk	1	pracownicy produkcji	1
agent ubezpieczeniowy	1	pracownik gospodarczy	1
aplikant	1	programista	1
automatyk	1	przedstawiciel firmy	1
blacharz	1	psychodolży	1
cukiernik	1	serwisant sprzętu	1
dekarz	1	specjalista ds. ubezpieczeń	1



diabetolog	1	sprzątaczką	1
diagnosta laboratoryjny	1	stolarz	1
drukarz	1	szwacz	1
elektromonter	1	tapicer	1
elektronik	1	techniczne	1
fotograf	1	technik budownictwa	1
glazurnik	1	terapeuci	1
grafik	1	tynkarz	1
grafik komputerowy	1	wulkanizator	1
hydraulik	1	zarządzanie projektem	1
inspektor farmaceutyczny	1		

Zgodnie z informacją, że najwięcej badanych przedsiębiorstw jako główną działalność wskazuje działalność usługową (sekcja S PKD) lub handel (sekcja G), najczęściej wymienianymi zawodami, na które zapotrzebowanie – zdaniem respondentów – zwiększy się w najbliższych latach, byli sprzedawcy, przedstawiciele handlowi, handlowcy, doradcy klienta (34 wskazania). W Elblągu, podobnie jak w całej Polsce, istnieje również zapotrzebowanie na przedstawicieli zawodów technicznych oraz robotników – zarówno niewykwalifikowanych pracowników fizycznych, jak i pracowników produkcji o doświadczeniu i specjalistycznych kompetencjach.

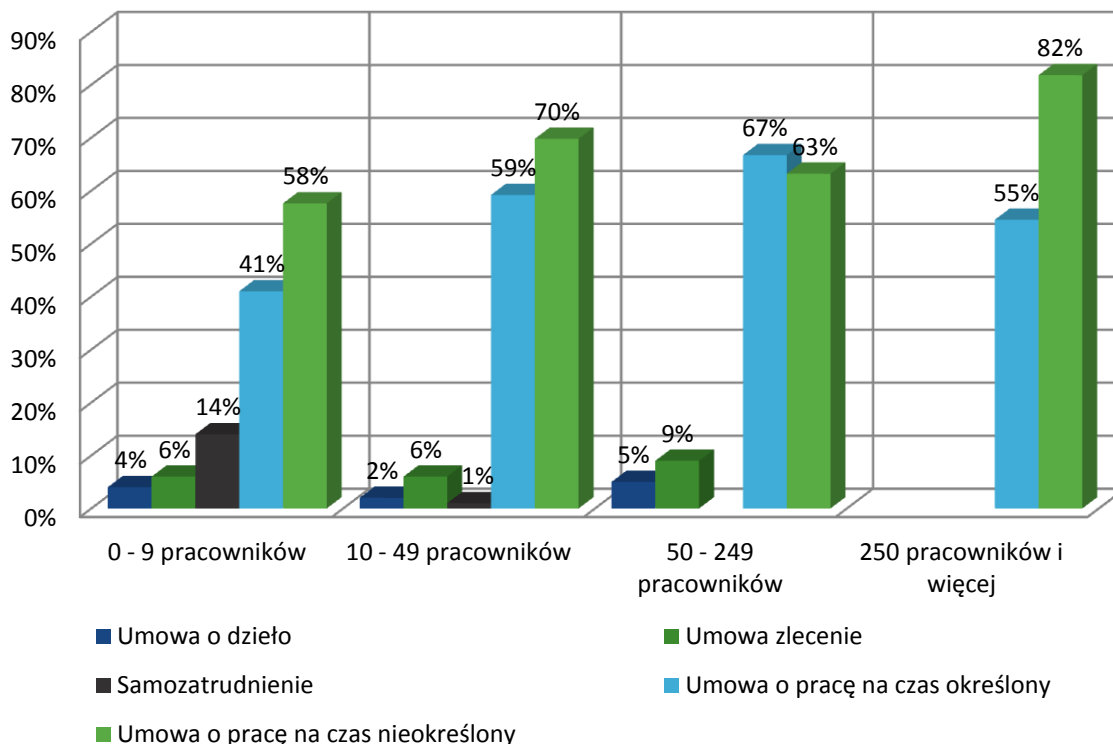


Rysunek 20. Stosowane formy zatrudnienia. N=607

Najpopularniejszą w Elblągu formą zatrudnienia jest stała umowa o pracę na czas nieokreślony – blisko dwie trzecie przedsiębiorców deklaruje, że największa część pracowników ma właśnie takie umowy. Blisko połowa przedsiębiorców wymienia również jako stosowaną przez siebie formę zatrudnienia umowę o pracę na czas określony. W świetle badań na temat coraz większej popularności umów cywilno-prawnych jest to wskaźnik o bardzo wysokiej wartości. Sytuacja ta może być konsekwencją dużej liczby przedsiębiorstw państwowych. Dodatkowo od kilku miesięcy w mediach często poruszany jest temat tzw. *umów śmieciowych* (umowy zlecenia, umowy o dzieło) – piętnowanie tych form zatrudnienia mogło wpłynąć na rozbieżność deklaracji przedsiębiorców ze stanem faktycznym.

W kategorii *inne* badani wymieniali przede wszystkim zatrudnienie na podstawie mianowania (nauczyciele) i kontrakty. Wśród wypowiedzi pojawiły się również głosy o zatrudnianiu głównie na okres próbny, przyjmowaniu pracowników sezonowych oraz młodocianych do przyuczenia zawodowego.

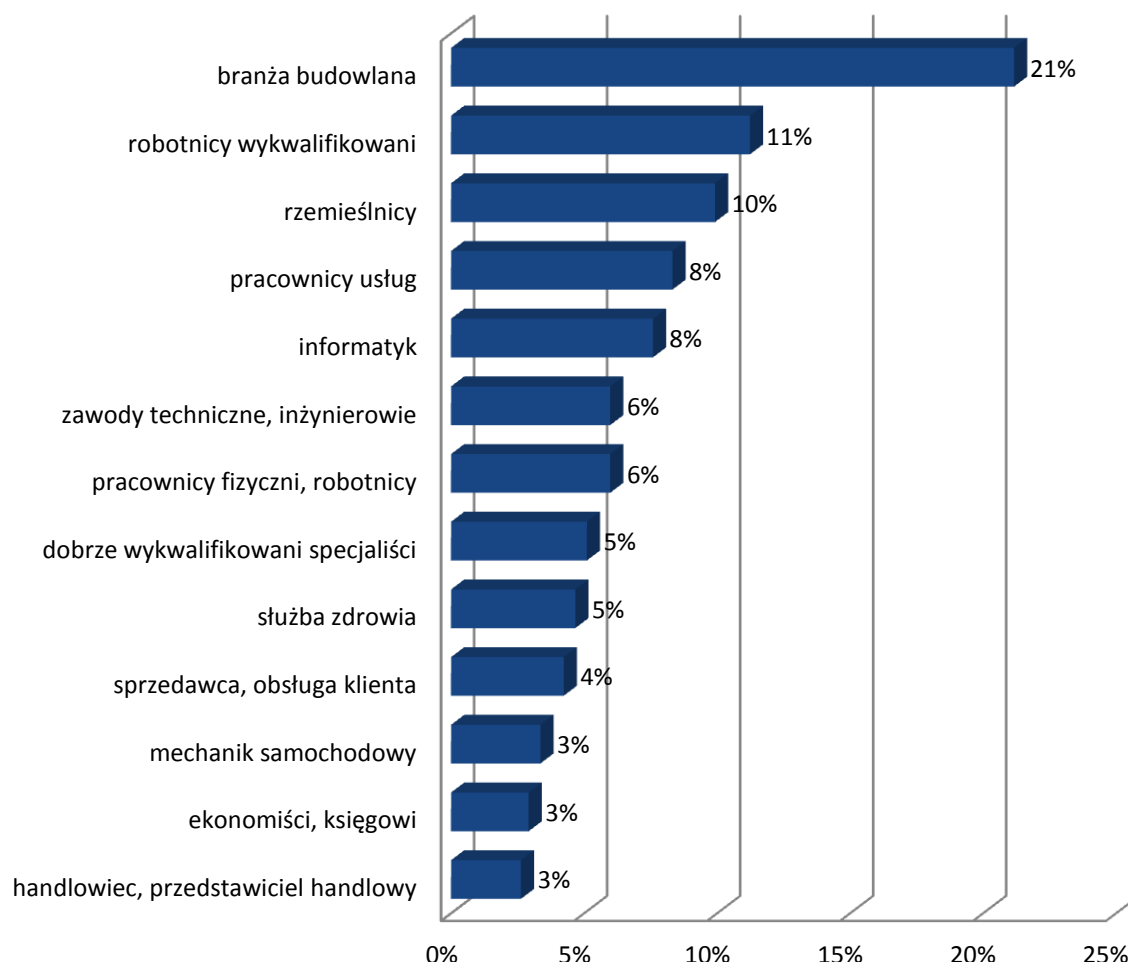
Stosowane formy zatrudnienia



Rysunek 21. Stosowane formy zatrudnienia a liczba pracowników. N=607

Wielkość przedsiębiorstwa w istotny sposób różnicuje przyjętą w nim politykę zatrudnienia. Największe elbląskie firmy, zatrudniające powyżej 250 pracowników, nie stosują właściwie innych rozwiązań prawnych, niż umowy o pracę – stałe i czasowe. Istotne jednak również, że właśnie te formy zatrudnienia dominują we wszystkich przedsiębiorstwach. Największe zróżnicowanie stosowanych typów umów dotyczy natomiast małych przedsiębiorstw – 14% z nich to jednoosobowe działalności gospodarcze, ale co dziesiąte zatrudnia pracowników na umowach cywilno-prawnych. Na tle pozostałych wyróżniają się również średnie przedsiębiorstwa (50 – 249 pracowników) – tylko w tych firmach liczba pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony jest większa niż tych, którzy otrzymują umowy stałe. Również w tej kategorii przedsiębiorstw najczęściej stosowane są umowy cywilno-prawne; co dwudziesta firma zatrudnia przede wszystkim na podstawie umów o dzieło, a co dziesiąta – zleceń.

Zawody, na które zwiększy się zapotrzebowanie



Rysunek 22. Zawody, na które zwiększy się zapotrzebowanie. N=607

Wśród wymienianych przez respondentów branż, stanowisk i zawodów, na które ich zdaniem zwiększy się w Elblągu zapotrzebowanie do roku 2016, najczęściej padały odpowiedzi związane z branżą budowlaną – od inżynierów i kierowników budowy począwszy, na niewykwalifikowanych robotnikach budowlanych skończywszy. Często również badani zwracali uwagę na niedobór na lokalnym rynku pracy dobrze wykwalifikowanych pracowników fizycznych i rzemieślników. Duże zapotrzebowanie jest spodziewane wśród potencjalnych pracowników o kwalifikacjach i wykształceniu technicznym – przede wszystkim inżynierów oraz informatyków. Badani podkreślali również rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w zakresie sprzedaży i obsługi klienta (przedstawiciele handlowi, sprzedawcy), a także – mechaników samochodowych i blacharzy.

Często również przedsiębiorcy mieli problem ze wskazaniem konkretnych stanowisk i zawodów, a jedynie przewidywali rozwój całej branży gospodarki przyjmując, że nastąpi

wraz z nim zapotrzebowanie na określone kategorie pracowników. Pełen rozkład odpowiedzi przedstawiony został poniżej.

Tabela 9. Zawody, na które zwiększy się zapotrzebowanie

branża budowlana	58	sprzątaczką	3
informatyk	47	szewc	3
mechanik samochodowy	22	tokarz	3
pracownicy fizyczni, robotnicy	22	architekt	2
sprzedawca	21	branża meblarska	2
zawody techniczne	20	branża obuwnicza	2
handlowiec, przedstawiciel handlowy	18	branża przemysłowa	2
wykwalfikowani specjaliści, fachowcy	16	elektrotechnik	2
hydraulik	16	kafelkarz	2
pracownicy usług	15	krawiec	2
stolarz	14	malarz	2
murarz	12	ochrona środowiska	2
inżynier	11	opieka społeczna	2
rzemieślnik	11	pracownicy dbający o infrastrukturę	2
spawacz	10	pracownicy handlowi	2
administracja, pracownicy biurowi	9	pracownik drogowy	2
elektryk	9	szwacz	2
opiekun osób starszych	9	agent celny	1
pracownicy produkcji	9	agent ubezpieczeniowy	1
pracownik gastronomii	9	barman	1
żadne	9	blacharz	1
ślusarz	8	cukiernik	1
fryzjer	7	frezer	1
bankowiec	6	grafik komputerowy	1
branża turystyczna	6	hartownik	1
kucharz	6	kaletnik	1
lekarz	6	kierownik robót	1
nauczyciel	6	księgarz	1
operator maszyn	6	meliorant	1
opiekunka dziecięca	6	metalurg	1
elektromechanik	5	ochrona fizyczna osób i mienia	1
logistyk	5	operator wtryskarki	1
ochrona zdrowia, służba zdrowia	5	operatorzy dźwigów	1
pielęgniarka	5	ortodonta	1
zawody związane z gospodarką morską	5	piekarz	1

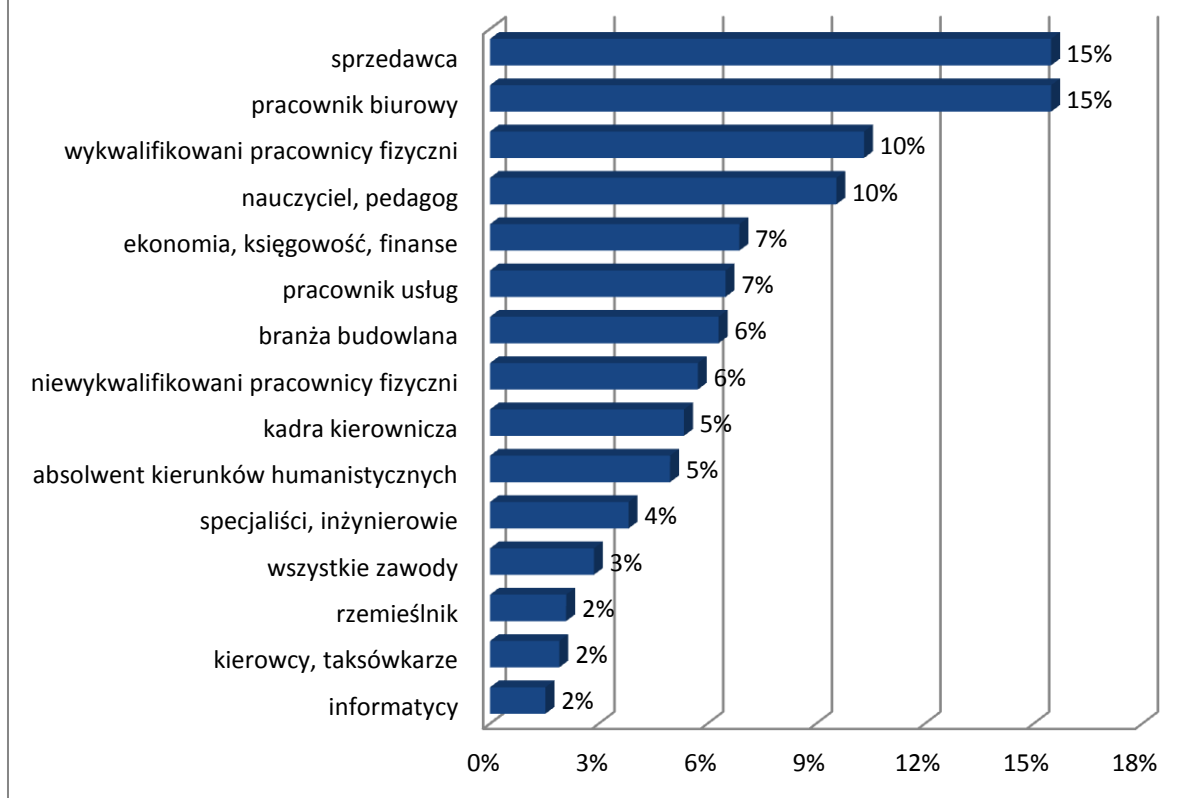


branża finansowa	4	policjant	1
branża hotelarska	4	pomoc domowa	1
dekarz	4	pracownicy magazynowi	1
doradztwo, konsulting	4	pracownicy transportu	1
inżynier budownictwa	4	pracownicy umysłowi	1
księgowy	4	pracownicy związani z energetyką	1
monter	4	pracownik punktu informacyjnego	1
obsługa klienta	4	projektant	1
prawnik	4	psychiatra	1
tynkarz	4	rolnik	1
betoniarz	3	sanitariusz	1
cieśla	3	specjaliści wysokich technologii	1
ekonomista	3	stomatolog	1
grabarz	3	średnia kadra techniczna	1
kelner	3	technolog drewna	1
kierowca zawodowy	3	teleinformatyk	1
kosmetyczka	3	terapeuta	1
pracownicy ds. finansów	3	zawody inwestycyjne	1
pracownicy marketingu	3	zbrojarz	1
pracownicy remontowi	3	zdun	1
programista	3		

Badani przedsiębiorcy bardzo różnili się w opiniach na temat zawodów najmniej i najbardziej pożądanych w Elblągu w najbliższych latach. W efekcie wiele specjalizacji z listy zawodów, na które zapotrzebowanie zwiększy się, pojawiło się również wśród tych, na które będzie ono mniejsze.



Zawody, na które zmniejszy się zapotrzebowanie



Rysunek 23. Zawody, na które zmniejszy się zapotrzebowanie. N=607

W świetle zebranych danych, największym bezpieczeństwem na rynku pracy cieszyć się mogą osoby z wykształceniem technicznym oraz wąsko wykwalifikowani specjaliści, głównie zajmujący się produkcją. Wśród najrzadziej wymienianych zawodów, na które zmniejszy się w Elblągu zapotrzebowanie, pojawili się informatycy, kierowcy oraz rzemieślnicy – po 2% wskazań. Najczęściej respondenci wskazywali na zmniejszające się zapotrzebowanie na sprzedawców oraz pracowników biurowych (po 15% badanych). Można zatem wnioskować, że rynek pracy chłonać będzie przede wszystkim specjalistów o wykształceniu kierunkowym, popartym doświadczeniem zawodowym, nie zaś osoby bez konkretnych kwalifikacji, starające dostosować się do aktualnych potrzeb pracodawców, jednak nie mające ku temu odpowiednich kompetencji – podaż na rynek pracy tej kategorii pracowników zdecydowanie przewyższa popyt na nich i pracodawcy przewidują podtrzymanie tej tendencji w kolejnych latach.



Tabela 10. Zawody, na które zmniejszy się zapotrzebowanie

pracownik administracji, biura	63	tokarz	2
nauczyciel	40	architekt	1
handlowiec, akwizytor, przedstawiciel handlowy	30	bez specjalistycznych kwalifikacji zawodowych	1
zarządzanie, kadra menedżerska	27	asystentka stomatologiczna	1
sprzedawca	26	bez wykształcenia	1
pracownik marketingu	23	bibliotekarz	1
branża budowlana	22	branża kosmetyczna	1
ekonomista	20	branża meblarska	1
stolarz, cieśla	18	branża skórzana	1
urzędnik	15	branża telekomunikacyjna	1
wszystkie zawody	15	developerzy	1
pracownik produkcji	13	doradcy handlowi	1
pracownik fizyczny	11	doradcy podatkowi	1
humanista	10	florysta	1
pracownik usług	10	frezer	1
farmaceuta	9	garbarz	1
fryzjer	9	geodeta	1
pedagog	9	inwestor	1
pracownik bankowości	9	kasjer	1
informatyk	8	leśnik	1
kierowca	7	murarz	1
księgowy	6	ochroniarz	1
inżynier	5	ogrodnik	1
kosmetyczka	5	pracownik branży transportowej	1
krawcowa	5	pracownik branży turystycznej	1
pracownik przemysłu	5	pracownik branży ubezpieczeń	1
mechanik	4	pracownik branży wysokich technologii	1
pracownik z wykształceniem wyższym	4	pracownik działu kadr	1
prawnik	4	pracownik gastronomii	1
socjolog	4	pracownik resocjalizacji	1
pracownik obsługi maszyn	3	psycholog (bez dodatkowych uprawnień)	1
pracownik umysłowy	3	ratownik medyczny	1
lekarz	2	rolnik	1
magazynier	2	serwisant gazowni	1
rzemieślnik	2	specjalista	1
spawacz	2	szwaczka	1
szewc	2	wykładowca towaru	1



ślusarz	2	wykładowcy wyższych uczelni	1
taksówkarz	2	złotnik	1
tapicer	2		

Trzy pierwsze grupy zawodów wymienianych jako te, na które najbardziej zmniejszy się zapotrzebowanie w najbliższych latach, były w mieście Elblągu analogiczne do sytuacji w całym powiecie – różniła się tylko kolejność ich wymieniania. Pracownicy biurowi nieco większe szanse na zatrudnienie mają w stolicy powiatu, sprzedawcy natomiast – w okolicznych miejscowościach.

Pytania o konkretne zawody, w których przedsiębiorcy będą poszukiwać w najbliższych latach pracowników uzupełnione zostało o zagadnienie związane z dodatkowymi umiejętnościami i cechami osób najbardziej pożądanymi na rynku pracy. Największą uwagę respondentów cieszyły się tu zagadnienia związane z wykształceniem potencjalnych pracowników oraz ich konkretnymi, kierunkowymi umiejętnościami zawodowymi; znacznie rzadziej były brane pod uwagę umiejętności miękkie czy konkretne cechy charakteru.

Tabela 11. Pożądane cechy potencjalnego pracownika

Umiejętności zawodowe	197
Wykształcenie wyższe	189
Wykształcenie zawodowe	117
Doświadczenie	96
Inżynieria, kierunki techniczne	91
Pracowitość	41
Wykształcenie średnie	40
Sumienność, uczciwość	38
Umiejętności komputerowe	35
Komunikatywność, otwartość	32
Znajomość języków obcych	31
Specjalistyczne uprawnienia	24
Dyspozycyjność	22
Systematyczność, dokładność	18
Kreatywność	17
Odpowiedzialność	11
Przedsiębiorczość, aktywność	11
Brak nałogów	6
Lojalność	6
Punktualność	6
Kultura osobista, umiejętność współpracy	5
Młody wiek	5
Bez specjalistycznych kompetencji - praca fizyczna	4
Chęć nauki	4



Mobilność	4
Samodzielność	4
Wiek średni	4
Asertywność, stanowczość	3
Dobra prezencja	3
Odporność na stres	3
Odwaga	2
Uległość	2
Wykształcenie interdyscyplinarne	2
Brak wymagań - wysokie wynagrodzenie	1
Cierpliwość	1
Elastyczność	1
Mężczyzna	1
Myślenie analityczne	1
Optymizm	1
Spryt	1
Umiejętności administracyjne	1
Umiejętności menadżerskie	1
Umiejętność znalezienia pracy	1

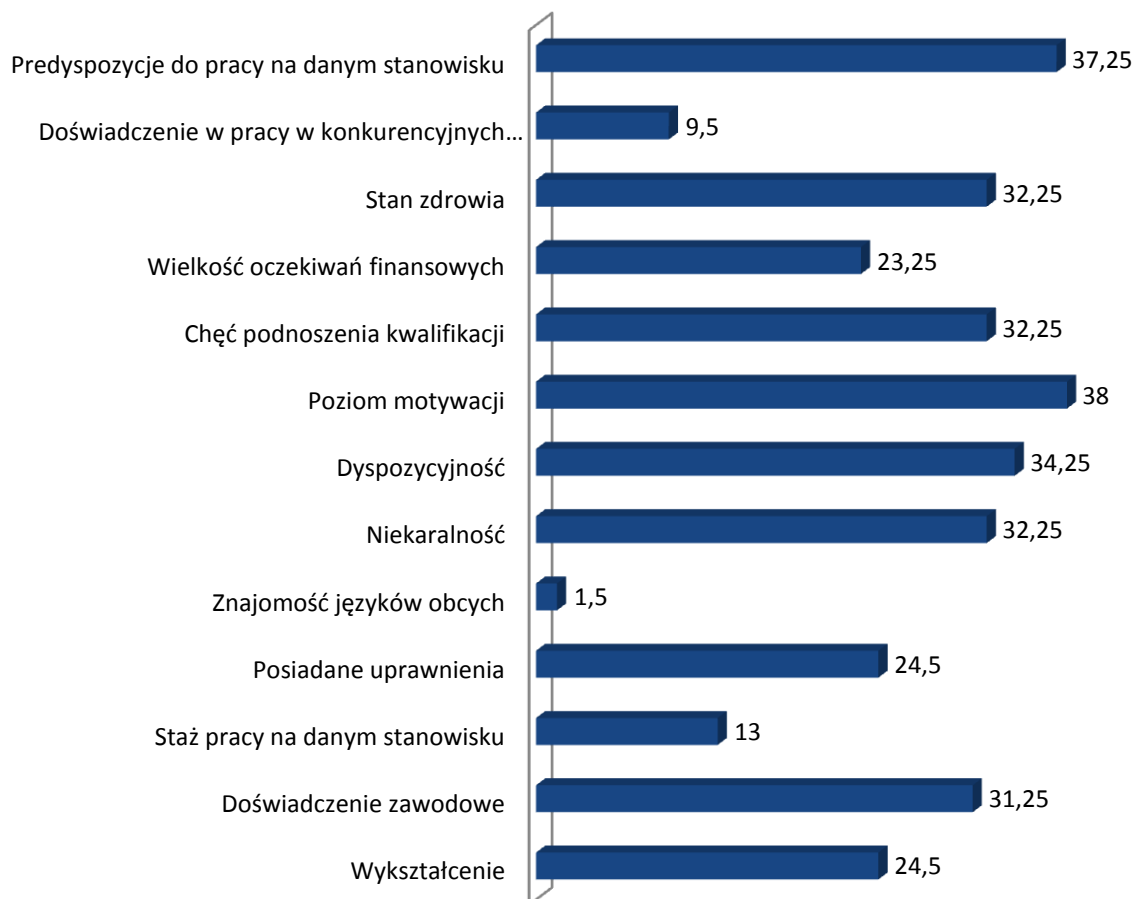
Wśród najbardziej pożądanых przez pracodawców cech – wskazywał tak średnio co trzeci respondent – trzy odgrywają kluczową rolę podczas rekrutacji: konkretne umiejętności zawodowe, wyższe wykształcenie oraz posiadanie stażu w pracy na danym stanowisku. Wskazuje to w oczywisty sposób na konieczność przeanalizowania systemu kształcenia uczelni wyższych, które obecnie dając absolwentom olbrzymią wiedzę, często nie pozostawiają im czasu i nie dają możliwości na realizowanie praktyk zawodowych, z których mogliby wynieść pozostałe tak oczekiwane przez potencjalnych pracodawców cechy.

Zgodnie z przedstawionymi wcześniej informacjami, dla wielu elbląskich pracodawców najcenniejszymi pracownikami są osoby po studiach inżynierskich, z wykształceniem technicznym; podaż humanistów na rynek pracy jest zbyt duża i zaledwie dwóm respondentom zależy na pracownikach o interdyscyplinarnym wykształceniu.

Wśród cech osobowościowych potencjalnych pracowników przedsiębiorcy jako najbardziej pożądane wymieniali pracowitość, sumienność, uczciwość oraz komunikatywność i umiejętność pracy w zespole. Cechy te miały jednak o wiele mniejsze znaczenie, niż wykształcenie potencjalnych pracowników i ich umiejętności zawodowe.



Istotność cech pracownika



Rysunek 24. Istotność cech potencjalnego pracownika. N=607

Dla wyznaczenia najbardziej istotnych z punktu widzenia pracodawców cech potencjalnych pracowników, odpowiedź spontaniczna została wsparta pytaniem wspomagającym z zamkniętą kafeterią odpowiedzi. Dla każdej z przytoczonych cech zadaniem respondenta było wskazanie na skali $<+2;-2>$, na ile jego zdaniem dana cecha jest ważna podczas rekrutacji; nota $+2$ oznaczała odpowiedź *cecha zdecydowanie ważna*, zaś nota -2 – *cecha w ogóle nie ważna*. Na podstawie zebranych danych stworzony został średni indeks istotności poszczególnych kryteriów oceny pracowników.

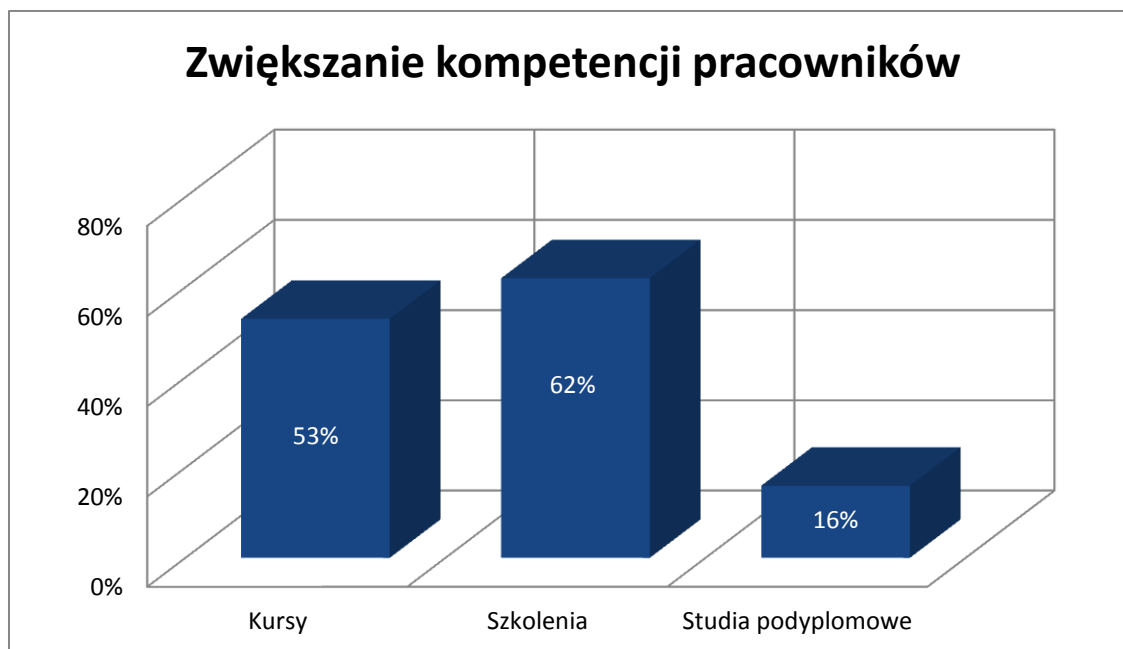
Najistotniejszy dla pracodawców czynnik wyboru pracownika to jego poziom motywacji do pracy; niemal równie istotne okazały się być także predyspozycje do pracy na danym stanowisku. Za ważne respondenci uznali także cechy, które nie pojawiły się wśród odpowiedzi spontanicznych, jak niekaralność. Duże znaczenie miała dla respondentów również dyspozycyjność, w poprzedniej części wywiadu wymieniana bardzo rzadko.

Najmniej istotne dla badanych okazały się natomiast doświadczenie w firmach konkurencyjnych (w przeciwieństwie do doświadczenia zawodowego w ogóle, które jest jednym z najważniejszych czynników decydujących o potencjalnym zatrudnieniu) oraz

znajomość języków obcych. Może to być konsekwencją specyfiki elbląskiego rynku pracy, opartego głównie na działalności małych i średnich przedsiębiorstw, bez aspiracji do konkurencji na arenie międzynarodowej.

SZKOLENIE PRACOWNIKÓW

Pracodawcy coraz częściej zdają sobie sprawę, że zwiększanie kompetencji pracowników to inwestycja przynosząca przedsiębiorstwu wymierne korzyści. Wciąż jednak często przedkładane nad nią zostają inwestycje w infrastrukturę firmy – przedsiębiorcy obawiają się, że personel o większych kompetencjach zwiększy oczekiwania finansowe lub odejdzie do konkurencyjnych firm. Co piąty elbląski przedsiębiorca jako jeden z elementów planów inwestycyjnych na najbliższy rok wymieniał szkolenie pracowników.



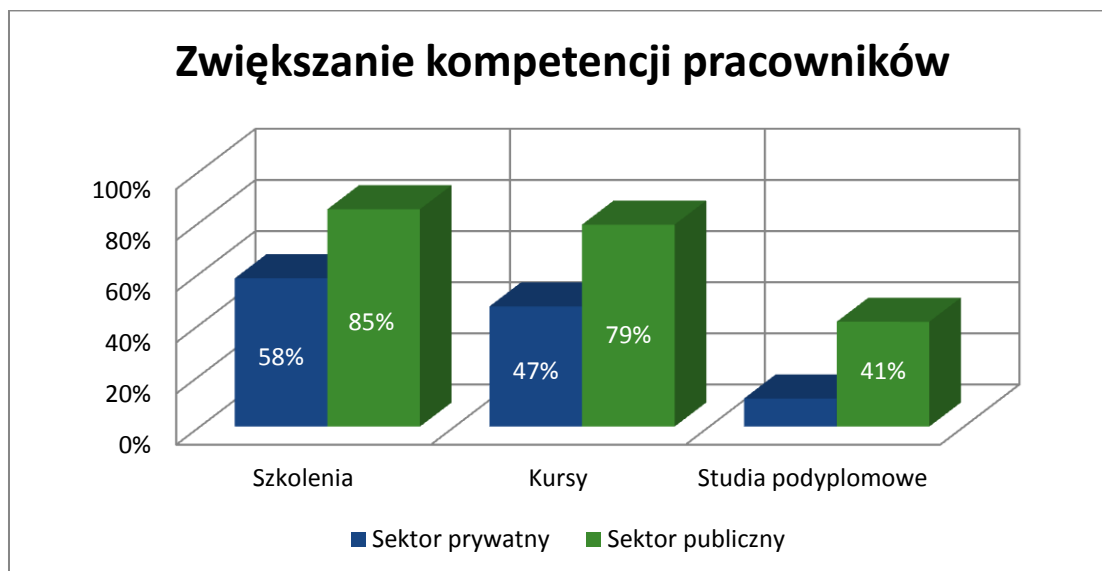
Rysunek 25. Formy zwiększania kompetencji pracowników. N=607

Blisko dwie trzecie badanych firm (62%) kieruje swoich pracowników na szkolenia. Nieco ponad połowa wśród prowadzonych inwestycji w zwiększanie kompetencji kadr wymienia również kursy. Najmniejszą popularnością cieszą się – zapewne ze względu na długotrwałość oraz stosunkowo wysokie koszty – studia podyplomowe, na które pracowników kieruje zaledwie 16% badanych firm.

Duże znaczenie dla inwestycji w kadry ma wielkość przedsiębiorstwa. O ile wśród najmniejszych firm (0 – 9 pracowników) zaledwie połowa zadeklarowała, że kieruje swoich pracowników na szkolenia, o tyle wśród podmiotów zatrudniających ponad 250 osób było to 100%. Nieco mniej radykalna różnica dotyczyła kursów, z których korzysta 42% pracowników najmniejszych firm; odsetek ten systematycznie rośnie w kolejnych przedziałach wielkości przedsiębiorstwa, osiągając 82% w największych firmach. Najmniej istotne różnice dotyczą natomiast studiów podyplomowych – pomijając najmniejsze przedsiębiorstwa (9% korzysta z tej formy kształcenia kadr), w pozostałych



typach podmiotów odsetek korzystających jest zbliżony: 25% pracowników firm zatrudniających od 10 do 49 osób oraz po około 30% pracowników większych przedsiębiorstw.

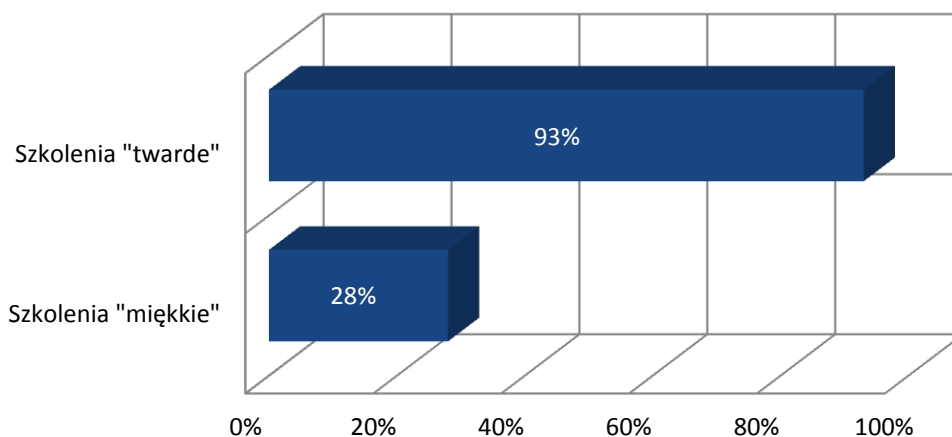


Rysunek 26. Formy zwiększania kompetencji pracowników a typ sektora. N=607

Istnieje duża dysproporcja pomiędzy inwestycjami w kadry, zależna od typu sektora, w którym działa przedsiębiorstwo. Różnica szczególnie widoczna jest w odniesieniu do studiów podyplomowych – przedsiębiorstwa państwowe dofinansowują tę formę kształcenia pracowników blisko czterokrotnie częściej, niż prywatne. W przypadku szkoleń różnica częstości wskazań to 27%, natomiast kursów – 22%. Przedsiębiorstwa państwowe mają zazwyczaj zaplanowane w budżecie środki finansowe na doksztalanie kadr; ich niewykorzystanie skutkuje cofnięciem funduszy, których nie można wykorzystać w inny sposób. W sektorze prywatnym sytuacja ta dotyczy zazwyczaj tylko największych firm i korporacji; ich udział w elbląskim rynku pracy jest stosunkowo niewielki, co zapewne w dużej mierze wyjaśnia istniejące zróżnicowanie. Nie bez znaczenia pozostaje również aspekt prawny – podmioty publiczne znacznie częściej niż prywatne mają narzuconą strukturę wykształcenia wśród osób zatrudnionych.

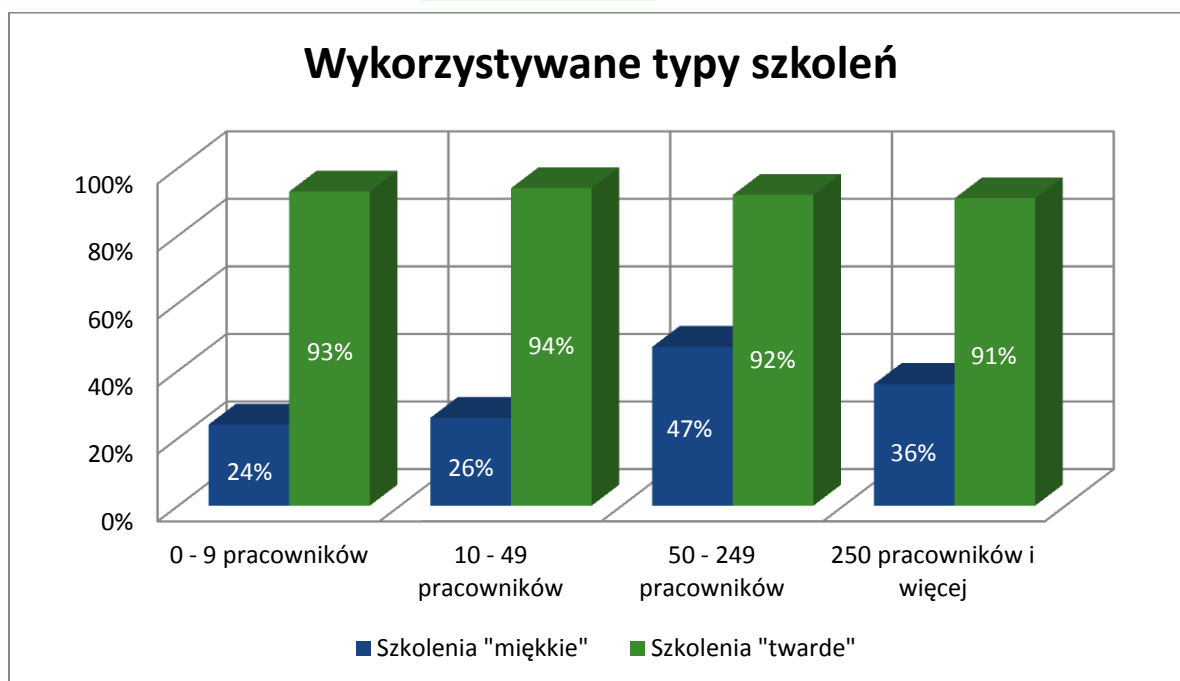


Wykorzystywane typy szkoleń



Rysunek 27. Wykorzystywane typy szkoleń. N=410

Zgodnie z przedstawionymi wcześniej informacjami, według których pracodawcom znacznie bardziej niż na cechach osobowościowych, zależy na kompetencjach pracowników związanych z wykonywaną pracą, również typy szkoleń, na które są oni kierowani, to znacznie częściej szkolenia „twarde”, pozwalające na opanowanie konkretnych umiejętności zawodowych. Szkolenia „twarde” finansuje 93% przedsiębiorstw, które inwestują w rozwój kadr; w przypadku szkoleń „miękkich” odsetek ten jest niemal czterokrotnie niższy (28%). Jeden na pięciu (21%) pracodawców inwestujących w rozwój kompetencji kadr kieruje pracowników na oba typy szkoleń.



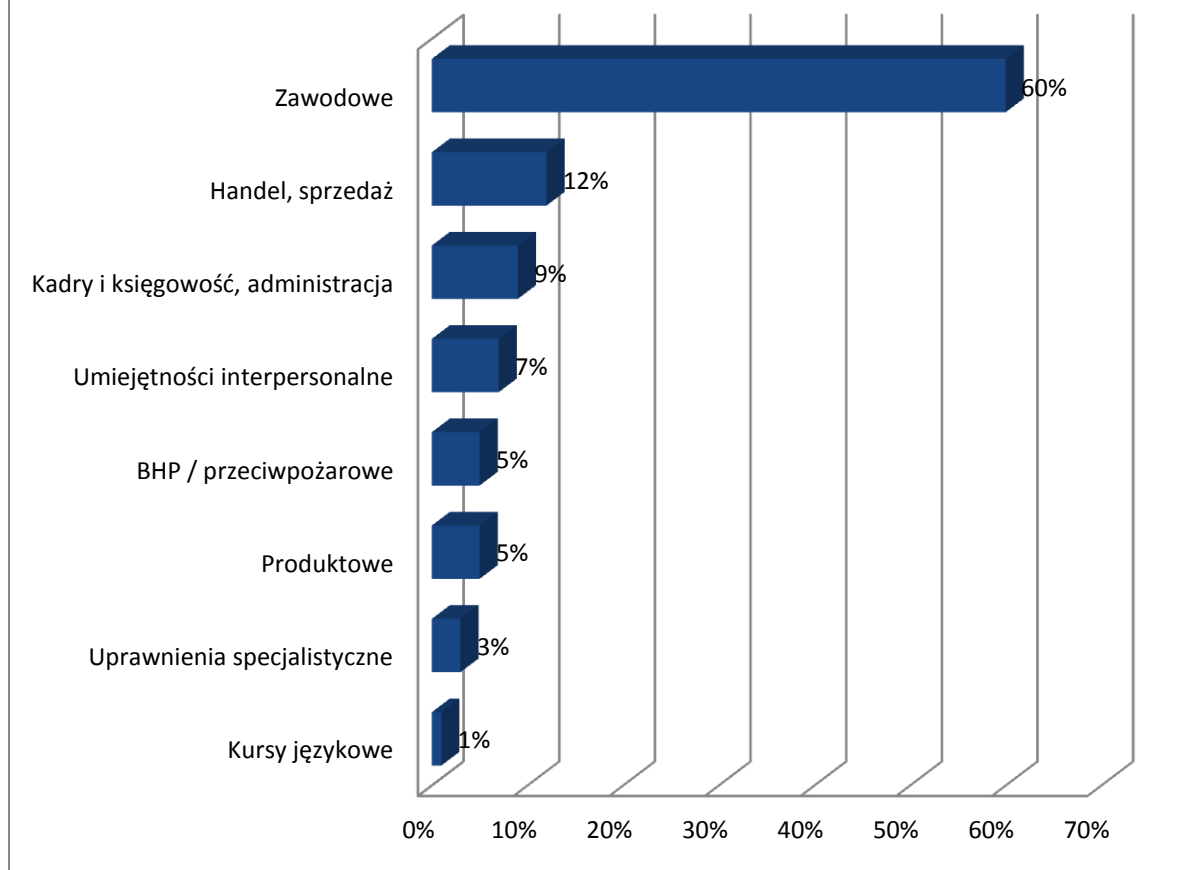
Rysunek 28. Wykorzystywane typy szkoleń a wielkość przedsiębiorstwa. N=410

Wielkość przedsiębiorstwa w niewielkim stopniu wpływa na kierowanie pracowników na szkolenia „twarde”, dające konkretną wiedzę i umiejętności – odsetek jest zbliżony we wszystkich badanych typach przedsiębiorstw, a wyniki różnice są mniejsze niż błąd z próby badawczej.

Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku szkoleń „miękkich”, interpersonalnych – wśród przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż pięćdziesięciu pracowników, zainteresowanie nimi jest niewielkie; wykorzystuje te szkolenia zaledwie co czwarta spośród firm inwestujących w zwiększanie kompetencji kadr. Istotna różnica – niemal podwojenie częstości wskazań – ma natomiast miejsce wśród przedsiębiorstw liczących 50 - 249 zatrudnionych; te firmy wymagają już wyspecjalizowanych działów odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi. Największe przedsiębiorstwa, zatrudniające ćwierć tysiąca pracowników i więcej, są zainteresowane szkoleniami „miękkimi” w nieco mniejszym stopniu; ze względu na złożoność struktury organizacyjnej zatrudniają one zazwyczaj profesjonalistów posiadających już odpowiednie kompetencje z zakresu *human resources*.



Najczęstsze szkolenia

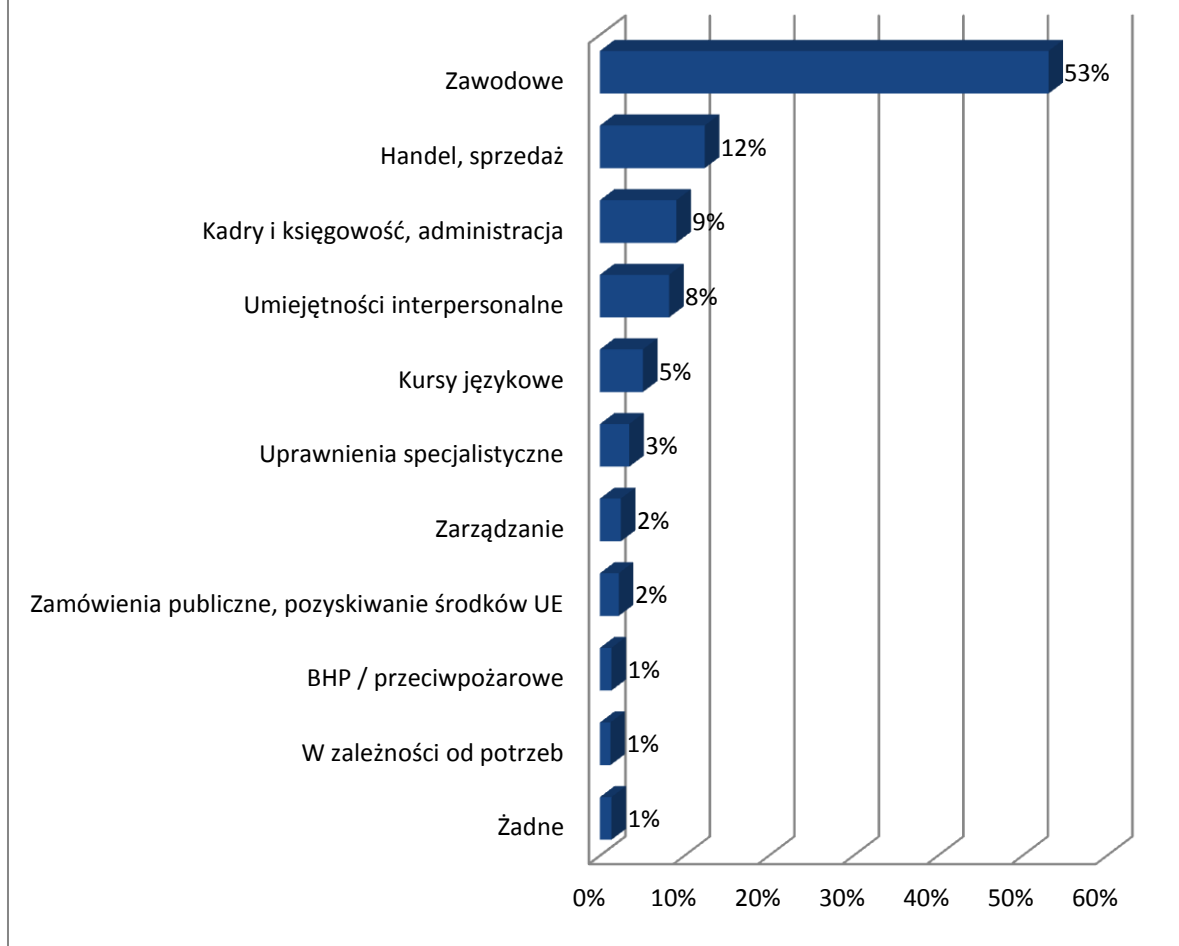


Rysunek 29. Szkolenia, na które pracownicy kierowani są najczęściej. N=410

Pytanie o szkolenia, na które pracodawcy najczęściej kierują swoich podwładnych, potwierdziło wcześniejsze wnioski; dla przedsiębiorców najważniejsze są wysokie kompetencje pracowników w zakresie wypełnianych przez nich obowiązków. Dwie trzecie badanych (60% wskazań) przyznało bowiem, że najczęściej kieruje swoich podwładnych na szkolenia uzupełniające ich kwalifikacje. 12% przedsiębiorców kierowało pracowników również na szkolenia i kursy związane z poprawą umiejętności sprzedażowych, a co dziesiąty respondent uzupełniał wiedzę pracowników w zakresie kadr i księgowości. Najmniejszym powodzeniem wśród pracodawców cieszyły się kursy pozwalające pracownikom na zdobycie konkretnych uprawnień zawodowych – zazwyczaj oczekiwanych już na etapie rekrutacji – oraz nauki języków obcych.



Potrzebne szkolenia



Rysunek 30. Szkolenia, na które zostałyby przeznaczone dodatkowe środki. N=607

Badani przedsiębiorcy konsekwentnie podkreślają, że dla zwiększania kompetencji zatrudnianych przez nich pracowników podstawą powinny być szkolenia zawodowe, dobierane pod kątem wykonywanej przez nich pracy – dodatkowe fundusze ponad połowa badanych przeznaczyłaby przede wszystkim na nie. W drugiej kolejności istotne okazały się szkolenia zwiększające umiejętności pracowników w zakresie aktywnej sprzedaży i kontaktu z klientem – chciałby z nich korzystać średnio co dziesiąty badany pracodawca. Dużą popularnością cieszyły się również szkolenia związane z kadrami i płacami w przedsiębiorstwach oraz kursy księgowości, na które dodatkowe środki chciałoby przeznaczyć 9% badanych. Zaledwie o jeden punkt procentowy mniejsza była częstość wskazywania w grupie potrzebnych szkoleń kursów związanych z umiejętnościami interpersonalnymi, jak praca w grupie czy asertywność.



Kolejne poruszone zagadnienie związane z tematyką szkoleń dotyczyło szacunków dotyczących zapotrzebowania na poszczególne typy kursów. Opierając się na wiedzy przedsiębiorców związanej z ich potrzebami kadrowymi oraz ogólnej orientacji w elbląskim rynku, potwierdzono po raz kolejny, że brak jest – i w najbliższych latach wciąż będzie – wykwalifikowanych pracowników produkcji.

Tabela 12. Szkolenia, na które zwiększy się zapotrzebowanie - liczba wskazań

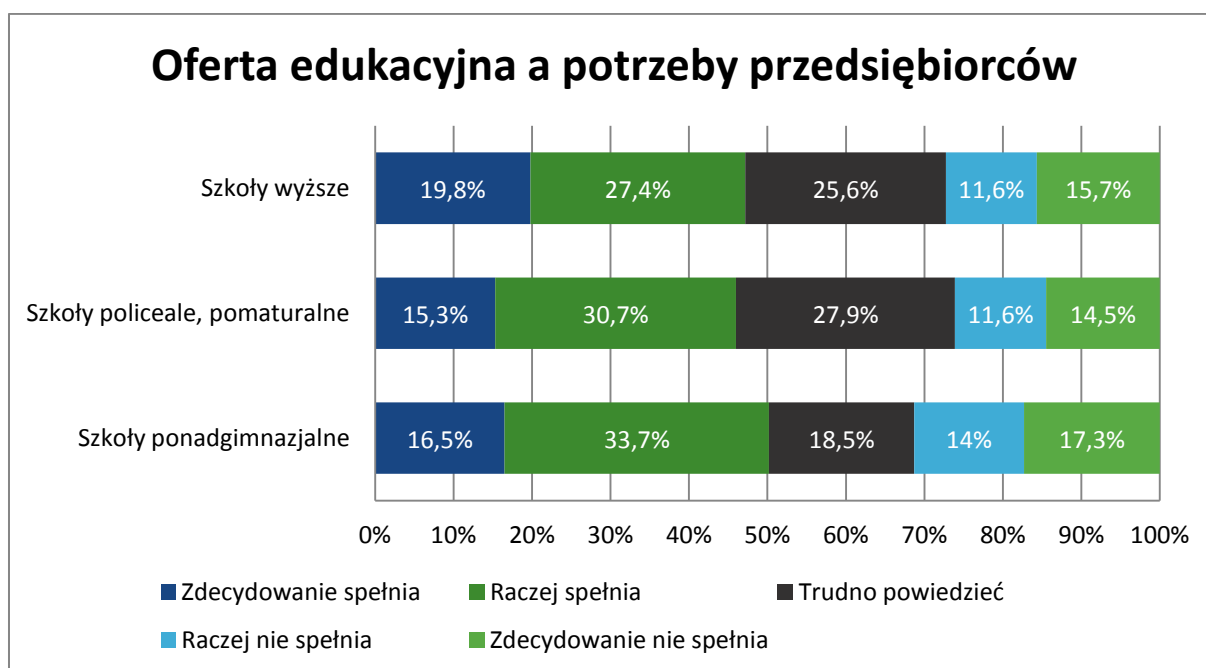
kursy zawodowe - produkcja, rzemieślnicze	45
informatyka	31
umiejętności interpersonalne	29
budownictwo	27
zwiększanie kompetencji zawodowych	27
kursy zawodowe - usługi	25
inżynieryjne, techniczne	21
języki obce	19
księgowość, rachunkowość, podatki	18
kursy zawodowe ogółem	17
ekonomia, finanse, bankowość	16
specjalistyczne umiejętności komputerowe	15
podstawowe umiejętności komputerowe	13
handel, sprzedaż, obsługa klienta	12
zarządzanie zespołem, managerskie	12
marketing, reklama	11
obsługa środków UE	11
zmiana zawodu	9
inne	8
prowadzenie działalności gospodarczej	7
psychologia, pedagogika	7
obsługa ruchu turystycznego	6
prawo jazdy, kierowca	6
ochrona środowiska	5
BHP	2

Zdaniem badanych pracodawców w najbliższych latach zwiększy się zapotrzebowanie na kursy zawodowe dotyczące sektora produkcji (jak na przykład obsługa specjalistycznych urządzeń) oraz umiejętności rzemieślniczych. W drugiej kolejności najczęściej wskazywanym kierunkiem szkoleń była szeroko pojęta informatyka – dołączając do tej kategorii wypowiedzi dotyczące specjalistycznej znajomości programów komputerowych oraz podstaw obsługi komputera uzyskujemy informację dość jednoznaczną; zdaniem pracodawców to właśnie kursy komputerowe o różnym stopniu zaawansowania cieszyć się będą z roku na rok rosnącą popularnością. Warto jednak uwzględnić fakt, iż większość badanych – właścicieli przedsiębiorstw – to osoby w średnim wieku, określające potrzeby

rynku za kilka lat przez pryzmat własnych doświadczeń. Systematyczna wymiana starszych kadr (rzeczywiście wymagających kursów podstawowej obsługi komputera) na młodsze, swobodnie poruszające się w tej dziedzinie może sprawić, że rzeczywisty wzrost zapotrzebowania na szkolenia komputerowe dotyczyć będzie tylko umiejętności specjalistycznych. Na trzeciej pozycji wśród szkoleń, na które zdaniem badanych wzrosło zapotrzebowanie, jest doskonalenie umiejętności interpersonalnych. Fakt ten można powiązać z największym popytem na pracowników w największych przedsiębiorstwach – aby odnaleźć się w dużym zespole i skutecznie z nim współpracować, umiejętności interpersonalne rzeczywiście wydają się nieodzowne.

OCZEKIWANIA DOTYCZĄCE SZKOLNICTWA

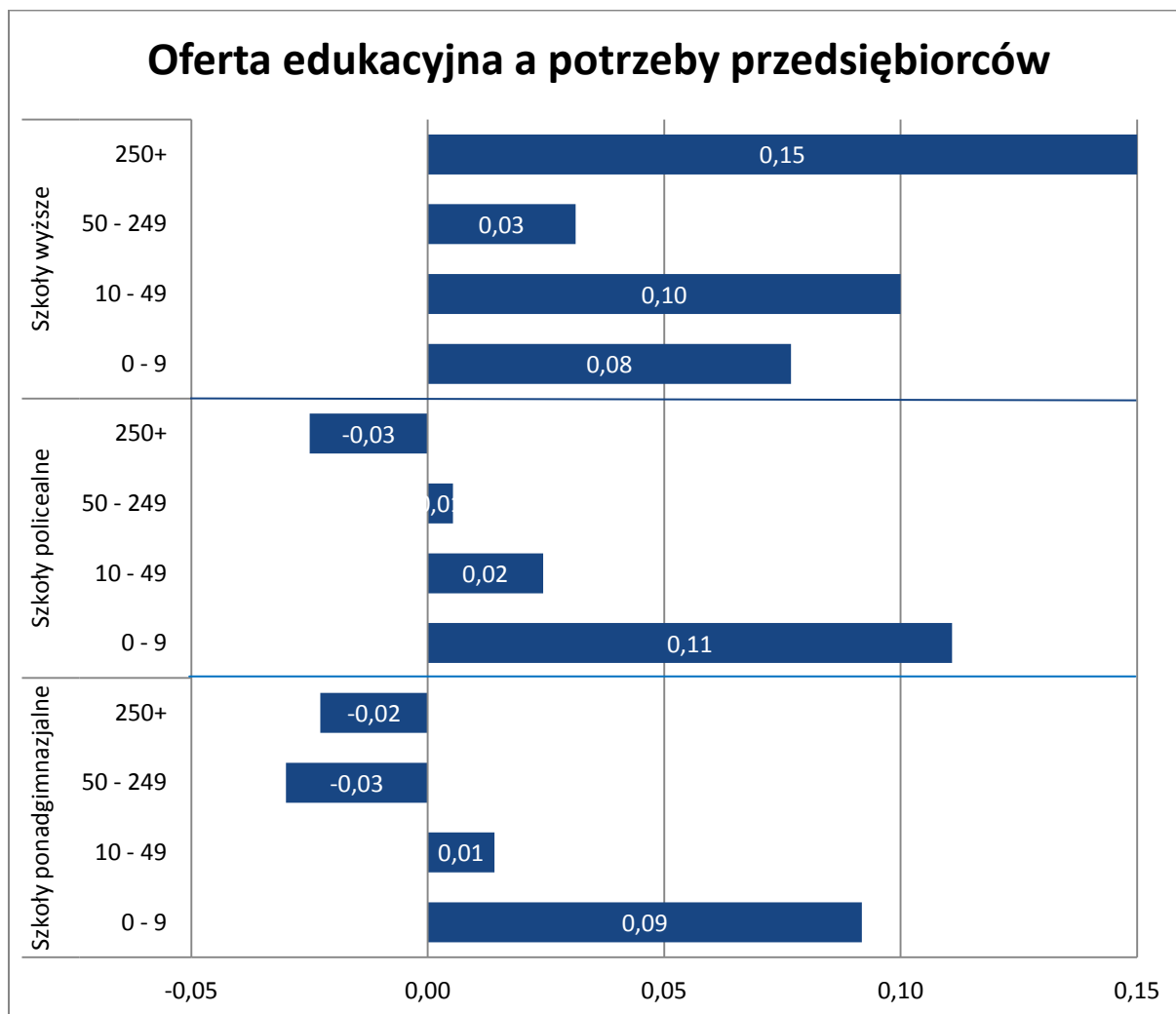
Blok pytań związanych z doszkalaniami pracowników wskazuje jednoznacznie, iż na rynku pracy brakuje obecnie absolwentów uczelni technicznych oraz wykwalifikowanych pracowników fizycznych – rzemieślników oraz pracowników produkcji. Przed systemem oświaty postawione zostaje zatem olbrzymie wyzwanie – z jednej strony przygotowywać absolwentów o specjalistycznych kwalifikacjach, z drugiej zaś dbać o to, by w zmieniających się warunkach potrafili oni przekwalifikować się i znaleźć zatrudnienie w sektorze, w którym w danej chwili brakuje pracowników.



Rysunek 31. Spełnianie wymagań rynku pracy przez lokalne placówki oświatowe. N=607

Blisko połowa elbląskich pracodawców jest zadowolona z lokalnej oferty edukacyjnej – w porównywalnym stopniu wszystkie typy szkół spełniają oczekiwania przedsiębiorców w pełni lub w dużym stopniu. Średnio co czwarty badany nie potrafił wypowiedzieć się na temat dostosowania do potrzeb rynku pracy oferty edukacyjnej szkół policealnych i wyższych; zdecydowanie łatwiej przychodziło badanym wyrażanie opinii o szkołach ponadgimnazjalnych (których absolwenci jednocześnie nieco częściej niż pozostałe w

zdecydowanym stopniu nie spełniały oczekiwań respondentów). Zdecydowanie najlepiej oceniona została oferta edukacyjna lokalnych szkół wyższych – blisko co piąty badany uznał, że zdecydowanie spełnia ona potrzeby podmiotów działających na lokalnym rynku.



Rysunek 32. Spełnianie wymagań rynku pracy przez lokalne placówki oświatowe a wielkość przedsiębiorstwa. N=607

Dla porównania oceny oferty edukacyjnej elbląskich szkół ponadpodstawowych w oczach przedstawicieli rynku pracy zróżnicowanych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, skonstruowano wskaźnik oceny. Wskaźnik zbudowany został w oparciu o skalę ocen, którymi posługiwali się badani (oferta *zdecydowanie spełnia* oczekiwania – ocena +2; oferta *zdecydowanie nie spełnia* oczekiwań – ocena -2) poprzez uśrednienie częstości ocen w poszczególnych kategoriach. Wskaźnik mógł zatem przyjąć wartość w zakresie <-2; +2>; uzyskane wyniki świadczą o niewielkim zróżnicowaniu ocen.

Najlepiej w świetle zebranych danych ofertę edukacyjną do rynku pracy dostosowały elbląskie szkoły wyższe – we wszystkich kategoriach przedsiębiorstw wskaźnik przyjął wartości dodatnie. Szczególnie dobrze wypowiadali się na ten temat przedstawiciele największych przedsiębiorstw, zatrudniających 250 lub więcej pracowników.

Niższe poziomy edukacji w Elblągu są oceniane znacznie gorzej; najslabiej pod względem dopasowania do potrzeb rynku pracy wypada oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych. Przedstawiciele średnich i dużych przedsiębiorstw oceniali te szkoły negatywnie – lepsze oceny miały one przede wszystkim w mikroprzedsiębiorstwach. Sytuacja ta obrazuje doskonale wnioski płynące z pytań związanych z doszkalaniem pracowników – w dużych przedsiębiorstwach brakuje przede wszystkim wąsko wyspecjalizowanych pracowników fizycznych, posiadających specjalistyczne umiejętności zawodowe odpowiednie do wykonywania niewielkiego zakresu obowiązków.

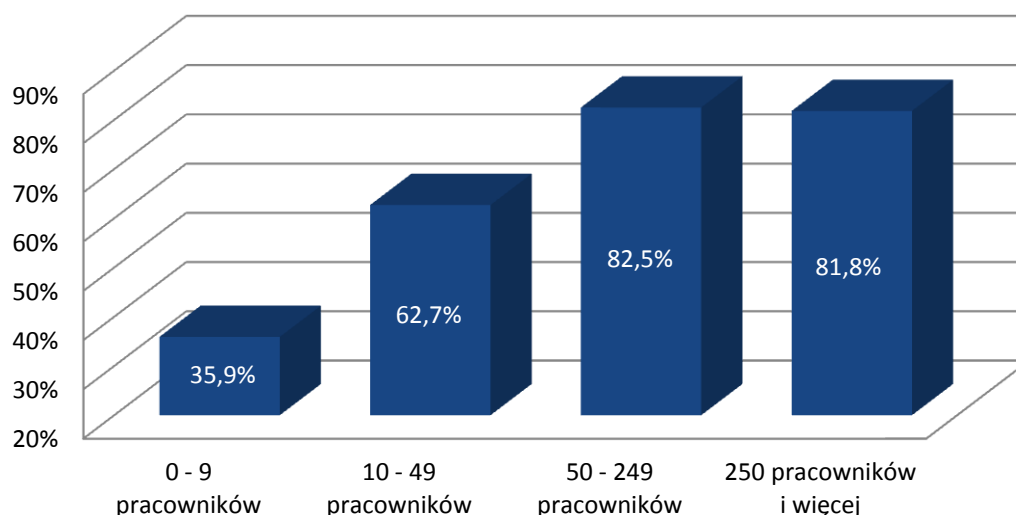


Rysunek 33. Prowadzenie programu praktyk dla absolwentów. N=607

Nieco zaskakujące, że mniej niż połowa przedsiębiorców w Elblągu organizuje praktyki dla absolwentów miejscowych szkół. Działania te są zazwyczaj korzystne dla obu stron – firma zyskuje pracownika nie ponosząc właściwie kosztów, absolwent zaś zdobywa niezbędne doświadczenie. Warto wziąć pod uwagę promocję praktyk absolwenckich wśród elbląskich pracodawców, podkreślając korzyści, jakie może osiągnąć firma.



Organizowanie praktyk dla absolwentów



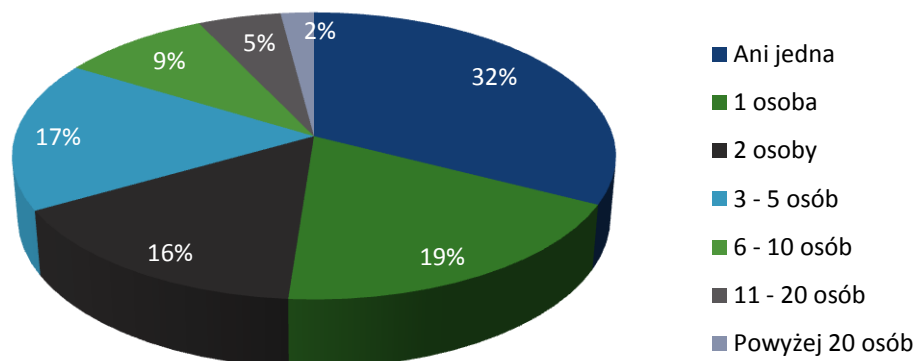
Rysunek 34. Prowadzenie programu praktyk dla absolwentów a wielkość przedsiębiorstwa. N=607

Wraz z wielkością przedsiębiorstwa, rośnie częstość organizowania przez nie praktyk absolwenckich – w najmniejszych firmach zaledwie co trzecia (36%) przyjmuje młodych ludzi na staż; w największych przedsiębiorstwach wartość ta wzrasta ponad dwukrotnie. Nie ma natomiast różnicy pomiędzy średnimi a dużymi przedsiębiorstwami w zakresie częstości realizacji programów stażowych – wahania częstości są znacznie mniejsze, niż błąd statystyczny z próby.

Uwagę zwraca również fakt uzależnienia częstości realizacji programów praktyk od sektora działalności przedsiębiorstwa – o ile wśród firm prywatnych deklaruje taką działalność mniej niż połowa (44%), o tyle w sektorze publicznym jest to już blisko trzy czwarte instytucji (72%).



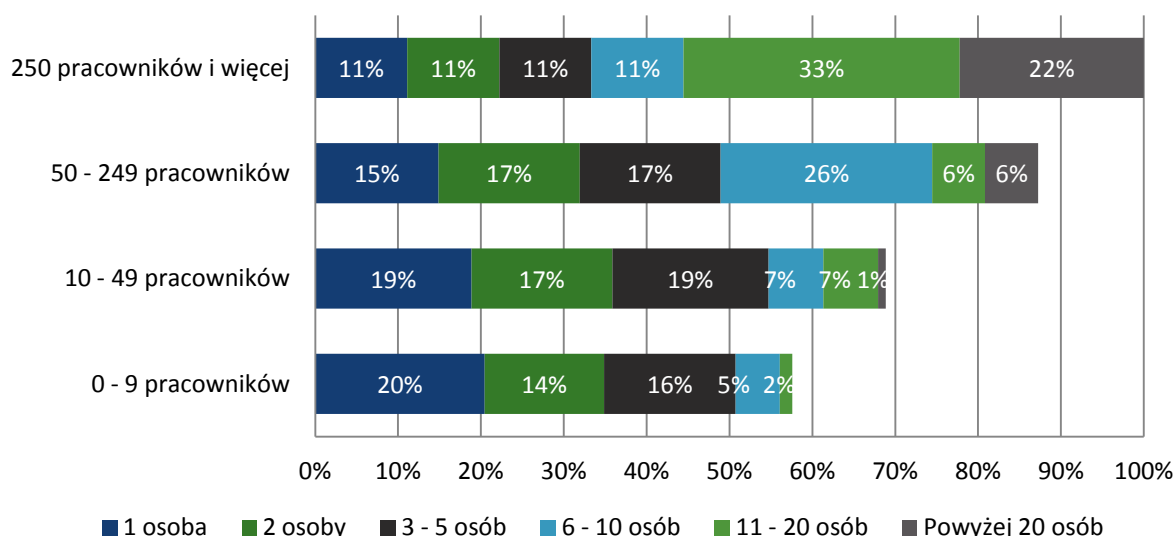
Liczba osób przyjętych na praktyki



Rysunek 35. Liczba osób przyjętych na praktyki w ostatnim roku. N=295

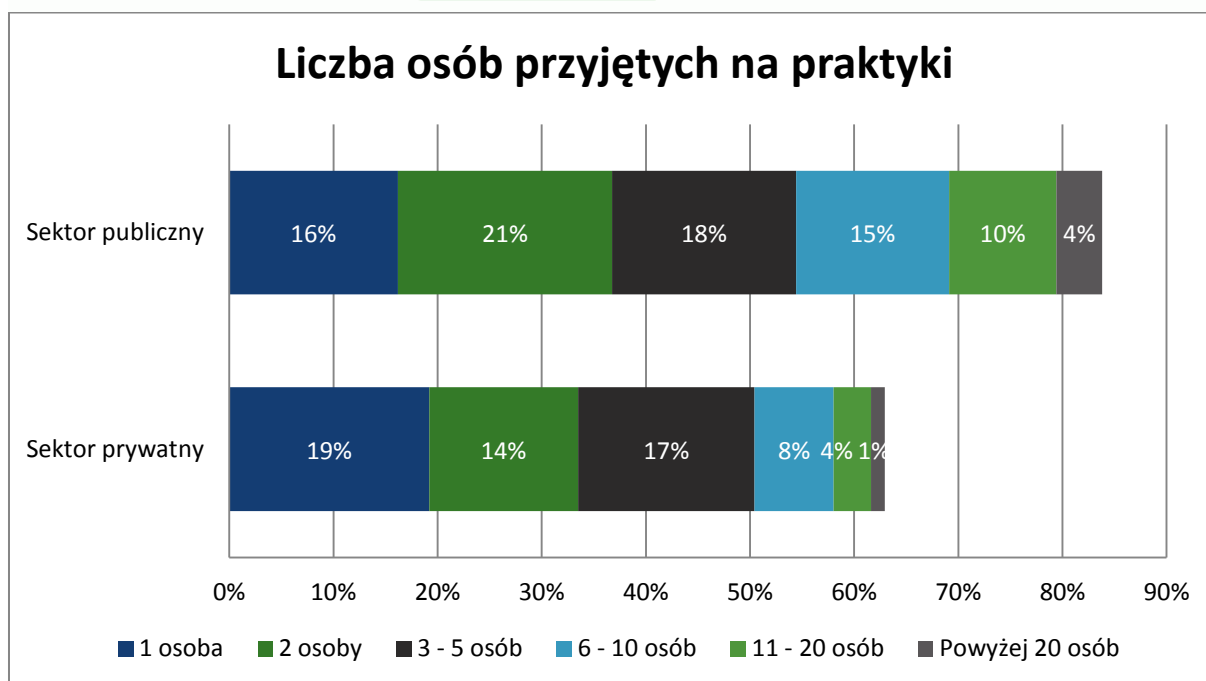
Jedna trzecia (32%) przedsiębiorców deklaruujących organizowanie praktyk dla absolwentów elbląskich szkół, w minionych dwunastu miesiącach nie przyjęła na staż ani jednej osoby. W pozostałej grupie najczęściej na praktyki przyjęta była jedna osoba (19% wskazań). Więcej niż pięć osób na staż przyjęło w ostatnim roku 16% elbląskich przedsiębiorców organizujących praktyki absolwenckie; w tej grupie tylko 2% pracodawców umożliwiło odbycie stażu więcej niż 20 osobom.

Liczba osób przyjętych na praktyki



Rysunek 36. Liczba osób przyjętych na praktyki w ostatnim roku a wielkość przedsiębiorstwa. N=295

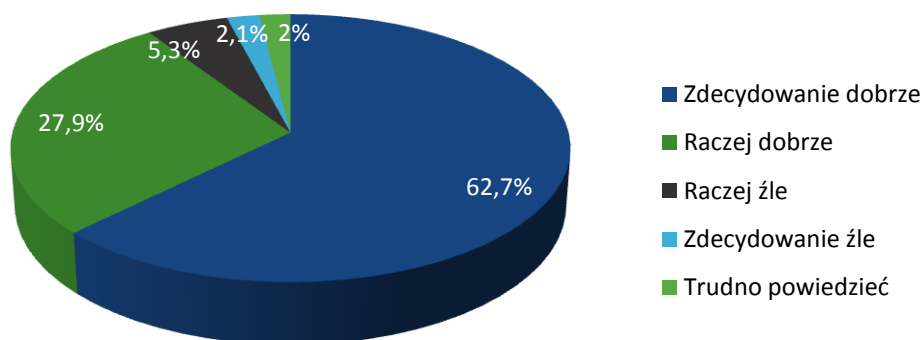
Największe przedsiębiorstwa w Elblągu przodują także pod względem stanowisk, na które przyjmowani są stażyści – wszystkie największe firmy przyjmowały praktykantów w ostatnim roku, a ponad połowa z nich (55%) umożliwiła odbycie stażu więcej niż dziesięciu osobom. Dla porównania, w średniej wielkości przedsiębiorstwach (50 – 249 pracowników) odsetek ten jest niemal pięciokrotnie niższy.



Rysunek 37. Liczba osób przyjętych na praktyki w ostatnim roku a sektor działalności przedsiębiorstwa. N=295

Przedsiębiorstwa sektora publicznego w ostatnich dwunastu miesiącach częściej niż prywatne organizowały staże i praktyki dla absolwentów elbląskich szkół. Dominowały przede wszystkim w kategoriach dotyczących przygotowania więcej niż pięciu stanowisk dla praktykantów w ostatnich dwunastu miesiącach. Wynika to w dużej mierze ze struktury rynku pracy w Elblągu – największe przedsiębiorstwa to zazwyczaj instytucje sektora publicznego.

Praktyki jako narzędzie rynku pracy



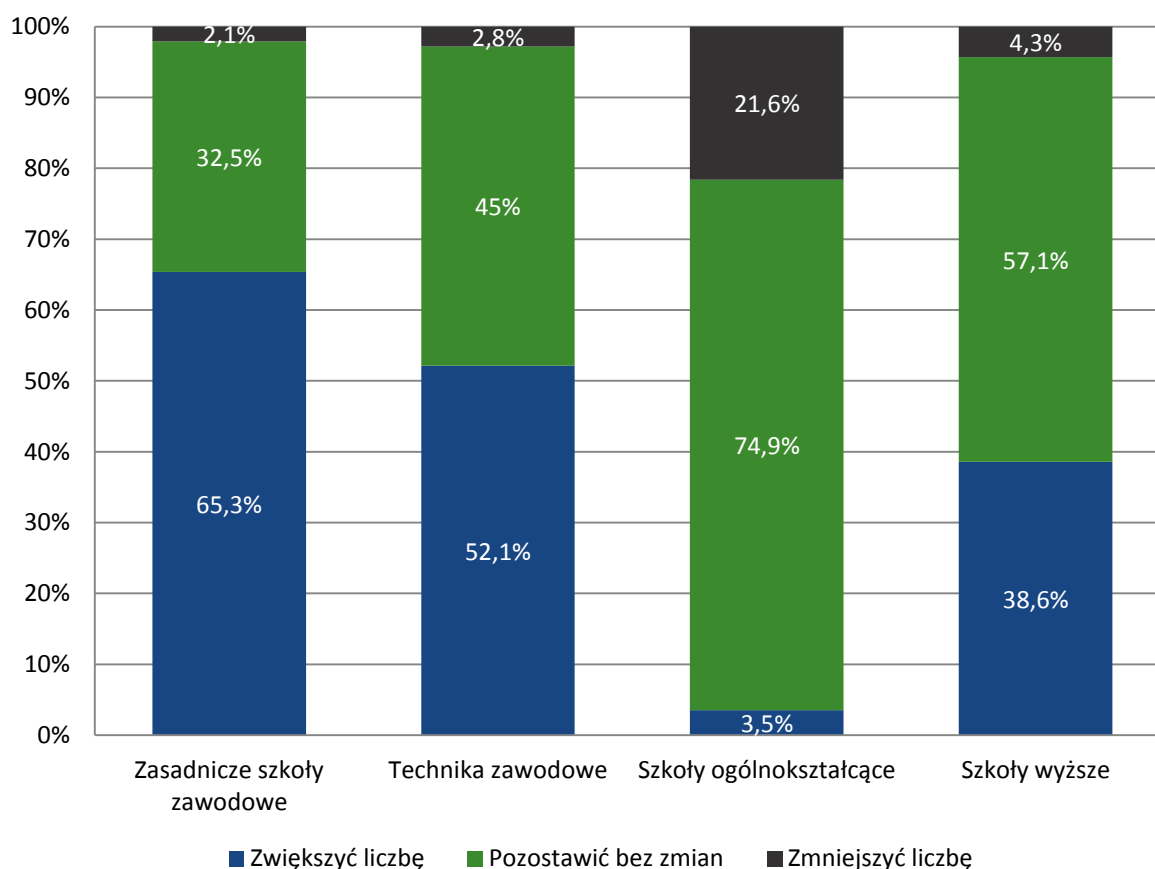
Rysunek 38. Opinie dotyczące oceny praktyk absolwenckich jako dobrego instrumentu rynku pracy. N=607

Respondenci proszeni byli o ocenę praktyk i staży jako instrumentu rynku pracy, pozwalającego na zwiększenie aktywności zawodowej absolwentów elbląskich szkół. Zdecydowana większość (blisko 91% badanych) uważa, że narzędzie to jest skuteczne lub raczej skuteczne, przy czym zdecydowanie dobrze ocenia je dwie trzecie przedsiębiorców. Zaledwie co dwudziesty pracodawca jest zdania, że praktyki absolwenckie są raczej nieskuteczne, a co pięćdziesiąty wyraża tę opinię w sposób zdecydowany.

Zmienne metryczkowe, jak liczba pracowników przedsiębiorstwa czy sektor działalności, nie różnicowały wypowiedzi respondentów w istotny statystycznie sposób.

Ostatnie pytania w części wywiadu poświęconej edukacji i kompetencjom zawodowym absolwentów elbląskich szkół ponadpodstawowych dotyczyła konfrontacji obecnej struktury szkolnictwa z oczekiwaniami potencjalnych pracodawców. Respondenci proszeni byli przede wszystkim o wskazanie typów szkół, których liczba powinna zostać zmieniona.

Potrzebne zmiany w strukturze szkolnictwa

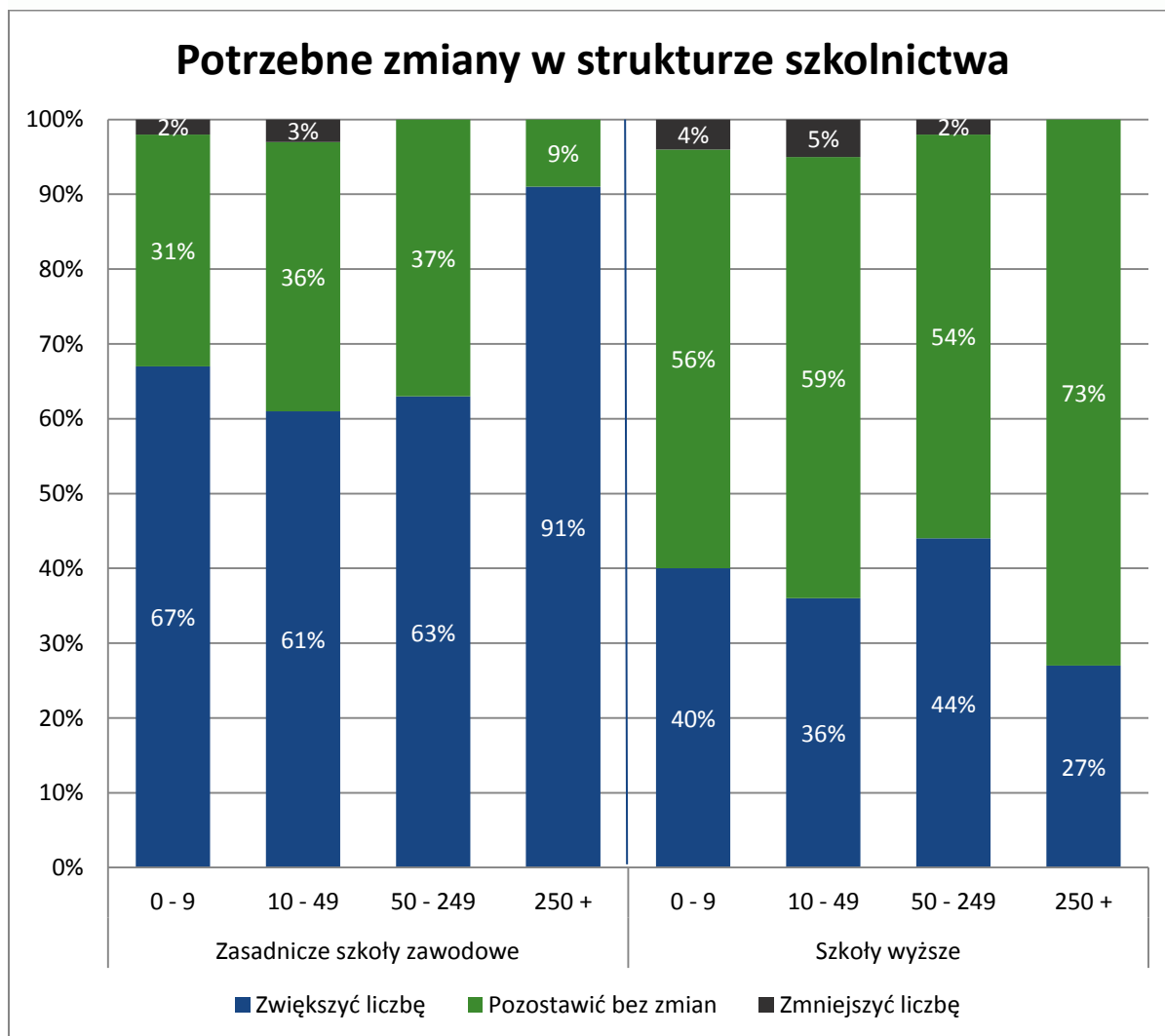


Rysunek 39. Pożądanee zmiany w strukturze szkolnictwa. N=607

Badani przedsiębiorcy pod wątpliwość poddają przede wszystkim utrzymywanie obecnej liczby szkół ogólnokształcących – zaledwie 4% badanych uważa, że ich ilość należy zwiększyć, a średnio co piąty jest zdania, że powinno się ją zredukować (w przypadku ponadgimnazjalnych szkół zawodowych wskaźnik ten jest dziesięciokrotnie niższy).

Zasadnicze szkoły zawodowe – wbrew wyrażanej wcześniej opinii o niedostosowaniu ich oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy – są zdaniem przedsiębiorców najpotrzebniejsze; blisko dwie trzecie badanych postuluje zwiększenie ich liczby, co wpisuje się w wypowiedzi związane z niezbędnym doszkalananiem pracowników w specjalizacjach rzemieślniczych. Zaledwie jeden na pięćdziesięciu respondentów wyraził zdanie, jakoby liczba szkół zawodowych była w Elblągu zbyt duża. Z drugiej strony należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż zwiększenie liczby szkół zawodowych nie będzie odpowiednim posunięciem, jeżeli duży nacisk nie zostanie położony na zmianę świadomości społecznej, w której to licea ogólnokształcące – jako przygotowujące do studiów wyższych – są uważane za bardziej prestiżowe, natomiast szkoły zawodowe często postrzegane są jako placówki o znacznie niższym poziomie kształcenia.

Respondenci zwracali również uwagę na odpływ młodych, zdolnych ludzi z Elbląga celem zdobycia wyższego wykształcenia – niemal 40% przedsiębiorców przyznało, że liczba uczelni wyższych jest w tym mieście zbyt mała w stosunku do potrzeb.



Rysunek 40. Pożądane zmiany w strukturze szkolnictwa a wielkość przedsiębiorstwa. N=607

Największe zróżnicowanie wypowiedzi respondentów ze względu na wielkość przedsiębiorstwa dotyczyło dwóch typów kształcenia w Elblągu – zasadniczych szkół zawodowych oraz uczelni wyższych.

Zmniejszenie liczby szkół zawodowych postulowali wyłącznie – w niewielkim odsetku – badani reprezentujący małe i średnie firmy; wśród badanych zatrudniających więcej niż pięćdziesięciu pracowników takie głosy nie pojawiły się w ogóle. Uwagę zwraca również fakt, że w przypadku przedsiębiorców z największych firm opinie niemal w ogóle nie były podzielone – 91% badanych w tej grupie jest zdania, że liczbę szkół zawodowych należy zwiększyć.

Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku szkół wyższych – zredukowanie ich liczebności uważa za potrzebne niewielka grupa badanych; im większe przedsiębiorstwo, tym mniejszy był ich odsetek. Również w tym wypadku na tle pozostałych badanych zdecydowanie wyróżniają się pracodawcy związani z największymi podmiotami – niemal trzy czwarte respondentów w tej grupie jest zdania, że liczba uczelni wyższych w Elblągu

jest odpowiednia i nie należy jej zmieniać (wśród pozostałych badanych odsetek ten był o średnio 17% niższy).

Sektor działalności podmiotu nie wpływał w istotny sposób na wypowiedzi respondentów dotyczące pożądanых zmian w strukturze elbląskiego szkolnictwa ponadgimnazjalnego. Warto jednak nadmienić, iż postulat zwiększenia liczby zasadniczych szkół zawodowych częściej podnoszony był przez przedstawicieli firm sektora prywatnego – odsetek ten był o około 6% wyższy, niż wśród reprezentantów instytucji publicznych. Dla pozostałych typów szkół różnice częstości były mniejsze niż 3%, nie przekraczały zatem standardowego zróżnicowania wynikającego z liczebności próby badawczej.

Ostatni fragment wywiadu w zakresie kształcenia przyszłych kadr w Elblągu dotyczył typów szkół, jakich najbardziej brakuje w mieście. Odpowiedzi respondentów były zróżnicowane – jedni wskazywali ogólnie typ szkoły, inni określali konkretne kierunki kształcenia, które należałoby ich zdaniem rozwinąć.

Tabela 13. Typy szkół, których najbardziej brakuje w Elblągu

zasadnicze szkoły zawodowe	174
kierunki budowlane	59
szkoły techniczne	57
szkoły wyższe	45
mechanika	39
politechnika, wyższe inżynierskie	34
profil medyczny, pielęgniarstwo	31
technika zawodowe	31
stolarstwo, meblarstwo	28
ekonomia, bankowość, finanse	24
informatyka	16
piekarstwo, cukiernictwo, gastronomia	15
elektryka	13
krawiectwo, projektowanie odzieży	11
rolnictwo, gospodarka leśna	11
szewstwo, kaletnictwo	11
hydraulika	9
nauki społeczne, humanistyka	7
prawo	7
fryzjerstwo	6
handel, sprzedaż, marketing	6
kierunki plastyczne, artystyczne	6
szkoły językowe, filologie	6
turystyka, hotelarstwo	6
logistyka, transport	5
odlewnictwo, metalurgia	5



architektura	4
tokarstwo	4
kierunki sportowe	3
murarz	3
ochrona środowiska	3
spawacz	3
studia podyplomowe, doktoranckie	3
zarządzanie	3
operator maszyn	2
pracownik biurowy, pracownik administracji	2
betoniarz	1
brukarz	1
drukarz	1
geodezyjne	1
księgarz	1
lotnictwo	1
matematyk	1
monter	1
produkcja opakowań	1
serwisant	1
ślusarstwo	1
zbrojarz	1
zdun	1
zegarmistrz	1
złotnik	1

Najbardziej potrzebne zdaniem elbląskich przedsiębiorców są w tym mieście szkoły zawodowe – tego zdania był niemal co trzeci badany (odpowiedzi udzieliły 174 osoby). Na niedostateczną liczbę szkół wyższych wskazało natomiast 45 respondentów, zaś techników zawodowych – 31. Niedobór w zakresie liceów ogólnokształcących wskazał natomiast tylko jeden badany.

Brakuje przede wszystkim absolwentów szkół różnego typu, kształcących w kierunkach budowlanych – 59 respondentów (niemal jedna dziesiąta wszystkich biorących udział w badaniu) uważa, że szkół o tym profilu jest w mieście zbyt mało. W drugiej kolejności wskazywano na uczelnie wyższe techniczne, dające wykształcenie inżynierskie, a także na kierunki związane z medycyną i pielęgniarstwem. Niedobór oferty edukacyjnej zauważają również przedsiębiorcy w kierunkach związanych z produkcją mebli – stolarstwem, projektowaniem, tapicerstwem. Wśród często wymienianych kierunków kształcenia, których brakuje w Elblągu, pojawiły się również dyscypliny związane z finansami, jak bankowość, ekonomia czy rachunkowość.

Biorąc pod uwagę wyniki badania zrealizowanego na terenie powiatu elbląskiego, należy rozważyć wzbogacenie i promocję kształcenia zawodowego – poza Elblągiem także



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

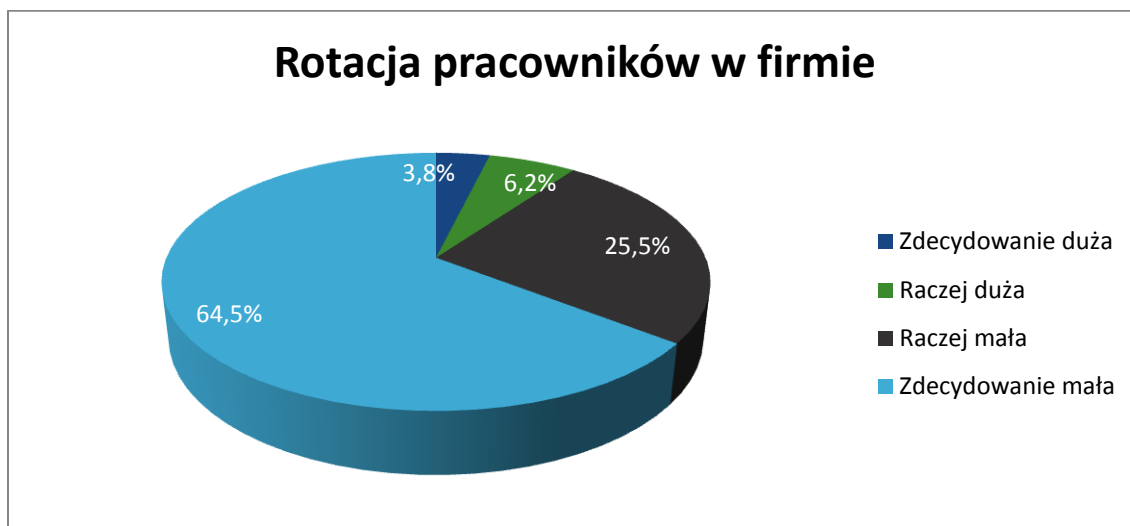


największe zapotrzebowanie rynku pracy dotyczy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników.



STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Badanie pracodawców w Elblągu objęło swoim zakresem także stabilność zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Poruszona została kwestia rotacji kadr w przedsiębiorstwach oraz jej przyczyny.

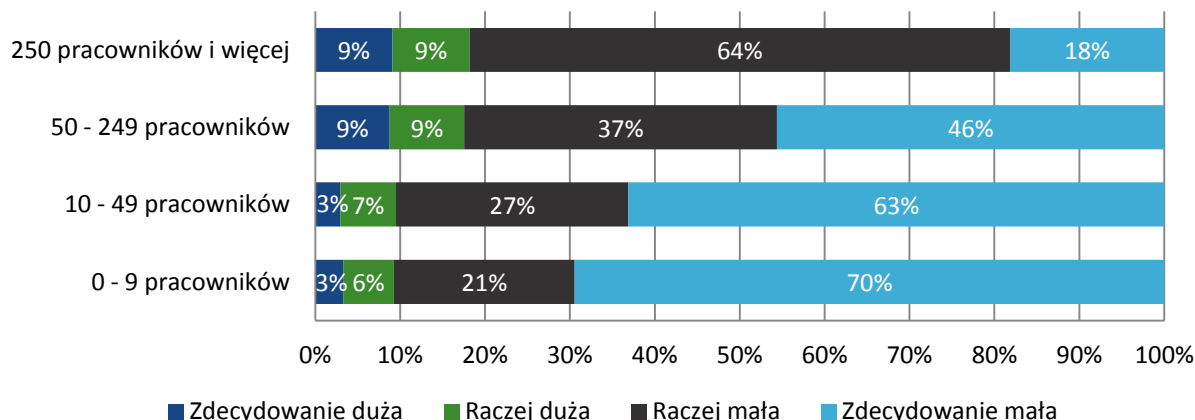


Rysunek 41. Wielkość rotacji pracowników w przedsiębiorstwie. N=601

Na poziomie deklaracji lokalnych pracodawców, zatrudnienie w Elblągu jest bardzo stabilne – w blisko dwóch trzecich badanych instytucji (65% wskazań) rotacja kadr jest zdecydowanie mała, a w co czwartej – raczej mała. Tylko co dziesiąty badany przyznawał, że obserwuje dużą rotację pracowników w swojej firmie, przy czym w grupie tej dwukrotnie więcej było osób, które uznały ją za *raczej* dużą, niż *bardzo* dużą.



Rotacja pracowników w firmie

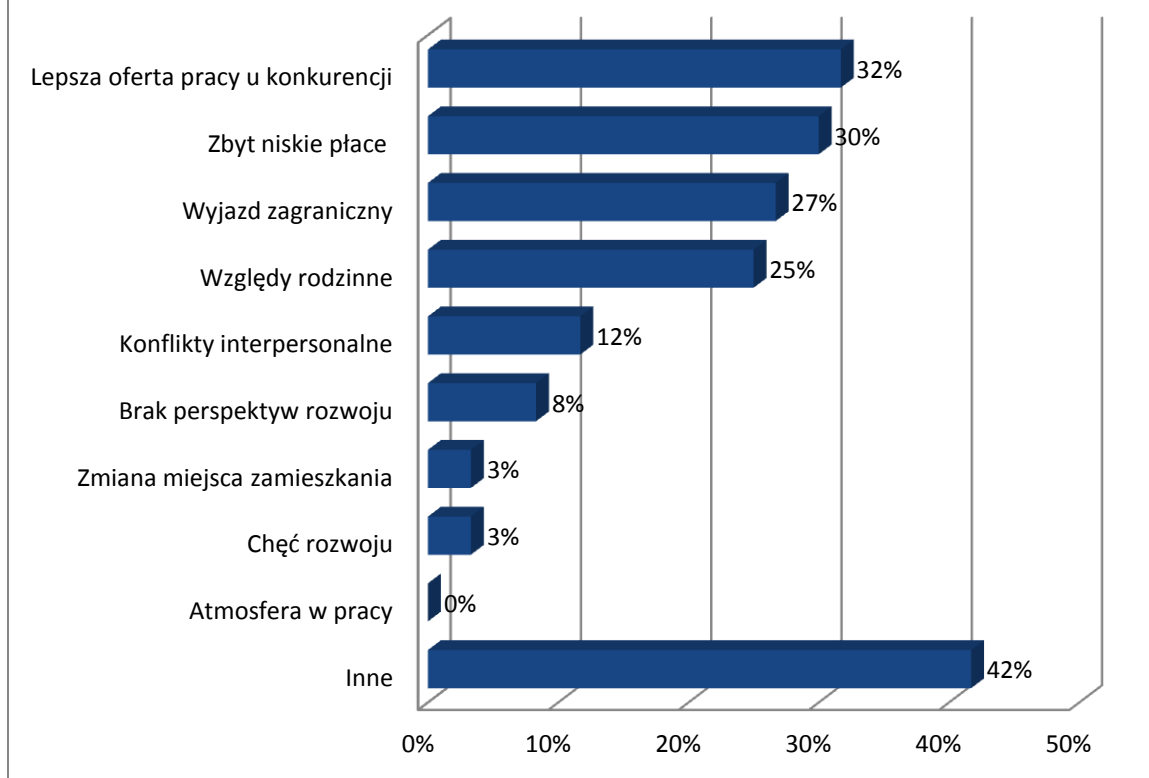


Rysunek 42. Rotacja pracowników w przedsiębiorstwie a wielkość zatrudnienia. N=601

Biorąc pod uwagę wielkość rotacji pracowników, badane przedsiębiorstwa można podzielić na dwie kategorie: zatrudniające do pięćdziesięciu osób i większe. W pierwszej grupie rotacja jest zdecydowanie mniejsza, jednak wraz ze wzrostem zatrudnienia (podobnie jak w większych firmach) odsetek odpowiedzi dotyczących *zdecydowanie małej* rotacji ustępuje miejsca *raczej małej* (6% różnicy w częstości wskazań). W drugiej wyróżnionej grupie częstość odpowiedzi dotyczących dużej wymiany kadr w przedsiębiorstwie jest niemal dwukrotnie wyższa. Tutaj również wraz ze wzrostem liczby pracowników zmienia się proporcja odpowiedzi związanych z małą rotacją, przy czym odsetek badanych deklarujących zdecydowanie małą wymianę kadr zmniejsza się trzykrotnie w największych instytucjach w stosunku do podmiotów liczących mniej niż 250 pracowników.

Zaobserwowano niewielkie rozbieżności w częstości wymiany kadr ze względu na sektor działalności przedsiębiorstwa – instytucje publiczne deklarują nieco większą stabilność zatrudnienia, jednak rozbieżności (około 4%) w niewielkim stopniu przekraczają statystyczny błąd z próby badawczej.

Przyczyny rotacji pracowników



Rysunek 43. Przyczyny rotacji pracowników. N=60

Pracodawcy, którzy przyznali, że obserwują w przedsiębiorstwach dużą rotację pracowników, jako główną przyczynę tego stanu rzeczy wskazywali działania konkurencji i przepływ pracowników pomiędzy firmami w jednej branży. Niemal co trzeci respondent wśród ważnych przyczyn poszukiwania nowego zatrudnienia przez pracowników wskazywał zbyt niskie płace, a kolejnych 27% - wyjazd zagraniczny (najczęściej o charakterze zarobkowym).

Z powodu zbyt niskiej liczebności grupy badanej, zrezygnowano z prowadzenia analizy uwzględniającej wielkość zatrudnienia i sektor działalności; generowany błąd statystyczny nie pozwala na wyciąganie na jej podstawie prawomocnych wniosków dotyczących badanej populacji.



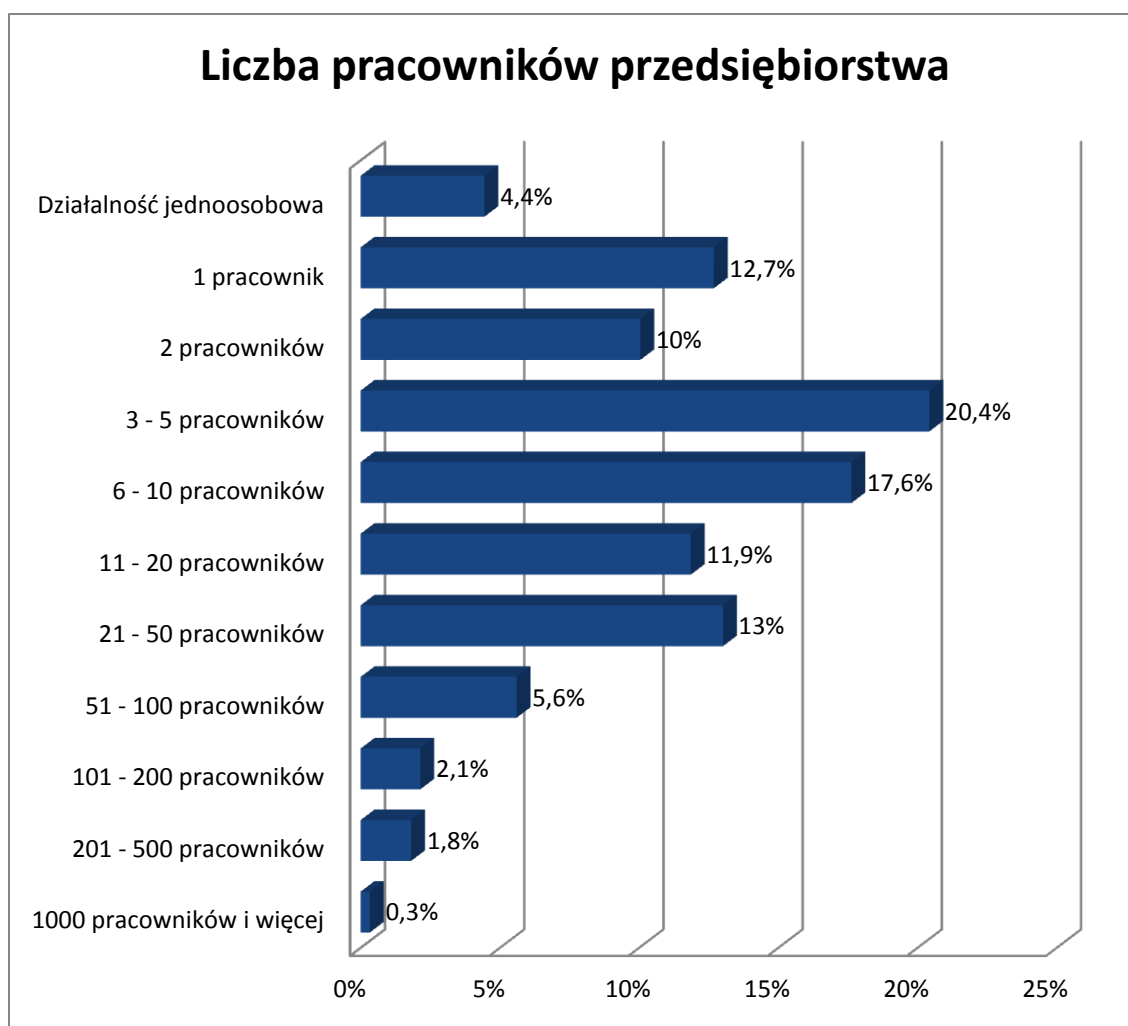
Tabela 14. Przyczyny rotacji pracowników - inne

Brak odpowiednich kwalifikacji, predyspozycji	10
Praca sezonowa	6
Alkoholizm pracowników	2
Brak chęci do pracy, rozwoju	2
Nieuczciwość, nielojalność	2
Postawa roszczeniowa	2
Chęć pobierania zasiłku dla bezrobotnych	1
Duży poziom stresu	1
Emerytury	1
Względy zdrowotne	1
Zakładanie własnej działalności gospodarczej	1

Wśród innych niż ujęte w kafeterii odpowiedzi przyczyn rotacji pracowników w przedsiębiorstwach, pracodawcy najczęściej wymieniali brak odpowiednich kwalifikacji i predyspozycji do wykonywania określonego zawodu, które wyniknęły już w trakcie zatrudnienia. Kilka firm przyjmuje pracowników do prac sezonowych, kompletując zespół pracowników, gdy jest on potrzebny. Wśród przyczyn rotacji personelu znalazły się także kwestie związane z postawą pracowników wobec pracodawców i ich brak szacunku dla pracy – nieuczciwość, nałogi oraz brak zaangażowania w powierzane obowiązki.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA

W Elblągu dominują niewielkie przedsiębiorstwa – blisko dwie trzecie badanych instytucji zatrudnia mniej niż dziesięciu pracowników. Średnio co dziesiąta firma liczy więcej niż pięćdziesięciu pracowników, zaś więcej niż dwustu pięćdziesięciu zatrudnia niespełna 2% przedsiębiorstw. Możliwe jest niewielkie niedoszacowanie liczby największych przedsiębiorstw ze względu na trudną dostępność kadry zarządzającej w trakcie badania, jednak różnice liczebności w poszczególnych kategoriach nie przekraczają 2-3%.

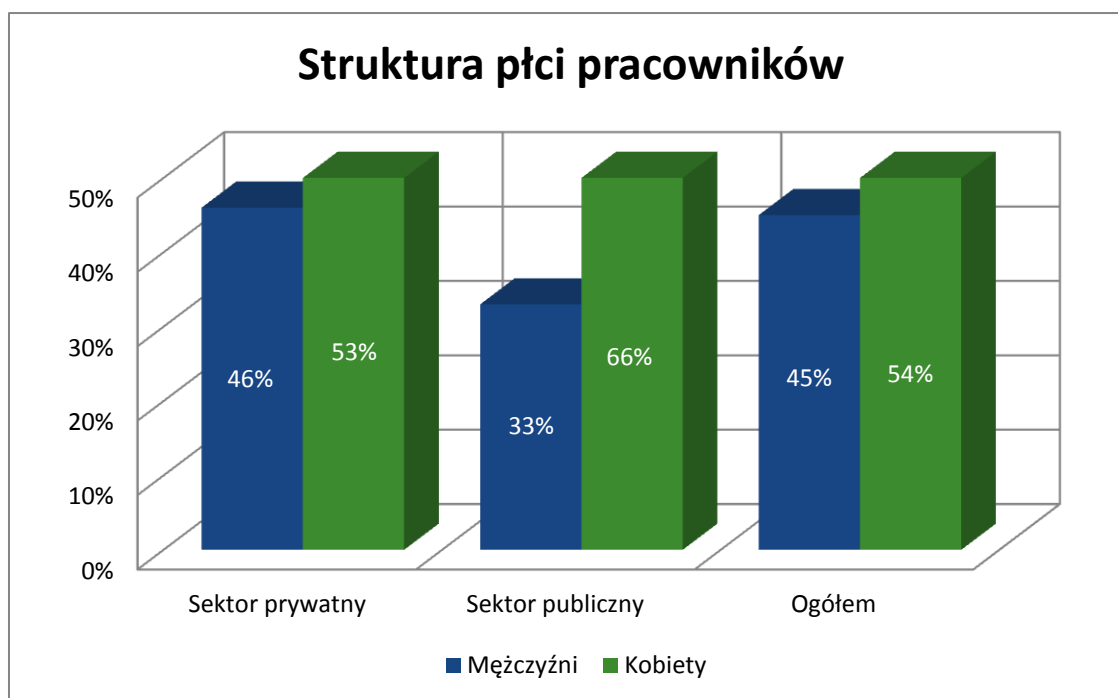


Rysunek 44. Liczba pracowników przedsiębiorstwa. N=607

Co piąty podmiot gospodarczy w Elblągu zatrudnia od trzech do pięciu pracowników – są to najczęściej występujące w mieście przedsiębiorstwa. Niewiele mniej – około 18% - przedsiębiorstw liczy od sześciu do dziesięciu pracowników, a po 13% to małe działalności z jednym pracownikiem etatowym oraz średniej wielkości firmy, liczące od 21 do 50 zatrudnionych. Nieco ponad 4% badanych prowadzi indywidualne działalności



gospodarcze i nie zatrudnia etatowych pracowników; porównywalna grupa to przedsiębiorstwa liczące ponad 100 zatrudnionych.



Rysunek 45. Struktura płci pracowników a sektor działalności przedsiębiorstwa. N=607

Rynek pracy w Elblągu jest sfeminizowany – kobiety stanowią w mieście znacznie ponad połowę pracowników (54% zatrudnionych). Wpływ na tę sytuację ma przede wszystkim duże znaczenie sektora publicznego – urzędów i szkół – na strukturę zatrudnienia w mieście; w instytucjach państwowych kobiety zatrudniane są dwukrotnie częściej, niż mężczyźni. W sektorze prywatnym proporcje płci wśród pracowników są bardziej wyrównane, jednak również z niewielką przewagą kobiet.

Wielkość przedsiębiorstwa jest powiązana ze strukturą zatrudnienia – w mniejszych firmach, zatrudniających do pięćdziesięciu osób, dominują pracownice (54% zatrudnionych to kobiety). W przedsiębiorstwach liczących 50 – 249 pracowników udział płci wyrównuje się, zaś w największych firmach częściej pracują mężczyźni (około 53% zatrudnionych).



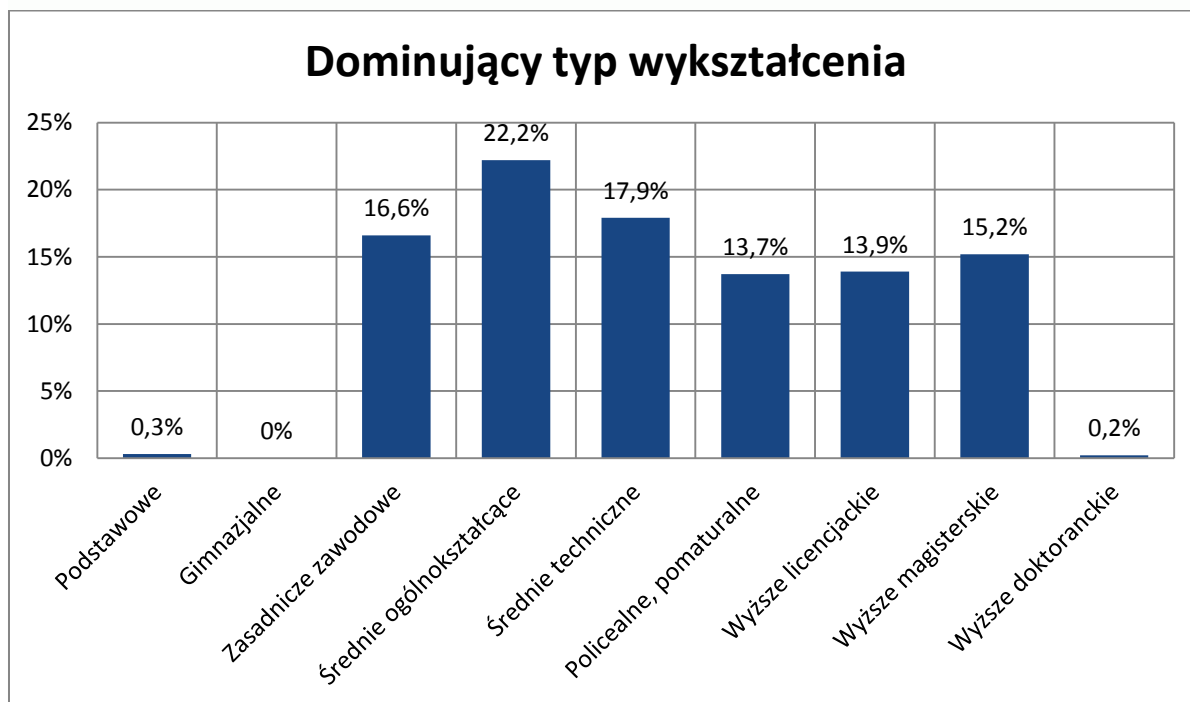
Na potrzeby określenia poziomu wykształcenia elbląskich pracowników, przygotowano wskaźnik wykształcenia oparty na wagach. Wagi skonturowane zostały w oparciu o dwa kryteria: liczby lat nauki szkolnej niezbędnych dla zdobycia danego poziomu wykształcenia oraz trudności rozpoczęcia danego etapu kształcenia, rozumianego jako wymogi rekrutacyjne. W dalszej kolejności przeliczono wagi dla odsetka poszczególnych poziomów wykształcenia w badanych przedsiębiorstwach. Zakres wartości wskaźnika wyznaczony został na podstawie punktów podziału dla poszczególnych wag, wyznaczając dominujący typ wykształcenia w przedsiębiorstwie.

Odczytywanie wskaźnika można zatem oprzeć na zbliżeniu do punktów granicznych – wskazując dominujący typ wykształcenia pracowników przedstawia on także kierunek zróżnicowania.

Tabela 15. Poziom wykształcenia – konstrukcja wskaźnika

Rodzaj wykształcenia	Waga	Zakres wartości wskaźnika
Podstawowe	10	Poniżej 11
Gimnazjalne	12	11 – 14,9
Zasadnicze zawodowe	20	15 – 24,9
Średnie ogólnokształcące	30	25 – 32,49
Średnie techniczne	35	32,5 – 37,49
Policealne, pomaturalne	40	37,5 – 42,49
Wyższe licencjackie	45	42,5 – 47,49
Wyższe magisterskie	50	47,5 – 52,49
Wyższe doktoranckie	60	52,5 i więcej

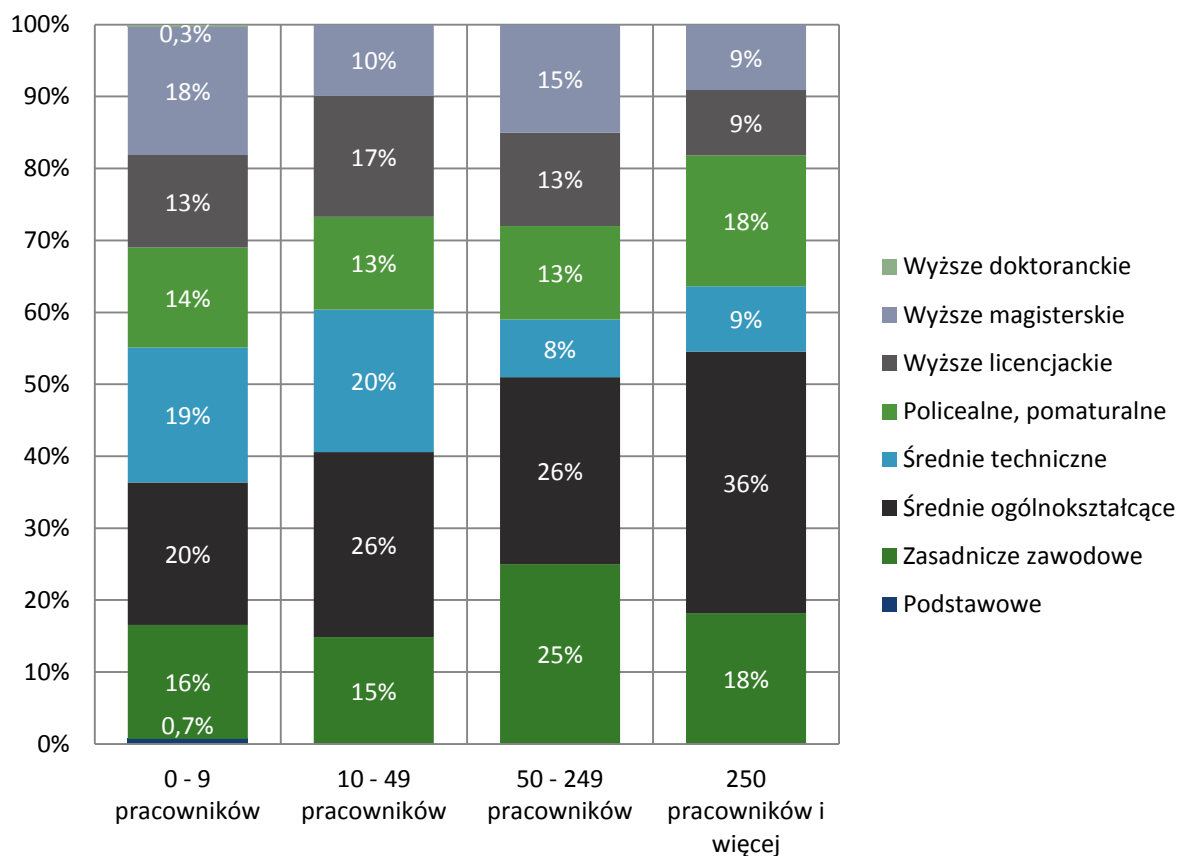
Skonstruowany wskaźnik pozwolił zarówno na określenie struktury wykształcenia pracowników elbląskich przedsiębiorstw w ogóle, jak również na analizę porównawczą ze względu na wielkość badanej instytucji czy sektor jej działalności.



Rysunek 46. Dominujący typ wykształcenia pracowników elbląskich przedsiębiorstw. N=591

Dominującym typem wykształcenia pracowników elbląskich przedsiębiorstw jest ukończona szkoła średnia ogólnokształcąca, zakończona egzaminem maturalnym – nieco ponad 22% przedsiębiorców deklaruje, że jest to poziom edukacji osiągnięty przez większość pracowników. W drugiej kolejności respondenci wskazywali na dominację wykształcenia średniego technicznego (18% wskazań) i zasadniczego zawodowego (17% wskazań). Uwagę zwraca jednak niewielkie zróżnicowanie w częstościach wskazań poszczególnych typów wykształcenia, pomijając wykształcenie niższe niż zasadnicze zawodowe oraz ukończone studia doktoranckie.

Dominujący typ wykształcenia

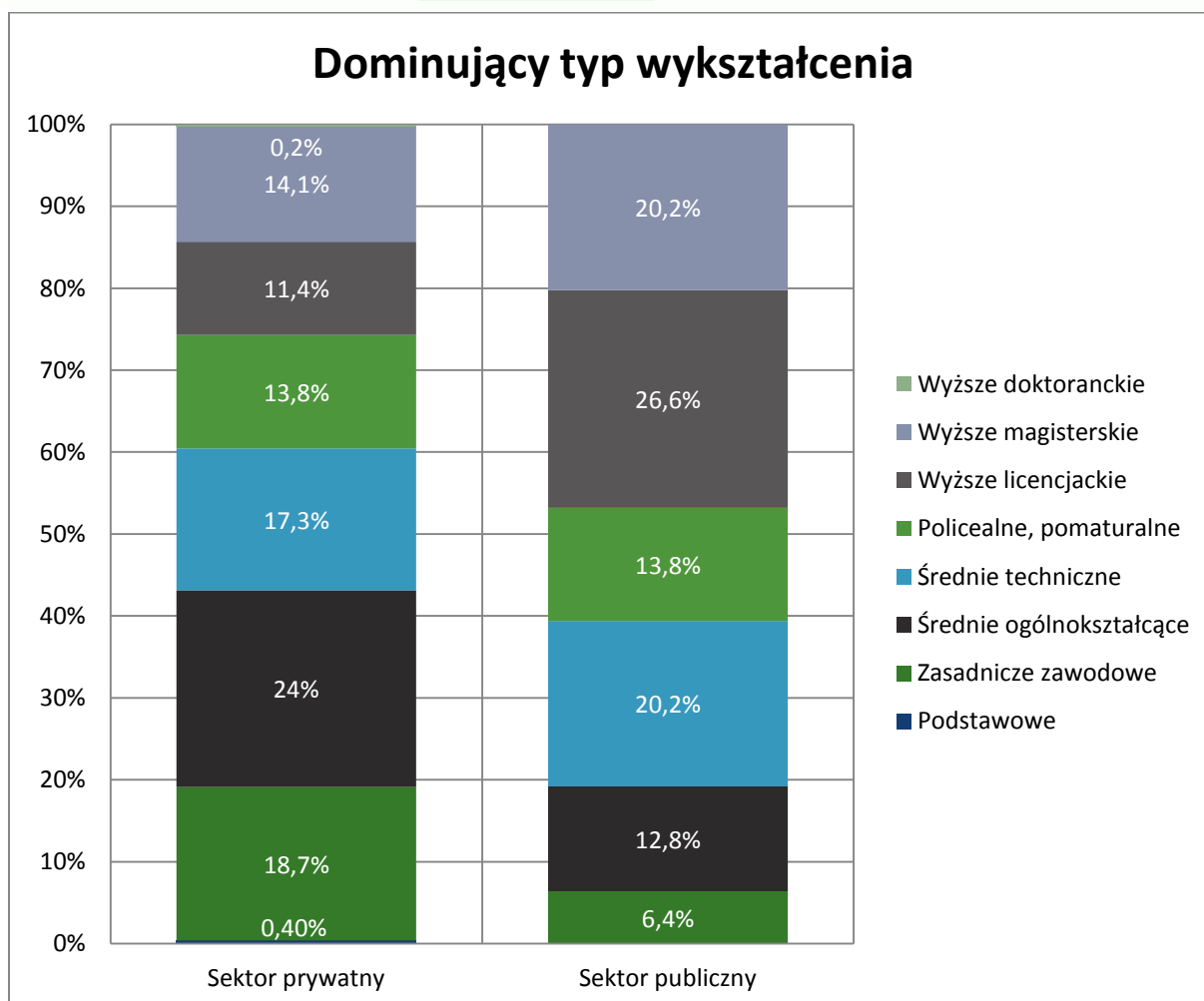


Rysunek 47. Dominujący typ wykształcenia pracowników a wielkość przedsiębiorstwa. N=591

Elbląskie przedsiębiorstwa nie wykazują dużego zróżnicowania struktury wykształcenia pracowników ze względu na wielkość zatrudnienia. Najbardziej zróżnicowane są pod tym względem najmniejsze firmy – tylko w nich respondentom zdarzało się deklarować, że dominują pracownicy z wykształceniem podstawowym (2 przypadki) lub z ukończonymi studiami doktoranckimi (1 przypadek). Pamiętać jednak należy, że w tej kategorii wielkości znajdują się również przedsiębiorstwa będące jednoosobowymi działalnościami gospodarczymi, co w znaczącym stopniu wpływa na zróżnicowanie struktury wykształcenia pracowników.

Na tle pozostałych przedsiębiorstw wyróżniają się również największe instytucje, zatrudniające więcej niż 250 osób. W wyraźny sposób (36% wskazań) dominują w nich pracownicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, większa jest również niż w pozostałych firmach liczba zatrudnionych z wykształceniem policealnym i pomaturalnym.

Analiza wartości wskaźnika dominującego typu wykształcenia potwierdza te informacje – w przedsiębiorstwach zatrudniających do 50 osób poziom wykształcenia jest nieco wyższy (zwłaszcza pod względem specjalizacji), niż w pozostałych instytucjach, gdzie pracownicy mają zróżnicowane kompetencje i wyznaczenie dominującego typu nastrocza większych trudności.



Rysunek 48. Dominujący typ wykształcenia pracowników a sektor działalności przedsiębiorstwa.
N=591

Pracownicy sektora publicznego są wykształceni zdecydowanie lepiej, niż osoby zatrudnione w prywatnych przedsiębiorstwach. Kadry firm prywatnych to przede wszystkim osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (dominujący typ w co czwartym badanym przedsiębiorstwie), natomiast w instytucjach publicznych dominują pracownicy z wykształceniem wyższym licencjackim. W sektorze prywatnym pracownicy z wykształceniem wyższym (licencjat, magisterium, doktorat) dominują w blisko 26% podmiotów – w sektorze publicznym aż w 47%. Jednocześnie w prywatnych firmach częściej zatrudniane są osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym lub średnim); zróżnicowanie dominujących typów wykształcenia jest również znacznie większe w tej grupie badanych podmiotów.

Biorąc pod uwagę fakt, iż w sektorze publicznym wśród badanych pracodawców dominowały urzędy, placówki oświatowe oraz placówki ochrony zdrowia, rozwarstwienie to nie jest zaskakujące – rekrutacja na stanowiska w instytucjach państwowych opiera się zazwyczaj o ściśle wyznaczone kryteria formalne, zaś odpowiednie wykształcenie jest jedną z najważniejszych determinant wyboru potencjalnych pracowników.



BADANIE JAKOŚCIOWE Z PRZEDSIĘBIORCAMI, PRZEDSTAWICIELAMI EDUKACJI, JST ORAZ INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Poniżej przedstawiona zostanie analiza wyników jakie uzyskano dzięki przeprowadzeniu indywidualnych wywiadów pogłębionych w mieście Elblągu. W pierwszej części zaprezentowane zostaną wypowiedzi elbląskich przedsiębiorców, następnie przedstawicieli instytucji rynku pracy, po nich nastąpi opis materiału uzyskanego z rozmów z osobami ze środowiska naukowo-badawczego oraz z przedstawicielami samorządów.

Rynek pracy w oczach elbląskich przedsiębiorców

Elbląscy przedsiębiorcy stanowią pierwszą grupę społeczną, która objęta została badaniem. Pierwsze i podstawowe pytanie jakie zostało im zadane dotyczyło oceny sytuacji ekonomicznej firm w mieście Elblągu oraz tego czy uległa ona zmianie na przestrzeni ostatnich dwóch lat, jeżeli tak to jak to wpłynęło na lokalny rynek pracy. Przedsiębiorcy w swych wypowiedziach prezentowali trzy punkty widzenia tzn. przeważały głównie opinie mówiące o tym, że sytuacja ekonomiczna firm uległa pogorszeniu oddziałując między innymi na spadek liczby miejsc pracy, popytu, dochodów, upadek wielu zakładów.

Wskazywali, że duży wpływ miał na to kryzys światowy oraz wahania na rynku finansowym.

Badani w tej kwestii wypowiadali się następująco:

W ciągu dwóch ostatnich lat zauważalne są efekty recesji. Wiele firm boryka się z problemami. Słychać często, że brakuje miejsc pracy na lokalnym rynku.

Jest różnie firmy prywatne jakoś funkcjonują, gorzej mają się firmy państwowe. Kryzys w Europie na pewno nam nie pomaga i to wpływa negatywnie na lokalny rynek pracy.

W ciągu ostatnich dwóch lat zaważyć można pogorszenie sytuacji w gospodarce, upadło kilka firm, zwiększyła się ilość ludzi poszukujących pracę. Przyczyna jest prosta zachwiania na rynku finansowym, słabsi musieli zrezygnować.

Sytuacja ekonomiczna firm, jak również mojej jest niestety tragiczna. Na przestrzeni dwóch ostatnich lat sytuacja ta diametralnie się pogarsza. Z roku na rok zamiast lepszych wyników ekonomicznych mamy gorsze, a to wpływa na całą społeczność lokalną. Przyczynami tych zmian są światowe kryzysy, brak popytu na wiele towarów, a to powoduje, iż posiadamy coraz więcej rąk do pracy, a coraz mniej miejsc pracy. Przedsiębiorcy ze względu na brak popytu zwalniają pracowników, ponieważ sami niejednokrotnie mają problemy z własnym utrzymaniem.



W równym stopniu pojawiają się wypowiedzi wskazujące na to, że sytuacja ekonomiczna firm polepszyła się, wzrosły dochody oraz popyt na produkty, jak i wypowiedzi mówiące o tym, że sytuacja firm jest stale na tym samym poziomie i od dwóch lat nie uległa zmianom. Potwierdzenie tego stanowią poniższe stwierdzenia:

Sytuacja firmy jest bardzo dobra. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat poprawiła się znacznie. Spowodowane było to tym, że zwiększyła się liczba klientów. Zmiany te spowodowały wzrost dochodów.

Sytuacja ekonomiczna firm w Elblągu jak i mojej jest stabilna. W ostatnich latach poprawiła się, zwiększyły się proporcje sprzedaży, poprawiły się dochody, zwiększył się rynek odbiorców.

Sytuacja ekonomiczna w firmach jest stabilna. Swoją respondent ocenia stosunkowo dobrze. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat zmieniło się to na plus - zwiększył się popyt na produkty firmy, spowodowało to wzrost obrotów firmy, zwiększyły się dochody.

Sytuacja ekonomiczna firm jest przeciętna - nasza jest od wielu lat na tym samym poziomie i nie ulega zmianom, jest dobra.

Jest różnie, wszystko zależy od zaangażowania. Ja osobiście nie mogę narzekać, moja firma prosperuje i prosperowała bardzo dobrze.

Sytuacja ekonomiczna firm w powiecie, jak i mojej jest przeciętna. W ostatnich dwóch latach utrzymuje się na tym samym poziomie - nie odnotowaliśmy większych zmian.

Kolejne pytanie niezbędne do poznania zawodów przyszłości dotyczyło tego, czy firmy poszukują pracowników i na jakie stanowiska jest i będzie największe zapotrzebowanie. Zdecydowana większość badanych stwierdziła, że firmy nie poszukują pracowników, wręcz przeciwnie szybciej się ich zwalnia niż zatrudnia, także w przyszłości sytuacja ma wyglądać bardzo podobnie. Badani wyrazili swoje opinie w następujący sposób:

Nie wiem czy firmy poszukują pracowników nie interesuje się tym. Moja firma nie poszukuje pracowników.

Na dzień dzisiejszy i w późniejszym terminie nie będą poszukiwać pracowników.

Raczej będą to podwykonawcy dlatego, że jest to mniejsze obciążenie dla firmy.

Jak będzie w najbliższych latach trudno powiedzieć.

Nie ma takiej potrzeby by zatrudniać pracowników są już obsadzone stanowiska. Wiele firm zwalnia pracowników więc o zatrudnieniu nie ma mowy. Nie wiem jak to będzie w przyszłości trudno mi powiedzieć jakich ludzi będzie potrzeba na jakie stanowiska.

W firmie nie poszukuje się pracowników wręcz przeciwnie mają plany zwolnić 50 osób na okres zimowy z powodu braku zamówień i zapotrzebowania kontrahentów na mieszkania. Jeżeli chodzi o następne lata nie wiem na jakie stanowiska będzie zapotrzebowanie w mojej firmie, ale teraz brakuje nam dekarzy.

Zdaniem respondentki w firmie, jak i w firmach w powiecie nie poszukiwani są pracownicy - firmy raczej zwalniają pracowników na okres zimowy w niektórych



branżach np. budownictwie. Największe zapotrzebowanie będzie wosną na stanowiska elektryczne i budowlane.

Część przedsiębiorców poszukuje pracowników, jednak są to głównie osoby posiadające wysokie kwalifikacje, osoby z branży budowlanej, pracownicy fizyczni oraz kierowcy. Są to stanowiska, na które panuje aktualnie zapotrzebowanie. Jednak nie wskazują jednoznacznie jak sytuacja będzie wyglądała w przyszłości. Tylko niewielki odsetek wypowiada się na temat stanowisk, na które będzie największy popyt w przyszłości, mówiąc że poszukiwani będą wysoce wykwalifikowani specjaliści do obsługi maszyn sterowanych numerycznie, specjaliści marketingu, pracownicy branży budowlanej oraz przemysłu ciężkiego.

Ponadto badani zauważyli, że w elbląskich firmach pracownicy zatrudniani są głównie na umowę o pracę jednak na czas określony, tłumacząc to tym, że jest to najwygodniejsza umowa, która nie ogranicza obu stron, pozwala pracodawcy na bezbolesne rozstanie się z pracownikiem, a także jest najlepszym rozwiązaniem w dobie kryzysu. Wypowiedzi na ten temat prezentują się w następujący sposób:

Najczęściej zatrudnia się na umowę o pracę na czas określony. Jest to wygodny sposób zatrudnienia, ponieważ wiąże pracownika i pracodawcę w ograniczony sposób.

W przewadze są to umowy na czas określony, na zlecenie, rzadziej na czas nieokreślony. Powodem tego typu zatrudnienia jest groźba nadciągającego kryzysu.

Pracownicy są zatrudniani na umowy o pracę na czas określony - jest to spowodowane brakiem zamówień.

Najczęściej zatrudniani są pracownicy w firmach elbląskich na umowy o pracę na czas określony powodem jest sprawdzenie pracownika.

Niewielu badanych wskazywało na zatrudnienie na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Niewątpliwie bardzo ważne w określeniu perspektyw rozwoju lokalnego rynku jest przedstawienie zawodów najbardziej przyszłościowych tych, które owej przeszłości nie mają oraz nakreślenie najbardziej pożądaných kwalifikacji jakie są niezbędne do zdobycia pracy. W związku z tym pytano o powyższe kwestie elbląskich przedsiębiorców. Kilku z nich nie potrafiła dokładnie wskazać zawodów perspektywicznych. Jednak znaczna większość uznała, że w najbliższej przyszłości potrzebni będą przede wszystkim pracownicy wykwalifikowani różnych branż np. budowlańcy, dekarze, elektromonterzy, operatorzy, czy krawcowe. Oprócz tego wzrosło zatrudnienie wśród informatyków, techników oraz sprzedawców usług. Jednocześnie badani wskazywali na duże znaczenie doświadczenia oraz zaangażowania.

Ponadto pytano przedsiębiorców o to czy firmy kierują swoich pracowników na różnego rodzaju kursy, szkolenia, studia. Analiza wypowiedzi pokazała, że zdecydowana większość badanych wysłała swoich pracowników na szkolenia, ponieważ uważa, że to najlepszy sposób na podniesienie kwalifikacji oraz poprawia jakość funkcjonowania firmy. Są to przede wszystkim szkolenia uzależnione od profilu firmy. W przypadku studiów podyplomowych to pracownicy sami ponoszą koszty z nimi związane. Natomiast z określeniem rodzaju szkoleń oraz kursów jakie będą w przyszłości najbardziej



odpowiadały potrzebom lokalnego rynku respondenci mieli problem, mówiąc że tego nie wiedzą. Pojedyncze osoby wskazywały na kursy informatyczne oraz budowlane. Wypowiedzi respondentów prezentują się następująco:

Oczywiście kierujemy pracowników na kursy, to prosty sposób podniesienia kwalifikacji swojego personelu. Jeśli chodzi o studia to raczej indywidualna sprawa pracownika.

Jak najbardziej, to bardzo dobry sposób na podniesienie kwalifikacji swoich pracowników, jednak nie wszystkie firmy na to stać ze względów finansowych.

Szkolenia i kursy jak najbardziej. Podnosząc kwalifikacje pracowników poprawiamy jakość funkcjonowania firmy, dlatego kierujemy na nie pracowników i są to kursy z naszej branży. Myślę, że tak samo będzie w przyszłości - będą potrzebne szkolenia z dziedziny działalności danej firmy.

Wiele firm kieruje swoich pracowników na różnego rodzaju kursy szkolenia. Ja wysyłam swoje pracownice na kursy doszkalające, korzystając z różnego rodzaju funduszy unijnych. Natomiast jeśli chodzi o studia, w mojej firmie nie wymagam takich kwalifikacji. Pracownicy jeśli chcą studiują za własne pieniądze.

Tak kierujemy swoich pracowników na szkolenia z zakresu budowlanego min. kursy na koparki, wózki widłowe, lecz na studia raczej nie. To pracownicy sami we własnym zakresie doszkalają się, by podnieść kwalifikacje, a co za tym idzie zwiększyć swoje zarobki. Nie wiem co będzie w przyszłości potrzebne na rynku pracy trudno mi powiedzieć.

Tak w firmie kierowani są pracownicy na szkolenia podnoszące kwalifikacje z zagadnień rynku metalowego. Respondentka nie potrafi wypowiedzieć się na temat kursów i szkoleń w przyszłości oraz innych firmach.

Niewielka część badanych nie wysyła pracowników na szkolenia, ale dotyczy to głównie firm jednoosobowych, w których pracodawca sam we własnym zakresie się doszkala.

Jak wiadomo wykształcenie oraz umiejętności zawodowe w bardzo dużym stopniu wpływają na szanse pracownika na rynku pracy. W związku z tym zadano przedsiębiorcom pytania dotyczące systemu edukacji, a mianowicie czy należałoby coś w nim zmienić. Jakie kierunki kształcenia powinny być promowane oraz czy oferta edukacyjna lokalnych szkół spełnia oczekiwania elbląskich firm. Badani w swych wypowiedziach byli bardzo zgodni, tzn. stwierdzili, iż powinno się promować wykształcenie zawodowe oraz kierunki techniczne argumentując to posiadaniem "fachem" w rękę. Wykształcenie ogólne obecnie nie gwarantuje zatrudnienia.

Ponadto wskazali na zbyt małą liczbę inżynierów np. budowlanych oraz specjalistów z różnych dziedzin przemysłu. W przypadku szkół przedsiębiorcy twierdzą, że spełniają one ich oczekiwania. Niemniej jednak nieliczni są innego zdania, uważają że oferta edukacyjna jest nieadekwatna do panujących warunków na rynku. Wskazują, że wynika to ze słabego wyposażenia placówek oraz braku warsztatów znajdujących się przy szkołach.

Kolejna kwestia, o którą pytano badanych dotyczyła tego czy w ich firmach występuje duża rotacja pracowników oraz czy ma to wpływ na płynność działania przedsiębiorstwa. Badania pokazały, iż rotacja jest rzadkim zjawiskiem. Jeżeli ma już miejsce taka

sytuacja, to na bieżąco zatrudniana jest nowa osoba nie miejsce tej, która odeszła i w żaden sposób nie wpływa to na płynność funkcjonowania działalności.

Pojawiały się również wypowiedzi wskazujące na całkowity brak rotacji, ale odnosi się to jedynie do firm jednoosobowych. Odpowiedzi mówiące o dużej rotacji były rzadkością i jej przyczyny upatrywano w kryzysie lub w próbie znalezienia idealnego kandydata do pracy.

Nawiązując do kwestii związanych z edukacją, proszono również badanych o wypowiedź na temat dostępnych praktyk dla absolwentów lokalnych szkół, o ich formę oraz ich obowiązek. Analiza wywiadów pokazała, że zdecydowana większość badanych uważa, iż praktyki powinny być obowiązkowe. Jednak nie wszystkie firmy je przeprowadzają. Tłumaczyli to zbyt dużą ilością wymagań jakie trzeba spełnić by móc je zrealizować w swoim zakładzie pracy. Część respondentów wyjaśniła to również brakiem wykształcenia pedagogicznego kadry niezbędnego do przeprowadzenia praktyk lub po prostu brakiem czasu. Przykładowe wypowiedzi brzmiały:

Moja firma nie prowadzi praktyk, jak robią to inni nie wiem. Myślę, że powinny być obowiązkowe.

Zdarzają się, choć rzadko, jest to mimo wszystko uciążliwe dla firmy, wiele wymagań do spełnienia. Praktyki powinny być obowiązkowe.

Nie ma praktyk, bo nie mam uprawnień i nie posiadam wykształcenia pedagogicznego.

Nie u nas nie ma praktyk, bo nie mamy do tego przeszkolonego personelu, ale myślę że powinny być obowiązkowe.

Jedynie trzech badanych wskazało, że przeprowadza praktyki w firmie, bo przynosi to korzyści m.in. pozwala zatrudnić dobrego, sprawdzonego kandydata oraz stanowi podstawę do przyszłego zawodu.

Ostatnie zagadnienie pozwalające uzyskać odpowiedzi na pytania dotyczące perspektyw rozwoju rynku pracy w Elblągu związane jest z czynnikami, które powodują trudności ze znalezieniem pracy przez absolwentów lokalnych szkół. W związku z tym pytano przedsiębiorców o to po jakich szkołach najtrudniej znaleźć pracę oraz w jakim kierunku powinna zmierzać polityka szkół, urzędów, instytucji by pomóc takim osobom.

Badani do głównych czynników powodujących trudności w znalezieniu zatrudnienia zaliczyli:

- brak doświadczenia,
- słabe wykształcenie kierunkowe,
- słabe przygotowanie zawodowe,
- stosunkowo mało miejsc pracy.

Jednocześnie wskazali, że do zmniejszenia tego problemu mogłyby przyczynić się:

- obowiązkowe staże,
- ulgi dla pracodawców zachęcające ich do większego inwestowania w pracownika,
- powrót do szkół przyzakładowych, dzięki czemu absolwenci zdobędą wiedzę i doświadczenie w danym zawodzie.



Charakterystyka wypowiedzi przedstawicieli instytucji rynku pracy

Poniższy materiał stanowi analizę wywiadów przeprowadzonych z ekspertami ds. rynku pracy. Badani proszeni byli o ocenę obecnej sytuacji ekonomicznej firm w mieście Elblągu oraz pytani o to czy uległa ona zmianom na przestrzeni ostatnich dwóch lat i jaki miało to wpływ na rynek pracy. Badani przyjęli dwa stanowiska, z jednej strony stwierdzili, że firmy prosperują całkiem nieźle mimo widocznych skutków kryzysu, jednak dotyczy do w szczególności przedsiębiorstw prywatnych, wskazują na to wypowiedzi tj.:

Prywatne przedsiębiorstwa nawet sobie nieźle radzą, chociaż w ciągu ostatnich dwóch lat zredukowano zatrudnienie i zwiększyła się ilość poszukujących pracę.

Firmy prywatne nawet sobie nieźle radzą, choć był taki okres, w którym zwiększyła się ilość poszukujących pracę.

Myślę że firmy w naszym powiecie radzą sobie dość dobrze, choć światowy kryzys dało się odczuć, zmniejszyła się ilość miejsc pracy, a słabsze firmy musiały zrezygnować. Spowodowało to zwiększenie bezrobocia.

Gospodarka nieznacznie zwolniła mimo to nie widać pogorszenia w naszym powiecie, przedsiębiorstwa bez większych problemów radzą sobie.

Z drugiej strony padły stwierdzenia mówiące, że sytuacja się pogarsza, gospodarka znacznie zwolniła i stale redukuje się miejsca pracy przyczyniając się tym samym do wzrostu bezrobocia. Tutaj możemy wskazać na wypowiedzi tj.:

Jest różnie firmy prywatne jakoś funkcjonują, gorzej mają się firmy państwowe. Kryzys w Europie na pewno nam nie pomaga.

Sytuacja ekonomiczna w naszym mieście zdecydowanie się pogorszyła. Coraz mniej firm znajduje się na rynku elbląskim. Pogorszenie jest wyraźne ze względu na trudną sytuację ekonomiczną w regionie. Problemy ze zbytem są najważniejszymi czynnikami pogorszenia sytuacji ekonomicznej. Również niekorzystne dla polskiej gospodarki kursy walutowe uniemożliwiają export. Koszty pracy też wzrosły w ostatnim czasie. Wszystko to bardzo niekorzystnie wpływa na rynek pracy.

Sytuacja ekonomiczna w naszym regionie jest bardzo zła. Sytuacja ekonomiczna firm, się pogorszyła. Brakuje miejsc pracy. Upadek wielu dużych firm. To spowodowało załamanie się rynku pracy.

Badani wskazali również, że firmy stale poszukują pracowników z odpowiednim doświadczeniem, specjalistów przede wszystkim w budownictwie, usługach, produkcji, a także pracowników fizycznych. Zaznaczyli również, że brakuje pracowników z wykształceniem zawodowym. Wśród przedsiębiorców panowało inne przekonanie, większość badanych mówiła o spadku zatrudnienia. Niemniej jednak jeżeli pojawiają się wolne stanowiska pracy, to podobnie jak zauważyli eksperci występują w branży budowlanej, przemyśle lub usługach. W przypadku prognoz na przyszłość dotyczących zapotrzebowania na dane stanowiska badani nie mają jednoznacznego zdania, twierdząc, że nie są w stanie określić jak będzie kształtowała się przyszłość.

Podobnie jak przedsiębiorcy uważają, że pracownicy zatrudniani są głównie na umowę o pracę na czas określony lub na umowę zlecenie. Jak zauważają jest to korzystniejsze dla pracodawców, którzy łatwiej mogą zwolnić pracownika oraz ograniczyć koszty jego utrzymania. Potwierdzenie tego stanowią poniższe wypowiedzi badanych:

W przewadze są to umowy na czas określony, ma zlecenie, rzadziej na czas nieokreślony. Powodem tego typu zatrudnienia jest groźba nadciągającego kryzysu.

Najczęściej są to umowy o pracę na czas określony, w razie potrzeby są przedłużane a jeśli kończą się zlecenia lub praca jest sezonowa łatwiej jest pozbyć się pracownika.

Najczęściej pracownicy zatrudniani są na czas określony oraz na umowy zlecenia i umowy o dzieło. Takie formy zatrudnienia umożliwiają ograniczenie kosztów pracy. Są one najbardziej korzystne dla pracodawców.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy pytano również o zawody oraz kwalifikacje, które według nich są najbardziej perspektywiczne, na które nastąpi największe zapotrzebowanie, a które zejdą na dalszy plan. Analiza materiału pokazała, że na rynku pracy teraz jak i w najbliższej przyszłości najważniejsze będzie doświadczenie, wysokie kwalifikacje zawodowe, specjalizacja w danej dziedzinie, a także wiedza techniczna. Jednak respondenci nie potrafili określić, które zawody będą zawodami przyszłości, wskazując na dużą zmienność rynku pracy.

W odniesieniu do systemu edukacji pytano specjalistów również o to, czy powinno się wprowadzić do niego jakiejkolwiek zmiany, a także jakie kierunki powinny być promowane, rozwijane oraz czy oferta lokalnych szkół jest adekwatna w stosunku do oczekiwań pracodawców. Badani wskazali, że to osoby z wykształceniem technicznym i te kierunki będą w przyszłości potrzebne, absolwenci liceów ogólnokształcących nie mają szans na rynku pracy. Ponadto zmiany w edukacji powinny pójść w kierunku wydłużenia czasu praktyk i nauki zawodu oraz powinno się powrócić do zwiększenia liczby uczniów w szkołach zawodowych, ze względu na brak młodych pracowników z wykształceniem zawodowym. W przypadku adekwatności oferty edukacyjnej do oczekiwań pracodawców wypowiedzi były zróżnicowane począwszy od stwierdzeń, że szkolnictwo wywiązuje się ze swojego zadania i spełnia oczekiwania, po wypowiedzi mówiące o tym, że oferta edukacyjna jest za mało rozwinięta pod względem szkół zawodowych i techników oraz jest nieadekwatna do faktycznego zapotrzebowania na pracowników.

Kolejne kwestie o jakie pytano przedstawiciele instytucji rynku pracy dotyczyły planów wspierania rozwoju przedsiębiorczości, sposobów w jakie się je realizuje, a także branż jakie powinny być szczególnie mocno wspierane.

Niestety większość respondentów nie potrafiło udzielić odpowiedzi na to pytanie, przede wszystkim dlatego, że nic nie wiedzieli na temat jakichkolwiek planów wspierania rozwoju przedsiębiorczości. Jedynie jeden badany wskazał na ulgi i pomoc z wielu stron na jaką mogą liczyć przedsiębiorcy. Jednak zaznaczył, że obecnie w dobie wielkiego kryzysu problem stanowi utrzymanie się na rynku.

Badani pytani byli również o kierunek polityki PUP i władz powiatu w zakresie kształtowania i wspierania lokalnego rynku pracy. Respondenci wskazali przede wszystkim na pozytywne działania PUP-u jak i władz. Wymienili między innymi szkolenia organizowane przez Urząd Pracy pozwalające przekwalifikować się bezrobotnym.



Natomiast władze powiatu zapewniają pracodawcom dostęp do funduszy umożliwiających korzystanie ze szkoleń oraz kursów. Jednak wskazali uwagę również na to, iż powyższe organy powinny jeszcze bardziej wychodzić do potencjalnego pracownika i pracodawcy nakłaniając ich do korzystania z wszelkich możliwych projektów pomocowych oraz jeszcze mocniej wspierać tworzenie nowych miejsc pracy.

Ekspertów ds. rynku pytano również o dostępność praktyk dla absolwentów lokalnych szkół, o ich formę oraz obowiązek. Ich wypowiedzi przedstawiały się następująco:

Rzadko się słyszy o praktykach, dla pracodawcy to często problem, ponieważ trzeba spełnić wiele wymagań związanych z tym procesem. Praktyki powinny być obowiązkowe.

Praktyki są raczej rzadkością, a jeżeli już to przede wszystkim w firmach zajmujących się produkcją. Powinny być obowiązkowe.

Praktyki jak i staże powinny być obowiązkowe, jednak z dostępem do tych form nauki bywa różnie.

Dla pracodawcy to często problem, ponieważ trzeba spełnić wiele wymagań związanych z tym procesem.

Tak, w firmach dostępne są praktyki. Powinno ich być jednak więcej. Są to praktyki bezpłatne. Praktyki powinny być obowiązkowe dla uczniów i studentów

Powyższe wypowiedzi pokazują, że istnieje niewielka dostępność praktyk dla absolwentów lokalnych szkół. Wynika to przede wszystkim ze zbyt dużych wymagań jakie stawia się pracodawcom. Nawet jeżeli respondent wskazuje na występowanie praktyk to jednocześnie zaznacza, że powinno być ich więcej. Niemniej jednak wszyscy badani wypowiadają się o ich obowiązkowym występowaniu. Do podobnych wniosków doprowadziła analiza wywiadów z przedsiębiorcami.

Badani wyrazili również swoje zdanie na temat najważniejszych czynników powodujących trudności ze znalezieniem pracy przez absolwentów lokalnych szkół oraz o kierunkach w jakich powinna pójść polityka szkół, urzędów i PUP-u w pomocy takim osobom.

Stwierdzili, że trudności w znalezieniu zatrudnienia wynikają z:

- braku staży,
- braku doświadczenia zawodowego,
- zbyt dużej konkurencji na rynku,
- nieadekwatnego wykształcenia,
- nieposiadania wyuczonego zawodu,
- ze słabego przygotowania zawodowego,

Wskazują również, że zmienić to może powrót szkół przyzakładowych, co pozwoli uzyskać absolwentom odpowiednią wiedzę oraz doświadczenie w danym zawodzie. Należy także wprowadzić obowiązkowe staże. Ponadto są zdania, że warto rozpocząć działania, które zachęcą przedsiębiorców do inwestowania, co spowoduje wzrost miejsc pracy.

Co więcej polityka urzędów oraz szkół powinna skupić się na zatrzymaniu młodzieży przed wyjazdami w inne części kraju lub za granicę.



Prezentacja wypowiedzi osób ze środowiska badawczo-naukowego

Analiza materiału zdobytego z wywiadów z przedstawicielami szkolnictwa stanowi element składowy badań, niezbędny do uzyskania odpowiedzi na główny problem badawczy.

Podobnie jak w przypadku dwóch powyższych grup społecznych pierwsze pytanie jakie zostało zadane dotyczyło oceny bieżącej sytuacji ekonomicznej firm w mieście Elblągu oraz tego czy zmieniła się ona w czasie ostatnich dwóch lat oddziałując jednocześnie na lokalny rynek.

Zdecydowana większość badanych oceniła sytuację ekonomiczną bardzo słabo. Badani wskazali, że w szkołach widoczne są mocne cięcia budżetowe. Natomiast w przypadku firm zauważalne są efekty recesji, stale zwalnia się pracowników wpływając na wzrost odsetka osób bezrobotnych. Respondenci stwierdzili, że na przestrzeni ostatnich lat zamknięto wiele zakładów pracy, ponadto spora część młodzieży stała się bezrobotna i poszukuje pracy w innych miejscowościach. Firmy oraz osoby prywatne stale tracą płynność finansową przez wzrost wydatków i stagnację pensji.

Jedynie trzech badanych stwierdziło, że prywatne firmy radzą sobie dobrze i nie zauważyli jakichkolwiek zmian na rynku pracy. Co więcej stwierdzili, że w oświacie również widoczna jest stopniowa poprawa sytuacji, między innymi ze względu na gwarantowane podwyżki. Ponadto niewielka grupa badanych wskazała na brak wiedzy w tej dziedzinie przez co nie potrafiła określić kondycji elbląskich firm oraz zmian w sytuacji ekonomicznej miasta.

Następnie badani wypowiedzieli się na temat tego czy firmy z miasta Elbląga poszukują pracowników oraz na jakie stanowiska jest w tej chwili największe zapotrzebowania, a jakie będzie w perspektywie najbliższych kilku lat.

Wielu badanych wskazuje na brak wiedzy na temat aktualnie panującej sytuacji na rynku pracy, lub brak zainteresowania tymi zagadnieniami.

Zdecydowana większość stoi na stanowisku, że nie poszukuje się nowych pracowników, świadczą o tym wypowiedzi tj.:

Nie słyszałam o tym, aby było zapotrzebowanie na pracowników, wręcz przeciwnie. Jeżeli ludzie nie są przyjmowani do pracy, to znaczy że nie potrzebne są żadne stanowiska pracy, a jakie będą potrzebne w przyszłości trudno mi ocenić.

Firmy chyba nie poszukują pracowników, ponieważ muszą zapewnić byt tym, których mają zatrudnionych, a niejednokrotnie zmniejszają zatrudnienie i ograniczają miejsca pracy. Ciężko tu stwierdzić na jakie stanowiska jest i będzie zapotrzebowanie, ponieważ rynek pracy upada. Nie umiem tu nic innego wymyślić.

Nie orientuję się aż tak bardzo, ale wydaje mi się, że pracodawcy raczej nie poszukują pracowników, a wręcz ich zwalniają. Nie ma praktycznie zapotrzebowania na żaden zawód, a jakie będzie zapotrzebowanie w przyszłości ciężko powiedzieć zważywszy na marazm zaistniały na rynku pracy.

Respondenci wskazali również na fakt, że pracodawcy poszukują pracowników, jednak bardzo często jest to zatrudnienie na krótki okres, np. na zastępstwo stałego pracownika. Niemniej jednak pojawiają się wypowiedzi pokazujące, że firmy poszukują pracowników.



Pracodawcy poszukują pracowników, ale wymagania stawiane przez nich, szczególnie w sektorze prywatnym są bardzo wysokie. Często ludzie z bogatym doświadczeniem praktycznym nie sprostuja wymagań w zakresie, np. języków i ta bariera językowa jest bardzo istotna dla ludzi w przedziale wiekowym 40- 45 lat. W tej chwili największe zapotrzebowanie jest na stanowiska techniczne i takie też będzie myślę w najbliższych latach.

Myślę, że firmy poszukują pracowników - nawet u nas zatrudniliśmy dwie młode nauczycielki po studiach, więc pracownicy są poszukiwani. Niestety nie orientuję się na jakie stanowiska jest i będzie zapotrzebowanie.

W kwestii zawodów, na które będzie zapotrzebowanie w przyszłości badani w znaczącej większości nie potrafili ich wskazać. Nieliczni powiedzieli, że będą to zawody specjalistyczne, czyli wszystkie wymagające odpowiedniej praktyki i doświadczenia pracowników. W związku z czym wzrośnie zapotrzebowanie na zawody techniczne, budowlane oraz na pracowników fizycznych.

W nawiązaniu do tego pytania badani wypowiadali się również na temat umów na jakie najczęściej zatrudniani są pracownicy.

Analiza wypowiedzi pokazała, że w placówkach, w których zatrudnieni są respondenci dominują głównie umowy na czas nieokreślony, jednak na okresie próbnym występuje umowa na czas określony. W przypadku innych przedsiębiorstw wskazują, że najczęstszym sposobem zatrudnienia jest umowa o pracę na czas określony, umowa zlecenie, o dzieło, czasami samozatrudnienie. Jak zauważają stanowią one wygodny sposób zatrudnienia, ponieważ wiążą pracownika i pracodawcę w ograniczony sposób, co więcej pracodawca zarówno w czasie trwania umowy jak i w momencie jej rozwiązania nie ponosi dodatkowych kosztów. Wśród respondentów występują również osoby, które nie orientują się w omawianym zagadnieniu.

Przedstawiciele oświaty wypowiadali się także na temat zawodów, na które według nich do roku 2016 wzrośnie zapotrzebowanie, a na które spadnie oraz jakiego rodzaju kwalifikacje będą najbardziej pożądane.

Tu również pojawiła się grupa osób, które nie potrafiły udzielić odpowiedzi na pytania, twierdząc, że jest to zbyt odległa perspektywa i trudno im określić kierunek w jakim podąży gospodarka.

Zdecydowana większość przedstawicieli oświaty stwierdziła, że znacząco wzrośnie zapotrzebowanie na osoby, które ukończą szkoły zawodowe oraz techniczne, ponieważ każdy kto będzie posiadał konkretny zawód oraz umiejętności zawsze odnajdzie się na rynku pracy. Natomiast stanowczo spadnie popyt na osoby z wykształceniem ogólnym. Wskazywane były również zawody związane z opieką nad ludźmi starszymi, co wynika ze starzenia się społeczeństwa. Wymieniano pracowników budowlanych, sprzedawców, zawody usługowe oraz wysoko wykwalifikowaną kadrę z branży informatycznej. Jednak jak stwierdzili niezbędne do tego wszystkiego są inwestycje, bez których nie można mówić o rozwoju i zapotrzebowaniu na określone zawody.

Wśród badanych pojawiły się również opinie mówiące, że tak na prawdę nie ma w Elblągu rynku pracy, a zawody nie zmieniają się na przestrzeni lat, ze względu na fakt, że nie powstają żadne nowe przedsiębiorstwa.

W kwestii wymaganych kwalifikacji oraz cech osobowościowych za najbardziej pożądane badani uważają pracowitość, kreatywność, odpowiedzialne podejście do pracy,



umiejętność szybkiego uczenia oraz dostosowanie się do potrzeb rynku. Ponadto za niewątpliwie istotne wskazywano doświadczenie na danym stanowisku.

W przypadku wysyłania pracowników przez firmy na szkolenia, kursy, studia podyplomowe badani byli jednogłośnie co do tego, że w ich miejscach pracy jest to jak najbardziej praktykowane. Stwierdzili, że jest to ważny element życia zawodowego, który przyczynia się do podnoszenia kwalifikacji oraz dopasowania do aktualnie panującej sytuacji na rynku pracy. Badani nie mieli jednak wiedzy na temat tego, czy inne firmy również wysyłają pracowników na kursy doszkalające. Ponadto niewielu badanych wskazało jakie kursy według nich będą w przyszłości najbardziej odpowiadały potrzebą lokalnego rynku. Niemniej jednak wymienione zostały kursy i szkolenia tj.: związane z opieką i pielęgnacją osób starszych, terapia pedagogiczna, socjoterapia, logopedia, kursy na pracowników socjalnych, związane z księgowością, psychologiczne, z zakresu radzenia sobie z dziećmi agresywnymi, marketingowe.

Większość badanych nie była w stanie przewidzieć, na jakie kursy będzie w przyszłości zapotrzebowanie tłumacząc to dużą zmiennością rynku oraz brakiem wiedzy na ten temat.

Kolejna ważna kwestia na temat, której wypowiadały się osoby ze środowiska badawczo naukowego dotyczyła kierunku zmian w systemie edukacji, zapotrzebowania na dane wykształcenie, promocji określonych kierunków oraz dopasowania oferty edukacyjnej szkół do oczekiwań elbląskich firm.

Badani stali na stanowisku, że system edukacji powinien być bardziej nastawiony na zawodowe i techniczne kształcenie młodzieży. To właśnie te kierunki są obecnie najbardziej pożądane. Tego typu wykształcenie daje większą gwarancję zatrudnienia w przeciwieństwie do wykształcenia ogólnego. Respondenci byli również zdania, że powinno się powrócić do nauki zapomnianych zawodów tj.: murarz czy krawiec. Wskazywali również na potrzebę zwiększenia ilości praktyk zawodowych. Wśród respondentów pojawiły się także osoby, które stwierdziły, że zmiany w edukacji powinny pójść w kierunku zmniejszenia biurokracji. Co do kwestii dopasowania oferty edukacyjnej do wymagań pracodawców zdania były podzielone. Przeważały opinie mówiące, że oferta szkół jak najbardziej zaspokaja potrzeby lokalnego rynku pracy przez edukowanie młodzieży w różnych kierunkach i stałe tworzenie nowych dziedzin kształcenia. Jednak pojawiły się także wypowiedzi, mówiące o niedopasowaniu oferty do oczekiwań pracodawców, tłumacząc to zbyt słabym ukierunkowaniem młodzieży przez szkoły oraz zbyt dużym naciskiem na teorię pomijając najważniejszą obecnie praktykę.

Przedstawiciele szkolnictwa wyrazili również zdanie na temat kierunku polityki PUP oraz władz miasta w zakresie kształtowania i wspierania lokalnego rynku pracy. Ich wypowiedzi prezentowały się następująco:

Polityka PUP idzie w dobrym kierunku - są staże i kursy dla bezrobotnych. Jak to wygląda ze strony władz miasta nie umiem powiedzieć, jak również nie jestem w stanie określić w jakim kierunku powinno to iść.

PUP bardzo stara się pomóc wielu ludziom, chociażby poprzez organizowanie staży, unijnych projektów, tj. np. 50 + 1, organizują pracę, choćby na pół roku osobom bezrobotnym. Władze miasta również starają się, aby było jak najlepiej. Z tego, co wiem wciąż próbują zdobyć kontrahentów, niestety na dzień dzisiejszy nie widać jeszcze tego efektów. Wszystko oczywiście idzie w dobrym kierunku i gdyby udało się zrealizować wszystkie zamierzenia nie byłoby problemu z zatrudnieniem.



Do tej pory korzystałem z pomocy PUP i jestem bardzo zadowolony. W przyszłym roku również będę się starał o pomoc stażystów, lecz problem polega na tym, że nie mogę ich później zatrudnić ze względu na brak odpowiednich funduszy. Te stawki, które mogę zaproponować są wręcz śmieszne.

To jest to, o czym wspomniałam - otrzymujemy od władz miasta listę potrzebnych kierunków, które należy stworzyć i nie biorą się one z kosmosu, tylko z poważnych badań i dogłębnych analiz oraz współpracy z pracodawcami i szkołami. Jeżeli chodzi o PUP, to tu również wszystko idzie w dobrym kierunku. Tworzone są miejsca przygotowujące do danego miejsca pracy, czyli staże, dzięki którym młodzież nabywa ogromnego doświadczenia i ma realne szanse na zatrudnienie. Organizowane są także wszelkiego rodzaju kursy i myślę, że te instytucje stanęły na wysokości zadania i poszły w odpowiednim kierunku, który powinien być kontynuowany.

Zdecydowana większość badanych wypowiadała się jak najbardziej pozytywnie, wskazując, że polityka PUP-u oraz władz idzie w dobrym kierunku. Ich działania nastawione są na pomoc osobom starszym oraz bezrobotnym. Regularnie organizowane są kursy, szkolenia, a także finansowane staże.

Niemniej jednak, mimo że są nieliczne to pojawiają się również negatywne opinie na temat funkcjonowania powyższych organów.

Polityka tych instytucji idzie w trochę złym kierunku. Ludzie kierowani są na staż, tylko po to, aby mogli przeżyć za te marne grosze i jest to łatanie dziury. Nie tworzą się miejsca pracy, nie powstają przedsiębiorstwa, więc o jakiej polityce możemy rozmawiać? W jakim kierunku powinno to pójść nie wiem, ale są od tego specjaliści, którzy pobierają pensje za takie działania.

Mogę powiedzieć, że nasza młodzież idąca na studia raczej nie wraca do Elbląga, a jeżeli już, to są to sporadyczne przypadki - wynika z tego, że odpowiednie władze nie starają się pomóc, ani zatrzymać u nas tych zdolnych, wykształconych ludzi.

Część badanych nie udzieliła odpowiedzi na powyższe pytanie, tłumacząc to między innymi brakiem wiedzy.

Nie mam zielonego pojęcia. Nie znam się na tym, nie interesuję się tym i nie mogę wypowiadać się na temat, na który nie posiadam wiedzy.

Niestety nie wiem i nie potrafię wypowiedzieć się na ten temat.

Badani wypowiedzieli się także w kwestii dostępności w ich placówkach praktyk dla absolwentów lokalnych szkół. Na temat ich formy oraz obowiązku występowania.

Analiza wywiadów pokazała, że u każdej przebadanej osoby w miejscu jej pracy organizowane są staże lub praktyki. Są to przede wszystkim staże w zawodzie nauczyciela, dla studentów pedagogiki, praktyki administracyjne oraz związane z opieką nad dziećmi.

Forma praktyk jest zróżnicowana i zależy od profilu, zapotrzebowania oraz umiejętności danej osoby. Jednak zawsze praktykanci mają swoich opiekunów, którzy pokazują i wprowadzają ich w zasady i sposoby działania konkretnego zawodu.



Ponadto wszyscy uważają, że powinny być one obowiązkowe, ponieważ dzięki nim młodzi ludzie nabierają doświadczenia, umiejętności oraz mogą sprawdzić na początku swojej kariery zawodowej, czy obrany kierunek kształcenia jest tym właściwym.

Ostatnie pytanie zadane przedstawicielom szkolnictwa dotyczyło czynników, które powodują trudności w znalezieniu pracy przez absolwentów lokalnych szkół oraz kierunku w jakim powinna pójść polityka szkół, urzędów i PUP w pomocy takim osobom.

Do głównych barier uniemożliwiających znalezienie pracy badani zaliczyli przede wszystkim:

- brak wolnych miejsc pracy spowodowany nie rozwijaniem się lokalnego rynku,
- zbyt małe doświadczenie,
- wygórowane wymagania pracodawców,
- zbyt małą liczbę przedsiębiorców,
- niski poziom wykształcenia.

Ponadto uważają, że z problemem bezrobocia borykają się uczniowie wszystkich szkół w regionie.

By zmienić istniejącą sytuację należałoby według badanych:

- zwiększyć ulgi dla pracodawców,
- organizować szkolenia dla bezrobotnych,
- przyciągnąć inwestorów i przedsiębiorców, co przyczyniłoby się do powstania nowych miejsc pracy,
- zwiększyć liczbę staży oraz praktyk,
- monitorować rynek i zachodzące na nim zmiany.

Rynek pracy w ujęciu przedstawicieli samorządów

Podobnie jak w przypadku powyższych badanych grup społecznych przedstawicieli samorządów miasta Elbląga proszono o wypowiedzenie się na temat obecnej sytuacji ekonomicznej firm w mieście, czy zmieniła się ona na przestrzeni ostatnich dwóch lat i czy wpłynęło to na lokalny rynek pracy.

Badani wskazali, że zauważyli efekty recesji oraz spowolnienia w gospodarce. Małe firmy nie wytrzymały konkurencji, stale brakuje miejsc pracy. Nie powstają żadne nowe przedsiębiorstwa, a istniejące posiadają słabą kondycję. Wśród respondentów pojawiły się również opinie mówiące, że sytuacja jest bardzo zła i stale ulega pogorszeniu. Pogłębia to kryzys oraz duże koszty narzucane na firmy przez ZUS, brakuje ulg dla małych przedsiębiorstw oraz dobrych rynków zbytu. Wszystkie te czynniki negatywnie wpływają na lokalny rynek, a przede wszystkim na stały wzrost wskaźników bezrobocia. Przykład mogą tu stanowić następujące wypowiedzi:

Sytuacja ekonomiczna od kilku lat jest bardzo zła. Jest coraz mniej firm i praktycznie nie ma nowych miejsc pracy. Firmy często nie mają zbytu i nie mogą się rozwijać. Kryzys i coraz większe obciążenia dla firm w postaci dużych kosztów pracy. Wszystko to bardzo niekorzystnie wpływa na rynek pracy.

Sytuacja ekonomiczna nie jest najlepsza. Szczególnie zauważyć można mało nowych firm. Od kilku lat jest tak samo źle. Upadło wiele firm i nie powstały nowe. Brak nowych firm spowodował duże bezrobocie.



Wzrosło bezrobocie. Sytuacja ekonomiczna pogorszyła się. Zdecydowanie sytuacja pogorszyła się. Słaba kondycja przedsiębiorstw jest główną przyczyną pogorszenia się sytuacji. Ogólnie odczuwany jest bardzo kryzys. Firmy mniej inwestują w swoje zakłady. Firmy nie mają dostępu do kredytów.

Tylko jedna badana osoba wyraziła opinie, że firmy nawet nieźle sobie radzą.

Analogicznie do poprzednich badanych grup przedstawicieli samorządów pytano o to czy firmy w Elblągu poszukują pracowników, a jeżeli tak to na jakie stanowiska jest w tej chwili największe zapotrzebowanie, a jakie będzie w perspektywie najbliższych kilku lat. Wśród badanych dominowały stwierdzenia mówiące, że obecnie nie ma zapotrzebowania na nowych pracowników, wręcz przeciwnie raczej się ich zwalnia. Jest to spowodowane przede wszystkim aktualnie panującym kryzysem ekonomicznym. Jeżeli firmy decydują się na zatrudnienie to zapotrzebowanie jest głównie na pracowników fizycznych, z branży produkcyjnej, budowlanej oraz na specjalistów w danej dziedzinie. Badani zauważyli natomiast, że często takie zatrudnienie odbywa się po rekomendacji danej osoby przez znajomych czy rodzinę.

Ponadto respondenci mieli problem z określeniem tego na jakie stanowiska będzie największe zapotrzebowanie za kilka lat. Część z nich wskazała na budownictwo, zawody rzemieślnicze i rękodzielnicze. Zdecydowana większość uważa, że sytuacja się nie zmieni i pracodawcy nadal nie będą poszukiwać pracowników.

Badanych pytano również o ich wiedzę na temat umów na jakie zatrudniani są pracownicy w elbląskich firmach.

Zdecydowana większość twierdziła, że zatrudnienie odbywa się głównie na umowę o pracę, ale na czas określony. Wskazując jednocześnie, że jest to najbardziej korzystne dla pracodawcy, ponieważ ponosi on mniejsze nakłady finansowe, ponadto wiąże się z pracownikiem w ograniczony sposób i w momencie niekorzystnej sytuacji na rynku ma bezproblemową możliwość zwolnienia pracownika bez ryzyka ponoszenia kosztów. Badani wymienili również umowy na czas próbny, umowy zlecenie, które zwalniają pracodawcę z opłacania dodatkowych składek.

Przedstawiciele samorządów wyrazili również opinie na temat zawodów, na które zwiększy się zapotrzebowanie do 2016 roku, a na które spadnie oraz na temat kwalifikacji, które będą najbardziej pożądane na lokalnym rynku.

Zdobyty materiał pokazał, że większość badanych nie ma pewności jakie zawody będą tymi przyszłościowymi. Trudno im określić kierunek, w jakim pójdzie gospodarka. Tłumaczyli to również dużą zmiennością rynku oraz uzależnieniem zapotrzebowania na dany zawód od firm i ich kondycji, bo to one rządzą rynkiem pracy.

Część respondentów wskazała, że do perspektywnych zawodów można zaliczyć zawody związane z branżą rzemieślniczą, rękodzielniczą, usługową, a przede wszystkim budowlaną. Ponadto nastąpi potrzeba na pracowników o wykształceniu ekonomicznym. Natomiast spadnie popyt na zawody oparte na wykształceniu humanistycznym, czyli na tj. administracja i zarządzanie. W przypadku kwalifikacji najważniejsze okażą się techniczne oraz zawodowe.

Przedstawiciele samorządów pytani byli także o zmiany jakie powinny zajść w systemie edukacji oraz o kierunki, które warto promować, które są szczególnie istotne z punktu

widzenia lokalnego rynku pracy. Ponadto udzielili odpowiedzi na temat tego czy oferta edukacyjna lokalnych szkół spełnia oczekiwania firm w Elblągu w kontekście zapotrzebowania na pracowników.

Wypowiedzi badanych pokazały, że przede wszystkim wykształcenie techniczne oraz zawodowe zwiększa możliwość znalezienia pracy. Powinno się również kształcić osoby w zawodach rzemieślniczych, rękodzielniczych, a także tworzyć nowe kierunki budowlane. W dużo gorszej sytuacji są natomiast osoby z wykształceniem ogólnym bez wyuczonego zawodu.

Oferta szkół według badanych spełnia w miarę oczekiwania pracodawców. Jednak pojawiły się opinie mówiące, że niepotrzebnie zlikwidowano wiele szkół zawodowych i przez to kształci się zbyt dużo młodzieży na profilach ogólnych. Ponadto wskazywano, iż należy unowocześnić szkolnictwo i zwiększyć jego profesjonalizm. Co więcej szkoły powinny dokładniej monitorować zmiany na rynku pracy i dostosować się do nich. Powyższe wnioski potwierdzają przykładowe wypowiedzi badanych:

Na pewno wykształcenie techniczne jest bardziej pożądane. Pracownicy z wykształceniem zawodowym i technicznym łatwiej znajdują pracę, na szczęście w naszym powiecie są szkoły, które zapewniają takich absolwentów.

Zmiany w systemie edukacji w mieście Elblągu i w powiecie elbląskim powinny iść w kierunku kształcenia w zawodach rzemieślniczych. Potrzebne są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Należy rozwijać kierunki zawodowe, związane z rzemiosłem. Powinno powstać więcej szkół, kształcących w zawodach rzemieślniczych.

Trzeba unowocześnić szkolnictwo. Musi ono być bardziej profesjonalne. Szczególnie promowane powinny być kierunki techniczne. Należy rozwijać kierunki techniczne, ale równocześnie unowocześniać. Należy stworzyć nowe kierunki budowlane. Oferta edukacyjna lokalnych szkół jest dobra, ale nie jest zawsze odpowiednio profesjonalna.

Zmiany w systemie edukacji w mieście Elblągu powinny iść w kierunku stworzenia dobrego kształcenia zawodowego i technicznego. Potrzebne są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i technicznym. Szczególnie istotne z punktu widzenia lokalnego rynku pracy są kierunki zawodowe i techniczne, związane z przemysłem. Oferta edukacyjna lokalnych szkół nie spełnia oczekiwań firm w mieście Elblągu w kontekście zapotrzebowania na pracowników, ponieważ zlikwidowano wiele szkół zawodowych.

Badani wypowiedzieli się również o planach wspierania rozwoju przedsiębiorczości w Elblągu, o tym w jakim kierunku idzie polityka PUP i władz miasta w zakresie kształtowania i wspierania lokalnego rynku pracy.

Wskazano, że przedsiębiorczość wspomagana jest przez ulgi oraz korzystne przepisy pozwalające rozwinąć się małym i średnim firmom. Przeznacza się odpowiednie fundusze pozwalające otworzyć własną działalność gospodarczą. Jednak pojawiły się również opinie mówiące o tym, że brakuje jakiegokolwiek wsparcia przedsiębiorczości, realizując jedynie programy socjalne.

Niestety spora część respondentów nic nie wie o występowaniu tego typu planów oraz o sposobach jakimi się je realizuje. Badani stali również na stanowisku, że o rozwój przedsiębiorczości powinien dbać PUP. Ma być odpowiedzialny za organizację profesjonalnych i adekwatnych do aktualnie panującej sytuacji na rynku szkoleń zawodowych oraz wspieranie branż: budowlanej, związanej z rzemiosłem i z rękodzielnictwem. Ponadto powinien organizować jak najwięcej staży, kursów dla bezrobotnych niemniej jednak jak zauważają badani ma on ograniczone fundusze i nie zawsze wywiązuje się ze swoich obowiązków. Natomiast władze miasta mają za zadanie pozyskiwanie inwestorów, co zwiększyłoby liczbę miejsc pracy.

Dzięki przeprowadzonym badaniom możliwe stało się również poznanie opinii przedstawicieli samorządów na temat dostępności, formy oraz obowiązywania praktyk dla absolwentów lokalnych szkół w elbląskich firmach.

Większość badanych wskazała, że praktyki oraz staże występują w różnego rodzaju firmach. Ponadto uważają, że powinno być ich więcej oraz powinny być obowiązkowe. Mają one formę przyuczenia do zawodu i są bezpłatne. Badani uważają, że płyną z nich same korzyści m.in. podnoszą kwalifikacje i zwiększają szansę na zatrudnienie. Nieliczni wskazali na brak występowania praktyk w elbląskich firmach. Twierdząc, że pracodawcy nie są nimi zainteresowani. Badani w tej kwestii wypowiadali się następująco:

Gmina udziela staże i praktyki dla absolwentów szkół wyższych, w różnych komórkach działalności gminy. Powinny one być obowiązkowe.

Tak, w firmach dostępne są praktyki. Powinno ich być jednak więcej. Są to praktyki bezpłatne. Praktyki powinny być obowiązkowe dla uczniów i studentów.

Prowadzone są starze dla studentów, dzięki temu podnoszą swoje kwalifikacje i mają szansę na zatrudnienie. To bardzo dobra forma zdobycia praktyki w zawodzie.

Badani wyrazili również swoje opinie o czynnikach powodujących trudności ze znalezieniem pracy przez absolwentów lokalnych szkół oraz o kierunku w jakim powinna pójść polityka szkół, urzędów i PUP w pomocy takim osobom.

Za główne przyczyny powodujące powstanie problemów ze znalezieniem pracy przez absolwentów uznali:

- bardzo mało miejsc pracy,
- słabe, nieadekwatne wykształcenie,
- brak wyuczonego zawodu,
- duże koszty zatrudnienia,
- brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych,
- brak możliwości odbywania staży, a tym samym zdobycia doświadczenia.

Według badanych na poprawę sytuacji na rynku pracy może wpłynąć:

- powstanie większej ilości szkół profilowanych,
- przyciągnięcie nowych inwestorów,
- nastawienie władz na rozwój regionu,
- wspieranie kształcenia w zawodach rzemieślniczych, budowlanych,
- organizowanie staży,
- wspieranie finansowo nowo powstałych firm.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ponadto jednogłośnie stwierdzili, że największe problemy ze znalezieniem pracy mają uczniowie, którzy skończyli szkoły o profilu ogólnym, ponieważ nie mają żadnego konkretnego zawodu, a ich umiejętności nie są aktualnie potrzebne na rynku pracy.

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH ORAZ OFERT PRACY

Sytuacja gospodarki województwa warmińsko-mazurskiego jest analogiczna do sytuacji dowolnego kraju. Prowadzi ono wymianę handlową z otoczeniem, które obejmuje zarówno pozostałe województwa, jak i zagranicę. Z uwagi na fakt, iż dane o wymianie towarowej pomiędzy województwami nie są gromadzone, obserwacja wzrostu krajowego popytu na towary wyprodukowane w województwie ma pośredni charakter. Na stan gospodarki Warmii i Mazur wpływać mogą również zmiany struktury demograficznej społeczeństwa.⁹

W strategii rozwoju Warmii i Mazur „Warmia i Mazury 2020 - scenariusze rozwoju i aplikacja prognostyczno-symulacyjna” finansowanego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przygotowanej przez Instytut Badań Strukturalnych. Punktem wyjścia dla analiz wariantowych jest scenariusz bazowy rozwoju woj. warmińsko-mazurskiego. Scenariusz bazowy stanowi w znakomitej większości przedłużenie trendów obserwowanych w lokalnej gospodarce w ostatnim dziesięcio- i piętnastoleciu. Przewiduje się, że gospodarka Warmii i Mazur rosnać będzie w stałym tempie równym krajowemu tempu wzrostu PKB, wskutek czego relatywna siła gospodarki województwa, jak i względny poziom rozwoju gospodarczego (mierzony PKB per capita) pozostaną niezmienione. Oznacza to, że w latach 2010 – 2020 PKB per capita woj. warmińsko-mazurskiego pozostawać będzie na poziomie 75 proc. średniej krajowej. *Innymi słowy, scenariusz bazowy jest scenariuszem relatywnej stagnacji.*¹⁰

Równocześnie, należy oczekiwać, że środek ciężkości gospodarki województwa przesunąć się będzie z sektora rolniczego w kierunku usług i przetwórstwa przemysłowego – tak, jak miało to miejsce w mijającym okresie. Wraz ze zmianą struktury wytwarzanego produktu zmieniać się będzie również struktura zatrudnienia. Tym niemniej, należy zauważyć, że stopień wykorzystania zasobów pracy nie ulegnie jakościowej poprawie, najważniejsze wskaźniki rynku pracy pozostaną bowiem na poziomach o 2-4 p. proc. niższych (w przypadku stopy bezrobocia – wyższych) niż w całym kraju. Główną siłą kształtującą sytuację na rynku pracy będą bowiem czynniki demograficzne, decydujące o wielkości potencjalnych zasobów pracy, strukturze wiekowej lokalnych społeczności i stopniu obciążenia demograficznego pracujących.¹¹

Podstawową kategorią działań niezbędnych dla zrealizowania celów strategicznych scenariusza są działania aktywizacyjne na rynku pracy. Innymi słowy, aby istniejące rezerwy mogły być wykorzystane, konieczna jest aktywizacja lokalnych zasobów pracy (niska aktywność zawodowa w województwie pozostaje jednym z największych problemów jego gospodarki) tzn. skłonienie jak największej liczby osób pozostających w stanie bierności zawodowej do powrotu na rynek pracy. Z ekonomicznego punktu widzenia celem aktywizacji jest zwiększenie podaży pracy w regionie, co ma bezpośrednie przełożenie na aktywność gospodarczą i – w ostatecznym rozrachunku – na poziom zamożności.¹²

⁹ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju?”

¹⁰ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju?”

¹¹ „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju?”

¹² „Warmia i Mazury 2020. Jaka droga rozwoju ?”

Metodologia

Dane zostały zebrane za pomocą analizy danych zastanych, poprzez monitoring ofert pracy i wywiady z przedstawicielami instytucji pośredniczącym w poszukiwaniu pracy w Elblągu i powiecie elbląskim.

Analiza danych zastanych (przeprowadzana metodą desk research) opiera się na pozyskiwaniu i analizowaniu już istniejących, dostępnych danych rynkowych. Zbierane dane wtórne pochodzą z: baz zawierających dane statystyczne, urzędów statystycznych, raportów rynkowych, raportów branżowych, publikacji prasowych i internetowych, katalogów, biuletynów, informacji na stronach www, ogólnodostępnych informacji o poszczególnych firmach oraz innych źródeł. Zaletą tej metody badawczej jest szybkość oraz niski koszt realizacji. Wadą jest z natomiast to, że dostępne informacje mogą w pełni nie odpowiadać na postawiony problem badawczy, a dostęp do odpowiednich danych jest często ograniczony.

Województwo Warmińsko- Mazurskie - sytuacja na rynku pracy.

Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia według BAEL. 2008 rok.

Według danych z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w województwie warmińsko – mazurskim w IV kwartale 2008 r. współczynnik aktywności zawodowej, tj. procentowy udział aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności powyżej 15 roku życia, wyniósł 52,0% i był niższy od wskaźnika krajowego o 2,7 pkt. proc. Jest to jedna z niższych wartości wskaźnika w Polsce. Niższą wartość wskaźnika aktywności zawodowej od województwa warmińsko – mazurskiego mają tylko województwa opolskie (51,1%) lubuskie (51,4%) i zachodniopomorskie (50,0%). W IV kwartale 2008 r. wskaźnik zatrudnienia, czyli procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i powyżej, był mniej korzystny w porównaniu ze wskaźnikiem ogólnopolskim i wyniósł odpowiednio: dla kraju 51,0%, a dla województwa 48,3%, co stanowi różnicę rzędu 2,7 pkt proc. W porównaniu do 2007r. wskaźnik zatrudnienia dla kraju wzrósł o 1,5 pkt proc., natomiast dla województwa o 2,0 pkt proc.¹³

Na koniec 2008 roku w ewidencjach powiatowych urzędów pracy zarejestrowanych było 87 420 osób. W porównaniu do 2007 roku liczba bezrobotnych w województwie warmińsko – mazurskim zmalała o 11,7%, tj. o 11 575 osób. Większa liczba przedsiębiorstw, przynajmniej w krótkim okresie czasu, nie wpłynęła znacząco na ogólną liczbę zatrudnionych. W 2008 roku była ona niższa o 2370 niż w roku poprzednim. Zmniejszyła się zwłaszcza liczba zatrudnionych mężczyzn – o 1721 osób. Dla gospodarek dostosowujących się do aktualnych wymagań wolnego rynku charakterystyczne jest zwiększenie liczby zatrudnionych w sektorze usług. Takie zjawisko jest obserwowane w ostatnich latach w Elblągu. W sektorze usług zatrudniona jest większość pracujących na terenie Elbląga. W 2008 roku było to 18 491 osób, podczas gdy w sektorze przemysłowym pracowało 10 133 osób, a w rolnictwie znikoma liczba, to 311 osób.¹⁴

Dla porównania, w województwie warmińsko-mazurskim odsetek zatrudnionych w sektorze usług jest niższy niż w Elblągu – prawie połowa pracujących z danego regionu jest zatrudniona w branżach należących do tej kategorii. W następnej kolejności znajduje

¹³ Informacja o sytuacji na rynku pracy Województwa warmińsko – mazurskiego w 2008 roku

¹⁴ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

się przemysł – w 2008 roku 30,9% pracujących było zatrudnionych właśnie w tym sektorze. W rolnictwie pracowała niespełna jedna na pięć osób aktywnych zawodowo.¹⁵

Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia według BAEL - 2009/2010 rok.

Według danych z końca grudnia 2009 roku, liczba zarejestrowanych bezrobotnych na Warmii i Mazurach wynosiła 109 181 osób. Wskazuje to na osiągnięcie celu, przyjętego w Regionalnym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2009 rok, w wersji pesymistycznej, zgodnie z którą poziom bezrobocia należało utrzymać na prognozowanym poziomie 96 – 112 tys. osób. Należy jednak zauważyć, że odnotowany poziom bezrobocia jest znacznie wyższy niż w latach poprzednich - o 24,9% (21 761 osób) od poziomu na koniec 2008 roku i o 10,3% (10 186 osób) od wartości z końca 2007 roku.¹⁶

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w ciągu 2009 roku wyniosło 135,1 tys. osób i było o 8,0% niższe niż przed rokiem (w kraju o 1,2%). W sektorze publicznym zmniejszyło się o 4,5%, zaś w prywatnym o 8,4%. Największy spadek nastąpił w sekcji informacja i komunikacja (o 14,2%). Wzrost zatrudnienia odnotowano tylko w trzech sekcjach, przy czym największy - w sekcji transport i gospodarka magazynowa (o 6,2%). Połowa zatrudnionych pracowała w jednostkach przetwórstwa przemysłowego. Najwięcej zatrudniały przedsiębiorstwa produkujące artykuły spożywcze (25,3% zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym), meble (19,0%) oraz wyroby z drewna, korka, słomy i wikliny (10,4%).¹⁷

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2009 roku, wyniosło 2 598,57 zł i było o 3,3% wyższe niż rok temu (w kraju wzrost o 4,4%).¹⁸

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie w końcu stycznia 2010 roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa warmińsko-mazurskiego wynosiła 117 955 osób, co w porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego oznacza wzrost liczby bezrobotnych aż o 21 593 osoby.¹⁹

Procentowy wzrost liczby bezrobotnych w przeciągu roku (od stycznia 2009 do stycznia 2010) nastąpił we wszystkich powiatach na terenie województwa, przy czym najsilniejszy był w mieście Olsztynie (wzrost o 53,4%). W województwie warmińsko-mazurskim stopa bezrobocia wynosiła w końcu stycznia 2010 roku 21,4%, podczas gdy dla całego kraju wartość tego wskaźnika kształtowała się na poziomie 12,7%,%). Miasto Elbląg znalazło się pod tym względem na trzecim miejscu, choć stopa bezrobocia była tu już wyższa niż jej przeciętna wartość dla kraju (16,6%).²⁰

Rejon Elbląga charakteryzuje bardzo wysoka stopa bezrobocia, która w samym mieście przyjęła w styczniu 2010 roku wartość 16,6%, natomiast w powiecie osiągnęła poziom 26,6% przewyższając ponad dwukrotnie wartość stopy bezrobocia dla kraju (12,7%)

¹⁵ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

¹⁶ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹⁷ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹⁸ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹⁹ Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań

²⁰ Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań

a także będąc wyższą od stopy bezrobocia w całym województwie warmińsko-mazurskim.²¹

Należy również zwrócić uwagę na zmiany w strukturze bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim. W szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy jest młodzież do 25 roku życia. W rejestrach powiatowych urzędów pracy, według stanu na koniec 2009 roku, pozostawały 24 322 osoby z tej kategorii, co stanowiło 22,3% ogółu bezrobotnych. W porównaniu z grudniem 2008 roku nastąpił więc wzrost zarówno liczby bezrobotnej młodzieży (o 6 133 osoby, tj. o 33,7%), jak i jej udziału procentowego (o 1,5%) w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych.²²

Tendencje na rynku pracy

Powiat elbląski - 2009 rok.

W mieście Elbląg i powiecie elbląskim liczba bezrobotnych na dzień 31.12.2009 roku wynosiła 12 325 osób (7 006 osób w mieście Elbląg i 5 319 w powiecie elbląskim), z czego 6 357 osób stanowiły kobiety. Zarówno w mieście, jak i powiecie liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy wzrosła w przeciągu ubiegłego roku, przy czym w mieście tendencja wzrostowa była szczególnie wyraźna.²³

Liczba pracujących w gospodarce narodowej na koniec grudnia 2009 r. wynosiła 28656 osób i była niższa o 279 osób niż w roku poprzednim.

Pracujący w Elblągu według sektorów ekonomicznych przedstawiają się następująco:

- Sektor rolniczy - 290 osób
- Sektor przemysłowy - 9950 osób
- Sektor usługowy - 18416 osób.

Prawie dwie trzecie wszystkich zatrudnionych na terenie Elbląga pracuje w sektorze usługowym. Na przestrzeni ostatnich lat wskaźnik ten oscyluje w granicach od 61% do 64%. Z kolei odsetek zatrudnionych w sektorze przemysłowym na przestrzeni ostatnich lat oscylował w granicach od 35% do 38%.²⁴

Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w mieście Elblągu na koniec grudnia 2010 r. wynosiła 12392 osoby. Przeciętna liczba zatrudnionych na koniec grudnia stanowiła 11750* osób, a w okresie styczeń – grudzień 2010 r. 11983. Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w porównaniu do analogicznego okresu roku 2009 r. zmniejszyła się o 968 osób (7,2%), a przeciętne zatrudnienie zmniejszyło się o 1586 osób (11,9%).²⁵

W okresie 12 miesięcy 2009 r. w PUP w Elblągu zarejestrowały się 7683 osoby bezrobotne z powiatu elbląskiego, tj. o 689 (9,9%) osób więcej niż w roku 2008. Rejestrujący się kolejny raz stanowili 83,9% (o 2,4 pkt. proc mniej niż w analogicznym

²¹ Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań

²² Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

²³ Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań

²⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – dla Elbląga/

²⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

okresie roku ubiegłego), a po raz pierwszy stanowili 16,1% (o 2,4 pkt. proc. więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego).²⁶

Liczba bezrobotnych

Liczba osób bezrobotnych z terenu Elbląga zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu na dzień 31.12.2009 r. wynosiła 7006 osób. W porównaniu do stanu w końcu grudnia 2008 r. liczba bezrobotnych z terenu Elbląga zwiększyła się o 1940 osób, tj. o 38,3%.²⁷

Liczba osób bezrobotnych z terenu Elbląga zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu na dzień 31.12.2010 r. wynosiła 7589 osób.

W porównaniu do stanu w końcu grudnia 2009 r. liczba bezrobotnych z terenu Elbląga zwiększyła się o 583 osoby, tj. o 8,3%.²⁸

Stopa bezrobocia

Wskaźnik stopy bezrobocia mierzony stosunkiem bezrobotnych do czynnych zawodowo mieszkańców, na koniec grudnia 2009 roku wyniósł dla Elbląga 15,6%. W porównaniu do miesiąca grudnia 2008 r., wysokość tego wskaźnika wzrosła się o 4,5 pkt. proc.

- w stosunku do średniej krajowej stopa bezrobocia w Elblągu jest wyższa o 3,7 pkt. procentowego (kraj 11,9%),
- w stosunku do województwa warmińsko-mazurskiego stopa bezrobocia w Elblągu jest niższa o 4,6 pkt. proc. (województwo 20,2%).²⁹

Wskaźnik stopy bezrobocia mierzony stosunkiem bezrobotnych do czynnych zawodowo mieszkańców, na koniec grudnia 2010 roku wyniósł dla Elbląga 16%.

Płynność bezrobocia.

W okresie 12 miesięcy 2009 r. w PUP w Elblągu **zarejestrowało** się **11571** osób bezrobotnych, tj. o 1684 (17,0%) osób więcej niż w roku 2008. Rejestrujący się kolejny raz stanowili 84% (o 2,2 pkt. proc. mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego). Wzrósł natomiast udział rejestrujących się po raz pierwszy (o 2,3 pkt. proc.).

W tym samym okresie z ewidencji bezrobotnych wyłączono 9631 osób bezrobotnych, tj. o 1081 (10,1%) osób mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego.³⁰

²⁶ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

²⁷ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

²⁸ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

²⁹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

³⁰ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – dla Elbląga

W porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego liczba bezrobotnych, którzy podjęli pracę, staż, przygotowanie zawodowe i prace społecznie użyteczne spadła o 751 osób (14%).³¹

W okresie 12 miesięcy 2010 r. w PUP w Elblągu zarejestrowało się 11420 osób bezrobotnych, tj. o 151 (1,3%) osób mniej niż w roku 2009. Rejestrujący się kolejny raz stanowili 84,5% (o 0,7 pkt. proc. więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego). Zmniejszył się natomiast udział rejestrujących się po raz pierwszy (o 0,8 pkt. proc.). W tym samym okresie z ewidencji bezrobotnych wyłączono 10837 osób bezrobotnych, tj. o 1206 (12,5%) osób więcej niż w analogicznym okresie roku.³²

Najbardziej poszukiwane zawody

Polska 2008 rok.

Najbardziej poszukiwanymi zawodami w Polsce w 2008 roku byli wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Pracodawcy często poszukiwali osób o wykształceniu technicznym oraz kierowców. W pierwszej 10 mieścili się też pracownicy fizyczni o niskich kwalifikacjach. Najbardziej poszukiwane zawody w Polsce w 2008 r.

1. Wykwalifikowani pracownicy fizyczni
2. Kierowcy
3. Technicy (produkcja, inżynieria)
4. Inżynierowie
5. Pracownicy działu obsługi Klienta i Wsparcia klienta
6. Pracownicy hoteli i restauracji
7. Przedstawiciele handlowi
8. Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
9. Pracownicy sekretariatu, administracji, itp.³³

Elbląg i powiat Elbląski

Analiza ofert pracy w podziale na wielkie grupy zawodów wskazuje, że najbardziej poszukiwani są pracownicy przy pracach prostych, chociaż z roku na rok malało zapotrzebowanie na tego typu pracowników. Drugą pod względem liczby ofert kategorię stanowią robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Z roku na rok rośnie liczba ofert pracy dla takich wielkich grup zawodów, jak „Technicy i inny średni personel” oraz „Pracownicy biurowi”, a także „Wyżsi urzędnicy i kierownicy”. Malała z kolei liczba ofert pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz specjalistów, a także osób nieposiadających przygotowania zawodowego.³⁴

Na pierwszym miejscu znajdują się oferty pracy dla sprzedawców i robotników gospodarczych. Stanowiły one w 2008 roku łącznie 19,8% ogółu wszystkich ofert pracy.

³¹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – dla Elbląga.

³² Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – dla Elbląga.

³³ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

³⁴ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu



Zapotrzebowanie na tego typu pracowników było jednak w 2008 roku mniejsze niż w latach poprzednich. Kolejne miejsce pod względem liczby ofert pracy zajmuje pracownik biurowy – w 2008 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu wpłynęło 330 ofert, a więc o 108 więcej niż w 2007 roku. Następną kategorią stanowią szwaczki oraz technicy administracji – po 180 ofert pracy w 2008 roku, ale mniej niż w latach poprzednich.³⁵

W okresie styczeń – grudzień 2008 roku, pozyskano 52 401 ofert pracy. W odniesieniu do analogicznego okresu roku ubiegłego, obserwujemy spadek liczby ofert o 5,9% (tj. o 3 277 ofert). Zmniejszenie liczby zgłaszanych wolnych miejsc pracy związane jest ze spowolnieniem gospodarczym i ograniczeniem zapotrzebowania na pracowników.³⁶

Generalnie liczba ofert pracy wzrosła (2009) w takich zawodach i specjalnościach, jak chociażby:

1. Pracownik biurowy,
2. Agent ubezpieczeniowy,
3. Operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych,
4. Przedstawiciel handlowy,
5. Handlowiec,
6. Mechanik pojazdów samochodowych,
7. Nauczyciel przedszkola,
8. Opiekun w domu pomocy społecznej,
9. Ślusarz.³⁷

W 2008 w porównaniu do roku poprzedzającego spadła natomiast liczba ofert pracy w takich zawodach i specjalnościach, jak chociażby:

1. Sprzedawca,
2. Robotnik gospodarczy,
3. Szwaczka,
4. Technik administracji,
5. Murarz,
6. Robotnik budowlany,
7. Kucharz,
8. Specjalista administracji publicznej,
9. Sprzątaczką,
10. Magazynier,
11. Kelner,
12. Fryzjer,
13. Kaldenik.³⁸

Najliczniejszą grupę pozostających bez pracy stanowią robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W 2008 odnotowano spadek ich liczby w porównaniu do roku 2007 o

³⁵ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

³⁶ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

³⁷ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

³⁸ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

19,5%. Spadek popytu na towary przemysłowe i wyroby rzemieślnicze podczas złej koniunktury gospodarczej ma bezpośrednie przełożenie na zatrudnienie w tym sektorze.³⁹

Według danych PUP w 2008 roku dysponował on 4 616 ofertami pracy w mieście Elbląg (z czego prace subsydiowane stanowiły 62,5%) oraz 2 310 propozycjami pracy w powiecie elbląskim (77,1% to prace subsydiowane). Nowe oferty pracy zgłaszane do urzędów pracy w przeważającej mierze finansowane są ze środków publicznych. W roku 2009 sytuacja ta uległa jeszcze pogorszeniu – w mieście Elbląg ofert pracy, którymi dysponował PUP było 3 552, z czego aż 74,6% stanowiły oferty pracy subsydiowanej, natomiast liczba ofert pracy na powiat elbląski wynosiła 2 094 i niemal wszystkie dotyczyły zatrudnienia subsydiowanego (90,5%).⁴⁰

Rodzaje umów o pracę – ogólny zarys

Pracodawcy, publikujący oferty w internetowych serwisach rekrutacyjnych proponują najczęściej zatrudnienie na pełny etat. Takie oferty stanowią obecnie 65 proc. z ponad 50 tysięcy opublikowanych w największych giełdach pracy. Najczęściej pochodzą z takich działów jak produkcja, budownictwo, IT oraz bankowość i finanse. Najchętniej tą formę zatrudnienia oferują pracodawcy z Mazowsza, Śląska oraz Wielkopolski a najmniej propozycji pochodzi w województwa zachodniopomorskiego, warmińsko-mazurskiego oraz podlaskiego. Wśród pozostałych ofert, 25 proc. stanowią propozycje pracy tymczasowej, a zaledwie 10 proc. to oferty dotyczące zatrudnienia na część etatu.⁴¹

Z analizy ofert opublikowanych w internetowej giełdzie pracy infoPraca.pl wynika, że najczęściej poszukiwani są pracownicy na czas nieokreślony - tego typu oferty stanowią 30 proc. z pośród 27, 7 tysięcy wszystkich propozycji. Umowa zlecenie jest proponowana przez pracodawców w 20 proc. ogłoszeń, a oferty zatrudnienia na czas określony stanowią 18 proc. propozycji zatrudnienia. W co dziewiątej ofercie zarówno małe jak i duże firmy podkreślają, iż poszukują pracowników na okres próbny. Z kolei propozycję zatrudnienia na warunkach umowy agencyjnej można znaleźć w co dziesiątej ofercie. Pozostałe formy zatrudnienia takie jak umowa o dzieło czy umowa o zastępstwo stanowią odpowiednio 5 proc. i 0,3 proc. wszystkich opublikowanych ofert zatrudnienia.⁴²

Wśród szukających zatrudnienia na pełen etat za pośrednictwem serwisu infoPraca.pl przeważają absolwenci szkół wyższych z dyplomem magistra oraz licencjata. Najwięcej z nich posiada doświadczenie zawodowe od 5 do 10 lat, na drugim miejscu plasują się kandydaci, którzy mają krótszy staż pracy - od 3 do 5 lat. Szukają pracy głównie na Mazowszu, Śląsku oraz w Małopolsce i na Dolnym Śląsku, a więc w regionach, które są prężne gospodarczo i w których zazwyczaj wynagrodzenia są wyższe od średniej

³⁹ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu.

⁴⁰ Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia. Raport z badań

⁴¹ <http://wiadomosci.nf.pl/News/24593/Wiekszosc-pracodawcow-chce-zatrudniac-na-umowe-o-prace/gdzie-szukac-pracy-oferty-pracy-umowa-o-prace/>

⁴² <http://wiadomosci.nf.pl/News/24593/Wiekszosc-pracodawcow-chce-zatrudniac-na-umowe-o-prace/gdzie-szukac-pracy-oferty-pracy-umowa-o-prace/>

krajowej. Największą popularnością cieszyły się stanowiska pracy w takich branżach jak produkcja, inżynieria, IT oraz budownictwo.⁴³

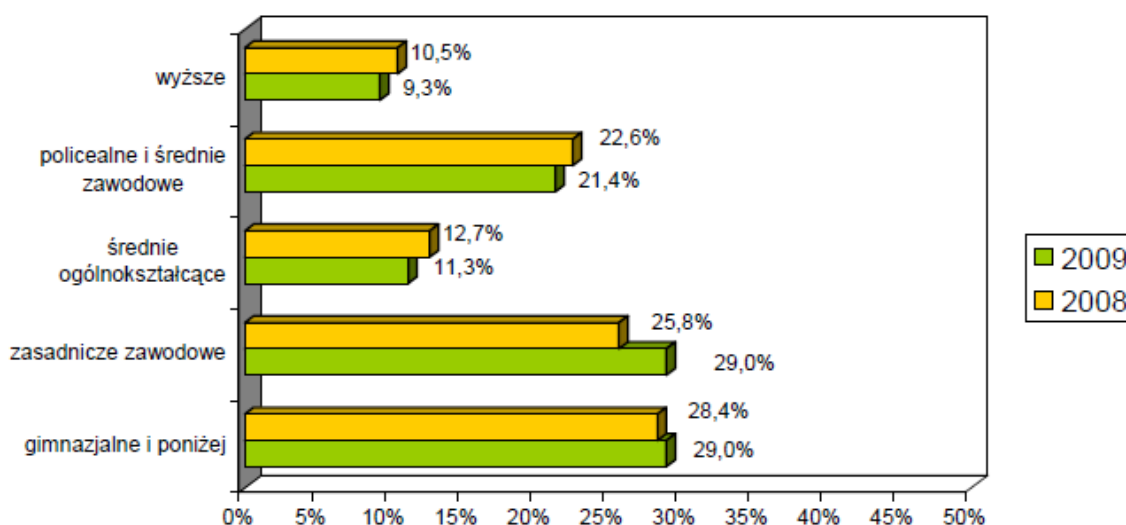
Według badań przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych aż 90 proc. dużych, amerykańskich firm wybiera rekrutację za pośrednictwem Internetu, jako główną z metod pozyskiwania personelu. Jest ona szczególnie preferowana w tych dziedzinach, w których jest bardzo wąski rynek specjalistów, a więc w IT i inżynierii przemysłowej. Podobny trend ma też miejsce w Niemczech. Według badań, które przeprowadził serwis Scout24 aż 80 proc. pracodawców publikuje w sieci swoje oferty tylko sieci. W Polsce internetowe giełdy pracy w rekrutacji wykorzystuje już ponad 60 proc. firm.⁴⁴

Struktura bezrobocia, charakterystyka bezrobotnych – Elbląg.

Wykształcenie - 2008/2009 rok.

Na koniec grudnia 2008 roku w ewidencji bezrobotnych PUP w Elblągu było 355 osób zarejestrowanych w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły, w tym 235 osób ze szkół elbląskich. Średni wskaźnik bezrobocia absolwentów, liczony jako stosunek liczby zarejestrowanych w urzędzie do liczby kończących szkoły wynosi dla wszystkich typów szkół 7.9%.⁴⁵

Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia na koniec grudnia 2008r. w porównaniu do grudnia 2009 r.:



Rysunek 49. Struktura wykształcenia bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

Wskaźnik bezrobocia jest najwyższy wśród absolwentów szkół zawodowych (18.6%). Wynosi niewiele mniej w przypadku liceów profilowanych (15.1%) i techników (15.5%).

⁴³ <http://wiadomosci.nf.pl/News/24593/Wiekszosc-pracodawcow-chce-zatrudniac-na-umowe-o-prace/gdzie-szukac-pracy-oferty-pracy-umowa-o-prace/>

⁴⁴ <http://wiadomosci.nf.pl/News/24593/Wiekszosc-pracodawcow-chce-zatrudniac-na-umowe-o-prace/gdzie-szukac-pracy-oferty-pracy-umowa-o-prace/>

⁴⁵ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu



Bez pracy pozostaje 11.3% absolwentów szkół wyższych. Absolwenci szkół wyższych mieszkający w Elblągu zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy stanowią grupę 69 osób. Dwudziestu sześciu mieszkańców Elbląga ukończyło w 2008 roku szkoły zawodowe i zarejestrowało się jako bezrobotni.

Największy problem ze znalezieniem pracy mieli mechanicy samochodowi (10 osób) i ślusarze (7 osób). Z kolei największe możliwości znalezienia pracy mieli absolwenci w zawodach:

- sprzedawca – 460 ofert,
- szwaczka – 180 ofert,
- murarz – 86 ofert,
- robotnik budowlany – 85 osób ofert.⁴⁶

Większość bezrobotnych stanowią osoby, które mają wykształcenie zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne i niższe. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych wskazuje, iż osoby nisko wykształcone mają coraz mniejsze szanse na znalezienie odpowiedniego zatrudnienia. Pracodawcy stawiają wysokie wymagania, co do kwalifikacji i umiejętności przyszłych pracowników. Problem stanowi odpowiednie skorelowanie kierunków kształcenia z potrzebami gospodarki regionu.⁴⁷

Wykształcenie – 2009 rok

Na koniec grudnia 2009 r., należy zauważyć, iż największą populację wśród osób bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Grupa ta stanowi 37,1% ogółu bezrobotnych. Drugą co do wielkości grupę stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, tj. 32,8%. 17,6% to osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowią 8,2% populacji bezrobotnych. Do najmniej licznej grupy bezrobotnych należą osoby legitymujące się wykształceniem wyższym – 4,4%.⁴⁸

W stosunku do 2008 r. we wszystkich grupach odnotowano wzrost bezrobocia. Najwięcej bezrobotnych przybyło wśród osób z wykształceniem: wyższym – 36,6%, zasadniczym zawodowym – 28,8% oraz ogólnokształcącym – 22,5%.⁴⁹

Według stanu na koniec grudnia 2010 r., należy zauważyć, iż największą populację wśród osób bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (28,6%) oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym (28,6%). Drugą co do wielkości grupę stanowią osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Grupa ta stanowi 21,1% ogółu bezrobotnych. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowią 11,5% populacji bezrobotnych. Do najmniej licznej grupy bezrobotnych należą osoby legitymujące się wykształceniem wyższym – 10,1%.⁵⁰

⁴⁶ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu.

⁴⁷ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu.

⁴⁸ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

⁴⁹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski.

⁵⁰ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

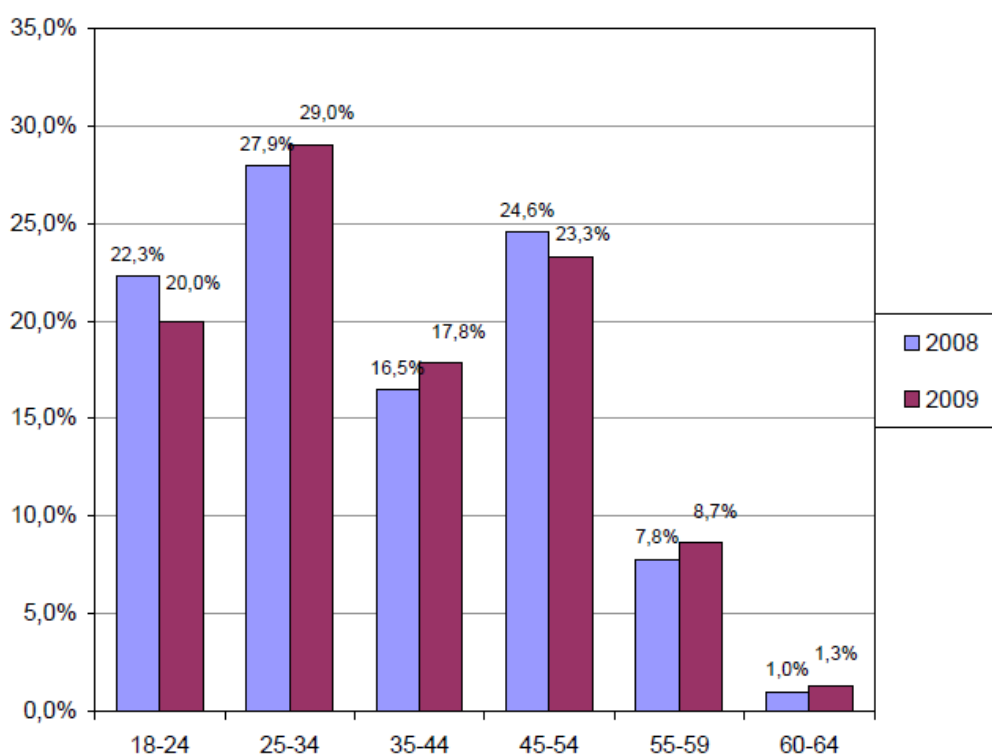


Wiek 2008/2009 rok

Analizując bezrobotnych wg wieku możemy stwierdzić, iż najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby w wieku 25-34 (29%). W stosunku do analogicznego okresu roku 2008 odnotowano wzrost o 616 osób, tj. 43,5%. Drugie miejsce przypada bezrobotnym w wieku 45-54 lata (23,3%). W stosunku do 2008 r. nastąpił wzrost o 388, tj. 31%. Kolejne grupy stanowią osoby bezrobotne w przedziale 18-24 lata (20%) i 35-44 lata (17,8%). Najmniej liczne grupy tworzą osoby w wieku: 55-59 lat (8,7%) i 60-64 lata (1,3%).

Spadek udziału procentowego w ogólnej liczbie bezrobotnych miał miejsce wśród bezrobotnych w wieku: 18-24 (-2,3 pkt. proc.) i 45-54 (-1,3 pkt. proc.).⁵¹:

Struktura bezrobocia według wieku na koniec grudnia 2009 roku:



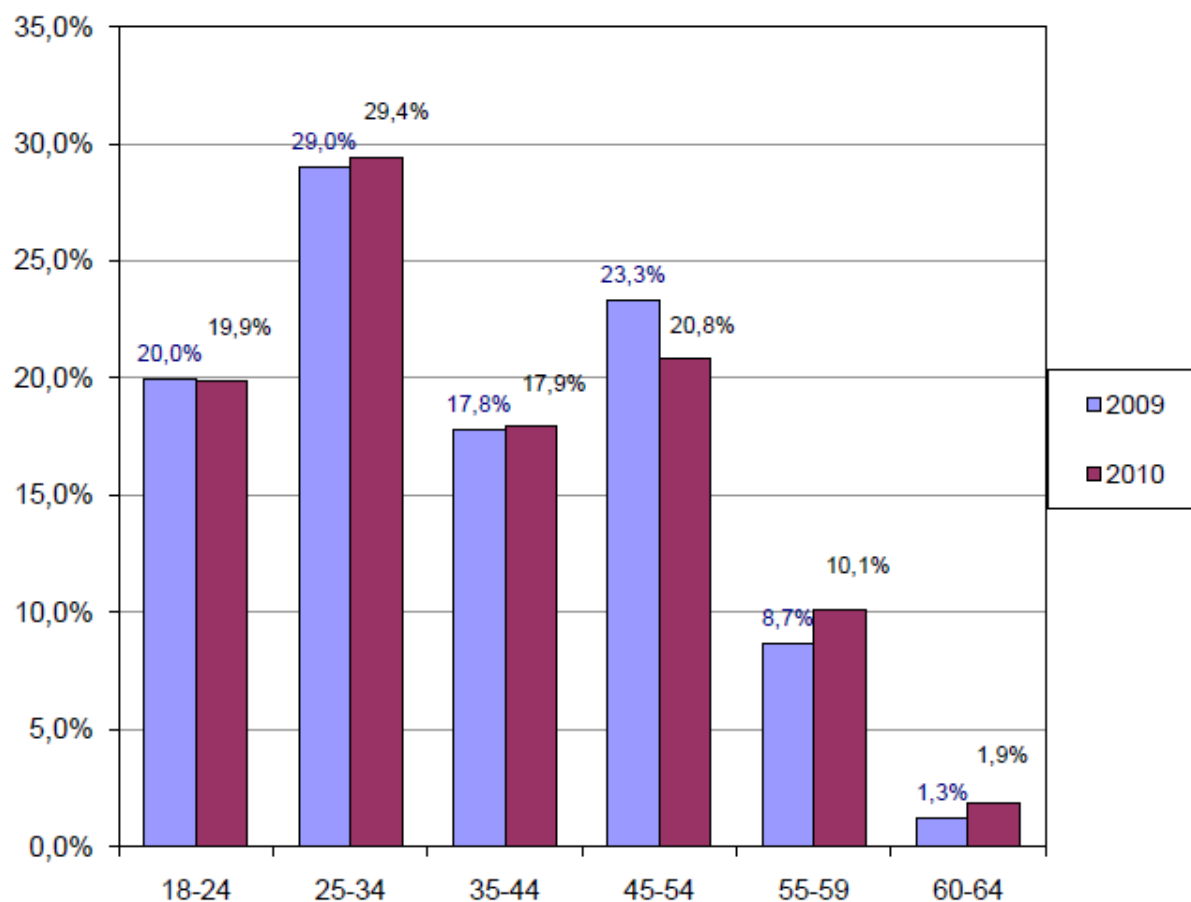
Rysunek 50. Struktura wiekowa bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

W 2010 roku analizując bezrobotnych wg wieku możemy stwierdzić, iż najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby w wieku 25-34 (29,4%). W stosunku do analogicznego okresu roku 2009 odnotowano wzrost o 199 osób, tj. 9,8%. Drugie miejsce przypada bezrobotnym w wieku 45-54 lata (20,8%). W stosunku do 2009 r. nastąpił spadek o 52, tj. 3,2%. Kolejne grupy stanowią osoby bezrobotne w przedziale

⁵¹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski



18-24 lata (19,9%) i 35-44 lata (17,9%). Najmniej liczne grupy tworzą osoby w wieku: 55-59 lat (10,1%) i 60-64 lata (1,9%).⁵²



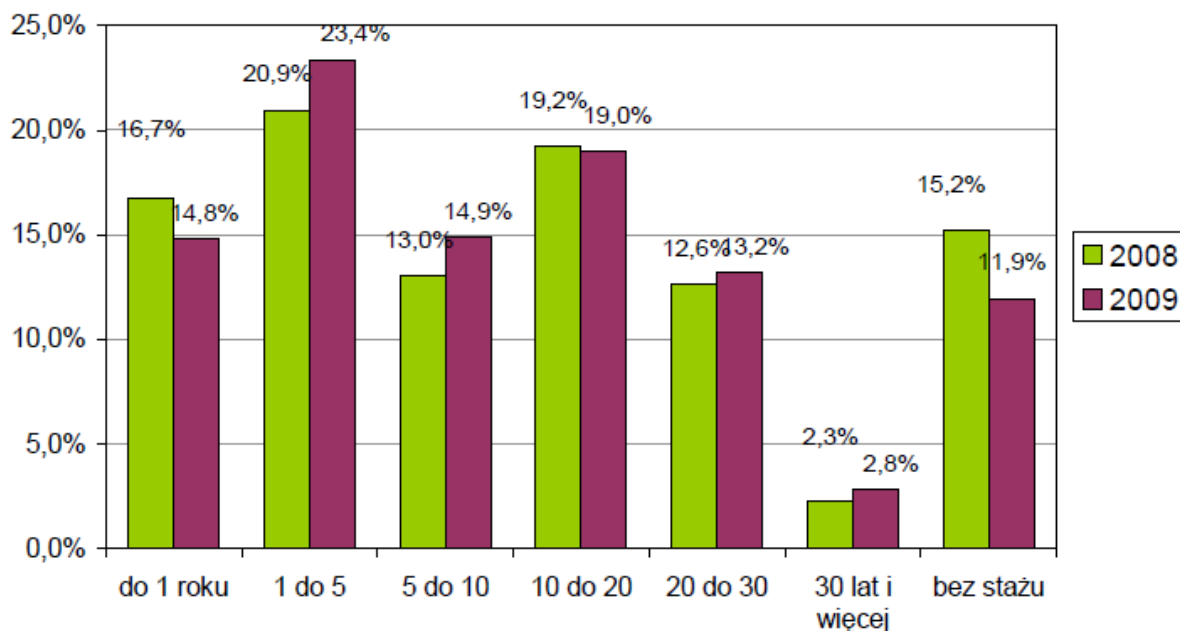
Rysunek 51. Struktura wiekowa osób bezrobotnych

⁵² Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski



Staż pracy - 2008/2009 rok

Struktura bezrobocia według stażu pracy na koniec grudnia 2009 roku:



Rysunek 52. Struktura bezrobotnych według stażu pracy (źródło: PUP Elbląg)

Biorąc pod uwagę staż pracy osób bezrobotnych, największa grupa osób z terenu Elbląga zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu posiada staż pracy pomiędzy 1 - 5 lat, tj. 23,4% badanych.

Drugą co do wielkości grupę tworzą osoby ze stażem pracy od 10 do 20 lat – 19%. Kolejnymi grupami są bezrobotni ze stażem:

- 5-10 lat – 14,9%,
- do 1 roku – 14,8%,
- 20-30 lat – 13,2%,
- bez stażu – 11,9%.
- pow. 30 lat – 2,8%.⁵³

Struktura bezrobotnych według stażu pracy na koniec grudnia 2009 r. w stosunku do analogicznego okresu roku 2008, uległa pozytywnym zmianom w przedziałach: bez stażu (spadek o 3,3 pkt. proc), do roku (spadek o 1,9 pkt. proc.) oraz 10-20 lat (spadek o 0,3 pkt. proc.).

Niekorzystne zmiany obserwujemy w przedziałach: 1-5 lat (wzrost o 2,4 pkt. proc) oraz 5-10 lat (wzrost o 1,9 pkt. proc).⁵⁴

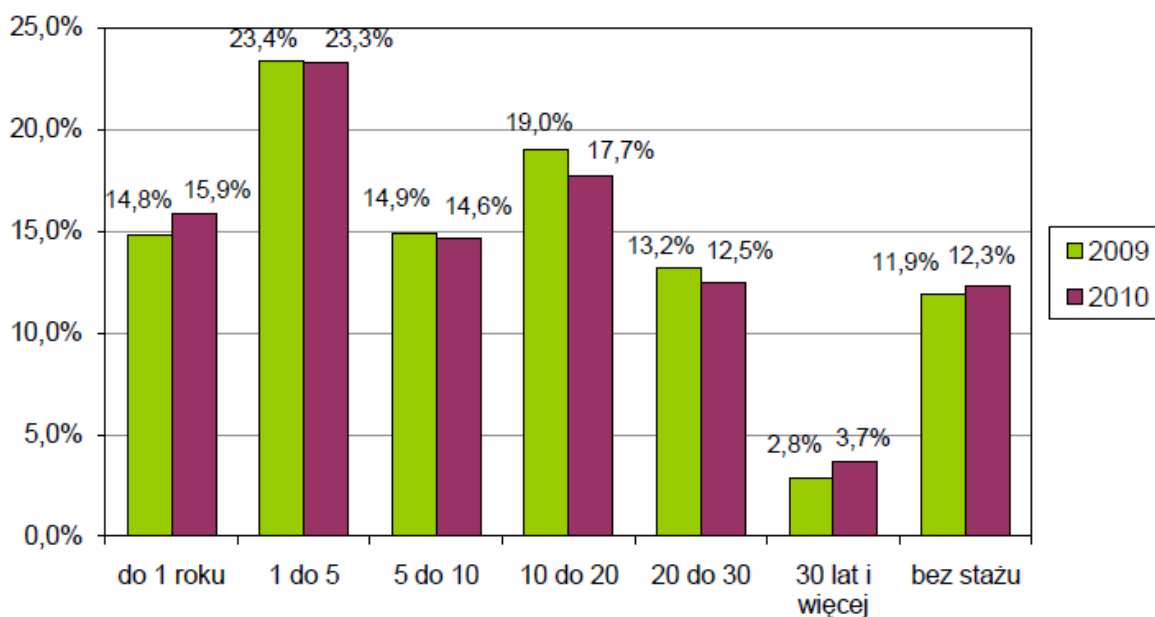
⁵³ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski



W 2010 roku staż pracy osób bezrobotnych, największa grupa osób z terenu Elbląga zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu posiada staż pracy pomiędzy 1 - 5 lat, tj. 23,3% badanych.

Drugą co do wielkości grupę tworzą osoby ze stażem pracy od 10 do 20 lat – 17,7%. Kolejnymi grupami są bezrobotni ze stażem:

- do 1 roku – 15,9%,
- 5-10 lat – 14,6%,
- 20-30 lat – 12,5%,
- bez stażu – 12,3%.
- pow. 30 lat – 3,7%.⁵⁵



Rysunek 53. Struktura bezrobotnych według stażu pracy (źródło: PUP Elbląg)

⁵⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁵⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski



Czas pozostawania bez pracy

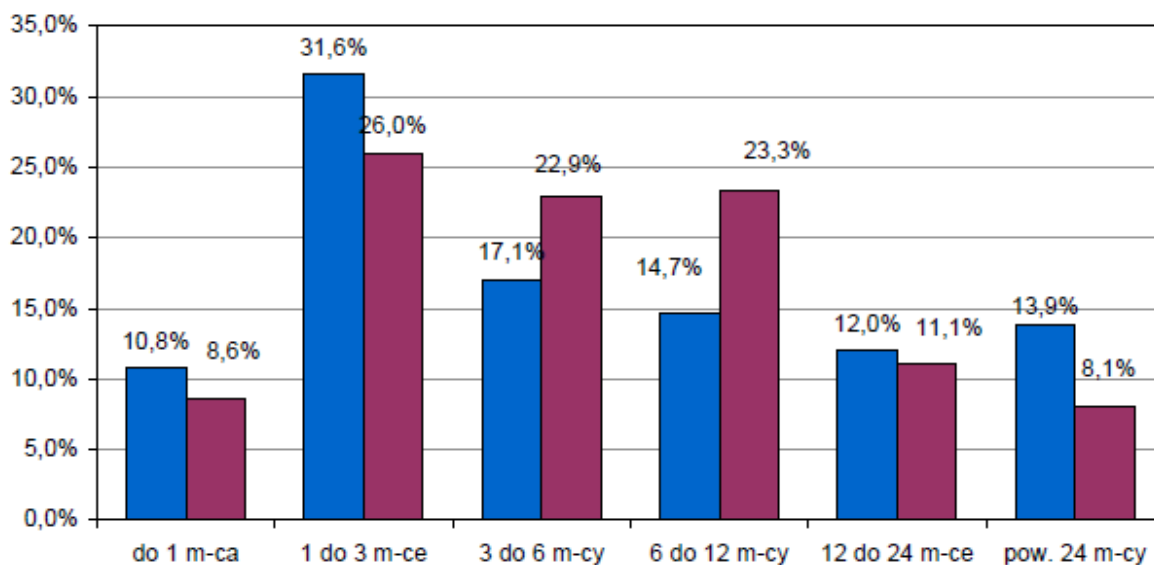
W 2009 roku najliczniejszą populację wśród bezrobotnych z terenu Elbląga stanowią osoby zarejestrowane od 1 do 3 miesięcy. Grupa ta stanowi 26,0%.

Drugą co do wielkości grupę stanowią bezrobotni zarejestrowani od 6 do 12 miesięcy (23,3%).

Kolejną grupę tworzą osoby pozostające bez pracy od 3 do 6 miesięcy (22,9%). Udział pozostałych grup przedstawia się następująco:

- do 1 miesiąca (8,6%)
- powyżej 24 miesięcy (8,1%),
- 12-24 miesiące (11,1%)⁵⁶

Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach) na koniec grudnia 2009 roku:



Rysunek 54. Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy (źródło: PUP Elbląg)

W roku 2010 roku najliczniejszą populację wśród bezrobotnych z terenu Elbląga stanowią osoby zarejestrowane od 1 do 3 miesięcy. Grupa ta stanowi 24,4%.

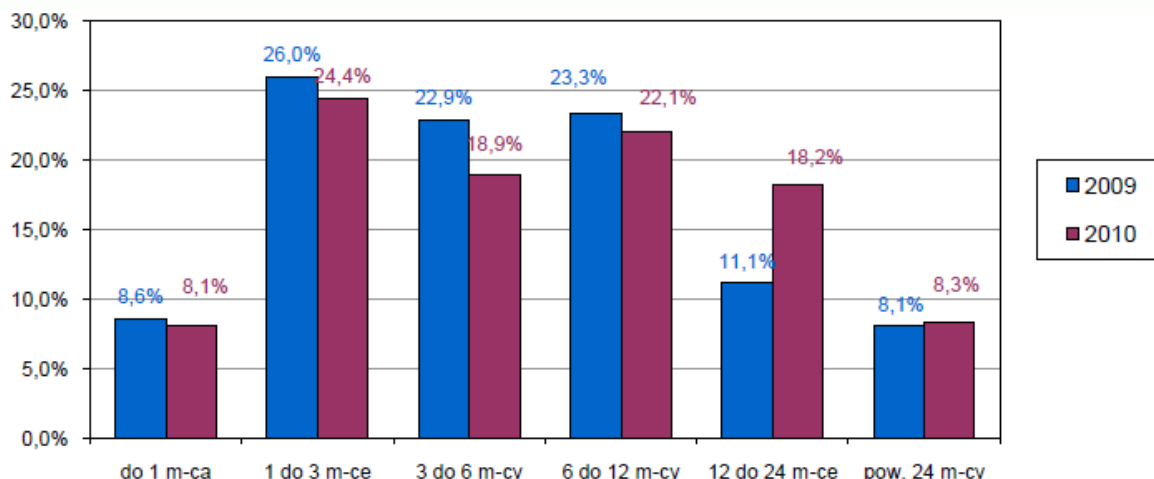
Drugą co do wielkości grupę stanowią bezrobotni zarejestrowani od 6 do 12 miesięcy (22,1%).

Kolejną grupę tworzą osoby pozostające bez pracy od 3 do 6 miesięcy (18,9%). Udział pozostałych grup przedstawia się następująco:

- 12-24 miesiące (18,2%),
- do 1 miesiąca (8,1%)
- powyżej 24 miesięcy (8,3%)⁵⁷

⁵⁶ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁵⁷ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski



Rysunek 55. Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy (źródło: PUP Elbląg)

Monitoring ofert pracy i zawodów.

Ranking zawodów i ofert pracy – 2010 rok

W rankingu zawodów według liczby osób bezrobotnych niezmiennie pierwszą pozycję pod względem liczebności zajmują osoby bezrobotne bez zawodu. W 2010 roku liczba osób nieposiadających zawodu wzrosła o 138 osób, tj. 11,5%. Udział osób bezrobotnych bez zawodu pozostających pow. 12 m-cy bez pracy wynosi 9,9%.

Na drugiej pozycji klasyfikują się sprzedawcy z liczbą 853 osoby. W 2010 populacja ta wzrosła o 43 osoby, tj. o 5,3%. Udział osób bezrobotnych pow. 12 m-cy w tej grupie wynosi 25,7%. Trzecia pozycja przypadła robotnikom gospodarczym – 246 osób bezrobotnych (wzrost o 13 osób, tj. o 5,6%). Udział osób długotrwale bezrobotnych w tej grupie wynosi 5,6%. Dalsze miejsca zajęły takie zawody jak: stolarz meblowy (udział osób bezrobotnych pow. 12 m-cy wynosi 26,5%), robotnik budowlany (udział osób bezrobotnych pow. 12 m-cy wynosi 27,8%), kucharz (udział osób bezrobotnych pow. 12 m-cy wynosi 25%), ślusarz (udział osób bezrobotnych pow. 12 m-cy wynosi 27%), kaletnik (udział osób bezrobotnych pow. 12 m-cy wynosi 34%), murarz (udział osób bezrobotnych pow. 12 m-cy wynosi 23%) i krawiec (udział osób bezrobotnych pow. 12 m-cy wynosi 28%). Udział osób bezrobotnych (w prezentowanych powyżej zawodach) zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu powyżej 12 miesięcy w znacznie zwiększył się w porównaniu do 2009 r.⁵⁸

⁵⁸ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2010 rok.



Tabela 16. Ranking pierwszych trzydziestu zawodów według liczby bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

TABELA. Ranking pierwszych trzydzie stu zawodów w według liczby bezrobo tnych Lp.	Kod zawodu	Zawód	Liczba w 2009 r.	Liczba w 2010 r.	% do ogółem	Zmiana liczby bezrob otnych w porówn aniu z 2009r. (6-5)	Zmiana liczby bezrobot nych w porówna niu z 2009r. % (8/5)
Ogółem			7006	7589	100,0	583	8,3%
z tego poniżsi bezrobotni			4420	5125	67,5	705	15,9%
1	000000	Bez zawodu	1203	1341	17,7%	138	11,5%
2	522301	Sprzeda wca	810	853	11,2%	43	5,3%
3	515303	Robotnik gospodar czy	233	246	3,2%	13	5,6%
4	411004	Technik prac biurowyc h	160	178	2,3%	18	11,3%
5	752208	Stolarz meblowy	147	136	1,8%	-11	-7,5%
6	931301	Robotnik budowlan y	141	133	1,8%	-8	-5,7%
7	331403	Technik ekonomis ta	113	126	1,7%	13	11,5%
8	512001	Kucharz	114	126	1,7%	12	10,5%
9	722204	Ślusarz	103	111	1,5%	8	7,8%
10	753702	Kaletnik	124	111	1,5%	-13	-10,5%
11	711202	Murarz	117	103	1,4%	-14	-12,0%
12	753105	Krawiec	86	96	1,3%	10	11,6%
13	753303	Szwaczka	88	94	1,2%	6	6,8%
14	752205	Stolarz	98	89	1,2%	-9	-9,2%
15	242217	Specjalist a administr acji publiczne j	84	85	1,1%	1	1,2%
16	911207	Sprzątac	85	84	1,1%	-1	-1,2%



		zka biurowa					
17	432103	Magazynier	70	73	1,0%	3	4,3%
18	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	64	72	0,9%	8	12,5%
19	263102	Ekonomista	52	61	0,8%	9	17,3%
20	832203	Kierowca samochodu osobowego	60	61	0,8%	1	1,7%
21	311504	Technik mechanik	67	58	0,8%	-9	-13,4%
22	713102	Malarz budowlany	51	57	0,8%	6	11,8%
23	512002	Kucharz małej gastronomii	35	55	0,7%	20	57,1%
24	941201	Pomoc kuchenna	34	55	0,7%	21	61,8%
25	751204	Piekarz	55	54	0,7%	-1	-1,8%
26	712601	Hydraulik	52	53	0,7%	1	1,9%
27	311204	Technik budownictwa	41	49	0,6%	8	19,5%
28	522305	Technik handlowiec	38	48	0,6%	10	26,3%
29	751201	Cukiernik	45	48	0,6%	3	6,7%
30	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	50	46	0,6%	-4	-8,0%

Sekcje gospodarki narodowej, z których pochodzi najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych:

- przetwórstwo przemysłowe (20,8%);
- handel hurtowy i detaliczny, wraz z naprawami (22,3%);
- budownictwo (9,5%);

- pozostała działalność usługowa (7,6%);
- administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie
- społeczne (6,5%);

Porównując stan bezrobocia (według PKD) w 2010 r. ze stanem bezrobocia w 2009 r. najwyższy wzrost bezrobocia zaobserwowano:

- w handlu hurtowym i detalicznym (119 osób);
- w administracji publicznej i obronie narodowej (77 osób);
- w działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (56 osób);
- w edukacji (41 osób);
- w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (37 osób).⁵⁹

Oferty pracy według podstawowych grup zawodów.

W 2010 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu zgłoszono 3626 ofert z terenu Elbląga, to jest o 74 więcej (2,1%) niż w 2009 roku i 990 mniej (21%) w porównaniu do 2008r.

W strukturze ofert pracy najwięcej propozycji pracy przedstawiono pracownikom usług osobistych i sprzedawcom. Na koniec grudnia 2010 r. na tę grupę zawodową przypadały 1103 oferty pracy, tj. o 369 ofert więcej (50,3%) niż w 2009 r. Stanowiły one 30,4% wszystkich ofert pracy.

Drugie miejsce zajmują technicy i inny średni personel. Dla nich w 2010r. były 563 oferty pracy - spadek o 118 tj. o 17,3%. Stanowiły one 15,5% wszystkich ofert pracy.

Trzecia lokata przypadła pracownikom biurowym.

W 2010 r. dla tej populacji dostępnych było 506 ofert pracy – spadek o 26, tj. o 4,9%. Stanowiły one 14% wszystkich ofert pracy.⁶⁰

⁵⁹ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2010 rok

⁶⁰ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2010 rok

Według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, najbardziej zagregowany podział obejmuje 11 wielkich grup zawodowych.

Tabela 17. Grupy zawodów i liczba ofert pracy (źródło: PUP Elbląg)

2008 - 2010 OFERTY PRACY							
GRUPY ZAWODÓW	2008 r.	2009 r.	2010r.	Zmiana liczby ofert pracy w 2010r. w porównaniu z 2009r.		Zmiana liczby ofert pracy w 2009r. w porównaniu z 2008r.	
				liczba	%	liczba	%
OGÓŁEM	4616	3552	3626	74	2,1%	-1064	-23,1%
z tego:							
Bez zawodu	14	0	1	1	100%	-14	100%
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	51	21	14	-7	-33,3%	-30	58,8%
Specjaliści	317	279	339	60	21,5%	-38	12%
Technicy i inny średni personel	706	681	563	-118	-17,3%	-25	3,5%
Pracownicy biurowi	598	532	506	-26	-4,9%	-66	11%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	770	734	1103	369	50,3%	-36	4,7%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	38	10	5	-5	-50,0%	-28	73,7%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	892	399	443	44	11%	-493	55,3%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	324	161	296	135	83,9%	-163	50,3%
Pracownicy przy pracach prostych	906	735	356	-379	-51,6%	-171	18,9%



Oferty według polskiej klasyfikacji działalności (PKD)

Z przeprowadzonej analizy wynika, iż do gałęzi gospodarki narodowej, odgrywających najistotniejszą rolę na elbląskim rynku pracy pod względem ilości oferowanych stanowisk pracy w 2010 roku należały:

1. Handel hurtowy i detaliczny oraz naprawy - 729 ofert pracy (20,1%);
2. Administracja publiczna i obrona narodowa - 656 ofert pracy (18,1%);
3. Przetwórstwo przemysłowe - 479 ofert pracy (13,2%);
4. Budownictwo - 326 ofert pracy (4,9%);
5. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna - 185 ofert pracy (5,4%);
6. Edukacja - 177 ofert pracy (4,9%);
7. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca - 174 oferty pracy (4,8%);
8. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją - 169 ofert pracy (4,7%);
9. Pozostała działalność usługowa - 169 ofert pracy (4,7%);
10. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa - 154 oferty pracy (4,2%);
11. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 135 ofert pracy (3,7%);
12. Pozostała profesjonalna, naukowa, techniczna - 130 ofert pracy (3,6%);⁶¹

Ranking pierwszych zawodów według liczby ofert pracy w 2010r

Pierwsze miejsce pod względem liczebności ofert pracy zajmuje sprzedawca, co stanowi to 11,4% wszystkich ofert z terenu Elbląga. Kolejne pozycje zajęli: robotnik gospodarczy – 10,8% wszystkich ofert, technik prac biurowych – 7,7%, technik administracji – 5,5% wszystkich ofert z terenu Elbląga, specjalista administracji – 2,8% wszystkich ofert z terenu Elbląga, kierowca samochodu osobowego – 2,5% wszystkich ofert z terenu Elbląga, szwaczka – 2% wszystkich ofert z terenu Elbląga, przedstawiciel handlowy – 2,0% wszystkich ofert z terenu Elbląga, robotnik budowlany – 1,9% wszystkich ofert z terenu Elbląga.⁶²

W mieście Elblągu w strukturze zawodowej bezrobotnych dominują zawody nadwyżkowe. W zawodach nadwyżkowych w 2010 r. sklasyfikowano 6 555 osób pozostających bez pracy, co stanowi aż 86,4% ogółu zarejestrowanych. W poprzednim czasookresie 2009 r. grupa ta liczyła 6024 osoby i stanowiła 85,9%. Zatem w zbiorowości tej nastąpił wzrost zawodów nadwyżkowych o 8,8%. W grupie zawodów deficytowych w 2010 roku było 906 osób pozostających bez pracy, tj. 11,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Dla tej grupy wskaźnik intensywności deficytu w zawodzie wyniósł 2,3 przy 2146 ofertach pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu. Oznacza to, że na dwie oferty pracy przypadał jeden bezrobotny.⁶³

⁶¹ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2010 rok

⁶² Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2010 rok

⁶³ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2010 rok



Tabela 18. Zawody nadwyżkowe i deficytowe (źródło: PUP Elbląg)

GRUPY ZAWODÓW	Stan na 31. 12.2008 r.	Stan na 31. 12.2009 r.	Zmiana liczby bezrobotnych w porównaniu z 2008r.	
			Liczba	%
OGÓŁEM, z tego:	5066	7006	1940	38,3
Bez zawodu	975	1203	228	23,4
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	9	15	6	66,7
Specjaliści	523	583	60	11,5
Technicy i inny średni personel	565	742	177	31,3
Pracownicy biurowi	313	380	67	21,4
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	815	1133	318	39,0
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	33	40	7	21,2
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1107	1785	678	61,2
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	211	346	135	64
Pracownicy przy pracach prostych	515	779	264	51,3

Wśród osób bezrobotnych według grup zawodów zarejestrowanych na koniec grudnia 2009 roku - największy odsetek stanowiły osoby z grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy -25,5% (wzrost o 3,6 pkt. proc). W dalszej kolejności znalazły się następujące grupy zawodowe:

- bez zawodu – 23,7% (wzrost o 4,5 pkt. proc);
- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – 16,2% (wzrost o 0,1 pkt. proc.);
- technicy i inny średni personel – 10,6% (spadek o 0,6 pkt. proc);
- specjaliści – 8,3% (spadek o 2,0 pkt. proc);
- pracownicy przy pracach prostych – 11,1% (wzrost o 0,9 pkt. proc);
- pracownicy biurowi – 5,4% (spadek o 0,8 pkt. proc);
- operatorzy maszyn i urządzeń – 4,9% (wzrost o 0,7 pkt. proc);
- wyżsi urzędnicy i kierownicy - 0,2% (wzrost o 0,1 pkt. proc);

- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – 0,6% (spadek o 0,1 pkt. proc).⁶⁴

Tabela 19. Struktura zawodowa osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)

GRUPY ZAWODÓW	Stan na 31. 12.2010 r.	Udział do ogółu bezrobotnych
OGÓŁEM, z tego:	7589	100%
Bez zawodu	1342	17,7
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	22	0,3
Specjaliści	689	9,1
Technicy i inny średni personel	678	8,9
Pracownicy biurowi	400	5,3
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1595	21,0
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	51	0,7
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1844	24,3
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	402	5,3
Pracownicy przy pracach prostych	566	7,5

Struktura kwalifikacji osób bezrobotnych wskazuje na to, jakie kwalifikacje przysparzają najczęściej problemów w znalezieniu pracy, szczególnie w okresie spowolnienia gospodarczego. Największą grupę stanowią osoby, które w ostatniej pracy były:

⁶⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

robotnikami przemysłowymi, pracownikami usług osobistych i sprzedawcami, pracownikami przy pracach prostych.⁶⁵

Wśród osób bezrobotnych według grup zawodów zarejestrowanych na koniec grudnia 2010 roku - największy odsetek stanowiły osoby z grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 24,3%.

W dalszej kolejności znalazły się następujące grupy zawodowe:

- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – 21,0%
- bez zawodu – 17,7%;
- specjaliści – 9,1%⁶⁶

Tabela 20. Najliczniejsze zawody osób bezrobotnych z miasta Elbląga (źródło: PUP Elbląg)

Najliczniejsze zawody osób bezrobotnych z miasta Elbląga zarejestrowanych w PUP w Elblągu na dzień 31.12.2009 r.:	2008	2009	Zmiany liczby bezrobotnych w porównaniu z 2008 r.	
Nazwa zawodu			Liczba	%
Bez zawodu	975	1203	228	23,4
Sprzedawca	588	810	222	37,8
Robotnik gospodarczy	174	233	59	33,9
Pracownik biurowy [Zawód szkolny: Technik prac biurowych]	152	160	8	5,3
Pracownik biurowy [Zawód szkolny: Technik prac biurowych]	152	160	8	5,3
Stolarz meblowy	71	147	76	107,0

⁶⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁶⁶ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski



Robotnik budowlany	70	141	71	101,4
Kaletnik	82	124	42	51,2
Murarz	69	117	48	69,6
Kucharz	89	114	25	28,1
Asystent ekonomiczny [zawód szkolny: Technik ekonomista]	117	113	-4	-3,4
Ślusarz	70	103	33	47,1
Stolarz	39	98	59	151,3
Szwaczka	45	88	43	95,6
Krawiec	70	86	16	22,9
Sprzątaczką	75	85	10	13,3
Specjalista administracji publicznej	61	84	23	37,7
Magazynier	57	70	13	22,8
Technik mechanik	41	67	26	63,4
Kierowca samochodu ciężarowego	36	64	28	77,8



Kierowca samochodu osobowego	37	60	23	62,0
Piekarz	18	55	37	205,6
Pozostali specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	33	52	19	57,6
Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych	30	52	22	73,3
Malarz budowlany	36	51	15	41,7
Specjalista do spraw marketingu i handlu [sprzedaży]	45	50	5	11,1
Tokarz	28	46	18	64,3
Ekonomista	41	45	4	9,8
Cukiernik	33	45	12	36,4
Mechanik pojazdów samochodowych	36	42	6	16,7
Technik budownictwa	34	41	7	20,6

Najliczniejsze zawody osób bezrobotnych z miasta Elbląga zarejestrowanych w PUP w Elblągu na dzień 31.12.2010 r.:

Tabela 21. Najliczniejsze zawody osób bezrobotnych z miasta Elbląga zarejestrowanych w PUP
(źródło: PUP Elbląg)

Nazwa zawodu	2009	2010	Zmiany liczby bezrobotnych w porównaniu z 2009 r.	
			Liczba	%
Bez zawodu	1203	1341	138	11,5
Sprzedawca	810	853	43	5,3
Robotnik gospodarczy	233	246	13	5,6
Technik prac biurowych	160	178	18	11,3
Stolarz meblowy	147	136	-11	-7,5
Robotnik budowlany	141	133	-8	5,7
Technik ekonomista	113	126	13	11,5
Kucharz	114	126	12	10,5
Ślusarz	103	111	8	7,7
Kaletnik	124	111	-13	-10,5
Murarz	117	103	-14	-12,0
Krawiec	86	96	10	11,6
Szwaczka	88	94	6	6,8



Stolarz	98	89	-9	-9,2
Specjalista administracji publicznej	84	85	1	1,2
Sprzątaczką biurową	85	84	-1	-1,2
Magazynier	70	73	3	4,3
Kierowca samochodu ciężarowego	64	72	8	12,5
Ekonomista	52	61	9	17,3
Kierowca samochodu osobowego	60	61	1	1,7
Technik mechanik	67	58	-9	-13,4
Malarz budowlany	51	57	6	11,7

Ranking zawodów i ofert pracy - 2011 rok.

Oferty pracy według podstawowych grup zawodów

W I półroczu 2011 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu zgłoszono 1180 ofert z terenu Elbląga, to jest o 1100 mniej niż w analogicznym okresie roku 2010 – spadek o 48,2%. Należy jednak podkreślić, że 723 oferty pracy (61,3% - przed rokiem: 80,8%) były subsydiowane ze środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.

W strukturze ofert pracy największa jej liczba przypada pracownikom usług osobistych i sprzedawcom. Na koniec czerwca 2011 r. dla tej grupy zawodowej przypadało 441 ofert pracy, tj. o 17 ofert więcej (4,0%) niż w 2010 r. Stanowi to blisko 37% wszystkich ofert pracy w Elblągu.

Drugie miejsce zajmują robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Dla tej grupy w I połowie 2011 r. było 199 ofert pracy – spadek o 37 tj. o 15,7%. Stanowi to jedną czwartą (16,9%) wszystkich ofert pracy z terenu Elbląga.

Trzecia lokata w I półroczu 2011 r. przypadła technikom i innemu średniemu personelu oraz pracownikom biurowym. Dla tych populacji było po 135 ofert pracy. Wśród pracowników biurowych odnotowano spadek o 191, tj. o 58,6% ofert, a techników i innego średniego personelu spadek o 289 ofert, tj. 68,2%. Oferty dla każdej z tych grup zawodów stanowiły 11,4% wszystkich ofert pracy.⁶⁷

⁶⁷ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2011 rok



Tabela 22. Oferty pracy – według wielkich grup zawodów (źródło: PUP Elbląg)

Oferty pracy – według wielkich grup zawodów na koniec czerwca 2009 - 2011 OFERTY PRACY							
GRUPY ZAWODÓW	I półrocze	I półrocze	I półrocze	Zmiana liczby ofert pracy w 2010r. w porównaniu z 2009r.		Zmiana liczby ofert pracy w 2011r. w porównaniu z 2010r.	
	2009 r.	2010 r.	2011 r.	liczba	%	liczba	%
OGÓŁEM	2052	2280	1180	228	11,11	-1100	-48,2
z tego:							
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	12	11	6	-1	-8,3	-5	45,4
Specjaliści	170	180	88	10	5,9	-92	51,1
Technicy i inny średni personel	391	424	135	33	8,4	-289	68,2
Pracownicy biurowi	281	326	135	45	16,0	-191	58,6
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	434	424	441	-10	-2,3	17	4,0
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	9	4	1	-5	55,56	-3	-75
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	219	236	199	17	7,76	-37	15,7
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	58	193	69	135	232,76	-124	64,2
Pracownicy przy pracach prostych	478	481	106	3	0,63	-372	77,8
Bez zawodu	0	1	0	1	0,00	-1	100,0

Spadek poziomu ofert pracy wystąpił aż w 9 wielkich grupach zawodowych, w tym najwyższy wśród:

- pracowników przy pracach prostych (77,8%),
- techników i innego średniego personelu (68,2%),
- operatorów i monterów maszyn i urządzeń (64,2%).

W jednej wielkiej grupie zawodowej nastąpił wzrost ofert pracy. Są to: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy.⁶⁸

⁶⁸ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2011 rok



Liczba ofert pracy wymieniona w tabeli 5, w końcu czerwca 2011 r. stanowiła 65,1% ogółu oferowanych miejsc pracy – 1180. W odniesieniu do stanu z końca czerwca 2010 r. liczba zgłoszonych ofert pracy dla zawodów ujętych w tabeli 5, zmniejszyła się o 747 ofert, tj. o 32,7%.

Oferty pracy ujęte w tabeli 5 wzrosły w 9 zawodach i specjalnościach - w takich jak: pracownik ochrony fizycznej bez licencji, kucharz, brukarz, doradca klienta, cieśla, kierowca samochodu ciężarowego, inwentaryzator, pozostali malarze i pokrewni oraz pozostali spawacze i pokrewni.

W 21 zawodach i specjalnościach odnotowano spadek ofert pracy. Dotyczyło to głównie: sprzedawców, robotników gospodarczych, techników prac biurowych, techników administracji.

Pierwsze miejsce pod względem liczebności ofert pracy zajmują robotnicy gospodarczy. Stanowią oni 14% ogółu ofert z terenu Elbląga.

Drugie miejsce przypadło sprzedawcom. Oferty pracy dla sprzedawców stanowią 10% wszystkich ofert z terenu Elbląga.

Kolejne pozycje zajęli: technik prac biurowych – 5,9% wszystkich ofert z terenu Elbląga, sprzątaczką biurową – 3,4% wszystkich ofert z terenu Elbląga, pracownik ochrony fizycznej bez licencji – 3,4% wszystkich ofert z terenu Elbląga.⁶⁹

Oferty pracy w układzie branżowym.

Ważnym aspektem analizy jest przyjrzenie się, w jakich branżach poszukiwani są pracownicy.

Przy konstruowaniu klasyfikacji branż dla potrzeb niniejszych badań oparto się na konstrukcjach pojęciowych występujących w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Uwzględniając rodzaj prowadzonej działalności według PKD – najwięcej ofert pracy zgłoszono z:

- administracji publicznej – 20,8% ogółu (246 ofert);
- handlu hurtowego i detalicznego – 17,6% (208 ofert);
- przetwórstwa przemysłowego – 16% (189 ofert)⁷⁰

Liczba ofert pracy w przedstawionych powyżej sektorach stanowiła ponad połowę (54,5%) wszystkich propozycji zatrudnieniowych w I połowie 2011 roku z miasta Elbląga zgłoszonych do PUP w Elblągu.

Najmniej ofert pracy zgłoszono w:

- górnictwie i wydobywaniu – 0,1% ogółu (1 oferta);
- gospodarce energetycznej – 0,1% (1 oferta);
- rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie – 0,6% (7 ofert);

Z dokonanej analizy szczegółowej – patrz tabela 9 – wynika, iż w 2011 roku wzrost ofert pracy, w granicach 38% - 100%, wystąpił w trzech sektorach gospodarczych:

- transporcie i gospodarce magazynowej – wzrost o 42% (o 14 ofert);
- działalności usługowej – wzrost o 38% (o 30 ofert);
- górnictwie i wydobywaniu – wzrost o 100% (o 1 ofertę);⁷¹

⁶⁹ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2011 rok

⁷⁰ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2011 rok

⁷¹ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2011 rok

Z pośród zgłoszonych w I półroczu 2011 r. 1180 ofert pracy pozostało niewykorzystanych 126 miejsc pracy, w tym najwięcej pozostało w sekcjach PKD:

- przetwórstwo przemysłowe (22 oferty pracy, co stanowi 11,6% ofert zgłoszonych w danej sekcji);
- transport i gospodarka magazynowa (21 ofert pracy, co stanowi 44,7% ofert zgłoszonych w danej sekcji);
- handel hurtowy i detaliczny (20 ofert pracy, co stanowi 9,6% ofert zgłoszonych w danej sekcji);
- budownictwo (14 ofert pracy, co stanowi 20,9% ofert zgłoszonych w danej sekcji).⁷²

Struktura bezrobocia wśród młodzieży do 25 roku życia

Według stanu na 31 grudnia 2009 r. w PUP w Elblągu zarejestrowanych było 1399 osób do 25 roku życia z Elbląga. Grupa ta stanowiła 20% ogółu zarejestrowanych. Mniej niż połowę (49,6%) stanowiły kobiety. Jest to nieco niższa reprezentacja niż w ogólnej populacji (50,2%). W porównaniu do grudnia 2008r. liczba młodzieży zwiększyła się o 271 osób (24%). W okresie 12 miesięcy 2009 r. w PUP w Elblągu zarejestrowało się 3666 osób do 25 roku życia, tj. o 233 osoby (6,8%) więcej niż w okresie 12 m-cy 2008 r.⁷³

Według stanu na 31 grudnia 2010 r. w PUP w Elblągu zarejestrowanych było 1508 osób do 25 roku życia z Elbląga. Grupa ta stanowiła 19,9% ogółu zarejestrowanych. Więcej niż połowę (51,9%) stanowiły kobiety. Jest to nieco wyższa reprezentacja niż w ogólnej populacji (50,5%).⁷⁴

Płeć 2009

Wśród 1399 zarejestrowanych osób młodych do 25 roku życia:

- 694 osoby to kobiety – 49,6% ogółu badanych
- 705 osób to mężczyźni – 50,4% ogółu⁷⁵

Płeć 2010

Wśród 1508 zarejestrowanych osób młodych do 25 roku życia:

- 782 osoby to kobiety – 51,9% ogółu badanych,
- 726 osób to mężczyźni – 48,1% ogółu.⁷⁶

WYKSZTAŁCENIE (2009 – 2010 rok)

Największą populację wśród młodzieży stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (31%),

W dalszej kolejności były osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (30,0%), policealnym i średnim zawodowym (16,5%) oraz wykształceniem zasadniczym

⁷² Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2011 rok

⁷³ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁷⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁷⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁷⁶ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

zawodowym (15,4%). Najmniejszą populację stanowiła młodzież z wykształceniem wyższym – 7,7%.

W końcu grudnia 2009 w odniesieniu do grudnia 2008 r. zmniejszył się udział bezrobotnej młodzieży z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (o 4,2 pkt. proc.), z wykształceniem ogólnokształcącym (1,3 pkt. proc.) oraz wyższym (3,1 pkt. proc.). Natomiast zwiększył się odsetek młodzieży z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (o 6,2 pkt. proc.) i zasadniczym zawodowym (o 2,5 pkt. proc.).⁷⁷

Według danych na koniec grudnia 2010 r., wynika, iż największą populację wśród młodzieży stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (32,6%),

W dalszej kolejności były osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (29,7%), zasadniczym zawodowym (15,3%) oraz policealnym i średnim zawodowym (14,5%). Najmniejszą populację stanowiła młodzież z wykształceniem wyższym – 8,0%.

W 2010 r. liczba bezrobotnych zmniejszyła się w przedziale osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (o 5,6%).⁷⁸

STAŻ PRACY

Biorąc pod uwagę staż pracy bezrobotnej młodzieży na 2009 rok:

- 41,2% to osoby nieposiadające stażu pracy
- 31,0% osób legitymuje się stażem pracy do 1 roku,
- 26,9% to osoby ze stażem pracy od 1 do 5 lat

Najmniej liczną grupę stanowiła młodzież ze stażem pracy od 5 do 10 lat – 0,9%.⁷⁹

Biorąc pod uwagę staż pracy bezrobotnej młodzieży na 2010 rok:

- 43,8% to osoby nieposiadające stażu pracy,
- 32,9% osób legitymuje się stażem pracy do 1 roku,
- 22,8% to osoby ze stażem pracy od 1 do 5 lat.⁸⁰

CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY

Jak wynika z danych najliczniejszą populację stanowiła młodzież zarejestrowana w PUP w Elblągu do 3 miesięcy – 45,7%. Udział pozostałych grup przedstawia się następująco:

- 3-6 miesięcy (29,4%),
- 6-12 miesięcy (18,7%),
- 12-24 miesięcy (5,0%),
- osoby bezrobotne zarejestrowane powyżej 24 miesięcy stanowią 1,2% ogółu zarejestrowanej młodzieży do 25 roku życia.⁸¹

⁷⁷ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁷⁸ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁷⁹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁸⁰ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁸¹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

W 2010 najliczniejszą populację stanowiła młodzież zarejestrowana w PUP w Elblągu do 3 miesięcy – 46,5%. Udział pozostałych grup przedstawia się następująco:

- 3-6 miesięcy (24,7%),
- 6-12 miesięcy (16,2%),
- 12-24 miesięcy (10,8%),
- osoby bezrobotne zarejestrowane pow. 24 miesięcy stanowią 1,7% ogółu zarejestrowanej młodzieży do 25 roku życia.⁸²

Struktura bezrobocia wśród młodzieży powyżej 50 roku życia.

Według stanu na 31 grudnia 2009 r. w PUP w Elblągu zarejestrowanych było 1612 osób powyżej 50 roku życia. Grupa ta stanowiła 23,0% ogółu zarejestrowanych.

W porównaniu do grudnia 2008 r. liczba osób w tej grupie zwiększyła się o 463 osoby (40%).⁸³

Według stanu na 31 grudnia 2010 r. w PUP w Elblągu zarejestrowanych było 1806 osób powyżej 50 roku życia. Grupa ta stanowiła 23,8% ogółu zarejestrowanych.

W porównaniu do grudnia 2009 r. liczba osób w tej grupie zwiększyła się o 194 osoby (12%). W okresie 12 miesięcy 2010 r. w PUP w Elblągu zarejestrowało się 2068 osób pow. 50 roku życia, tj. o 125 osób (6,4%) więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego.⁸⁴

a) PŁEĆ

Wśród 1612 zarejestrowanych osób pow. 50 roku życia w 2009 roku:

- 679 osób to kobiety – 42% ogółu badanych,
- 933 osoby to mężczyźni – 58% ogółu⁸⁵

Wśród 1806 zarejestrowanych osób pow. 50 roku życia w 2010 roku:

- 733 osoby to kobiety – 42% ogółu badanych,
- 1073 osoby to mężczyźni – 58% ogółu.⁸⁶

b) WYKSZTAŁCENIE

W 2009 roku Najliczniejszą grupę wśród osób powyżej 50 roku życia stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (37,8%). Najmniejszą populację stanowią osoby z wykształceniem wyższym (2,6%).⁸⁷

⁸² Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁸³ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁸⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁸⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁸⁶ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁸⁷ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

W 2010 roku najliczniejszą grupę wśród osób powyżej 50 roku życia stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (34,3%). Najmniejszą populację stanowią osoby z wykształceniem wyższym (3,5%).⁸⁸

c) STAŻ PRACY

Biorąc pod uwagę staż pracy osób pow. 50 roku życia, w 2009 roku najwięcej osób legitymuje się stażem pracy 20-30 lat (40,1%). Najmniej liczną grupę stanowią osoby bez stażu pracy (1,2%).⁸⁹

Biorąc pod uwagę staż pracy osób pow. 50 roku życia, w 2010 roku najwięcej osób legitymuje się stażem pracy 20-30 lat (39%). Najmniej liczną grupę stanowią osoby bez stażu pracy (1,1%).⁹⁰

d) CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY

Jak wynika z danych, najliczniejszą populację w 2009 roku stanowią osoby pozostające bez pracy 6-12 miesięcy. Grupa ta stanowi 23,6%, Najniższy odsetek – 5,3% - stanowiła grupa osób zarejestrowana w PUP do 1 miesiąca.

Udział osób powyżej 50 roku życia do ogółu w porównaniu do grudnia 2008 r. zmniejszył się w grupach: do 1 miesiąca m-cy (o 3,8 pkt. proc), powyżej 24 m-cy (o 11,4 pkt. proc.).⁹¹

Jak wynika z danych najliczniejszą populację w 2010 roku stanowią osoby pozostające bez pracy 6-12 miesięcy. Grupa ta stanowi 24,5%, Najniższy odsetek – 6,7% - stanowiła grupa osób zarejestrowana w PUP do 1 miesiąca.⁹²

Długotrwale bezrobotni

Według stanu na 31 grudnia 2009 r. liczba osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Elblągu wynosiła 2463 osoby. Osoby te stanowiły 35,2% ogółu zarejestrowanych. W porównaniu do grudnia 2008 r. liczba długotrwale bezrobotnych wzrosła o 280 osób (12,8%). W okresie 12 miesięcy 2009 r. w PUP w Elblągu zarejestrowały się 2993 osoby długotrwale bezrobotne, tj. o 224 osoby (7,0%) mniej niż w okresie 12 miesięcy 2008 r. W tym samym okresie z ewidencji bezrobotnych wyłączono 2713 długotrwale bezrobotnych, tj. o 1742 osoby (39%) mniej niż w okresie 12 m-cy 2008 r.⁹³

⁸⁸ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁸⁹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁹⁰ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁹¹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁹² Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁹³ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

Według stanu na 31 grudnia 2010 r. liczba osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Elblągu wynosiła 3273 osoby. Osoby te stanowiły 43,1% ogółu zarejestrowanych. W porównaniu do grudnia 2009 r. liczba długotrwale bezrobotnych wzrosła o 810 osób (32,9%).⁹⁴

Głównym powodem odpływu długotrwale bezrobotnych z ewidencji urzędu są podjęcia pracy (subsydiowanej i niesubsydiowanej) oraz stażu, przygotowania zawodowego i prac społecznie-użytecznych - 1037 osób, co stanowi 38,2% wszystkich wyłączeń.

Drugą co do wielkości przyczyną było niepotwierdzenie gotowości do podjęcia pracy - 1082 osoby, co stanowi 40% ogółu wyłączeń.⁹⁵

Głównym powodem odpływu długotrwale bezrobotnych z ewidencji urzędu są podjęcia pracy (subsydiowanej i niesubsydiowanej) oraz stażu, przygotowania zawodowego i prac społecznie-użytecznych - 1281 osób, co stanowi 37,5% wszystkich wyłączeń. Drugą co do wielkości przyczyną było niepotwierdzenie gotowości do podjęcia pracy - 1465 osób, co stanowi 43% ogółu wyłączeń.⁹⁶

Struktura bezrobocia wśród długotrwale bezrobotnych

a) Płeć:

W ogólnej liczbie 2463 długotrwale bezrobotnych w 2009 roku zarejestrowanych było:

- 1418 kobiet – 57,6%,
- 849 mężczyzn – 42,4%.



Rysunek 56. Struktura płci osób długotrwale bezrobotnych w roku 2009 (źródło: PUP Elbląg)

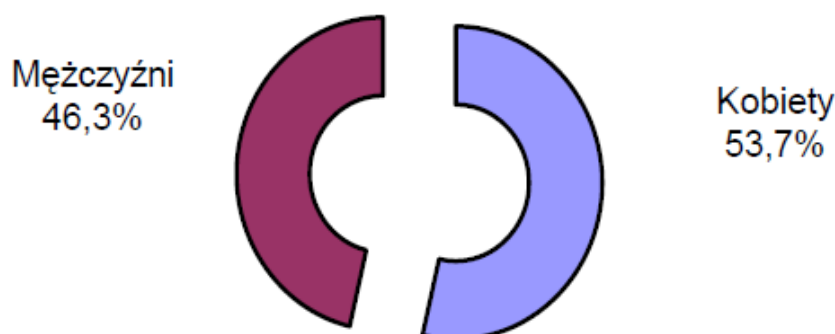
W ogólnej liczbie 3273 długotrwale bezrobotnych w 2010 roku zarejestrowanych było:

- 1756 kobiet – 53,7%,
- 1517 mężczyzn – 46,3%.

⁹⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁹⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁹⁶ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski



Rysunek 57. Struktura płci osób długotrwale bezrobotnych w roku 2010 (źródło: PUP Elbląg)

b) wykształcenie

Na dzień 31.12.2009r. 743 osób (30,2%) długotrwale bezrobotnych to osoby legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej.⁹⁷

Na dzień 31.12.2010r. 978 osób (29,9%) długotrwale bezrobotnych to osoby legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. W tym samym czasie wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadało 29,5%.⁹⁸

c) wiek

Analizując strukturę długotrwale bezrobotnych według wieku w 2009 roku stwierdzono, iż najliczniejszą grupę stanowią długotrwale bezrobotni w wieku 45-54 lata – 29,8%.

Druga co do wielkości, to grupa w wieku 25-34 lata – 26,3%.

Najmniej liczną grupę stanowią długotrwale bezrobotni w wieku 60 lat i więcej, tj. 2,2% ogółu badanych.

W końcu grudnia 2009 w odniesieniu do grudnia 2008 r. zmniejszył się udział najliczniejszej grupy długotrwale bezrobotnych w wieku 45 - 54 lata (o 3,5 pkt. proc.).⁹⁹

Analizując strukturę długotrwale bezrobotnych według wieku stwierdzono, iż najliczniejszą grupę stanowią długotrwale bezrobotni w wieku 25-34 lata – 28,1%. Druga co do wielkości, to grupa w wieku 45-54 lata – 24,2%. Najmniej liczną grupę stanowią długotrwale bezrobotni w wieku 60 lat i więcej, tj. 2,4% ogółu badanych.

W końcu grudnia 2010 w odniesieniu do grudnia 2009 r. zmniejszył się udział najliczniejszej grupy długotrwale bezrobotnych w wieku 45 - 54 lata (o 5,6 pkt. proc.).¹⁰⁰

d) staż pracy

W 2009 roku ze względu na staż pracy, najwięcej osób długotrwale bezrobotnych legitymuje się stażem pracy od 10 -20 lat – 23,7%, Drugą co do wielkości grupę tworzą osoby ze stażem pracy od 1 do 5 lat , tj. 19,1%.

Najmniej liczną grupę stanowiły osoby ze stażem pracy pow. 30 lat – 2,4%.¹⁰¹

⁹⁷ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

⁹⁸ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

⁹⁹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

¹⁰⁰ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski





Ze względu na staż pracy w 2010 roku, najwięcej osób długotrwale bezrobotnych legitymuje się stażem pracy od 1 do 5 lat, tj. 22,9%. Drugą co do wielkości grupę tworzą osoby ze stażem pracy od 10 -20 lat – 19,9%.

Najmniej liczną grupę stanowiły osoby ze stażem pracy pow. 30 lat – 3,0%.¹⁰²

e) czas pozostawania bez pracy

Jak wynika z danych zawartych w tabeli, najliczniejszą populację stanowiły osoby pozostające bez pracy 12-24 miesiące – 31,2%. Udział pozostałych grup przedstawia się następująco:

- pow. 24 miesięcy – 21,4%,
- 6-12 miesięcy – 20,9%,
- 3-6 miesięcy – 11,3%,
- 1 -3 miesiące – 12,5%,
- osoby długotrwale bezrobotne zarejestrowane do 1 miesiąca stanowiły 2,6% ogółu zarejestrowanych w tej grupie bezrobotnych.

W 2009 w odniesieniu do 2008 r. znacznie zmniejszył się udział osób długotrwale bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy (o 9,6 pkt. proc.), co oznacza ze działania podjęte w stosunku do tej grupy były efektywne.¹⁰³

Jak wynika z danych najliczniejszą populację stanowiły osoby pozostające bez pracy 12-24 miesiące – 41,6%. Udział pozostałych grup przedstawia się następująco:

- pow. 24 miesięcy – 17,3%,
- 6-12 miesięcy – 15,4%,
- 1 -3 miesiące – 11,5%,
- 3-6 miesięcy – 10,5%,
- osoby długotrwale bezrobotne zarejestrowane do 1 miesiąca stanowiły 3,7% ogółu zarejestrowanych w tej grupie bezrobotnych.

W 2010 w odniesieniu do 2009 r. znacznie zmniejszył się udział osób długotrwale bezrobotnych pozostających bez pracy 6 – 12 miesięcy (o 5,5 pkt. proc) oraz powyżej 24 miesięcy (o 4,1 pkt. proc.), a zwiększył się udział długotrwale bezrobotnych pozostających bez pracy 12 – 24 miesiące.¹⁰⁴

¹⁰¹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

¹⁰² Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

¹⁰³ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

¹⁰⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski



Zwolnienia grupowe

Stan zarejestrowanych bezrobotnych w grupie osób zwolnionych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy na dzień 31.12.2009 r. wyniósł 275 osób, w tym 140 kobiet, tj. 3,9% ogółu zarejestrowanych.

W okresie styczeń - grudzień 2009 r. zarejestrowało się 366 osób, w tym 163 kobiety z przyczyn dotyczących zakładu pracy (wzrost o 186 osób, tj. 103%)

W 2009 r. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu przyjął zgłoszenia z 3 zakładów pracy, zamierzających dokonać zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników („zwolnienia grupowe”). Z przedstawionej powyżej liczby zakładów: jeden zakład produkcyjny, jeden to zakład usługowo – gastronomiczny i jeden zakład usługowy przy jednostce wojskowej.¹⁰⁵

Stan zarejestrowanych bezrobotnych w grupie osób zwolnionych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy na dzień 31.12.2010 r. wyniósł 309 osób, w tym 159 kobiet, tj. 4,1% ogółu zarejestrowanych.

W okresie styczeń - grudzień 2010 r. zarejestrowało się 117 osób, w tym 59 kobiet z przyczyn dotyczących zakładu pracy (spadek o 249 osób, tj. 68%). W 2010 r. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu przyjął zgłoszenia z 2 zakładów pracy, zamierzających dokonać zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników („zwolnienia grupowe”): jeden zakład produkcyjny, a drugi to jednostka wojskowa.¹⁰⁶

Zakłady pracy, które zgłosiły zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych to:

1.Rejonowy Zakład Usługowy przy Jednostce Wojskowej nr 1261 w Elblągu ul. Łęczycka 6 – 12 osób;

PKO Bank Polski Spółka Akcyjna Centrum Kadr i Płac w Warszawie – 12 osób;

2.Poczta Polska – 12 osób;

3.„DOMAR - BYDGOSZCZ” SA Z.P.Ch. w Warszawie Filia w Bydgoszczy – 9 osób;

4.Zakład Produkcji Skórzanej „VRAMEX” – 8 osób;

5.AKTYW PIZZA w Elblągu – 4 osoby;

6.Sander Consumer Bank SA we Wrocławiu – 4 osoby;

7.GE Money Bank w Gdańsku – 2 osoby;

8.Bank BPH Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie – 1 osoba;

9.NAWO Polska Grupa Dystrybucyjna Sp. z o.o. w Tychach – 1 osoba;

10.PKO CARGO Grupa PKP Pomorski Zakład Spółki w Gdyni - 1 osoba;

11.RUCH SA w Warszawie – 1 osoba

¹⁰⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

¹⁰⁶ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

Należy jednakże pokreślić, że liczba zgłaszanych do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu informacji o zwolnieniach grupowych nie oddaje w pełni skali całego zjawiska związanego z redukcją miejsc pracy w mieście Elblągu.¹⁰⁷

Oferty pracy

Oferty pracy 2008- 2010 rok.

Liczba ofert pracy za lata 2008- 2010 dla Elbląga, powiatu Elbląskiego i łącznie:

Tabela 23. Liczba ofert pracy (źródło: PUP Elbląg)

Oferty pracy za lata 2008-2010:	Elbląg	Powiat elbląski	łącznie
2008	4616	2310	6926
2009	3552	2094	5646
2010	3626	2230	5856

W 2009 roku oferty pracy adresowane do osób bezrobotnych z terenu Elbląga stanowiły 62,9% (3552) wszystkich ofert (5646) pozyskanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu w 2009 r.

Z przeprowadzonej analizy ofert według Polskiej Klasyfikacji Działalności wynika, iż do sekcji gospodarki narodowej odgrywających najistotniejszą rolę w mieście Elblągu pod względem liczby oferowanych stanowisk pracy w 2009 r. należały:

1. Handel hurtowy i detaliczny - 739 ofert (20,8%),
2. Administracja publiczna i obrona narodowa - 735 ofert (20,7%),
3. Przetwórstwo przemysłowe - 394 ofert y (11,1%),
4. Działalność profesjonalna, naukowa, techniczna - 210 ofert (5,9%),
5. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna - 191 ofert (5,4%),
6. Budownictwo - 174 oferty (4,9%),
7. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją - 168 ofert (4,7%),
8. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa - 164 oferty (4,6%),
9. Edukacja - 160 ofert (4,5%),
10. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca - 133 oferty (3,7%),
11. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 132 oferty (3,7%),
12. Pozostała działalność usługowa - 117 ofert (3,3%),
13. Transport i gospodarka magazynowa - 92 oferty (2,6%).

¹⁰⁷ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

Oferty pracy 2010 rok

W 2010 roku oferty pracy adresowane do osób bezrobotnych z terenu Elbląga stanowiły 62% (3626) wszystkich ofert (5856) pozyskanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu w 2010 r.

Polska Klasyfikacja Działalności pokazuje, jakie sekcje gospodarki narodowej odgrywały najistotniejszą rolę w mieście Elblągu pod względem liczby oferowanych stanowisk pracy w 2010 r. :

1. Handel hurtowy i detaliczny - 729 ofert (20,1%);
2. Administracja publiczna i obrona narodowa - 656 ofert (18,1%);
3. Przetwórstwo przemysłowe - 479 ofert (13,2%);
4. Budownictwo - 326 ofert (4,9%);
5. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna - 185 ofert (5,4%);
6. Edukacja - 177 ofert (4,9%);
7. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca - 174 oferty (4,8%);
8. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją - 169 ofert (4,7%);
9. Pozostała działalność usługowa - 169 ofert (4,7%);
10. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa - 154 oferty (4,2%);
11. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 135 ofert (3,7%);
12. Działalność profesjonalna, naukowa, techniczna - 130 ofert (3,6%);
13. Transport i gospodarka magazynowa - 49 ofert (1,3%);
14. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości - 29 ofert (0,8%);
15. Informacja i komunikacja - 26 ofert (0,7%);
16. Dostawy wody, gospodarowanie ściekami i odpadami - 24 ofert (0,7%);
17. Wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych - 8 ofert (0,2%);
18. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo - 7 ofert (0,2%).¹⁰⁸

W 2009 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu zgłoszono 3552 miejsca pracy dla osób bezrobotnych z terenu Elbląga, (o 1064 mniej niż w 2008 r.), w tym:

- 2651 subsydiowanych miejsc pracy z Funduszu Pracy, EFS i PFRON (o 235 miejsc pracy mniej niż w 2008 roku), co stanowiło 74,6% ogółu ofert,
- 901 niesubsydiowanych miejsc pracy (o 829 miejsc pracy mniej niż w 2008 roku), co stanowiło 25,4%.

W ogólnej liczbie 3552 ofert pracy:

- 1071 ofert, tj. 30,1% pochodziło z sektora publicznego
- 2481 ofert, tj. 69,9% z sektora prywatnego¹⁰⁹

W 2010 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu zgłoszono 3626 miejsc pracy dla osób bezrobotnych z terenu Elbląga, (o 74 więcej niż w 2009 r.), w tym:

¹⁰⁸ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

¹⁰⁹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

- 2730 subsydiowanych miejsc pracy z Funduszu Pracy, EFS i PFRON (o 79 miejsc pracy więcej niż w 2009 roku), co stanowiło 75% ogółu ofert,
- 896 niesubsydiowanych miejsc pracy (o 5 miejsc pracy mniej niż w 2009 roku), co stanowiło 25%.

W ogólnej liczbie 3626 ofert pracy:

- 990 ofert, tj. 27,3% pochodziło z sektora publicznego
- 2636 ofert, tj. 72,7% z sektora prywatnego.¹¹⁰

W 2009 roku oferty najczęściej wpływające do urzędu adresowane były do: pracowników przy pracach prostych, pracowników usług osobistych i sprzedawców oraz techników i średniego personelu.

Poddając analizie oferty pracy należy zwrócić uwagę na charakterystyczną tendencję w zakresie kształtowania się struktury ofert pracy wpływających do urzędu.

Tabela 24. Fluktuacje struktury ofert pracy (źródło: PUP Elbląg)

	2008	2009	Zmiany liczby miejsc pracy w porównaniu do 2008 r.	
			liczba	%
Robotnik gospodarczy	456	435	-21	-4,6
Sprzedawca	460	430	-30	-6,5
Pracownik biurowy Technik prac biurowych	330	316	-14	-4,2
Technik administracji	180	257	77	42,8
Pracownik ochrony mienia i osób	51	102	51	100,0
Przedstawiciel handlowy	52	73	21	40,4
Szwaczka	180	70	-110	-61,1

¹¹⁰ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski



Specjalista administracji publicznej	65	58	-7	-10,8
Sprzątaczką	63	58	-5	-7,9
Pomoc kuchenna	61	57	-4	-6,6
Kierowca samochodu osobowego	60	57	-3	-5,0
Magazynier	62	53	-9	-14,5
Handlowiec	35	52	17	48,6
Fryzjer	36	52	16	44,4
Kucharz	75	44	-31	-41,3
Księgowy [samodzielny]	49	42	-7	-14,3
Murarz	86	37	-49	-57,0
Robotnik budowlany	85	36	-49	-57,6
Kierowca samochodu ciężarowego	22	31	9	40,9
Asystent usług telekomunikacyjnych	22	28	6	27,3



Kosmetyczka	23	28	5	21,7
Kelner	41	28	-13	-31,7
Agent ubezpieczeniowy	138	27	-111	-80,4
Windykator	40	26	-14	-35,0
Specjalista ds. rodziny	0	25	25	100,0
Woźny	27	24	-3	-11,1
Nauczyciel przedszkola	43	21	-22	-51,2
Fizjoterapeuta	17	21	4	23,5
Opiekun w domu pomocy społecznej	37	21	-16	-43,2
Specjalista ds. marketingu	22	19	-3	-13,6

Oferty pracy według podstawowych grup zawodowych

GRUPY ZAWODÓW

OGÓŁEM, z tego:

Wyżsi urzędnicy i kierownicy
Specjaliści
Technicy i inny średni personel
Pracownicy biurowi
Pracownicy usług osobistych i

Oferty Udział do ogółu oferowanych miejsc pracy

3626 100,0

14 0,4
339 9,3
563 15,5
506 14,0
1103 30,4



sprzedawcy

Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	5	0,1
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	443	12,2
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	296	8,2
Pracownicy przy pracach prostych	356	9,8
Bez zawodu	1	0,0

Oferty najczęściej wpływające do urzędu adresowane były do: pracowników usług osobistych i sprzedawców, techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych. Poddając analizie oferty pracy należy zwrócić uwagę na charakterystyczną tendencję w zakresie kształtowania się struktury ofert pracy wpływających do urzędu.

Tabela 25. Najczęściej oferowane miejsca pracy w 2010 r. (źródło: PUP Elbląg)

Sprzedawca	413
Robotnik gospodarczy	393
Technik prac biurowych	278
Technik administracji	201
Specjalista administracji publicznej	102
Kierowca samochodu osobowego	90
Szwaczka	74
Przedstawiciel handlowy	72
Robotnik budowlany	68
Sprzątaczką biurową	61
Monter elektrycznych przyrządów pomiarowych	60



Pomoc kuchenna	54
Kucharz	47
Magazynier	52
Opiekun w domu pomocy społecznej	36
Technik handlowiec	36
Pozostali dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	34
Pokojowa	32
Nauczyciel przedszkola	31
Technik ekonomista	30
Specjalista ds. marketingu i handlu	27
Kierowca samochodu ciężarowego	27
Księgowy	26
Woźny	26
Kurier	25
Pozostałe kosmetyczki i pokrewni	25
Mechanik samochodów osobowych	25



Kelner	23
Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	21
Kaletnik	21
Pomoc kuchenna	54
Kucharz	47
Magazynier	52
Opiekun w domu pomocy społecznej	36
Technik handlowiec	36
Pozostali dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	34
Pokojowa	32
Nauczyciel przedszkola	31
Technik ekonomista	30
Specjalista ds. marketingu i handlu	27
Kierowca samochodu ciężarowego	27
Księgowy	26
Woźny	26



Kurier	25
Pozostałe kosmetyczki i pokrewni	25
Mechanik samochodów osobowych	25
Kelner	23
Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	21
Kaletnik	21

PORADNICTWO ZAWODOWE

Struktura osób bezrobotnych objętych poradnictwem i informacją zawodową w 2009 roku przedstawiała się następująco:

- młodzież w wieku do 25 lat – 20%;
- bezrobotni powyżej 50 roku życia – 24%;
- osoby bezrobotne pozostające bez pracy do 6 miesięcy – 54,7%;
- osoby bezrobotne pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy – 27%;
- osoby bezrobotne pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy – 28%;
- osoby niepełnosprawne – 8%.
- cudzoziemcy – 0,1%. ¹¹¹

Struktura osób bezrobotnych objętych poradnictwem i informacją zawodową przedstawiała się następująco:

- młodzież w wieku do 25 lat – 33%;
- bezrobotni powyżej 50 roku życia – 20%;
- osoby bezrobotne pozostające bez pracy do 6 miesięcy – 40,9%;
- osoby bezrobotne pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy – 26%;
- osoby bezrobotne pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy – 28%;
- osoby niepełnosprawne – 6,5%. ¹¹²

¹¹¹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

¹¹² Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski



Sytuacja na rynku pracy

Tendencje w strukturze bezrobocia - 2008/2009 rok.

Tendencje pozytywne:

- spadek udziału kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych do 50,8%, tj. o 6,4 punktu procentowego mniej niż w 2008 roku;
- spadek liczby osób bezrobotnych, które zarejestrowały w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (26,8%);
- spadek liczby osób bezrobotnych, które ukończyły szkołę wyższą do 27 roku życia (27%);
- spadek udziału bezrobotnej młodzieży w ogólnej populacji bezrobotnych do 20,0%, tj. o 2,2 punkty procentowe mniej niż w 2008 roku;
- spadek udziału osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji bezrobotnych do 35,5%, tj. o 7,5 punktów procentowych mniej niż w 2008 roku;
- spadek, w stosunku do ogółu, udziału bezrobotnych z wykształceniem ogólnokształcącym (o 1,5 pkt. proc.), wyższym (o 1,2 pkt. proc.) oraz policealnym i średnim zawodowym (o 1,2 pkt. proc.);
- skrócenie czasu pozostawania bez zatrudnienia w przedziale czasowym pozostawania bez pracy powyżej 24 miesięcy (o 55%);
- wzrost liczby osób podejmujących staż (o 532 osoby);
- wzrost liczby osób podejmujących roboty publiczne (o 54 osoby);
- wzrost liczby osób podejmujących prace społecznie użyteczne (o 26 osób).¹¹³

Tendencje negatywne:

- wzrost liczby bezrobotnych (o 1940 osób, tj. 38%);
- wzrost stopy bezrobocia na przestrzeni styczeń 2008 – grudzień 2009 r (o 4,5 pkt. proc.);
- wzrost liczby osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (127%);
- wzrost liczby bezrobotnych kobiet (22,6%);
- wzrost liczby bezrobotnych powyżej 50 roku życia (40%);
- wzrost liczby bezrobotnych rejestrujących się po raz pierwszy (36%);
- wzrost liczby bezrobotnych osób niepełnosprawnych (37,8%);
- spadek liczby ofert pracy (23%);

¹¹³ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski



- wzrost liczby osób bezrobotnych we wszystkich dużych grupach zawodów i specjalności, w tym najwyższy w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników (61%);
- wzrost udziału, w stosunku do ogółu zarejestrowanych, osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (o 3,3 pkt.%) i oraz gimnazjalnym i poniżej (o 0,6).¹¹⁴

Tendencje na rynku pracy 2008/ 2009

Tendencje negatywne

- ✚ Starzenie się społeczeństwa oraz zmniejszenie populacji w wieku produkcyjnym.
- ✚ Niższa wartość i niższa dynamika wzrostu wskaźnika zatrudnienia i współczynnika aktywności zawodowej w stosunku do średniej krajowej i znacznie niższa w stosunku do średniej europejskiej.
- ✚ Niższa wartość wynagrodzeń niż średnia w kraju.
- ✚ Najwyższa w Polsce stopa bezrobocia rejestrowanego.
- ✚ Niski poziom wykształcenia bezrobotnych i/lub brak kwalifikacji zawodowych.
- ✚ Wzrost liczby i procentowego udziału osób niepełnosprawnych.
- ✚ Wzrost procentowego udziału młodzieży do 25 roku życia.
- ✚ Wysoki udział osób powracających kolejny raz do ewidencji bezrobotnych w stosunku do ogólnej liczby osób rejestrujących się. Świadczy to o niestabilnym rynku pracy pod względem zatrudnienia.
- ✚ Zmniejszenie liczby zgłaszanych ofert pracy, co związane jest ze słabnącą w stosunku do ubiegłorocznej koniunkturą gospodarczą oraz nasyceniem zatrudnienia w zakładach pracy. Ponadto przedsiębiorcy, z przyczyn ekonomicznych, raczej zwiększali wydajność swojej dotychczasowej kadry pracowniczej, niż zatrudniali nowych pracowników. Większość ofert pracy dotyczyła zatrudnienia subsydiowanego, to jest wspieranego przez środki Funduszu Pracy.
- ✚ Pojawiające się już w ostatnich miesiącach 2008 roku oznaki recesji w postaci zwolnień pracowników oraz zmniejszenia liczby ofert pracy.¹¹⁵

Tendencje pozytywne

- ✚ Zwiększenie się liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON.
- ✚ Wzrost liczby pracujących w województwie warmińsko – mazurskim.
- ✚ Niższa niż średnia w kraju stopa bezrobocia wg Badania Ekonomicznego Aktywności Ludności (BAEL).
- ✚ Spadek poziomu i stopy bezrobocia oraz szybsza dynamika spadku stopy bezrobocia w województwie niż w kraju, a także zmniejszenie dystansu między krajową a regionalną stopą bezrobocia.
- ✚ Spadek udziału procentowego osób długotrwale bezrobotnych, mieszkańców wsi, kobiet oraz bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, to jest kategorii najtrudniejszych do aktywizacji.
- ✚ Skrócenie okresu pozostawania bez pracy osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.
- ✚ Spadek udziału w ogólnej liczbie osób napływających do bezrobocia osób rejestrujących się po raz pierwszy.

¹¹⁴ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

¹¹⁵ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok



- ✚ Wzrost liczby osób podejmujących działalność gospodarczą.¹¹⁶

Tendencje pozytywne 2010 rok:

- ✚ spadek liczby bezrobotnych od miesiąca kwietnia 2010r do sierpnia 2010 r.(o 899 osób);
- ✚ spadek liczby osób nowo zarejestrowanych (1,3%);
- ✚ wzrost liczby osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych (12,5%);
- ✚ wzrost liczby osób podejmujących pracę (15,9%);
- ✚ wzrost liczby osób, które otrzymały dotację na podjęcie działalności gospodarczej (51,6%);
- ✚ wzrost liczby osób, które podjęły pracę, tyt. refundacji stanowiska pracy (54,5%);
- ✚ wzrost liczby osób podejmujących staż (5,5%);
- ✚ spadek liczby osób bezrobotnych niepełnosprawnych (1%);
- ✚ wzrost liczby ofert pracy (2%), w tym subsydiowanych (3%), które stanowiły 75% ogółu ofert;
- ✚ wzrost liczby osób skierowanych do udziału w aktywnych programach rynku pracy (8%);
- ✚ spadek liczby bezrobotnych rejestrujących się z powodu zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (68%);
- ✚ spadek liczby osób rejestrujących się po pracy za granicą (33%).

Tendencje negatywne 2010 rok:

- ✚ wzrost liczby osób bezrobotnych o 8,3% oraz stopy bezrobocia pod koniec 2010 (o 1 pkt proc);
- ✚ wzrost liczby osób długotrwale bezrobotnych (33%), w tym do 25 lat (87,4%);
- ✚ znaczny wzrost liczby bezrobotnych w przedziale wieku 55 – 60 lat (20% wśród mężczyzn i 37% wśród kobiet);
- ✚ znaczny wzrost liczby osób bezrobotnych mężczyzn powyżej 60 lat (62%)
- ✚ znaczny wzrost liczby osób bezrobotnych posiadających ponad 30 lat pracy (42% wśród mężczyzn i 35% wśród kobiet);¹¹⁷

2009/2010

W 2009 roku warmińsko-mazurski rynek pracy charakteryzował się wzrostową tendencją poziomu bezrobocia. W porównaniu do 2008 roku, liczba bezrobotnych zwiększyła się o 21 761 osób, tj. o 24,9% i przewyższyła poziom sprzed 2007 roku.

W 2010 roku należy spodziewać się, iż liczba bezrobotnych będzie nadal wzrastać. Przewidywane są dwa scenariusze, które mogą mieć miejsce na warmińsko-mazurskim rynku pracy:

Wariant optymistyczny – liczba bezrobotnych, na koniec 2010 roku, ustabilizuje się i będzie wynosić około 118,0 tys. bezrobotnych – bezrobocie wzrośnie o 8,1%

¹¹⁶ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

¹¹⁷ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

Wariant pesymistyczny – liczba bezrobotnych będzie wzrastać w okresie całego roku i w końcu grudnia 2010 wyniesie około 127,4 tys. osób – bezrobocie wzrośnie o 16,3%.

Uściślenie prognozy na rok 2010, w dynamicznie zmieniających się warunkach gospodarczych, jest praktycznie niemożliwe, ponieważ brakuje jednoznacznych prognoz w skali kraju, obejmujących zarówno gospodarkę (np. szacunki wzrostu PKB), jak i rynek pracy. Zakłada się także, iż z wyżej wymienionych powodów, w ciągu 2010 roku, będzie istniała konieczność uaktualnienia niniejszej prognozy.

Podobnie, zmiany na lokalnych rynkach pracy oceniają analitycy z powiatowych urzędów pracy. Biorąc pod uwagę bieżące i perspektywiczne uwarunkowania gospodarcze, szacują, iż liczba bezrobotnych na koniec 2010 roku będzie oscylowała na poziomie 117,1 tys. – 127,4 tys. osób.

Aktywność gospodarcza w Elblągu 2008/2009 rok

Podmioty gospodarcze 2009 rok

Pod koniec 2008 roku terenie Elbląga zarejestrowanych było 12 130 podmiotów gospodarczych. W 2007 roku zarejestrowanych było 11919 przedsiębiorstw, tak więc w 2008 roku liczba ta uległa zwiększeniu. Wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na terenie Elbląga sprawił, że wzrosła także liczba podmiotów gospodarczych przypadająca na 1000 mieszkańców miasta. Obecnie (2009) na wskazaną liczbę mieszkańców przypada 96 firm, podczas gdy rok wcześniej wskaźnik ten wynosił 94. Dla porównania na 1000 mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego w 2008 roku przypadało 80 podmiotów gospodarczych, tak więc Elbląg pod względem względnej liczby podmiotów gospodarczych przekracza średnią regionalną.¹¹⁸

Najwięcej podmiotów gospodarczych jest zarejestrowanych w dziale „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytkowych”. Ta kategoria jest również najliczniej reprezentowana w całym kraju.¹¹⁹

Ta kategoria jest również najliczniej reprezentowana w całym kraju. Liczba podmiotów w tej kategorii w Elblągu spadała nieprzerwanie, w sumie od 2003 roku zmniejszyła się o 16%. Wzrosła w 2008 roku liczba podmiotów zajmujących się obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej.¹²⁰

W Elblągu dominuje sektor prywatny – 92% podmiotów gospodarczych należy do tego sektora. W zdecydowanej większości (ponad 77%) należą do niego osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Co prawda liczba tego rodzaju podmiotów malała w latach 2003-2007, to jednak w 2009 roku zaobserwowano ich wzrost (o 155 podmiotów).¹²¹

¹¹⁸ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

¹¹⁹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2009 rok – powiat elbląski

¹²⁰ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

¹²¹ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

Znaczącą grupę podmiotów gospodarczych stanowią również stowarzyszenia i organizacje społeczne – 343 zarejestrowane na terenie Elbląga. Ich działalność nie jest ukierunkowana na zwiększanie dochodu, stanowią jednak ważny element integrujący i mobilizujący społeczeństwo lokalne¹²²

Przeważająca część elbląskich firm to przedsiębiorstwa małe. W 2008 roku 94% procent podmiotów gospodarczych zatrudniało poniżej dziesięciu osób. Dalsze 4% zatrudnia poniżej 50 osób. Udział małych i średnich przedsiębiorstw w ogólnej liczbie podmiotów jest jednym z najwyższych w kraju. Pracodawcami zatrudniającymi więcej osób są praktycznie tylko przedsiębiorstwa publiczne.¹²³

Małe firmy są postrzegane jako bardziej odporne na kryzys, pod warunkiem, że jest zachowana ich mobilność i innowacyjność. Te cechy są kluczowe dla gospodarki Elbląga.¹²⁴

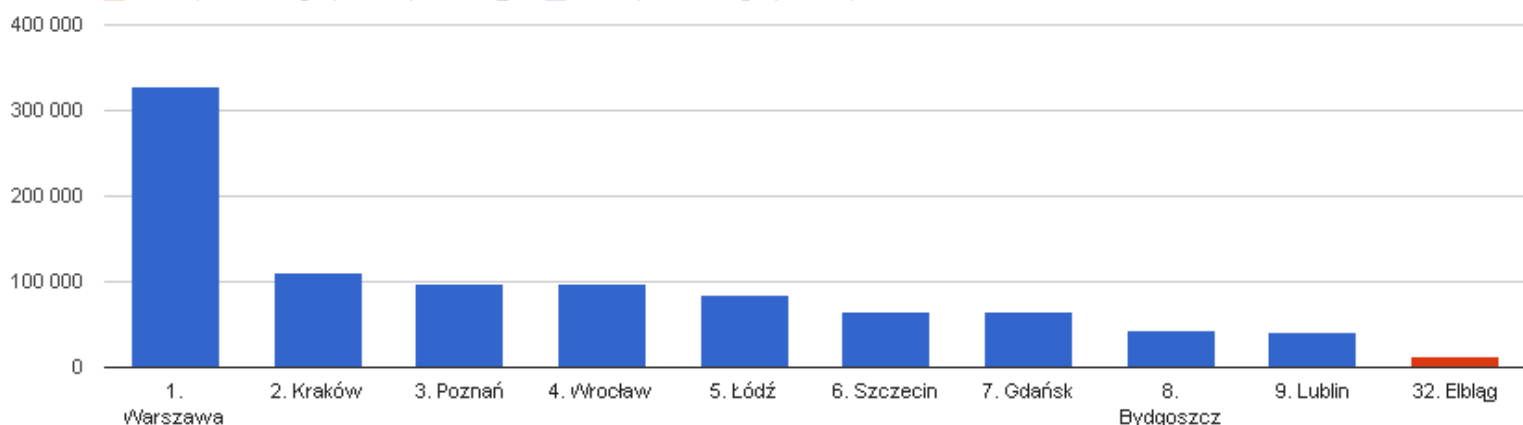
W końcu grudnia 2008r. w rejestrze REGON województwa wpisanych było 115,8 tys. podmiotów gospodarki narodowej. W porównaniu do sytuacji przed rokiem liczba firm w regionie zwiększyła się o 2,7 tys., tj. o 2,4%.¹²⁵

Podmioty gospodarcze 2010 rok

Według ... w Elblągu działało 12793 podmioty gospodarcze, co powodując, że na tle innych polskich miast pod tym względem zajmują 32 miejsce: Większość elbląskich podmiotów gospodarczych w 2010 roku stanowiły podmioty zatrudniające od 1 do 9 pracowników (94,7%):

Elbląg - Liczba podmiotów gospodarczych na tle innych miast kraju

■ Liczba podmiotów gospodarczych - Elbląg ■ Liczba podmiotów gospodarczych - inne miasta



¹²² Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

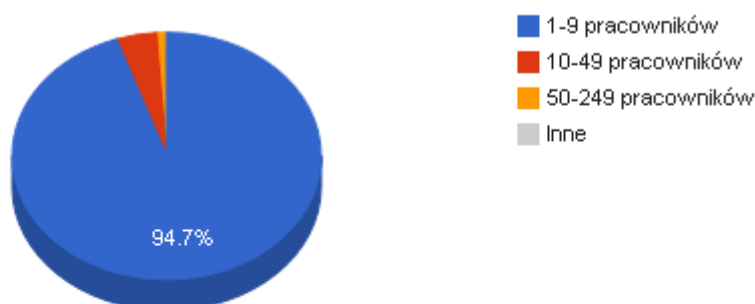
¹²³ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

¹²⁴ Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Elblągu./ dla PUP w Elblągu

¹²⁵ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok



Elbląg - Liczba podmiotów gospodarczych wg liczby pracowników



Liczba podmiotów gospodarczych wg liczby pracowników:

- 1-9 pracowników: 12117
- 10-49 pracowników: 539
- 50-249 pracowników: 120
- 250-999 pracowników: 16
- 1000 lub więcej pracowników: 1

Regionalny plan działania 2009-2011

Zakładano, że należy liczyć się z faktem, iż sytuacja na warmińsko – mazurskim rynku pracy w 2009 roku nie mogłaby być tak korzystna jak w poprzednich latach, zakładano utratę miejsc pracy i wzrost bezrobocia. W związku z powyższym, w 2009 roku założono realizowanie działania wielokierunkowego:

- systematycznie i bieżące monitorowanie parametrów i wskaźników opisujących zmiany i tendencje na wojewódzkim rynku pracy w celu podejmowania szybkich działań możliwych do zastosowania przez urzędy pracy
- wdrażanie programów specjalnych i programów pilotażowych, a w powiatach o najtrudniejszej sytuacji także programy robót publicznych, w celu ograniczenia negatywnych skutków wywołanych kryzysem gospodarczym,
- kontynuowanie polityki prozatrudnieniowej wobec grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w celach profilaktycznych, aby ich sytuacja na rynku pracy nie uległa pogorszeniu,
- podejmowanie, wspólnie z zakładami i innymi partnerami rynku pracy, wczesnych interwencji, mających na celu działania osłonowe wobec pogarszającej się sytuacji gospodarczej

Ponadto, w związku z dynamicznie zmieniającą się sytuacją gospodarczą Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie na bieżąco koordynował antykryzysowe działania publicznych służb zatrudnienia dotyczące łagodzenia i ograniczenia negatywnych skutków wzrostu bezrobocia.¹²⁶

¹²⁶ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CELE założone w 2009 roku

- 1) Utrzymanie poziomu bezrobocia na prognozowanym poziomie 96 – 112 tys. osób.
- 2) Osiągnięcie wskaźnika efektywności programów rynku pracy finansowanych z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego na poziomie, co najmniej 40%.¹²⁷

Priorytet 1

Wzrost zatrudnienia / zahamowanie spadku zatrudnienia

Priorytet 2

Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej

Priorytet 3

Efektywna organizacja rynku pracy

Priorytet 4

Równość szans do zatrudnienia –

Priorytet 5

Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia¹²⁸

Projekty wdrażane w roku 2009 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w nowej perspektywie finansowania 2007 – 2013

PRIORYTET 6

Rynek pracy otwarty dla wszystkich

PRIORYTET 7

Promocja integracji społecznej

PRIORYTET 8

Regionalne kadry gospodarki

PRIORYTET 9

Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

Główne priorytety i kierunki polityki rynku pracy w roku 2009 oraz typy działań – uzupełnienie pkt 4 w Części V Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2009 rok.

Priorytet 1 Wzrost zatrudnienia / zahamowanie spadku zatrudnienia

1. Wzrost konkurencyjności i produktywności pracy
2. Wzmocnienie systemu wsparcia inwestorów tworzących miejsca pracy
3. Wsparcie przedsiębiorczości, w tym z obszaru przedsiębiorczości społecznej
4. Rozwój społeczeństwa informacyjnego

¹²⁷ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

¹²⁸ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok

Priorytet 2 Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji Społecznej

Kierunki działań

1. Dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy
2. Rozwój systemu edukacji przez całe życie
3. Podniesienie standardów kształcenia kadr dla systemu edukacji
4. Promocja pracy i przedsiębiorczości w systemie edukacji i wychowania
5. Dostosowanie edukacyjnej bazy materialnej oraz programów do wymagań nowoczesnej gospodarki.

Priorytet 3 Efektywna organizacja rynku pracy

1. Rozbudowa nowoczesnych struktur zarządzania regionalnym rynkiem pracy
2. Upowszechnianie partnerstwa i dialogu społecznego w regulacji rynku pracy
3. Wzmocnienie spójności i solidarności społecznej
4. Wsparcie dla instytucji i organizacji działających na rzecz kapitału ludzkiego
5. Harmonizacja systemu wykorzystania środków na rzecz rynku pracy i rozwoju Regionalnego

Priorytet 4 Równość szans do zatrudnienia

1. Zwiększenie dostępności zatrudnienia poprzez oferowanie aktywnych form wsparcia na rynku pracy
2. Rozwój działań wspierających aktywność i mobilność
3. Rozwój nowoczesnych form zatrudnienia w powiązaniu z elastycznością zatrudnienia
4. Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy i udzielenie wsparcia wszystkim osobom doświadczającym różnego rodzaju dyskryminacji na rynku pracy
5. Aktywna polityka prozatrudnieniowa na obszarach wiejskich w celu zwiększenia liczby miejsc pracy na terenach wiejskich oraz zwiększenie mobilności ludności zamieszkałej na tych terenach

Priorytet 5. Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia

Kierunki działań

1. Integracja polityki zatrudnieniowej i polityki społecznej w obszarze bezrobocia
2. Wzmocnienie organizacyjne i finansowe instytucji rynku pracy w celu poprawy jakości działania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz podniesienie skuteczności ich funkcjonowania
3. Rozbudowa elementów polityki prozatrudnieniowej i aktywizującej w obszarze Bezrobocia
4. Zapobieganie bezrobociu długotrwałemu, szczególnie w pierwszym okresie po utracie pracy, poprzez stosowanie form aktywnych Zapobieganie bezrobociu młodzieży w celu niedopuszczenia do bezrobocia, szczególnie w pierwszym okresie po ukończeniu edukacji.¹²⁹

¹²⁹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2009 rok



Cele polityki rynku pracy, priorytety i działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2010 rok skupia się na rozwiązaniu, najważniejszych dla województwa, problemów społeczno-ekonomicznych, przede wszystkim na:

- przeciwdziałaniu tendencjom wzrostu zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- podejmowaniu i wspieraniu działań, zmierzających do poprawy zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego;
- wspieraniu aktywizacji zawodowej osób, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy;
- przeciwdziałaniu długotrwałemu bezrobociu, a także wykluczeniu zawodowemu i społecznemu;
- wspieraniu utrzymywania istniejących oraz powstawania nowych miejsc pracy;
- poprawie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz zwiększeniu dostępu do usług przez nieświadczonych.¹³⁰

Cele do osiągnięcia w 2010 roku

1. Utrzymanie poziomu bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim na prognozowanym poziomie 118,0 tys. – 127,4 tys. osób.
2. Zmniejszenie wskaźnika procentowego udziału młodzieży do 25 roku życia oraz osób w wieku powyżej 50 lat w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim.
3. Osiągnięcie wskaźnika efektywności programów rynku pracy finansowanych z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego na poziomie nie mniejszym niż 40%.¹³¹

Priorytety polityki rynku pracy w 2010 roku

1. Łagodzenie negatywnych skutków bezrobocia, w szczególności zaś wspieranie, w warunkach występującego kryzysu, mobilności pracowników, poprzez większą dostępność przestrzenną miejsc pracy w regionie oraz propagowanie rozwoju elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia.
2. Wzrost aktywności zawodowej i edukacyjnej mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego.
3. Promocja i wspieranie rozwoju przedsiębiorczości w regionie.
4. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy.¹³²

¹³⁰ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹³¹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹³² Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

Priorytet 1. Łagodzenie negatywnych skutków bezrobocia

Najważniejsze mechanizmy zawarte w Pakiecie Antykryzysowym dotyczą w szczególności: zmiany zasad udzielania pomocy publicznej, co umożliwia zwiększenie dostępności przedsiębiorców do środków w formie pomocy publicznej. Pomoc udzielana w ramach nowego środka będzie mogła być przeznaczona między innymi na szkolenia i doradztwo dla zagrożonych przedsiębiorstw;¹³³

Priorytet. 2 Wzrost aktywności zawodowej i edukacyjnej mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego

W ramach tego priorytetu założono realizację następujących działań:

- programy aktywizacji zawodowej osób, pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, ukierunkowane na poprawę sytuacji w szczególności bezrobotnej młodzieży do 25 roku życia, osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat;¹³⁴
- promocja równościowego podejścia do kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz działań, zmierzających do przełamywania stereotypów, dotyczących płci.¹³⁵
- warsztaty oraz szkolenia z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych;¹³⁶
- wsparcie doradcze i finansowe dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą;¹³⁷
- szkolenia, kursy i poradnictwo zawodowe, skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych kwalifikacji i umiejętności, jak również ich uzupełnianiem lub podwyższaniem, w szczególności dla osób zatrudnionych o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach;¹³⁸
- wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy;
- wspieranie wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia, między innymi poprzez zapewnianie wsparcia szkoleniowego i doradczego dla wolontariusza;
- wspieranie inicjatyw na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej (regionalnej i międzyregionalnej) osób pozostających bez zatrudnienia, w tym zwłaszcza osób zamieszkujących na obszarach wiejskich;
- dbałość o rozwój systemu edukacji ustawicznej, poprzez ścisłą współpracę z placówkami kształcenia ustawicznego;
- promocja wśród pracodawców możliwości tworzenia funduszy szkoleniowych niepełnosprawnych, osób zwalnianych z zakładów pracy dotkniętych recesją, osób powracających z pracy zagranicą;

¹³³ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹³⁴ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹³⁵ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹³⁶ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹³⁷ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹³⁸ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

- promocja równościowego podejścia do kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz działań, zmierzających do przełamywania stereotypów, dotyczących płci;
- warsztaty oraz szkolenia z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych;
- wsparcie doradcze i finansowe dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą;
- szkolenia, kursy i poradnictwo zawodowe, skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych kwalifikacji i umiejętności, jak również ich uzupełnianiem lub podwyższaniem, w szczególności dla osób zatrudnionych o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach;
- wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy;
- identyfikacja potrzeb osób, pozostających bez zatrudnienia, w tym między innymi poprzez zastosowanie Indywidualnych Planów Działania, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie;
- wspieranie wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia, między innymi poprzez zapewnianie wsparcia szkoleniowego i doradczego dla wolontariusza;
- wspieranie inicjatyw na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej (regionalnej i międzyregionalnej) osób pozostających bez zatrudnienia, w tym zwłaszcza osób zamieszkujących na obszarach wiejskich;
- dbałość o rozwój systemu edukacji ustawicznej, poprzez ścisłą współpracę z placówkami kształcenia ustawicznego;
- promocja wśród pracodawców możliwości tworzenia funduszy szkoleniowych ¹³⁹

Priorytet 3. Promocja i rozwój przedsiębiorczości

Kluczowymi działaniami są:

- wsparcie pracodawców w tworzeniu nowych miejsc pracy, między innymi poprzez refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy;
- pomoc doradcza i finansowa osobom fizycznym w podejmowaniu działalności gospodarczej;
- promowanie idei ekonomii społecznej, w tym przede wszystkim wspieranie powstawania spółdzielni socjalnych;
- promowanie wśród przedsiębiorców możliwości ubiegania się o środki Unii Europejskiej
- wsparcie przedsiębiorstw w zakresie szkoleń kadr zarządzających i pracowników, dotyczących między innymi zarządzania, identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, organizacji pracy, elastycznych form pracy, a także wykorzystania, w prowadzonej działalności, technologii informacyjnych i komunikacyjnych;
- doradztwo, w szczególności z zakresu finansów i zarządzania zasobami ludzkimi, dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym dla osób fizycznych, prowadzących działalność gospodarczą;
- podnoszenie świadomości pracowników i kadr zarządzających modernizowanych przedsiębiorstw w zakresie możliwości i potrzeby realizacji projektów wspierających procesy zmian poprzez szkolenia i doradztwo;

¹³⁹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

- szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców, wspomagające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa;
- pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych z udziałem między innymi przedsiębiorstw, organizacji pracodawców, związków zawodowych, jednostek samorządu terytorialnego, urzędów pracy i innych środowisk, mających na celu opracowanie i wdrażanie strategii przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą na poziomie lokalnym i wojewódzkim;

140

Priorytet 4. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy

- integracja polityki zatrudnieniowej i polityki społecznej w obszarze bezrobocia, między innymi poprzez ścisłą współpracę służb zatrudnienia z ośrodkami pomocy społecznej;
- wzmocnienie organizacyjne i finansowe instytucji rynku pracy;
- nawiązanie współpracy z instytucjami rynku pracy w innych krajach europejskich;
- rozbudowa elementów polityki prozatrudnieniowej i aktywizującej w obszarze bezrobocia, poprzez m.in. dalsze zwiększenie, w odniesieniu do nakładów na działania osłonowe, udziału wydatków na aktywne formy, które mają za zadanie przywrócenie bezrobotnych na otwarty rynek pracy, utrzymanie niezbędnego poziomu aktywności oraz mobilności zasobów pracy oraz przygotowanie kadr odpowiednio do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy; podniesienie jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia poprzez wdrożenie standardów usług rynku pracy w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pośrednictwa pracy – istotne jest zwiększenie liczby pozyskiwanych ofert pracy niesubsydiowanej;
- dążenie do zwiększania efektywności zatrudnieniowej i kosztowej programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej;
- badania i analizy dotyczące aktualnej sytuacji oraz trendów rozwojowych i prognozowania zmian społeczno-gospodarczych w regionie w kontekście rynku pracy, w tym powstanie Warmińsko – Mazurskiego Obserwatorium Rynku Pracy.¹⁴¹

Priorytetowe grupy osób, wymagające szczególnego wsparcia na rynku pracy.

Szczególnym wsparciem zostaną objęte grupy osób

- bezrobotna młodzież do 25 roku życia;
- osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat;
- osoby bez kwalifikacji zawodowych oraz bez doświadczenia zawodowego; -□ osoby długotrwale bezrobotne;
- osoby niepełnosprawne;
- mieszkańcy wsi i innych obszarów oddalonych od centrów rozwoju;
- osoby zwalniane z zakładów pracy, dotkniętych recesją;
- osoby powracające z pracy zagranicą.¹⁴²

¹⁴⁰ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹⁴¹ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

Priorytetowe programy i projekty rynku pracy w 2010 roku

Priorytetowymi programami na rynku pracy w 2010 roku są:

- programy i projekty wspierające inwestorów tworzących nowe miejsca pracy;
- projekty i programy wspierające osoby podejmujące działalność gospodarczą na własny rachunek;¹⁴³

Wsparcie przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu podmiotów gospodarczych w ramach aktywizacji zawodowej:

Powiatowy urząd Pracy w Elblągu w 2008 i 2009 roku wsparł przedsiębiorców z Elbląga i powiatu elbląskiego konkretnymi działaniami aktywizującymi. Z 6 miesięcznych staży w 2008 roku skorzystało łącznie 368 firm a w 2009 roku łącznie 543 firm:

Staż do 6 m-cy	PUP Elbląg	Filia Pasłęk	razem
2008	274	94	368
2009	362	181	543

Z 12 miesięcznych staży skorzystało ogólnie w 2008 roku 676 podmiotów gospodarczych, a w 2009 roku łącznie 824 podmioty:

Staż do 12 m-cy	PUP Elbląg	Filia Pasłęk	razem
2008	492	184	676
2009	601	223	824

Z refundacji oferowanych przez PUP skorzystało w 2008 roku ogólnie 121 podmiotów gospodarczych a w 2009 roku 116 podmiotów:

Refundacje	PUP Elbląg	Filia Pasłęk	razem
2008	97	24	121
2009	92	24	116

Przez Powiatowy urząd Pracy w Elblągu w 2010 roku. 185 firm zostało wspartych refundacją udostępniono też 556 firmom z powiatu elbląskiego i Elbląga możliwość ubiegania się o 12 miesięczny staż dla nowych pracowników. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu udostępnił też 539 firmom z powiatu elbląskiego i Elbląga możliwość ubiegania się o 6 miesięczne staże dla nowych pracowników. Filia Powiatowego Urzędu Pracy w Pasłęku, również zaoferowała pracodawcom możliwość 6 miesięcznego stażu dla nowych pracowników, skorzystało z niej 307 firm. Filia Powiatowego Urzędu Pracy w Pasłęku, również zaoferowała pracodawcom możliwość 12 miesięcznego stażu dla nowych pracowników, skorzystało z niej 267 firm.

¹⁴² Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹⁴³ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych

Pozytywną tendencją na wojewódzkim rynku pracy jest wzrost liczby osób, zaktywizowanych z udziałem środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego. W 2009 roku, ze środków Funduszu Pracy zaktywizowano 44 366 osób, czyli o 2 034 (4,8%) osoby więcej niż w 2008 roku.

W 2009 roku, w województwie warmińsko-mazurskim, z Funduszu Pracy, na programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych wydatkowano kwotę. 244 498,1 tys. zł, a więc o ponad 25% więcej niż 2008 roku.

Istotnym wsparciem działań na rzecz zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia są środki Europejskiego Funduszu Społecznego na finansowanie działań w komponencie regionalnym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL).

Podsumowując, realizacja Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2009 rok, przebiegała w niekorzystnych warunkach. W związku z tym, konieczne było podejmowanie zarówno działań łagodzących skutki kryzysu, jak również działań długofalowych, zmierzających nie tylko do utrzymania istniejących miejsc pracy, ale także tworzenia nowych.¹⁴⁴

PROJEKTY REALIZOWANE W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI 2010 rok

1. Projekt systemowy „NOWE DOŚWIADCZENIE-LEPSZA PRACA” w ramach Programu
2. Operacyjnego Kapitał Ludzki,
3. Projekt „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE”
4. Projekt „ELBLĄSKA AKADEMIA BIZNESU” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,

PROGRAMY Z „REZERWY” MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ 2010 rok

1. W 2010 r. zaktywizowano 690 osób z miasta Elbląga w ramach programów finansowanych ze środków z „rezerwy” Ministra Pracy i Polityki Społecznej.
2. „DOŚWIADCZENI GÓRĄ - program dla osób w wieku 45/50 - 2010”
3. „ELBLĄSCY PRZEDSIĘBIORCY 2010”
4. „MAŁY PRZEDSIĘBIORCA NA ELBLĄSKIM RYNKU PRACY”
5. Program zwiększający aktywność zawodową osób w wieku do 30 lat ¹⁴⁵

SPIS RYSUNKÓW I TABEL

¹⁴⁴ Regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia na 2010 rok

¹⁴⁵ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2010 rok – powiat elbląski

Rysunek 1. Sektor działalności. N=607.....	17
Rysunek 2. Liczba pracowników. N=607	17
Rysunek 3. Typ kapitału. N=607	18
Rysunek 4. Liczba pracowników a typ kapitału. N=607	19
Rysunek 5. Rodzaj firmy. N=607	20
Rysunek 6. Główna sekcja działalności. N=607	21
Rysunek 7. Roczne obroty firmy. N=446	22
Rysunek 8. Obecna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa. N=607	24
Rysunek 9. Sytuacja ekonomiczna obecnie i w ostatnich dwóch latach. N=604.....	25
Rysunek 10. Zmiany sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw w ostatnich 2 latach. N=604	26
Rysunek 11. Zmiany w sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa a liczba pracowników. N=604	27
Rysunek 12. Posiadanie planów inwestycyjnych na najbliższy rok. N=607	28
Rysunek 13. Posiadanie planów inwestycyjnych a wielkość zatrudnienia. N=607	29
Rysunek 14. Posiadanie planów inwestycyjnych a zmiana sytuacji ekonomicznej firmy. N=604	29
Rysunek 15. Planowane inwestycje. N=185	30
Rysunek 16. Szacunkowa wartość planowanych inwestycji. N=185	32
Rysunek 17. Poszukiwanie nowych pracowników. N=607	34
Rysunek 18. Plany zwiększenia zatrudnienia a liczba pracowników. N=607	36
Rysunek 19. Plany zwiększenia zatrudnienia a sytuacja ekonomiczna. N=607	37
Rysunek 20. Stosowane formy zatrudnienia. N=607	40
Rysunek 21. Stosowane formy zatrudnienia a liczba pracowników. N=607	41
Rysunek 22. Zawody, na które zwiększy się zapotrzebowanie. N=607	42
Rysunek 23. Zawody, na które zmniejszy się zapotrzebowanie. N=607	45
Rysunek 24. Istotność cech potencjalnego pracownika. N=607	49
Rysunek 25. Formy zwiększania kompetencji pracowników. N=607	50
Rysunek 26. Formy zwiększania kompetencji pracowników a typ sektora. N=607	51
Rysunek 27. Wykorzystywane typy szkoleń. N=410.....	52
Rysunek 28. Wykorzystywane typy szkoleń a wielkość przedsiębiorstwa. N=410	53
Rysunek 29. Szkolenia, na które pracownicy kierowani są najczęściej. N=410.....	54
Rysunek 30. Szkolenia, na które zostałyby przeznaczone dodatkowe środki. N=607	55
Rysunek 31. Spełnianie wymagań rynku pracy przez lokalne placówki oświatowe. N=607	57
Rysunek 32. Spełnianie wymagań rynku pracy przez lokalne placówki oświatowe a wielkość przedsiębiorstwa. N=607	58
Rysunek 33. Prowadzenie programu praktyk dla absolwentów. N=607	59
Rysunek 34. Prowadzenie programu praktyk dla absolwentów a wielkość przedsiębiorstwa. N=607	60
Rysunek 35. Liczba osób przyjętych na praktyki w ostatnim roku. N=295.....	61
Rysunek 36. Liczba osób przyjętych na praktyki w ostatnim roku a wielkość przedsiębiorstwa. N=295.....	62
Rysunek 37. Liczba osób przyjętych na praktyki w ostatnim roku a sektor działalności przedsiębiorstwa. N=295.....	63
Rysunek 38. Opinie dotyczące oceny praktyk absolwenckich jako dobrego instrumentu rynku pracy. N=607.....	64
Rysunek 39. Pożądane zmiany w strukturze szkolnictwa. N=607	65
Rysunek 40. Pożądane zmiany w strukturze szkolnictwa a wielkość przedsiębiorstwa. N=607	66
Rysunek 41. Wielkość rotacji pracowników w przedsiębiorstwie. N=601	70



Rysunek 42. Rotacja pracowników w przedsiębiorstwie a wielkość zatrudnienia. N=601 71	
Rysunek 43. Przyczyny rotacji pracowników. N=60	72
Rysunek 44. Liczba pracowników przedsiębiorstwa. N=607	74
Rysunek 45. Struktura płci pracowników a sektor działalności przedsiębiorstwa. N=607 75	
Rysunek 46. Dominujący typ wykształcenia pracowników elbląskich przedsiębiorstw. N=591	77
Rysunek 47. Dominujący typ wykształcenia pracowników a wielkość przedsiębiorstwa. N=591	78
Rysunek 48. Dominujący typ wykształcenia pracowników a sektor działalności przedsiębiorstwa. N=591	79
Rysunek 49. Struktura wykształcenia bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	105
Rysunek 50. Struktura wiekowa bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	107
Rysunek 51. Struktura wiekowa osób bezrobotnych	108
Rysunek 52. Struktura bezrobotnych według stażu pracy (źródło: PUP Elbląg)	109
Rysunek 53. Struktura bezrobotnych według stażu pracy (źródło: PUP Elbląg)	110
Rysunek 54. Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy (źródło: PUP Elbląg)	111
Rysunek 55. Struktura bezrobocia według czasu pozostawania bez pracy (źródło: PUP Elbląg)	112
Rysunek 56. Struktura płci osób długotrwale bezrobotnych w roku 2009 (źródło: PUP Elbląg)	131
Rysunek 57. Struktura płci osób długotrwale bezrobotnych w roku 2010 (źródło: PUP Elbląg)	132



Tabela 1. Cele badania	3
Tabela 2. Metody badawcze, próby oraz uzasadnienie metod	4
Tabela 3. Roczny obrót przedsiębiorstwa - kwoty większe niż 900.000zł.....	23
Tabela 4. Planowane inwestycje - inne	31
Tabela 5. Inwestycje w obszarze zatrudnienia - liczba pracowników	31
Tabela 6. Wartość planowanych inwestycji.....	33
Tabela 7. Liczba poszukiwanych pracowników - etaty	35
Tabela 8. Zapotrzebowanie na zawody w badanych przedsiębiorstwach	38
Tabela 9. Zawody, na które zwiększy się zapotrzebowanie.....	43
Tabela 10. Zawody, na które zmniejszy się zapotrzebowanie	46
Tabela 11. Pożądane cechy potencjalnego pracownika.....	47
Tabela 12. Szkolenia, na które zwiększy się zapotrzebowanie - liczba wskazań.....	56
Tabela 13. Typy szkół, których najbardziej brakuje w Elblągu	67
Tabela 14. Przyczyny rotacji pracowników - inne	73
Tabela 15. Poziom wykształcenia – konstrukcja wskaźnika.....	76
Tabela 16. Ranking pierwszych trzydziestu zawodów według liczby bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	113
Tabela 17. Grupy zawodów i liczba ofert pracy (źródło: PUP Elbląg)	116
Tabela 18. Zawody nadwyżkowe i deficytowe (źródło: PUP Elbląg)	118
Tabela 19. Struktura zawodowa osób bezrobotnych (źródło: PUP Elbląg)	119
Tabela 20. Najliczniejsze zawody osób bezrobotnych z miasta Elbląga (źródło: PUP Elbląg)	120
Tabela 21. Najliczniejsze zawody osób bezrobotnych z miasta Elbląga zarejestrowanych w PUP (źródło: PUP Elbląg)	123
Tabela 22. Oferty pracy – według wielkich grup zawodów (źródło: PUP Elbląg)	125
Tabela 23. Liczba ofert pracy (źródło: PUP Elbląg)	135
Tabela 24. Fluktuacje struktury ofert pracy (źródło: PUP Elbląg).....	137
Tabela 25. Najczęściej oferowane miejsca pracy w 2010 r. (źródło: PUP Elbląg)	140