

**ANALIZA RYNKU PRACY
W POWIECIE KROŚNIEŃSKIM I MIEŚCIE KROSNO**



Spis treści

1.	Wprowadzenie	4
1.1.	Cele badania	5
1.2.	Metodologia badania	6
1.3.	Wykorzystane techniki badawcze	6
1.4.	Uwagi metodologiczne	8
2.	Analiza Desk Research	10
3.	Analiza wyników uzyskanych w ramach badania z osobami bezrobotnymi	32
3.1.	Charakterystyka badanej próby wśród osób bezrobotnych.....	32
3.2.	Przyczyny rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy.....	36
3.2.1.	Podsumowanie	38
3.3.	Sytuacja osób bezrobotnych, które otrzymały skierowanie do pracy z Urzędu Pracy	39
3.3.1.	Podsumowanie	63
3.4.	Czynniki niepodjęcia pracy przez osoby bezrobotne ze skierowaniem z Urzędu Pracy	67
3.4.1.	Podsumowanie	73
3.5.	Ocena uczestnictwa w szkoleniach	75
3.6.	Podsumowanie	80
4.	Analiza wyników uzyskanych w ramach badania z przedstawicielami przedsiębiorstw	82
4.1.	Charakterystyka badanej próby wśród pracodawców	82
4.2.	Zatrudnienie pracowników w przedsiębiorstwach	87
4.2.1.	Podsumowanie	102
4.3.	Powody niezatrudniania osób bezrobotnych ze skierowaniami z Urzędu Pracy w opinii pracodawców	105
4.3.1.	Podsumowanie	118
4.4.	Przyczyny niedostosowania kwalifikacji absolwentów szkół do podjęcia pracy w zawodzie	120
4.4.1.	Podsumowanie	126
5.	Analiza wyników uzyskanych w ramach badania z Doradcami klienta	128
5.1.	Charakterystyka osób bezrobotnych.....	128
5.2.	Przyczyny niepodjęcia pracy ze skierowaniem przez osoby bezrobotne	130
5.3.	Współpraca Urzędu Pracy z pracodawcami	133
5.4.	Oferta szkoleniowa Urzędu Pracy oraz uczestnictwo w szkoleniach osób bezrobotnych ..	135
5.5.	Działania usprawniające podjęcie pracy ze skierowaniem przez osoby bezrobotne.....	139
5.6.	Podsumowanie	141

6.	Wnioski końcowe	143
7.	Aneks	149
7.1.	Spis tabel	149
7.2.	Spis wykresów	150
7.3.	Spis rysunków	153

1. Wprowadzenie

Wskaźniki bezrobocia w Polsce utrzymują się na wysokim poziomie, mimo zauważalnej poprawy sytuacji na rynku pracy. Wzrostowi gospodarczemu towarzyszy rozwój przedsiębiorstw co przekłada się na większą ilość miejsc pracy. Sytuacja na rynku pracy pozostaje jednakże nadal trudna. Można zauważyć, że pod względem ilościowym kondycja rynku pracy ulega poprawie, z kolei pod względem jakościowym nadal jest skomplikowana.

Niniejszy raport dotyczy czynników niepodjęcia pracy przez osoby bezrobotne, niechęci osób bezrobotnych do podejmowania pracy, stażu, udziału w szkoleniach ze skierowaniem z Urzędu Pracy w Krośnie. Badaniem objęto okres I półrocza 2015 roku.

W I półroczu 2015 r. doradcy klienta Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie odnotowali 31144 wizyty osób bezrobotnych. W ramach tych wizyt ustalili 4736 profili pomocy, opracowali 4707 Indywidualnych Planów Działania. W omawianym okresie przyjęli do realizacji 1440 ofert pracy. W celu realizacji zgłoszonych ofert pracy wydali 3159 skierowań do pracy, na staż z tego:

- 884 osoby podjęły pracę,
- 193 osoby odmówiły podjęcia pracy /utraciły status osoby bezrobotnej/
- kwalifikacje 2082 osób zostały negatywnie zweryfikowane przez pracodawców!

Niniejszy Raport ma na celu poznanie powodów dla których bezrobotni nie chcą podejmować pracy.

Opracowanie obejmuje prezentację wyników uzyskanych w ramach badań empirycznych o charakterze ilościowym oraz jakościowym, przeprowadzonych w zróżnicowanym kręgu podmiotów uczestniczących w rynku pracy, tj. osób niepodjmujących zatrudnienia oraz pracodawców. Narzędzia wykorzystane w badaniach pozwoliły zdiagnozować różne obszary życia społecznego i zawodowego badanej zbiorowości. Dzięki przeprowadzonym badaniom można dowiedzieć się o przyczynach rejestracji bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy. Analiza statystyczna przeprowadzona na podstawie danych zastanych oraz badań ilościowych i jakościowych pozwoliła na przeanalizowanie przyczyn i powodów niezatrudniania osób bezrobotnych ze skierowaniami z Urzędu Pracy zarówno ze strony osób bezrobotnych, jak również

pracodawców. Badanie ilościowe zostało zrealizowane z osobami posiadającymi największą wiedzę w zakresie badanego tematu, czyli właścicielami firm, dyrektorami oraz kierownikami. Grupę docelową badań jakościowych stanowiły osoby bezrobotne odmawiające podjęcia pracy (w tym również absolwenci szkół wyższych) oraz przedsiębiorcy z powiatu krośnieńskiego. W celu zróżnicowania i pełniejszego przedstawienia analizowanych zjawisk badania zostały również skierowane do doradców klienta pracujących w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie.

Raport przyczyni się do upowszechnienia czynników wpływających na niepodejmowanie pracy przez osoby bezrobotne ze skierowaniem z Urzędu Pracy. W niniejszym opracowaniu zarekomendowano również działania, mające na celu zmniejszenie negatywnie zweryfikowanej przez pracodawców liczby skierowań.

1.1. Cele badania

Celem głównym analizy rynku pracy w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie jest kompleksowa diagnoza dotycząca powodów niepodejmowania pracy, stażu, udziału w szkoleniach ze skierowaniem z Urzędu Pracy w powiecie krośnieńskim oraz mieście Krośnie obejmująca wiele istotnych aspektów dla planowania przyszłych działań rozwojowych. Cel główny miał zostać osiągnięty poprzez realizację następujących celów szczegółowych:

- Określenie aktualnej sytuacji lokalnego rynku pracy,
- Określenie zmian zatrudnienia z uwzględnieniem planów zatrudnieniowych przedsiębiorstw działających na lokalnym rynku pracy,
- Poznanie powodów niezatrudnienia osoby bezrobotnej,
- Poznanie opinii pracodawców na temat osób skierowanych do pracy z urzędu pracy,
- Poznanie opinii osób bezrobotnych na temat form zatrudnienia proponowanych przez urząd pracy,
- Oszacowanie odsetka firm zainteresowanych zatrudnianiem osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy,
- Poznanie opinii osób bezrobotnych na temat funkcjonowania Powiatowego Urzędu Pracy jako instytucji promującej zatrudnienie oraz aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy.

W celu uzyskania kompleksowego obrazu badanej zbiorowości w procedurze badawczej wykorzystano metody ilościowe i jakościowe.

1.2. Metodologia badania

Analiza rynku pracy w powiecie krośnieńskim powstała w oparciu o analizy danych zastanych, a także badania przeprowadzone z wykorzystaniem zarówno metod ilościowych, jak i jakościowych. Dzięki zastosowaniu wzajemnie uzupełniających się metod i technik badawczych (tzw. triangulacji) możliwe było uzyskanie nowych informacji, niezbędnych dla poszerzenia wiedzy o funkcjonowaniu lokalnego rynku pracy. W ramach badania zrealizowane zostały:

- Analiza Desk Research polegająca na szczegółowej analizie istniejących już i dostępnych materiałów źródłowych;
- Wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (CATI) - 100 osób bezrobotnych w tym również absolwenci szkół wyższych i 100 przedstawicieli przedsiębiorców;
- Indywidualne Wywiady Pogłębionych (IDI) - 10 IDI z przedstawicielami pracodawców, 10 wywiadów z osobami bezrobotnymi oraz 10 IDI z doradcami klienta.
- Zogniskowane Wywiady Grupowe (FGI) - 2 FGI z każdą kategorią respondentów (pracodawcy/osoby bezrobotne), jedna grupa liczyła 6 - 8 osób.

1.3. Wykorzystane techniki badawcze

Analiza danych wtórnych przeprowadzona została przy pomocy techniki analizy danych zastanych (**Desk Research**). Analiza „zza biurka” to metoda badań społecznych lub marketingowych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. Realizacja badania typu desk research nie jest zatem związana z pozyskiwaniem nowych informacji, a jedynie uporządkowaniem, przetworzeniem i analizą zgromadzonych wcześniej danych badawczych, tak zewnętrznych, jak i wewnętrznych.

Telefoniczny wywiad indywidualny przeprowadzony z wykorzystaniem komputera (ang. *Computer Assisted Telephone Interview – CATI*) – badania ilościowe przeprowadzone za pomocą tej techniki umożliwiają zrealizowanie dużej liczby wywiadów w krótkim czasie. Badania typu CATI cechują się licznymi zaletami takimi jak: zachowanie stałej kontroli nad procesem zbierania danych w trakcie jego trwania; zminimalizowanie niebezpieczeństwa wystąpienia błędów ankierskich; odejście od kosztownych i czasochłonnych kwestionariuszy papierowych (odpowiedzi respondentów wprowadzane są bezpośrednio w programie, który automatycznie przetwarza je do bazy danych – ankierzy jednocześnie pełnią funkcję koderów); stały monitoring pracy teleankierów; dotarcie do grup trudnodostępnych; szeroki zakres zastosowania (zarówno w badaniach społecznych jak i marketingowych); bieżący wgląd badaczy oraz Zamawiającego do powstającej bazy danych; rejestrację audio wywiadów telefonicznych przeprowadzanych przez teleankierów; standaryzacja warunków przeprowadzenia wywiadu; niższe koszty realizacji badania w porównaniu z tradycyjnymi technikami badań terenowych. Do najważniejszych problemów związanych ze stosowaniem tej metody z uwagi na pośrednią formę komunikowania się należy kwestia tożsamości osoby udzielającej odpowiedzi.

Do pozostałych zalet badania techniką CATI należy zaliczyć:

- komfortowe warunki przeprowadzania wywiadów – respondenci odpowiadają z miejsca pracy,
- łatwość w dotarciu i umówieniu się z respondentem,
- większe poczucie anonimowości respondenta, dzięki czemu jego odpowiedzi są bardziej szczere.

Indywidualny wywiad pogłębiony (z ang. *Individual In-Depth Interview – IDI*) należy do technik jakościowych i polega na rozmowie z respondentem w celu wyjaśniania i (lub) zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań; informacje uzyskane w trakcie wywiadów tego typu pozwalają na dotarcie do konkretnych, precyzyjnych danych oraz poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania.

Zgodnie z zamówieniem Zleceniodawcy przeprowadzono 10 wywiadów pogłębionych z osobami bezrobotnymi, przedstawicielami przedsiębiorstw oraz doradcami klienta.

Zogniskowany wywiad grupowy (ang. *Focus Group Interview – FGI*) to sposób zbierania danych należący do technik jakościowych, a w jego trakcie podejmowane są zagadnienia o charakterze eksploracyjnym, próby wyjaśniania lub zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań bez intencji wyrażania badanej rzeczywistości w sposób liczbowy. Kontekst ten dotyczy nie tylko warstw emocjonalnych kryjących się za poglądami jednostek, ale i informacji oraz reguł działania ludzi. Ponadto za jej pomocą można uchwycić wymiar interakcyjny powstawania opinii, postaw indywidualnych. Podjęcie badania tego rodzaju uzasadnia specyfika FGI. W wywiadzie grupowym korzysta się z właściwości dynamiki grupowej, która pomaga szybko wygenerować dużą ilość danych empirycznych. Na elementy tej dynamiki składają się: (1) synergia (wspólny efekt działania grupy jest „iloczynem” wysiłków indywidualnych wszystkich członków grupy, a nie ich „sumą”, przez co wzajemne inspirowanie się członków grupy daje zdecydowanie większy przyrost generowanych informacji i pomysłów, niż byłoby to możliwe w wywiadach indywidualnych); (2) efekt kuli śnieżnej (jedna wypowiedź członka grupy pociąga za sobą wypowiedzi innych członków grupy, itd.); (3) wzajemna stymulacja (grupa w większym stopniu motywuje swych członków do działania – udzielania informacji – niż pojedynczy badacz lub ankieter); poczucie bezpieczeństwa (uczestnicy grupy mają większe poczucie bezpieczeństwa przy udzielaniu informacji i wyrażaniu opinii, bowiem ostatecznie to grupa jest odpowiedzialna za to, co w niej się dzieje, a nie wyłącznie dana jednostka); (4) spontaniczność (dyskusja grupowa bardziej przypomina naturalną sytuację z życia codziennego niż sytuacja wywiadu kwestionariuszowego, dlatego też wypowiedzi członków grupy są bardziej spontaniczne i naturalne). Do negatywnych konsekwencji nagrywania wywiadów tego rodzaju można zaliczyć problem ukrywania faktycznych poglądów lub wypowiadania się w sposób bardziej oględny i nieprecyzyjny niż zazwyczaj.

1.4. Uwagi metodologiczne

Dotychczasowe doświadczenia pozwalają stwierdzić, że spośród wielu kategorii społecznych przedsiębiorcy oraz wyższa kadra kierownicza to jedne z najtrudniej dostępnych grup badawczych. Choć istnieje wiele czynników, które stanowią przeszkodę w dotarciu do tego rodzaju respondentów, to najczęściej głównym problemem jest brak czasu. Ponieważ dla przedsiębiorców i menadżerów czas jest bardzo wymiernym aspektem ich działalności, to

w tego rodzaju badaniach należy liczyć się z utrudnieniami wynikającymi już z samego faktu umówienia się na rozmowę. Należy wziąć tu także pod uwagę konieczne ograniczenia dotyczące obszerności narzędzia badawczego, tak aby czas przebiegu wywiadu był do zaakceptowania dla respondentów. Ponadto często istotna staje się także niechęć przedsiębiorców, przedstawicieli dyrekcji, księgowości lub kadr do udzielania zbyt dokładnych informacji, które mogą być przez nich traktowane jako dane poufne. W porównaniu z badaniami innych grup społecznych wymienione wyżej kwestie wpływają na większą czasochłonność, energochłonność i kosztochłonność.

Drugą kategorią badanych były osoby bezrobotne, które pomimo tego, że posiadają względnie dużo wolnego czasu, kontakt z nimi był utrudniony. Może to wynikać z mentalności osób długotrwale bezrobotnych, które obawiają się kontaktu z badaczem uważając, że jest on pracownikiem Urzędu Pracy lub innej instytucji publicznej, a informacje które badacze chcą uzyskać mogą zostać wykorzystane w przyszłości przeciwko nim. Termin oddania raportu z badań został ustalony z Zamawiającym na dzień 30.09.2015 r., jednak trudności wynikające z zachęcaniem osób bezrobotnych do badania spowodowały konieczność przedłużenia terminu oddania opracowania na dzień 15.10.2015 r.

2. Analiza Desk Research

Położenie geograficzne, podział administracyjny, ludność i warunki przyrodnicze powiatu

Powiat krośnieński położony jest w województwie podkarpackim, w jego południowo – zachodniej części. Utworzony został w 1999 r. w ramach reformy administracyjnej a siedzibą powiatu jest miasto Krosno, które leży w północnej części powiatu krośnieńskiego. Do 1998 roku Krosno było stolicą województwa krośnieńskiego, ale w wyniku reformy administracyjnej utraciło to prawo i zostało miastem na prawach powiatu.

Rysunek 1. Powiat krośnieński podział administracyjny



Źródło: Starostwo Powiatowe w Krośnie

Powiat krośnieński jest jednym z największych powiatów ziemskich, jego powierzchnia to 926 km² (5,2% powierzchni województwa podkarpackiego). Jeśli chodzi o samo miasto Krosno to jest ono najmniejszym powiatem grodzkim na Podkarpaciu (43 km²)¹. Łącznie w powiecie krośnieńskim ziemskim i grodzkim mieszkało pod koniec 2014 roku 158 998 osób².

W skład powiatu krośnieńskiego wchodzi następujące gminy: Dukla, Iwonicz-Zdrój, Jaśliska, Jedlicze, Rymanów, Chorkówka, Krościenko Wyżne, Korczyna, Miejsce Piastowe, Wojaszówka.

Teren Powiatu przecinają ważne trasy komunikacyjne:

- droga krajowa nr 9 łącząca centrum Polski z Podkarpaciem, a dalej poprzez drogę międzynarodową E 371 stanowi połączenie ze Słowacją,
- droga krajowa nr 98 w kierunku przejścia granicznego na Ukrainę (Krościenko),
- linia kolejowa Stróże-Zagórz.

Powiat Krośnieński zalicza się do powiatów o małym zanieczyszczeniu środowiska, jego naturalnym bogactwem są lasy, które zajmują obszar ok. 32 tys. ha. Występują tu duże zasoby surowców mineralnych, w tym wody o właściwościach leczniczych - uzdrowiska Iwonicz-Zdrój oraz Rymanów-Zdrój. Ponad połowę ogólnej powierzchni Powiatu stanowią tereny rolnicze. Przemysł to głównie wydobywanie i przetwórstwo ropy naftowej i gazu ziemnego. Jednak zdecydowana większość to małe i średnie firmy o charakterze handlowo-usługowym, wykorzystujące naturalne bogactwa terenu i zajmujące się przetwórstwem rolno-spożywczym, obróbką drewna, produkcją mebli czy materiałów budowlanych³.

Charakterystyka rynku pracy w powiecie krośnieńskim

Zdecydowany wpływ na rynek pracy w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie ma ich położenie terytorialne. Powiat ten wchodzi w skład powiatów w obszarze południowym o profilu rolniczo – przemysłowym, w których spora część ludzi utrzymuje się zarówno

¹ Statystyczne Vademecum Samorządowca 2014, Powiat Krośnieński, http://rzeszow.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_podkarpackie/portrety_powiat%C3%B3w/powiat_krosnie_nski.pdf

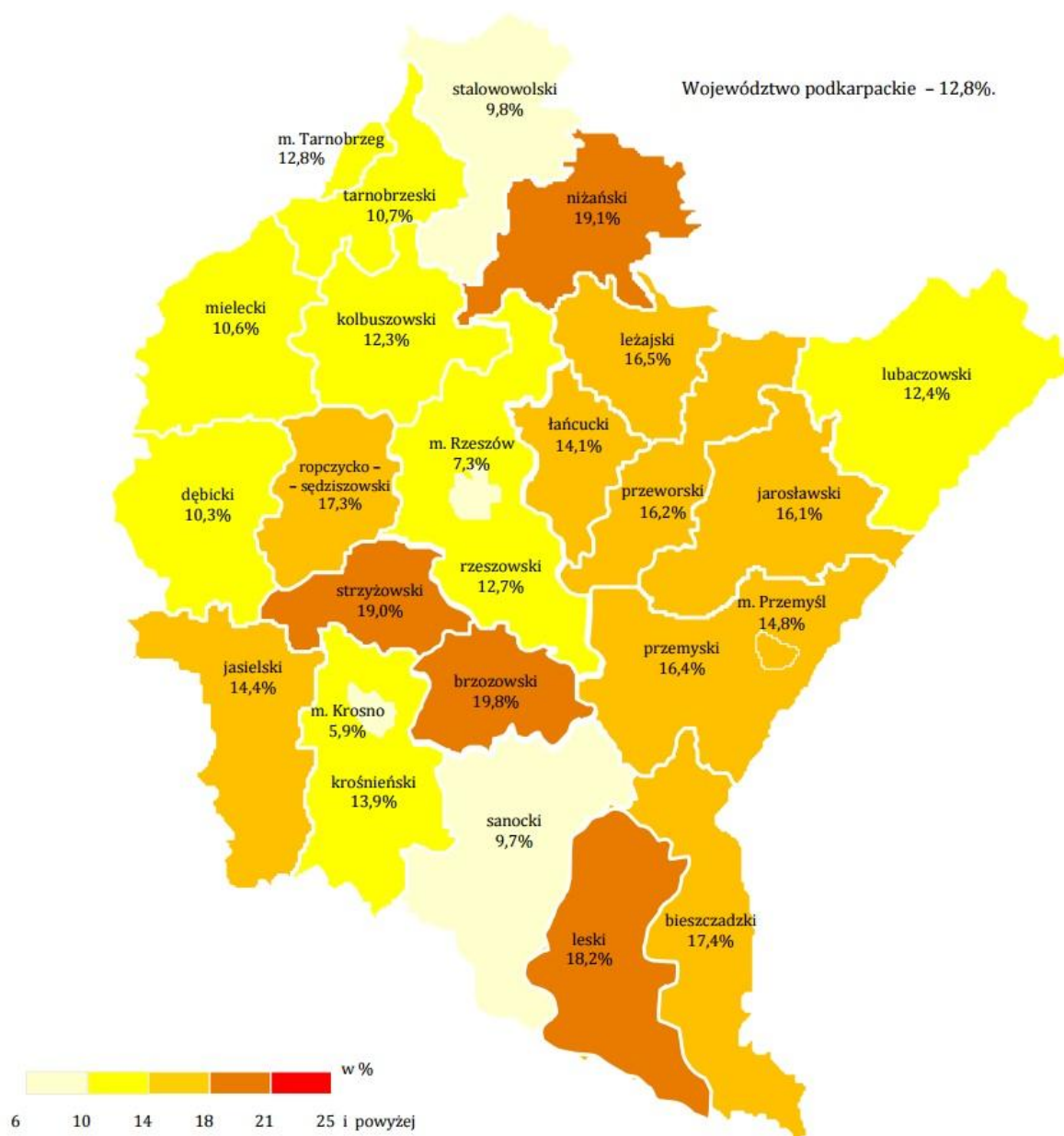
² Bank Danych Lokalnych, http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_cechter.dims?p_id=780823&p_token=820312947

³ Powiat krośnieński, <http://bip.powiat.krosno.pl/?c=mdTresc-cmPokaz-8>

z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych jak i w przemyśle, budownictwie, handlu oraz usługach.

Na początku roku 2015 w styczniu w województwie Podkarpackim najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w mieście Krośnie - 7% oraz w Rzeszowie - 8,1%. Najwyższe bezrobocie wykazały powiaty położone we wschodniej części województwa oraz powiat nizański, brzozowski, ropczycko-sędziszowski oraz strzyżowski. Najwyższa stopa bezrobocia w styczniu 2015 roku była w powiecie nizańskim (23,8%).

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach (stan na 30 września 2015)



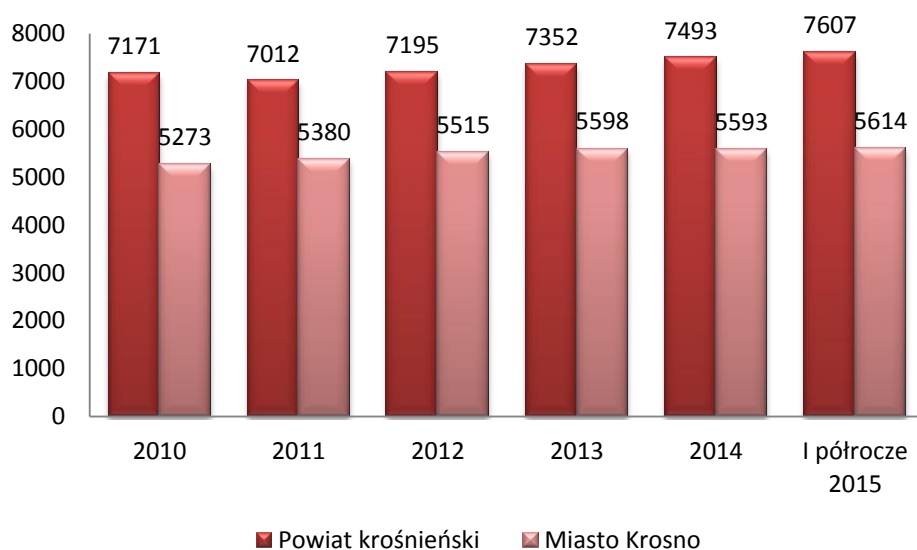
Źródło: Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim we wrześniu 2015 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Istotną rolę w rozwoju gospodarczym powiatu krośnieńskiego i miasta Krosna odgrywa działalność usługowa i turystyczna. Wciąż postępują także zmiany własnościowe polegające na wzroście liczby prywatnych podmiotów gospodarczych i systematycznym zmniejszaniu się liczby podmiotów publicznych.

Jak wynika z opracowania Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie pn. „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie m. Krosno i krośnieńskim w 2014 roku” tamtejszy rynek pracy cechuje się dużym stopniem uprzemysłowienia oraz względnie dużą różnorodnością świadczonej działalności usługowej oraz handlowej. Jako specyficzną cechę tego obszaru rynku należy wskazać zdecydowaną przewagę małych podmiotów gospodarczych zatrudniających do 5 pracowników, które nie planują zwiększania produkcji, czy świadczonych usług, co jednoznaczne jest z brakiem wzrostu zatrudnienia. Kolejną rzeczą, to niewielka ilość powstających nowych miejsc pracy (istniejące oferty w większości dotyczą wymiany pracowników oraz prac sezonowych), niskie oraz nieodpowiadające wymaganiom pracodawców kwalifikacje potencjalnych pracowników. Niskie wynagrodzenie w stosunku do oferowanej pracy również jest cechą charakterystyczną dla tego regionu. Jednak największym problemem może stać się wyjazd osób z wysokimi kwalifikacjami do bardziej rozwiniętych obszarów miejskich kraju lub poza granice kraju.

Powiat krośnieński i miasto Krosno cechuje dynamika wzrostu podmiotów gospodarczych z sektora prywatnego. W 2010 roku w powiecie Krośnieńskim zarejestrowanych było 7171 podmiotów gospodarczych w tym sektorze, na koniec grudnia 2014 roku było ich już 7493 (wzrost o 322 podmioty), a pod koniec czerwca 2015 roku aż 7607 podmiotów gospodarczych. Podobnie sytuacja wygląda w mieście Krośnie, tu również można zauważyć ciągły wzrost liczby podmiotów gospodarczych w sektorze prywatnym. Od roku 2010 do pierwszego półrocza 2015 nastąpił znaczący wzrost liczby nowych podmiotów - z 5273 w 2010 roku do 6514 do czerwca 2015 roku, czyli o 1241.

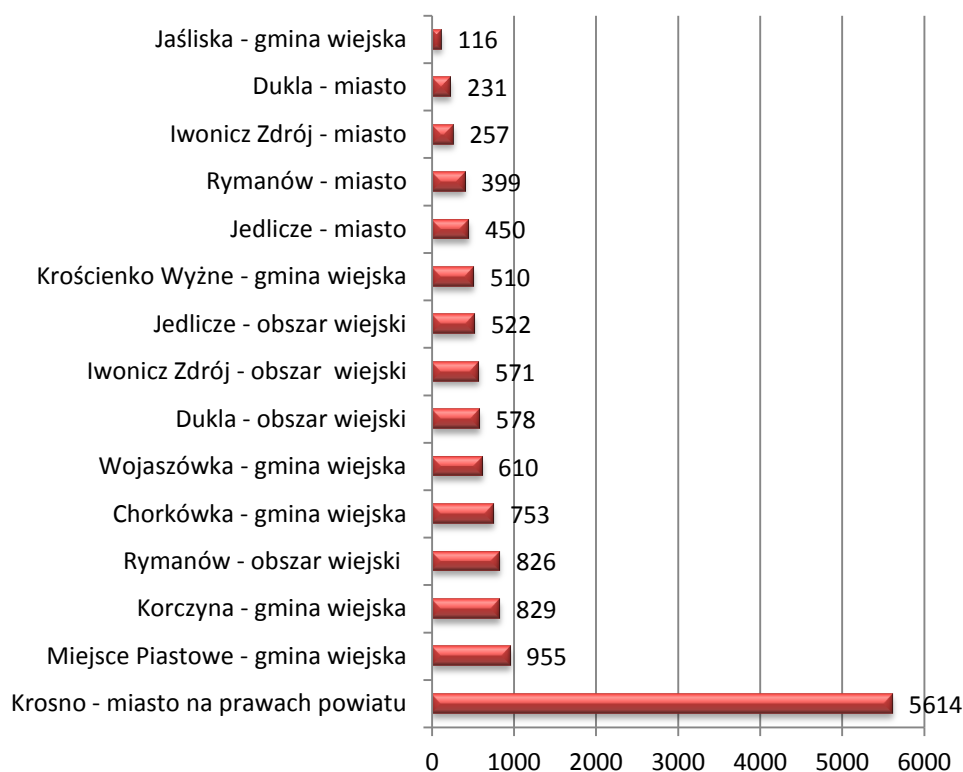
Wykres 1. Liczba podmiotów gospodarczych z sektora prywatnego w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

Najwięcej firm sektora prywatnego na badanym terenie (powiat krośnieński i miasto Krosno) funkcjonuje w mieście Krośnie (miasto na prawach powiatu), tj. 5614 przedsiębiorstw. Drugim w kolejności obszarem, gdzie można wskazać największą liczbę firm prywatnych na badanym obszarze jest gmina wiejska Miejsce Piastowe (955), następnie obszar wiejski Korczyna (829) i miasto Rymanów (826). Najmniej działających na badanym rynku firm można zaobserwować natomiast w gminie wiejskiej Jaśliska - jedynie 116.

Wykres 2. Liczba firm w poszczególnych jednostkach terytorialnych powiatu krośnieńskiego i miasta Krosna (I półrocze 2015)

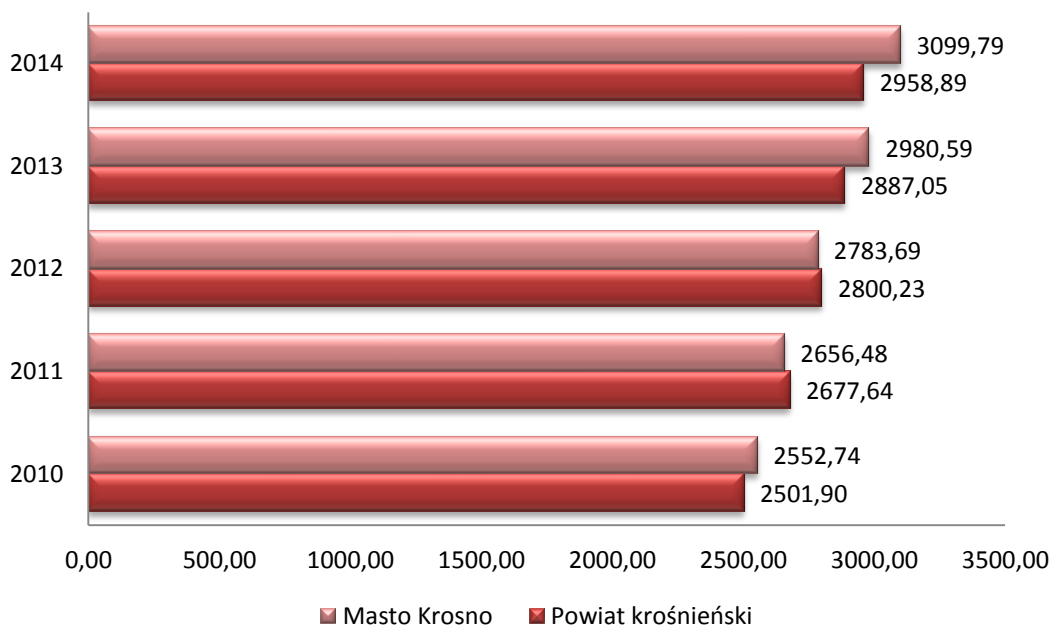


Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

Od 2010 roku wynagrodzenie brutto na badanym obszarze systematycznie wzrasta. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie krośnieńskim w 2014 roku wynosiło 2958,89 zł i jest większe o 456,99 zł w porównaniu z rokiem 2010. Podobnie sytuacja wygląda w mieście Krośnie, tu także można zauważyć ciągły coroczny wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w mieście Krośnie w 2014 roku wynosiło 3099,79 zł i było większe o 547,05 zł w porównaniu z rokiem 2010. W 2000 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie podkarpackim wynosiło 1690 zł natomiast w powiecie krośnieńskim 1616 zł⁴.

⁴ Rocznik Statystyczny Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2001 rok.

Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie (dane w zł PLN)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

W 2013 roku w powiecie krośnieńskim liczba pracujących mieszkańców wynosiła 26095, z czego 11850 osób to mężczyźni. W porównaniu do lat wcześniejszy (2011 i 2010 rok), warto zaznaczyć, że liczba osób pracujących zmniejszyła się. Rok 2014 w mieście Krośnie był najgorszym pod względem liczby pracujących w porównaniu do poprzednich lat (2010, 2011, 2012, 2013). Od 2010 roku widać systematyczny spadek liczby pracujących mieszkańców Krosna. Wyjątkiem był rok 2013 - 24213 osób, w tym 11850 mężczyzn.

Tabela 1. Pracujący wg. płci w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
Powiat krośnieński*					
Mężczyźni	12420	12692	11924	11850	
Kobiety	14156	14091	14062	14245	
Ogółem	26576	26783	25986	26095	
Powiat miasto Krosno					
Mężczyźni	13489	13273	13205	13635	13111
Kobiety	10408	10492	10236	10578	10282
Ogółem	23897	23765	23441	24213	23393

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych. *Brak danych z roku 2014

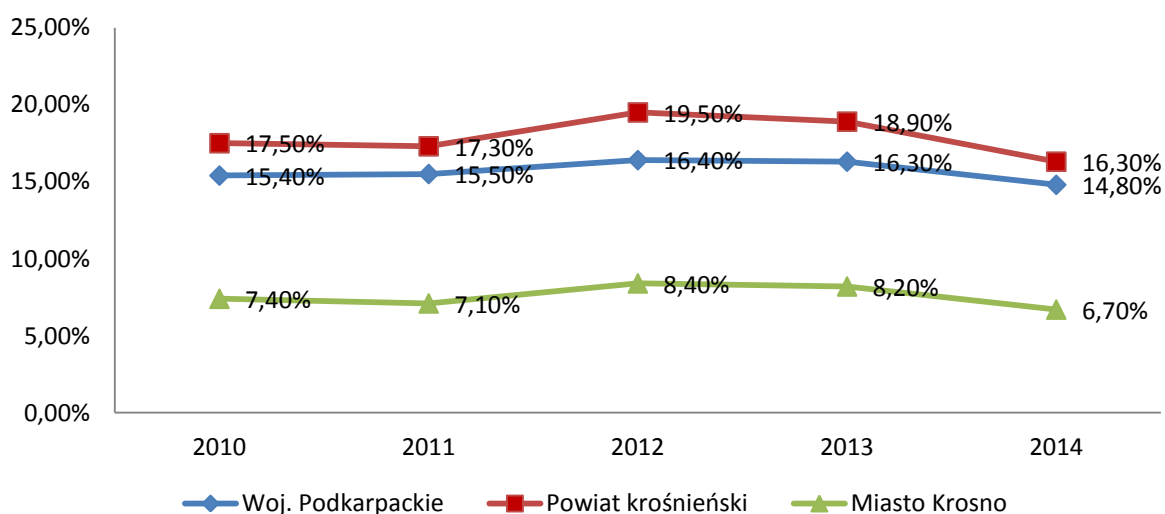
Charakterystyka bezrobocia w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie

Poziom stopy bezrobocia w powiecie krośnieńskim i mieście Krosno

Bezrobocie jest jednym z najdotkliwszych zjawisk społecznych, podobne problemy spotykają całe Podkarpacie. Mimo terytorialnie przeciętnych rozmiarów powiat krośnieński wyróżnia się na mapie gospodarczej regionu i należy do miejsc atrakcyjnych pod względem inwestowania. Świadczy o tym jakość rynku pracy i bardzo dobra infrastruktura techniczna. Jest powiatem o profilu rolniczo – przemysłowym. Pozarolniczy potencjał gospodarczy tworzą przede wszystkim małe i średnie podmioty gospodarcze, jedno lub kilkusobowe zakłady o różnorodnym profilu działalności.

Analizując poziom stopy bezrobocia można dojść do wniosku, że sytuacja w Krośnie na tle reszty województwa podkarpackiego przedstawia się raczej dobrze. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie krośnieńskim, mieście Krośnie i województwie podkarpackim w okresie od 2010 do 2014 roku różniła się, i nie pokrywała się w żadnym momencie. Można zauważyć, że od 2010 roku bezrobocie w każdym opisywanym miejscu co roku zwiększa się, aż osiągnęło najwyższy poziom w 2012 roku - powiat krośnieński 19,50%, województwo podkarpackie 16,40%, Krosno 8,40%. Jednak od 2013 roku stopa bezrobocia zaczęła spadać i nadal spada. W 2014 roku stopa bezrobocia w powiecie krośnieńskim wynosiła 16,30%, natomiast w Krośnie zanotowano w roku 2014 jedynie 6,70% bezrobocie.

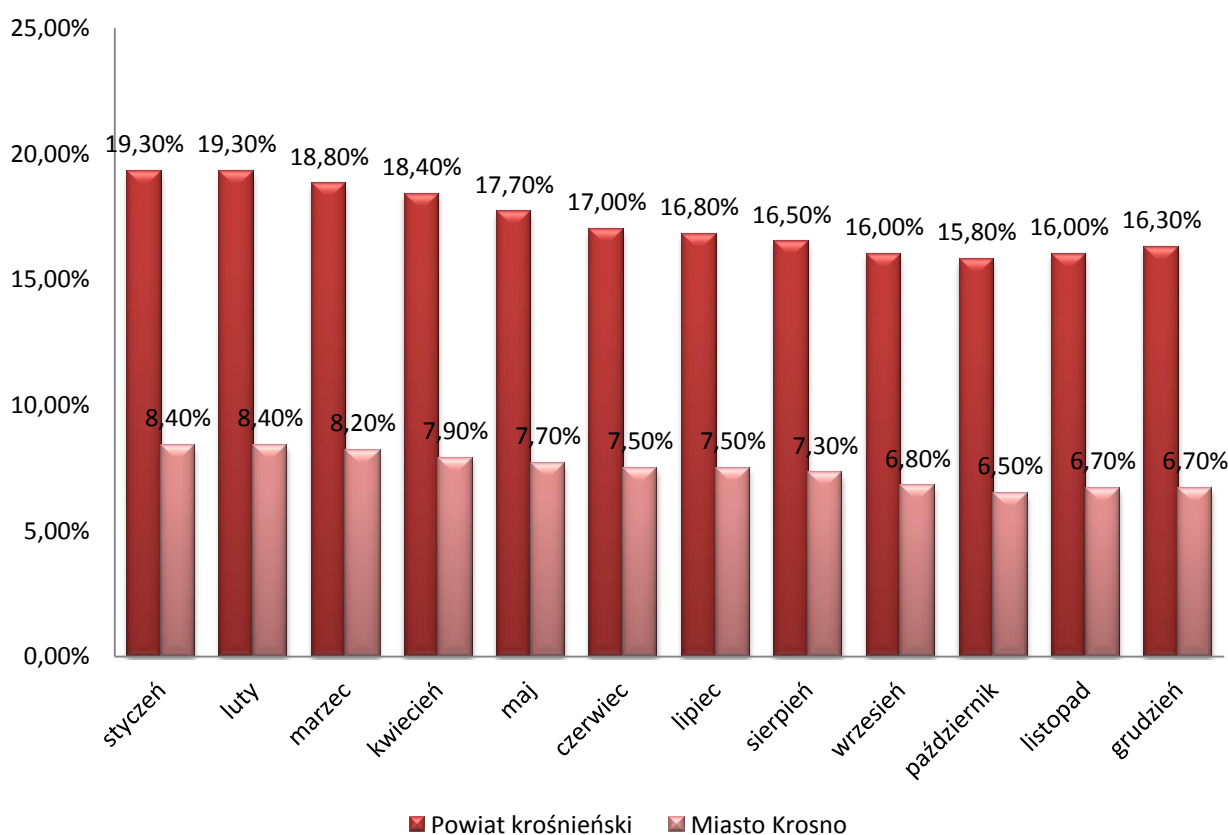
Wykres 4. Stopa bezrobocia rejestrowanego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

Na przestrzeni 2014 roku można zauważyć, że najwyższa stopa bezrobocia występuje w pierwszym półroczu. Co ciekawe dotyczy nie tylko miesięcy zimowych, ale również wiosennych. Przeważnie w okresie letnim dostępne są większe możliwości zarobkowania (prace sezonowe w rolnictwie i ogrodnictwie). Jak pokazuje poniższy wykres, od lipca można zauważyć spadek bezrobocia, który utrzymuje się na poziomie poniżej 17%. Bardzo podobnie wygląda sytuacja w mieście Krośnie, tu także można zauważyć, że wyższa stopa bezrobocia występuje w pierwszym półroczu 2014 roku. Od sierpnia można zauważyć spadek bezrobocia, który utrzymuje się na poziomie poniżej 7% począwszy od miesiąca września.

Wykres 5. Stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach w 2014 w powiecie krośnieńskim i mieście Krośno (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

Analizując poziom stopy bezrobocia od początku 2015 roku można stwierdzić, że sytuacja w powiecie krośnieńskim w porównaniu do reszty województwa ma się podobnie. Stopa bezrobocia w powiecie grodzkim w styczniu 2015 roku wynosiła jedynie 7,8 % i była wyższa od stopy bezrobocia odnotowanej na tym terenie w grudniu 2014 roku jedynie o 0,3 pkt. procentowe. Dla porównania, w końcu grudnia w województwie podkarpackim stopa

bezrobocia wynosiła 14,8 % i była wyższa od krajowej o 3,3 pkt. procentowe. Natomiast łącznie w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie (XII 2014) wynosiła 12,4 %, czyli tylko o 0,9% więcej niż w Polsce i o 2,4% mniej niż w woj. podkarpackim. W samym powiecie ziemskim stopa bezrobocia wynosiła 16,3% a w powiecie grodzkim 6,7% (w Polsce 11,5%). Jak można zaobserwować na przestrzeni kolejnych miesięcy (I-VI 2015) rośnie tendencja spadkowa tego wskaźnika na obszarze zarówno powiatu krośnieńskiego, miasta Krosna jak i Podkarpacia, czy odrobinę mniej na terenie całej Polski. Dla porównania w końcu czerwca w województwie podkarpackim stopa bezrobocia wynosiła 13,1%, a tym samym była wyższa od krajowej o 2,8 pkt. procentowych. Łącznie w powiecie krośnieńskim i mieście Krosno wskaźnik ten wynosił 10,6% czyli o 0,3% więcej niż w Polsce i o 2,5% mniej niż na Podkarpaciu. W samym powiecie ziemskim w końcu czerwca stopa bezrobocia wynosiła już tylko 14,0%, a w powiecie grodzkim 6,0% (w Polsce było to 10,3%).

Tabela 2. Stopa bezrobocia - porównanie

Rejon	Stopa bezrobocia	Stopa bezrobocia					
	koniec XII 2014	koniec I 2015	koniec II 2015	koniec III 2015	koniec IV 2015	koniec V 2015	koniec VI 2015
Polska	11,5%	12,0%	12,0%	11,7%	11,8%	10,8%	10,3%
Woj. podkarpackie	14,8%	15,3%	15,3%	14,9%	14,3%	13,7%	13,1%
Powiat krośnieński łącznie z miastem Krosno	12,4%	12,9%	12,8%	12,4%	11,9%	11,0%	10,6%
Powiat krośnieński	16,3%	16,8%	16,7%	16,1%	15,4%	14,5%	14,0%
Miasto Krosno	6,7%	7,0%	7,0%	6,8%	6,7%	6,3%	6,0%

Źródło: Opracowanie własne. PUP Krosno Analizy i Statystyki,

http://www.pupkrosno.info/urzed_pracy/stopa_bezrobocia.html

Od 2010 roku liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych bez pracy dłużej niż 1 rok wzrastała zarówno w powiecie krośnieńskim jak i mieście Krośnie, jednak od 2014 roku można zauważyć niewielki spadek liczby bezrobotnych z tej grupy.

Wykres 6. Liczba bezrobotnych w powiecie krośnieńskim w poszczególnych latach. Bezrobotni zarejestrowani, pozostający bez pracy dłużej niż rok



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie

Liczba osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie w poszczególnych badanych miesiącach (I-VI 2015) ulegała zmianom i przedstawiała się następująco. W porównaniu, od stycznia do czerwca liczba bezrobotnych zarejestrowanych zmniejszyła się o 1527 osoby. Tendencję spadkową można zauważyć już od stycznia 2015 r., według stanu na koniec tego miesiąca na terenie działania PUP Krosno zarejestrowanych było 8461 bezrobotnych, w tym 4425 kobiet (52,3 %). W porównaniu z miesiącem grudniem 2014 liczba zarejestrowanych bezrobotnych zwiększyła się o 344 osoby (8117 osób w XII 2014). Większość bezrobotnych pochodzi z terenu powiatu krośnieńskiego. Natomiast według stanu na koniec czerwca 2015 r. na terenie działania PUP Krosno zarejestrowanych było 6934 bezrobotnych, w tym 3748 kobiet (54%). W porównaniu z miesiącem poprzednim liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 301 osób (maj 2015 - 7235). Poniższa tabela przedstawia stopniowy spadek zarejestrowanych bezrobotnych w okresie od początku roku do końca czerwca 2015 roku.

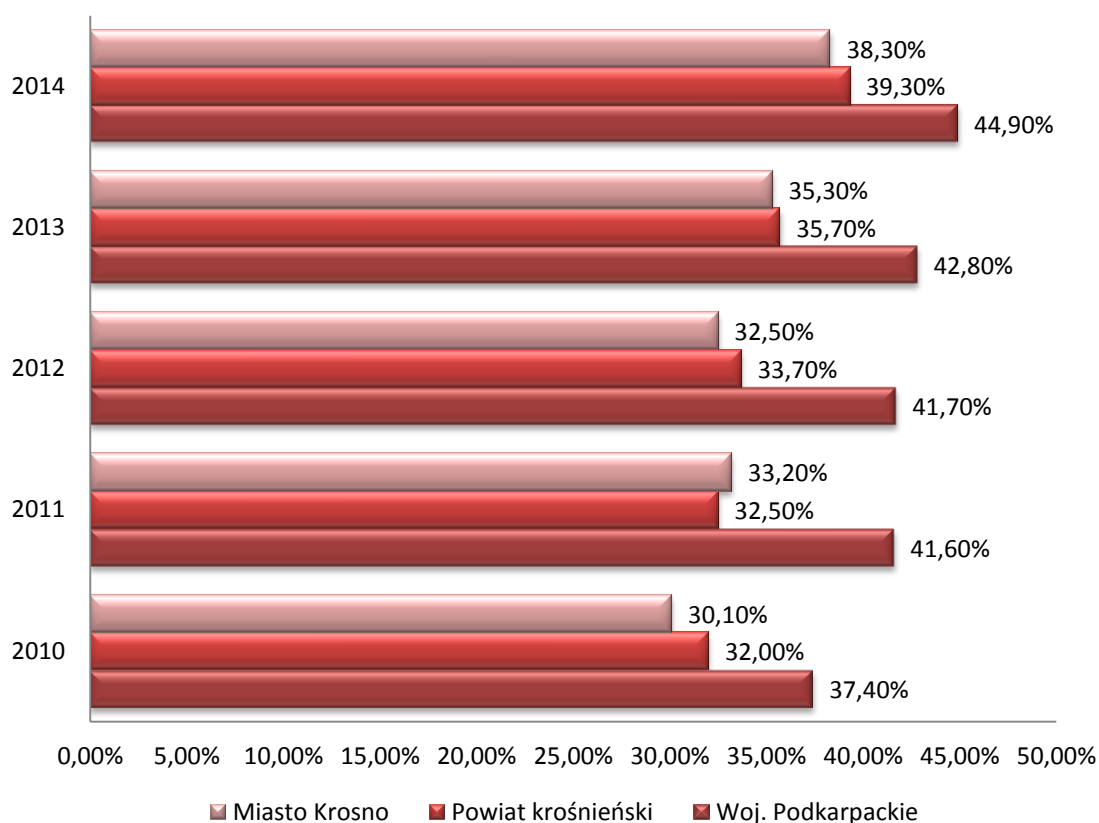
Tabela 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w okresie od grudnia 2014 do czerwca 2015 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie

Rejon	Ogółem	Kobiety
Grudzień 2014		
Krosno	2123	1125
Powiat krośnieński	5994	3174
Ogółem	8117	4299
Styczeń 2015		
Krosno	2216	1165
Powiat krośnieński	6245	3260
Ogółem	8461	4425
Luty 2015		
Krosno	2216	1146
Powiat krośnieński	6165	3194
Ogółem	8381	4340
Marzec 2015		
Krosno	2173	1139
Powiat krośnieński	5940	3065
Ogółem	8113	4204
Kwiecień 2015		
Krosno	2124	1126
Powiat krośnieński	5644	2916
Ogółem	7768	4042
Maj 2015		
Krosno	1992	1070
Powiat krośnieński	5243	2758
Ogółem	7235	3828
Czerwiec 2015		
Krosno	1901	1047
Powiat krośnieński	5033	2701
Ogółem	6934	3748

Źródło: Opracowanie własne. PUP Krosno Analizy i Statystyki,
http://www.pupkrosno.info/urzed_pracy/Informacja_sygnalna_2015.html

Spośród ogółu bezrobotnych w powiecie krośnieńskim w 2014 roku 39,3% stanowią bezrobotni zarejestrowani, pozostający bez pracy dłużej niż rok. Jest to najwyższy procent tych osób od 2010 roku w powiecie krośnieńskim. Podobnie wygląda sytuacja w mieście Krośnie i całym województwie podkarpackim, tu także w roku 2014 ogółem najwięcej bezrobotnych stanowiły osoby zarejestrowane, pozostające bez pracy dłużej niż jeden rok (38,3% w Krośnie i 44,9% na Podkarpaciu). Oznacza to, że z roku na rok w urzędach pracy w województwie podkarpackim jest coraz więcej osób długotrwale bezrobotnych.

Wykres 7. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok w % bezrobotnych ogółem



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

Osoby bezrobotne wg wykształcenia

Najwięcej bezrobotnych w powiecie krośnieńskim oraz mieście Krośnie zarejestrowało się w I i II kwartale 2014 roku. Spośród ogółu bezrobotnych największą liczbę stanowią osoby z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym. Dużą część osób bezrobotnych w powiecie krośnieńskim stanowią również osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym. Najmniej bezrobotnych natomiast stanowią osoby z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym. Co ciekawe, nieco inaczej wygląda sytuacja w mieście Krośnie, grupa osób bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem wyższym jest większa niż posiadających wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe. Jak już wcześniej było wspomniane najmniej osób bezrobotnych było zarejestrowanych w okresie letnim, tj. III i IV kwartał 2014 roku.

Tabela 4. Bezrobotni zarejestrowani wg wykształcenia w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie (stan na koniec kwartałów w 2014 roku)

Wyszczególnienie	I kwartał	II kwartał	III kwartał	IV kwartał
Powiat krośnieński				
wyższe	995	891	872	869
policealne oraz średnie zawodowe	1866	1669	1590	1600
średnie ogólnokształcące	516	460	421	440
zasadnicze zawodowe	2389	2085	1897	1966
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1354	1215	1095	1119
Ogółem	7120	6320	5875	5994
Powiat miasto Krosno				
wyższe	549	521	497	476
policealne oraz średnie zawodowe	729	688	618	620
średnie ogólnokształcące	304	277	228	217
zasadnicze zawodowe	637	577	512	526
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	394	331	305	284
Ogółem	2613	2394	2160	2123

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

O sytuacji bezrobotnych na rynku pracy decyduje najczęściej posiadane przez nich wykształcenie oraz wiek. Im wyższy poziom wykształcenia, tym lepsza sytuacja na rynku pracy. Osoby najslabiej wykształcone mają coraz większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia.

Napływ i odpływ bezrobotnych

W styczniu 2015 r. w PUP Krosno zarejestrowało się 1106 bezrobotnych, w tym 174 po raz pierwszy (dla porównania w grudniu 1038 osób, w tym 134 osoby po raz pierwszy). W kolejnej kolumnie tabeli przedstawiającej osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych widać, że w styczniu br. z ewidencji wyrejestrowano łącznie 762 bezrobotnych (w grudniu 888 osób).

Jak podaje „Informacja o stanie i strukturze bezrobocia na terenie działania PUP Krosno w styczniu 2015 r.” wyłączenia z ewidencji danych osób dokonano głównie z powodu:

- podjęcia pracy – 442 osoby, w grudniu 2014 – 400 osób, w tym podjęcia pracy niesubsydiowanej – 426 osób, w grudniu – 281 osób;
- niepotwierdzenia gotowości do pracy – 84 osoby, w grudniu – 159 osób;
- dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego – 29 osób, w grudniu - 31 osób;

- odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy – 104 osoby, w grudniu – 111 osób⁵.

Od stycznia do maja br. możemy obserwować stopniowy wzrost liczby osób wyłączanych w danym miesiącu z ewidencji urzędu pracy. W czerwcu br. z ewidencji wyrejestrowano ogółem 1000 bezrobotnych (w maju 1166 osób). Niestety nie jest to najczęściej skutek znalezienia pracy, ale jej odmowy lub dobrowolnej rezygnacji. Głównymi powodami wykreślenia z ewidencji w czerwcu br. są:

- podjęcie pracy przez 441 osób, w maju – 598 osób, w tym podjęcia pracy niesubsydiowanej – 382 osoby, w maju – 500 osób;
- niepotwierdzenie gotowości do pracy – 100 osób, w maju – 119 osób;
- dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego – 17 osób, w maju - 14 osób;
- odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy – 231 osób, w maju – 245 osób⁶.

W czerwcu 2015 r. w PUP Krosno zarejestrowało się 699 bezrobotnych, w tym 134 po raz pierwszy (w maju 633 osoby, w tym 125 po raz pierwszy)⁷.

Tabela 5. Napływ i odpływ bezrobotnych od grudnia 2014 do czerwca 2015 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie

Rejon	Nowo zarejestrowani w m-cu sprawozdawczym	Wyłączeni z ewidencji w m-cu sprawozdawczym
Grudzień 2014		
Krosno	277	262
Powiat krośnieński	761	626
Ogółem	1038	888
Styczeń 2015		
Krosno	304	211
Powiat krośnieński	802	551
Ogółem	1106	762
Luty 2015		
Krosno	175	266
Powiat krośnieński	524	734
Ogółem	699	1000

⁵ Informacja o stanie i strukturze bezrobocia na terenie działania pup krosno w styczniu 2015 r., http://www.pupkrosno.info/urzed_pracy/Rok_2015.html

⁶ Informacja o stanie i strukturze bezrobocia na terenie działania pup krosno w czerwcu 2015 r., http://www.pupkrosno.info/urzed_pracy/Rok_2015.html

⁷ Tamże.

Marzec 2015		
Krosno	220	263
Powiat krośnieński	563	788
Ogółem	783	1051
Kwiecień 2015		
Krosno	202	251
Powiat krośnieński	532	828
Ogółem	734	1079
Maj 2015		
Krosno	176	308
Powiat krośnieński	457	858
Ogółem	633	1166
Czerwiec 2015		
Krosno	175	266
Powiat krośnieński	524	734
Ogółem	699	1000

Źródło: Opracowanie własne. PUP Krosno Analizy i Statystyki
http://www.pupkrosno.info/urzed_pracy/Informacja_sygnalna_2015.html

Oferty pracy

Zdecydowana większość ofert pracy w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie pochodzi z sektora prywatnego, co ciekawe część z tych ofert w danym miesiącu nie znajduje odbiorców (niekiedy nawet połowa zgłoszonych ofert). Porównując dane dotyczące liczby zgłoszonych ofert pracy w powiecie krośnieńskim w styczniu i grudniu 2014 roku należy zauważyć prawie dwukrotne zwiększenie się liczby ofert w grudniu, jednakże nie było to równoznaczne ze zmniejszeniem się liczby zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy. Z 259 osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy w styczniu, liczba ta wzrosła do 500 osób w grudniu. Jeśli chodzi o samo miasto Krosno, można zauważyć zdecydowanie większą liczbę ofert w ciągu miesiąca, a tym samym mniej bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy.

Tabela 6. Oferty pracy wg miesięcy w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie

Wyszczególnienie	styczeń	luty	marzec	kwiecień	maj	czerwiec	lipiec	sierpień	wrzesień	październik	listopad	grudzień
Powiat krośnieński												
zgłoszone w ciągu miesiąca	59	112	95	104	103	62	105	85	116	89	79	112
zgłoszone w ciągu miesiąca z sektora prywatnego	48	73	80	86	99	56	93	69	103	85	72	98
stan w końcu miesiąca	25	23	26	46	41	33	28	32	69	38	20	12
bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę pracy	295	321	274	151	161	192	223	190	85	152	293	500
Powiat miasto Krosno												
zgłoszone w ciągu miesiąca	178	111	126	62	290	137	157	390	204	118	140	132
zgłoszone w ciągu miesiąca z sektora prywatnego	145	99	111	48	275	124	132	360	184	90	125	111
stan w końcu miesiąca	40	35	48	20	171	93	48	161	238	40	48	48
bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę pracy	67	77	54	127	14	26	50	14	9	52	44	44

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

W styczniu 2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie pozyskał 128 ofert pracy. W porównaniu do miesiąca poprzedniego - grudnia 2014 r. nastąpił spadek o 116 ofert. Łącznie od początku roku pozyskano 1440 ofert pracy. Jak pokazuje poniższa tabela nawet 1/3 a czasem nawet połowa zgłoszonych do urzędu ofert pracy nie znajduje odpowiednich nabywców. Może to wynikać z niedopasowania wymogów zamawiającego w stosunku do posiadanych kwalifikacji przez potencjalnych odbiorców, braku doświadczenia lub z niechęci do podjęcia jakiegokolwiek pracy przez klientów Powiatowego Urzędu Pracy. Należy się również zastanowić czy obecny system kształcenia nie wpływa na wzrost zawodów nadwyżkowych, czyli takich, na które jest mniejsze zapotrzebowanie na rynku pracy niż osób poszukujących pracy w takim zawodzie.

Obecnie bardzo często bezrobotni zmuszeni są do zmiany wyuczonych zawodów, częstego przekwalifikowania się w celu znalezienia pracy. Dlatego tak istotne obecnie staje się obserwowanie zjawisk zachodzących na rynku pracy a dotyczących właśnie kształtowania się popytu na pracę oraz podaży zasobów pracy. Dzięki takiemu działaniu możliwe będzie formułowanie ocen, wniosków oraz prognoz tak ważnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego⁸.

Tabela 7. Oferty pracy od stycznia do czerwca 2015 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie

Powiat krośnieński łącznie z m. Krosno	Zgłoszone w okresie sprawozdawczym	Pozostałe na koniec okresu sprawozdawczego	Suma ofert od początku roku
Grudzień 2014	244	60	3166
Styczeń	128	55	128
Luty	217	86	345
Marzec	241	83	586
Kwiecień	292	143	878
Maj	337	155	1215
Czerwiec	225	89	1440

Źródło: Opracowanie własne. PUP Krosno Analizy i Statystyki,

http://www.pupkrosno.info/urzed_pracy/Informacja_sygnalna_2015.html

Wybrane kategorie bezrobotnych

Wśród bezrobotnych w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie największą grupę stanowią osoby młode, w przedziale wiekowym 25 - 34 lat, kolejną licznie reprezentowaną grupę stanowią osoby znajdujące się w przedziale wiekowym 35 - 44 lata. Jeśli chodzi o powiat krośnieński najmniej liczną grupę osób bezrobotnych stanowią osoby powyżej 55 roku życia, natomiast w mieście Krośnie również są to osoby w wieku powyżej 55 oraz w przedziale wiekowym 18 - 24 lata. Bezrobocie najbardziej dotyka ludzi młodych, zarówno wiekiem jak i stażem pracy. Bezrobocie wśród młodych ludzi jest bardzo niekorzystnym zjawiskiem, ponieważ jest przyczyną zniechęcenia i rezygnacji z dalszego, aktywnego poszukiwania pracy. Jednak to właśnie osoby młode mają więcej szans na znalezienie pracy niż bezrobotni starsi wiekiem.

⁸ PUP Krosno, ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie m. Krosno i krośnieńskim w 2014 roku, marzec 2015.

Tabela 8. Bezrobotni zarejestrowani wg wieku w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie (stan na koniec kwartałów 2014)

Wyszczególnienie	I kwartał	II kwartał	III kwartał	IV kwartał
Powiat krośnieński				
18-24	1315	1042	1084	1095
25-34	2325	2099	1927	1943
35-44	1545	1384	1213	1232
45-54	1281	1167	1039	1096
55 lat i więcej	654	628	612	628
Ogółem	7120	6320	5875	5994
Powiat miasto Krosno				
18-24	341	259	241	272
25-34	907	845	732	681
35-44	591	549	487	474
45-54	483	442	418	419
55 lat i więcej	291	299	282	277
Ogółem	2613	2394	2160	2123

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

Wśród ogółu 6934 bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie na koniec czerwca 2015 r. odnotowano kilka kategorii:

- 2159 bezrobotnych do 30 roku życia tj. 31,1% ogólnej liczby bezrobotnych;
- 954 bezrobotnych do 25 roku życia tj. 13,8% ogólnej liczby bezrobotnych;
- 4045 długotrwale bezrobotnych, tj. 58,3% ogólnej liczby bezrobotnych;
- 1135 kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka tj. 16,4% ogólnej liczby bezrobotnych;
- 1660 bezrobotnych powyżej 50 roku życia tj. 23,9% ogólnej liczby bezrobotnych;
- 1676 bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych tj. 24,2% ogólnej liczby bezrobotnych;
- 1658 bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego tj. 23,9% ogólnej liczby bezrobotnych;
- 1294 korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej tj. 18,7% ogólnej liczby bezrobotnych;
- 1433 bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia, tj. 20,7% ogólnej liczby bezrobotnych;

- 636 bezrobotnych niepełnosprawnych, tj. 9,2% ogólnej liczby bezrobotnych⁹.

Poniższa tabela przedstawia zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie w podziale na konkretne kategorie i typy do jakich zaliczają się osoby pozostające bez pracy. Rok 2014 charakteryzuje się najniższą od 2010 roku liczbą zarejestrowanych osób w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie. Z kolei rok 2012 i 2013 odznacza się najwyższą liczbą zarejestrowanych osób bezrobotnych. W 2014 roku odnotowano ogółem 8117 bezrobotnych osób, natomiast w 2012 roku liczba tych osób wynosiła aż 10025. Niestety mimo to w latach 2010 – 2014 liczba osób nowo zarejestrowanych przewyższała liczbę osób wyrejestrowujących się z ewidencji urzędu pracy. Poniższa tabela przedstawia również jak znaczącą część ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, zarówno z powiatu krośnieńskiego, jak i miasta Krosno stanowią osoby dotychczas niepracujące lub absolwenci szkół. W przypadku osób najmłodszych lub absolwentów, którzy nie ukończyli 27 roku życia, ich przynależność do grupy osób bezrobotnych jest związana z faktem, że nie posiadają wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Co ważne zdecydowana większość bezrobotnych, którzy rejestrowali się w latach 2010 - 2014 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie to osoby poprzednio pracujące, które utraciły pracę z różnych przyczyn nie dotyczących zakładu pracy.

Tabela 9. Bezrobotni zarejestrowani wg typu w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
Powiat krośnieński					
osoby poprzednio pracujące ogółem	4946	5165	5925	5705	4816
osoby poprzednio pracujące zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu	341	330	342	308	249
osoby dotychczas niepracujące ogółem	1670	1449	1500	1432	1178
zamieszkali na wsi	5946	5946	6681	6417	5373
zamieszkali w mieście	670	668	744	720	621
z prawem do zasiłku	1385	1597	1334	961	795
bezrobotni nowo zarejestrowani ogółem	740	820	1040	907	761
bezrobotni wyrejestrowani ogółem	469	615	448	564	626
bezrobotni wyrejestrowani z tytułu podjęcia pracy	202	252	217	259	288
absolwenci ogółem	-	-	510	472	399
absolwenci szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27 lat	-	-	155	181	154
Ogółem	6616	6614	7425	7137	5994

⁹ Informacja o stanie i strukturze bezrobocia na terenie działania pup krosno w czerwcu 2015 r.,

http://www.pupkrosno.info/urzed_pracy/Rok_2015.html

http://www.pupkrosno.info/urzed_pracy/Rok_2015.html

http://www.pupkrosno.info/urzed_pracy/Rok_2015.html

Powiat miasto Krosno					
osoby poprzednio pracujące ogółem	1748	1752	2136	2130	1761
osoby poprzednio pracujące zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu	138	95	110	140	97
osoby dotychczas niepracujące ogółem	557	456	464	474	362
z prawem do zasiłku	303	324	526	345	276
bezrobotni nowo zarejestrowani ogółem	266	299	394	346	277
bezrobotni wyrejestrowani ogółem	188	242	192	224	262
bezrobotni wyrejestrowani z tytułu podjęcia pracy	91	107	84	105	112
absolwenci ogółem	-	-	132	169	118
absolwenci szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27 lat	-	-	58	91	61
Ogółem	2305	2208	2600	2604	2123

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Bank Danych Lokalnych

Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie oferuje swoim klientom zarejestrowanym jako bezrobotni oraz poszukujący pracy wiele aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Są to w szczególności:

- prace interwencyjne;
- roboty publiczne;
- szkolenia;
- staże;
- prace społecznie użyteczne;
- dotacje na podjęcie działalności gospodarczej;
- refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnego;
- nowe instrumenty dla osób do 30 roku życia;
- nowe instrumenty dla osób powyżej 50 roku życia.

Pracodawcom jak i przedsiębiorcom również oferowany jest szeroki wachlarz form wsparcia w formie:

- pośrednictwa pracy krajowego;
- pośrednictwa pracy z obszaru UE i EOG;
- poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej;
- szkolenia pracowników oraz innych form podnoszenia kwalifikacji;
- przygotowania zawodowego dorosłych;
- staży;

- prac interwencyjnych;
- robót publicznych;
- prac społecznie użytecznych;
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy;
- finansowania kosztów przeszkolenia kandydatów do pracy;
- łagodzenia skutków kryzysu ekonomicznego;
- jednorazowej refundacji kosztów z tytułu składek ZUS;
- refundacji składek ZUS bezrobotnych do 30 roku życia;
- zwolnień grupowych;
- wysokości świadczeń pieniężnych;
- ochrony miejsc pracy w dobie kryzysu - szczególne rozwiązania dla przedsiębiorców;
- grantów na telepracę;
- świadczeń aktywizacyjnych;
- dofinansowań wynagrodzeń bezrobotnych powyżej 50 roku życia;
- bonów zatrudnieniowych;
- krajowego funduszu szkoleniowego¹⁰.

¹⁰ PUP Krosno,

http://www.pupkrosno.info/bezrobotni_poszukujacy_pracy/abc_bezrobotnych_poszukujacych_pracy.html

3. Analiza wyników uzyskanych w ramach badania z osobami bezrobotnymi

W poniższym rozdziale przedstawiono sytuację osób bezrobotnych w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie, które:

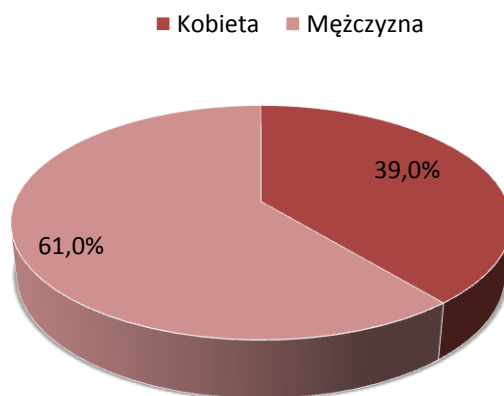
- otrzymały skierowania do pracy i zostały zatrudnione,
- odmówiły podjęcia pracy,
- zostały negatywnie zweryfikowane przez pracodawców.

Ponadto wskazano czynniki wpływające na niepodejmowanie pracy przez osoby bezrobotne ze skierowaniem z Urzędu Pracy. W niniejszej części opracowania, znajdują się również informacje dotyczące przyczyn rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy. Dzięki przeprowadzonym badaniom przeanalizowano także przyczyny i powody niezatrudniania osób bezrobotnych ze skierowaniem z Urzędu Pracy. W celu pełniejszego zobrazowania badanego zjawiska, rozdział został uzupełniony o dane, uzyskane w ramach badania jakościowego.

3.1. Charakterystyka badanej próby wśród osób bezrobotnych

W celu uzyskania informacji dotyczących rynku pracy wśród uczestników przeprowadzono badanie metodą wywiadu kwestionariuszowego z wykorzystaniem techniki CATI. Dzięki uzyskanym w ten sposób danym, dokonano charakterystyki próby badawczej.

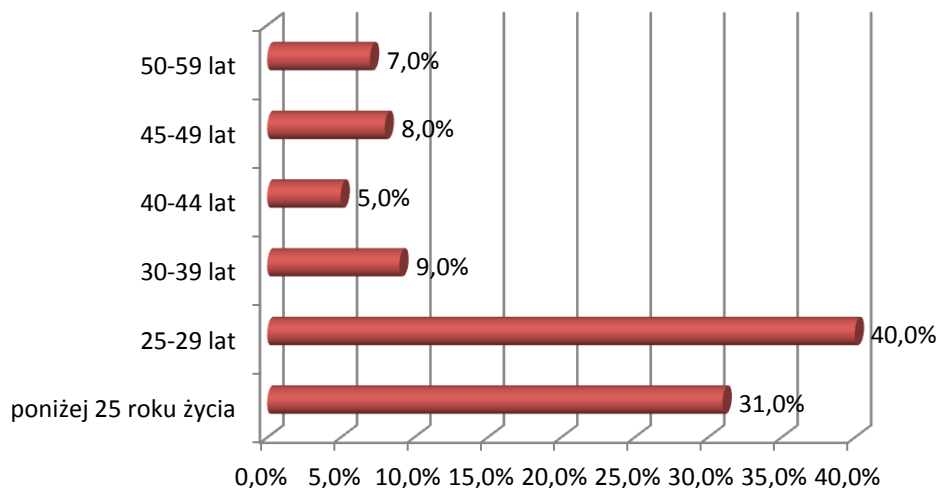
Wykres 8. Płeć respondentów (N=100)



Źródło: Badanie własne

Spośród ogółu respondentów biorących udział w badaniu, kobiety stanowiły 39,0%. Wśród ankietowanych zdecydowanie przeważali mężczyźni (61%).

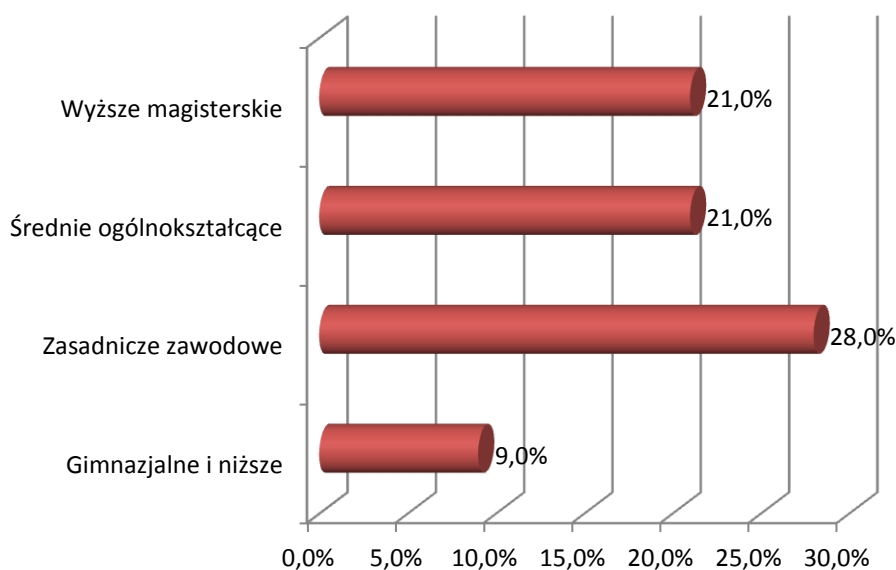
Wykres 9. Wiek respondentów (N=100)



Źródło: Badanie własne

Respondenci uczestniczący w badaniu CATI mieli najczęściej od 25 do 29 lat (40,0%) oraz mniej niż 25 lat (31,0%). Osoby w wieku od 30 do 39 lat oraz w wieku od 45 do 49 lat, stanowiły kolejno 9,0% oraz 8,0% badanych. Na kolejnym miejscu znaleźli się respondenci w grupie wiekowej 50 – 59 lat (7,0%).

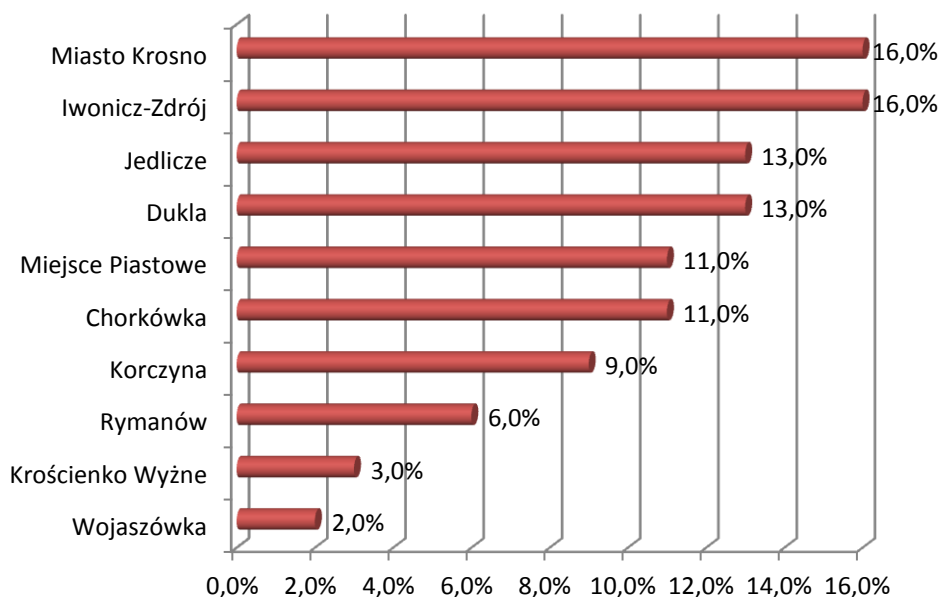
Wykres 10. Wykształcenie respondentów (N=100)



Źródło: Badanie własne

Wśród badanych największy odsetek stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (28,0%). Taki sam odsetek ankietowanych posiadał wykształcenie wyższe magisterskie oraz średnie ogólnokształcące (po 21,0%). Kolejną pod względem liczebności grupę reprezentowali uczestnicy z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (9,0%).

Wykres 11. Gmina, w której mieszkają respondenci (N=100)



Źródło: Badanie własne

Badanych zapytano w jakiej gminie mieszkają. Najwięcej z nich zadeklarowało, że mieszka na terenie miasta Krosna oraz Iwonicz – Zdrój (po 16,0%). Zbliżona liczba ankietowanych mieszkała w Jedliczu i Dukli (po 13,0%) oraz w Miejscu Piastowym i Chorkówce (po 11,0%). Wśród pozostałych respondentów, najwięcej osób mieszkało w gminach: Korczyna oraz Rymanów (kolejno 9,0% i 6,0%). Z kolei najmniej badanych jako swoje miejsce zamieszkania wskazało gminę Krościenko Wyżne (3,0%) i Wojaszówkę (2,0%).

Tabela 10. Status respondentów na rynku pracy (N=100)

Czy jest Pan(i) osobą:	Liczebność/%
Bezrobotną poniżej 25 roku życia, która po zakończeniu edukacji pozostaje bez zatrudnienia i nie uczestniczy w żadnych formach kształcenia, szkoleniach lub kursach	29
Bezrobotną długotrwale, która w ostatnich 2 latach pozostaje w rejestrze PUP dłużej niż 12 miesięcy	24
Bezrobotną kobietą, która nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka	17
Absolwentem szkoły wyższej	15
Jestem osoba pracującą	9
Bezrobotną, posiadającą co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	6
Bezrobotną niepełnosprawną	0
Bezrobotną korzystającą ze świadczeń pomocy społecznej	0
Ogółem	100

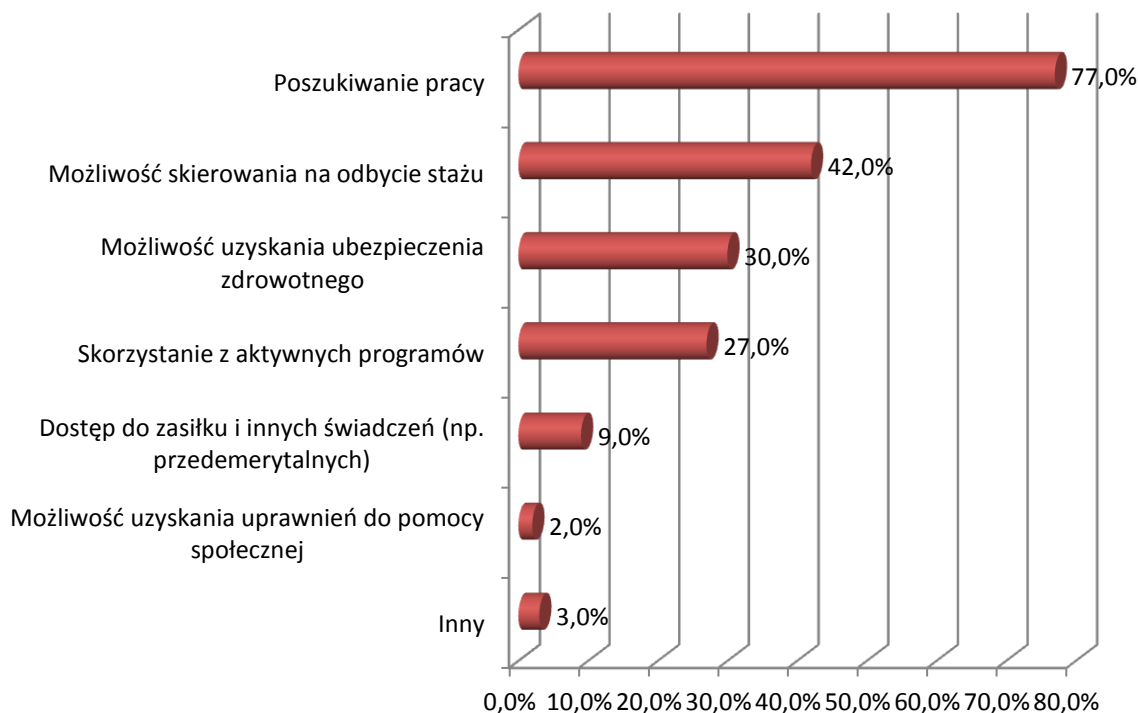
Źródło: Badanie własne

Osoby, które wzięły udział w badaniu CATI, zostały poproszone o określenie swojego statusu na rynku pracy. Spośród ogółu badanych osób, największą liczebnie grupę (29,0%) stanowili bezrobotni poniżej 25 roku życia, którzy po zakończeniu edukacji pozostają bez zatrudnienia i nie uczestniczą w żadnych formach kształcenia, szkoleniach lub kursach. Osoby długotrwale bezrobotne, które w ostatnich 2 latach pozostają w rejestrze PUP dłużej, niż 12 miesięcy stanowiły 24% ankietowanych. Sześć osób wśród ankietowanych stanowiły osoby bezrobotne, posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Dziewięciu ankietowanych deklarowało, że są osobami pracującymi. W badaniu nie brały udziału osoby bezrobotne, które były niepełnosprawne oraz korzystały ze świadczeń pomocy społecznej.

3.2. Przyczyny rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy

Poniżej przedstawiono wyniki badań, które stanowią odpowiedzi na pytania dotyczące celu, w jakim osoby bezrobotne zarejestrowały się w Urzędzie Pracy, a także głównego powodu rejestracji.

Wykres 12. Cel, w jakim respondenci zarejestrowali się w Urzędzie Pracy (N=100)*



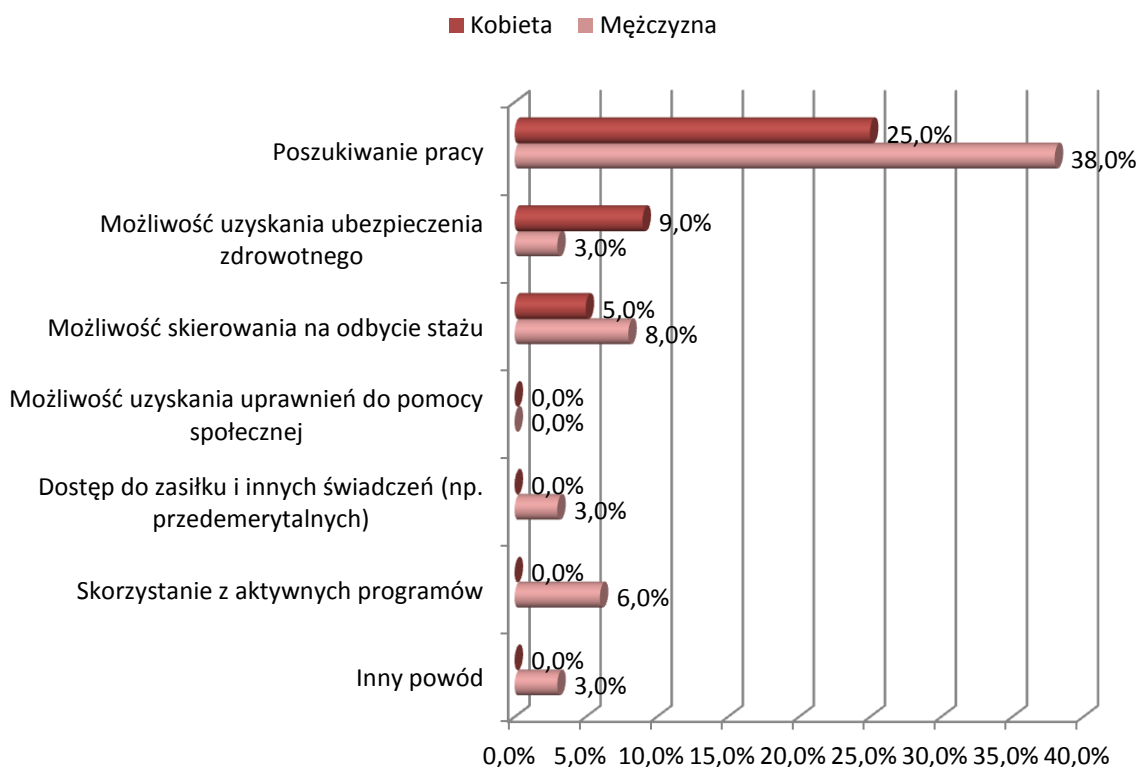
*Pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Respondentów zapytano o to, w jakim celu zarejestrowali się w Urzędzie Pracy. Badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Zebrane dane pokazują, że najczęstszym celem jest poszukiwanie pracy (77,0% wskazań). Możliwość skierowania na odbycie stażu oraz możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego (kolejno 42,0% i 30,0% wskazań), to również częsty powód rejestracji. Osoby nie posiadające pracy, rejestrują się również jako bezrobotne, ponieważ dzięki temu mogą skorzystać z aktywnych programów (27,0% wskazań), mają dostęp do zasiłku lub innych świadczeń (np. przedemerytalnych) (9,0% wskazań). Znacznie rzadziej badani wskazywali jako przyczynę rejestracji możliwość uzyskania uprawnień do pomocy społecznej (2,0% wskazań). Inne cele rejestracji jakie

wskazywali badani to szkolenia (2 wskazania) oraz możliwość skorzystania z kursów (1 odpowiedź).

Wykres 13. Główny powód rejestracji respondentów w Urzędzie Pracy w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Badani zostali poproszeni o wskazanie głównego powodu rejestracji w Urzędzie Pracy. Zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn najczęściej badanych (63,0%, w tym 25 K, 38 M) stwierdziło zgodnie, że było to poszukiwanie pracy. Kolejnym ważnym powodem w przypadku kobiet, była możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego (9,0%), a wśród mężczyzn możliwość skorzystania ze stażu (8,0%). Dla porównania możliwość skorzystania ze stażu wskazało jako główny powód rejestracji 5,0% badanych kobiet. Skorzystanie z aktywnych programów to kolejny główny powód, dla którego zarejestrowali się mężczyźni w Urzędzie Pracy (6,0% wskazań). Taki sam odsetek ankietowanych w tej grupie wskazał na możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, dostęp do zasiłku oraz innych świadczeń (np. przedemerytalnych), a także szkolenia i dostęp do kursów (po 3,0% wskazań).

W badaniach jakościowych z osobami bezrobotnymi poproszono uczestników również o podanie celów w jakim zarejestrowali się w Urzędzie Pracy. Podobnie, jak w przypadku wyników z badań ilościowych osoby bezrobotne jako główny cel rejestracji

w Urzędzie Pracy podawali chęć znalezienia pracy oraz uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego. Dwójka badanych chciała również dostać skierowanie na staż.

Żeby znaleźć jakąś pracę. Zwykle w Urzędzie Pracy nie było żadnych ofert pracy ale chodzę tam od czasu do czasu sprawdzić, może coś ciekawego się pojawi.

Główny powód to poszukiwanie pracy oraz ubezpieczenie.

Mąż podjął pracę w nowym zakładzie i ja potrzebowałam ubezpieczenia dla siebie i dzieci. Też z gminy mnie tam skierowano, bo potrzebowałam tego, żeby syn starał się o stypendium.

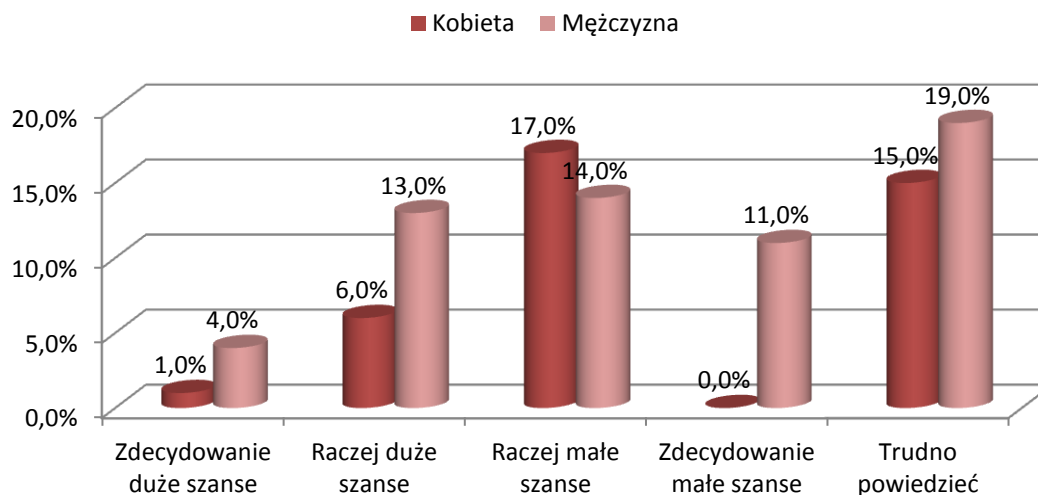
3.2.1. Podsumowanie

- Zdecydowana większość badanych wskazała, że najczęstszym celem rejestracji w Urzędzie Pracy, jest poszukiwanie pracy (77,0% wskazań).
- Dla 63,0% badanych głównym powodem rejestracji w Urzędzie Pracy jest poszukiwanie pracy.

3.3. Sytuacja osób bezrobotnych, które otrzymały skierowanie do pracy z Urzędu Pracy

Kolejną kwestią poruszoną w badaniu było uzyskanie informacji dotyczących sytuacji osób bezrobotnych, które otrzymały skierowanie do pracy i zostały zatrudnione, odmówiły przyjęcia pracy oraz zostały negatywnie zweryfikowane przez pracodawców. Niniejszy podrozdział prezentuje również ocenę szans respondentów na rynku pracy, opinię uczestników badania na temat podejmowania przez nich pracy zawodowej, a także opinię dotyczącą najważniejszej przyczyny ich sytuacji zawodowej. W podrozdziale tym znajdują się także dane dotyczące: przyczyny utraty ostatniej pracy, dotychczasowych doświadczeń z pracodawcami, a także tego, czy osoby bezrobotne szukają lub zamierzają szukać pracy w najbliższej przyszłości, a jeśli tak, to gdzie i w jaki sposób. Ponadto informacje, jakie udało się uzyskać podczas badania CATI dotyczą ustępstw/zmian, do jakich byliby skłonni ankietowani, aby dostać stałą pracę; zawodów, w jakich są oni w stanie podjąć pracę od zaraz oraz kwoty wynagrodzenia netto, za jaką zgodziliby się podjąć zatrudnienie.

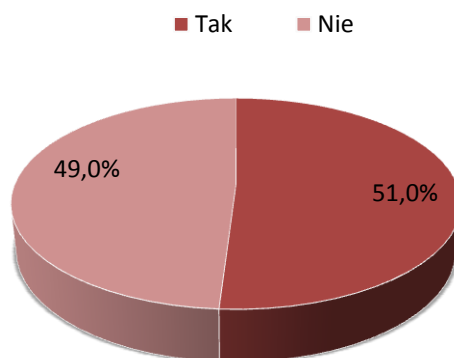
Wykres 14. Ocena szans respondentów na rynku pracy w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Jak pokazuje powyższy wykres, 42,0% badanych (17 K, 25 M) stwierdziło, że ich szanse na rynku pracy są małe, przy czym 11,0% z nich (11 M), podkreśliło to w sposób zdecydowany. Tylko 24,0% respondentów (7 K, 17 M), oceniło swoje szanse na rynku pracy, jako zdecydowanie duże i raczej duże. Pozostali ankietowani (34,0% badanych; 15 K, 19 M), nie potrafili wyrazić jednoznacznej opinii na ten temat.

Wykres 15. Czy kiedykolwiek podejmował(a) Pan(i) pracę zawodową? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Wśród uczestników badania 51,0% osób podejmowało w przeszłości pracę zawodową. Pozostałe 49,0% ankietowanych wybrało odpowiedź negatywną w tym pytaniu.

Tabela 11. Okres zatrudnienia respondentów (N=50)*

Okres zatrudnienia	Liczebność
Poniżej 6 miesięcy	13
Od 6 do 12 miesięcy	5
Od 1 roku do 5 lat	11
Od 6 do 10 lat	1
Od 11 do 15 lat	5
Od 16 do 20 lat	1
Od 21 do 25 lat	1
Od 25 do 30 lat	1
Powyżej 30 lat	4
Inne	8

*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Wśród respondentów, którzy kiedykolwiek podjęli pracę zawodową, najwięcej osób zatrudnionych było poniżej 6 miesięcy i od 1 roku do 5 lat (kolejno: 13 wskazań i 11 wskazań). Pięć osób zadeklarowało, że pracowało zawodowo w okresie od 6 do 12 miesięcy, a także od 11 do 15 lat. Cztery osoby, wśród ankietowanych były zatrudnione powyżej 30 lat. Pojedyncze wskazania dotyczyły okresu od 6 do 10 lat, od 16 do 20 lat, od 21 do 25 lat i od 25 do 30 lat. Spośród ogółu badanych, osiem osób nie potrafiło jednoznacznie określić okresu zatrudnienia. Wskazano m.in. na pracę dorywczą (2 wskazania), pracę za granicą (2 wskazania) oraz pracę na umowę zlecenie (1 odpowiedź).

W badaniach jakościowych wzięły udział osoby, które deklarowały, że są osobami bezrobotnymi od 1 do 10 lat. Większość badanych podejmowała wcześniej pracę, nie zawsze w wyuczonym zawodzie. Interesującą kwestią jest to, że niektórzy badani przyznali się do tego, że podejmują pracę „na czarno”. Argumentują to tym, że jest to forma dodatkowego pozyskania środków finansowych. Często jest to forma pracy dorywczej, na krótki okres czasu, przy pracach fizycznych lub sezonowych.

W przypadku kobiet głównym powodem rezygnacji z pracy było urodzenie się dziecka. Wychowanie dziecka według uczestniczek badania jakościowego jest również dużym utrudnieniem w znalezieniu pracy. Nie mogą tym samym pozwolić sobie na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku jednej z badanych barierą jest również dostosowanie godzin pracy do współmałżonka, który posiada pracę zmianową. Uczestnicy badania jako inne powody niepodejmowania pracy wskazują na brak doświadczenia, małą ilość miejsc pracy oraz brak znajomości. Interesującą kwestią jest częste upatrywanie problemów ze znalezieniem pracy, w braku odpowiednich znajomości lub koneksji z osobami, które mogłyby pomóc w znalezieniu zatrudnienia. Często czynniki dotyczące braku doświadczenia lub kwalifikacji, zdaniem osób badanych, są mniej ważne. Dwóch badanych zwróciło również uwagę na wiek, jako barierę w znalezieniu pracy.

Osobą bezrobotną jestem 4 lata ale to tak nie do końca bezrobotną bo jakieś zajęcie miałam. Nie zawsze na umowę. Zresztą teraz nadal tak jest.

Jak wróciłam z zagranicy to jakoś tak się potoczyło, że nie zawsze miałam czas szukać tej pracy albo być na tyle dyspozycyjna, aby podjąć jakąś pracę bo mam małe dzieci, i to mnie tak ograniczało, żeby pracować na pełny etat.

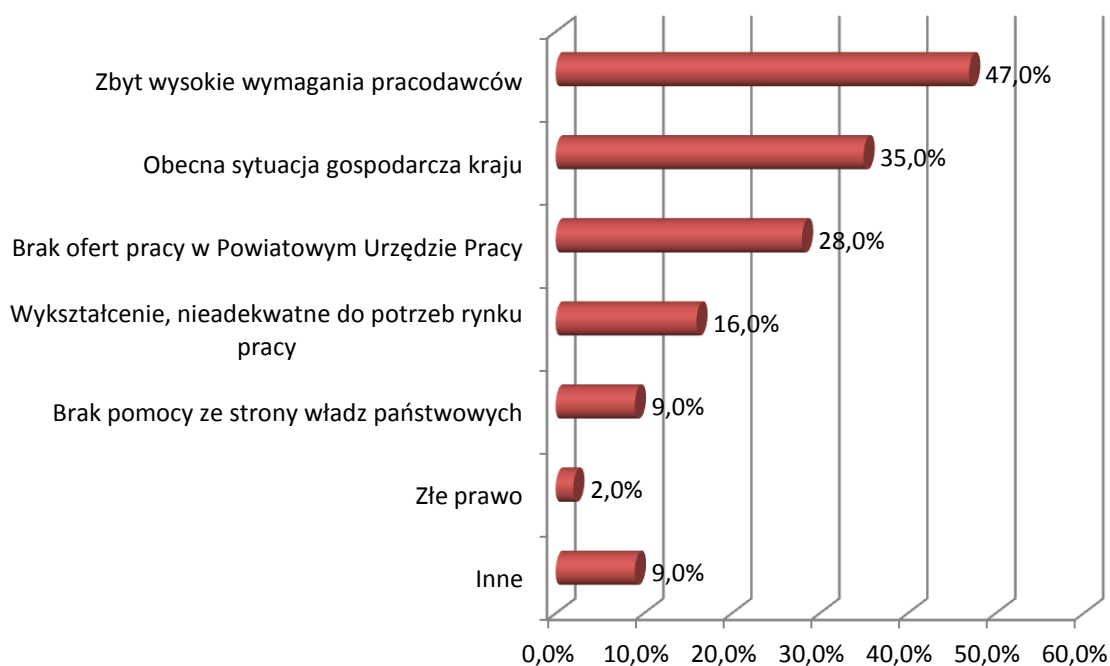
Rysunek 3. Bariery w znalezieniu pracy wg uczestników badań jakościowych



Źródło: Badanie własne

W badaniu ilościowym CATI najważniejszymi przyczynami sytuacji zawodowej, w jakiej znaleźli się badani, były ich zdaniem zbyt wysokie wymagania pracodawców oraz obecna sytuacja gospodarcza kraju (kolejno: 47,0% i 35,0% odpowiedzi). Wśród częstych przyczyn znalazły się również: brak ofert pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy (28,0% wskazań) oraz wykształcenie, nieadekwatne do potrzeb rynku pracy (16,0% wskazań). Rzadziej wskazywano na brak pomocy ze strony władz państwowych (9,0% wskazań) oraz na złe prawo (2,0% wskazań). Inne przyczyny, jakie dostrzegli respondenci, to: brak doświadczenia (3 wskazania), brak miejsc pracy w zawodzie, brak znajomości oraz niedostosowanie ofert do oczekiwań respondenta (po 1 wskazaniu). Trzech badanych nie potrafiło wskazać jednoznacznej odpowiedzi w tym pytaniu.

Wykres 16. Najważniejsza przyczyna sytuacji zawodowej respondentów (N=100)*

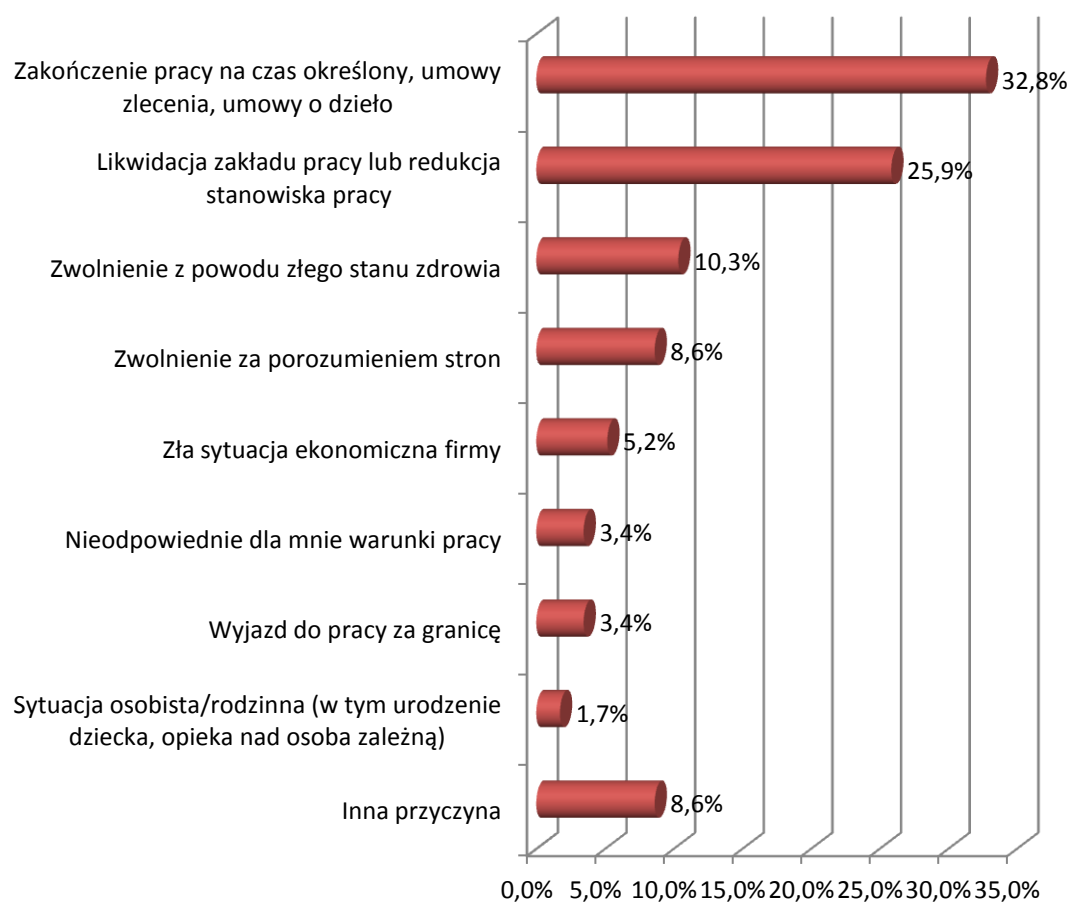


*Pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Dla prawie 1/3 badanych główną przyczyną utraty ostatniej pracy było zakończenie pracy na czas określony (umowy zlecenia, umowy o dzieło). Z kolei niespełna 26% ankietowanych zadeklarowało, że straciło pracę ze względu na likwidację zakładu pracy lub redukcję stanowiska pracy, a 10,3% ogółu respondentów zwolnionych zostało z powodu złego stanu zdrowia. Dla prawie 9% badanych osób stosunek pracy wygaś na mocy porozumienia stron, a dla ponad 5% z powodu złej sytuacji ekonomicznej firmy. W opinii niektórych ankietowanych do utraty zatrudnienia przyczyniły się nieodpowiednie dla nich warunki pracy lub wyjazd do pracy za granicę (po 3,4% odpowiedzi). Sytuację osobistą/rodzinną (w tym urodzenie dziecka, opiekę nad osobą zależną), wskazało w tym pytaniu 1,7% respondentów. Inne przyczyny utraty pracy, wskazane przez ankietowanych: respondent jeszcze nigdzie nie pracował (2 wskazania), zakończenie praktyk zawodowych, ciąża i powrót do Polski (po 1 wskazaniu). Jeden badany nie podał powodu utraty pracy.

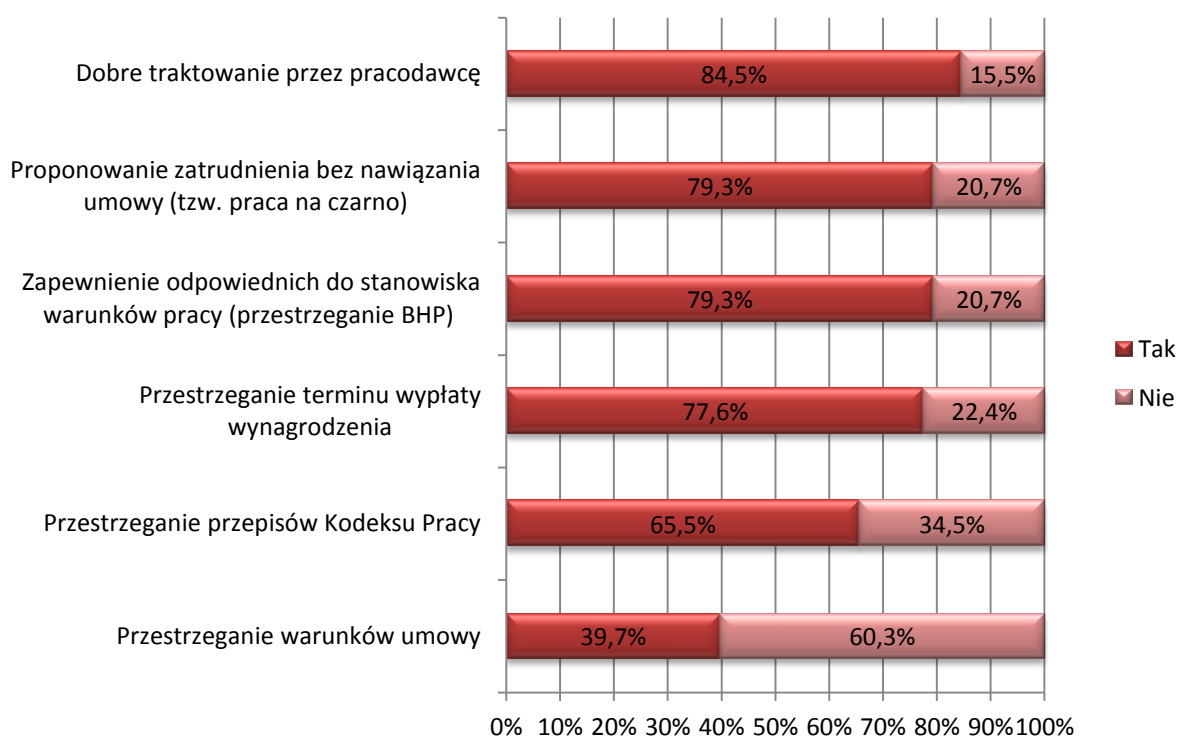
Wykres 17. Główna przyczyna utraty ostatniej pracy respondentów (N=58)



Źródło: Badanie własne

Poniżej przedstawiono opinie respondentów, dotyczące ich doświadczeń w kontaktach z pracodawcami. Na podstawie przeprowadzonych badań, można zauważyć, że większość ankietowanych (84,5%) było dobrze traktowanych przez swojego pracodawcę. Pozostałe osoby (15,5%), udzieliły odpowiedzi negatywnej w tym pytaniu. W pytaniu dotyczącym doświadczeń związanych z otrzymaniem propozycji ze strony pracodawcy, zatrudnienia bez nawiązania umowy, tylko 20,7% ogółu badanych zadeklarowało, że proponowane zatrudnienie było zawsze związane z podpisaniem umowy. Z opinią tą nie zgodziło się 79,3% ankietowanych.

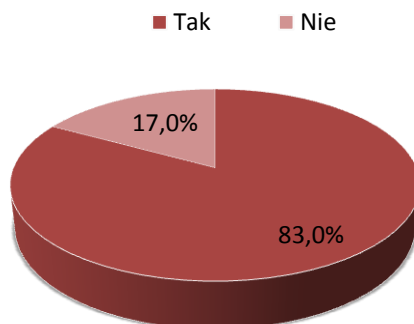
Wykres 18. Doświadczenia respondentów w kontaktach z pracodawcami (N=58)



Źródło: Badanie własne

Blisko 80% ankietowanych przyznało, że pracodawca zapewnił im odpowiednie do stanowiska warunki pracy. Pozostali respondenci (20,7%), zadeklarowali, że przepisy BHP, nie były przestrzegane w ich miejscu pracy. Prawie 78% osób na podstawie swoich doświadczeń uznało, że termin wypłaty wynagrodzenia był przestrzegany w ich miejscu pracy. Z kolei 22,4% ogółu badanych udzieliło odpowiedzi negatywnej. Ponad 65% respondentów uznało, że przepisy Kodeksu Pracy były przestrzegane w ich miejscu pracy. Ponad 1/3 respondentów, nie podzielała opinii większości. Tylko 39,7% respondentów zadeklarowało, że pracodawca dotrzymywał warunków umowy.

Wykres 19. Czy poszukuje Pan(i) pracy lub zamierza jej poszukiwać w najbliższej przyszłości? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Dzięki analizie zebranego materiału badawczego można zauważyć, że 83,0% ankietowanych poszukuje lub zamierza poszukiwać pracy w najbliższym czasie. Pozostałe 17,0% respondentów nie jest zainteresowanych znalezieniem zatrudnienia.

Tabela 12. Powody, z jakich respondenci nie poszukują lub nie zamierzają szukać pracy w najbliższej przyszłości (N=17)*

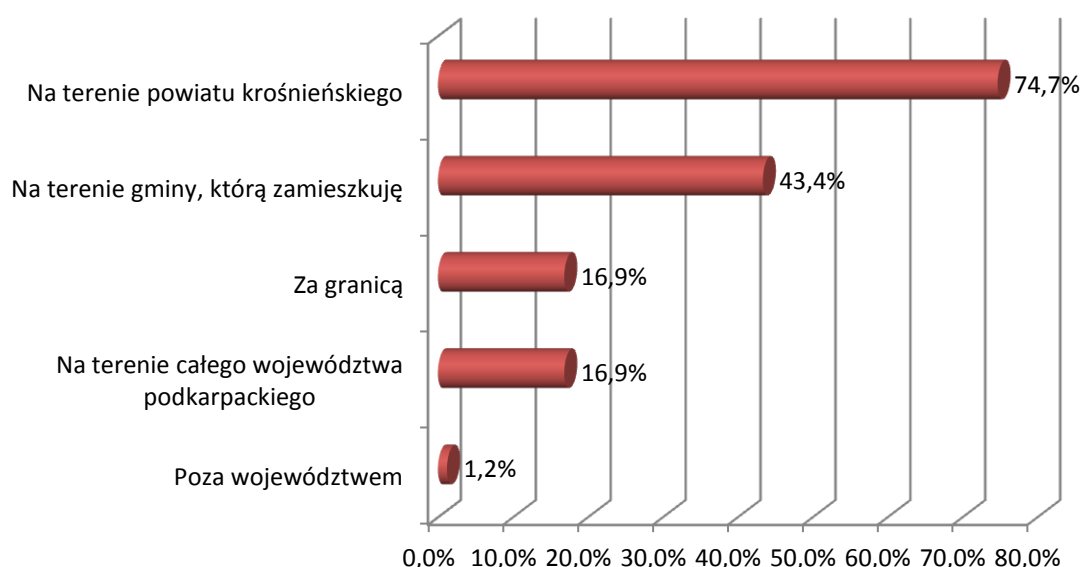
Powody nieposzukiwania pracy	Liczebność
Praca w kraju/za granicą	8
Staż	4
Wychowywanie dziecka	2
Rozpoczęcie nauki	2
Rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	1

*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Ankietowani, którzy odpowiedzieli, że nie poszukują, ani nie zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości, najczęściej wskazali, że mają już pracę w kraju lub za granicą (8 osób). Niektórzy respondenci nie podejmują takich działań, ponieważ odbywają staż (4 osób). Inni badani z kolei, zajmują się wychowywaniem dziecka lub rozpoczynają naukę w szkole lub na uczelni (po 2 osoby), jedna osoba wskazała natomiast, że zakłada własną działalność gospodarczą.

Wykres 20. Obszar, na jakim respondenci poszukują lub zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości (N=83)*



*Pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

W ankiecie CATI znalazło się również pytanie dotyczące lokalizacji w jakiej uczestnicy badania poszukują lub zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości. Mogli oni

wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Najwięcej osób zadeklarowało, że poszukuje lub będzie poszukiwać zatrudnienia na terenie powiatu krośnieńskiego lub na terenie gminy, którą zamieszkują (kolejno: 74,7% wskazań i 43,4% wskazań). Taki sam odsetek ankietowanych przyznał, że działania mające na celu znalezienie pracy, obejmują lub będą obejmować teren całego województwa podkarpackiego lub teren poza granicami kraju (po 16,9% wskazań). Zaledwie 1,2% respondentów w poszukiwaniu zatrudnienia bierze pod uwagę teren spoza województwa.

W przypadku badań jakościowych uczestników badania zapytano czy byliby skłonni dojeżdżać do pracy lub nawet zmienić miejsce zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia. Zdanie w tym temacie wśród badanych było podzielone. W przypadku osób posiadających dzieci, kwestia zmiany zamieszkania nie jest brana pod uwagę. Niektóre osoby uznały, że mogłyby przeprowadzić się do innego województwa, jeśli byłaby gwarantowana stała, pewna praca o dobrych zarobkach. Większość badanych jest w stanie dojeżdżać do miejsca pracy jednak w tym przypadku odległości, jakie są mogliby pokonać uczestnicy badania były zróżnicowane. Trzech badanych uznało, że biorą pod uwagę dojazd jedynie do sąsiedniej gminy uważając, że dojazdy są męczące oraz kosztowne. Jedna z badanych uznała, że byłaby w stanie dojeżdżać nawet 60 km (np. do Rzeszowa), jeśli koszty dojazdu nie przekraczałyby wynagrodzenia. Ciekawą kwestią jest również to, że jeden z badanych chciał podjąć pracę oferowaną w Urzędzie Pracy w innej miejscowości i był on skłonny dojeżdżać, lecz pracodawca wymagał osoby z najbliższej okolicy, co uniemożliwiło badanej podjęcie pracy.

Ja jestem skłonna podjąć pracę, która widnieje w UP, ale jak ja o nią pytam to pojawiają się kłopoty, a to nie mam doświadczenia, dojazdy są dalekie. Różne są powody, nawet nie pomaga tłumaczenie, że mam samochód i mogę dojeżdżać. Jest oferta pracy na pewne stanowisko, w Miejscu Piastowym ale Pani zastrzegła sobie, że musi to być osoba z okolic i już nie mogłam podjąć tej pracy.

W znacznym stopniu, mogę dojeżdżać do pracy nawet do 60 km.

Skłonna byłabym dojeżdżać do pracy ale to na przeciwną zmianę niż mój mąż, tak żeby dziecko miało jednego rodzica przy sobie.

Praca w innej gminie tak. Żeby dojechać autobusem, bo dalej to trzeba już mieć samochód.

To zależy od wynagrodzenia. Bo jak będzie ono adekwatne do odległości to jak najbardziej. Chodzi o to, żeby koszt dojazdu nie przewyższał płacy i żeby jakieś pieniądze zostały. Żeby to nie była praca dla samej pracy.

Na pytanie, w jaki sposób respondenci poszukują lub zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości, najwięcej osób wskazało na Internet (81,9% wskazań). Często również wskazywano na Urząd Pracy w Krośnie oraz pomoc rodziny i znajomych jako źródło ofert pracy (kolejno: 66,3% i 57,8% wskazań). Ankietowani w celu znalezienia pracy śledzą/będą śledzić ogłoszenia prasowe, radiowe i telewizyjne, a także składają osobiste wizyty z pytaniem o pracę w zakładach pracy (kolejno: 42,2%, 41,0% wskazań). Ponadto osoby biorące udział w badaniu CATI deklarowały, że zamieszczają własne ogłoszenia prasowe na tablicach ogłoszeń oraz korzystają z usług biur pośrednictwa pracy (14,5% i 10,8% wskazań). Rzadziej ankietowani wskazywali na udział w Targach Pracy (7,2% wskazań) lub podejmowanie działań mających na celu stworzenie własnego miejsca pracy (6,0% wskazań).

Wykres 21. Sposób, w jaki respondenci poszukują lub zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości (N=83)*



*Pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Uczestnicy badania jakościowego zostali poproszeni o określenie jakiej pracy poszukują oraz czego oczekują od przyszłej pracy. Odpowiedzi badanych były zróżnicowane.

Część badanych nie ma dużych wymagań dotyczących przyszłej pracy. Niektórzy badani zdecydowanie preferują pracę fizyczną pod warunkiem, że będzie dobrze płatna. Niektórzy badani wskazali jako idealną pracę zatrudnienie w instytucji państwowej, która gwarantowałaby stałą pracę. Trzy osoby uznały, że będą szukać pracy w handlu i usługach, ponieważ obecnie jest tam największa liczba ofert pracy.

Poszukuje pracy na pełen etat, w urzędzie, biurowej.

Idealna praca powinna dawać satysfakcję i dawać stałe dochody.

Zależy jaką kto pracę poszukuję, ja bardziej się widzę w pracy fizycznej, niekoniecznie np. na jakimś stoisku. Jeśli ja się przykładam do pracy to myślę, że najlepszą nagrodą dla mnie jest adekwatne wynagrodzenie.

Praca jak praca, nie mam jakiś większych wymagań, może być fizyczna, żeby tylko zarobki były dobre.

Najwięcej ofert jest w handlu więc tam szukam pracy.

Najlepiej jak bym znalazła pracę w swoim zawodzie ale jak nie znajdę to każda inna będzie dobra.

Elastyczności i możliwości rozwoju. Reszta jest do uzgodnienia.

Chciałbym pracować tak, jak pracowałam, czyli na stanowisku pracownika biurowego.

Kolejną kwestią, o którą zapytano uczestników badania jakościowego było, to czy kiedykolwiek rozważali założenie działalności gospodarczej. Duża część badanych uważała, że rozważała taką możliwość, jednak różne czynniki spowodowały, że plany w tym zakresie nie zostały zrealizowane. Wskazywano na pojawianie się konkurencji, brak środków finansowych, strach przed niepowodzeniem, ciągłe odkładanie w czasie założenia firmy oraz choroba osoby bliskiej. Jeden z badanych posiadał własną działalność gospodarczą lecz był zmuszony z niej zrezygnować z powodu zbyt dużej konkurencji na rynku.

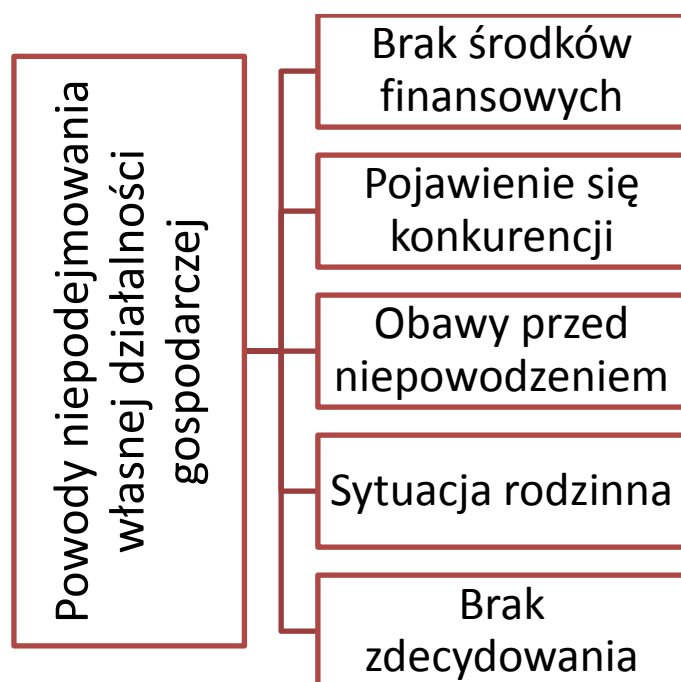
Ja kiedyś prowadziłem zakład stolarski ale to nie było szans utrzymać się na tym rynku. Tzn. ja sprzęt do stolarstwa nadal posiadam, wystarczyło by dokupić, rozbudować o parę maszyn. Wiedzę w tym zakresie również mam więc może jeszcze kiedyś do tego wrócę.

Tak. Pomysł był ale brakło możliwości jego realizacji.

Tak, rozważałam taką możliwość ale jeśli chodzi o wsparcie z Urzędu Pracy nie jest to dla mnie możliwe bo jest wymagany własny lokal oraz wkład własny a ja jako osoba bezrobotna nie mam takich możliwości. Czyli przeszkodą jest ten wkład finansowy.

Myślałam o tym ale to był strach, że nie wyjdzie a potem zostaną długi.

Rysunek 4. Powody niepodjęcia własnej działalności gospodarczej w opinii uczestników badania jakościowego



Źródło: Badanie własne

Pracownik administracji, pracownik księgowości, pracownik biurowy, a także kasjer/sprzedawca, to zawody, w których respondenci uczestniczący w badaniu CATI najchętniej podjęliby zatrudnienie (kolejno: 18 i 15 wskazań). Zainteresowaniem badanych cieszyły się również takie zawody, jak budowlaniec, kierowca (po 11 wskazań) oraz operator maszyn (np. koparki, walca – 7 odpowiedzi).

Tabela 13. Zawody, w jakich respondenci są w stanie podjąć pracę od zaraz (N=83)*

Wskazane zawody	Liczebność
Pracownik administracji/księgowości/pracownik biurowy	18
Kasjer/Sprzedawca	15
Budowlaniec	11
Kierowca	11
Operator maszyn (np. koparki, walca)	7
W każdym zawodzie	6
Doradca klienta	4
Magazynier	4
Pedagog/Nauczyciel matematyki	4
Elektro-monter samochodowy/Polernik	3
Pomoc kuchenna	3
Opiekun osób starszych	2

Hydraulik	2
Fakturzysta	2
Telemarketer	2
Stolarz	2
Spawacz	2
Edytor- technik	1
Pracownik tartaku	1
Instruktor	1
Ekonomista	1
Towaroznawca	1
Wizażysta i stylistka	1
Pracownik wydawnictwa	1
Technik informatyk	1
Monter	1
Kelner	1

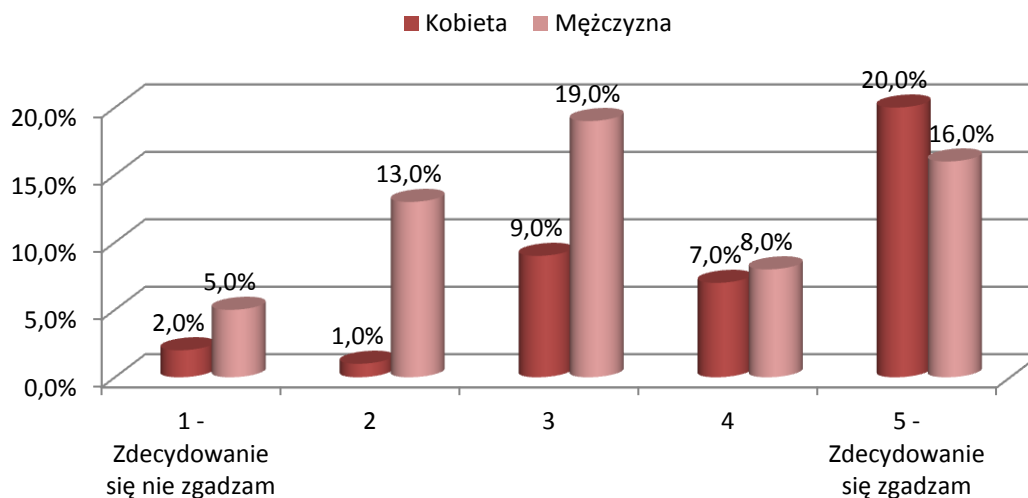
*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Jak wynika z powyższej tabeli, 6 osób było w stanie wykonywać pracę w każdym zawodzie, gdyby wiązało się to z propozycją pracy. Kolejnymi zawodami, które wskazali ankietowani byli: doradca klienta, magazynier, pedagog/nauczyciel matematyki (po 4 wskazania), elektromonter samochodowy/polernik, pomoc kuchenna (po 3 odpowiedzi). Ponadto uczestnicy badania gotowi byli wykonywać pracę jako opiekun osób starszych, hydraulik, fakturzysta, telemarketer, stolarz, spawacz (po 2 odpowiedzi). Pojedyncze wskazania dotyczyły zawodów takich zawodów jak: edytor-technik, pracownik tartaku, instruktor, ekonomista, towaroznawca, wizażysta i stylistka, pracownik wydawnictwa, technik informatyk, monter, kelner.

Ankietowani w skali od 1 do 5 (1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 „zdecydowanie się zgadzam”) oceniali swoją gotowość do określonych działań, których podjęcie zapewniłoby im stałą pracę. Analizę odpowiedzi respondentów przedstawiono poniżej.

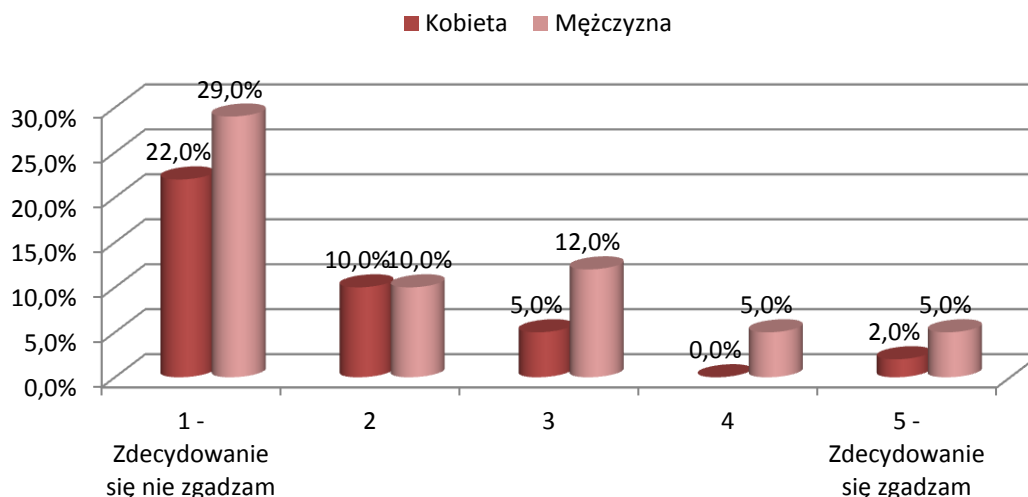
Wykres 22. Gotowość respondentów do zmiany zawodu/przekwalifikowania się w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Ponad połowa respondentów (27 K, 24 M) zapytana o to, czy byłaby skłonna do zmiany zawodu i przekwalifikowania się, w celu znalezienia stałej pracy, odpowiedziała twierdząco („zdecydowanie się zgadzam” – 36,0%; „zgadzam się” – 15,0%). Wśród pozostałych osób 21,0% (3 K, 18 M) nie było gotowych na takie zmiany, a 28,0% z nich (9 K, 19 M), wybrało odpowiedź neutralną: „trudno powiedzieć” (ocena na skali „3”).

Wykres 23. Gotowość respondentów do podjęcia pracy „na czarno” w kraju w podziale na płeć (N=100)

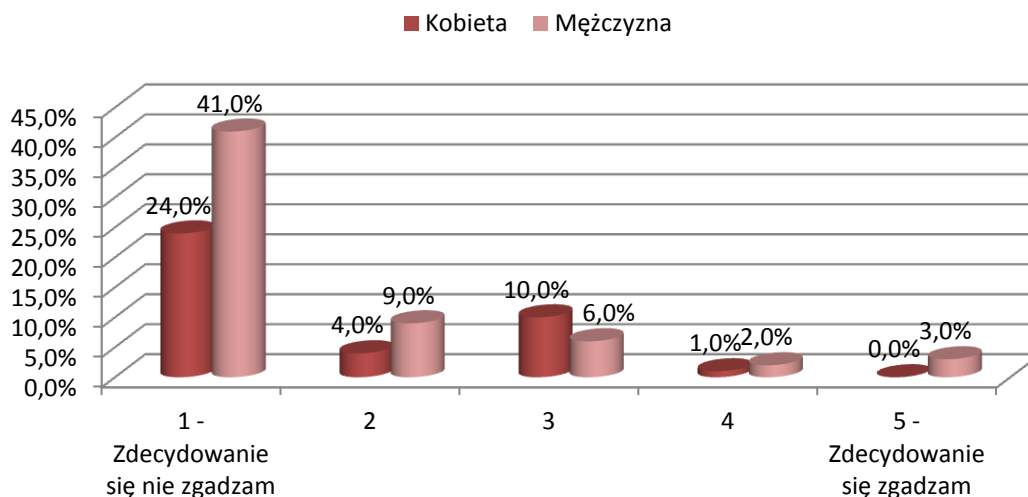


Źródło: Badanie własne

Jak wynika z przeprowadzonych badań ponad 71% ankietowanych (32 K, 39 M) nie podjęłaby pracy „na czarno” w Polsce gdyby miała taką możliwość („zdecydowanie się nie zgadzam” – 51,0%, „nie zgadzam się” – 20,0%). Tylko 12,0% badanych (2 K, 10 M), wyraziło

gotowość do podjęcia pracy w kraju bez zawarcia umowy z pracodawcą. Pozostałe 17,0% respondentów (5 K, 12 M), wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć” (ocena na skali „3”).

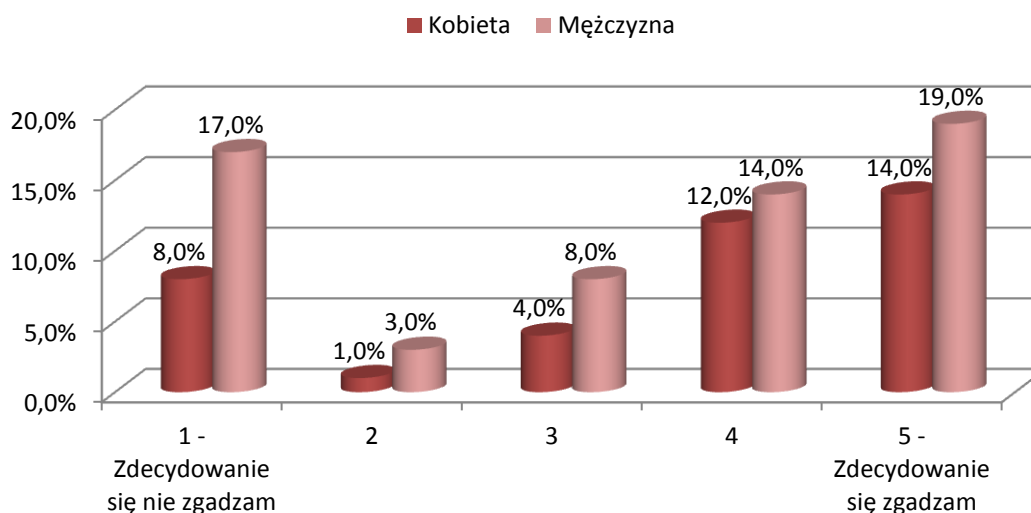
Wykres 24. Gotowość respondentów do podjęcia pracy „na czarno” za granicą w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Prawie 80,0% uczestników badania (28 K, 50 M) stwierdziło zgodnie, że nie podjęłoby pracy za granicą, gdyby osoba zatrudniająca nie gwarantowała im, że będzie to zatrudnienie na podstawie umowy. Z opinią tą, nie zgodziło się łącznie 6,0% respondentów (1 K, 5 M). Pozostali ankietowani (16%) nie mieli własnego zdania na ten temat (ocena na skali „3”).

Wykres 25. Gotowość respondentów do podjęcia legalnej pracy za granicą w podziale na płeć (N=100)

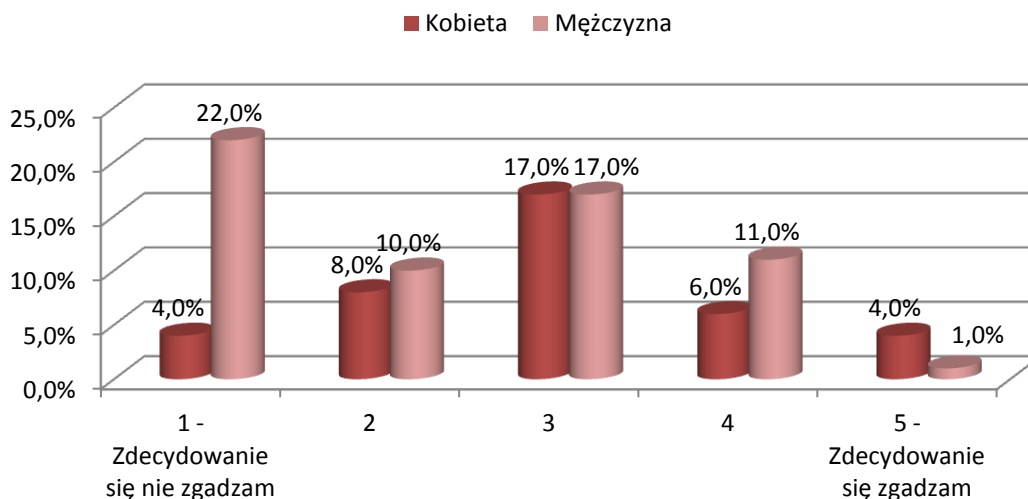


Źródło: Badanie własne

Jak pokazuje wykres powyżej, niemal 60,0% respondentów (26 K, 33 M), było gotowych do wyjazdu za granicę do legalnej pracy. Z opinią większości nie zgodziło się blisko

30% ankietowanych (9 K, 20 M), przy czym 25,0% z nich (8 K, 17 M), zdecydowanie to podkreśliło. Z kolei 12,0% ogółu badanych wybrało na skali ocenę „3” („trudno powiedzieć”).

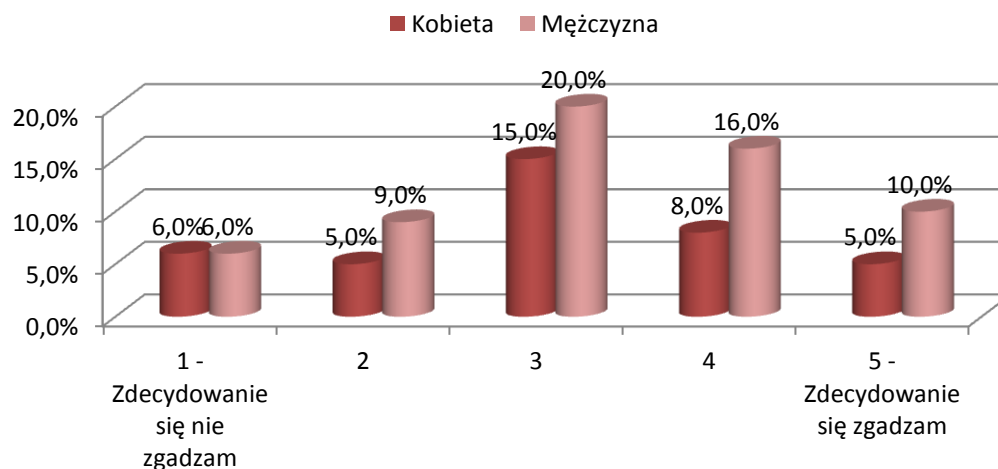
Wykres 26. Gotowość respondentów do podjęcia niskopłatnej pracy, poniżej stawki z poprzedniego miejsca pracy w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Analiza danych uzyskanych w badaniu CATI wskazuje, że tylko 22,0% badanych (10 K, 12 M) byłoby gotowych do podjęcia pracy za wynagrodzenie niższe niż w poprzednim miejscu pracy. Wśród respondentów 44,0% (12 K, 32 M), nie podjęłaby pracy niskopłatnej. Ponad 34,0% uczestników badania (17 K, 17 M), nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi (ocena na skali „3”).

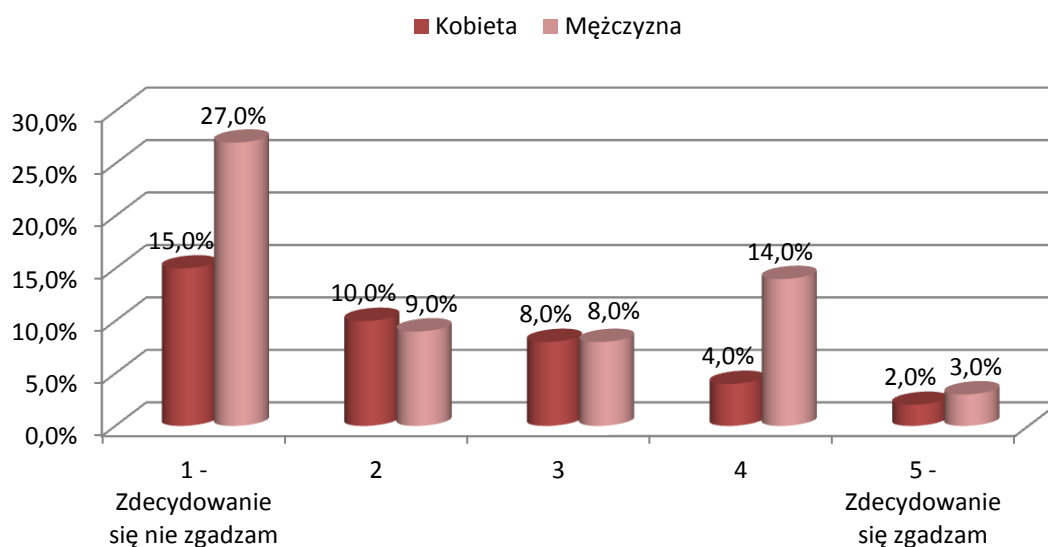
Wykres 27. Gotowość respondentów do pracy w systemie wielozmianowym/w niedogodnym czasie pracy w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Respondentów zapytano również o to, czy byłoby w stanie pracować w niedogodnym czasie pracy. Rozkład odpowiedzi na skali przedstawiał się następująco: gotowość do pracy w systemie wielozmianowym wyrażało 39,0% ankietowanych (13 K, 26 M), łącznie 26,0% osób (11 K, 15 M) biorących udział w badaniu nie podjęłoby zatrudnienia w niedogodnym czasie pracy, a 35% respondentów (15 K, 20 M) nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie (ocena na skali „3” – „trudno powiedzieć”).

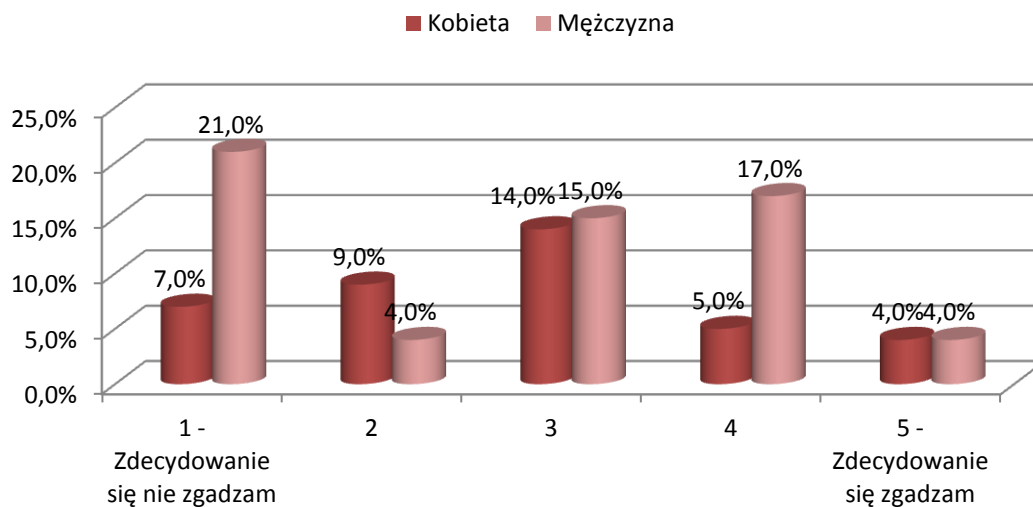
Wykres 28. Gotowość respondentów do zmiany miejsca zamieszkania/także czasową rozłąkę z rodziną w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Gotowość do przeprowadzki do innego miasta (w tym także czasową rozłąkę z rodziną), w celu podjęcia stałej pracy zadeklarowało zaledwie 23,0% ogółu badanych (6 K, 17 M). Dla porównania 61,0% respondentów (25 K, 36 M) nie zdecydowałoby się na taką zmianę, z czego 42,0% z nich (15 K, 27 M) podkreśliło to w sposób zdecydowany. Jednoznacznej opinii nie wyraziło w tym pytaniu 16,0% ankietowanych.

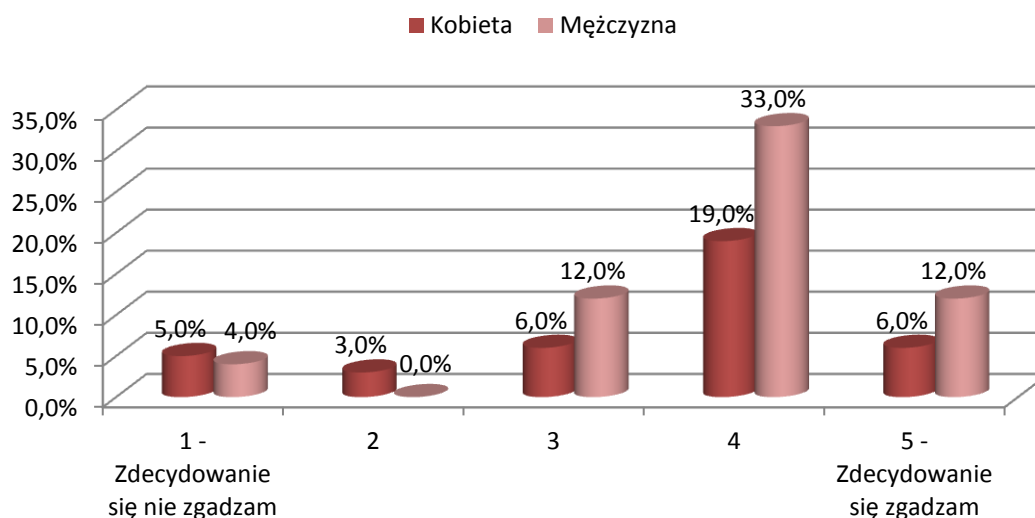
Wykres 29. Gotowość respondentów do pracy w soboty i niedziele (święta) w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Respondentów poproszono również o to, by wyrazili swoją opinię na temat tego, czy byliby skłonni do pracy w soboty, niedziele oraz święta. Na podstawie przeprowadzonych badań można zauważyć, że tylko 30,0% z nich (9 K, 21 M) była gotowa na takie ustępstwa, gdyby w zamian mieli możliwość podjęcia stałej pracy. Niemal taki sam odsetek ankietowanych (29,0%, w tym 14 K, 15 M) udzielił odpowiedzi neutralnej – „trudno powiedzieć”.

Wykres 30. Gotowość respondentów do wyjazdów służbowych, co najmniej raz w tygodniu w podziale na płeć (N=100)

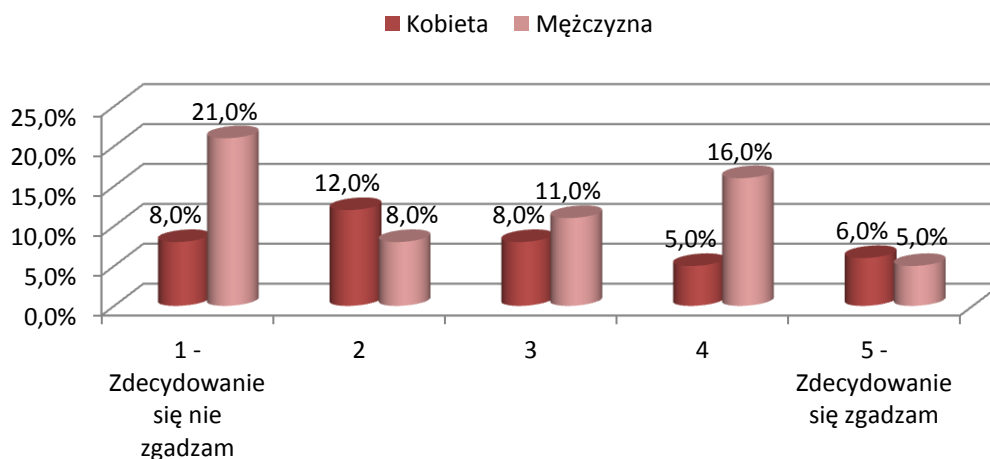


Źródło: Badanie własne

Większość ankietowanych (70,0% wskazań – 25 K, 45 M), mogłaby podjąć pracę, która byłaby związana z wyjazdami służbowymi co najmniej raz w tygodniu („zdecydowanie

się zgadzam” – 18,0%, „zgadzam się” – 52,0%). Tylko 12,0% badanych (8 K, 4 M) nie zgodziło się z opinią większości. Pozostałe 18,0% respondentów (6 K, 12 M) wybrało odpowiedź: „trudno powiedzieć” (ocena na skali „3”).

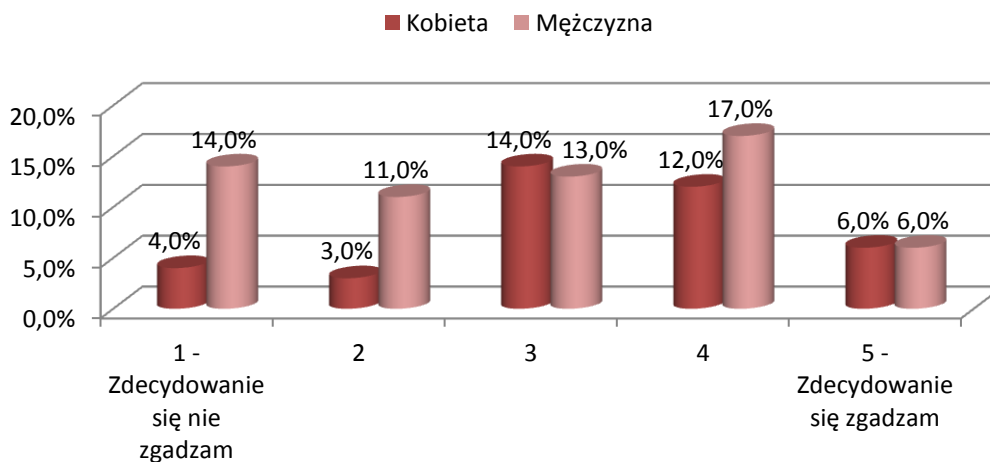
Wykres 31. Gotowość respondentów do bycia dyspozycyjnym 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Stałą pracę, która wymagałaby dyspozycji 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu podjęłoby 32,0% badanych (11 K, 21 M), przy czym 11,0% z nich podkreśliło to w sposób zdecydowany. Niemal połowa respondentów (49,0%, 20K, 29M), zadeklarowała, że nie zgodziłoby się na takie warunki pracy. Pozostałe 19,0% ankietowanych (8 K, 11 M) nie wyraziło jednoznacznej opinii na ten temat (ocena na skali „3” – „trudno powiedzieć”).

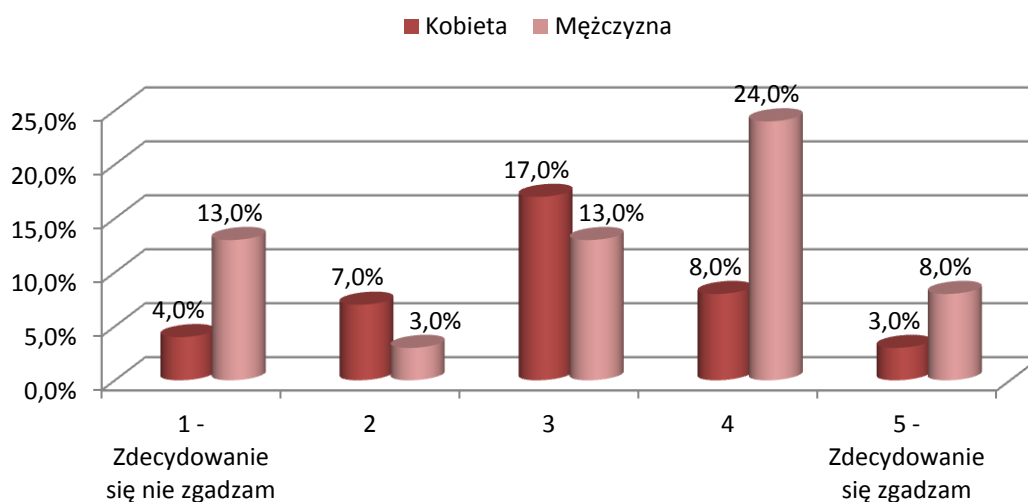
Wykres 32. Gotowość respondentów do podjęcia dodatkowych szkoleń na własny koszt w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

W kolejnym pytaniu, opinie respondentów, podobnie jak w poprzednich pytaniach, były również podzielone. Wśród badanych 41,0% (18 K, 23 M) podjęłoby dodatkowe szkolenia na własny koszt, gdyby dawało im to gwarancję stałej pracy. Ze stwierdzeniem tym nie zgodziło się 32,0% ankietowanych (7 K, 25 M), przy czym należy zauważyć, że w grupie tej było więcej mężczyzn. Osoby, które wybrały odpowiedź neutralną stanowiły 27,0% ogółu badanych (14 K, 13 M).

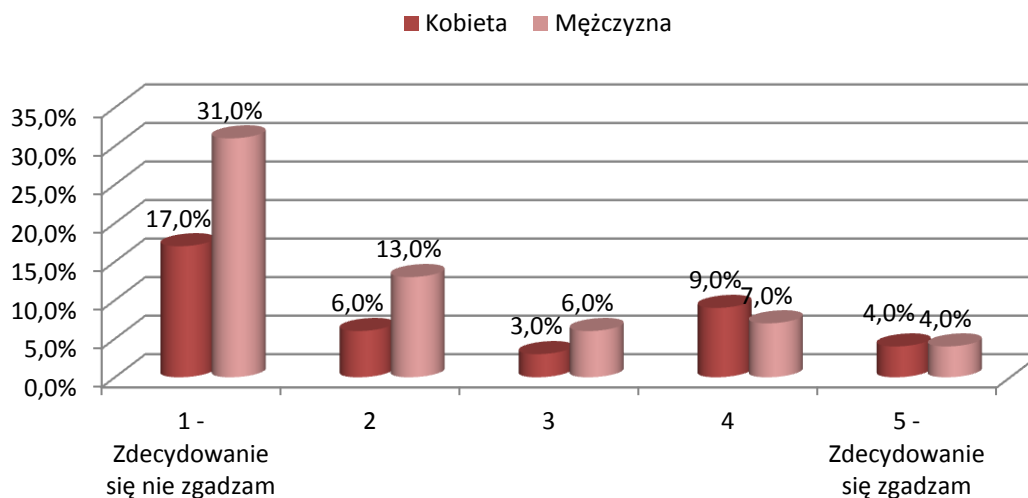
Wykres 33. Gotowość respondentów do codziennych dojazdów do pracy ponad 1 godzinę w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Podobny rozkład odpowiedzi, jak powyżej uzyskano w pytaniu na temat gotowości do codziennych dojazdów do pracy, trwających ponad godzinę. Jak wynika z badań, 43,0% ankietowanych (11 K, 32 M) gotowa byłaby podjąć taką pracę. Należy jednak zwrócić uwagę, że na takie rozwiązanie, częściej decydowali się mężczyźni. Z kolei 27,0% respondentów (11 K, 16 M) stwierdziło, że codzienne dojazdy do miejsca pracy byłyby dla nich problemem, a 30,0% badanych (17 K, 13 M) nie miało zdania na ten temat (ocena na skali „3” – „trudno powiedzieć”).

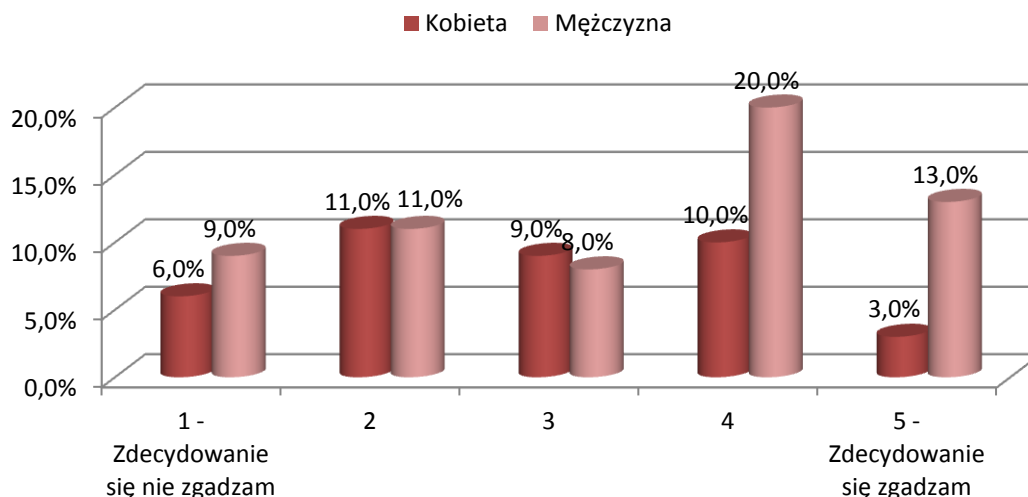
Wykres 34. Gotowość respondentów do zmiany miejsca zamieszkania na stałe w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Jedynie 24,0% badanych (13 K, 11 M) uczestniczących w badaniu CATI zadeklarowało, że byłoby w stanie zmienić miejsce zamieszkania na stałe, gdyby dawało im to możliwość znalezienia stałej pracy. Zdecydowana większość ankietowanych (67,0%, 23 K, 44 M), nie podjęłaby takich działań. Pozostałe 9,0% osób (3K, 6M) nie potrafiło wyrazić jednoznacznej opinii w tej kwestii, wybierając odpowiedź „trudno powiedzieć” (ocena na skali „3”).

Wykres 35. Gotowość respondentów do podjęcia własnej działalności gospodarczej w podziale na płeć (N=100)



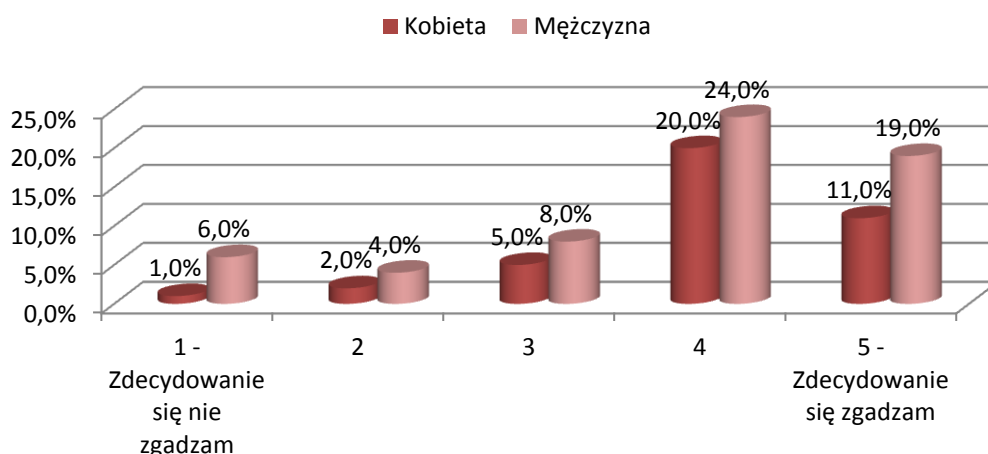
Źródło: Badanie własne

Jak pokazuje powyższy wykres, na założenie własnej działalności gospodarczej zdecydowanych było 46,0% respondentów („zdecydowanie się zgadzam” – 16,0%, „zgadzam się” – 30,0%). Z kolei 37,0% badanych (17 K, 20 M) stwierdziło, że nie byłoby gotowych do podjęcia działań, które zapewniłyby im stworzenie własnego miejsca pracy. Pozostałe

17,0% ankietowanych (9 K, 8 M) nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi w tym pytaniu (ocena na skali „3” – „trudno powiedzieć”).

Wśród badanych, niespełna ¼ osób (74,0%, 31 K, 43 M) uznało, że podjęłoby pracę w innym zawodzie, gdyby miało taką możliwość. Tylko 13,0% respondentów (3 K, 10 M) nie zdecydowałoby się na takie rozwiązanie, aby zmienić swoją sytuację na rynku pracy a taki sam odsetek ankietowanych (5 K, 8 M) nie potrafił jednoznacznie tego określić (ocena na skali „3”).

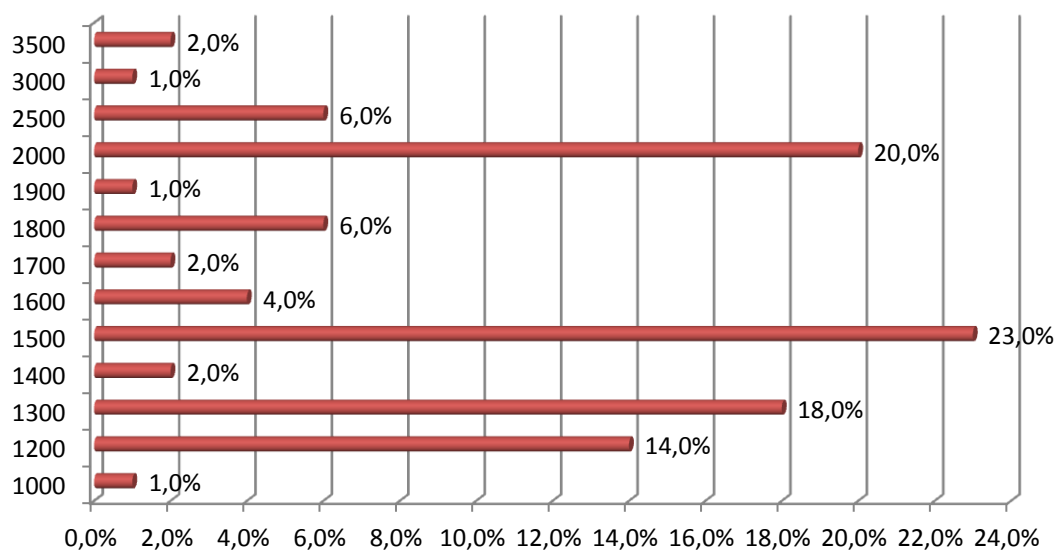
Wykres 36. Gotowość respondentów do pracy w innym zawodzie w podziale na płeć (N=100)



Źródło: Badanie własne

Badanych zapytano w pytaniu otwartym o to, za jaką kwotę netto podjęliby zatrudnienie. Najwięcej osób wskazało kwotę 1500 zł, 2000 zł oraz 1300 zł (kolejno: 23,0%, 20,0% i 18,0%). Wynagrodzenie na poziomie 1200 zł netto byłoby satysfakcjonujące dla 14,0% ankietowanych. Taki sam odsetek respondentów wskazał kwotę 1800 zł i 2500 zł (po 6,0%). Z kolei za 1600 zł netto zgodziłoby się pracować 4,0% uczestników badania. Taki sam odsetek ankietowanych zadeklarował, że przyjąłby pracę, gdyby wysokość wynagrodzenia wyniosła 1400 zł, 1700 zł oraz 3500 zł „na rękę” (po 2,0%). Pojedyncze wskazania dotyczyły kwot: 1000 zł, 1900 zł oraz 3000 zł netto.

Wykres 37. Kwota wynagrodzenia netto, za jaką respondenci podjęliby zatrudnienie (N=100)



*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Uczestnicy badania jakościowego podają podobne stawki netto za pracę, jak respondenci biorący udział w badaniu CATI. Wynagrodzenie netto podawane przez badanych mieści się w przedziale 1100 - 2000 zł. Jest to tym samym kwota satysfakcjonująca badanych. Następnie zapytano uczestników badania, czy byliby skłoni podjąć pracę poniżej swoich oczekiwań finansowych. Większość osób bezrobotnych uznała, że jest skłonna podjąć taką pracę, jeśli po niedługim okresie czasu wynagrodzenie zostałoby zwiększone lub otrzymaliby umowę o pracę. Pojawiły się również opinie badanych, że nie warto pracować za minimalne wynagrodzenie krajowe. Kolejną kwestią, o którą poproszono badanych było odniesienie się do hipotetycznej sytuacji, w której Pan Jan Kowalski chce zarabiać 1400 zł netto, pracodawca proponuje mu jednak kwotę 1100 zł. Badani mieli za zadanie doradzić Panu Kowalskiemu w takiej sytuacji. Wszyscy badani byli zgodni, że Pan Kowalski powinien podjąć tę pracę a po pewnym okresie starać się o podwyżkę. Warto zwrócić uwagę, że pomimo tego, że część badanych sama nie podjęłaby pracy za kwotę 1100 zł netto to uważa, że podjęcie pracy za taką kwotę jest nadal opłacalne.

Minimalna stawka 1600 zł. Nie warto pracować za 1100, 1200 zł.

Chyba nie ma szans dostać więcej niż najniższą krajową więc nie ma co wymagać więcej.

Na pewno nie mniej, niż za minimalną płacę.

1500-2000 zł. Za każde pieniądze warto pracować.

Tutaj nie ma wielkich perspektyw więc za najniższą krajową.

Odniesienie się do przykładowej sytuacji Jana Kowalskiego:

Myślę, że powinien podjąć tą pracę a po okresie pół roku starać się o podwyżkę.

Tak, ale jeśli utrzyma tą pracę po tym okresie i ma szansę na zwiększenie tej płacy.

Żeby wziął to 1100 zł na rękę.

Powinien przyjąć taką pracę, a potem się domagać więcej, jeśli się spełni w pracy.

Tak, nowe stanowisko, nowe miejsce pracy więc nie wymagajmy od razu wszystkiego.

3.3.1. Podsumowanie

- Tylko 24,0% respondentów (7 K, 17 M) oceniło swoje szanse na rynku pracy, jako zdecydowanie duże i raczej duże.
- Wśród uczestników badania 51,0% podejmowało kiedykolwiek pracę zawodową.
- Wśród respondentów, którzy kiedykolwiek podjęli pracę zawodową, najwięcej osób zatrudnionych było poniżej 6 miesięcy i od 1 roku do 5 lat (kolejno: 13 wskazań i 11 wskazań).
- Najważniejszymi przyczynami sytuacji zawodowej, w jakiej znaleźli się badani były ich zdaniem: zbyt wysokie wymagania pracodawców oraz obecna sytuacja gospodarcza kraju (kolejno: 47,0% i 35,0% odpowiedzi).
- Dla prawie 1/3 badanych główną przyczyną utraty ostatniego zatrudnienia było zakończenie pracy na czas określony (umowy zlecenia, umowy o dzieło).
- Większość ankietowanych (84,5%; 14 K, 35 M) było dobrze traktowanych przez swojego pracodawcę.
- Tylko 39,7% respondentów zadeklarowało, że pracodawca dotrzymywał warunków umowy.
- Ponad 65% ankietowanych (11 K, 27 M) uznało, że przepisy Kodeksu Pracy były przestrzegane w ich miejscu pracy.
- Prawie 78% osób (16 K, 29 M) stwierdziło na podstawie swoich doświadczeń, że termin wypłaty wynagrodzenia był przestrzegany w ich miejscu pracy.

- Niemal 80% ankietowanych (14 K, 32 M) przyznało, że pracodawca zapewnił im odpowiednie do stanowiska warunki pracy.
- Zdaniem zaledwie 20,7% badanych (2 K, 10 M) proponowane zatrudnienie było zawsze na umowę.
- Jak pokazują wyniki badań, 83,0% ankietowanych poszukuje lub zamierza poszukiwać pracy w najbliższym czasie.
- Respondenci, którzy odpowiedzieli, że nie poszukują, ani nie zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości, najczęściej wskazali, że mają już zapewnione zatrudnienie w kraju lub za granicą.
- Najwięcej osób zadeklarowało, że poszukuje lub będzie poszukiwać zatrudnienia na terenie powiatu krośnieńskiego lub na terenie gminy, którą zamieszkuje (kolejno: 74,7% wskazań i 43,4% wskazań).
- Na pytanie, w jaki sposób respondenci poszukują lub zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości najwięcej osób wskazało Internet (81,9%), jako najlepsze źródło informacji w tym zakresie.
- Pracownik administracji, pracownik księgowości, pracownik biurowy, a także kasjer/sprzedawca to zawody, w których respondenci najchętniej podjęliby zatrudnienie (kolejno: 18 i 15 wskazań).
- Ponad połowa respondentów, zapytana o to, czy byłaby skłonna do zmiany zawodu i przekwalifikowania się w celu znalezienia stałej pracy odpowiedziała twierdząco („zdecydowanie się zgadzam” – 36,0%; „zgadzam się” – 15,0% wskazań).
- Ponad 70% ankietowanych nie podjęłoby pracy „na czarno” w Polsce, gdyby miała taką możliwość („zdecydowanie się nie zgadzam” – 51,0%, „nie zgadzam się” – 20,0%).

- Prawie 80,0% uczestników badania stwierdziło zgodnie, że nie podjęłoby pracy za granicą, gdyby osoba zatrudniająca nie gwarantowała im, że będzie to zatrudnienie na podstawie umowy.
- Niemal 60,0% respondentów było gotowych do wyjazdu za granicę do legalnej pracy.
- Tylko 22,0% badanych byłoby gotowych do podjęcia pracy za wynagrodzenie niższe, niż w poprzednim miejscu pracy.
- Gotowość do pracy w systemie wielozmianowym wyrażało 39,0% ankietowanych.
- Gotowość do przeprowadzki do innego miasta (w tym także czasową rozłąkę z rodziną), w celu podjęcia stałej pracy zadeklarowało zaledwie 23,0% ogółu badanych.
- Tylko 30,0% respondentów byłoby gotowych na pracę w weekendy i dni świąteczne, gdyby w zamian zaoferowano im możliwość podjęcia stałej pracy.
- Większość ankietowanych (70,0%), mogłaby podjąć pracę, która byłaby związana z wyjazdami służbowymi co najmniej raz w tygodniu („zdecydowanie się zgadzam” – 18,0%, „zgadzam się” – 52,0%).
- Stałą pracę, która wymagałaby dyspozycji 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu podjęłoby 32,0% badanych, przy czym 11,0% z nich podkreśliło to w sposób zdecydowany.
- Wśród badanych 41,0% podjęłoby dodatkowe szkolenia na własny koszt, gdyby wiązało się to z gwarancją stałej pracy.
- Gotowości do codziennych dojazdów do pracy, trwających ponad godzinę, zadeklarowało 43,0% ankietowanych.

- Tylko 24,0% badanych uczestniczących w badaniu CATI zadeklarowało, że byłoby w stanie zmienić miejsce zamieszkania na stałe, gdyby dawało im to możliwość znalezienia stałej pracy.
- Na założenie własnej działalności gospodarczej zdecydowanych było 46,0% respondentów („zdecydowanie się zgadzam” – 16,0%, „zgadzam się” – 30,0%).
- Wśród badanych, prawie $\frac{3}{4}$ osób (74,0% wskazań) uznało, że podjęłoby pracę w innym zawodzie, gdyby miało taką możliwość.
- Najwięcej osób wskazało kwotę 1500 zł, 2000 zł oraz 1300 zł (kolejno: 23,0%, 20,0% i 18,0% wskazań) jako wynagrodzenie netto za jakie podjęliby zatrudnienie.

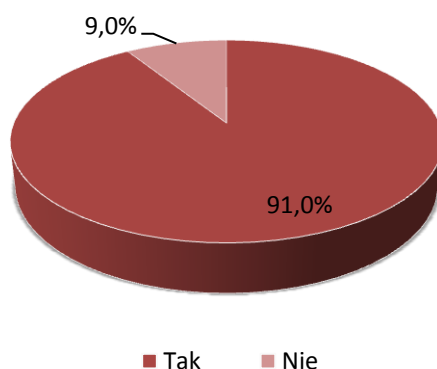
3.4. Czynniki niepodjęcia pracy przez osoby bezrobotne ze skierowaniem z Urzędu Pracy

Kolejnym z celów badania było wskazanie czynników wpływających na niepodjęcie pracy przez osoby bezrobotne, które dostały skierowanie z Urzędu Pracy. Uczestniczące w badaniu osoby bezrobotne zapytano o to, czy otrzymały skierowanie na staż lub do pracy z Urzędu Pracy oraz skorzystały z takiej pomocy i podjęły zatrudnienie.

Niniejszy rozdział prezentuje analizę danych, które stanowią odpowiedź na powyższe pytania. Respondentów zapytano również o to, czy praca/staż, którą podjęli spełniała ich oczekiwania i czy napotkali na jakieś trudności, problemy próbując podjąć pracę/staż z Urzędu Pracy. Podrozdział ten zawiera ponadto analizę dotyczącą powodów niepodjęcia zatrudnienia ze skierowaniem z Urzędu Pracy, zamiarów skorzystania z form zatrudnienia oferowanych przez Urząd Pracy w przyszłości oraz oceny ilości ofert pracy.

W tej części raportu przedstawiono również dane, dotyczące powodów uczestnictwa ankietowanych w szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy (w tym w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy), oceny szkoleń, a także możliwości i korzyści związanych z ukończeniem szkoleń. Z drugiej strony, w niniejszym podrozdziale wskazano również trudności i problemy z jakimi spotkali się badani przed przystąpieniem do udziału w szkoleniach. Ponadto podrozdział zawiera informacje pozwalające poznać powody nieuczestniczenia osób bezrobotnych w szkoleniach oraz braku zatrudnienia tychże osób, mimo ukończonych szkoleń.

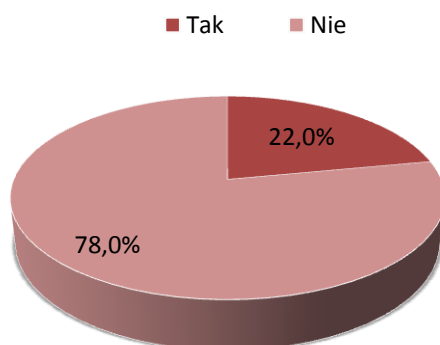
Wykres 38. Czy kiedykolwiek Urząd Pracy, w którym jest Pan(i) zarejestrowany, skierował Pana(ią) na staż lub do pracodawcy w celu podjęcia pracy? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Jak pokazuje wykres powyżej, zdecydowana większość ankietowanych (91,0%), przyznała, że otrzymała skierowanie na staż lub do pracy z Urzędu Pracy w celu podjęcia zatrudnienia. Pozostali badani (9,0%) udzielili odpowiedzi negatywnej w tym pytaniu.

Wykres 39. Czy korzystając z tego skierowania podjął(a) Pan(i) pracę? (N=91)



Źródło: Badanie własne

Wśród ankietowanych, którzy przyznali, że otrzymali skierowanie do pracy lub na staż z Urzędu Pracy tylko 22% osób zadeklarowało, że skorzystało ze skierowania i podjęło zatrudnienie. Zdecydowana większość respondentów (78,0%) przyznała, że mimo otrzymanego skierowania nie podjęła pracy.

W pytaniu otwartym poproszono ankietowanych o wskazanie powodów, dla których nie podjęli zatrudnienia po otrzymaniu skierowania na staż lub do pracy. Respondenci najczęściej wskazywali na zbyt dużą liczbę kandydatów (17,6% odpowiedzi), zbyt wysokie wymagania pracodawcy (14,7% wskazań) oraz brak doświadczenia (11,8% wskazań). Ponadto badani nie podejmowali zatrudnienia ze względu na niespełnianie odpowiednich wymogów formalnych np. brak umowy z ZUS, zbyt krótki okres zarejestrowania w PUP (8,8% odpowiedzi). Powodem niepodejmowania zatrudnienia było także długie oczekiwanie na odpowiedź lub brak odpowiedzi ze strony pracodawcy oraz brak odpowiednich kwalifikacji (po 7,4% wskazań). Niektóre osoby wskazały, że nie nawiązały współpracy z pracodawcą, ponieważ nie pozwalał im na to stan zdrowia lub nie mogli dojść do porozumienia z osobą zatrudniającą (po 5,9% odpowiedzi). Z kolei inni badani otrzymali odmowę przyjęcia ze strony pracodawcy lub wybrali lepszą ofertę pracy (4,4% odpowiedzi). Taki sam odsetek ankietowanych (4,4%) wskazywał na złe warunki pracy/praca w terenie. Rzadziej wśród powodów niepodejmowania pracy badani wymieniali dojazdy, wykształcenie lub kierowanie

się sugestią rodziny i znajomych (po 2,9% wskazań). Nieco więcej niż 4% osób nie potrafiło jednoznacznie wskazać, dlaczego mimo skierowania z Urzędu Pracy, nie podjęli oni zatrudnienia.

Wykres 40. Czynniki wpływające na niepodjęcie zatrudnienia przez respondentów po uzyskaniu skierowania (N=68)*



*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Uczestników badania jakościowego zapytano o to, czy byli skierowani do przedsiębiorstw w celu podjęcia pracy. Większość osób uważała, że otrzymała takie skierowanie z Powiatowego Urzędu Pracy, lecz żaden z uczestników badania nie skorzystał z takiej oferty. Jako główne powody odrzucenia skierowania do pracy badani podają

niedogodne godziny pracy, niezgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami oraz z oczekiwaniami. Wszyscy uczestnicy badania uważali, że proponowana praca spełniała ich oczekiwania finansowe. Warto tutaj podkreślić, że odrzucenie pracy ze skierowania z Urzędu Pracy, w przypadku uczestników badania jakościowego w większości dotyczy niedostosowania oferty pracy do oczekiwań osób bezrobotnych.

Pani z Urzędu by mnie skierowała do sklepu spożywczego, bo powinnam sobie tam dorobić albo jako przedstawiciel handlowy, gdzie ja nie widzę się na tym stanowisku, bo ja nie widzę się w takiej pracy, bo nie potrafię wciskać ludziom.

Są to oferty skierowane do osób poniżej 30 roku życia oraz oferty na staże, które niestety mi nie odpowiadają.

Tak dostałam, ale praca mi nie odpowiadała. Dostałam dwa albo trzy skierowania. Odrzucałam ze względu na to, że była to praca poniżej moich oczekiwań i wykształcenia, była to praca ankietera, która po prostu mi nie odpowiadała. A jeśli chodzi o wynagrodzenie to biorąc pod uwagę nasz rynek podkarpacki i krośnieński, to wynagrodzenie było odpowiednie.

Tak zdarzyło mi się raz, z tego co pamiętam, to nie skorzystałam i nie podjęłam pracy bo godziny mi nie pasowały. Tam po rozmowie z pracodawcą za obopólną zgodą dogadaliśmy się, przedstawiłam mu jaką mam sytuację rodzinną i się jakoś dogadaliśmy. Obie strony były zadowolone pomimo tego, że nie podjęłam pracy.

Czyli praca nie spełniała Pani wymagań jeśli chodzi o godziny pracy?

Tak, tak, to była praca w sklepie a ja jako, że mam dziecko to nie mogę pozwolić sobie na pracę w tych godzinach.

Tak do zakładu krawieckiego. Jako pomoc, prasowanie itp. Nie skorzystałam z powodu problemów rodzinnych, bo nie miałam z kim zostawić dziecka.

Tak. Dostałam po szkole fryzjerskiej skierowanie na stanowisko sprzedawcy ale dla pracodawcy moje kwalifikacje były nieodpowiednie. Natomiast praca spełniała moje oczekiwania finansowe bo ja jestem osobą, która chce się rozwijać, szkolić, chodzić na kursy ale pracodawca szukał osoby z doświadczeniem w innym zawodzie.

Nie dostałam skierowania do pracy. No może było tylko takie proponowanie, czy bym nie poszła do pracy jako sprzedawca, i to tyle. Ale ja od razu mówiłam, że nie nadaje się do pracy jako sprzedawca.

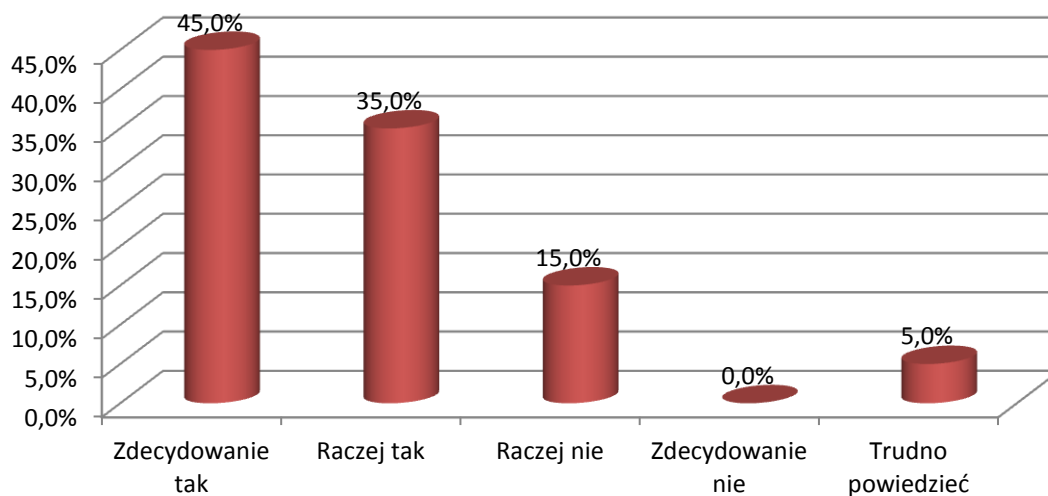
Rysunek 5. Powody niepodjęcia pracy ze skierowania przez uczestników badania jakościowego



Źródło: Badanie własne

Wśród osób, które skorzystały ze skierowania z Urzędu Pracy i podjęły zatrudnienie, zdecydowana większość respondentów badania CATI była zdania, że praca/staż, którą podjęli była zgodna z ich oczekiwaniami (80,0%). Z opinią tą nie zgodziło się trzech badanych, a jedna osoba udzieliła odpowiedzi neutralnej: „trudno powiedzieć”.

Wykres 41. Opinia respondentów na temat zgodności z własnymi oczekiwaniami proponowanej przez Urząd Pracy pracy/stażu (N=20)



Źródło: Badanie własne

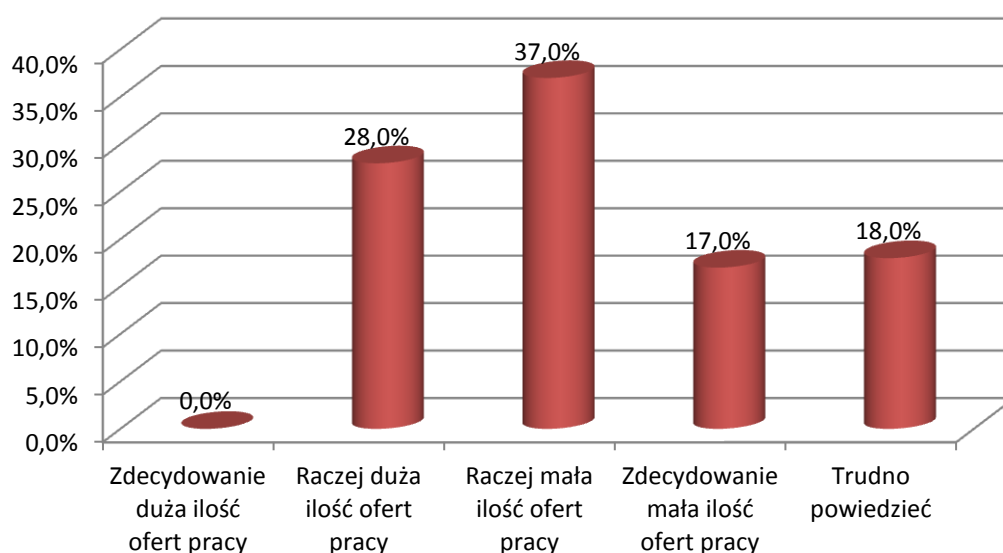
Respondentów, którzy podjęli pracę ze skierowania i byli z niej raczej lub zdecydowanie niezadowoleni zapytano o przyczynę takiej sytuacji. Negatywne odczucia dotyczące podjętej pracy ze skierowania, według respondentów wynikają z następujących powodów:

- praca/staż był niskopłatny (1 osoba),
- niezgodna z ich kwalifikacjami (1 osoba),
- praca/staż niespełniająca ich aspiracji zawodowych (1 osoba).

Jedna osoba nie potrafiła wskazać konkretnego powodu, z jakiego praca/staż, którą przyjęli nie spełniała jej oczekiwań.

Dwóch badanych zadeklarowało, że nie odczuło żadnych trudności, ani problemów podejmując pracę/staż z Urzędu Pracy. Pozostałe osoby, próbując podjąć pracę/staż ze skierowaniem z Urzędu Pracy natknęły się na trudności, którymi były - brak odpowiedniego wykształcenia i zbyt niskie kwalifikacje (2 osoby).

Wykres 42. Opinia respondentów na temat ilości ofert pracy proponowanych przez Urząd Pracy w Krośnie (N=100)

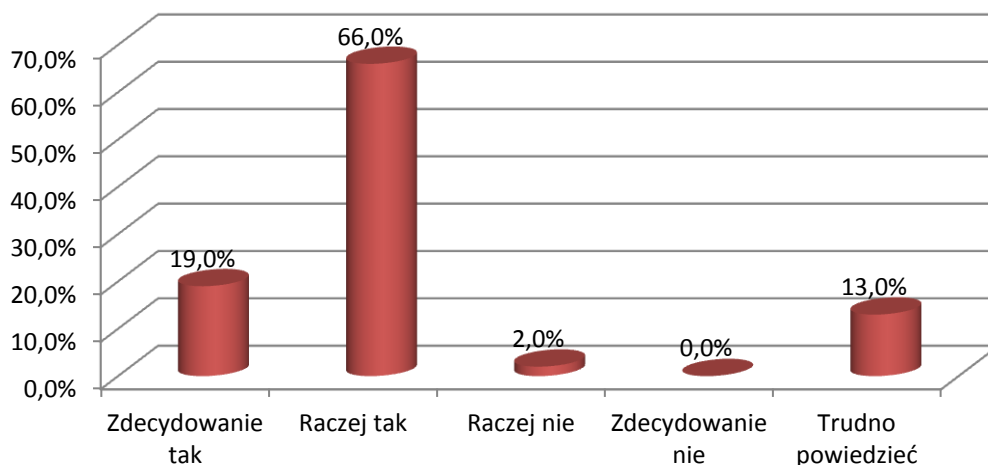


Źródło: Badanie własne

Ponad połowa ankietowanych (54%) stwierdziła zgodnie, że ilość ofert pracy proponowanych przez Urząd Pracy w Krośnie jest mała, w tym 17% z nich zdecydowanie to podkreśliła. Wśród pozostałych uczestników badania tylko 28,0% zadeklarowała, że ich

zdaniem ilość ofert pracy jaką dysponuje Urząd Pracy jest raczej duża, a 18,0% respondentów nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie („trudno powiedzieć”).

Wykres 43. Opinia respondentów na temat chęci skorzystania w przyszłości z form zatrudnienia proponowanych Urzęd Pracy w Krośnie (N=100)



Źródło: Badanie własne

Respondenci zapytani o to, czy chcieliby w przyszłości skorzystać z form zatrudnienia, jakie proponuje im Urząd Pracy w Krośnie w zdecydowanej większości odpowiedzieli twierdząco („zdecydowanie tak” – 19,0%, „raczej tak” – 66,0%). Tylko 2,0% badanych stwierdziło, że raczej nie będzie korzystało z proponowanych form zatrudnienia. Pozostałe 13,0% osób wybrało odpowiedź neutralną („trudno powiedzieć”).

3.4.1. Podsumowanie

- Zdecydowana większość ankietowanych (91,0%) przyznała, że otrzymała skierowanie na staż lub do pracy z Urzędu Pracy, w którym jest zarejestrowana w celu podjęcia zatrudnienia.
- Wśród ankietowanych, którzy przyznali, że otrzymali skierowanie do pracy lub na staż z Urzędu Pracy tylko 22% osób zadeklarowało, że skorzystało ze skierowania i podjęło zatrudnienie.
- Respondenci najczęściej nie podejmowali zatrudnienia po uzyskaniu skierowania, z następujących powodów: zbyt duża liczba kandydatów (17,6% odpowiedzi), zbyt

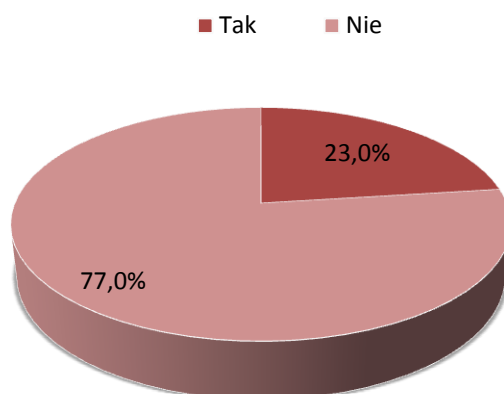
wysokie wymagania pracodawcy (14,7% wskazań) oraz brak doświadczenia zawodowego (11,8% wskazań).

- Zdecydowana większość respondentów była zdania, że praca/staż, którą podjęli była zgodna z ich oczekiwaniami (80,0%).
- Zaproponowana praca/staż nie spełniała oczekiwań respondentów, ponieważ była to praca/staż: niskopłatna, niezgodna z ich kwalifikacjami, niespełniająca ich aspiracji zawodowych.
- Połowa badanych zadeklarowała, że nie odczuła żadnych trudności, ani problemów zanim podjęła pracę/staż z Urzędu Pracy. Osoby, które natknęły się na problemy i trudności, wskazały na: brak odpowiedniego wykształcenia i zbyt niskie kwalifikacje.
- Ponad połowa ankietowanych (54%), stwierdziła zgodnie, że ilość ofert pracy proponowanych przez Urząd Pracy w Krośnie, jest mała, w tym 17% z nich podkreśliło to w sposób zdecydowany.
- Respondenci zapytani o to, czy chcieliby w przyszłości skorzystać z form zatrudnienia, jakie proponuje im Urząd Pracy w Krośnie, w zdecydowanej większości odpowiedzieli twierdząco („zdecydowanie tak” – 19,0%, „raczej tak” – 66,0%).

3.5. Ocena uczestnictwa w szkoleniach

W pytaniu dotyczącym uczestnictwa w szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy, tylko 23,0% udzieliło pozytywnej odpowiedzi. Większość ankietowanych (77,0%), zadeklarowała, że w ciągu ostatniego roku nie brała udziału w żadnym szkoleniu.

Wykres 44. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył Pan(i) w jakimkolwiek szkoleniu? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Najczęstszymi powodami nieuczestniczenia w szkoleniach, jakie wskazywały osoby biorące udział w badaniu były: brak ciekawych ofert (19 wskazań), brak propozycji szkoleń (w tym brak propozycji i skierowań ze strony PUP - 13 wskazań) oraz brak możliwości udziału w szkoleniach, w tym również ze względu na wcześniejszy w nich udział (5 wskazań).

Tabela 14. Powody, z jakich respondenci w ciągu ostatnich 12 miesięcy, nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach (N=59)*

Wskazane powody	Liczebność
Brak ciekawych ofert	19
Brak propozycji/skierowania ze strony PUP	13
Brak możliwości udziału w szkoleniach/udział we wcześniejszych szkoleniach	5
Za krótki okres zarejestrowania w PUP	4
Nauka	4
Brak zainteresowania szkoleniami	3
Zbyt duża ilość chętnych osób	3
Trudno powiedzieć	3
Praca	2
Wyjazd za granicę	2
Brak czasu na szkolenia	1
Szkolenia płatne	1

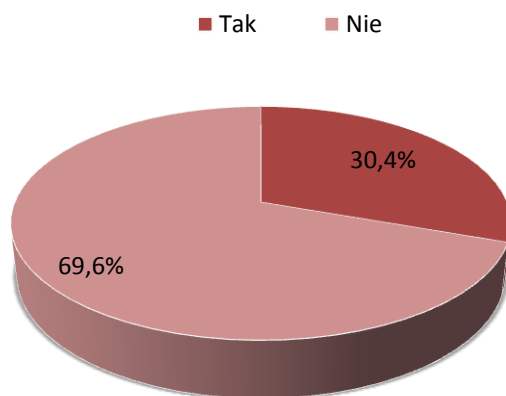
Za długi czas trwania szkoleń/kursów	1
Urlop macierzyński	1
Staż	1

*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Taki sam odsetek ankietowanych wskazał, jako przyczynę braku uczestnictwa w szkoleniach na krótki okres zarejestrowania w PUP oraz naukę w szkole/na uczelni (po 4 wskazania). Respondenci nieco rzadziej wskazywali również na zbyt dużą ilość chętnych osób (brak miejsc) oraz brak zainteresowania szkoleniami wśród badanych (po 3 odpowiedzi). Trzech respondentów nie potrafiło podać konkretnego powodu, w tym pytaniu. Jeszcze inni podkreślali, że pracowali, bądź przebywali za granicą (po 2 odpowiedzi). Inne powody to: brak czasu na szkolenia, szkolenia płatne, zbyt długi czas trwania szkoleń/kursów, urlop macierzyński oraz staż.

Wykres 45. Czy któreś z tych szkoleń było organizowane przez Urząd Pracy? (N=23)



Źródło: Badanie własne

Respondentów, którzy zadeklarowali, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczyli w jakichkolwiek szkoleniach (23 osoby), zapytano, czy szkolenia te organizowane były przez Urząd Pracy. Tylko nieco ponad 30% badanych (7 osób) wskazało tę instytucję, jako organizatora szkoleń, w których brali udział. Pozostałe 69,6% ankietowanych (16 osób) udzieliło w tym pytaniu odpowiedzi negatywnej.

Wszystkie osoby, które uczestniczyły w szkoleniach zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy (7 osób), skorzystały ze skierowania wydanego przez ten urząd. Badani uczestniczyli m.in. w następujących szkoleniach: szkolenie kierowca wózków

widłowych (2 wskazania), szkolenie informacyjne, szkolenie na koparki i ładowarki, wielozadaniowy nośnik sprzętów (po 1 wskazaniu).

Tabela 15. Powody udziału respondentów w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy (N=7)*

Wskazane powody	Liczebność
Zdobycie uprawnień/certyfikatów niezbędnych do podjęcia pracy	5
Zdobycie umiejętności, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy	3
Inne powody	1

*Pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Najczęstszymi powodami, dla których respondenci (7 osób) brali udział w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy były: zdobycie uprawnień/certyfikatów niezbędnych do podjęcia pracy (5 wskazań) oraz zdobycie umiejętności, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy (3 wskazania). Inny wymieniony powód: zdobycie informacji o tym, w jaki sposób przebiegają staże i jak wygląda taka forma zatrudnienia. Uczestnicy badania deklarowali, że decydując się na udział w szkoleniu nie kierowali się chęcią zdobycia stypendium szkoleniowego, ani też możliwością nawiązania nowych znajomości podczas szkoleń.

Wśród osób, które uczestniczyły w szkoleniu zorganizowanym przez Urząd Pracy (7 osób), zdecydowana większość badanych (6 osób), nie natknęła się na żadne problemy i trudności przed jego rozpoczęciem. Jedna osoba uznała, że takie problemy i trudności wystąpiły, podając jako utrudnienie dużą liczbę materiału do nauki.

Tabela 16. Ocena szkoleń organizowanych przez Urząd Pracy (N=7)

	Liczebność	%
Bardzo dobrze	2	28,6
Dobrze	4	57,1
Ani dobrze, ani źle	1	14,3
Źle	0	0,0
Bardzo źle	0	0,0
Ogółem	7	100,0%

Źródło: Badanie własne

Osoby, które uczestniczyły w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy, poproszono o ich ocenę na pięciostopniowej skali. Wśród badanych, 6 osób oceniło szkolenia dobrze i bardzo dobrze, a 1 respondent udzielił odpowiedzi: „ani dobrze, ani źle”. Żaden ankietowany nie przyznał oceny negatywnej – „źle” i „bardzo źle”.

Tabela 17. Możliwości, jakie dało respondentom ukończone szkolenie (N=7)

Czy ukończone szkolenie umożliwiło Panu(i):	Liczebność	%
W niczym nie pomogło	5	71,4
Podjęcie zatrudnienia zgodnego z kierunkiem szkolenia	1	14,3
Podwyższenie kwalifikacji	1	14,3
Podjęcie pracy w ciągu 3 miesięcy	0	0,0
Rozpoczęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej	0	0,0
Zmianę pracy	0	0,0
Awans zawodowy	0	0,0
Ogółem	7	100,0

Źródło: Badanie własne

Większość ankietowanych zapytana, czy dzięki udziałowi w szkoleniu nabyła nowe możliwości, kwalifikacje odpowiedziała, że szkolenie nie przełożyło się na znalezienie pracy (5 osób). Inni badani byli zdania, że dzięki uczestnictwie w szkoleniu organizowanym przez Urząd Pracy, podjęli zatrudnienie zgodne z kierunkiem szkolenia oraz podnieśli swoje kwalifikacje (2 osoby).

Tabela 18. Powody, z jakich respondenci pozostają bez pracy, mimo ukończonego szkolenia (N=7)

Dlaczego w dalszym ciągu, mimo ukończonego szkolenia, pozostaje Pan(i) bez pracy?	Liczebność	%
Zbyt krótki staż pracy	3	42,9
Oferowano zbyt niskie wynagrodzenie	1	14,3
Brak ofert pracy na rynku	1	14,3
Słabe merytorycznie szkolenia	1	14,3
Zły stan zdrowia	0	0,0
Jeszcze się uczę	0	0,0
Zaawansowany wiek	0	0,0
Nieodpowiednie kwalifikacje	0	0,0
Inne	1	14,3
Ogółem	7	100,0

Źródło: Badanie własne

Najczęstszym powodem pozostawania bez pracy, mimo ukończonego szkolenia, był zdaniem respondentów zbyt krótki staż pracy (3 osoby). Zdaniem jednej osoby, brak pracy wynika w jej przypadku z braku doświadczenia (Odpowiedź „Inne”).

Żaden uczestnik badania, nie wskazał w kwestionariuszu następujących powodów pozostawania bez pracy: złego stanu zdrowia, kontynuacji nauki, zaawansowanego wieku, czy nieodpowiednich kwalifikacji.

Uczestników badania jakościowego zapytano również, czy brali udział w szkoleniach oferowanych przez PUP oraz jak oceniają taką formę wsparcia. Z kolei w przypadku osób, które nie brały udziału w szkoleniach, zapytano o powody niekorzystania z tego typu działań. Większość uczestników badania nie brała udziału w szkoleniach oferowanych przez Urząd Pacy. Jako powód nie brania udziału w działaniach podnoszących kwalifikacje i umiejętności wskazywano brak skierowania z Urzędu Pracy lub brak takiej potrzeby. W przypadku osób, które zostały skierowane na szkolenia, badani wymieniają szkolenia dotyczące obsługi wózka widłowego, kurs prawa jazdy kategorii C i E, szkolenia sprzedażowe oraz szkolenia dotyczące pisania CV, rozmów rekrutacyjnych itp.

Wszyscy uczestnicy badania pozytywnie wyrażają się na temat szkoleń, w których brali udział, uważając, że zakres materiału na szkoleniu był wyczerpujący a osoba prowadząca szkolenie była dobrze przygotowana pod względem merytorycznym. W przypadku kobiety, która została skierowana na szkolenie dotyczące obsługi wózka widłowego, kwestionowała ona zasadność odbycia tego typu szkolenia przez kobietę uważając, że jest to praca zdecydowanie dla mężczyzn. Osoba skierowana na kurs prawa jazdy kategorii C i E wyraziła swoje niezadowolenie z powodu dopłacenia do kursu z własnych środków finansowych.

Sfinansowali mi szkolenie, tzn. ja musiałem sobie znaleźć pracodawcę co nie było łatwe. Było to kurs na prawo jazdy kategoria C i E. Szkolenie było dobre ale to prowadził osobny Ośrodek, ja do tego szkolenia jako bezrobotny musiałem jeszcze dopłacić.

Tak brałem udział w szkoleniu dotyczącym wdrożenia osób długotrwale bezrobotnych. Było ok. Bezrobotni uczą się tworzyć CV, list motywacyjny. Tylko, że tych godzin było zbyt mało i za rzadko były te spotkania.

Tak była to obsługa klienta, związane właśnie z pracą z klientem w sklepie. Merytorycznie było w porządku, to jest taka praca życiowa, więc wiadomo czegoś specjalnego po tym szkoleniu nie oczekiwałam.

Tak byłem na szkoleniu to było jakieś 5 lat temu zaraz po zarejestrowaniu. Dla osób, które nie potrafiły się zabrać za pisanie CV to ok, ja miałam już swoje CV przygotowane więc dla mnie to już nie bardzo było przydane. Czy to szkolenie było merytorycznie w porządku? Trudno mi powiedzieć bo to

było 5 lat temu. Ja chciałbym np. wziąć udział w szkoleniu dotyczącym sprzedaży, handlu ale nie mogę, bo mają na to określoną pulę pieniędzy, która się wyczerpała.

Rysunek 6. Szkolenia i kursy, w których brali udział uczestnicy badania jakościowego



Źródło: Badanie własne

3.6. Podsumowanie

- Większość ankietowanych (77,0%) zadeklarowała, że w ciągu ostatniego roku, nie brała udziału w żadnym szkoleniu.
- Najczęstszymi powodami nieuczestniczenia w szkoleniach, jakie wskazywały osoby, biorące udział w badaniu były: brak ciekawych ofert (19 wskazań), brak propozycji szkoleń (w tym brak propozycji i skierowań ze strony PUP - 13 wskazań).
- Wśród badanych, którzy uczestniczyli w szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy, tylko nieco ponad 30% badanych wskazało, jako instytucję organizującą taką formę wsparcia Urząd Pracy.

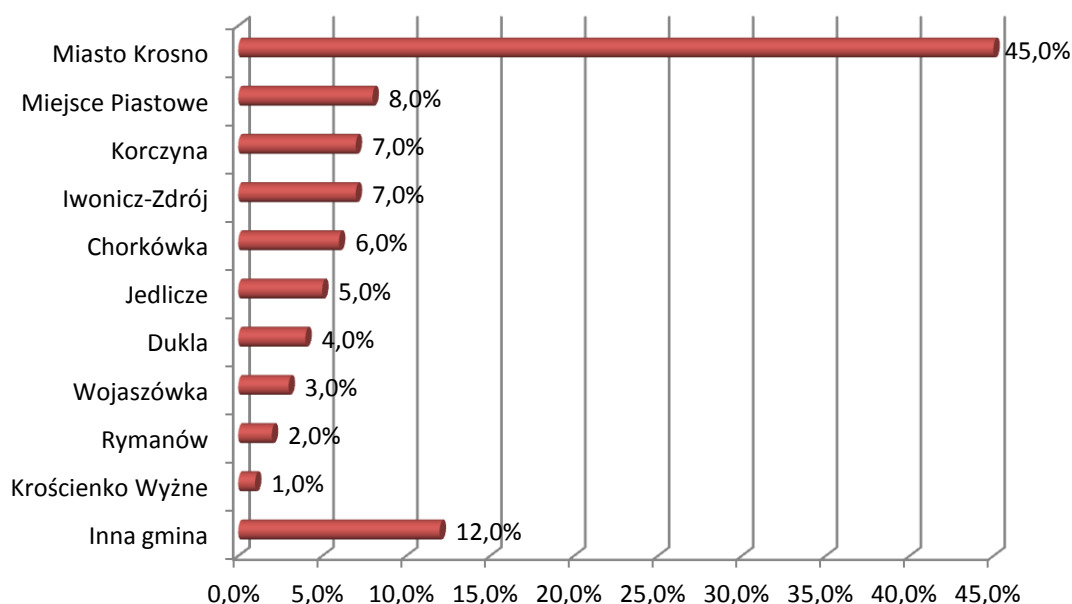
- Wszystkie osoby, które uczestniczyły w szkoleniach (7 osób) zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy, skorzystały ze skierowania wydanego przez ten urząd. Badani uczestniczyli m.in. w następujących szkoleniach: obsługa wózków widłowych (2 wskazania), szkolenie informacyjne, szkolenie na koparki i ładowarki, wielozadaniowy nośnik sprzętów (po 1 wskazaniu).
- Najczęstszymi powodami, dla których respondenci zdecydowali się na udział w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy były: zdobycie uprawnień/certyfikatów niezbędnych do podjęcia pracy (5 wskazań) oraz zdobycie umiejętności, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy (3 wskazania).
- Zdecydowana większość respondentów, nie miała problemów i trudności przed rozpoczęciem udziału w szkoleniu organizowanym przez Urząd Pracy. Jedna osoba uznała, że takie problemy i trudności wystąpiły, podając jako utrudnienie przyswojenie dużej ilości materiału.
- Szkolenia organizowane przez Urząd Pracy, większość ankietowanych oceniła na poziomie dobrym i bardzo dobrym.
- Większość ankietowanych zapytana, czy dzięki udziałowi w szkoleniu nabyła nowe możliwości, kwalifikacje, odpowiedziało, że szkolenie nie przełożyło się na znalezienie pracy (5 osób). Inni byli zdania, że dzięki uczestnictwu w szkoleniu organizowanym przez Urząd Pracy, podjęli zatrudnienie zgodne z kierunkiem szkolenia oraz podnieśli swoje kwalifikacje (2 osoby).
- Najczęstszym powodem pozostawania bez pracy, mimo ukończonego szkolenia, był zdaniem respondentów zbyt krótki staż pracy (3 osoby).

4. Analiza wyników uzyskanych w ramach badania z przedstawicielami przedsiębiorstw

4.1. Charakterystyka badanej próby wśród pracodawców

Z wykorzystaniem techniki CATI zbadano również przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą. Respondentów zapytano o okres działalności firmy na rynku, rodzaj i zasięg działalności przedsiębiorstwa oraz formę własności firmy i zajmowane stanowisko w firmie. Dzięki uzyskanym w ten sposób danym, dokonano charakterystyki próby badawczej.

Wykres 46. Gmina, w której znajduje się siedziba przedsiębiorstwa (N=100)



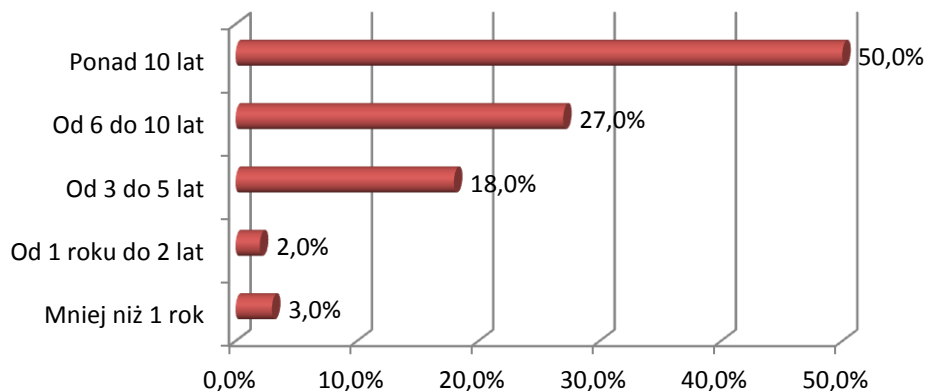
Źródło: Badanie własne

Najwięcej badanych zadeklarowało, że siedziba ich firmy znajduje się na terytorium miasta Krosna (45,0%). Miejsce Piastowe było siedzibą firmy dla 8,0% respondentów. Taki sam odsetek ankietowanych zarejestrował swoją działalność w gminie Korczyna i Iwonicz-Zdrój (po 7,0%). Wśród pozostałych respondentów najwięcej osób posiadało siedzibę przedsiębiorstwa w gminach Chorkówka, Jedlicze i Dukla (kolejno 6,0%, 5,0% i 4,0%). Na terytorium gmin Rymanów oraz Krościenko Wyżne, zarejestrowało swoją firmę kolejno 2,0% i 1,0% badanych przedsiębiorców.

Respondenci w nielicznych przypadkach wskazywali również na inne miejsca niż teren powiatu krośnieńskiego, jako siedzibę ich firmy. Badani wskazali na Frysztak (2 wskazania),

Przemyśl, Warszawa, Haczów (powiat brzozowski), Wrocław, Rzeszów, Zarszyn, Czudec, Tarnowiec, Wilczyce (po 1 odpowiedzi) oraz całe Podkarpacie.

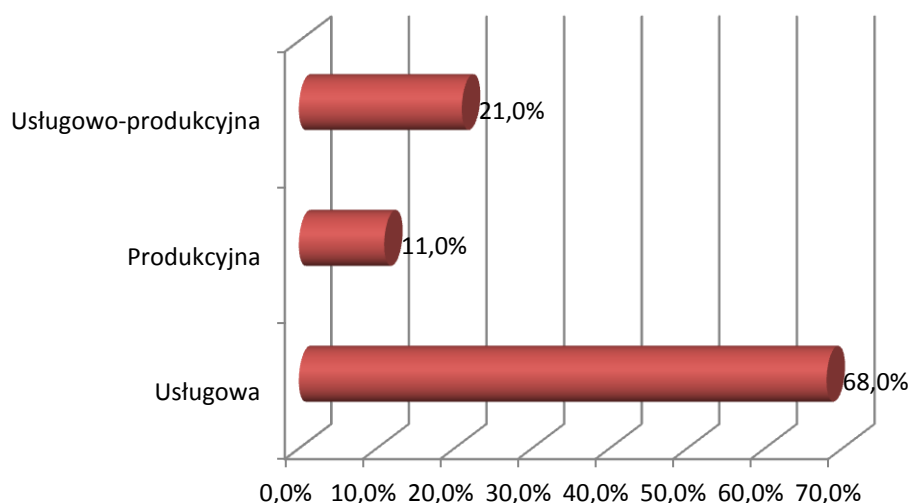
Wykres 47. Okres czasu, jaki firma działa na rynku (N=100)



Źródło: Badanie własne

Połowa pracodawców uczestniczących w badaniu CATI, prowadziła na rynku swoją działalność ponad 10 lat. Firmy działające od 6 do 10 lat oraz od 3 do 5 lat, stanowiły kolejno 27,0% i 18,0% ogółu badanych. Na kolejnym miejscu znaleźli się przedsiębiorcy, działający na rynku krótszy okres czasu, tj. poniżej roku (3,0%) oraz od 1 roku do 2 lat (2,0%).

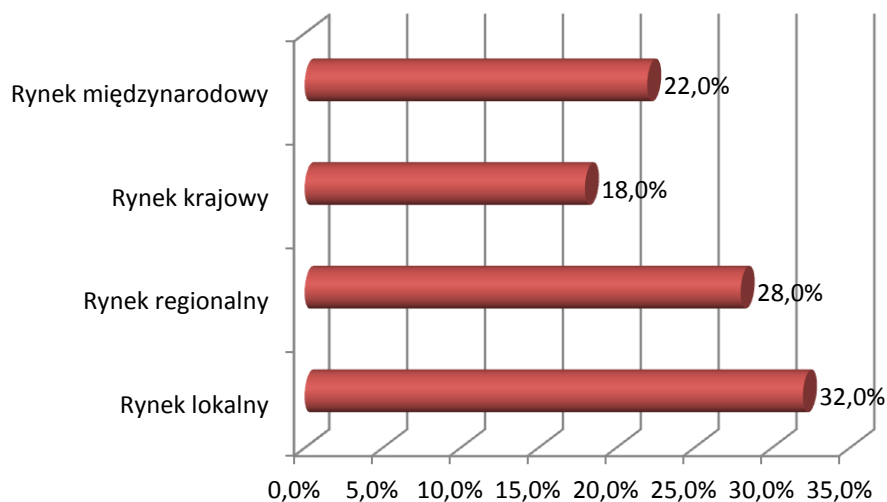
Wykres 48. Rodzaj działalności firmy (N=100)



Źródło: Badanie własne

Wśród badanych największy odsetek stanowiły osoby prowadzące przedsiębiorstwa, działające w branży usługowej (68,0%). Przedstawiciele firm usługowo-produkcyjnych, to 21,0% ogółu badanych. Respondenci prowadzący działalność produkcyjną to 11,0%.

Wykres 49. Zasięg działalności firmy (N=100)

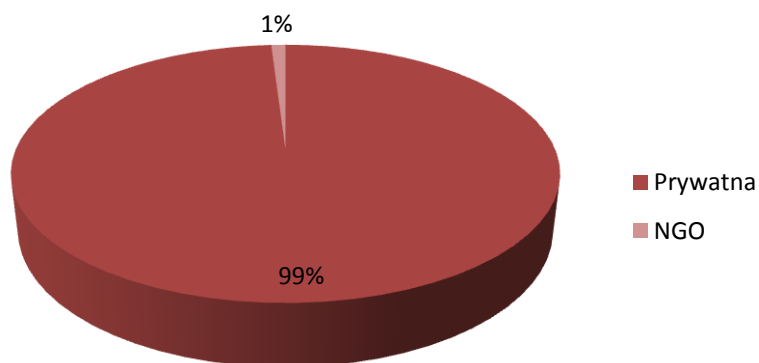


Źródło: Badanie własne

Najwięcej badanych prowadziło swoje przedsiębiorstwo na rynku lokalnym (32,0%). Firmy, których zasięg działalności obejmował rynek regionalny, stanowiły 28,0%, rynek międzynarodowy natomiast 22,0%. Na rynku krajowym z kolei swoją działalność prowadziło 18,0% ankietowanych.

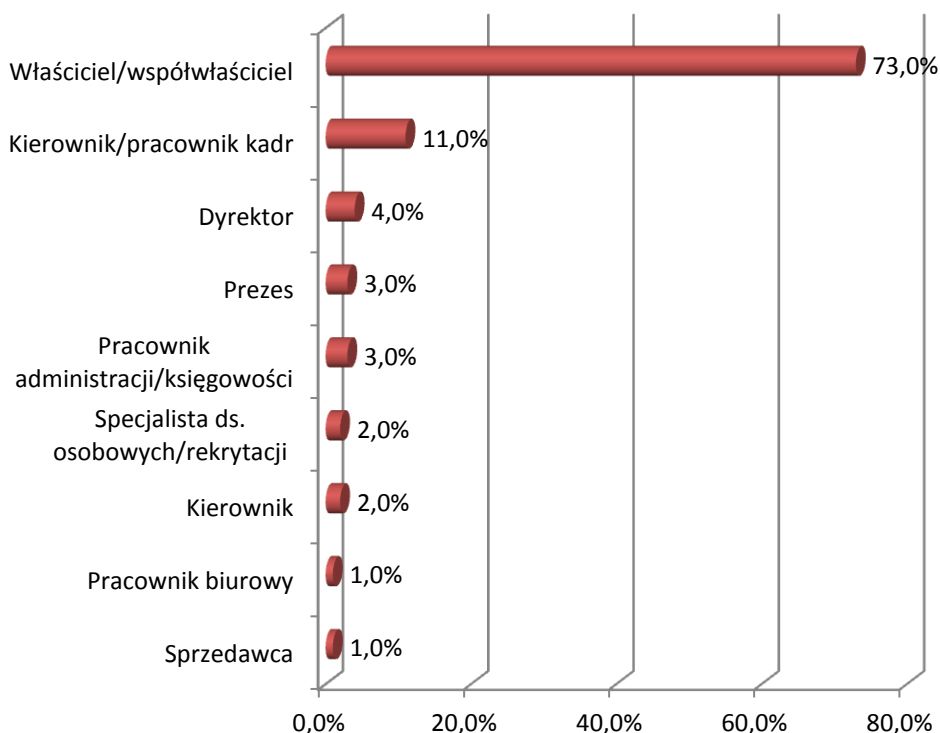
Prawie wszystkie firmy uczestniczące w badaniu (99%), były firmami prywatnymi, jedynie jeden respondent wskazał na tzw. trzeci sektor (stowarzyszenie).

Wykres 50. Forma własności (N=100)



Źródło: Badanie własne

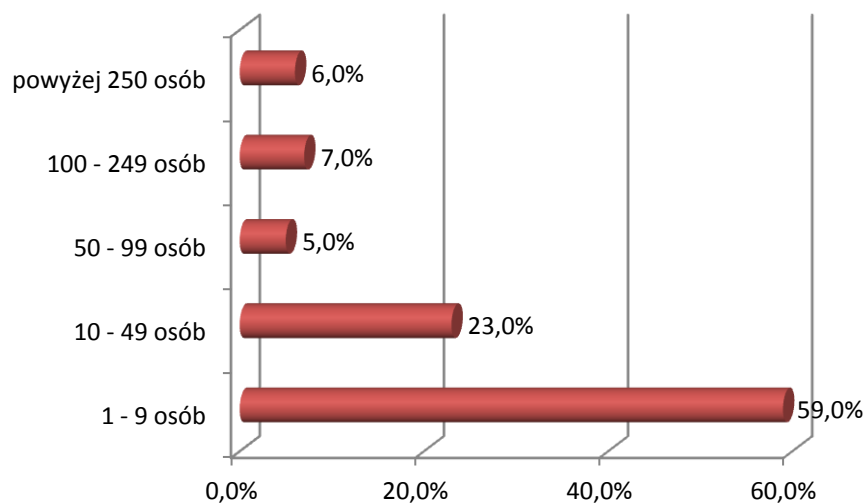
Wykres 51. Stanowisko, jakie respondenci zajmują w firmie (N=100)



Źródło: Badanie własne

Wśród badanych zdecydowaną większość stanowili właściciele i współwłaściciele firm (73,0%) oraz kierownicy/pracownicy kadr (11,0%). Cztery osoby pełniły funkcję dyrektora w przedsiębiorstwie. Taki sam odsetek ankietowanych zajmował stanowisko prezesa oraz pracownika administracji/księgowości (po 3,0%). Stanowiska Specjalisty ds. osobowych/rekrutacji i Kierownika uzyskały taką samą liczbę wskazań (po 2,0%). Ponadto w grupie respondentów znalazł się pracownik biurowy i sprzedawca (po 1 osobie).

Wykres 52. Wielkość zatrudnienia (N=100)



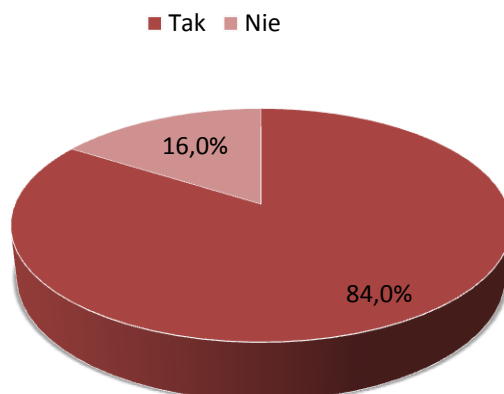
Źródło: Badanie własne

Osoby, które wzięły udział w badaniu CATI zostały poproszone o określenie wielkości swojego przedsiębiorstwa. Jak przedstawia powyższy wykres, niespełna 60,0% przedsiębiorców zadeklarowało, że firmy, które reprezentują zatrudniają mniej niż 10 osób. Firmy małe, zatrudniające od 10 do 49 osób wskazało 23,0% badanych. Z kolei średnie przedsiębiorstwa, gdzie liczba pracowników wynosi od 50 do 249 osób stanowi łącznie 12,0%. Powyżej 250 osób zatrudniało 6,0% ankietowanych.

4.2. Zatrudnienie pracowników w przedsiębiorstwach

Respondenci, dokonali również oceny cech potencjalnych pracowników. Uzyskano dzięki temu informacje, które cechy są najbardziej pożądane przy przyjmowaniu nowej osoby do pracy w firmie. Poniżej przedstawiono analizę pytań, które pozwoliły zdobyć informacje na temat kwestii zatrudnienia nowych pracowników w tych firmach.

Wykres 53. Czy w minionym roku w Pana(i) firmie zatrudniono pracowników? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Respondenci zapytani o to, czy w minionym roku zatrudniono w ich firmie pracowników w zdecydowanej większości odpowiedzieli twierdząco (84,0%). Pozostałe osoby (16,0%) wybrały w tym pytaniu odpowiedź negatywną.

Respondenci w pytaniu otwartym zostali poproszeni o wymienienie zawodów w jakich zatrudnili pracowników w minionym roku, wraz z liczbą osób, jaką przyjęli do pracy. Poniżej przedstawiono zawody/stanowiska oraz średnią liczbę zatrudnionych osób.

Tabela 19. Zawody, w jakich zatrudniono pracowników w minionym roku w firmie (N=84)*

Wskazane zawody, stanowiska	Średnia liczba zatrudnionych osób	Liczba firm, które zatrudniły osoby w danym zawodzie
Operator wprowadzania danych	30	1
Kasjer-sprzedawca	11	4
Osoba sprzątająca	10	1
Doradca rolniczy	8	1
Pracownik produkcji	7	2
Budowlaniec	5	5
Ślusarz	5	3
Szwaczka	5	1
Pracownik fizyczny	4	2
Sprzedawca	3	16
Monter	3	3

Kelner	3	2
Piekarz	3	1
Kucharz	3	1
Barman	3	1
Pomocnik (np. wiertacza)	2	2
Księgowa	2	2
Cukiernik	2	2
Pomoc kuchenna	2	2
Mechanik	2	6
Operator maszyn	2	7
Spawacz	2	2
Tapicer	2	1
Stolarz	2	1
Blacharz/Dekarz	2	1
Filolog	2	1
Magazynier	1	4
Elektryk	1	4
Kierowca	1	6
Fryzjer	1	2
Tynkarz	1	1
Informatyk	1	1
Technik farmacji	1	1
Kosmetyczka	1	1
Asystentka stomatologiczna	1	1
Szlifierz (polernik, lakiernik)	1	1
Masażysta	1	1
Inżynier elektronik	1	1
Automatyk	_**	1
Maszynista maszyn	_**	1
Sekretarka	_**	1
Respondent, nie podał konkretnego zawodu/stanowiska	11	3

*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

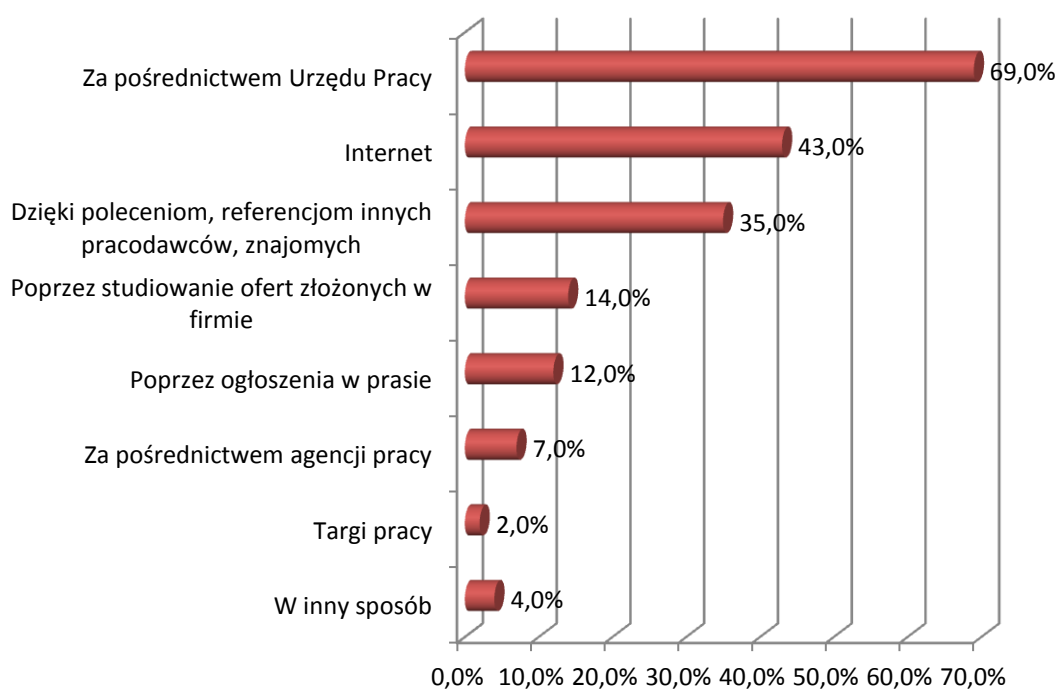
**Respondent nie podał liczby osób

Źródło: Badanie własne

Jak wynika z powyższej tabeli, przedsiębiorcy najczęściej zatrudniali w swoich firmach operatorów wprowadzania danych, kasjerów/sprzedawców oraz osoby sprzątające (kolejno: średnio 30, 11 i 10 osób). Doradca rolniczy i pracownik produkcji, to zawody w których pracodawcy zatrudnili średnio po 8 i 7 osób. Budowlaniec, ślusarz, szwaczka, to również zawody, w których było zapotrzebowanie na pracowników w badanych firmach (średnio po 5 osób). Pracodawcy, często przyjmowali na wolne stanowiska: pracowników fizycznych (średnio 4 osoby), sprzedawców, monterów, kelnerów, piekarzy, kucharzy, barmanów (średnio po 3 osoby). Rzadziej respondenci zapewniali miejsca pracy w zawodach: pomocnik (np. wiertacza), księgowa, cukiernik, pomoc kuchenna, mechanik, operator maszyn, spawacz, tapicer, stolarz, blacharz/dekarz, filolog (średnio po 2 osoby). W minionym roku, wśród badanych przedsiębiorstw było mniejsze zapotrzebowanie na pracowników zatrudnionych

jako: magazynier, elektryk, kierowca, fryzjer, tynkarz, informatyk, technik farmacji, kosmetyczka, asystentka stomatologiczna, szlifierz (polernik, lakiernik), masażysta lub inżynier elektronik (średnio po 1 osobie). Inne zawody, w których zatrudniono pracowników w ubiegłym roku to: automatyk, maszynista maszyn, sekretarka.

Wykres 54. Sposób, w jaki respondenci najczęściej poszukują pracowników do swojej firmy (N=100)*

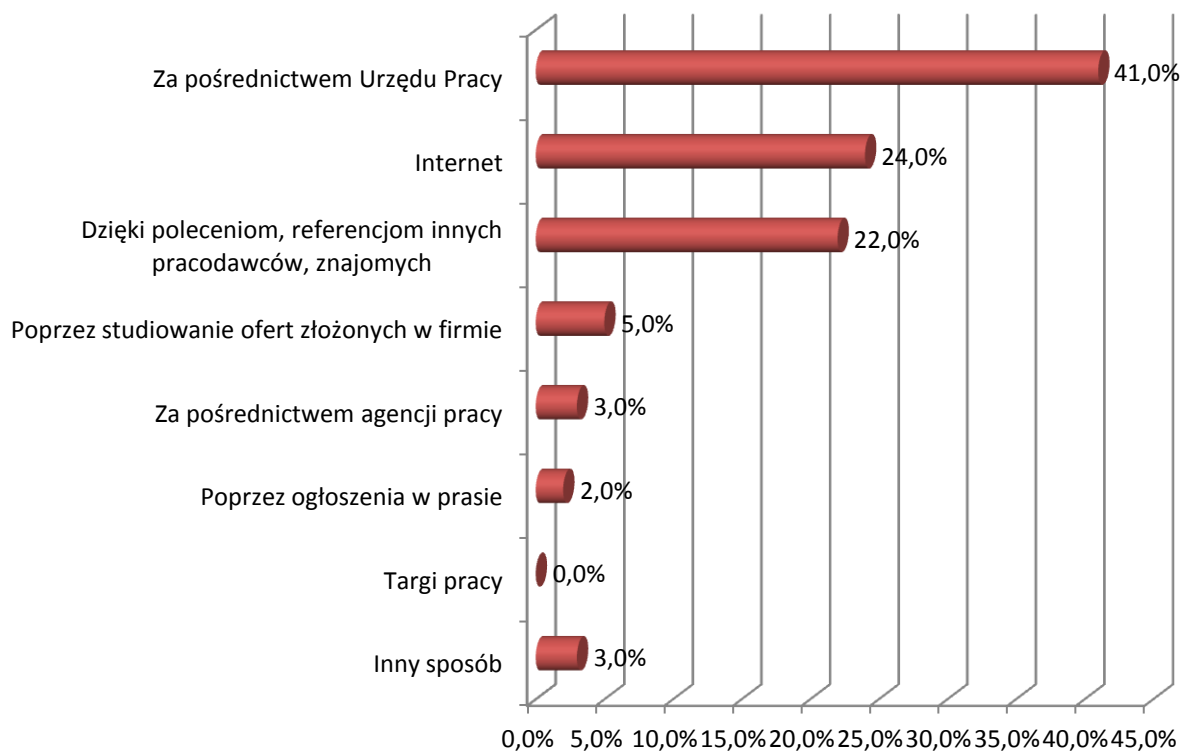


*Pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Na pytanie w jaki sposób respondenci poszukują pracowników w swojej firmie, najwięcej osób wskazało, że za pośrednictwem Urzędu Pracy (69,0% wskazań). Pracodawcy prowadząc rekrutację na wolne stanowiska często korzystają z Internetu, biorąc pod uwagę także polecenia, referencje innych pracodawców, znajomych (kolejno: 43,0% i 35,0% odpowiedzi). Inni ankietowani z kolei, studiują oferty złożone w firmie (14,0% wskazań) lub ogłoszenia w prasie (12,0% wskazań). Osoby zatrudniające poszukują nowych pracowników także za pośrednictwem agencji pracy (7,0% wskazań) oraz rzadziej przy okazji organizowanych targów pracy (2,0% odpowiedzi). Wśród innych sposobów, pojawiły się m.in.: szukanie pracownika we własnym zakresie (2 wskazania), poszukiwanie stażystów (2 wskazania).

Wykres 55. Najskuteczniejszy sposób poszukiwania nowych pracowników w opinii respondentów (N=100)



Źródło: badania własne

Poszukiwanie pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy oraz za pośrednictwem Internetu to zdaniem badanych najbardziej efektywny sposób szukania nowych osób (kolejno: 41,0% i 24,0%). W poszukiwaniu osób do zatrudnienia równie skuteczne są polecenia i referencje pracodawców oraz znajomych (22,0%). Wśród ogółu ankietowanych, 5,0% uznało, że studiowanie ofert złożonych w firmie, jest najskuteczniejszym sposobem poszukiwania nowego pracownika. Z kolei dla 3,0% badanych najlepszym działaniem tego typu jest korzystanie z agencji pracy, a zdaniem 2,0% ankietowanych, jest to przeglądanie ogłoszeń w prasie. Inny sposób wskazało 3,0% respondentów bez podania konkretnej metody poszukiwania nowych osób do pracy.

Uczestników badania jakościowego zapytano w jaki sposób poszukują pracowników. Najczęściej wskazywano na współpracę z Urzędem Pracy oraz na ogłoszenia w Internecie. Wskazano również na poszukiwanie pracowników przez znajomych, przez tzw. polecenia oraz na ogłoszenia w prasie. Zwrócono uwagę, że poszukiwanie pracowników za pomocą Internetu niesie ze sobą pozytywne rezultaty ponieważ zgłaszają się osoby chętne do pracy.

Badani zwrócili uwagę, że pomimo dużej liczby osób skierowanych do pracy z Urzędu Pracy efektywność zatrudnienia tych osób jest niewielka. Badani argumentują taką sytuacją niechęcią do podjęcia pracy osób skierowanych przez powyższą instytucję.

Przez Internet. Na chwilę obecną jest to najłatwiejszy dostęp do osób bezrobotnych i chyba najbardziej aktualny. Bo prasa to już jest wydatek.

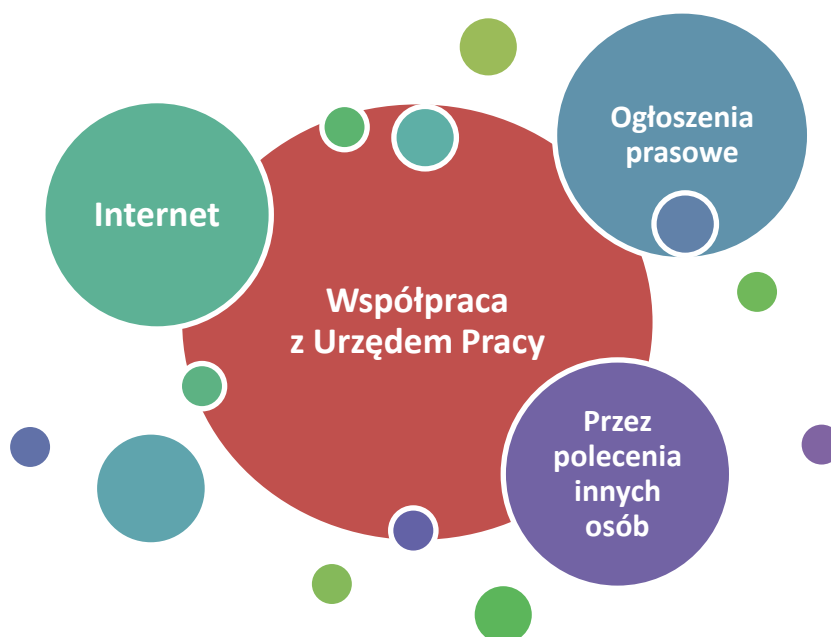
Urząd Pracy jest źródłem, gdzie są bezrobotni i chyba to jest najlepsze. Poszukujemy też za pomocą poczty pantoflowej, czyli znajomi, znajomym itd.

Przez ogłoszenia w Urzędzie Pracy. Ogłoszenia też są w Internecie, to nie jest duża firma więc nie ma specjalnej komórki do rekrutacji pracowników.

Przez Internet. Ponieważ to są osoby, które szukają pracy i chcą pracować, natomiast z Urzędu Pracy to niestety... Mam trzy osoby ale bardzo długo szukałam i to chyba wybrałam ich z 20 i to z wielką biedą.

Najbardziej skuteczna jest forma kontaktu przez znajomych, z polecenia bo jak ktoś chce pracować to przychodzi i pracuje. Problem jest wtedy, kiedy trzeba dobrać kogoś, na miejsce osoby, która wyjedzie gdzieś zagranicę albo pójdzie na emeryturę i on coś już umie. A myślę, że 90% tych ludzi młodych skierowanych do mnie do pracy to tak średnio u nich z chęciami do pracy. Bo resztę to oni się mogą nauczyć to nie jest trudna praca. Nie potrzebujemy od razu jakiegoś kelnera albo kucharza bo trzon załogi mamy bardzo dobry i oni mogą tych ludzi przyuczyć.

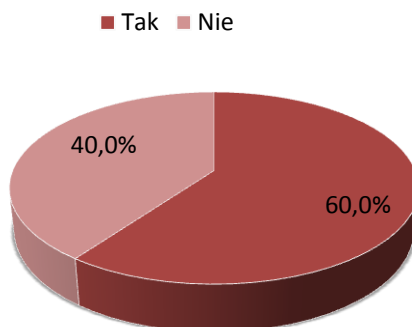
Rysunek 7. Najczęstsze sposoby poszukiwania pracowników wg uczestników badania jakościowego



Źródło: Badanie własne

W badaniu CATI zdecydowana większość przedsiębiorców zadeklarowała, że miała problemy ze znalezieniem pracowników na wolne miejsca pracy (60,0%). Z opinią większości nie zgodziło się 40,0% ankietowanych.

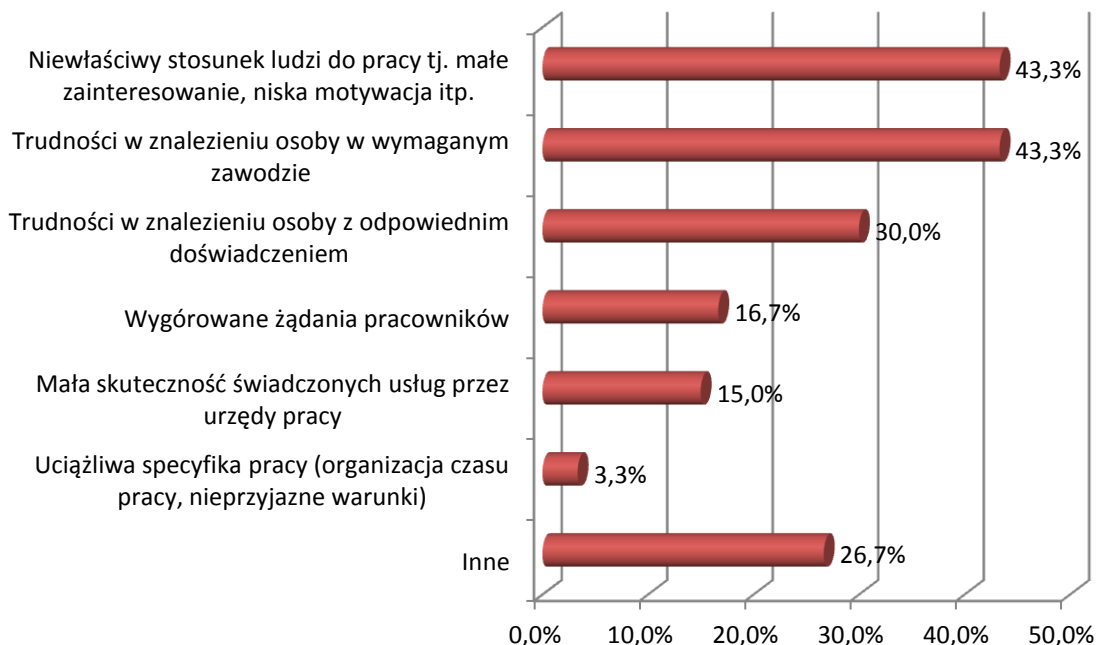
Wykres 56. Czy ma Pan(i) problemy ze znalezieniem pracowników niezbędnych do obsadzenia wolnych miejsc pracy? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Osoby, które stwierdziły, że miały problemy ze znalezieniem pracowników na wolne miejsca pracy, zapytano o przyczyny zaistniałych trudności. Respondenci mogli wybrać, więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 57. Przyczyny występujących trudności z obsadzeniem wolnych miejsc pracy (N=60)*



*Pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Taki sam odsetek badanych podkreślił, że problemem jaki zauważyli, jest niewłaściwy stosunek ludzi do pracy tj.: małe zainteresowanie, niska motywacja oraz trudności w znalezieniu osoby w wymaganym zawodzie (po 43,3% wskazań). Poszukując pracowników na wolne miejsca pracy, respondenci odczuwają trudności związane ze znalezieniem osoby z odpowiednim doświadczeniem (30,0% odpowiedzi). Ponadto ankietowani rekrutując nowych pracowników spotykają się z takimi trudnościami jak: wygórowane żądania pracowników oraz mała skuteczność świadczonych usług przez Urzędy Pracy (kolejno: 16,7% i 15,0% wskazań). Rzadziej wskazywano na uciążliwą specyfikę pracy (organizację pracy, nieprzyjemne warunki) (3,3% odpowiedzi). Respondenci podali również inne powody istniejących trudności. Były to: brak doświadczenia, brak kompetencji, brak kwalifikacji, brak chętnych, cechy charakteru, trudności w ubieganiu się o dotację z Urzędu Pracy, przepisy dla nowych pracodawców (brak możliwości starania się o pracownika przez pół roku), długa rekrutacja w momencie potrzeby zatrudnienia „na już”.

Badanych podczas IDI oraz FGI zapytano, jak określiliby dostępność pracowników w swoich branżach. Odpowiedzi badanych były zróżnicowane. Duże problemy występują w przypadku branż budowlanych oraz w branżach wymagających odpowiednich umiejętności. Wynika to z tego, że osoby, które mają już pewne doświadczenie i umiejętności często wyjeżdżają do lepiej płatnej pracy za granicę lub do innej części Polski. W przypadku zawodów niewymagających wysokich kwalifikacji tj. sprzedawca lub pracownik fizyczny badani zazwyczaj nie narzekają na brak pracowników. Jeden z badanych zwrócił uwagę, że braki wśród pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe wynikają z likwidacji kształcenia zawodowego. Kwalifikacje osób zgłaszających się do pracodawców zdaniem uczestników badania jakościowego są wystarczające. Badani nadal podkreślają, że kluczowym problem u nowych pracowników są niewystarczające chęci do pracy.

No trochę pracowników wychodzi ze szkół ale nie każdy od razu się nadaje do pracy np. tak jak u mnie w gastronomii. Mieliśmy taki przypadek, fajny chłopak ale nie każdy będzie tą pracę wykonywał, oczekiwania klientów są bardzo wysokie i czasami trzeba szybko coś zrobić w stresie. Ale to jest bardzo znikomy procent sytuacji. W większości to chodzi o chęci do pracy, bo resztę można się nauczyć.

W naszej branży specjaliści powyjeżdżali za granicę, każdy to powie. Brakuje wykwalifikowanych pracowników. Zostały te osoby, które albo nie chcą podjąć tej pracy, albo nie chcą wykonywać tej pracy na takim poziomie, jak za granicą.

Bardzo mało, ci co mają smykałkę pouciekali do większych miast, bo na rynku krośnieńskim zarobki są niższe niż np. w Rzeszowie i ciężko się wybić, ci wykwalifikowani to tak, jak mówię pouciekali za granicę a tych zarobków my nie jesteśmy w stanie przeskoczyć. A Ci co zostali w kraju to nie są zainteresowani pracą.

Myślę, że jest zadowalające. Jest duża liczba chętnych.

No tak. Generalnie w tych wyspecjalizowanych, czyli na mięsny, na magazyniera, do działu IT, bo taki też mamy i tutaj, w tych bardziej wyspecjalizowanych jest problem. Jeśli chodzi o sprzedawców nie ma problemu. Jeśli chodzi o motywacje osób zgłaszających się do pracy to jest różnie.

Jeśli chodzi o akwizycję to tutaj jest trochę trudniej bo potrzebne są osoby, które mają doświadczenie w handlu, erudycję, znają się na towarach i tutaj czasami jest z tym trudniej.

Odczuwam brak wykwalifikowanych pracowników w branży meblowej, myślę, że młodzi pracownicy co coś potrafili wyjechali za granicę. Myślę, że został zaniedbany system kształcenia zawodowego i nie ma pracowników przygotowanych do tego zawodów. I to w każdej branży, z tego co rozmawiam z kolegami to brakuje piekarzy, tokarzy, hydraulików. A powód jest taki, że przez 9 lat nie szkoliło się, nie kształciło się, zlikwidowano szkolnictwo zawodowego i teraz to widać. Poza tym dużo osób wyjechało za granicę, za lepszymi zarobkami.

Brakuje specjalistów, nawet jeśli młoda osoba zostanie przyuczona do zawodu u nas w firmie to ona potem ucieka za granicę, więc tutaj jest ten problem. To jest taka branża, że nie potrzeba osób z wyższym wykształceniem, tylko żeby potrafił myśleć, a ci co trochę bardziej logicznie myślą to oni wyjeżdżają za granicę za lepszą płacą. Albo otwierają własne firmy lub pracują trochę w szarej strefie. W tej branży, też sezon zimowy jest sezonem martwym i ciężko utrzymać pracownika na drugi sezon bo wiadomo, że płacić za nic w zimie nie możemy tym ludziom a praca na mrozie, czy w zimie byłaby niezgodna z prawem budowlanym. Dodatkowo, tak myślę, że problem z pracownikami nasilił się, gdy zaczęły się te roboty drogowe, gdzie dużą liczbę osób z Biura Pracy, co niektórych to nawet chyba na siłę, skierowano do tej pracy. Bo ktoś to i tak musi robić. A nawet z inną firmą z tej branży rozmawiałam i oni też potwierdzają ten problem z pracownikami. Bo jak już ktoś przyjdzie do pracy to tak niepoważnie i z dużym dystansem do tej roboty podchodzi, że aż brak słów.

To tak jak w gastronomii: kucharzy, kelnerów. Tego jest niby dużo ale oczekiwania pracowników są wysokie. A my możemy płacić tyle ile się udało zarobić. Chcieliśmy demokracji to mamy, niektórzy myślą, że jeszcze jest możliwość takiej pracy, że przyjdzie i posiedzi tam godzin kilka i dostanie wypłatę. Teraz wynagrodzenia są dostosowane do rynku, dla nas te wszystkie opłaty ZUS i inne to jest bardzo duże obciążenie, o których często pracownik nie zdaje sobie sprawy.

W kwestionariuszu CATI, znalazło się także pytanie otwarte, dotyczące zawodów/stanowisk, których obsadzenie sprawia najwięcej trudności. Zestawienie takich zawodów/stanowisk prezentuje poniższa tabela.

Tabela 20. Zawody, stanowiska, których obsadzenie sprawia najwięcej trudności (N=59)*

Wskazane zawody, stanowiska	Liczebność
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (tokarz, frezer, spawacz, pomocnik cieśli i dekarza, wiertacz otworowy, stolarz, parkieciarz, pilarz)	13
Handlowcy (menager produktu, marketingowiec, magazynier, kasjer, sprzedawca, przedstawiciel handlowy, kasjer, dział sprzedaży, handlowiec, kasjer - sprzedawca)	13
Gastronomia (piekarz, cukiernik, kucharz, kelner)	9
Motoryzacja (kierowca autokaru, kierowca kat. B, kierowca z uprawnieniami HDS, blacharz, lakiernik, mechanik, malarz samochodowy, szpachlarz)	9
Budownictwo (pracownik budowlany, monter konstrukcji, montaż okien, hydraulik)	6
Operatorzy maszyn (operator, monter, operator maszyn CNC)	4
Elektryka (elektromonter, elektryk, instalator)	2
Artystyczne (stylista paznokci, fryzjer)	2
Informatyka (informatyk - sieciowiec, informatyk)	2
Turystyka (przewodnik, pilot)	2
Inne (kierownik, osoba sprzątająca, pracownik biurowy)	3

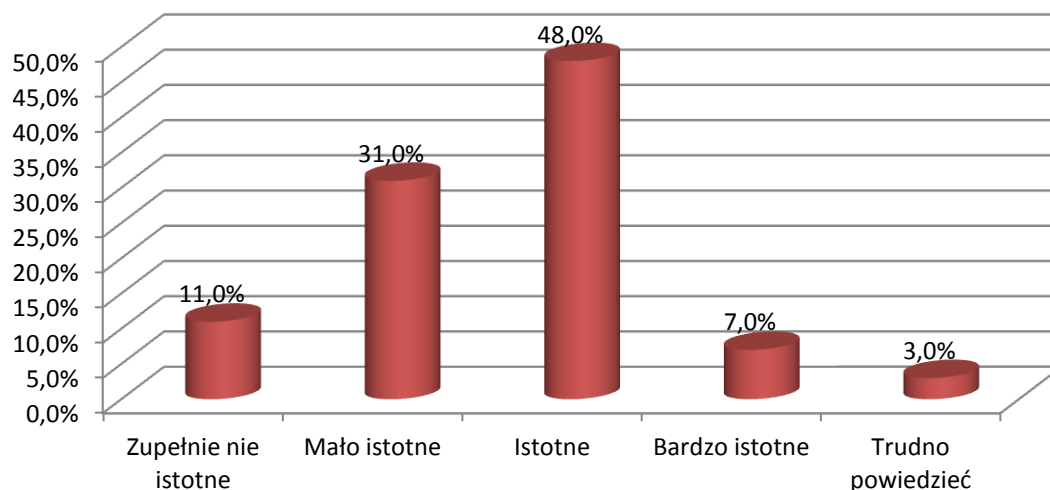
*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Jak wynika z przeprowadzonych badań, przedsiębiorcy mają najwięcej trudności ze znalezieniem pracowników przemysłowych i rzemieślników (tokarz, frezer, spawacz, pomocnik cieśli i dekarza, wiertacz otworowy, stolarz, parkieciarz, pilarz) oraz handlowców (menager produktu, marketingowiec, magazynier, kasjer, sprzedawca, przedstawiciel handlowy, kasjer, dział sprzedaży, handlowiec, kasjer – sprzedawca – po 13 wskazań). Gastronomia (piekarz, cukiernik, kucharz, kelner) oraz motoryzacja (kierowca autokaru, kierowca kat. B, kierowca z uprawnieniami HDS, blacharz, lakiernik, mechanik, malarz samochodowy, szpachlarz), to także branże, w których, jak podkreślają badani ciężko znaleźć odpowiednich pracowników (po 9 wskazań). Rzadziej, respondenci mają trudności w znalezieniu pracowników z branży budowlanej (pracownik budowlany, monter konstrukcji, montaż okien, hydraulik) lub wtedy, kiedy prowadzą rekrutację na operatorów maszyn (operator, monter, operator maszyn CNC) – kolejno 6 wskazań i 4 wskazania. Ponadto ankietowani deklarowali problemy z rekrutacją na stanowiska związane z branżą: elektryczną (elektromonter, elektryk, instalator), artystyczną (stylista paznokci, fryzjer), informatyczną (informatyk - sieciowiec, informatyk) i turystyczną (przewodnik, pilot) (po 2 wskazania dla

każdej z powyższych branż). Inne zawody, to: kierownik, osoba sprzątająca, pracownik biurowy (po 1 wskazaniu).

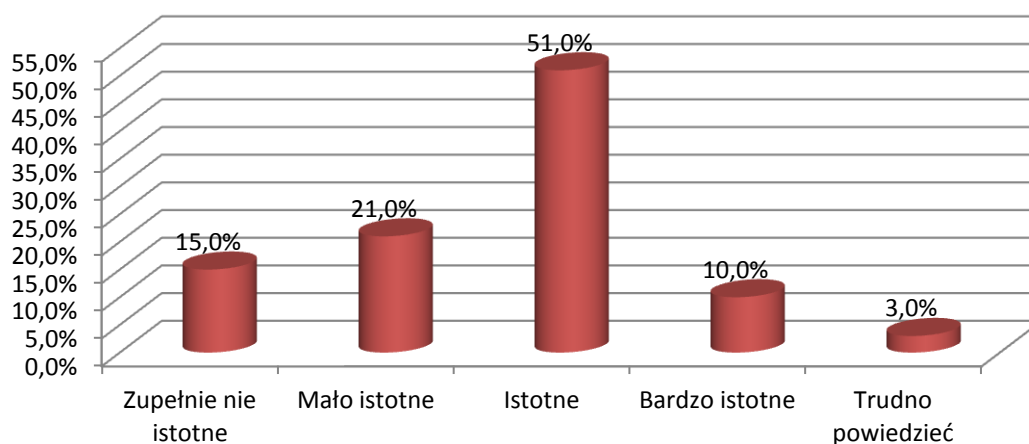
Wykres 58. Opinia respondentów na temat poziomu wykształcenia, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Ponad połowa badanych podkreślała, że poziom wykształcenia jest istotnym czynnikiem przy przyjmowaniu nowego pracownika (55,0% odpowiedzi). Poziom wykształcenia jest mało istotny, zdaniem niemal 1/3 przedsiębiorców. Badany czynnik w ogóle nie ma wpływu na decyzję o zatrudnieniu nowej osoby według 11,0% ankietowanych. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wskazało 3,0% pracodawców.

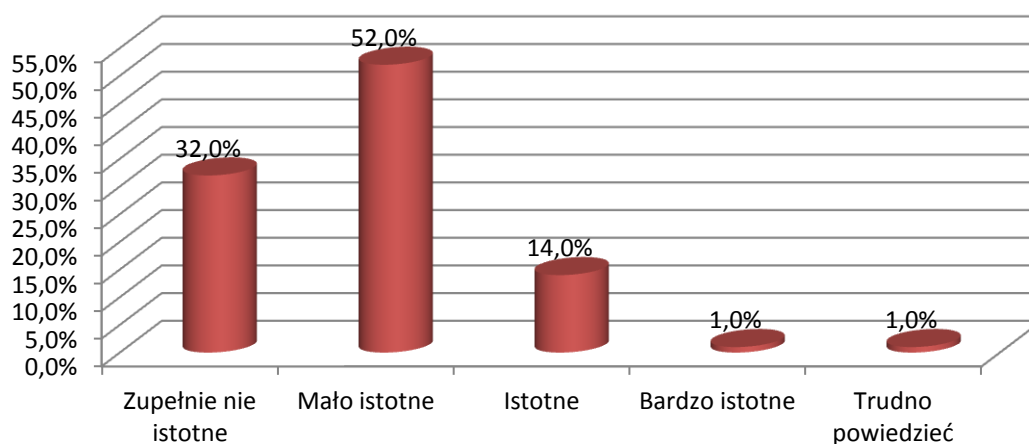
Wykres 59. Opinia respondentów na temat kierunku wykształcenia, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Kierunek wykształcenia jest istotną i bardzo istotną cechą wpływającą na zatrudnienie nowej osoby w opinii 61,0% ankietowanych. Wśród badanych pracodawców 21,0% zadeklarowało, że czynnik ten odgrywa mało istotną rolę w procesie rekrutacji. Zdaniem 15,0% respondentów, kierunek wykształcenia nie ma wpływu na wybór kandydata do pracy, a 3,0% osób nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi w tej kwestii.

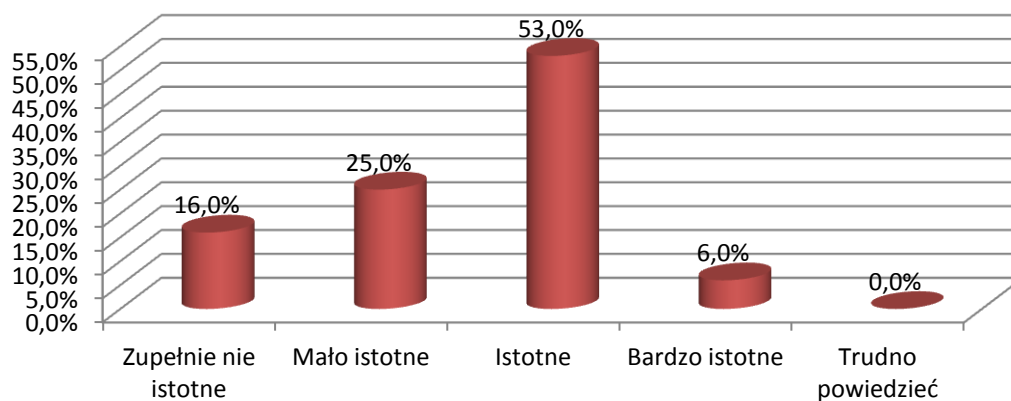
Wykres 60. Opinia respondentów na temat znajomości języków obcych, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Zdaniem 15,0% przedsiębiorców znajomość języków obcych ma istotne i bardzo istotne znaczenie w wyborze nowych pracowników. Ze stwierdzeniem tym nie zgodziło się 32,0% ankietowanych. Z kolei dla 52,0% badanych czynnik ten jest mało istotny. Pozostałe osoby (1,0%), nie potrafiły wyrazić jednoznacznej opinii w tym pytaniu.

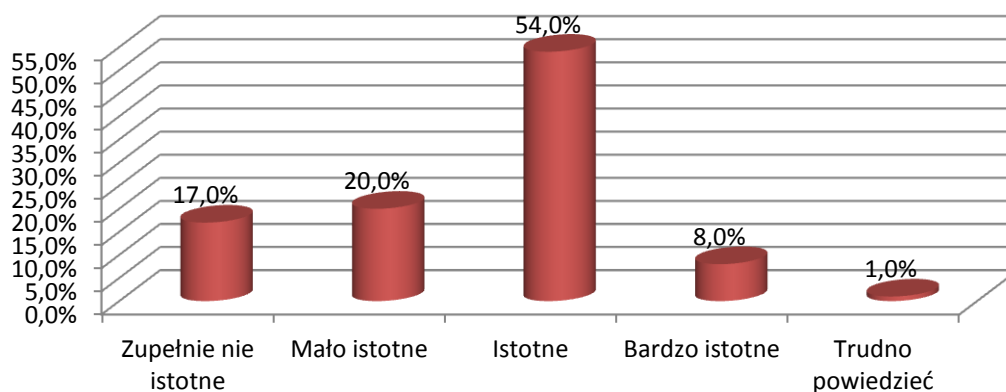
Wykres 61. Opinia respondentów na temat ukończenia specjalistycznych kursów, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Niespełna 60% badanych uznało, że ukończenie specjalistycznych kursów to czynnik odgrywający istotną i bardzo istotną rolę, przy przyjmowaniu nowego kandydata do pracy. Zdaniem ¼ respondentów aspekt ten jest mało istotny. Wśród pozostałych ankietowanych 16,0% podkreślało, że czynnik ten nie miał wpływu na decyzję o zatrudnieniu.

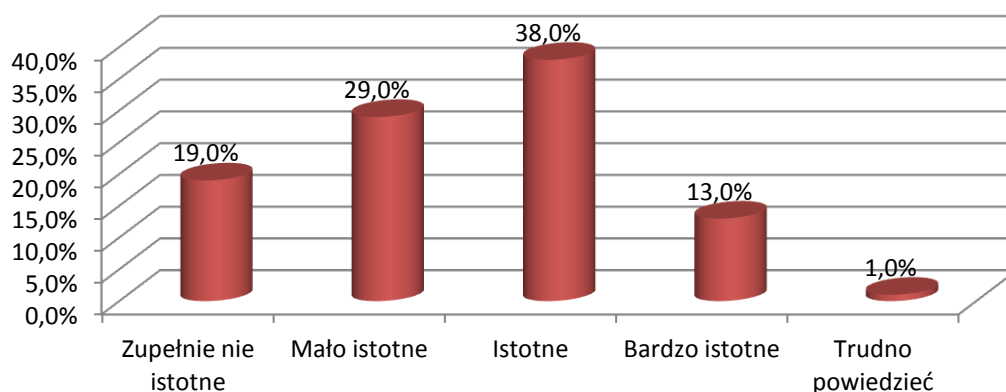
Wykres 62. Opinia respondentów na temat umiejętności dodatkowych, niewynikających z wyuczonego zawodu, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Respondentów w badaniu CATI zapytano również o wpływ dodatkowych umiejętności, które nie wynikają z wyuczonego zawodu, na wybór nowego pracownika do ich firmy. Jak pokazuje wykres powyżej, dla 62,0% przedsiębiorców, umiejętności te wpływają na decyzję o zatrudnieniu („Bardzo istotne” – 8,0%, „Istotne” – 54,0%). Co piąty pracodawca zadeklarował, że posiadanie przez kandydata dodatkowych umiejętności niewynikających z wyuczonego zawodu ma niewielki wpływ na jego przyjęcie do pracy. Cecha ta, jest zupełnie nieistotna dla 17,0% badanych pracodawców. Pozostali ankietowani (1,0%), wybrali odpowiedź: „trudno powiedzieć”.

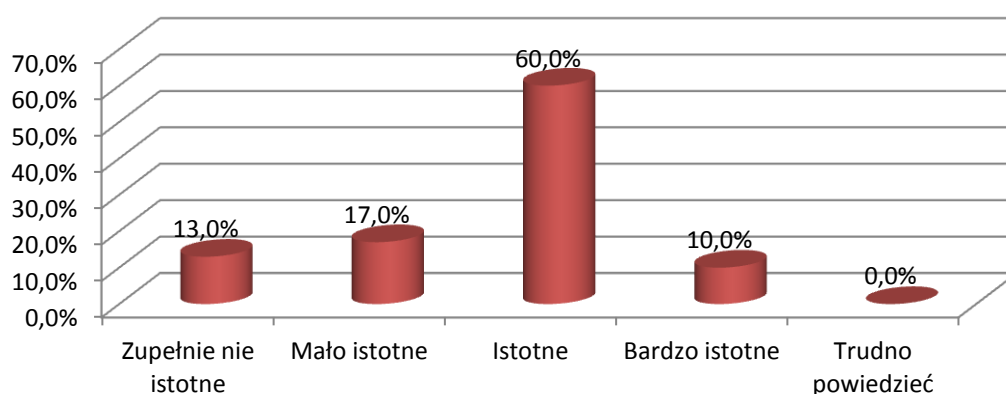
Wykres 63. Opinia respondentów na temat znajomości obsługi komputera, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Bardzo istotny i istotny wpływ znajomości obsługi komputera w procesie rekrutacji nowej osoby zadeklarowała ponad połowa badanych przedsiębiorców („Bardzo istotne – 13%, „Istotne” – 38%). Zdaniem 29,0% respondentów wpływ tego czynnika na zatrudnienie pracownika jest mało istotny, z kolei 19,0% pracodawców wyraża opinie, że jest on zupełnie nieistotny. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wybrało 1,0% ankietowanych.

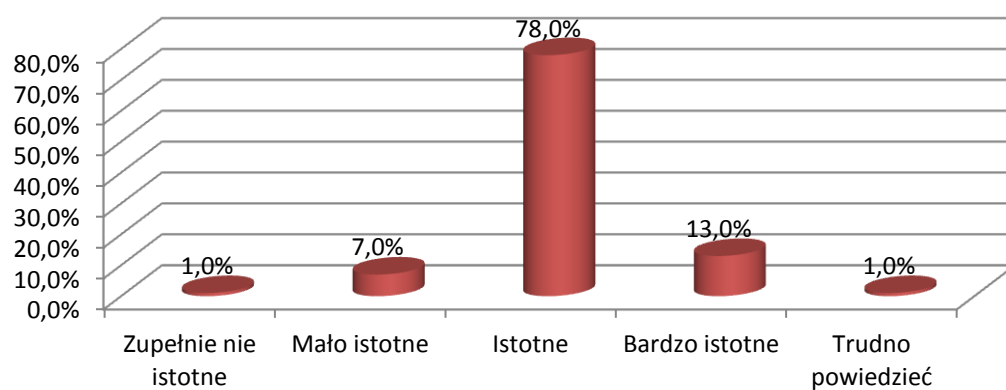
Wykres 64. Opinia respondentów na temat stażu pracy w wybranym zawodzie, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Jak wynika z przeprowadzonych badań 70,0% przedsiębiorców uznało, że staż pracy w wybranym zawodzie ma bardzo istotny i istotny wpływ przy przyjmowaniu do pracy nowej osoby. Mały wpływ tego czynnika na wybór pracownika zadeklarowało 17,0% ankietowanych, a w ocenie 13,0% badanych jest on w ogóle nieistotny. Żadna osoba nie wybrała odpowiedzi: „trudno powiedzieć”.

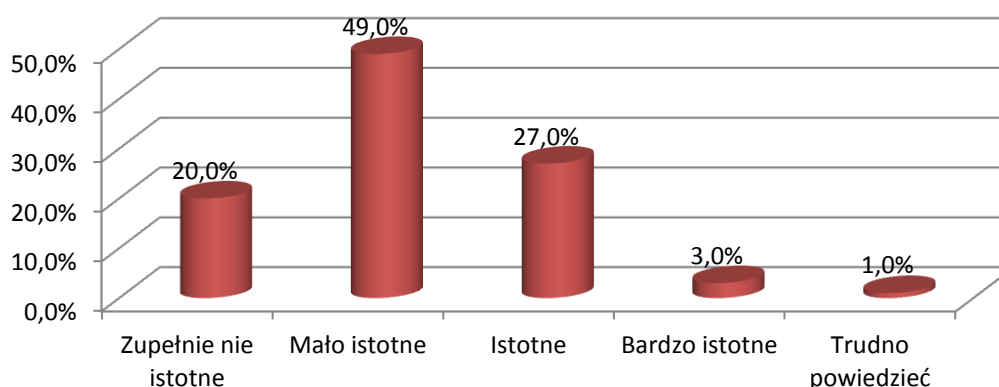
Wykres 65. Opinia respondentów na temat dyspozycyjności, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Zdaniem badanych dyspozycyjność jest istotną cechą w wyborze nowego pracownika („bardzo istotne” – 13,0%, „istotne” – 78,0%). Łącznie 8,0% respondentów stwierdziło, że dyspozycyjność to czynnik mało istotny lub zupełnie nieistotny w przypadku rekrutacji nowej osoby do firmy. Pozostali badani nie potrafili jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie (Trudno powiedzieć – 1,0%).

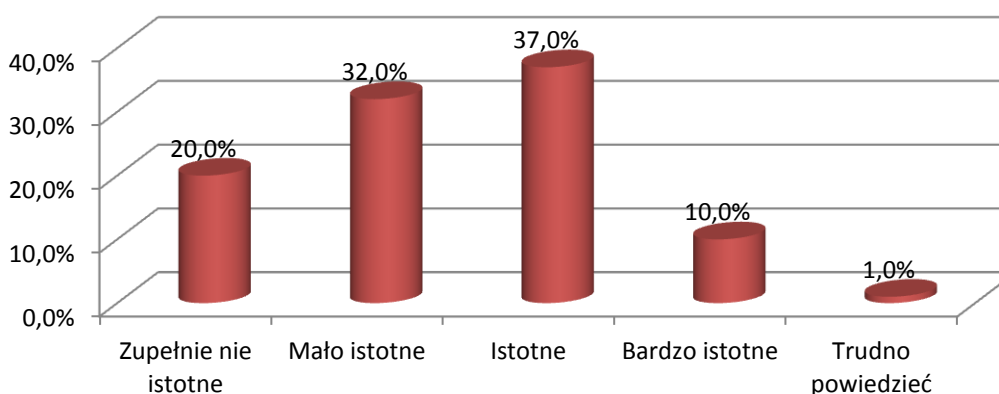
Wykres 66. Opinia respondentów na temat młodego wieku, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Badani respondenci oceniali także znaczenie młodego wieku w procesie rekrutacji. Prawie połowa ankieterowanych (49%) stwierdziła, że ma on mały wpływ na decyzję o wyborze nowego pracownika, a co piąty respondent uznał, że nie ma on żadnego znaczenia (20,0%). Z opinią tą nie zgodziło się łącznie 30,0% przedsiębiorców, w tym 3,0% podkreśliło, że młody wiek, jest bardzo ważnym czynnikiem i jest brany przez nich pod uwagę przy przyjmowaniu nowego kandydata. Odpowiedź „trudno powiedzieć” zaznaczył 1,0% respondentów.

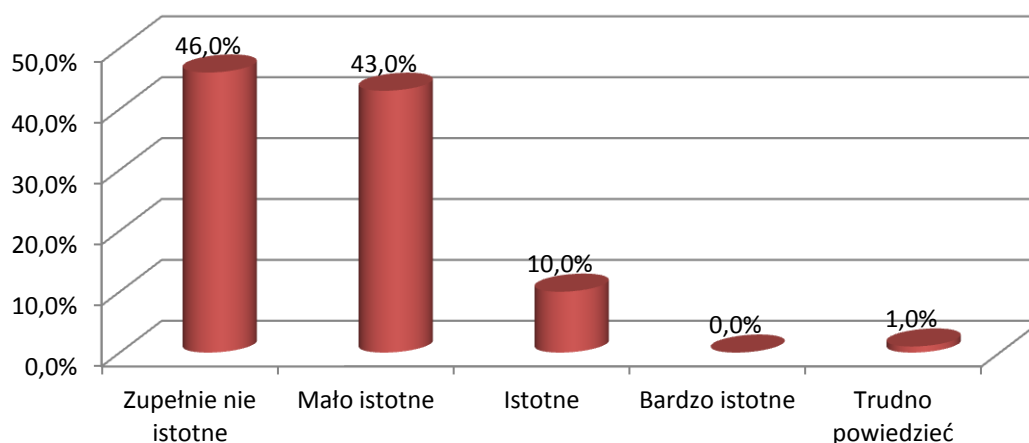
Wykres 67. Opinia respondentów na temat płci, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Według 47,0% badanych płeć jest cechą, na którą zwracają uwagę w wyborze nowego pracownika, w tym 10,0% z nich uznało ją za bardzo istotną. Z kolei 32,0% respondentów zadeklarowało, że czynnik ten jest mało istotny przy przyjmowaniu nowych osób do firmy, a 20,0% pracodawców uznało go za zupełnie nieistotny. Pozostała część uczestników badania (1,0%) nie potrafiła udzielić jednoznacznej odpowiedzi w powyższym pytaniu.

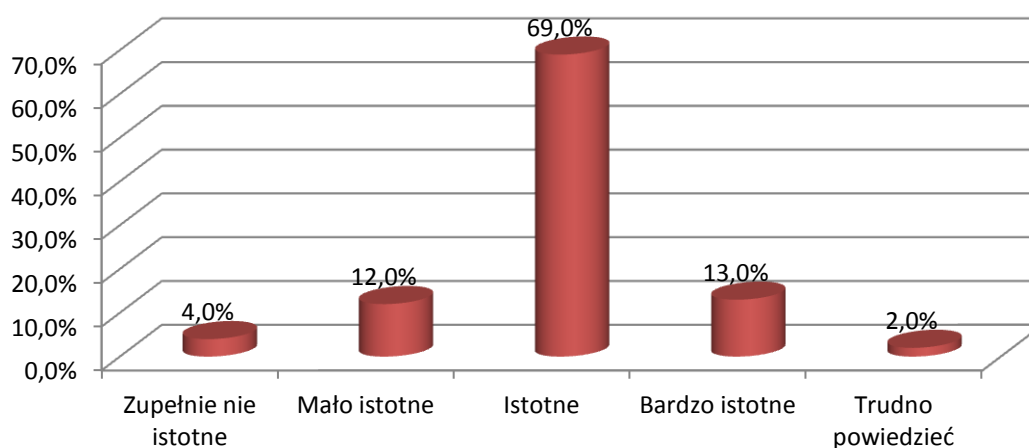
Wykres 68. Opinia respondentów na temat stanu cywilnego, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców było zdania, że stan cywilny, to mało istotna lub zupełnie nieistotna cecha przy zatrudnianiu nowego pracownika („mało istotne” – 43,0%, „zupełnie nieistotne” – 46,0%). Z opinią tą nie zgodziło się 10,0% ankietowanych wskazując, że ma istotny wpływ w procesie rekrutacji pracownika.

Wykres 69. Opinia respondentów na temat odpowiedniego charakteru, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)



Źródło: Badanie własne

Jak pokazuje powyższy wykres, zdaniem 82,0% pracodawców uczestniczących w badaniu CATI odpowiednie cechy charakteru są istotnym i bardzo istotnym czynnikiem w procesie rekrutacji nowych osób. Cechy osobowości nie mają większego wpływu lub są zupełnie nieistotne w wyborze nowych pracowników dla 16,0% ogółu badanych. Pozostałe 2,0% respondentów nie miało zdania na ten temat.

4.2.1. Podsumowanie

- Wśród badanych prawie 60,0% osób zadeklarowało, że prowadzi mikro przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 10 osób.
- Respondenci zapytani o to, czy w minionym roku zatrudniono w ich firmie pracowników w zdecydowanej większości odpowiedzieli twierdząco (84,0%).
- Najwięcej osób wskazało, że poszukuje pracowników do swojej firmy za pośrednictwem Urzędu Pracy (69,0%).
- Urząd Pracy oraz Internet jest uznawany przez respondentów za najskuteczniejszy sposób poszukiwania pracowników (kolejno: 41,0% i 24,0% wskazań).
- Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców zadeklarowała, że miała problemy ze znalezieniem pracowników na wolne miejsca pracy (60,0%).
- Osoby, które stwierdziły, że miały problemy ze znalezieniem pracowników na wolne miejsca pracy, podkreślały, że powodem tej sytuacji jest niewłaściwy stosunek ludzi do pracy tj.: małe zainteresowanie, niska motywacja oraz trudności w znalezieniu osoby w wymaganym zawodzie (po 43,3% wskazań).
- Jak wynika z przeprowadzonych badań, przedsiębiorcy mają najwięcej trudności ze znalezieniem pracowników przemysłowych i rzemieślników (tokarz, frezer, spawacz,

pomocnik cieśli i dekarza, wiertacz otworowy, stolarz, parkieciarz, pilarz) oraz handlowców (menager produktu, marketingowiec, magazynier, kasjer, sprzedawca, przedstawiciel handlowy, kasjer, dział sprzedaży, handlowiec, kasjer-sprzedawca – po 13 wskazań).

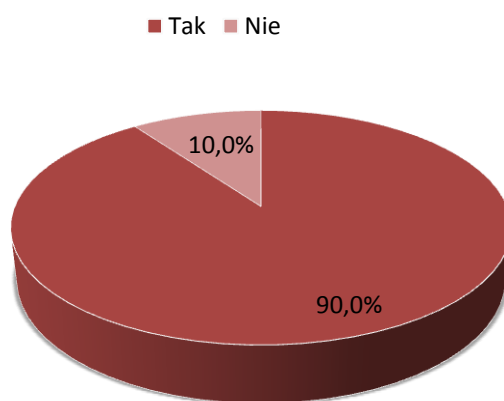
- Ponad połowa badanych podkreślała, że poziom wykształcenia jest istotnym czynnikiem przy przyjmowaniu nowego pracownika (55,0%).
- Kierunek wykształcenia jest istotną i bardzo istotną cechą wpływającą na zatrudnienie nowej osoby w opinii 61,0% ankietowanych.
- Zdaniem 15,0% przedsiębiorców znajomość języków obcych ma istotne i bardzo istotne znaczenie w wyborze nowych pracowników.
- Prawie 60% badanych uznało, że ukończenie specjalistycznych kursów odgrywa istotną i bardzo istotną rolę w procesie rekrutacji nowego kandydata do pracy.
- Dla 62,0% przedsiębiorców posiadanie dodatkowych umiejętności wpływa na decyzję o zatrudnieniu w stopniu bardzo istotnym – 8,0% oraz istotnym – 54,0%).
- Bardzo istotny i istotny wpływ znajomości obsługi komputera w procesie rekrutacji nowej osoby zadeklarowała ponad połowa badanych przedsiębiorców.
- Jak wynika z przeprowadzonych badań, 70,0% przedsiębiorców uznało, że staż pracy w wybranym zawodzie ma bardzo istotny i istotny wpływ przy przyjmowaniu nowej osoby do pracy.
- Dyspozycyjność jest ważną cechą w wyborze nowego pracownika („bardzo istotne” – 13,0%, „istotne” – 78,0%).

- Tylko 30,0% przedsiębiorców uważa, że młody wiek jest brany przez nich pod uwagę w trakcie przyjmowania nowego kandydata.
- Według 47,0% badanych respondentów płeć jest cechą, na jaką zwracają uwagę przedsiębiorcy podczas wyboru nowego pracownika (w tym 10,0% z nich uznało ją za bardzo istotną).
- Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców była zdania, że stan cywilny jest mało istotny lub zupełnie nieistotny podczas rekrutacji nowego pracownika („mało istotne” – 43,0%, „zupełnie nie istotne” – 46,0%).
- Zdaniem 82,0% pracodawców uczestniczących w badaniu CATI odpowiednie cechy charakteru są istotnym i bardzo istotnym czynnikiem w procesie rekrutacji nowych pracowników.

4.3. Powody niezatrudniania osób bezrobotnych ze skierowaniami z Urzędu Pracy w opinii pracodawców

Respondenci oceniali również współpracę z Urzędem Pracy. Badani zostali zapytani o to, czy dostrzegają jakieś problemy w zakresie tej współpracy oraz czy do ich firmy, do pracy lub na staż zostały skierowane osoby bezrobotne. Ponadto pracodawców zapytano czy osoby takie zostały przez nich zatrudnione. Ankietowanych poproszono również o wskazanie przyczyn niezatrudniania osób skierowanych z Urzędu Pracy oraz określenie cech pozytywnych i negatywnych osób bezrobotnych, które są kierowane na staż lub do pracy.

Wykres 70. Czy Państwa firma korzysta z usług oferowanych przez Urząd Pracy? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Zdecydowana większość ankietowanych zadeklarowała, że korzysta z usług oferowanych przez Urząd Pracy (90,0%). Pozostali respondenci (10,0%) udzielili odpowiedzi negatywnej w tym pytaniu.

W przypadku badania IDI i FGI wszyscy uczestnicy korzystali lub korzystają nadal z usług Urzędu Pracy. Badani pozytywnie wypowiadają się o formach wsparcia z Urzędu Pracy a ewentualne trudności upatrują w samych osobach bezrobotnych. Ponadto pracodawcy podkreślają dobrą współpracę z Urzędem Pracy i są z niej zadowoleni.

Współpracujemy ale korzystamy z refundacji i oni wskazują nam pracowników ale mało kto chciał podjąć pracę. Lepiej to idzie niż dawniej i muszę pochwalić, bo teraz to faktycznie te refundacje przebiegają bezproblemowo, a jakiś czas temu to coś tam były z tym jakieś trudności.

Pewne kwestie bym poprawił, ale ogólnie nie narzekam. Będę bronił pracowników Urzędu Pracy bo widzę chęć pomocy i z tymi co ja współpracuję na pewno to są osoby na odpowiednich miejscach.

Mało współpracujemy, jak zgłosiliśmy zapotrzebowanie na stażystę to dostaliśmy, a jeśli chodzi o pracowników to nie ma ich na razie, nie ma też problemów. Nie wiem w czym leży przyczyna, czy nie ma osoby do pracy, czy one nie spełniają naszych kryteriów.

Współpraca jest dobra, nawet bardzo dobra nie widzę problemów.

Wszystko jest bardzo pozytywnie.

Wykres 71. Usługi oferowane przez Urząd Pracy, z których korzystają firmy (N=90)*



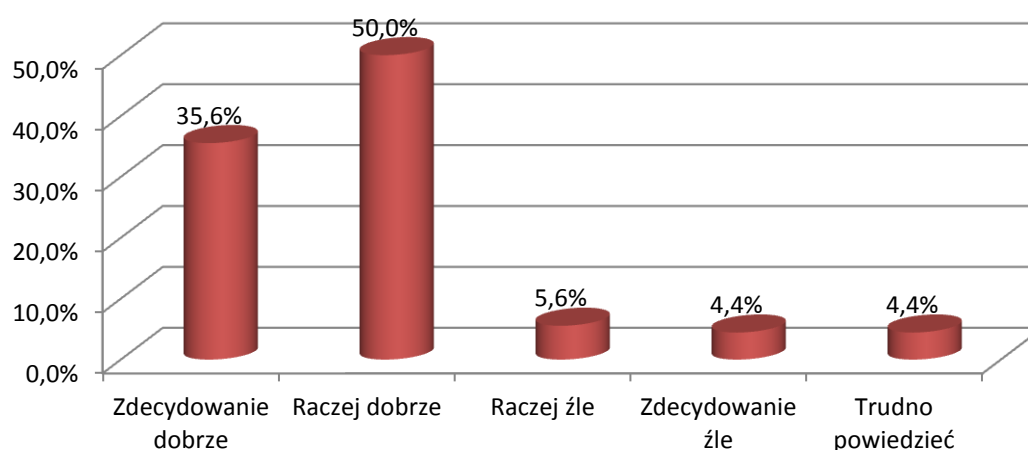
*Pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Jak twierdzą pracodawcy, ich firmy najczęściej korzystają z pomocy Urzędu Pracy w znalezieniu kandydata do pracy (63,3% odpowiedzi), organizacji stażu (53,3% wskazań) jak również pomocy w uzyskaniu dofinansowania na wyposażenie miejsca pracy/"grantu" na telepracę (50,0% odpowiedzi).

Nieco rzadziej ankietowani korzystają z refundacji/dofinansowania części wynagrodzeń, udzielania informacji/poradnictwa oraz kształcenia własnego lub pracowników (kolejno: 14,4%, 10,0% i 7,8% wskazań). Mniej popularna wśród respondentów – jak pokazują uzyskane wyniki – jest usługa polegająca na organizacji robót publicznych/prac interwencyjnych/przygotowania zawodowego dorosłych, którą wymieniło 4,4% badanych. Inne, wskazane przez przedsiębiorców usługi Urzędu Pracy, z których korzystają to bon zatrudnieniowy i możliwość umieszczania swoich ogłoszeń na tablicach informacyjnych (łącznie nieco ponad 2% odpowiedzi).

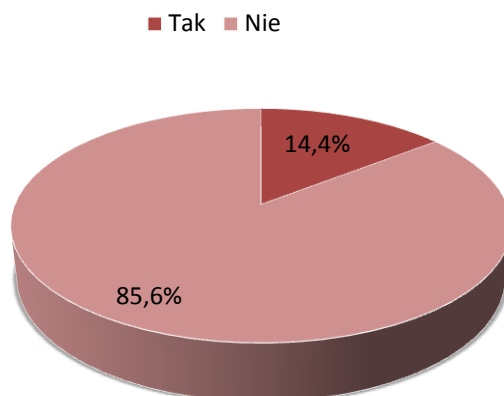
Wykres 72. Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy wśród respondentów (N=90)



Źródło: Badanie własne

Wśród przedsiębiorców, którzy zadeklarowali, że korzystają z usług, jakie oferuje im Urząd Pracy, 85,6% oceniło współpracę z tą instytucją na dobrym poziomie, z czego odpowiedź „zdecydowanie dobrze” wskazało 35,6% respondentów, a „raczej dobrze” – 50,0% pracodawców. Łącznie 10,0% badanych oceniło, że współpraca ta, nie jest na wysokim poziomie. Pozostałe 4,4% respondentów udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

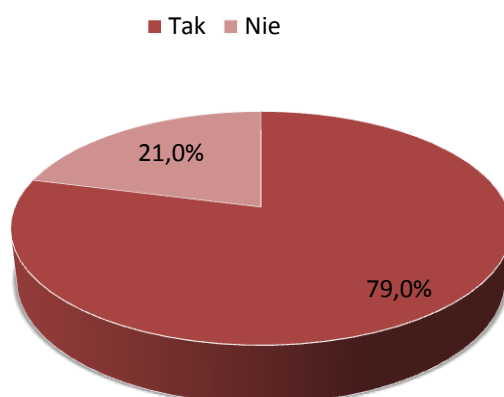
Wykres 73. Czy dostrzega Pan(i) jakiegolwiek problemy w zakresie współpracy z PUP? (N=90)



Źródło: Badanie własne

W kwestionariuszu CATI znalazło się również pytanie o to, czy respondenci dostrzegają jakiegolwiek problemy we współpracy z Urzędem Pracy. Ponad 85% z nich nie odczuwa żadnych trudności w tym zakresie. Pozostali ankietowani (14,4% odpowiedzi) stwierdzili natomiast, że pojawiają się pewne problemy w tej kwestii. Są nimi: brak odpowiednich kandydatów (3 wskazania), niedoinformowanie/zawile zagadnienia (2 wskazania), brak odpowiedniej selekcji kandydatów, brak odpowiedzi ze strony PUP mimo zgłaszanego zapotrzebowania na pracownika, brak zainteresowania pomocą firmom, brak zainteresowania osobami bezrobotnymi, duża biurokracja, rzadkie zebrania komisji oceniającej wnioski (co powoduje opóźnienia) – (po 1 wskazaniu).

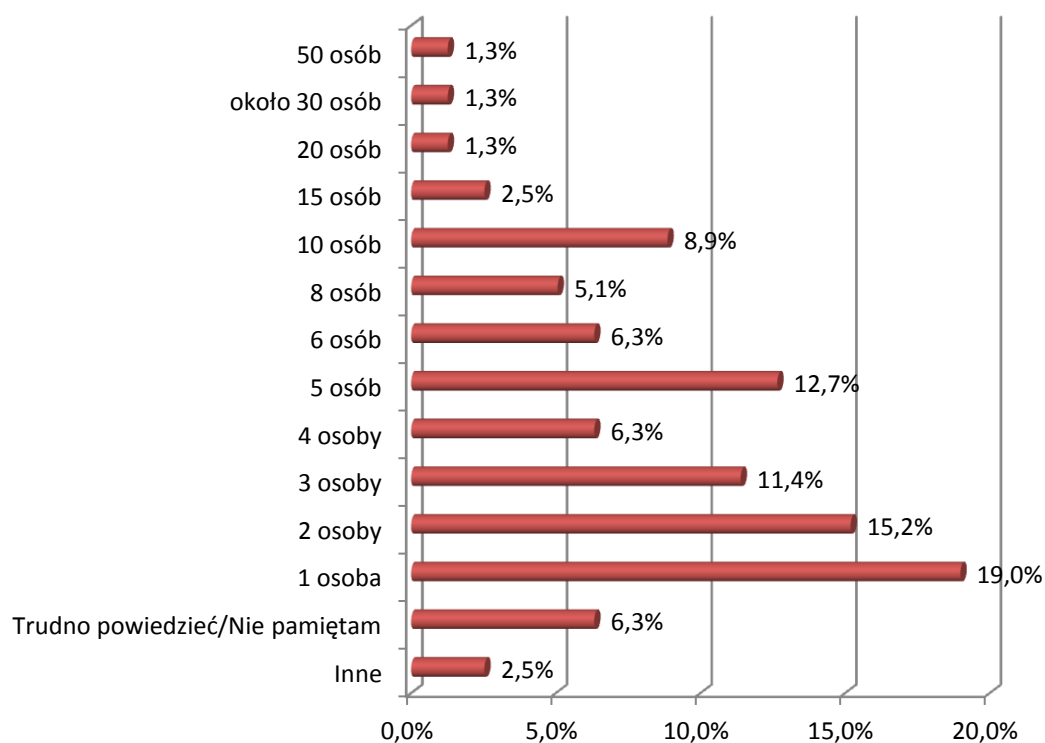
Wykres 74. Czy do pracy lub na staż w Państwa firmie były skierowane osoby bezrobotne z PUP? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Jak wynika z przeprowadzonych badań, 79,0% pracodawców przyznało, że osoby bezrobotne zostały skierowane z Urzędu Pracy na staż lub do pracy w ich firmie. Pozostałe 21,0% respondentów odpowiedziało negatywnie na powyższe pytanie.

Wykres 75. Liczba osób bezrobotnych, jaka została skierowana na staż lub do pracy z Urzędu Pracy do badanych przedsiębiorstw. (N=79)*



*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

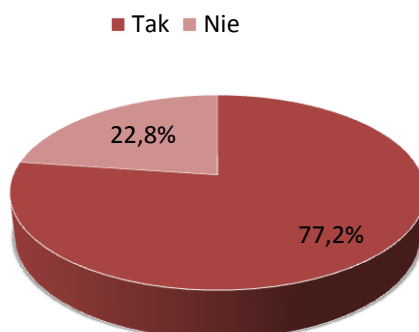
Źródło: Badanie własne

Pracodawców, którzy przyjęli na staż bądź do pracy osoby bezrobotne skierowane przez Urząd Pracy poproszono o to, by podali liczbę tych osób. Najwięcej przedsiębiorstw przyjęło od jednej do dwóch osób (kolejno: 19,0% i 15,2% wskazań). Niespełna 13% badanych przyjęło pięciu kandydatów na staż lub do pracy a 11,4% ankietowanych – trzech.

Niecałe 9% przedsiębiorców zadeklarowało, że zorganizowało staż/pracę dziesięciu osobom. Taki sam odsetek pracodawców zapewnił miejsce stażu/pracy dla sześciu lub czterem osobom (po 6,3% wskazań). Z kolei nieco ponad 5% ogółu badanych przyjęło ośmiu kandydatów do pracy lub stażystów ze skierowaniem z Urzędu Pracy. Pracodawcy, którzy przyjęli 15 osób bezrobotnych stanowili 2,5% ogółu badanych. Taki sam odsetek przedsiębiorców zapewnił miejsce stażu/pracy w swojej firmie dla 20, 30 i 50 osób bezrobotnych (po 1,3% wskazań dla powyższych liczebności). Wśród pozostałych badanych,

6,3% nie potrafiło określić dokładnej liczby takich osób, a 2,5% wskazało, że było ich kilkanaście.

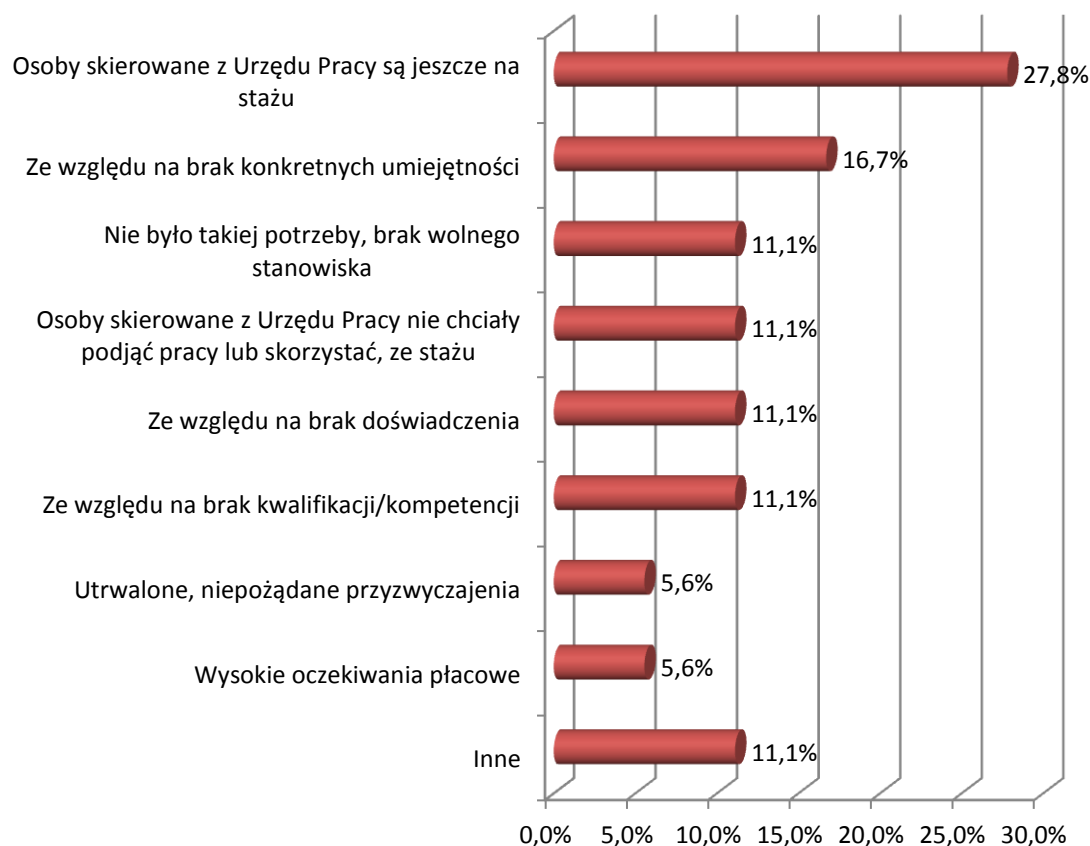
Wykres 76. Czy osoby bezrobotne skierowane do pracy lub na staż w Państwa firmie zostały zatrudnione? (N=79)



Źródło: Badanie własne

Ponad 77,0% badanych było zdania, że osoby, które zostały skierowane na staż lub do pracy w ich przedsiębiorstwie zostały zatrudnione. Opinii takiej nie podzielało 22,8% ankietowanych.

Wykres 77. Przyczyny niezatrudnienia osób bezrobotnych ze skierowaniem na staż lub do pracy z Urzędu Pracy (N=18)*



*Pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Wśród najczęstszych przyczyn niezatrudnienia osoby bezrobotnej skierowanej na staż lub do pracy z Urzędu Pracy, respondenci wskazywali odbywanie stażu w danym momencie oraz nieposiadanie konkretnych umiejętności (kolejno: 27,8%, 16,7% odpowiedzi). Często wskazywali także na brak takiej potrzeby/brak wolnego stanowiska, brak chęci osób bezrobotnych do podjęcia pracy lub skorzystania ze stażu, a także brak odpowiednich kwalifikacji/kompetencji lub brak doświadczenia (po 11,1% wskazań dla każdej odpowiedzi). Powodami braku zatrudnienia były zdaniem pracodawców również wysokie oczekiwania płacowe oraz utrwalone, niepożądane przyzwyczajenia kandydatów (po 5,6% wskazań). Innym wskazaniem, jakim przedsiębiorcy argumentowali, że nie zatrudnili osoby bezrobotnej były m.in. jej niechęci do pracy.

Wszyscy uczestnicy badania jakościowego potwierdzają, że Urząd Pracy skierował do pracy w ich firmach osoby bezrobotne. W zależności od firmy było to od 3 do nawet 20 osób w zróżnicowanym okresie czasu. Większość badanych jest zgodna w ocenie osób kierowanych do pracy, mianowicie większość tych osób cechują niskie chęci do podjęcia zatrudnienia lub wręcz całkowita niechęć. Takie osoby bardzo często wychodzą z prośbą do pracodawców, aby ten zweryfikował ich negatywnie, dzięki czemu nie będą musieli podejmować pracy oraz nie stracą możliwości dalszego pobierania świadczeń. W przypadku osób, które decydują się na podjęcie pracy, w krótkim czasie rezygnują z niej lub przynoszą zwolnienia lekarskie.

Bo to jest na siłę, owszem były osoby z Urzędu Pracy i one przychodzą tylko po pieczętkę, że byli, że oni chcą ale oni mają już pracę załatwioną za granicą albo już pracują za granicą. Przeważnie brakowało im chęci bo kwalifikacje oni mają.

Niektóre osoby mówiły, że jest to ciężka praca i nie dadzą rady, a niektóre to widać było, że nie chcą pracować, one są długotrwale bezrobotne i nie będą pracować.

Nie są to osoby, które wykazywały się jakimś wielkim zaangażowaniem.

Czyli nie jesteście zadowoleni z tych pracowników?

Powiem tak, jeśli jest to osoba znaleziona przez Internet, to ona już wykazuje jakieś chęci a te osoby skierowane, były troszkę tak na siłę i było to widać. Te osoby no nie mają tego zapału, nie mają ambicji. Robią bo robią, bo muszą. Robić za bardzo nie chcą, przychodzić do pracy nie chcą. Tylko, że ja to oceniam na podstawie kilku osób, one przychodziły mówiły, że nie chcą pracować i ja podbijałam i one odchodziły. Nawet potem to kazaliśmy im przynosić zaświadczenie, że nie mogą pracować, że ze względu na bark albo coś innego, ale to jest ciężka praca fizyczna i nie każdy się nadaje. Żeby też nie wyjść przed biurem pracy, że my nie chcemy, bo to tak nie jest ale na siłę pracownika się nie zmusi, jak

on nie chce pracować to nic nam po nim. Nie będziemy nad nim stać z batem. Pracownik, który pracuje, bo musi to wiadomo jest mało wydajny a nawet innych będzie spowalniał.

Nam się akurat trafiły trochę cięższe przypadki bo kierowane są do nas chyba długotrwale bezrobotne. W Urzędzie Pracy są też osoby ambitne ale one, że tak powiem długo w tej bazie nie są bo one sobie prace szybko znajdują, natomiast nam to są kierowane te ciężkie przypadki, które no trochę ciężko zarazić pracą.

No w zasadzie 80% osób nie była w ogóle zainteresowana pracą z jakiś tam przyczyn. Nawet tego Pana co mamy teraz to on od razu powiedział, że nie będzie pracował ale po dwóch dniach zmienił zdanie.

Brak chęci do pracy, albo już pracują na czarno i to chyba dwa główne. Urzędnik powinien być przy takiej osobie jak idzie do pracodawcy, bo teraz jeśli faktycznie ta osoba szuka pracy to rozmawiamy i jeśli mi ta osoba odpowiada to ja ją zatrudniam. Zakładając, że ona pracuje na czarno, gdzieś to wtedy mówi do tego pracodawcy, że albo mu daje umowę o pracę, a jak nie to idzie pracować np. do mnie. I wtedy oczyściłaby się sytuacja nawet na tym rynku pracy, gdzie ludzie pracują na czarno. Bo teraz to on w Urzędzie mówi, że chce pracować przychodzi do mnie i mówi co innego.

Największy problem jest taki, i to zabrzmia kuriozalnie, że Ci ludzie nie chcą pracować. I problem nie leży we mnie, że ja wybrzydzam albo szukam nie wiadomo kogo, z wyższym wykształceniem, z doświadczeniem, tylko oni po prostu nie chcą podjąć pracy. Ale to wydaje mi się, że takie osoby nigdzie nie chcą podjąć pracy, to nie jest chyba tylko tak u nas.

Oni już przychodzili i oni już widzą, że nie będą pracować. Z ostatniego czasu to na przykład przyszedł mi trzy osoby i one od razu mówią, że nie będą pracować, na dzień dobry. Przyszła np. taka jedna i ona mówi, że bardzo by chciała pracować tylko, że musi mi powiedzieć, że jest w ciąży i lepiej jak jej nie zatrudnię. To ja jej mówię, że niech przyjdzie do pracy, ja ją zatrudnię, przyniesie zaświadczenie od lekarza to pójdzie na zwolnienie, a teraz to niech się pani weźmie do pracy bo widzę, że Pani jeszcze nic ... no nic nie przeszkadza, bo może Pani jeszcze nie jest pewna czy jest w ciąży. A ona, że nie, ona na pewno jest w ciąży i ona nie chce pracować.

Jako główne czynniki nie podejmowania pracy uczestnicy badania jakościowego wskazują brak chęci i motywacji do pracy, wyjazdy za granicę, podejmowanie pracy „na czarno”, podjęcie studiów w najbliższej przyszłości, ciążę, problemy zdrowotne oraz pracę poniżej oczekiwań finansowych kandydata.

Co można wskazać jako główne powody nie podejmowania pracy przez osoby skierowane z Urzędu Pracy?

Studia w najbliższym okresie, żeby nie straciły ubezpieczenia. Wyjazd za granicę albo już pracują za granicą lub nie chciały podjąć pracy, bo niskie zarobki lub nie podobała im się praca w sklepie, bo to „obciach”.

Te osoby, które tu przychodziły to nawet prosiły żebym im pisać, że się nie nadają do pracy, żeby ich tam w urzędzie nie wykreślili, żeby oni mieli ubezpieczenie a dorobią sobie wie Pani sama jak. Trudno

mówić o jakiś cechach dobrych tych osób, bo jak one przychodzą do mnie i od razu podają mi papier, że one nie chcą pracować to, jak ja mogę coś więcej o nich powiedzieć.

Problem zdrowotny, główny. To górowało bo to jest ciężka praca. Brak chęci do pracy. Trafiła się też jedna osoba, która się przyznała, że już gdzieś tam pracuje, jest zarejestrowana ale gdzieś tam dorabia no to może ale to tak sporadycznie, bo wiadomo, że się nikt chętnie nie przyzna.

Oni się tłumaczą zawsze jednym: czas pracy im nie odpowiada, dojazd im nie odpowiada oraz pieniądze.

Kwestię niechęci do podejmowania pracy, opisał szczegółowo jeden z badanych:

Różnie, nie mogę powiedzieć dokładnie bo prowadzimy już działalność od 15 lat to różne osoby się tutaj przewijają. Ostatnio to z Urzędu Pracy zatrudniłem dwie osoby, jedna to alkoholik a druga to złodziejka, i proszę mi wierzyć, że nie nadużywam tych słów. Pani pyta to ja odpowiadam.

Czy spełniały te osoby oczekiwania?

Na pierwszy rzut oka człowiek nie jest w stanie określić, kim jest do końca dana osoba. Proszę mi wierzyć, ja mam ogromne zaufanie do ludzi i nie oczekuje od nich nie wiadomo czego, oczekuje tylko takiego uczciwego podejścia do pracy, nie wypruwania sobie żył na firmę, tylko uczciwej pracy a z tym jest strasznie ciężko. Dlatego myślę, że 90% załogi to osoby pracujące kilkanaście lat u mnie i ja staram się im zawsze pomagać jak tylko mogę, może to nie skromnie zabrzmie ale tak jest, bo jakby było inaczej to pewnie już by dawno odeszli gdzieś indziej ale na szczęście mam pracowników, którzy tu pracują 8, 7 lat. Przy tak dużej liczbie pracowników to zawsze jest tam 3 czy 4 osoby, które rotują, z którymi się rozstajemy. W związku z tym wtedy poszukujemy nowych ludzi, ale to nie jest problem z urzędem tylko z ludźmi.

Dlaczego te osoby ze skierowania nie podjęły pracy?

Wcześniej to trochę nie widziałem, jak to wygląda więc kiedyś chciałem osobę na kasjera/sprzedawcę bez znaczenia jaka płeć, to proszę mi wierzyć, przyszło z 12 osób, z tego 10 tylko po podpis, nie przesadzam, po informację, że bym napisał, że nie spełnia oczekiwań. I tutaj jest to o czym mówiłem wcześniej, żeby z tymi osobami przychodził pracownik z Urzędu, to by naprawdę wyczyściło sytuację w Urzędzie Pracy. Bo ludzie nie chcą pracować, przychodzą i mówią „wie Pan, ja już mam pracę, wie Pan jak jest, niech mi Pan tu napisze...” to tak jest.

Na 12 osób jedna dziewczyna robi maślane oczy i żeby jej napisać, że ona się nie nadaje, a raz przyszedł taki jeden i mało mnie nie pobił, bo on mówi: „co to za chory kraj, on pracuje na pół etatu czy na 1/4 a on dostał skierowanie do pracy” i on mnie już chciał bić. Ja wiem, że to jest nie do pomyślenia ale to trzeba po prostu posłuchać. Nie przesadzam, jakby Pani zapytała innych pracodawców to Pani powiedzą to samo: ludzie nie chcą pracować. Z Panią jest troszkę inaczej ale Panowie to już przesada. Była taka sytuacja, że przyszedł chłopak, na rozmowie super, ale on był taki niezdecydowany to mówię mu, żeby przyszedł następnego dnia zobaczyć jak ta praca wygląda. Był 1,5 godziny, mam to na kamerach specjalnie to zarejestrowałem, nie robił nic, chodził za magazynierem i miał się przyglądać jego pracy, taka zresztą była umowa z nim. No i w pewnym momencie zadzwoniła kierowniczka, że chłopak zrezygnował, nie zadzwonił, nie powiedział nic. Przyszedł następnego dnia ze skierowaniem i żeby mu napisać, że się nie nadaje. No ja mu mówię, że ja nie wiem czy się Pan nie nadaje, moim zdaniem się Pan nadaje, tylko Pan chce, żeby tak napisał. Napisałem mu, że nie podjął pracy. Zrobiła się z tego taka awantura, chłopak odwołał się gdzieś do

Urzędu do Rzeszowa. Chłopak zrobił takie zamieszanie, że on tutaj przez te kilka godzin tak został wykorzystany, że ostatkiem sił ledwo co do domu doszedł. To jest komedia. Ostatkiem sił do dotarł do domu. A mogę nawet przysiąc, że nie robił nic, nawet jednej skrzynki nie podniósł. I on szkaluje i obraża, że ja go źle potraktowałem bo mu napisałem, że nie podjął pracy.

Z powyższej wypowiedzi można wywnioskować, że osoby, które nie chcą podjąć pracy ze skierowania podejmują bardzo różne metody by wymusić na pracodawcach negatywną weryfikację swojej kandydatury. Takie sytuacje mogą w przyszłości powodować, że pracodawcy nie będą chętnie korzystali z usług Urzędu Pracy, wybierając rekrutację pracowników na własną rękę lub zlecając rekrutację pracowników do agencji pośrednictwa pracy.

Przyczyny niechęci osób bezrobotnych do pracy niektórzy badani upatrują w kwestii wychowania osób młodych, w mentalności tych osób i nabytych cechach psychicznych. Zwrócono uwagę, że częściej to osoby młode nie chcą podejmować pracy, w porównaniu do osób starszych. Badani wyrazili opinię, że Państwo powinno ograniczyć wsparcie finansowe dla takich osób, co skłoniłoby te osoby do podjęcia pracy.

Brak takiego myślenia nad tym co się robi, szczególnie u tych osób zaraz po szkole, ja myślę, że wychodzi to bezstresowe wychowanie, bo im wszystko trzeba powiedzieć, pokazać palcem, najlepiej po nich jeszcze posprzątać, to wtedy może byłyby jakieś rezultaty. Im młodsze osoby tym motywacja mniejsza, im starsze tym większa.

Ale z tym stażem to jest tak, że staż się kończy i potem jest zatrudnienie dajmy na to na pół roku i potem te osoby odchodzą z pracy. Największy jest problem z osobami chętnymi do pracy. Nawet jak przychodzą na staż to oni są na tym stażu bo jak zrezygnują to chyba muszą zwracać koszty. Jeśli chodzi o samą pracę to jakoś pracują ale to jest różnie, po tym okresie stażu zostają na krótko i po jakimś czasie odchodzą.

Dlaczego tak jest?

Dlatego, że młodzi nie będą pracować za najniższą krajową. Ale to jest tak, że jeśli on przychodzi do pracy i on nic jeszcze nie umie, to trudno mu płacić więcej za jego pracę, szczególnie, że ona nie jest wymagająca. Ale młodzi są tacy, że chcą od razu zarabiać nie wiadomo ile.

Oceeniłbym ich motywację na 1, a starsze to widać, że mają chęci do pracy i czasami pracują. Człowiek, który pracował to on będzie pracował, bo on tak jest nauczony i odczuwa taką potrzebę. A ci co nie pracują to im tak dobrze, i liczba tych osób się zwiększa ale to wina naszego państwa, opieka nad tymi osobami jest zbyt duża, ludziom nie można nic dawać za darmo, powinno się ludziom dać wędkę, a nie rybę.

Warto podkreślić, że nie można uogólniać powyższych opinii wobec wszystkich osób skierowanych do pracy z Urzędu Pracy. Uczestnicy badania wskazywali również, że niektóre

osoby podjęły pracę oraz nadal pracują. Pracodawcy podkreślają, że są to wartościowi pracownicy, spełniający sumiennie swoje zadania. Ważną kwestią jest również to, że część badanych wyraziła opinie, że osoby starsze cechują się większą motywacją i chęcią do pracy, w przeciwieństwie do osób młodych. Osoby młode często wyrażają wobec pracodawców, już na samym początku duże wymagania i duże oczekiwania finansowe.

Doszło do podjęcia pracy przez te osoby. Jestem z nich zadowolona. Jedne są dłużej u nas inne krócej, ale nie było jakiś większych kłopotów z pracownikami.

Dlaczego te osoby nie chciały pracować dalej?

Różnie, dojazd, wynagrodzenie. Wie Pani, ci co chcą pracować to nie pytają o warunki, o pobory tylko pracują, a inni szukają niewidomo czego.

Te osoby, które chcą pracować to one mają dużą motywację do pracy a reszta to wiadomo. Ja mam tutaj taką jedną dziewczynę z Urzędu Pracy, która na początku na rozmowie tak średnio mnie przekonała ale potem się zaaklimatyzowała i jest naprawdę super. Bardzo jestem z niej zadowolony. A ci to przychodzą i od razu w drzwiach mi walą, że im bardzo zależy na pracy to różnie to wychodzi, ja nawet im mówię, żeby tak nie mówili bo to źle wróży. Z reguły już wiem, że jak ktoś mówi, że mu na pracy zależy to tylko tak mówi. Może odpowiem tak wymijająco ale te osoby, które przychodzą i chcą, żeby im coś tam na skierowaniu napisać, że się nie daje bo to ich uszczęśliwia, albo chcą żeby pisać, że weryfikacja w toku, bo oni już wiedzą, że to podobno przechodzi w Urzędzie Pracy, no to jaka tu może być motywacja do pracy?

Tak, tak te osoby, które przyszły i podjęły pracę to one do dzisiaj pracują. To zależy na kogo się trafi, tylko, żeby z tego ogółu osób niby poszukujących pracy trafić na tych co faktycznie pracy szukają, bo to nawet nie musi być u mnie, taka osoba jak chce pracować to ona idzie i pracuje. Bo jeśli ktoś mówi, że on rok albo trzy lata szuka pracy i jej nie może znaleźć to z niego już nic nie będzie. Bo ona na pewno z Urzędu Pracy dostała oferty pracy tylko on wszędzie widzi problemy.

W kwestionariuszu CATI znalazło się pytanie, w którym poproszono ankietowanych o określenie 3 pozytywnych i 3 negatywnych cech osób, które są kierowane na staż lub do pracy z Urzędu Pracy. Porównując wskazania przedsiębiorców, przeważały cechy pozytywne.

Tabela 21. Najważniejsze cechy pozytywne i negatywne osób bezrobotnych przychodzących do pracy lub na staż ze skierowaniem z Urzędu Pracy (N=79)*

Wskazane cechy/umiejętności/atributy pozytywne	Liczebność
Chęć pracy/pracowitość	14
Zaangażowanie	6
Uczciwość	4
Komunikatywność	3
Dyspozycyjność	3
Chęć nauki zawodu	3
Wygląd	2

Punktualność	2
Doświadczenie	2
Dobra organizacja pracy	3
Wytrwałość	1
Umiejętność wykonywania zawodu	1
Solidność	1
Pewność siebie	1
Osoby spokojne	1
Osoby bez nałogów	1
Kwalifikacje	1
Możliwość uzyskania dofinansowania	1
Możliwość poznania osoby na stażu	1
Znajomość komputera	1
Wykształcenie	1
Szybkość uczenia się	1
Predyspozycje	1
Wskazane cechy/umiejętności/atrtrybuty negatywne	Liczebność
Niechęć do pracy	6
Nałogi	2
Wygórowane oczekiwania (np. wynagrodzenie)	2
Brak umiejętności	1
Brak doświadczenia	1
Niesłowność	1

*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Pracodawcy cenią najbardziej osoby bezrobotne za chęć pracy/pracowitość (14 wskazań), zaangażowanie (6 wskazań) i uczciwość (4 odpowiedzi). Wśród pozytywnych cech, wskazywali nieco rzadziej na komunikatywność, dyspozycyjność, a także chęć nauki zawodu (po 3 wskazania). Wygląd, punktualność, doświadczenie, dobra organizacja pracy to również cechy pozytywne, którymi charakteryzują się osoby skierowane z Urzędu Pracy w opinii respondentów. Z kolei wśród cech negatywnych wymieniane były najczęściej: niechęć do pracy (6 wskazań), wygórowane oczekiwania (np. wynagrodzenie) oraz nałogi (po 2 wskazania). Pozostałe cechy, prezentuje powyższa tabela.

Uczestników badania jakościowego zapytano, co należałoby zmienić, aby zwiększyć skuteczność zatrudnienia osób zgłaszających się do pracodawcy ze skierowania z Powiatowego Urzędu Pracy. Większości badanych było trudno określić konkretne metody pracy z bezrobotnymi. Zwrócono natomiast uwagę, że należy indywidualnie podchodzić do każdego bezrobotnego oraz zwiększyć metody motywujące oraz zachęcające osoby bezrobotne do pracy. Ciekawym sposobem jest również delegowanie pracownika z Urzędu Pracy z osobą bezrobotną skierowaną do pracodawcy, na rozmowę kwalifikacyjną o pracę. Ten sposób działania mógłby być wdrożony w przypadku osób, które były wielokrotnie kierowane do pracy, a z różnych powodów nie podjęły zatrudnienia. Warto jednak zauważyć, że nie zawsze ten sposób będzie skuteczny ponieważ, jak podkreślają to badani, osoba, która podejmie pracę niekoniecznie będzie efektywnym pracownikiem. Wskazywano również na przypadki, w których osoba zatrudniona nie przychodziła do pracy lub przychodziła pod wpływem alkoholu. Zwrócono także uwagę na podniesienie płacy minimalnej, jako czynnik motywujący osoby bezrobotne do podjęcia pracy.

Ludzie poszukujący pracy przez Urząd Pracy można podzielić na dwie kategorie. Faktycznie szukających pracy, którym nie przeszkadza rodzaj pracy, godziny pracy, miejsce. A druga grupa to unika jakiegokolwiek pracy i wszystkie warunki pracy stawiane przez pracodawcę im nie odpowiadają i żadna argumentacja pieniężna, czy jakaś inna, nie nakłoni ich do pracy. Bo tylko wewnętrzna chęć pracy może ich skłonić do pracy, a one wolą żyć z zasiłków.

Fachowe szkolenia dla pracowników mogą pomóc. I lepsze płace, bo każdy chce godnie żyć ale to w firmie, jak dam wyższe płace to zakład padnie, bo są za duże obciążenie z ZUS-u, podatku itd.

Nie wiem, to musi być indywidualne podejście do człowieka. Bo mam osoby młode i one mówią „jejkę jak fajnie tu jest, fajnie jest pracować”, a są osoby, które zatrudnią się a po trzech miesiącach idą na chorobowe, także dodatkowe działania z Urzędu Pracy tutaj nic nie pomogą, nawet jakieś przekwalifikowania nie pomogą bo jeśli te osoby nie chcą pracować to jest to strata czasu i pieniędzy.

Jakieś tam ulgi dla pracodawcy, bo porównując pracownika z Urzędu Pracy z takim normalnym to jest duża różnica, bo on jeśli nie jest wyeksploatowany fizycznie, to jest psychicznie. To na podstawie tego co mieliśmy. Może jak podniosą najniższą krajową to może to coś zmieni. Przydałyby się np. zakłady produkcyjne i pracodawcy, którzy dają zarobić. Bo jeśli taka osoba ma dojechać do pracy i musi się ubrać to jak jej zostanie 600 zł to ona nie ma chęci do pracy.

Ja wiem, że pracownik w Urzędzie Pracy ma ograniczony zakres możliwości ale myślę, że on powinien poznać lepiej tego bezrobotnego, bo mi się wydaje, że często to idzie tak z automatu. Taka głębsza analiza potrzeb, zainteresowań, żeby porozmawiać z tą osobą, zobaczyć co ona mówi i co sobą prezentuje. Chodzi mi o to, żeby patrzeć na to, kto co chce robić, bo często jest tak, że ta osoba ma w papierach takie a takie wykształcenie zawodowe ale ona nie chce pracować w tym zawodzie. Skończyła tę szkołę, bo rodzice kazali albo znajomi poszli do tej szkoły, także myślę, że ważne jest też

określenie co dana osoba chce robić, bo często wysyłanie jej do pracy zgodnej z jej wykształceniem nie jest dla niej odpowiednie.

Wróć do tego co mówiłem wcześniej, że urzędnik powinien być przy takiej osobie, bo teraz jeśli faktycznie ta osoba szuka pracy to rozmawiamy i jeśli mi ta osoba odpowiada to ja ją zatrudniam. Zakładając, że ona pracuje na czarno, gdzieś to wtedy mówi do tego pracodawcy, że albo mu daje umowę o pracę, a jak nie to idzie pracować np. do mnie i wtedy oczyściłaby się sytuacja nawet na tym rynku pracy, gdzie ludzie pracują na czarno. Bo teraz to on w Urzędzie mówi, że chce pracować przychodzi do mnie i mówi co innego.

Czy Urząd Pracy mógłby jakoś usprawnić pośrednictwo pracy?

Oni stoją pod ścianą tak jak i my. Mi się wydaje, że na siłę dadzą im tą pracę, na zasadzie ma Pan tu skierowanie i niech Pan tam idzie a oni przychodzą i wynajdują tysiące powodów, dla których nie powinni tu pracować. Tak jak mówiłem, ci co chcą pracować to już pracują. Bo ci co przychodzą i mają wypełnione CV np., że pracował 3 miesiące to on potem drugie tyle przesiedzi w domu albo i nawet pół roku a potem znowu porobi z miesiąc .

4.3.1. Podsumowanie

- Zdecydowana większość ankietowanych zadeklarowała, że korzysta z usług oferowanych przez Urząd Pracy (90,0% odpowiedzi).
- Jak twierdzą pracodawcy, ich firmy najczęściej korzystają z pomocy Urzędu Pracy w: znalezieniu kandydata do pracy (63,3% odpowiedzi), organizacji stażu (52,2% wskazań), jak również pomocy w uzyskaniu dofinansowania na wyposażenie miejsca pracy/"grantu" na telepracę (50,0% odpowiedzi).
- Wśród przedsiębiorców, którzy zadeklarowali, że korzystają z usług jakie oferuje im Urząd Pracy, 85,6% oceniło współpracę z tą instytucją dobrym poziomem („zdecydowanie dobrze” – 35,6%, „raczej dobrze” – 50,0%).
- Trudności w zakresie współpracy przedsiębiorców z PUP to: brak odpowiednich kandydatów (3 wskazania), niedoinformowanie/zawile zagadnienia (2 wskazania), brak odpowiedniej selekcji kandydatów, brak odpowiedzi ze strony PUP mimo zgłaszanego zapotrzebowania na pracownika, brak zainteresowania pomocą firmom,

brak zainteresowania osobami bezrobotnymi, duża biurokracja, rzadkie zebrania komisji oceniającej wnioski (co powoduje opóźnienia) – (po 1 wskazaniu).

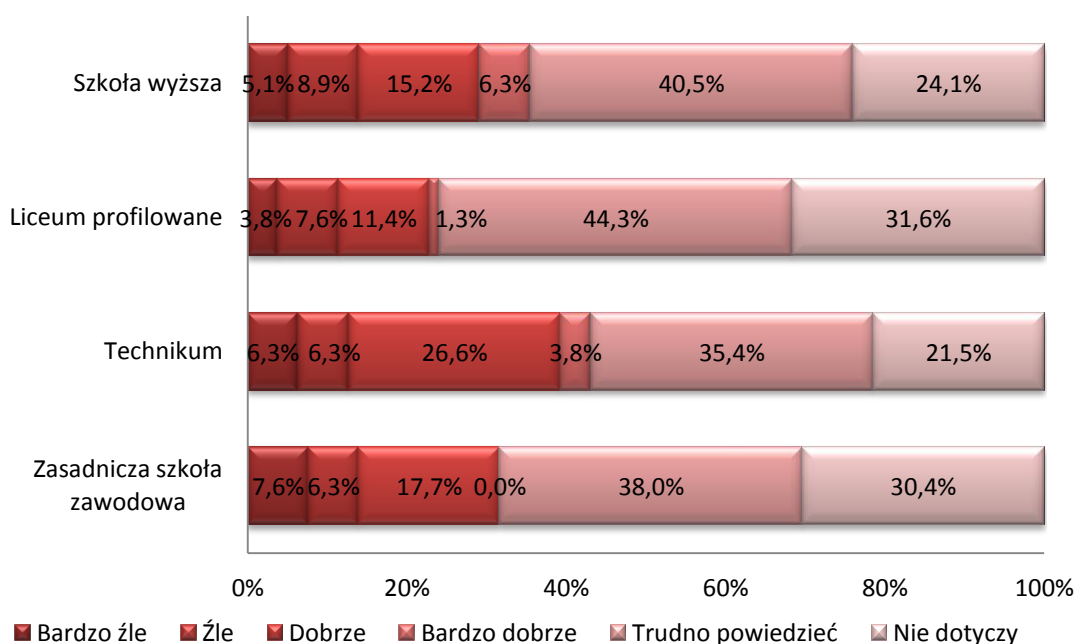
- Jak wynika z przeprowadzonych badań, 79,0% pracodawców przyznało, że osoby bezrobotne, zostały skierowane z Urzędu Pracy na staż lub do pracy w ich firmie.
- Najwięcej przedsiębiorstw zatrudniło od jednej do dwóch osób (kolejno: 19,0% i 15,2% wskazań). Prawie 13% badanych przyjęło pięciu kandydatów na staż lub do pracy, a 11,4% ankietowanych – trzech.
- Ponad 77,0% badanych przyznało, że osoby, które zostały skierowane na staż lub do pracy w ich przedsiębiorstwie zostały zatrudnione.
- Wśród najczęstszych przyczyn niezatrudniania osoby bezrobotnej skierowanej na staż lub do pracy z Urzędu Pracy, respondenci wskazywali: odbywanie stażu oraz nieposiadanie konkretnych umiejętności (kolejno: 27,8%, 16,7% odpowiedzi).
- Pracodawcy cenią najbardziej osoby bezrobotne za chęć pracy/pracowitość (14 wskazań), zaangażowanie (6 wskazań) i uczciwość (4 odpowiedzi).
- Z kolei wśród cech negatywnych, wymieniane były najczęściej: niechęć do pracy (6 wskazań), wygórowane oczekiwania (np. wynagrodzenie) oraz nałogi (po 2 wskazania).

4.4. Przyczyny niedostosowania kwalifikacji absolwentów szkół do podjęcia pracy w zawodzie

Kolejnym z celów badania było uzyskanie wiedzy na temat przyczyn niedostosowania kwalifikacji absolwentów szkół do podjęcia pracy w zawodzie. W podrozdziale tym zaprezentowano także wyniki z analizy opinii ankietowanych dotyczących przygotowania absolwentów podejmujących pierwszą pracę w branży, według typu ukończonej szkoły. Podrozdział ten zawiera zbiorcze wyniki, które stanowią odpowiedzi na pytania: czy przedsiębiorcy chcieliby zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku osobę bezrobotną skierowaną z Urzędu Pracy, absolwenta lub osobę bez doświadczenia zawodowego oraz jakie są powody, dla których pracodawcy nie chcieliby zatrudnić lub przyjąć na staż powyższych osób.

Pracodawców poproszono o wyrażenie opinii, na temat oceny przygotowania zawodowego absolwentów różnych rodzajów szkół. Porównując rozkład odpowiedzi, można zauważyć, że najwięcej pracodawców nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie lub zaznaczyło odpowiedź: „nie dotyczy”. Może wynikać to z faktu, iż respondenci mogli ustosunkować się jedynie do absolwentów tych szkół, których poznali w praktyce zawodowej.

Wykres 78. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów, według typu ukończonej szkoły (N=79)

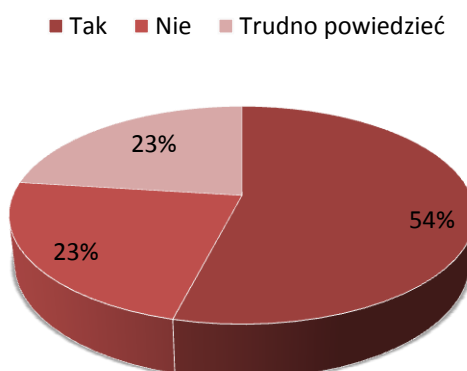


Źródło: Badanie własne

Jak pokazuje powyższy wykres, najwyżej zostali ocenieni absolwenci techników i szkół wyższych. Dobrze i bardzo dobrze przygotowanie zawodowe absolwentów techników oceniło ponad 30% przedsiębiorców, a w przypadku absolwentów szkół wyższych 21,5% badanych. Porównując opinie na temat absolwentów powyższych typów szkół, można zauważyć, że oceny niższe – źle i bardzo źle w przypadku techników przyznało łącznie 12,6% badanych, z kolei w przypadku szkół wyższych wskazania dla obydwu odpowiedzi wyniosły 14%.

Biorąc natomiast pod uwagę, przygotowanie zawodowe absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, można zauważyć, że jest ono wyżej oceniane, niż przygotowanie zawodowe absolwentów liceów profilowanych. Odsetek ankietowanych oceniających przygotowanie zawodowe absolwentów zasadniczych szkół zawodowych jako dobre i bardzo dobre wyniósł 17,7%, a przygotowanie zawodowe absolwentów liceów profilowanych niespełna 13%.

Wykres 79. Czy chcieliby Państwo zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku w firmie osobę bezrobotną skierowaną z Powiatowego Urzędu Pracy? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Ponad połowa ankietowanych (54,0%) zadeklarowała, że chciałaby zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku osobę bezrobotną ze skierowaniem z Urzędu Pracy. W przypadku 23% respondentów wskazano, że nie zaproponowano by zatrudnienia takiej osobie.

Tabela 22. Jakie są powody, dla których nie chciał(a)by Pan(i) zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku osoby skierowanej z Powiatowego Urzędu Pracy? (N=23)*

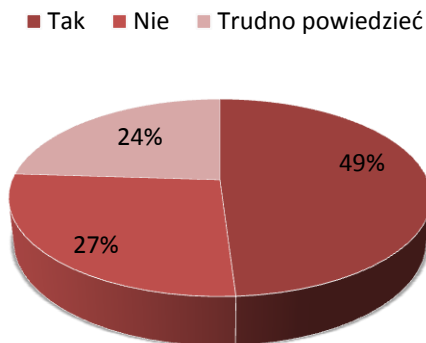
Wskazane powody	Liczebność
Pełny stan zatrudnienia	9
Nie mam potrzeby zatrudniać nowego pracownika	6
Mam nowego pracownika/stażystę	3
Potrzebuję pracownika z doświadczeniem	3
Inne powody	2

*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Respondenci najczęściej nie wyrażaliby chęci zatrudnienia lub przyjęcia na staż osoby bezrobotnej skierowanej z Urzędu Pracy ponieważ posiadają w danym momencie pełen stan zatrudnienia (9 wskazań) lub nie widzą potrzeby zatrudniać nowego pracownika (6 wskazań). Niektórzy zadeklarowali, że zatrudnili już osobę bezrobotną lub przyjęli na staż (3 wskazania). Część badanych z kolei uznała, że potrzebują pracownika z doświadczeniem (3 odpowiedzi). Inne powody wymieniane przez respondentów to oczekiwania tych osób i ich niechęć do pracy oraz specyfika działalności firmy (po 1 wskazaniu).

Wykres 80. Czy chcieliby Państwo zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku w firmie absolwenta? (N=100)



Źródło: Badanie własne

W pytaniu dotyczącym zatrudnienia lub przyjęcia na staż, w bieżącym roku absolwenta, 49,0% ogółu badanych podjęłoby współpracę z taką osobą. Z opinią tą nie zgodziło się 27,0% ankietowanych, a 23,0% respondentów nie miało zdania na ten temat.

Tabela 23. Jakie są powody, dla których nie chciał(a)by Pan(i) zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku absolwenta? (N=26)*

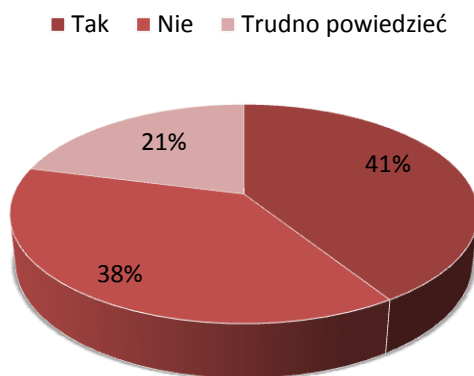
Wskazane powody	Liczebność
Pełny stan zatrudnienia	10
Nie mam potrzeby zatrudniać nowego pracownika	6
Potrzebuję pracownika z doświadczeniem	4
Mam nowego pracownika/stażystę	2
Inne powody	4

*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Respondenci najczęściej jako powód niezatrudnienia lub przyjęcia na staż absolwenta najczęściej wskazują na pełen stan zatrudnienia w firmie (10 wskazań) oraz brak potrzeby zatrudnienia nowego pracownika (6 wskazań). Często wskazywali również, że powodem jest brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego absolwenta (4 wskazania). Pojawiły się także wskazania, że badani zatrudnili już w swoim przedsiębiorstwie lub przyjęli na staż absolwenta (2 wskazania). Do innych powodów wymienionych przez respondentów można zaliczyć specyficzną działalność firmy, niechęć do przyjmowania stażystów oraz potrzebę zatrudnienia jedynie osób z wyższym wykształceniem.

Wykres 81. Czy chcieliby Państwo zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku w firmie osobę bez doświadczenia zawodowego? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Spośród ogółu badanych 41,0% chciałoby zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku osobę bez doświadczenia zawodowego. Podobny odsetek ankietowanych (38,0%), stwierdził, że nie zatrudniłoby takiej osoby na staż, ani też do pracy w swojej firmie. Pozostałe 21,0% badanych udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć” na powyższe pytanie.

Tabela 24. Jakie są powody, dla których nie chciał(a)by Pan(i) zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku osoby bez doświadczenia zawodowego? (N=37)*

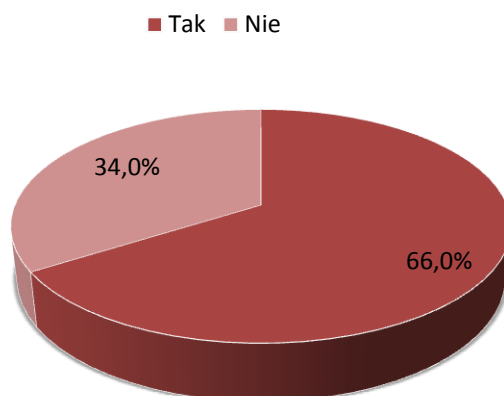
Wskazane powody	Liczebność
Potrzebuje pracownika z doświadczeniem	13
Nie mam potrzeby zatrudniać nowego pracownika	7
Pełny stan zatrudnienia	8
Czas i koszty wyuczenia pracownika do wykonywania zawodu	5
Mam nowego pracownika/stażystę	2
Inne powody	2

*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Respondenci zapytani, dlaczego nie chcieliby zatrudnić w bieżącym roku lub przyjąć na staż osoby bez doświadczenia zawodowego najczęściej podkreślali, że w ich firmie konieczne jest posiadanie doświadczenia zawodowego (13 wskazań). Podobnie, jak w przypadku osoby bezrobotnej lub absolwenta badani najczęściej nie chcieliby zatrudnić lub przyjąć na staż osoby bez doświadczenia zawodowego, ponieważ nie mają potrzeby zatrudniać nowego pracownika w bieżącym roku (7 odpowiedzi) lub posiadają pełny stan zatrudnienia (8 wskazań). Często wskazywali również, że powodem jest czas i koszty jakie musieliby ponieść, żeby wyuczyć osobę bez doświadczenia zawodowego (5 wskazań). Inni przedsiębiorcy zadeklarowali, że zatrudnili już w swoim przedsiębiorstwie lub przyjęli na staż osobę bez doświadczenia zawodowego (2 wskazania). Inne powody to brak odpowiednich umiejętności (2 wskazania).

Wykres 82. Czy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu wcześniej wymienionych osób, ważne jest wsparcie finansowe Urzędu Pracy, w tym refundacja kosztów zatrudnienia, szkoleń itp.? (N=100)



Źródło: Badanie własne

Dla 66,0% badanych osób, przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osoby bezrobotnej, absolwenta lub osoby bez doświadczenia zawodowego, ważne jest wsparcie finansowe ze strony Urzędu Pracy. Zdaniem pozostałych 34,0%, wsparcie tej instytucji, w tym refundacja kosztów zatrudnienia lub szkoleń nie jest istotna w tym aspekcie.

Tabela 25. Które formy wsparcia finansowego z Urzędu Pracy, są ważne przy zatrudnianiu osób bezrobotnych, absolwentów, osób bez doświadczenia zawodowego? (N=64)*

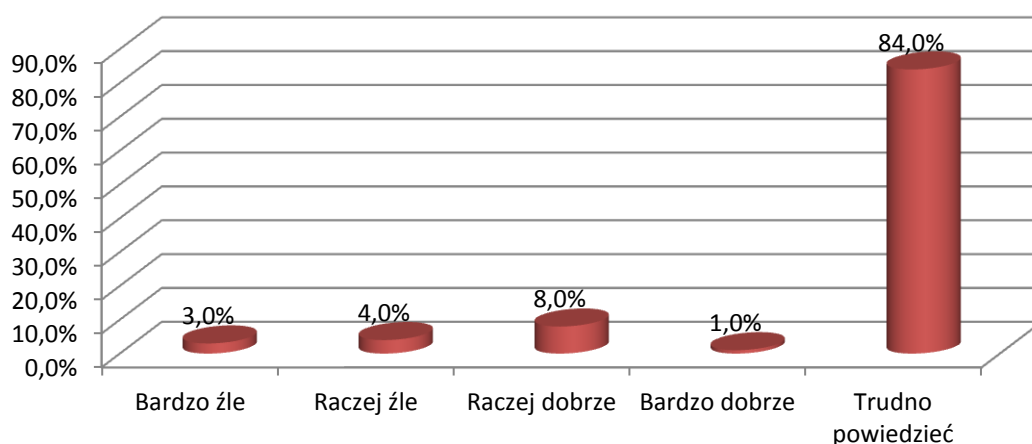
Wskazane formy wsparcia	Liczebność
Refundacja kosztów zatrudnienia i wynagrodzenia	26
Doposażenie stanowiska pracy	21
Każda możliwa forma wsparcia finansowego	20
Refundacja szkoleń	4
Refundacja staży	2

*Pytanie otwarte zawierające skategoryzowane odpowiedzi

Źródło: Badanie własne

Najważniejszą formą wsparcia finansowego braną pod uwagę przy przyjmowaniu nowego pracownika (osoby bezrobotnej skierowanej z Urzędu Pracy, absolwenta, osoby bez doświadczenia zawodowego) jest zdaniem pracodawców refundacja kosztów zatrudnienia i wynagrodzenia (26 wskazań). Wśród wskazanych form wsparcia jako drugie w kolejności, pojawiło się doposażenie stanowiska pracy (21 wskazań). Respondenci podkreślali często, że każda forma wsparcia finansowego jest dla nich istotna (20 wskazań). Badani rzadziej wskazywali na refundację szkoleń, a także refundację staży (kolejno: 4 i 2 wskazania)

Wykres 83. Ocena szkoleń oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy wśród respondentów (N=100)



Źródło: Badanie własne

Jak pokazuje niniejszy wykres 84,0% pracodawców nie potrafiło wskazać konkretnej odpowiedzi w przypadku oceny szkoleń organizowanych przez Urząd Pracy, wybierając tym

samym w kafeterii odpowiedź „trudno powiedzieć”. Szkolenia oferowane przez Urząd Pracy oceniło raczej dobrze i bardzo dobrze 9,0% ankietowanych. Opinii takiej nie podzielało 7,0% badanych osób.

4.4.1. Podsumowanie

- Najlepiej wśród pracodawców zostali ocenieni absolwenci techników i szkół wyższych. Dobrze i bardzo dobrze przygotowanie zawodowe absolwentów techników oceniło ponad 30% przedsiębiorców, a w przypadku absolwentów szkół wyższych 21,5% badanych.
- Ponad połowa ankietowanych (54,0%) zadeklarowała, że chciałaby zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku osobę bezrobotną ze skierowaniem z Urzędu Pracy.
- Respondenci najczęściej nie chcieliby zatrudnić lub przyjąć na staż osoby bezrobotnej skierowanej z Urzędu Pracy, ponieważ mają pełny stan zatrudnienia (9 wskazań) lub nie widzą potrzeby zatrudniania nowego pracownika w bieżącym roku (6 wskazań).
- W pytaniu dotyczącym zatrudnienia lub przyjęcia na staż w bieżącym roku absolwenta, 49,0% ogółu badanych podjęłoby współpracę z taką osobą.
- Badani najczęściej nie chcieliby zatrudnić lub przyjąć na staż absolwenta, ponieważ nie mają potrzeby zatrudniania nowego pracownika w bieżącym roku lub mają pełny stan (łącznie 16 wskazań).
- Tylko 41,0% przedsiębiorców chciałoby zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku osobę bez doświadczenia zawodowego.

- Respondenci zapytani dlaczego nie chcieliby zatrudnić w bieżącym roku lub przyjąć osoby bez doświadczenia zawodowego najczęściej podkreślali, że w ich firmie konieczne jest posiadanie doświadczenia zawodowego (13 wskazań).
- Dla 66,0% badanych osób przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osoby bezrobotnej, absolwenta lub osoby bez doświadczenia zawodowego ważne jest wsparcie finansowe ze strony Urzędu Pracy.
- Najważniejszą formą wsparcia finansowego braną pod uwagę przy przyjmowaniu nowego pracownika (osoby bezrobotnej skierowanej z Urzędu Pracy, absolwenta, osoby bez doświadczenia zawodowego) jest zdaniem pracodawców refundacja kosztów zatrudnienia i wynagrodzenia (26 wskazań).
- Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że 84,0% pracodawców nie potrafiło ocenić szkolenia organizowanego przez Urząd Pracy wybierając w kafeeterii odpowiedź „trudno powiedzieć”.

5. Analiza wyników uzyskanych w ramach badania z Doradcami klienta

W badaniu jakościowym z Doradcami klienta poruszono kwestie dotyczące przyczyn niepodjęcia pracy ze skierowaniem przez osoby bezrobotne, nastawienia osób bezrobotnych do poszukiwania i podejmowania pracy oraz to jakiej pracy poszukują osoby bezrobotne. Ponadto w indywidualnych wywiadach pogłębionych z Doradcami klienta podjęto kwestie współpracy Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie z pracodawcami oraz starano się określić podejście osób bezrobotnych do szkoleń.

5.1. Charakterystyka osób bezrobotnych

Jedną z kwestii o jaką zapytano badanych było nastawienie osób bezrobotnych do poszukiwania pracy. Osoby uczestniczące w IDI uważają, że podejście osób bezrobotnych do poszukiwania i podjęcia pracy jest zróżnicowane i nie można uogólniać jednej opinii na grupę wszystkich osób bezrobotnych. Badani wskazali, że jest grupa osób, która chętnie podjęłaby pracę, wykazując zaangażowanie w działania zmierzające do pozyskania zatrudnienia. Drugą grupą osób, są bezrobotni, którzy pomimo deklaracji chęci podjęcia pracy często starają się unikać zatrudnienia. Nastawienie osób bezrobotnych do poszukiwania pracy często wynika z sytuacji życiowej tych osób. Często osoby starsze chętniej podejmują pracę ponieważ wymaga tego sytuacja rodzinna. Warto zauważyć, że ważną kwestią jest główny cel rejestracji w Urzędzie Pracy. Jeśli osoba bezrobotna rejestruje się w celu otrzymania ubezpieczenia zdrowotnego to zazwyczaj jej sytuacja życiowa zapewnia utrzymanie bez potrzeby podejmowania pracy. W przypadku kobiet może to wynikać z utrzymywania rodziny przez męża, pracy „na czarno”, a w przypadku osób młodych korzystanie z pomocy rodziców.

To też wynika z tego, że osoby starsze często posiadające rodzinę są zmotywowane do tego, żeby podjąć pracę, gdyż muszą te rodziny utrzymać. Wiele zależy od sytuacji w jakiej się znajdują, wiele też osób może pracować nieformalnie, nielegalnie i osiągając zdecydowanie większe wynagrodzenie, niż z etatu.

Bardzo różnie, nie można generalizować. Mamy taką grupę klientów, którzy szukają pracy, którym zależy na pracy i interesują się ofertami. Taka grupa przychodzi do nas częściej i jest na bieżąco, bo śledzą naszą stronę oraz lokalne portale. To również wynika z rozmowy w której potwierdzają swoją

aktywność i zaangażowanie. Jest również spora grupa klientów, która nie jest zainteresowana pracą i w momencie, kiedy otrzymuje propozycje pracy, wyraża złość wobec pracownika, gdyż taka osoba przyszła wyłącznie w celu złożenia podpisu potwierdzającego obecność w danym dniu w Urzędzie Pracy. W związku z powyższym nastawienie zależy od tego z czym kto do nas przychodzi i czego oczekuje. Jeżeli osobie zależy na szkoleniu, zależy na tym, żeby założyć własną działalność gospodarczą to nastawienie i współpraca z pracownikiem jest inna, niż w przypadku tych osób, które nie wykazują żadnej aktywności.

Jeśli widnieje w naszej ewidencji osoba bezrobotna i zarejestrowała się ona w celu poszukiwania zatrudnienia a urząd dysponuje odpowiednią ofertą pracy i kandydat spełnia wymogi, wydaję więc skierowanie. Z kolei jeżeli później pracodawca widzi kandydata a ten nie jest zainteresowany pracą to nasuwa się pytanie - kogo mi tu przysyłają? To jest to o czym wspominałem, że u nas w urzędzie wykazują wyraźne chęci do pracy, gdyż wiedzą, jakie są konsekwencje odmowy, a w obecności pracodawcy, na rozmowie jest inaczej, próbują bowiem wymusić na pracodawcy pisemną, negatywną decyzję weryfikacji.

Ja myślę, że ponad połowa w ogóle nie oczekuje żadnej pomocy ze strony Urzędu Pracy, gdyż zarejestrowała się pod kątem ubezpieczenia zdrowotnego, ewentualnie jakiejś pomocy społecznej lub zaświadczeń. Ponadto bezrobotni mają nierzadko wygórowane aspiracje pod kątem kwestii finansowych związanych z zarobkami.

Jest grupa osób, która aktywnie szuka pracy, chętnie korzysta ze wsparcia, niekoniecznie w postaci oferty ale też szkolenia czy dofinansowania do rozpoczęcia działalności gospodarczej lub też dofinansowania do studiów podyplomowych. Z kolei staże cieszą się również dużą popularnością przede wszystkim wśród osób młodych. Największy problem jest wśród kobiet wychowujących dzieci, mąż pracuje na przykład za granicą i w takim przypadku nie ma osoby do opieki nad dziećmi. Takie osoby jest trudno zaktywizować. Taką samą grupę stanowią osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach, na przykład z podstawowym wykształceniem oraz osoby, które ze względu na wiek mają mniejsze szanse na zatrudnienie.

Osoby bezrobotne zdaniem badanych najczęściej starają się szukać pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i wykształceniem. Chętnie są również podejmowane proste prace fizyczne, nie wymagające dużych kwalifikacji. Zwrócono również uwagę, że osoby bezrobotne często wybierają kierunki studiów lub kształcenia w zakresie, w którym nie są przekonani, że będą w przyszłości pracować. Często wybierają szkołę za namową rodziny lub znajomych, co powoduje, że po ukończeniu edukacji, pomimo wyuczonego zawodu, nie chcą w nim podjąć pracy. W przypadku osób studiujących warto zwrócić uwagę, że podejmowane są kierunki kształcenia, po ukończeniu których bardzo trudno znaleźć wolne stanowisko pracy, tj. pedagogika, administracja, politologia itp. W przypadku absolwentów problemem może być szukanie pracy jedynie w najbliższym regionie zamieszkania.

Też w zależności od wykształcenia, w zależności od potrzeb na danym rynku, bo jeżeli na przykład sezonowa praca to zdecydowanie największym zainteresowaniem cieszy się praca za granicą, gdyż jest lepiej płatna. Osoby zarejestrowane u nas jako bezrobotne, mają większą możliwość znalezienia dobrej pracy za granicą.

W tej kwestii jest różnie. Bardzo dużo osób jest zainteresowanych prostą pracą fizyczną, niewymagającą jakichś wielkich kwalifikacji. Kobiety często pytają o sprzątanie na przykład. Tutaj pojawia się problem, gdyż pracodawcy raczej takich ofert nie zgłaszają u nas, a jeżeli są takie oferty pracy to dla osób niepełnosprawnych. Pracodawcy są zainteresowani uzyskaniem dotacji z państwowego funduszu z PFRON.

Dużo kobiet wyraża chęci pracy w handlu, gdyż nasz lokalny rynek pracy opiera się na tej branży.

Jeżeli chodzi o prace fizyczne to występuje zainteresowanie tego typu pracą ale nie np. na budowie tylko w jakimś zakładzie zamkniętym np. przy obsłudze maszyn. Wśród kobiet dużym zainteresowaniem cieszy się praca fizyczna w charakterze sprzątaczk lub prace pomocnicze w kuchni, gdzie nie są wymagane wysokie kwalifikacje.

Badani również wyrazili opinię, że trudno jest ogólnie określić profil lub wskazać konkretne cechy osoby bezrobotnej, która nie wyraża chęci podjęcia pracy. Jak już zostało wcześniej zauważone, duże znaczenie odgrywa sytuacja życiowa takiej osoby. Zwrócono uwagę, że osoby długo pozostające w rejestrze osób bezrobotnych, rzadziej wyrażają chęci i motywację do podjęcia zatrudnienia.

Najmniejszą aktywnością oraz dyspozycyjnością cechują się kobiety do 30 roku życia, wychowujące dzieci, myślę, że do 6 roku życia, wtedy kiedy zaczyna się okres nauki szkolnej. Z tą grupą osób jest największy problem odnośnie aktywizacji zawodowej.

Dużo osób jest takich, które pracują na czarno i są zarejestrowane w urzędzie w celu posiadania ubezpieczenia.

Bardzo różnie. Na pewno nie chcą podejmować pracy osoby, które kwalifikują się na świadczenia przedemerytalne oraz kobiety z dziećmi, jednak w przypadku tej grupy przyszła aktywność zawodowa uzależniona jest od sytuacji związanej z opieką nad dziećmi.

5.2. Przyczyny niepodejmowania pracy ze skierowaniem przez osoby bezrobotne

Na początku rozmowy z Doradcami klienta zapytano o przyczyny niepodejmowania pracy ze skierowaniem przez osoby bezrobotne. Czynniki niepodejmowania pracy przez osoby bezrobotne w opinii badanych były zróżnicowane. Często wskazywano na niskie zarobki oferowane przez pracodawców, co powoduje niechęć w podjęciu takiej pracy przez osoby bezrobotne. Wiąże się to również z wysokimi aspiracjami części osób bezrobotnych,

które pomimo niskich kwalifikacji i braku doświadczenia, chcą otrzymywać w nowej pracy wysokiego wynagrodzenia. Szczególnie jest to widoczne wśród młodych osób, które niedawno ukończyły szkołę. Oferowane niskie wynagrodzenie za pracę powoduje również, że osoby bezrobotne wolą podjąć pracę nierejestrowaną („na czarno”) w Polsce lub wyjechać do pracy za granicę. Powyższa sytuacja jest również związana z powodami rejestracji osób bezrobotnych w Urzędzie Pracy. Najczęstszym powodem rejestracji w PUP – pomimo odmiennych deklaracji osób bezrobotnych w badaniu ilościowym – jest uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego. Jak pokazują badania jakościowe z pracodawcami oraz z Doradcami klienta, w dużej mierze chęć podjęcia pracy przez te osoby jest jedynie deklaratorywna. Badani wskazywali często na sytuację, w których bezrobotny pracuje za granicą a rejestruje się w UP w celu pozyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Wskazywano również na przypadki rejestracji w Urzędzie Pracy osób starszych w celu uzyskania zaświadczenia do świadczeń emerytalnych. Do innych czynników niepodejmowania pracy wskazanych przez badanych, była w przypadku kobiet, konieczność wychowania dziecka. Z uwagi na obowiązki wychowawcze, takie osoby nie zawsze mogą podjąć pracę w dowolnym wymiarze czasu. Trudnością w podjęciu pracy jest także, utrudniony dojazd do zakładu pracy. W takiej kwestii również występują rozbieżności w deklaracjach bezrobotnych na potrzeby Urzędu Pracy a rzeczywistymi możliwościami przemieszczania się za pracę, takiej grupy osób. Jak wynika z rozmów z Doradcami klienta często osoby bezrobotne podczas rozmowy na potrzeby określenia profilu pomocy są pytane o kwestie związane z mobilnością. Bezrobotni deklarują wtedy, możliwość samodzielnego dojazdu do pracy lecz po otrzymaniu oferty zatrudnienia pojawiają się trudności, które uniemożliwiają im dojazd i podjęcie pracy. Wskazano na sytuację, w której samochód został sprzedany lub korzysta z niego inny członek rodzinny.

Do powodów niepodejmowania pracy ze skierowaniem badani zaliczyli również utrudnienia zdrowotne. W niniejszym przypadku osoby takie są kierowane na badania lekarskie w celu określenia, czy stan zdrowia realnie nie pozwoli bezrobotnemu na podjęcie pracy. Interesującym przypadkiem, na który warto zwrócić uwagę, są osoby, które dzięki różnemu wsparciu od państwowych instytucji pomocowych oraz innych instytucji charytatywnych, nie są przymuszone do podjęcia pracy. W celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego oraz potrzebnych zaświadczeń rejestrują się w Urzędzie Pracy, natomiast

z innych instytucji (Urząd Gminy, MOPS, GOPS, Caritas itp.) otrzymują zasiłki, pożywienie, odzież oraz inne pomoce niezbędne do życia. Dla takich osób podjęcie pracy za najniższe wynagrodzenie krajowe jest nieopłacalne ponieważ utraciłyby one przysługujące im z innych instytucji przywileje. Uczestnicy badania zwrócili również uwagę na osoby, które przez długi okres nie podejmowały pracy, z powodu dobrej sytuacji materialnej w rodzinie (np. pracował mąż a żona zajmowała się domem) lub od ostatniego zatrudnienia minęła dłuższa przerwa czasowa (np. wychowanie dziecka). Takie osoby często obawiają się podjęcia pracy, a długi okres w którym nie uczestniczyły w relacjach typu pracodawca-pracownik powoduje, że mają trudności w przełamaniu barier w podjęciu zatrudnienia. Często też takie osoby są mało atrakcyjne jako pracownicy dla przedsiębiorców.

Warto również podkreślić, że powyższego obrazu osób bezrobotnych nie można generalizować na wszystkich bezrobotnych, ponieważ istnieje pewna grupa osób zarejestrowanych w Urzędzie Pracy, która faktycznie poszukuje pracy oraz wyraża chęć jej podjęcia.

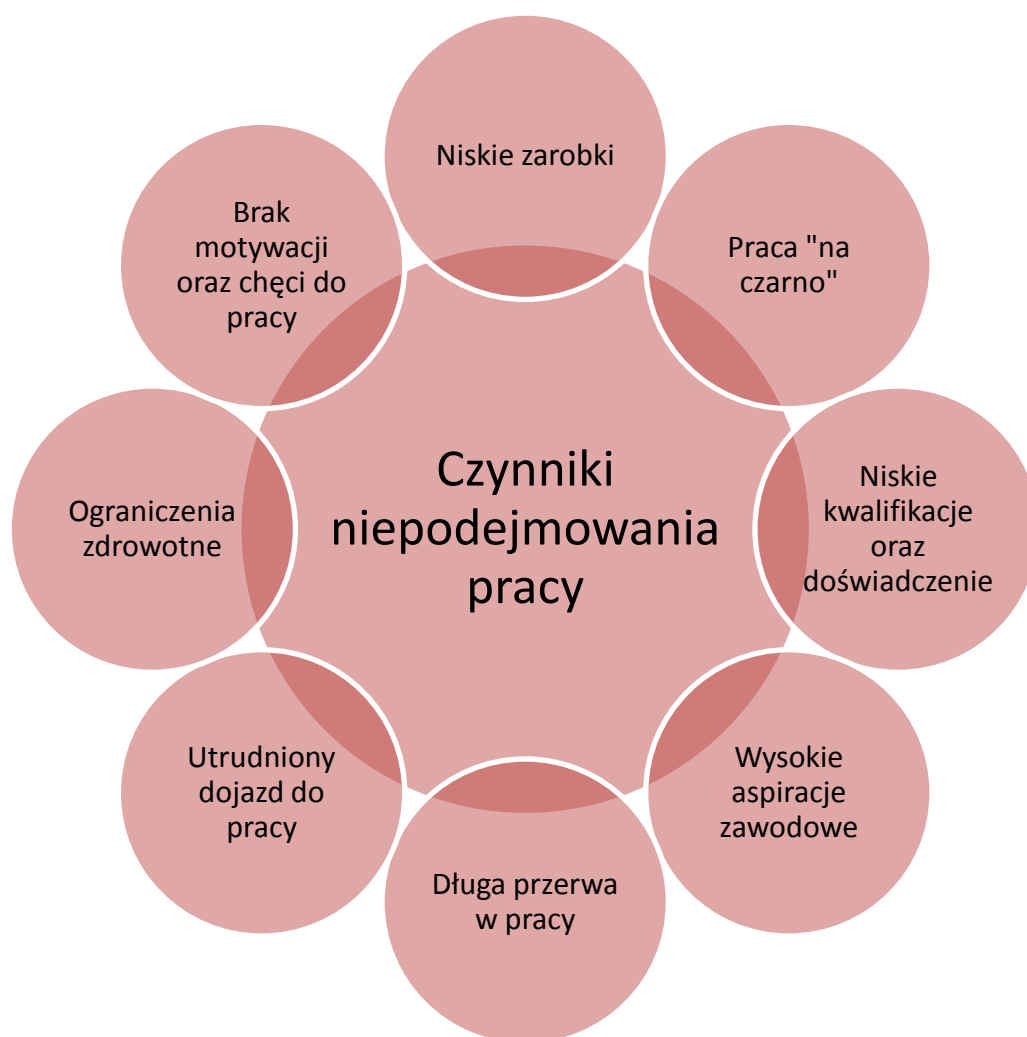
Przyczyny niepodjęcia pracy to np. opieka nad dzieckiem, osoby starsze, które już utraciły pracę a jeszcze nie posiadają uprawnień do emerytury również muszą być u nas zarejestrowane w związku z czym nie szukają aktywnie pracy oraz osoby, które kończą szkoły i studia, jednak ta grupa osób jest zróżnicowana pod względem aktywnego szukania pracy.

Na pewno szara strefa, czyli praca nierejestrowana, co stanowi duży problem. Oczekiwania pracodawcy oraz niskie wynagrodzenia jakie pracodawcy oferują. Również sytuacja rodzinna bowiem często osoby zgłaszają problemy ze zdrowiem, brak dyspozycyjności, opieka nad członkami rodziny.

Ograniczenia zdrowotne, sytuacja rodzinna i wysokie ambicje w stosunku do posiadanych kwalifikacji.

Myślę, że przede wszystkim praca nierejestrowana tzw. praca na czarno, niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców oraz niskie kwalifikacje kandydatów, gdyż pracodawcy wymagają wykwalifikowanych pracowników z dokumentami potwierdzającymi kwalifikacje, a takich osób bezrobotnych brakuje.

Rysunek 8. Główne czynniki niepodjęcia pracy przez osoby bezrobotne ze skierowaniem z PUP



Źródło: Badanie własne

5.3. Współpraca Urzędu Pracy z pracodawcami

Kolejną kwestią podjętą podczas wywiadów z Doradcami klienta, było zagadnienie współpracy Powiatowego Urzędu Pracy z pracodawcami. Uczestnicy badania najczęściej wskazywali na trzy główne kwestie, które utrudniają taką współpracę. Jako pierwszą trudność należy wskazać nieprecyzyjne wypełnianie skierowań oraz częste wpisywanie na skierowaniach informacji, o które proszą osoby bezrobotne. Taka sytuacja może wynikać z przekazywania przez osoby bezrobotne sprzecznych informacji. W rozmowie z Doradcą klienta osoby pozostające bez zatrudnienia deklarują gotowość oraz chęć podjęcia pracy, z kolei po otrzymaniu skierowania, u pracodawcy proszą o negatywną weryfikację ich kandydatury, co pozwoli im nie podejmować pracy a jednocześnie pozostać w rejestrze osób bezrobotnych i nadal korzystać z przysługujących im świadczeń. Pracodawcy w badaniach

jakościowych również zwrócili uwagę na tą kwestię – osoby kierowane do pracy niejednokrotnie zaczynają rozmowę z pracodawcą od prośby o negatywną weryfikację argumentując to, w różnorodny sposób. Powyższa sytuacja może w dużej mierze wynikać z obawy pracodawców przed działaniami ze strony osób bezrobotnych, które mogłyby próbować zastraszać lub np. zniszczyć własność pracodawcy.

Kolejną trudnością jest nieprecyzyjne określanie wymagań co do poszukiwanych pracowników. Zwrócono uwagę, że zapytania są bardzo ogólne i często osoby wysyłane z Urzędu Pracy nie spełniają wymagań pracodawców. Dopiero doprecyzowanie w późniejszym czasie wymagań względem kandydatów do pracy skutkuje większą efektywnością takiego działania.

Trzecią kwestią na którą zwrócili uwagę Doradcy klienta są wysokie wymagania pracodawców w stosunku do osób zarejestrowanych w ewidencji Urzędu Pracy. Często zdarza się, że pracodawca poszukuje osoby z kierunkowym wykształceniem, posiadającym doświadczenie w danej branży, dyspozycyjnej, jednocześnie oferując takiej osobie bardzo niskie wynagrodzenie. Powoduje to dość duże trudności w znalezieniu odpowiedniego pracownika dla takiego pracodawcy.

Tutaj jest istotna kwestia doprecyzowania wymagań jakie pracodawcy zgłaszają w ofertach pracy. Często jest tak, że podają określone wymagania, a kiedy my kierujemy osoby spełniające postawione przez pracodawcę wymagania, okazuje się, że te wymagania są jednak inne.

Z pracodawcami mamy problem dotyczący nieprecyzyjnego wypełniania przez nich skierowań. Na przykład w przypadku prac budowlanych często wskazują w nich ogólne pojęcie – „problemy zdrowotne”, a wtedy musimy wysyłać takie osoby do medycyny pracy, do lekarza w celu zweryfikowania schorzenia uniemożliwiającego wykonywanie takiej pracy.

Pracodawcy mają bardzo duże wymagania względem przyszłego pracownika. Niejednokrotnie wymagają konkretnego wykształcenia, doświadczenia oraz oferują najniższe wynagrodzenie. Często pracodawca wymaga również bardzo dobrej znajomości języka angielskiego oraz szeregu innych, różnych wymagań, przy najniższym wynagrodzeniu. Są również sytuacje w których pracodawca wskazuje w ofercie na możliwość przyuczenia, bez konieczności posiadania doświadczenia na danym stanowisku a kiedy kierujemy odpowiedniego kandydata na rozmowę, niejednokrotnie okazuje się, że takie doświadczenie jest jednak niezbędne. W momencie, kiedy pracodawcy zgłaszają ofertę do Urzędu Pracy, nie precyzują w niej wszystkich wymagań dotyczących kandydata.

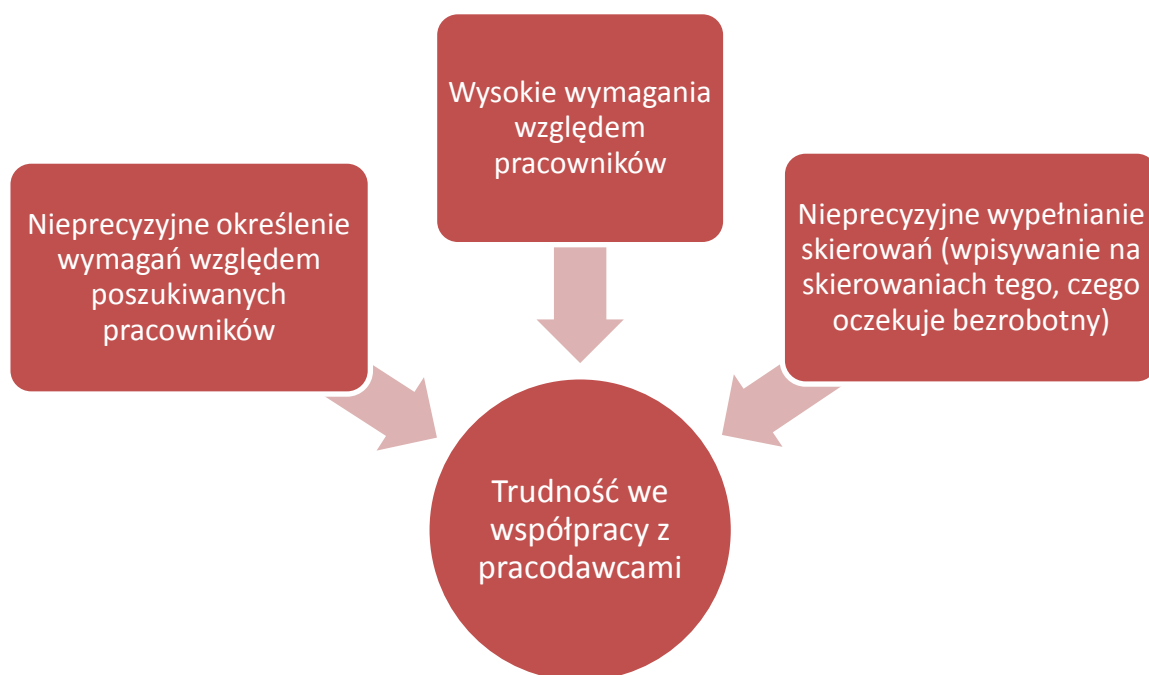
Trudności mogą wynikać z tego, że pracodawcy nie zawsze wpisują prawdę w skierowaniach. My przekazujemy skierowanie osobie bezrobotnej i na tym skierowaniu pracodawca musi wpisać

adnotację, czy przyjmuje kandydata a jeżeli nie przyjmuje, to z jakiego powodu. Czasami zdarza się, że wysyłamy do pracodawcy fachowca z wieloletnim doświadczeniem a później na skierowaniu okazuje się, że kandydat nie spełnia wymagań. Taka sytuacja może między innymi wynikać z tego, że kandydat nie chciał podjąć pracy u takiego pracodawcy lub bezrobotny pracuje już na czarno. Wtedy pracodawca idąc bezrobotnemu „na rękę” wpisuje na skierowaniu powyższą adnotację. To jest dla nas kłopotliwa sytuacja, gdyż takiego bezrobotnego nie możemy skierować do żadnej pracy a jednak widnieje w rejestrze osób bezrobotnych w Urzędzie Pracy. Gdyby pracodawcy wpisywali na skierowaniach prawdę, wtedy też moglibyśmy zweryfikować otrzymane informacje i ewentualnie wyrejestrować taką osobę z naszej ewidencji.

A wtedy taka osoba straci ubezpieczenie?

Straci ubezpieczenie, jednak należy zdecydowanie zaznaczyć, że rejestracja w urzędzie pracy dla ubezpieczenia jest niezgodna z prawem bo ubezpieczenie w świetle ustawy jest zapewnione osobom, które mają problem ze znalezieniem pracy i aktywnie jej poszukują.

Rysunek 9. Główne trudności we współpracy z pracodawcami



Źródło: Badanie własne

5.4. Oferta szkoleniowa Urzędu Pracy oraz uczestnictwo w szkoleniach osób bezrobotnych

Obecnie rzadziej osoby bezrobotne podejmują szkolenia oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy. Jednym z głównych czynników warunkujących dostępność szkoleń w Urzędzie Pracy jest zapotrzebowanie na rynku, na osoby posiadające określone kwalifikacje oraz znalezienie w najbliższym czasie po zakończonym szkoleniu zatrudnienia przez jego uczestników. Mężczyźni najczęściej korzystają ze szkoleń zawodowych, pozwalających

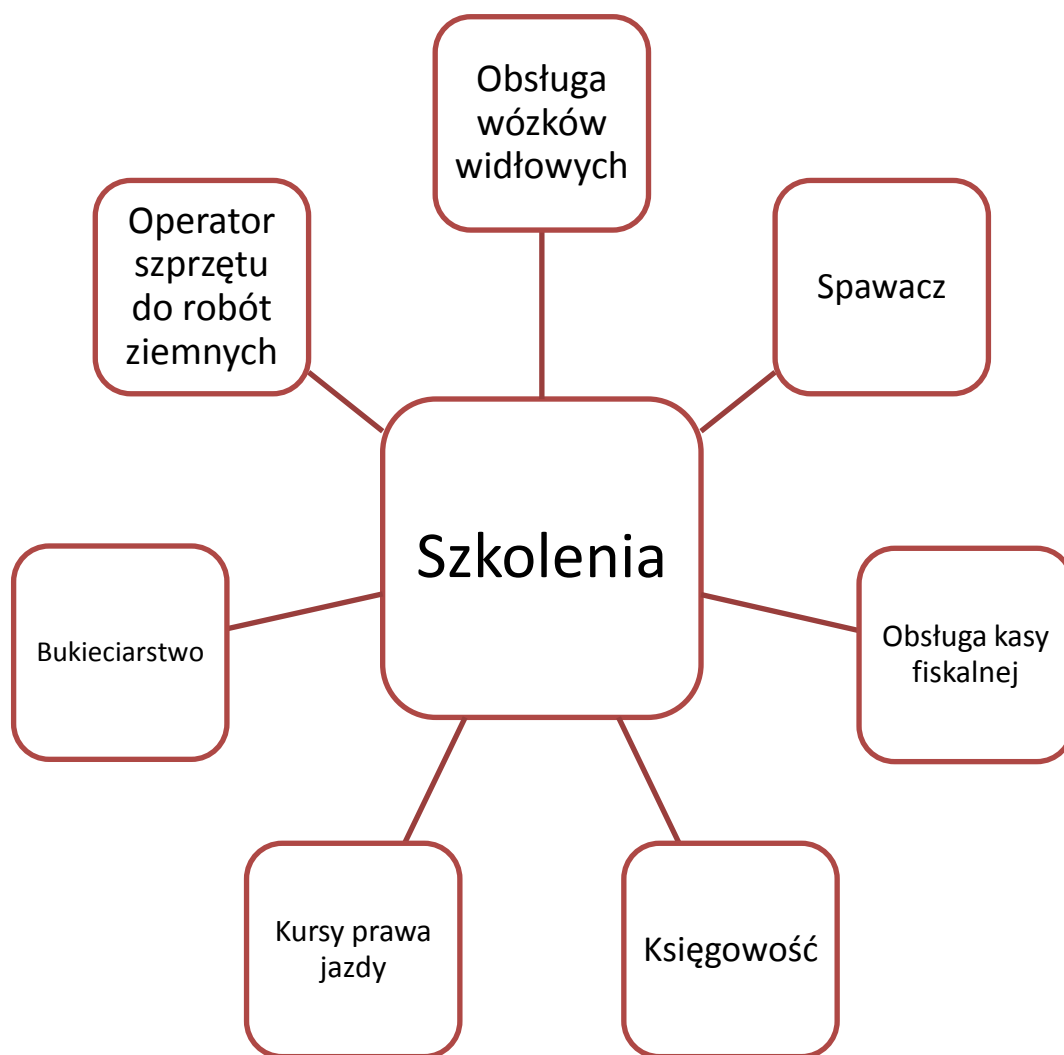
uzyskać konkretne kwalifikacje, np. prawo jazdy kategorii C+E, operator wózka widłowego, operator koparko-ładowarki itp. Kobiety często wybierają szkolenia związane z handlem lub takimi zawodami jak księgowość, fryzjer, kosmetyczka oraz umiejętnością obsługi kasy fiskalnej. Zdaniem badanych zainteresowanie udziałem w szkoleniach w ostatnim czasie zmniejszyło się. Może to wynikać z nasycenia rynku pracy osobami posiadającymi określone wymagania i umiejętności oraz wymogami pracodawców dotyczącymi doświadczenia.

Takie po których osoby bezrobotne nabywają konkretnych kwalifikacji. Najczęściej są to szkolenia związane z tzw. twardymi umiejętnościami, czyli np. spawanie, prawo jazdy na samochód ciężarowy, uprawnienia na przewóz rzeczy.

Osoby bezrobotne chętniej podejmują szkolenia indywidualne. Troszkę gorzej jest ze szkoleniami grupowymi. Tak, że większe zainteresowanie jest chyba tymi szkoleniami takimi indywidualnymi. W przypadku szkoleń indywidualnych wymagamy potwierdzenia zatrudnienia po ukończonym szkoleniu, z kolei w przypadku szkoleń grupowych nie ma takiego wymogu.

W kwestii szkoleń sytuacja jest zróżnicowana. Jest grupa osób, która chętniej korzysta z takiej formy wsparcia. Są to też osoby o wyższych kwalifikacjach, które mają przekonanie, że uzyskanie dodatkowych uprawnień, zwiększy ich szanse na rynku pracy i takie osoby, faktycznie podejmują pracę po ukończonych szkoleniach. Ostatnio jest tak, że jest mniej osób chętnych na szkolenia niż było to wcześniej, także jednak my musimy motywować do udziału w szkoleniach i pokazywać, jakie są pozytywne aspekty udziału w danym szkoleniu, jak to się przełoży w późniejszym czasie na możliwości zatrudnienia.

Rysunek 10. Najczęściej wybierane szkolenia wg Doradców klienta biorących udział w badaniu



Źródło: Badanie własne

Operatorzy sprzętu do robót ziemnych, sprzedawcy, często na przykład księgowość małych i średnich firm. Kwalifikacje prawa jazdy kategorii C, uprawnienia na przewóz rzeczy i obsługa wózków widłowych. To są najczęściej wybierane szkolenia.

Takie gwarantujące tzw. „twarde kwalifikacje”, czyli dające się potwierdzić certyfikatem np. obsługa maszyn urządzeń, spawanie, obsługa urządzeń typu koparko-ładowarki.

Z przeprowadzonych rozmów z Doradcami klienta wynika, że Urząd Pracy dokłada wszelkich starań, aby osoby po ukończonych kursach i szkoleniach podjęły pracę zgodną ze zdobytymi kwalifikacjami. Dużym utrudnieniem jest wymagane doświadczenie, którego często osoby bezrobotne nie posiadają. Trudności z podjęciem pracy po odbyciu szkolenia powodują również spadek motywacji do poszukiwania pracy u osób bezrobotnych. Przedłużający się okres pozostawania bez zatrudnienia powoduje również, że zdobyta wiedza

jest zapominana, gdyż nie jest utrwalana na bieżąco, w praktyce. Co więcej niektóre zdobyte uprawnienia tracą ważność. Dla części osób rozwiązaniem z takiej sytuacji jest wyjazd do pracy za granicę, po zrealizowanych szkoleniach.

Staramy się, żeby kierować te osoby zaraz do pracy, jeżeli taka oferta jest oczywiście na rynku pracy. Niemniej jednak nie zawsze są dostępne takie oferty.

W przypadku np. operatorów koparko-ładowarki zauważalna jest kwestia braku doświadczenia zawodowego, po ukończonym szkoleniu. Pracodawca, który zgłasza ofertę do Urzędu Pracy, oczekuje od operatora koparki rocznego, dwuletniego doświadczenia.

Jeżeli chodzi o operatorów wózków widłowych, to część osób wyjeżdża do pracy za granicę. Podobnie jest w przypadku uczestników kursu spawania, gdzie osoby podejmują zatrudnienie za granicą.

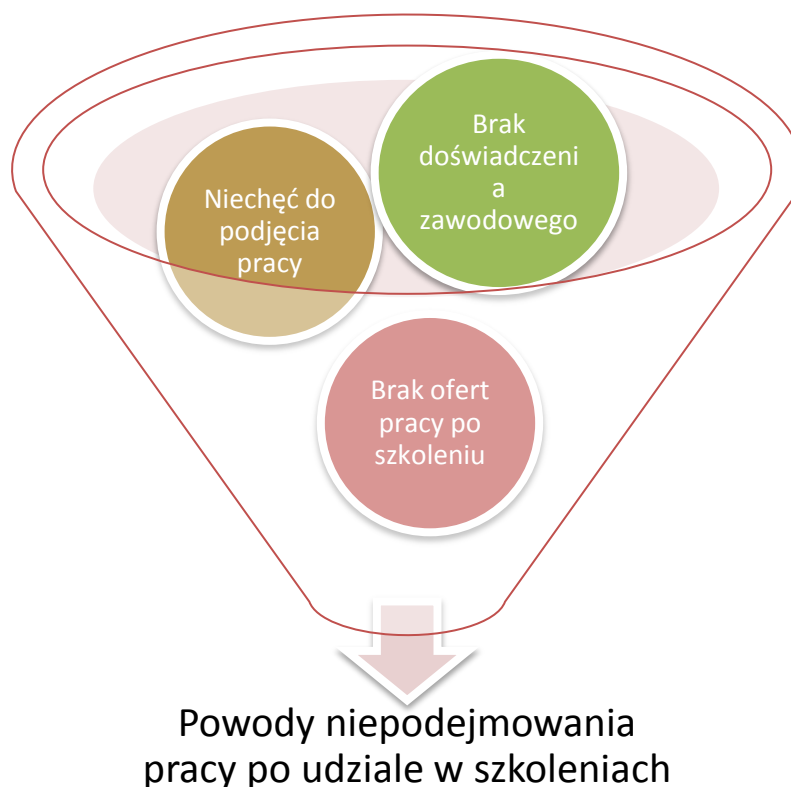
Tak zdarza się, że podejmują pracę. Myślę, że 40% znajduje pracę po naszych szkoleniach. Warto zaznaczyć, że szkolenie nie załatwia typowego zawodu, gdyż trzeba również posiadać praktykę, doświadczenie. Pracodawcy z reguły szukają osób z uprawnieniami oraz przykładowo 2-letnim doświadczeniem. To jest więc bariera, która może utrudniać tym osobom wejście na rynek pracy po ukończonym szkoleniu.

Zwrócono również uwagę, że nie wszystkie osoby zgłaszające się na szkolenia mają za cel podjęcie pracy. Badani wskazali, że w niektórych przypadkach osoba bezrobotna zgłasza się na szkolenie w celu zdobycia stypendium szkoleniowego lub nie dopuszczenia do skreślenia z ewidencji osób bezrobotnych Urzędu Pracy.

Są osoby, które poszły na szkolenie, po to by uzyskać stypendium szkoleniowe, jednak nie szukają pracy. Jest też taki okres, kiedy zaczęły szukać pracy a później zaprzestały takich działań, ponieważ uznały, że to nie ma sensu, z kolei uprawnienia zdobyte na szkoleniach z biegiem czasu się dezaktualizują.

Nie każdy wybiera jak się później okazuje kierunek, który go interesuje. Są też przypadki, że ktoś może zapisać się na szkolenie dlatego, że wypłaca się stypendium lub jest to związane z wyrejestrowaniem w przypadku odmowy.

Rysunek 11. Główne powody niepodejmowania pracy przez osoby bezrobotne po udziale w szkoleniach



Źródło: Badanie własne

5.5. Działania usprawniające podjęcie pracy ze skierowaniem przez osoby bezrobotne

Badanych zapytano również o propozycje działań, które mogłyby przyczynić się do zmiany sytuacji, w której osoby bezrobotne celowo nie podejmują pracy ze skierowaniem z Urzędu Pracy. Najczęściej wymienianymi działaniami były zmiany ustawowe oraz podjęcie działań legislacyjnych. Ważną kwestią jest ograniczenie lub usunięcie tzw. „umów śmieciowych” oraz podniesienie minimalnego wynagrodzenia krajowego. Często osoby bezrobotne nie chcą podejmować pracy za niskie wynagrodzenie ponieważ wystarczające są dla nich świadczenia oferowane przez różnego rodzaju państwowe instytucje pomocowe oraz inne instytucje charytatywne. Wyższe wynagrodzenie jest też jednym z głównych czynników motywujących osoby bezrobotne do podjęcia pracy. Kolejną kwestią poprawiającą efektywność podejmowania pracy jest dokładniejsze precyzowanie przez pracodawców wymagań względem poszukiwanego pracownika. Pozwoliłoby to wyselekcjonować poszczególne osoby bezrobotne, które spełniałyby w pełni oczekiwania

pracodawców, co mogłoby przełożyć się na szybsze znalezienie odpowiedniego kandydata oraz usprawniłoby pracę Doradców Klienta w Urzędzie Pracy. Ważną kwestią byłoby również przeniesienie do innej instytucji możliwości otrzymania ubezpieczenia zdrowotnego dla osób rejestrujących się wyłącznie w tym celu. Przyczyniłoby się to do zmniejszenia się liczby osób, które nie wykazują chęci oraz aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia. Tym samym Urząd Pracy mógłby skoncentrować swoje działania na osobach, które realnie poszukują pracy.

Jak pokazują badania największą skuteczność w usprawnieniu działań miałyby zmiany legislacyjne polegające na przeniesieniu możliwości uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego do innej instytucji, ograniczenie umów zlecenie/dzieło oraz zwiększenie minimalnego wynagrodzenia krajowego za pracę.

Jeżeli pracodawca określałby w swojej ofercie pracy dokładne oczekiwania wobec poszukiwanego pracownika to bardzo usprawniłoby to naszą pracę z Klientami w Urzędzie. Gdyby kontakt z pracodawcami był lepszy, regularny, a nie tylko na etapie składania oferty przez pracodawcę, to wszelkie problemy i wątpliwości mogłyby być wcześniej rozwiązywane.

Na pewno politycy muszą zmienić pewne przepisy dotyczące tzw. umów śmieciowych. Umowy takie powinny być dla tych ludzi, którzy mają już etat. Z kolei każda dodatkowa praca, po godzinach mogłaby być pracą na umowę zlecenie/dzieło. Natomiast jeżeli ktoś pracuje 8 godzin i jest to jego podstawowa praca to nie może być ona wykonywana na podstawie umowy zlecenie/dzieło.

Na pewno działania legislacyjne czyli rozwiązania mające na celu oddzielenie kwestii ubezpieczenia zdrowotnego od kwestii bezrobocia. Chodzi o to, żeby Urzędy Pracy nie zajmowały się osobami, które oczekują wyłącznie ubezpieczenia. Wtedy też, zostałyby w Urzędzie Pracy osoby, które faktycznie szukają pracy, a to z kolei znacznie usprawniłoby pracę z naszymi Klientami, nasze działania byłyby również znacznie skuteczniejsze.

Na pewno należy wyłączyć ubezpieczenie zdrowotne z Urzędów Pracy, wtedy odpadłaby nam niespełna połowa osób, które widnieją w naszej ewidencji wyłącznie w celu posiadania ubezpieczenia. Należałoby zmienić również sytuację, w której osoby rejestrują się w Urzędzie Pracy w celu uzyskania zasiłku z pomocy społecznej, gdyż takiego zaświadczenia wymaga np. ośrodek pomocy społecznej. Z kolei z tego co wiemy, nie musi być taka osoba zarejestrowana w Urzędzie Pracy, żeby taki zasiłek otrzymać z pomocy społecznej.

Należałoby wprowadzić większą kontrolę zwolnień lekarskich, co do niemożności podjęcia pracy na dany moment przez osobę bezrobotną.

5.6. Podsumowanie

- Osoby bezrobotne zdaniem badanych najczęściej starają się szukać pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i wykształceniem. Chętnie są również podejmowane proste prace fizyczne, nie wymagające wysokich kwalifikacji. Zwrócono również uwagę, że osoby bezrobotne często wybierają kierunki studiów lub kształcenia w zakresie, w którym nie są przekonani, że będą pracować w przyszłości.
- Do najczęściej wymienianych powodów niepodjęcia pracy ze skierowaniem badani zaliczyli:
 - Niskie wynagrodzenia,
 - Praca nierejestrowana (praca „na czarno”),
 - Brak motywacji oraz chęci do podjęcia pracy,
 - Niskie kwalifikacje oraz brak doświadczenia zawodowego,
 - Wysokie aspiracje zawodowe,
 - Długi okres pozostawania bez pracy,
 - Utrudniony dojazd do pracy,
 - Ograniczenia zdrowotne.
- Do głównych trudności we współpracy z pracodawcami badani zaliczyli:
 - Nieprecyzyjne określenie wymagań względem poszukiwanych pracowników
 - Wysokie wymagania względem pracowników
 - Nieprecyzyjne wypełnianie skierowań (wpisywanie na skierowaniach tego, czego oczekuje bezrobotny)
- Mężczyźni najczęściej korzystają ze szkoleń zawodowych, pozwalających uzyskać konkretne kwalifikacje, np. prawo jazdy kategorii C+E, operator wózka widłowego, operator koparko-ładowarki itp. Kobiety często wybierają szkolenia związane z handlem lub takimi zawodami jak księgowość, fryzjer, kosmetyczka oraz umiejętnością obsługi kasy fiskalnej.
- Do działań usprawniających, które mogłyby zmienić sytuację, w której osoby bezrobotne nie podejmują pracy ze skierowaniem najczęściej wymienianymi działaniami były zmiany ustawowe mające na celu podniesienie minimalnego

wynagrodzenia krajowego oraz ograniczenie lub usunięcie tzw. „umów śmieciowych”. Ważną kwestią byłoby również przeniesienie do innej instytucji możliwości otrzymania ubezpieczenia zdrowotnego dla osób rejestrujących się wyłącznie w tym celu. Pozwoliłoby to tym samym zwiększyć efektywność pracy Doradców klienta.

6. Wnioski końcowe

Zdecydowana większość osób bezrobotnych biorących udział w badaniu deklarowała, że głównym powodem rejestracji w Urzędzie Pracy jest poszukiwanie pracy oraz pozyskanie ubezpieczenia zdrowotnego. **Jedynie 1/4 badanych oceniła swoje szanse na rynku pracy, jako zdecydowanie duże i raczej duże, co świadczy o negatywnym nastawieniu do znalezienia pracy przez respondentów.**

Niewiele ponad połowa badanych bezrobotnych podejmowało kiedykolwiek pracę zawodową. Wśród respondentów, którzy kiedykolwiek podjęli pracę zawodową, najwięcej osób zatrudnionych było poniżej 6 miesięcy i od 1 roku do 5 lat. **Najważniejszymi przyczynami sytuacji zawodowej, w jakiej znaleźli się badani były ich zdaniem zbyt wysokie wymagania pracodawców oraz obecna sytuacja gospodarcza kraju.** Interesujące jest to, że badani nie upatrują swojej negatywnej sytuacji we własnych działaniach lecz w działaniach Państwa lub wymaganiach pracodawców.

W badaniu jakościowym, w przypadku kobiet głównym powodem rezygnacji z pracy było urodzenie się dziecka. Obecnie wychowanie dziecka według uczestniczek badania jakościowego jest również dużym utrudnieniem w znalezieniu pracy. Nie mogą tym samym pozwolić sobie na pracę w pełnym etacie. Uczestnicy badania jako inne powody niepodjęcia pracy wskazują: brak doświadczenia, małą ilość miejsc pracy oraz brak znajomości. Interesującą kwestią jest częste upatrywanie problemów ze znalezieniem pracy w braku odpowiednich znajomości lub koneksji z osobami, które mogłyby być pomocne w jej znalezieniu.

Warto zauważyć, że zdecydowana większość ankietowanych bezrobotnych zamierza poszukiwać pracy w najbliższym czasie. **Respondenci, którzy odpowiedzieli, że nie poszukują, ani nie zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości, najczęściej wskazali, że mają już pracę w kraju lub za granicą. Potwierdzają to uzyskane informacje od uczestników badania jakościowego z przedstawicielami przedsiębiorstw, którzy wskazywali, że osoby zgłaszające się do nich do pracy często deklarują, że mają już pracę „na czarno”.**

Na pytanie, w jaki sposób respondenci poszukują lub zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości, najwięcej osób wskazało, że za pośrednictwem Internetu

a w następnej kolejności przez Urząd Pracy. Do zawodów najchętniej podejmowanych przez badanych można zaliczyć pracownika administracji, pracownika księgowości, pracownika biurowego, a także kasjera/sprzedawcę. **Najwięcej osób wskazało kwotę 1500 zł, 2000 zł oraz 1300 zł jako kwotę wynagrodzenia netto, za jaką podjęliby zatrudnienie. Warto podkreślić, że duża część osób nie wyraża chęci podjęcia pracy za minimalne wynagrodzenie krajowe i deklaruje większe aspiracje w tej kwestii.**

Zdecydowana większość uczestników badania jakościowego i ilościowego przyznała, że otrzymała skierowanie na staż lub do pracy z Urzędu Pracy, w którym jest zarejestrowana, w celu podjęcia zatrudnienia. Warto zauważyć, że tylko 1/4 badanych deklaruje, że podjęła zatrudnienie lub staż. Większość osób, która podjęła pracę lub staż była z niej zadowolona.

Uczestnicy badania najczęściej nie podejmowali zatrudnienia po uzyskaniu skierowania, z następujących powodów: zbyt duża liczba kandydatów, zbyt wysokie wymagania pracodawcy oraz brak doświadczenia zawodowego. **Warto zauważyć, że powody niepodjęcia pracy przez osoby bezrobotne w większości nie pokrywają się z powodami jakie wskazują badani przedsiębiorcy.**

Wśród badanych przedsiębiorców ponad połowa zadeklarowała, że prowadzi mikro przedsiębiorstwo, zatrudniające mniej niż 10 osób. Respondenci zapytani o to, czy w minionym roku zatrudniono w ich firmie pracowników, w zdecydowanej większości odpowiedzieli twierdząco. Najczęściej zatrudniano osoby na stanowiska: operator wprowadzania danych, kasjer-sprzedawca oraz osoba sprzątająca.

Badani respondenci najczęściej poszukują pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy oraz Internetu. Zdaniem badanych są to najskuteczniejsze źródła poszukiwania pracowników.

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców zadeklarowała, że miała problemy ze znalezieniem pracowników niezbędnych do obsadzenia wolnych miejsc pracy. **Osoby, które stwierdziły, że miały problemy ze znalezieniem pracowników na wolne miejsca pracy, podkreślały że powodem tej sytuacji jest niewłaściwe nastawienie ludzi do pracy tj.: małe zainteresowanie, niska motywacja oraz trudności w znalezieniu osoby**

w wymaganym zawodzie. Jak wynika z przeprowadzonych badań, przedsiębiorcy mają najwięcej trudności ze znalezieniem pracowników przemysłowych i rzemieślników (tokarz, frezer, spawacz, pomocnik cieśli i dekarza, wiertacz otworowy, stolarz, parkieciarz, pilarz) oraz handlowców.

Duże problemy występują w przypadku branż budowlanych oraz w branżach wymagających odpowiednich umiejętności. Wynika to z tego, że osoby, które posiadają już pewne doświadczenie i umiejętności często wyjeżdżają do lepiej płatnej pracy za granicę lub w inne rejony Polski. W przypadku zawodów niewymagających wysokich kwalifikacji tj. sprzedawca lub pracownik fizyczny badani zazwyczaj nie narzekają na brak pracowników. Jeden z badanych zwrócił uwagę, że braki wśród pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe wynikają z likwidacji kształcenia zawodowego. W przypadku osób zgłaszających się do pracy w firmach, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu jakościowym, uważają, że kwalifikacje tych osób są wystarczające. **Badani nadal podkreślają, że kluczowym problemem u nowych pracowników jest brak chęci do pracy.**

Zdecydowana większość badanych zadeklarowała, że korzysta z usług oferowanych przez Urząd Pracy. Jak twierdzą pracodawcy, ich firmy najczęściej korzystają z pomocy Urzędu Pracy w znalezieniu kandydata do pracy, organizacji stażu, jak również pomocy w uzyskaniu dofinansowania na wyposażenie miejsca pracy/"grantu" na telepracę.

Zdecydowana większość ocenia bardzo dobrze współpracę z Urzędem Pracy, ewentualne trudności upatrują w samych osobach bezrobotnych. Wyrażono opinię, że PUP stara się wykonywać prace sumiennie, a uczestnicy badania są z tej współpracy zadowoleni.

Do większości firm biorących udział w badaniu ilościowym Urząd Pracy skierował pracowników na staż lub do pracy w ich firmie. Najwięcej przedsiębiorstw przyjęło od 1 do 2 osób. Wśród najczęstszych przyczyn niezatrudniania osoby bezrobotnej skierowanej na staż lub do pracy z Urzędu Pracy, respondenci wskazywali na brak takiej potrzeby/brak wolnego stanowiska, a także niechęć osób bezrobotnych do podjęcia pracy lub skorzystania ze stażu.

Większość badanych jest zgodna w ocenie osób kierowanych do pracy, mianowicie w większości tych osób przeważa brak chęci do podjęcia zatrudnienia. Takie osoby bardzo często oczekują od pracodawcy negatywnej weryfikacji ich zdolności do pracy, dzięki czemu

nie będą musiały podejmować pracy a tym samym nie utracą możliwości dalszego pobierania świadczeń. W przypadku osób, które decydują się na podjęcie pracy, często po krótkim okresie rezygnują z niej lub przynoszą zwolnienie lekarskie.

Uczestników badania jakościowego zapytano również, co należałoby zmienić, aby zwiększyć skuteczność zatrudnienia osób zgłaszających się do pracodawcy ze skierowania z Powiatowego Urzędu Pracy. Większości badanych było trudno określić konkretne metody pracy z bezrobotnymi. **Zwrócono uwagę, że należy indywidualnie podchodzić do sytuacji każdego bezrobotnego oraz poprawić metody motywacji, zachęcając osoby bezrobotne do podjęcia pracy.** Ciekawym sposobem jest również delegowanie pracownika z Urzędu Pracy z osobą bezrobotną skierowaną do pracodawcy na rozmowę. Ten sposób działania mógłby być wprowadzony w przypadku osób, które były wielokrotnie kierowane do pracy a z różnych powodów nie podjęły zatrudnienia. Warto jednak zauważyć, że nie zawsze ten sposób będzie skuteczny, ponieważ jak podkreślają to badani, osoba która w takiej sytuacji podejmie pracę, niekoniecznie będzie efektywnym pracownikiem. Zdaniem Doradców klienta, do działań usprawniających, które mogłyby zmienić sytuację, w której osoby bezrobotne nie podejmują pracy ze skierowaniem, badani wskazali na **zmiany legislacyjne, które miałyby na celu podniesienie minimalnego wynagrodzenia krajowego oraz ograniczenie lub wycofanie umów zlecenie/działo (tzw. „umowy śmieciowe”).** Ważną kwestią byłoby również przeniesienie do innej instytucji możliwości otrzymania ubezpieczenia zdrowotnego dla osób rejestrujących się wyłącznie w tym celu. Pozwoliłoby to tym samym zwiększyć efektywność pracy Doradców klienta.

Czynniki niepodjęcia pracy przez osoby bezrobotne w opinii Doradców klienta były zróżnicowane. **Często wskazywano na niskie zarobki oferowane przez pracodawców, co powoduje, że osoby bezrobotne nie wyrażają chęci podjęcia takiej pracy. Wiąże się to również z wysokimi aspiracjami części osób bezrobotnych, które pomimo niskich kwalifikacji i braku doświadczenia zawodowego, chcą otrzymywać w nowej pracy wysokie wynagrodzenie.** Jak pokazują badania jakościowe z pracodawcami oraz z Doradcami klienta, w dużej mierze chęć podjęcia pracy przez te osoby jest jedynie deklaratywna. Badani wskazywali na sytuację, w których bezrobotny pracuje za granicą a rejestruje się w UP w celu pozyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Do powodów niepodjęcia pracy ze skierowaniem badani zaliczyli również utrudnienia zdrowotne oraz mobilność.

Interesującym przypadkiem, na który warto zwrócić uwagę, są osoby, które dzięki różnemu wsparciu od instytucji pomocowych nie potrzebują podejmować pracy. W celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego oraz potrzebnych zaświadczeń rejestrują się w Urzędzie Pracy, natomiast z innych instytucji pomocowych oraz charytatywnych (Urząd Gminy, MOPS, GOPS, Caritas itp.) otrzymują zasiłki, pożywienie, odzież oraz inne pomoce niezbędne do życia. Dla takich osób podjęcie pracy za minimalne wynagrodzenie krajowe jest nieopłacalne, ponieważ utraciliby przysługujące im przywileje.

Doradców klienta zapytano o współpracę z pracodawcami. Uczestnicy badania najczęściej wskazywali na trzy główne kwestie, które utrudniają taką współpracę. Jako pierwszą trudność należy wskazać nieprecyzyjne wypełnianie skierowań oraz częste wpisywanie na skierowaniach informacji, o które proszą osoby bezrobotne. Kolejną trudnością jest nieprecyzyjne określanie wymagań względem poszukiwanych pracowników. Zwrócono uwagę, że zapytania ofertowe są bardzo ogólne i często osoby wysyłane z Urzędu Pracy nie spełniają ich wymagań. Trzecią kwestią na którą zwrócili uwagę Doradcy klienta są wysokie wymagania pracodawców w stosunku do szukanych pracowników, przy jednocześnie niskim wynagrodzeniu za pracę.

Rysunek 12. Czynniki niepodjęcia pracy

Osobowościowy

- Brak cech predestynujących do podjęcia pracy, brak motywacji oraz niechęć do podjęcia pracy.

Rodzinny

- Sytuacja rodzinna uniemożliwiająca podjęcie pracy (konieczność opieki na dziećmi).

Społeczno-zawodowy

- Zbyt wysokie aspiracje w stosunku do posiadanych kwalifikacji, wygórowane oczekiwania względem wynagrodzenia.

Bytowo-ekonomiczny

- Brak potrzeby podejmowania pracy, ze względu na ogólnie dobrą sytuację materialną w rodzinie (np. pracujący małżonek, praca nierejestrowana (tzw. "na czarno") itp).

Źródło: Badanie własne

Zrealizowane badania pozwoliły na uchwycenie badanego zjawiska z perspektywy zarówno osób bezrobotnych, przedsiębiorców oraz Doradców klienta Powiatowego Urzędu Pracy. Wyniki badania pozwalają na wyróżnienie kilku ogólnych czynników, które można

przyjąć jako powody niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne skierowane do pracy przez Urząd Pracy (patrz Rysunek 12). Warto zauważyć, że osoby bezrobotne najczęściej upatrują przyczyny swojego bezrobocia w złej sytuacji gospodarczej kraju oraz w braku odpowiadających im ofert pracy na terenie powiatu krośnieńskiego. Pracodawcy w bezpośrednich rozmowach wskazują najczęściej na kwestie osobowościowe, tj., niechęć do pracy oraz złe nastawienie do niej, natomiast w przypadku Doradców klienta często wymienianym powodem niepodejmowania pracy ze skierowaniem przez osoby bezrobotne jest opieka nad dziećmi, ograniczenia zdrowotne oraz wysokie aspiracje zawodowe w stosunku do posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Zarówno wśród pracodawców, jak i Doradców klienta pojawiły się opinie, że osoby bezrobotne nie chcą podejmować pracy ze skierowaniem, ponieważ wykonują już prace „na czarno” a rejestrują się w Urzędzie Pracy wyłącznie w celu otrzymania ubezpieczenia zdrowotnego.

7. Aneks

7.1. Spis tabel

Tabela 1. Pracujący wg. płci w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie	16
Tabela 2. Stopa bezrobocia - porównanie.....	19
Tabela 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w okresie od grudnia 2014 do czerwca 2015 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie	21
Tabela 4. Bezrobotni zarejestrowani wg wykształcenia w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie (stan na koniec kwartałów w 2014 roku)	23
Tabela 5. Napływ i odpływ bezrobotnych od grudnia 2014 do czerwca 2015 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie	24
Tabela 6. Oferty pracy wg miesięcy w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie	26
Tabela 7. Oferty pracy od stycznia do czerwca 2015 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie	27
Tabela 8. Bezrobotni zarejestrowani wg wieku w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie (stan na koniec kwartałów 2014)	28
Tabela 9. Bezrobotni zarejestrowani wg typu w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie	29
Tabela 10. Status respondentów na rynku pracy (N=100).....	35
Tabela 11. Okres zatrudnienia respondentów (N=50)*	40
Tabela 12. Powody, z jakich respondenci nie poszukują lub nie zamierzają szukać pracy w najbliższej przyszłości (N=17)*	46
Tabela 13. Zawody, w jakich respondenci są w stanie podjąć pracę od zaraz (N=83)*	50
Tabela 14. Powody, z jakich respondenci w ciągu ostatnich 12 miesięcy, nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach (N=59)*	75
Tabela 15. Powody udziału respondentów w szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy (N=7)*	77
Tabela 16. Ocena szkoleń organizowanych przez Urząd Pracy (N=7)	77
Tabela 17. Możliwości, jakie dało respondentom ukończone szkolenie (N=7).....	78
Tabela 18. Powody, z jakich respondenci pozostają bez pracy, mimo ukończonego szkolenia (N=7)..	78
Tabela 19. Zawody, w jakich zatrudniono pracowników w minionym roku w firmie (N=84)*	87
Tabela 20. Zawody, stanowiska, których obsadzenie sprawia najwięcej trudności (N=59)*.....	95
Tabela 21. Najważniejsze cechy pozytywne i negatywne osób bezrobotnych przychodzących do pracy lub na staż ze skierowaniem z Urzędu Pracy (N=79)*	115
Tabela 22. Jakie są powody, dla których nie chciał(a)by Pan(i) zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku osoby skierowanej z Powiatowego Urzędu Pracy? (N=23)*	122
Tabela 23. Jakie są powody, dla których nie chciał(a)by Pan(i) zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku absolwenta? (N=26)*	123
Tabela 24. Jakie są powody, dla których nie chciał(a)by Pan(i) zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku osoby bez doświadczenia zawodowego? (N=37)*	124
Tabela 25. Które formy wsparcia finansowego z Urzędu Pracy, są ważne przy zatrudnianiu osób bezrobotnych, absolwentów, osób bez doświadczenia zawodowego? (N=64)*	125

7.2. Spis wykresów

Wykres 1. Liczba podmiotów gospodarczych z sektora prywatnego w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie.....	14
Wykres 2. Liczba firm w poszczególnych jednostkach terytorialnych powiatu krośnieńskiego i miasta Krosna (I półrocze 2015).....	15
Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie (dane w zł PLN).....	16
Wykres 4. Stopa bezrobocia rejestrowanego.....	17
Wykres 5. Stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach w 2014 w powiecie krośnieńskim i mieście Krośnie (dane w %).....	18
Wykres 6. Liczba bezrobotnych w powiecie krośnieńskim w poszczególnych latach. Bezrobotni zarejestrowani, pozostający bez pracy dłużej niż rok	20
Wykres 7. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok w % bezrobotnych ogółem.....	22
Wykres 8. Płeć respondentów (N=100).....	32
Wykres 9. Wiek respondentów (N=100)	33
Wykres 10. Wykształcenie respondentów (N=100)	33
Wykres 11. Gmina, w której mieszkają respondenci (N=100).....	34
Wykres 12. Cel, w jakim respondenci zarejestrowali się w Urzędzie Pracy (N=100)*	36
Wykres 13. Główny powód rejestracji respondentów w Urzędzie Pracy w podziale na płeć (N=100).	37
Wykres 14. Ocena szans respondentów na rynku pracy w podziale na płeć (N=100).....	39
Wykres 15. Czy kiedykolwiek podejmował(a) Pan(i) pracę zawodową? (N=100).....	40
Wykres 16. Najważniejsza przyczyna sytuacji zawodowej respondentów (N=100)*	43
Wykres 17. Główna przyczyna utraty ostatniej pracy respondentów (N=58).....	44
Wykres 18. Doświadczenia respondentów w kontaktach z pracodawcami (N=58).....	45
Wykres 19. Czy poszukuje Pan(i) pracy lub zamierza jej poszukiwać w najbliższej przyszłości? (N=100)	45
Wykres 20. Obszar, na jakim respondenci poszukują lub zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości (N=83)*	46
Wykres 21. Sposób, w jaki respondenci poszukują lub zamierzają poszukiwać pracy w najbliższej przyszłości (N=83)*	48
Wykres 22. Gotowość respondentów do zmiany zawodu/przekwalifikowania się w podziale na płeć (N=100).....	52
Wykres 23. Gotowość respondentów do podjęcia pracy „na czarno” w kraju w podziale na płeć (N=100).....	52
Wykres 24. Gotowość respondentów do podjęcia pracy „na czarno” za granicą w podziale na płeć (N=100).....	53
Wykres 25. Gotowość respondentów do podjęcia legalnej pracy za granicą w podziale na płeć (N=100).....	53
Wykres 26. Gotowość respondentów do podjęcia niskopłatnej pracy, poniżej stawki z poprzedniego miejsca pracy w podziale na płeć (N=100)	54
Wykres 27. Gotowość respondentów do pracy w systemie wielozmianowym/w niedogodnym czasie pracy w podziale na płeć (N=100)	54

Wykres 28. Gotowość respondentów do zmiany miejsca zamieszkania/także czasową rozłąkę z rodziną w podziale na płeć (N=100)	55
Wykres 29. Gotowość respondentów do pracy w soboty i niedziele (święta) w podziale na płeć (N=100)	56
Wykres 30. Gotowość respondentów do wyjazdów służbowych, co najmniej raz w tygodniu w podziale na płeć (N=100)	56
Wykres 31. Gotowość respondentów do bycia dyspozycyjnym 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu w podziale na płeć (N=100)	57
Wykres 32. Gotowość respondentów do podjęcia dodatkowych szkoleń na własny koszt w podziale na płeć (N=100)	57
Wykres 33. Gotowość respondentów do codziennych dojazdów do pracy ponad 1 godzinę w podziale na płeć (N=100)	58
Wykres 34. Gotowość respondentów do zmiany miejsca zamieszkania na stałe w podziale na płeć (N=100)	59
Wykres 35. Gotowość respondentów do podjęcia własnej działalności gospodarczej w podziale na płeć (N=100)	59
Wykres 36. Gotowość respondentów do pracy w innym zawodzie w podziale na płeć (N=100)	60
Wykres 37. Kwota wynagrodzenia netto, za jaką respondenci podjęliby zatrudnienie (N=100)	61
Wykres 38. Czy kiedykolwiek Urząd Pracy, w którym jest Pan(i) zarejestrowany, skierował Pana(ią) na staż lub do pracodawcy w celu podjęcia pracy? (N=100)	67
Wykres 39. Czy korzystając z tego skierowania podjął(a) Pan(i) pracę? (N=91)	68
Wykres 40. Czynniki wpływające na niepodejmowanie zatrudnienia przez respondentów po uzyskaniu skierowania (N=68)*	69
Wykres 41. Opinia respondentów na temat zgodności z własnymi oczekiwaniami proponowanej przez Urząd Pracy pracy/stażu (N=20)	71
Wykres 42. Opinia respondentów na temat ilości ofert pracy proponowanych przez Urząd Pracy w Krośnie (N=100)	72
Wykres 43. Opinia respondentów na temat chęci skorzystania w przyszłości z form zatrudnienia proponowanych Urząd Pracy w Krośnie (N=100)	73
Wykres 44. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył Pan(i) w jakimkolwiek szkoleniu? (N=100)	75
Wykres 45. Czy któreś z tych szkoleń było organizowane przez Urząd Pracy? (N=23)	76
Wykres 46. Gmina, w której znajduje się siedziba przedsiębiorstwa (N=100)	82
Wykres 47. Okres czasu, jaki firma działa na rynku (N=100)	83
Wykres 48. Rodzaj działalności firmy (N=100)	83
Wykres 49. Zasięg działalności firmy (N=100)	84
Wykres 50. Forma własności (N=100)	84
Wykres 51. Stanowisko, jakie respondenci zajmują w firmie (N=100)	85
Wykres 52. Wielkość zatrudnienia (N=100)	86
Wykres 53. Czy w minionym roku w Pana(i) firmie zatrudniono pracowników? (N=100)	87
Wykres 54. Sposób, w jaki respondenci najczęściej poszukują pracowników do swojej firmy (N=100)*	89
Wykres 55. Najskuteczniejszy sposób poszukiwania nowych pracowników w opinii respondentów (N=100)	90

Wykres 56. Czy ma Pan(i) problemy ze znalezieniem pracowników niezbędnych do obsadzenia wolnych miejsc pracy? (N=100).....	92
Wykres 57. Przyczyny występujących trudności z obsadzeniem wolnych miejsc pracy (N=60)*	92
Wykres 58. Opinia respondentów na temat poziomu wykształcenia, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	96
Wykres 59. Opinia respondentów na temat kierunku wykształcenia, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	96
Wykres 60. Opinia respondentów na temat znajomości języków obcych, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	97
Wykres 61. Opinia respondentów na temat ukończenia specjalistycznych kursów, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	97
Wykres 62. Opinia respondentów na temat umiejętności dodatkowych, niewynikających z wyuczonego zawodu, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	98
Wykres 63. Opinia respondentów na temat znajomości obsługi komputera, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	98
Wykres 64. Opinia respondentów na temat stażu pracy w wybranym zawodzie, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	99
Wykres 65. Opinia respondentów na temat dyspozycyjności, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	99
Wykres 66. Opinia respondentów na temat młodego wieku, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	100
Wykres 67. Opinia respondentów na temat płci, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	100
Wykres 68. Opinia respondentów na temat stanu cywilnego, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	101
Wykres 69. Opinia respondentów na temat odpowiedniego charakteru, jako cechy ważnej przy zatrudnianiu nowego pracownika (N=100)	101
Wykres 70. Czy Państwa firma korzysta z usług oferowanych przez Urząd Pracy? (N=100)	105
Wykres 71. Usługi oferowane przez Urząd Pracy, z których korzystają firmy (N=90)*	106
Wykres 72. Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy wśród respondentów (N=90)	107
Wykres 73. Czy dostrzega Pan(i) jakiegokolwiek problemy w zakresie współpracy z PUP? (N=90)	108
Wykres 74. Czy do pracy lub na staż w Państwa firmie były skierowane osoby bezrobotne z PUP? (N=100)	108
Wykres 75. Liczba osób bezrobotnych, jaka została skierowana na staż lub do pracy z Urzędu Pracy do badanych przedsiębiorstw. (N=79)*	109
Wykres 76. Czy osoby bezrobotne skierowane do pracy lub na staż w Państwa firmie zostały zatrudnione? (N=79)	110
Wykres 77. Przyczyny niezatrudnienia osób bezrobotnych ze skierowaniem na staż lub do pracy z Urzędu Pracy (N=18)*	110
Wykres 78. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów, według typu ukończonej szkoły (N=79)	120
Wykres 79. Czy chcieliby Państwo zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku w firmie osobę bezrobotną skierowaną z Powiatowego Urzędu Pracy? (N=100)	121
Wykres 80. Czy chcieliby Państwo zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku w firmie absolwenta? (N=100)	122

Wykres 81. Czy chcieliby Państwo zatrudnić lub przyjąć na staż w bieżącym roku w firmie osobę bez doświadczenia zawodowego? (N=100)	123
Wykres 82. Czy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu wcześniej wymienionych osób, ważne jest wsparcie finansowe Urzędu Pracy, w tym refundacja kosztów zatrudnienia, szkoleń itp.? (N=100). 124	
Wykres 83. Ocena szkoleń oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy wśród respondentów (N=100)	125

7.3. Spis rysunków

Rysunek 1. Powiat krośnieński podział administracyjny	10
Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach (stan na 30 września 2015)	12
Rysunek 3. Bariery w znalezieniu pracy wg uczestników badań jakościowych.....	42
Rysunek 4. Powody niepodejmowania własnej działalności gospodarczej w opinii uczestników badania jakościowego	50
Rysunek 5. Powody niepodejmowania pracy ze skierowania przez uczestników badania jakościowego	71
Rysunek 6. Szkolenia i kursy, w których brali udział uczestnicy badania jakościowego	80
Rysunek 7. Najczęstsze sposoby poszukiwania pracowników wg uczestników badania jakościowego	91
Rysunek 8. Główne czynniki niepodejmowania pracy przez osoby bezrobotne ze skierowaniem z PUP	133
Rysunek 9. Główne trudności we współpracy z pracodawcami.....	135
Rysunek 10. Najczęściej wybierane szkolenia wg Doradców klienta biorących udział w badaniu	137
Rysunek 11. Główne powody niepodejmowania pracy przez osoby bezrobotne po udziale w szkoleniach	139
Rysunek 12. Czynniki niepodejmowania pracy	147