

# **Badanie specyfiki bezrobocia w wybranych powiatach województwa mazowieckiego, w zakresie stanu obecnego, perspektyw rozwoju sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz wniosków dla polityki rynku pracy**

## **Raport z trzeciego etapu badania „Propozycje narzędzi rozwiązywania problemów rynku pracy, w szczególności problemu bezrobocia z uwzględnieniem specyficznych cech podregionu”**

Realizacja: MillwardBrown SMG/KRC  
Warszawa, ul. Nowoursynowska 154A



**Warszawa, październik – grudzień 2009**

## SPIS TREŚCI

|  |           |
|--|-----------|
| Wstęp.....   | 3         |
| Raporty cząstkowe obejmujące wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy..... | 4         |
| <b>NARZĘDZIA DIAGNOSTYCZNE POZWALAJĄCE NA MONITORING SYTUACJI NA RYNKU PRACY .....</b>   | <b>43</b> |
| Narzędzie 1 – kwestionariusz przeznaczony dla osób poszukujących pracy w momencie rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy.....   | 44        |
| Narzędzie 2 – kwestionariusz przeznaczony dla osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy wypełniany cyklicznie (co 6 miesięcy).....   | 51        |
| Narzędzie 3 – kwestionariusz przeznaczony dla osób wyrejestrowujących się z Powiatowego Urzędu Pracy .....   | 53        |
| Narzędzie 4 – kwestionariusz przeznaczony dla pracodawców.....   | 54        |
| Narzędzie 5 – kwestionariusz przeznaczony dla ponadgimnazjalnych szkół zawodowych  | 58        |
| <b>NARZĘDZIA PROGNOSTYCZNE POZWALAJĄCE NA PRZEWIDYWANIE SYTUACJI NA RYNKU PRACY.....</b>   | <b>62</b> |
| Narzędzie 1 – kwestionariusz przeznaczony dla pracodawców.....   | 63        |
| Narzędzie 2 – kwestionariusz przeznaczony dla szkół ponadgimnazjalnych .....   | 66        |
| Narzędzie 3. Predykcje ekspertów prowadzone okresowo metodą delficką .....   | 68        |
| <b>NARZĘDZIA AKTYWIZUJĄCE OSOBY BEZROBOTNE.....</b>  | <b>72</b> |
| Narzędzie 1 – Aktywizacja osób bezrobotnych poprzez zakładanie własnej działalności gospodarczej w obszarze agroturystyki.....   | 74        |
| Narzędzie 2 – Aktywizacja osób bezrobotnych poprzez rozwijanie przedsiębiorstw społecznych zajmujących się handlem produktami regionalnymi.....  | 76        |
| Narzędzie 3 – aktywizacja osób bezrobotnych poprzez rozwijanie przedsiębiorstw społecznych zajmujących się pracami rzemieślniczymi i usługami drobnymi.....                                | 78        |
| Narzędzie 4 – Aktywizacja osób bezrobotnych poprzez rozwijanie przedsiębiorstw społecznych zajmujących się działalnością gastronomiczną .....  | 80        |
| Narzędzie 5 – Aktywizacja osób bezrobotnych poprzez rozwijanie przedsiębiorstw społecznych zajmujących się opieką na dziećmi lub osobami starszymi .....                                   | 82        |
| <b>NARZĘDZIA UMOŻLIWIAJĄCE PRACODAWCOM UDZIAŁ W ROZWIĄZYWANIU PROBLEMU BEZROBOCIA.....</b>   | <b>84</b> |
| Narzędzie 1 – Organizacja akcji promocyjnych zachęcających do tworzenia przyjaznych miejsc pracy, zatrudniania osób z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem, itp. ....                  | 85        |
| Narzędzie 2 – Promocja outsourcingu wybranych obszarów działalności firm do powiatów .....   | 87        |
| <b>NARZĘDZIA UMOŻLIWIAJĄCE INNYM PODMIOTOM UDZIAŁ W ROZWIĄZYWANIU PROBLEMU BEZROBOCIA .....</b>  | <b>89</b> |
| Narzędzie – Promocja aktywności społecznej ludności powiatów .....   | 89        |
| <b>NARZĘDZIA PR .....</b>  | <b>92</b> |
| Narzędzia skierowane do osób bezrobotnych .....  | 92        |
| Narzędzia skierowane do pracodawców .....  | 96        |

## Wstęp

Niniejszy dokument zawiera opracowanie raportów cząstkowych obejmujących wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych. Uwzględnia ono zweryfikowane propozycje narzędzi zarządzania powiatowymi rynkami pracy formułowane przez respondentów.

Opracowanie powstało na podstawie analiz 80 pogłębionych wywiadów indywidualnych przeprowadzonych w 10 następujących powiatach: szydłowieckim, radomskim, przysuskim, powiecie mieście Radom, żuromińskim, makowskim, plockim, sierpeckim, łosickim, wołomińskim (po 8 w każdym powiecie).

Respondentami byli lokalni eksperci/praktycy posiadający orientację nt. lokalnego rynku pracy, m.in. przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy, starostwa powiatowego (osoby orientujące się w specyfice lokalnego rynku pracy), lokalnego klubu pracy, lokalnych organizacji pozarządowych (podejmujących problematykę bezrobocia), ośrodka pomocy społecznej, powiatowego centrum pomocy rodzinie, kuratora sądowego, lokalnej firmy doradztwa personalnego, szkół ponadgimnazjalnych.

# Raporty cząstkowe obejmujące wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy

## Raport cząstkowy

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych w powiecie łosickim wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w październiku i listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazło się 5 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy, w tym dwóch doradców zawodowych, lider pracy, oraz specjalista do spraw rozwoju. Poza tym w badaniu wzięli udział pracownicy Ośrodka Pomocy Społecznej, Urzędu Miasta i Starostwa Powiatowego. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

W analizowanych wywiadach respondenci wskazywali na bardzo małą elastyczność pracowników. Sporą część bezrobotnych zajmują osoby, które przez całe życie pracowały w jednym przedsiębiorstwie. Często zdarzało się tak, że po upadku przedsiębiorstwa osoba z 20-letnim stażem na jednym stanowisku nie umiała już odnaleźć się na żadnym i innym. Mała rotacja pracowników jest również połączona z tym, że powiat łosicki jest w głównej mierze powiatem rolniczym, na którym po przemianach gospodarczych niewiele się zmienia i funkcjonuje niewielka liczba przedsiębiorstw.

*„Tu zakładów nowych nie mamy, aczkolwiek widzimy, że rozwój przedsiębiorczości jest jak najbardziej, bo osoby chociażby od nas korzystają ze środków na dotacje i tych firm w ciągu roku około 100 powstaje. Także coś się dzieje, coś drgnęło w tej kwestii. Aczkolwiek typowo rolniczy charakter powiatu nie pozwala na rozwój dogłębny i szeroki.”*

Duży problem stanowią osoby długotrwale bezrobotne o przestarzałych kwalifikacjach, które od dłuższego czasu nie mają już nawet prawa do zasiłku. Na rynku można zaobserwować głęboki zastój. Niepracujący mieszkańcy nie generują wystarczających

przychodów istniejącym przedsiębiorstwom i hamują tym samym ich rozwój. Starsi bezrobotni, po 50 roku życia, są na tyle zniechęceni i demotywowani brakiem możliwości, że jedynym rozwiązaniem, jakie widzą, jest korzystanie z rent, świadczeń i pomocy społecznej, więc nie chcą pracować. Stanowią grupę, do której bardzo ciężko trafić jest z działaniami aktywizacyjnymi i trudno zmotywować do jakiegokolwiek działalności. Młodzi i aktywni ludzie, jeżeli zależy im na zadowalająco płatnej pracy zmuszeni są wyjeżdżać poza granicę powiatu, do większych miast, Warszawy lub za granicę. Ci, którzy zostają są często zmuszeni pracować nie w swoim zawodzie. Nawet perspektywiczne z pozoru staże współorganizowane przez Urząd Pracy nie odnoszą zamierzonego skutku, gdyż pracodawcy nie mając środków na zatrudnienie pracownika na pełen wymiar, po zakończeniu okresu trwania stażu finansowanego z PUP zatrudniają kolejnego stażystę na tych samych zasadach. Bieda i oszczędność pracodawców doprowadza również do nieuczciwych zachowań i do gorszego traktowania pracownika. Często praktykowane jest wypłacanie pracownikom wynagrodzeń w ratach lub z opóźnieniem oraz zatrudnianie pracowników na czarno. Prowadzi to do dalszego spadku motywacji do pracy wśród osób pozostających na bezrobociu. Respondenci, jako główny problem łosickiego rynku pracy wymieniali brak zakładów pracy i brak nowo tworzących się miejsc pracy, z czym wiążą się wysokie koszty pracy, bieda pracodawców oraz brak inwestycji zewnętrznych. Z drugiej strony ważną przeszkodą w zwalczaniu bezrobocia jest niska motywacja samych bezrobotnych. Szczególnie trudnym problemem jest aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych, dla których przymus codziennej codzienności w ewentualnej pracy jest bardzo uciążliwy, a regularne przyjmowanie na siebie i wykonywanie obowiązków nie odpowiada ich przyzwyczajeniom. Respondenci zwracają uwagę, że wśród ludzi, którym zależy na znalezieniu zajęcia i znalezieniu źródła utrzymania występuje wielka pomysłowość i przedsiębiorczość. Są osoby, które nie boją się ryzykować, brać na siebie odpowiedzialność i zaczynać robić rzeczy, których jeszcze nie robili. Te osoby nie stają się klientami Urzędów Pracy, respondenci opowiadali z podziwem o osobach, które poradziły sobie z problemem znalezienia swojego miejsca na rynku pracy, bez czekania na pomoc z zewnątrz. Sformułowano wniosek, że zaradność jest najważniejszą determinantą sukcesu na rynku pracy. Wśród osób nieangażujących się w poszukiwanie pracy dużą grupą są bezrobotni, których najważniejszym bodźcem do rejestracji w PUP jest posiadanie statusu bezrobotnego, czyli uprawnienia do zasiłków i zaświadczeń dla instytucji opieki społecznej. Popularnym rozwiązaniem stosowanym przez bezrobotnych jest dorabianie na czarno, o co nie można ich zbyt winić, gdyż często są oni postawieni przed wyborem pracy bez umowy lub brakiem jakiegokolwiek pracy. Respondenci postrzegają dotacje na przedsiębiorczość, jako

skuteczne między innymi dlatego, że pomagają one zalegalizować działalność. Kilka razy wspomniana była przez respondentów, jako problem nieadekwatna oferta szkół. Brakuje edukacji w niektórych zawodach – upadły między innymi szkoły zawodowe kształcące tokarzy i ślusarzy.

Jeżeli na rynku pojawiają się oferty pracy, spora część z nich to oferty dla pielęgniarek. Poza tym respondenci mówią, że zawsze znajdzie się praca dla nauczycieli kształcenia zintegrowanego i wychowania przedszkolnego. Wiele ofert pracy pojawia się z firm z branży budowlanej oraz z prywatnych firm transportowych. Cenionym pracownikiem jest też specjalista z zarządzania budżetami, pisanie i rozliczanie projektów. Wachlarz prac sezonowych znajdzie się w rolnictwie, leśnictwie i sadownictwie. Dramatyczny brak popytu występuje natomiast na pracowników w zawodzie filologa polskiego. Zwraca się również uwagę na dużą podaż niepotrzebnych na tym rynku techników rolnictwa i technologów żywności.

Jako grupy społeczne szczególnie zagrożone bezrobociem respondenci wymieniają przede wszystkim osoby niemotywowane, bierne, z przestarzałą mentalnością. Jest to grupa, do której najciężiej dotrzeć, a narzędzia pomocy tym osobom okazują się najmniej skuteczne. Druga wymieniona grupa to kobiety, których aktywność na rynku pracy jest utrudniona głównie ze względu na konieczność opieki nad dziećmi oraz brak dłuższych otwartych przedszkoli. Grupą zagrożoną bezrobociem w powiecie łosickim są osoby prowadzące gospodarstwo rolne, z którego dochód jest niewystarczający, czyli osoby pracujące w rolnictwie, z chęcią lub koniecznością przekwalifikowania się.

Respondenci wskazują, że w całym procesie zbierania i przetwarzania informacji o rynku pracy, najważniejsze są informacje o potrzebach, zarówno bezrobotnych jak i pracodawców. Zwraca się uwagę na potrzebę metodycznych badań populacji pracodawców, która jest gorzej zbadana niż populacja bezrobotnych, gdzie zbierane są informacje o każdej rejestrowanej osobie bezrobotnej. Jednak pomimo indywidualnego wywiadu z bezrobotnym, trudno jest uzyskać prawdziwe dane o motywacji i wizji kariery danej osoby, a to są w praktyce najważniejsze informacje w procesie poszukiwania pracy. Respondenci uważają, że diagnozy są przeprowadzane zbyt rzadko, a wyniki badań zleconych pochodzą sprzed kilku lat, wskazują na potrzebę bieżącego monitoringu sytuacji na rynku, zwłaszcza, że zbieranie informacji o rynku pracy często bywa przeprowadzane ustnie, jest niesformalizowane i niearchiwizowane. Również prognozy nie są sformalizowane, a także brakuje prognoz ogólnogospodarczych, krajowych i światowych.

Respondenci uważają za zasadne komunikaty PR o sukcesach działalności instytucji rynku pracy. Uważają, że przekaz informacji powinien następować możliwie bezpośrednio,

należy identyfikować nawet nieaktywnych, patologicznie zdemotywowanych bezrobotnych i podejmować próby ich aktywizacji. Informacje należy rozpowszechniać również za pomocą innych instytucji PCPR, GOPS, bezpośrednio odpowiednich grup społecznych, np. niepełnosprawnych, a także za pomocą kościelnych ambon.

PUP współorganizuje spotkania z ostatnimi klasami szkół powiatu łosickiego, na których przekazywane są uczniom informacje o rynku pracy i o działaniach PUP. Poza tym zorganizowana została Powiatowa Rada Zatrudnienia złożona z przedstawicieli samorządu, urzędów gmin i przedstawicieli pracodawców, również prywatnych. Działania PUP przyczyniły się w opinii respondentów do poprawy sytuacji na rynku pracy, większość miejsc pracy powstała dzięki refundacjom PUP. Z drugiej strony pojawiła się opinia, że rynek pracy został "rozpieszczony" działaniami PUP.



## **Raport cząstkowy**

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych **w powiecie makowskim** wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w październiku i listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazło się 5 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy, w tym doradca zawodowy, lider pracy, specjalista do spraw rozwoju zawodowego, starszy inspektor do spraw funduszy unijnych i pracownik działu rynku pracy. Poza tym w badaniu wzięli udział: pracownik Zespołu Szkół Zawodowych w Makowie, Centrum Kształcenia Zawodowego oraz Stowarzyszenia Radość Rozwoju. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

Jako specyfikę rynku pracy w powiecie makowskim respondenci wskazywali brak ofert dla młodych osób bez doświadczenia. Przytoczono przykład firmy Karmot, która pomimo poszukiwania pracowników, odsyłała bardzo wielu kandydatów, ze względu właśnie na ich brak doświadczenia. Częstym zjawiskiem w powiecie są wyjazdy do pracy poza granice powiatu. Wiele osób w ciągu tygodnia pracuje w Warszawie i przyjeżdża do domu tylko na weekendy. Pojawił się popyt na usługi busików, które kursują między miejscowościami powiatu, a większymi miejscowościami i Warszawą. Zdarzało się nawet, że przedsiębiorstwa z okolicznych gmin (piekarnia) wysyłały swoje busiki, by dowieźć sobie pracowników. Dla wielu osób pierwszym krokiem w karierze jest praca w Łąkowie lub ościennych gminach, w urzędach i instytucjach państwowych, później, jeśli osiągają sukces dostają awans i dojeżdżają do pracy w Warszawie. Zjawisko to nie zostało zmierzone, niewiadomo jak wiele osób dojeżdża do pracy poza granice powiatu. Respondenci wskazują również na brak szkół dla ślusarzy i spawaczy, tymczasem są przekonani, że dobry fachowiec zawsze znajdzie pracę.

Wśród problemów związanych z pomocą osobom bezrobotnym respondenci wymieniają z jednej strony brak miejsc pracy, z drugiej brak aktywności samych bezrobotnych. Ludzie biedni, mieszkający w odległych wioskach nie stawiają się na spotkania, nie współpracują, nie mają jak i za co dojechać. Często są skreślani z rejestru



bezrobotnych właśnie za niestawienie się na spotkaniu i pomimo poprawienia statystyk pozostają bez pracy. W powiecie przeważają tereny wiejskie, dominują rolnicy, osoby bez kwalifikacji, którym trudność sprawia wypełnienie aplikacji o dotację na modernizację rolnictwa, niemający dostępu do Internetu. Osoby te nie wiedzą gdzie i jak szukać pracy, konieczne są dla nich zajęcia aktywizujące i podnoszące samoocenę oraz kursy komputerowe. Brak aktywności bezrobotnych jest dużym problemem, ponieważ wobec takiej postawy działania pracowników PUP pozostają nieskuteczne. Często zdarza się, że osoba, która zaczyna w firmie staż (finansowany z PUP), po tygodniu pracy bierze zwolnienie lekarskie i do końca stażu już nie przychodzi – taki pracownik skreśla swoją pozycję na lokalnym rynku pracy, gdyż wobec istniejącej konkurencji wśród bezrobotnych, żaden pracodawca już mu nie zaufa i go nie zatrudni. Respondenci wskazują również na to, że statystyki o rynku pracy nie obejmują szarej strefy, która jest bardzo popularna, gdyż wyższe zarobki osiąga się pracując „na czarno” niż legalnie. Z jednorazowych środków z PUP na podjęcie działalności gospodarczej otwiera się usługi handlowe, sklepy różnego rodzaju, z tanią odzieżą, z biżuterią, ogólnie odzieżowe oraz lokale gastronomiczne. Ogólnie skuteczność dopłat do działalności gospodarczej jest oceniana pozytywnie.

Wśród zawodów, które znajdują zatrudnienie na lokalnym rynku pracy znajdują się między innymi te związane z transportem: mechanicy pojazdów i kierowcy, dużą popularnością cieszą się absolwenci kursów prawa jazdy różnych kategorii. Poza tym pracę mogą znaleźć fachowcy, specjaliści BHP, pracownicy przemysłu cukierniczego i handlu. Szanse na etat mają także absolwenci szkół księgowości i informatyki. W najgorszej sytuacji są fachowcy przemysłu metalowego, wielu wykwalifikowanych pracowników zostało bez zajęcia po upadku zakładów przemysłu metalowego. Brakuje również pracy dla osób w zawodach związanych z żywieniem.

*„to nie jest praca dla osób młodych, bo nie ma w tych okolicach szkoły, która by uczyła osoby na spawacza, na ślusarza, nie ma takiego czegoś”*

Bezrobocie jest w powiecie na tyle istotnym problemem, że zostały wymienione liczne grupy szczególnie nim zagrożone. Z jednej strony respondenci wymieniają jako zagrożonych absolwentów szkół, ze względu na brak doświadczenia, z drugiej strony wskazują osoby powyżej 30 roku życia, a w szczególności osoby 50+, jako bardzo zagrożone, ze względu na preferencje pracodawców w kierunku zatrudniania osób młodych. Osoby bez kwalifikacji pozostają praktycznie bez szans w poszukiwaniu pracy, ale według respondentów, w gminach wiejskich również osoby z wyższym wykształceniem mają trudności ze znalezieniem pracy z

uwagi na brak odpowiednich (specjalistycznych w danej branży) zakładów pracy. Poza tym, wśród osób, które na rynku pracy startują ze szczególnie ciężkiej pozycji są osoby, które zakończyły karę pozbawienia wolności, osoby opuszczające rodziny zastępcze, a także uchodźcy i cudzoziemcy. Respondenci wskazują też na częste zjawisko sezonowej pracy na czarno wśród mężczyzn: wprowadzie nielegalne podejmowanie zatrudnienia nie wpływa dobrze na późniejszą motywację pracowników, nie mniej jednak podtrzymuje ich aktywność i dostarcza im dodatkowych źródeł dochodu. Tej możliwości pozbawione są kobiety, gdyż sezonowe prace dotyczą głównie mężczyzn, więc bezrobocie kobiet jest bardziej ugruntowane.

Wśród komentarzy do sposobów zbierania informacji pojawia się uwaga, że informacje o sytuacji w powiecie nie odzwierciedlają sytuacji poszczególnych gmin, która może być różna. Ponadto respondenci zwracają uwagę na konieczność przekazywania przez szkoły informacji ile osób skończyło poszczególne kierunki, oraz optymalnie, jaki odsetek absolwentów rozpoczął studia wyższe. Pracownicy instytucji wspomagających PUP zwracają uwagę, że pomimo posiadania czasem ofert pracy ciężko jest im dopasować do nich odpowiednie osoby, bez głębszych, indywidualnych informacji o bezrobotnym, gdyż instytucje pomocnicze posiadają od PUP jedynie dane wtórne, nie mają jednak dostępu do danych osobowych. Prognozy odnośnie przewidywanej sytuacji na lokalnym rynku pracy dokonywane są na podstawie dotychczasowych trendów. Do rozpowszechniania informacji o działaniach PUP do bezrobotnych i pracodawców, poza standardowymi kanałami używana jest lokalna telewizja kablowa, a także formułowane są komunikaty rozpowszechniane za pomocą urzędów okolicznych gmin.

Oceniając działania PUP ogólne wrażenie respondentów jest pozytywne. Do najskuteczniejszych należą dotacje do powstającej działalności gospodarczej. Respondenci zwracają uwagę, że firmy powstałe w ten sposób funkcjonują i dobrze sobie radzą nie tylko w wymaganym okresie jednego roku, ale utrzymują się na rynku znacznie dłużej. Bogata oferta pomocy PUP bezrobotnemu w ramach pośrednictwa pracy, refundowanych miejsc pracy, a także doradztwa (oferty pracy, prace interwencyjne, roboty publiczne, doradca zawodowy, lider pracy, specjaliści) oceniana jest, jako skuteczna. Pojawiają się dwojaki opinie o stażach: z jednej strony stanowią one cenną pomoc finansową, merytoryczną i psychiczną, a także przyczyniają się często do powstania nowego miejsca pracy i kontynuacji zatrudnienia stażysty na stałe, z drugiej strony staże stanowią częste pole do nadużyć zarówno ze strony pracodawców (po zakończeniu dotowanego okresu stażowego wymieniają stażystę na nowego, na tych samych zasadach) jak i bezrobotnych (znikają na zwolnieniu lekarskim na

cały okres trwania stażu). Kursy organizowane i współorganizowane przez PUP są oceniane dobrze, ale zarzuca się im nie zostawianie dużych umiejętności praktycznych i doświadczenia. Zwraca się uwagę na konieczność dobrego doboru kursu do osoby bezrobotnego-beneficjenta. Respondenci wskazują też na potrzebę doradztwa dla PUP i innych instytucji w sprawie pisania i rozliczania wniosków unijnych.

## **Raport cząstkowy**

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych **w powiecie plockim** wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w październiku i listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazło się 5 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy, oraz 3 pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

Największym problemem rynku pracy w powiecie plockim jest brak ofert i brak nowopowstających miejsc pracy, chociaż w porównaniu z innymi powiatami widać relatywnie częstsze występowanie inicjatywy. Respondenci zwracają uwagę na aktywność lokalną w gminie Bielsk, wymieniają powstałe w Płocku galerię handlową i supermarkety, a także wspominają o aktywizacji pań z koła gospodyń wiejskich, które oferują usługi kulinarne. Respondenci zaznaczają, że miejscowa mikro i mała inicjatywa jest blokowana przez nadmiar koniecznej biurokracji.

Respondenci uważają, że na obszarach wiejskich ludzie są mniej otwarci na to, żeby szukać pracy na otwartym rynku. Pomimo zdarzającej się przedsiębiorczości, która występuje jedynie w przypadkach jednostkowych, kiedy pojedyncze osoby, szukając sposobów zarobku podejmują przedsięwzięcia, większości ludzi ciężko jest zmienić sposób patrzenia na rynek pracy. Ludziom przez lata przyzwyczajonym do opiekuńczego państwa ciężko jest podjąć trud aktywnego poszukiwania pracy, dopasować się do potrzeb rynku i wziąć na siebie odpowiedzialność nowych obowiązków. Przyzwyczajone do świata idącego powolnym, lokalnym rytmem, właściwie niezależnego od gospodarki innych regionów, osoby z obszarów wiejskich są mniej skłonne do wzięcia na siebie ciężaru transformacji. Przeszkodą w ich aktywizacji jest ich mentalność, w której brak poczucia za siebie i innych. Taka postawa praktycznie blokuje rozwój społeczeństwa obywatelskiego. Szeroka gama możliwości, jakie oferuje demokracja jest niewykorzystywana w lokalnych społecznościach, które zresztą nie uformowały się jeszcze na tyle, by być zdolnymi do zrzeszenia się, wspólnego tworzenia projektów i działania. Stanowi to jeden z głównych obszarów, na jakich powinny

skoncentrować się działania PUP. Poza tym, istotnym problemem w powiecie jest nierejestrowane zatrudnienie. Respondenci postulują obniżenie kosztów pracy i wprowadzenie ulg dla pracodawców, by opłacało im się tworzyć zakłady i zatrudniać w majestacie prawa. Zwracają uwagę, że praca na czarno ma swoje dobre strony, gdyż oznacza zaradność i naturalną reakcję na ciężką sytuację na rynku. Uważają, że działając przeciw szarej strefie należy uważać, by nie stłumić aktywności osób zatrudnianych na tych warunkach.

Pomniejsze, prywatne inicjatywy dają zatrudnienie kolejnym osobom, głównie w handlu, małe sklepy działają dość dobrze i stosunkowo łatwo znaleźć pracę w charakterze sprzedawcy. Poza tym, w omawianym rejonie można znaleźć zatrudnienie w sektorze państwowym: w urzędach gmin, starostwie, szkołach. Łatwiej jest znaleźć pracę osobom z wyjątkowym wykształceniem i specyficznymi umiejętnościami. Zawsze ceniony jest człowiek z konkretnym zawodem, dobry specjalista, fachowiec dobrze wykonujący swoją pracę, choć zatracił się już rynek rzemieślniczy, na którym coraz ciężiej znaleźć w powiecie płockim zatrudnienie.

Wśród szczególnie zagrożonych bezrobociem respondenci wymieniają osoby młode do 25 roku życia, oraz osoby starsze, po 50 roku życia. Na szczególną uwagę zasługują osoby długotrwale bezrobotne, zarówno te, które nigdy nie pracowały, jak i te starające się powrócić na rynek pracy po przerwie na wychowanie dzieci lub po utracie poprzedniej pracy. W ciężkiej sytuacji znajdują się osoby, które po długim stażu pracy w jednym zakładzie pracy, stanowisku, po utracie etatu nie potrafią sobie wyobrazić siebie na rynku pracy w innej roli.

Wśród informacji wymienianych przez respondentów, jako potrzebne lub przydatne w ich pracy, kluczowe miejsce zajmuje wiedza o potrzebach bezrobotnego oraz o potrzebach rynku. Respondenci chcieliby wiedzieć gdzie planowane są zwolnienia, nawet, jeżeli dotyczy to zakładów pracy w innym niż ich powiecie, ze względu na popularność wyjazdów zarobkowych poza granice powiatu. W działaniach ukierunkowanych na przeciwdziałanie bezrobociu istotna jest wiedza etapie rozwoju poszczególnych branż, respondenci chcieliby być uprzedzeni o upadających czy najmniej opłacalnych branżach, by wiedzieć, w które z nich nie warto inwestować, również, jeżeli chodzi o kształcenie nowych pracowników tych branż przez organizowane przez PUP szkolenia i kursy, oraz planowanie kierunków nauczania w miejscowych szkołach. W instytucjach, w których pracują respondenci, informacje są gromadzone ze sprawozdań, wiadomości z mediów oraz opinii bezrobotnych i pracodawców. Na tej podstawie powstają również prognozy na temat przyszłej sytuacji na rynku. Zwraca się uwagę, że wśród informacji o niepełnosprawnym bezrobotnym brakuje

danych o przyczynie jego niepełnosprawności, przy czym szczególnie istotne jest, czy powstała ona w wyniku choroby zawodowej lub wypadku w pracy.

Wśród komunikatów wydawanych przez PUP powinny znaleźć się przede wszystkim te informujące zainteresowanych o możliwościach, jakie czekają na nich w Urzędzie oraz warunkach, jakie trzeba spełnić, by móc skorzystać z programów pomocowych. Komunikaty takie powinny przyjmować krótką i treściwą formę, a najlepszym kanałem ich rozsyłania jest lokalna prasa i telewizja. Poza tym, do mediów, w których tego typu informacje obowiązkowo powinny się znaleźć, należy Internet. PUP z interesariuszami komunikuje się również za pomocą monitorów i punktów informacyjnych umieszczonych w Urzędzie, co wprawdzie pozwala na dostarczenie szczegółowych i wyczerpujących informacji zainteresowanym, ale ogranicza zasięg informacji.

Działania Powiatowego Urzędu Pracy są oceniane bardzo pozytywnie. Pojawiają się opinie, że dysponuje on młodą, energiczną kadrami, która wykazuje się pomysłowością i inwencją. Osoby zatrudnione w instytucjach zaangażowanych w zapobieganie i zwalczanie bezrobocia współpracują wprawdzie z organizacjami pozarządowymi, firmami szkolącymi oraz powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, ale jest dążenie i presja, by Powiatowy Urząd Pracy intensyfikował współpracę z organizacjami pozarządowymi.

*„U nas w powiecie były przeprowadzane warsztaty ożywienia gospodarczego to było porozumienie między reprezentantami biznesu, czyli pracodawcami, z lokalnym sektorem społecznym, stowarzyszeniem i urzędem, gdzie wypracowano projekty i były realizowane z większym lub mniejszym sukcesem.”*

Respondenci zaznaczają konieczność zbudowania lepszych kontaktów na drodze prawnej z pracodawcami. W celu rozwiązania tego problemu sugerują różnorakie formy kontraktów. Uwagę zwraca się także na niedostateczny dostęp do poradnictwa. Bezrobotnym, teoretycznie, jest zapewniona taka usługa, ale możliwości czasowe i kadrowe Powiatowego Urzędu Pracy są niewystarczające. Tymczasem pracownicy organizacji pozarządowych, a także sam Urząd Pracy nie ma wielkich możliwości dostępu do poradnictwa w kwestiach prawnych, organizacyjnych oraz dostępu do środków finansowych pochodzących z Unii Europejskiej.



## **Raport cząstkowy**

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych **w powiecie przysuskim** wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w październiku i listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazł się pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Przysusze, pracownik Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Przysusze, pracownicy Zespołu Szkół Nr 1 im. Jana Pawła II, Zespołu Szkół Nr 2 im. Ludwika Skowyty i Zespołu Szkół Rolniczych im. Stanisława Staszica w Borkowicach. Poza tym wywiadów udzielili przedstawiciele Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Klwowie, Starostwa Powiatowego w Przysusze oraz Urzędu Gminy Potworów. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

Jednym z głównych problemów, z jakimi borykają się mieszkańcy powiatu przysuskiego jest przede wszystkim bieda lokalnej gospodarki, brak napływu zewnętrznego kapitału oraz w konsekwencji brak miejsc pracy i brak perspektyw na powstanie nowych. Popularnym zjawiskiem są wyjazdy za pracą poza granice powiatu, dotyczy to zarówno innych, okolicznych miejscowości i większych miast, wyjazdów do stolicy jak i zagranicznej emigracji zarobkowej. Szczególnie negatywny wpływ ma to zjawisko w przypadku wyjazdów ludzi młodych, gdyż powoduje to drenaż lokalnej społeczności i miejscowego rynku pracy z najbardziej prężnych i wykształconych ludzi. Bardzo często pojawia się sytuacja, w której młodzi ludzie wyjeżdżają do większego miasta zdobyć edukację, tam nawiązują znajomości, znajdują zatrudnienie i nie wracają już nigdy w rodzinne strony, ponieważ uważają, że nie mają tam perspektyw na rozwój zawodowy i godziwy zarobek. W wyniku działania takich trendów, a także w konsekwencji słabej kondycji ekonomicznej okolicy, respondenci określają lokalny rynek, jako wyjątkowo mało prężny. Branża, z którą respondenci wiążą nadzieje to turystyka. Oczekuje się, że ma ona duży potencjał rozwojowy i po zrealizowaniu niezbędnych inwestycji mogłaby stanowić o przyszłej sile regionu, a także zapewnić zatrudnienie miejscowym bezrobotnym, także przekwalifikowanych z zawodów związanych z rolnictwem lub przemysłem. Aktualnie, wśród cech specyficznych powiatowego rynku pracy



należy wymienić sezonowe zatrudnienie, jakie latem znajduje około 100 osób przy przetwórstwie owoców.

Powiat przysuski jest kolejnym, w którym ma miejsce zjawisko emigracji zarobkowej. Poza dyskomfortem mieszkańców, oraz wyjałowieniem lokalnej społeczności oraz podaży na rynku pracy, skutkuje to również problemami społecznymi związanymi z tak zwanymi eurosierotami, oraz rozpadem rodzin w wyniku emigracji zarobkowej. Niektórzy bezrobotni, zwolnieni z miejscowych, upadłych zakładów pracy, radzą sobie bez wyjeżdżania z domu i z odpraw po zwolnieniu założyli tartak lub różne sklepy. Większość jednak zwolnionych zasilila szeregi bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy. Zwłaszcza w kierunku takich, nieaktywnych bezrobotnych ważniejsza od znalezienia etapu jest zmiana ich mentalności i nastawienia do problemu. Dlatego respondenci zwracają uwagę, że często ważniejsze i skuteczniejsze jest szkolenie podnoszące na duchu, biorące pod uwagę samoocenę i motywację bezrobotnego, niż dające konkretne kwalifikacje. Poza tym, wskazuje się również na fakt, że na wybory edukacyjne i zawodowe uczniów, absolwentów i studentów ogromny wpływ na opinie i rady rodziców. W związku z tym, istnieje potrzeba uświadamiania rodziców nastolatków o istotności zdobywania wykształcenia i potrzebie jego przemyślanego wyboru, bowiem bez wymaganych kwalifikacji, lub w niepopularnym i nierynkowym zawodzie znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy będzie niezmiernie trudne. W działalności Powiatowego Urzędu Pracy przydałyby się jeszcze inne zmiany. Respondenci uważają, że potrzebne są rozmowy z firmami w kategoriach finansowych, o otwarciu nowego stanowiska lub zorganizowaniu stażu. Poza tym, na podstawie przeprowadzonych wywiadów rysuje się obraz, że współpraca Urzędu innymi instytucjami rynku pracy, szkołami oraz organizacjami pozarządowymi polega głównie na oczekiwaniu przez Urząd na propozycje współpracy. Rekomendowane jest bardziej twórcze angażowanie Urzędu podejmowanie wspólnych z innymi inicjatyw, a także włożenie wysiłku w stymulowanie partnerstwa i promowanie aktywności i podejmowania wyzwań.

*„Dużo pracy nie ma teraz młodych ludzi, którzy kończą studia, tylko jakieś takie kierunki, które są, nie ma zapotrzebowania na rynku pracy. [...] mała liczba zakładów pracy, brak inwestycji gospodarczych, niewłaściwe kształcenie również ma wpływ i aktywność bezrobotnych, mała aktywność osób poszukujących pracy.”*

Najlepiej działającym na lokalnym rynku działem gospodarki jest handel i usługi, w dość dobrej sytuacji znajdują się drobne sklepiki, punkty usługowe, fryzjerzy itp. Istnieje

popyt na prace biurowe. Poza tym, ze względu na położenie geograficzne i zaopatrzenie w surowce naturalne w powiecie przysuskim jest rozwinięta działalność produkcyjna wykorzystująca glinę: powstają wyroby z gliny palonej, ceramika, dobrze prosperuje produkcja dachówek. Specjalistom tej branży jest relatywnie łatwiej znaleźć pracę, niż wykwalifikowanym w innych dziedzinach. Natomiast w najcięższej sytuacji znajdują się byli pracownicy zakładów przemysłowych. O pracę trudno jest również nauczycielom, szczególnie małe zainteresowanie jest pracą nauczycieli przedmiotów humanistycznych.

Najbardziej zagrożone bezrobociem są według respondentów osoby powyżej 50 roku życia, ponieważ ciężko jest im się przekwalifikować lub doksztalcać zawodowo. Drugą newralgiczną grupą są osoby młode, ale przeważają opinie, że jest im łatwiej, ponieważ mają więcej energii, nie zrażają się zbyt łatwo, na ogół mają prawa jazdy, potrafią obsługiwać komputery i biegle poruszają się po rynku. Dodatkowo, ponieważ chcą zakładać rodziny, a od emerytury dzieli ich znacznie więcej czasu młodych cechuje dużo silniejsza motywacja. Z drugiej strony zwraca się uwagę, że absolwenci nie mają szans na znalezienie na lokalnym rynku pracy w wyuczonym zawodzie. Kiedy w innym mieście kończą studia i nie stać ich na kupno tam mieszkania, zmuszeni są do powrotu do rodzinnych miejscowości, gdzie nie ma miejsc pracy w świeżo zdobytych przez nich zawodach. Poza tym zwraca się uwagę na ciężką sytuację bezrobotnych osób niepełnosprawnych, które poza problemami napotykanymi przez każdego bezrobotnego borykają się z barierami architektonicznymi i finansowymi, oraz w uprzedzeniach społecznymi i nieufnością pracodawców. Takie osoby często wstydzą się swojej niepełnosprawności i pomimo posiadania zaświadczeń lekarskich z orzeczoną grupą niepełnosprawności, zdarza się, że nie informują o tym fakcie podczas rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy, chociaż dałoby im to dostęp do większej ilości programów pomocowych. Poza wstydem przyczyną takiego zachowania jest również strach, że przyznanie się do niepełnosprawności zmniejszy ich szanse na zatrudnienie w oczach pracodawców, więc w poprawie pozycji osób niepełnosprawnych na rynku pracy dużą rolę odegrałyby działania uświadamiające, zmieniające mentalność i przełamujące stereotypy. Takie same działania byłyby konieczne, przy aktywizacji osób z grupy określonej przez respondentów, jako „nieporadni życiowo”. Jest to grupa liczna i istotna, bo skuteczność działań zapobiegających i zwalczających bezrobocie jest w tej grupie najniższa, ponieważ nie dość, że nie posiadają wymaganych przez rynek kwalifikacji, to nie chcą ich zdobyć, ani nie mają ochoty pracować. Ostatnią specyficzną dla regionu grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem są osoby, które ze względu na niską rentowność porzuciły pracę w rolnictwie i

stają teraz przed wyzwaniem przekwalifikowania i odnalezienia w nowej rzeczywistości gospodarki rynkowej.

W instytucjach przysuskiego rynku pracy zbiera się przede wszystkim informacje statystyczne dotyczące bezrobotnych. Po zapoznaniu z indywidualną sytuacją każdego z rejestrowanych, tworzone są sprawozdania o ilości bezrobotnych, ich przekroju wiekowym, poziomie wykształcenia, płci i deklarowanej niepełnosprawności, przy czym Powiatowemu Urzędowi Pracy brakuje nieraz informacji o orzeczonej niepełnosprawności rejestrowanego. Takie sprawozdania zbierane są przynajmniej raz na kwartał. Informacje od bezrobotnych zbiera się podczas rejestracji, natomiast od pracodawców zbierane są za pomocą faksów, rozmów telefonicznych czy nawet kontaktów bezpośrednich, podczas gdy pracownik Urzędu odwiedza poszczególne przedsiębiorstwa. Respondenci zgłaszają, że brakuje im informacji o przyczynach, dla których osoby pozostające bez pracy nie rejestrują się, a także o zamiarach absolwentów: czy będą kontynuować naukę, w jakim kierunku, czy zamierzają emigrować i wyjeżdżać za pracą czy woleliby pozostać w dotychczasowym miejscu zamieszkania. Pozwoliłoby to na poznanie sposobu rozumowania młodzieży, co wraz z badaniem rodziców w kwestii ich preferencji, co do wykształcenia dziecka, stanowiłoby podstawę do podejmowania działań skierowanych do szkół i do absolwentów. Respondenci chcieliby również być w posiadaniu ogólnych informacji o rynku i o koniunkturze, ułatwiłyby im również pracę powiadomienia o zmianach w podatkach. Zwraca się uwagę na niedoskonałość informacji o pracodawcach, również ze względu na to, że nie mają oni w zwyczaju planowania długookresowego, więc w ankietach ich odpowiedzi na pytania o długofalowe plany nie mają później odzwierciedlenia w rzeczywistych działaniach. Aktualnie w celu prognozy przyszłej sytuacji na rynku pracy pracownicy poszczególnych instytucji obserwują gospodarkę, lokalny rynek i sytuację polityczną, a na podstawie analizy tych danych formułują prognozy. Nie korzystają w tej kwestii z doświadczeń innych instytucji, ani specjalistów z ośrodków centralnych. Analiza dokonywana jest bardziej w formie dyskusji niż matematycznych wyliczeń, co pozwala przypuszczać, że taki, częściowo amatorski sposób prowadzenia obserwacji może poważnie zmniejszać wiarygodność wyprowadzonych wniosków. Naturalnie przychodzi więc respondentom konstatacja, że w praktyce trzeba być przygotowanym na każdą ewentualność i żadna zmiana sytuacji na rynku nie powinna być zaskoczeniem.

W instytucjach przysuskiego rynku pracy nie prowadzi się monitoringu skuteczności podejmowanych działań. Pomimo tego działania prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy ocenia się, jako skuteczne. Zwraca się uwagę, że nowe firmy oraz nowo utworzone miejsca

pracy utrzymują się na rynku sprostawszy wymaganiom rentowności. W sytuacji braku rzeczywistej oceny respondenci przekonują, że to opinia klienta, – czyli osoby bezrobotnej i pracodawcy - powinna być najważniejszym wskaźnikiem skuteczności podejmowanych działań. Tymczasem przyznają jedynie, że czasem nieskuteczne bywają szkolenia, jeżeli zostaną źle dobrane do osoby poszukującej pracy. Zwraca się uwagę na konieczność indywidualnego podejścia do każdej osoby bezrobotnej i na fakt, że często zasadniejsze jest rozpoczęcie od szkoleń aktywizujących niż tych dających konkretne kwalifikacje.

## **Raport cząstkowy**

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych **w powiecie m. Radom** wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazł się pracownik Powiatowego Urzędu Pracy, pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej oraz Domu Opieki Społecznej, a także przedstawiciele II Zespołu Kuratorskiej Służby Sądowej i III Liceum Ogólnokształcącego w Radomiu. Poza tym, wywiadów udzielili pracownicy Starostwa Powiatowego oraz Urzędu Miasta Radom oraz działacz Caritas Diecezji Radomskiej. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

Ogólnie sytuacja gospodarcza w mieście określana jest, jako zła, a respondenci zwracają uwagę na brak nowych inwestycji. Wiele bezrobotnych osób, bezskutecznie szukających pracy w Radomiu, wyjeżdża w celach zarobkowych za granicę, ale po powrocie znowu nie mogą znaleźć zatrudnienia w miejscu zamieszkania i ponownie rejestrują się w Powiatowym Urzędzie Pracy. Respondenci obserwują na lokalnym rynku pracy tendencję do zmniejszania zatrudnienia i ograniczania go do minimum. Do przyczyn takiego stanu rzeczy zaliczają również wysokie koszty pracy zniechęcające pracodawców do podpisywania stałych umów o pracę. W Radomiu w ostatnim czasie polikwidowane zostały zakłady pracy chronionej stawiając osoby niepełnosprawne w jeszcze cięższym położeniu. Wśród nietypowych działań Powiatowego Urzędu Pracy zaobserwować można organizację Powiatowego Dnia Kariery Zawodowej. Szczególną wagę Urząd przykładą do działań skierowanych do szkół i uczniów: organizowane są fora dla gimnazjalistów o najważniejszych uczelniach, możliwościach i kierunkach kształcenia oraz o zawodach cieszących się na rynku największym zapotrzebowaniem. We wszystkich radomskich szkołach wprowadzono również przedmiot przedsiębiorczość do programu nauczania.

*„Oprócz bezrobocia na pewno problem występuje odnośnie miejsc pracy dla ludzi młodych. Ludzie młodzi, którzy kończą szkołę średnią, czy później szkołę wyższą nie mają perspektyw*

*na to żeby wszyscy absolwenci z Radomia, nawet z radomskich szkół wyższych zostali w Radomiu. Dla młodych ludzi myślę, nie jest to dobre miejsce.”*

W pośrednictwie pracy duży nacisk kładziony jest na odpowiedni dobór oferty stanowiska do konkretnej osoby, ponieważ nieadekwatne do umiejętności lub ambicji poszukującego pracy oferty obniżają tylko jego motywację do podjęcia jakiegokolwiek zajęcia. Do najważniejszych przeszkód w zapobieganiu i zwalczaniu bezrobocia respondenci zaliczają bierność, która często jest cechą wyuczoną. Mówi się nawet o bezrobociu rodzinnym, które wynika z kopiowania wzorców zachowań z niepracujących i niezamierzających pracować rodziców. Osobom gorzej wykształconym lub długotrwale bezrobotnym ciężiej jest sprostać wysokim wymaganiom pracodawców, którzy jeżeli chcą przyjąć pracownika na stałe, oczekują od niego nie tylko odpowiedniego wykształcenia, ale także zaangażowania oraz doświadczenia zawodowego. Respondenci zwracają też uwagę na konieczność rozróżnienia wielkości bezrobocia fikcyjnego i realnego. Część osób rejestruje się w Urzędach Pracy tylko po to, by zabezpieczyć swoją sytuację posiadaniem darmowego ubezpieczenia i świadczeń publicznych, inni, pomimo pozostawania w rejestrach Urzędu podejmuje się pracy zarobkowej na czarno. Powoduje to, że tylko część z osób zarejestrowanych, jako bezrobotne rzeczywiście poszukuje pracy. Z drugiej strony istnieją osoby nieaktywne zawodowo lub poszukujące pracy, które z różnych powodów nie zarejestrowały się w Urzędzie Pracy. Te rozbieżności powinny zostać wzięte pod uwagę przy okazji zbierania i analizy danych o rynku pracy.

Najwięcej ofert zatrudnienia można w Radomiu znaleźć w zakładach sektora państwowego. Zdarza się, że poszukiwane są osoby do pracy w administracji, służbie zdrowia lub w służbach mundurowych. W najlepszej sytuacji znajdują się osoby wykształcone w kierunkach informatycznym, medycznym lub farmaceutycznym, sprawdza się więc tendencja występująca też w innych powiatach, że dobry specjalista konkretnej dziedziny jest zawsze poszukiwany. W ostatnich latach bardzo zmieniła się sytuacja na rynku i kwitnący kiedyś przemysł skórzany, a także krawiectwo lekkie zupełnie przestało być popularne i dochodowe, do tego stopnia, że nawet szkoły i kierunki kształcenia w tych dziedzinach zostały polikwidowane.

Wśród osób szczególnie zagrożonych bezrobociem respondenci wymieniają głównie osoby powyżej 50 roku życia, które nie wykazują się takim zaangażowaniem jak ich młodszy konkurenci. Dodatkowo przed jeszcze większym problemem stają ci z nich, którzy nie posiadają odpowiednich kwalifikacji lub nie zdobyli wystarczającego wykształcenia, ponieważ jest im ciężiej niż młodym przekwalifikować się lub dokończyć wykształcenie zawodowe. Poza



tym, na stawiające pierwsze kroki na rynku osoby młode czekają ogromne trudności. Pracodawcy preferują wprawdzie pracowników młodych, ale jednocześnie oczekują od nich kompletnego wykształcenia, pełnych kompetencji i co najtrudniejsze ugruntowanego doświadczenia zawodowego. Ten ostatni warunek jest rzadko spełniony przez młodych absolwentów ze świeżo zdobytym zawodem. Do grup społecznych szczególnie zagrożonych bezrobociem w Radomiu należy również zaliczyć osoby niepełnosprawne zwłaszcza, że przestały istnieć dotychczas funkcjonujące zakłady pracy chronionej.

Do informacji obowiązkowo zbieranych przez pracowników instytucji rynku pracy należą przede wszystkim analizy sytuacji gospodarczej, statystyki ilości i zmian w ilości bezrobotnych, struktura ich wykształcenia, wieku, płci, oraz czasu pozostawania na bezrobociu oraz bilanse zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Urzędy Pracy starają się śledzić rynkowe tendencje, odnośnie tego, w jakich zawodach ludzie poszukują pracy, a w jakich pracodawcy oferują zatrudnienie, by móc przewidzieć, w jakich kierunkach szkoły powinny aktualnie kształcić przyszłych absolwentów. Szczególnie trudne jest uzyskanie rzetelnych informacji o ofertach pracy oraz o zamierzonych zmianach w zatrudnieniu, ze względu na to, że przedsiębiorcy nie mają już obowiązku zgłaszać ile osób i w jakich zawodach zatrudniają. Kiedyś prawo nakładało na nich taki obowiązek, więc łatwiej było stworzyć rzeczywiste statystyki odnośnie zatrudnienia w poszczególnych sektorach. Natomiast informacje zbierane o osobach bezrobotnych są wyczerpujące: każda rejestrująca się osoba odpowiada na szczegółowe pytania odnośnie wieku, płci, wykształcenia, posiadania prawa do zasiłku, dotychczasowej historii zatrudnienia, grupy niepełnosprawności, miejsca zamieszkania (obszary wiejskie czy miejskie), stażu bezrobocia, kwalifikacji zawodowych, sytuacji rodzinnej, posiadania dzieci wymagających opieki, posiadania dzieci na utrzymaniu, powodów pozostawania bez pracy (powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka, po odbyciu kary pozbawienia wolności, po odbyciu służby wojskowej, absolwent, powód zwolnienia z poprzedniej pracy). Takie informacje pozwalają na trafniejsze adresowanie ofert pracy i szkoleń oraz innych form pomocy. Na problem natrafiają pracownicy innych niż Powiatowy Urząd Pracy instytucji świadczących usługi pośrednictwa pracy. Ze względu na ochronę danych osobowych oraz unikanie dyskryminacji nie można w ofercie pracy, ani profilu osoby bezrobotnej określić grupy wiekowej czy płci, tymczasem sama informacja o zawodzie jest niewystarczająca, by dobrze dobrać ofertę pracy do kandydata. Czasem podanie zawodu jedynie według oficjalnej klasyfikacji zawodów nie odzwierciedla rzeczywistości, dlatego zarówno w przypadku bezrobotnych jak i pracodawców po pytaniu o zawód (wyuczony lub wymagany od kandydata na stanowisko) następuje dużo ważniejsze, otwarte pytanie o



kwalifikacje i umiejętności, gdzie otrzymuje się komunikatywnego opisu zgodnego z rzeczywistością. Te informacje pozwalają na formułowanie istotnych opinii dla szkół o przewidywanych potrzebnych kierunkach kształcenia. Respondenci uważają za potrzebne uzyskiwanie z wyprzedzeniem informacji na temat redukcji zatrudnienia i zwolnień grupowych, a także likwidacji zakładów pracy. Pracownicy instytucji działających na rynku pracy informacje odnośnie swoich działań rozpowszechniają za pomocą biuletynów, mediów, również lokalnych, ogłoszeń zamieszczanych w Internecie oraz na tablicach informacyjnych urzędów, instytucji pomocowych, a także organizacji pozarządowych. Starają się też dotrzeć do możliwie najszerszego grona odbiorców za pomocą ulotek. W ogłoszeniach o organizowanych szkoleniach zamieszczone muszą być informacje o adresacie szkolenia, jego celu oraz umiejętnościach i kwalifikacjach, które szkolenie pozwoli nabyć. Szczególnie ważną informacją jest sposób zakończenia szkolenia i uprawnienia bądź certyfikaty, które można zdobyć uczestnicząc w szkoleniu. Prognozy odnośnie przyszłej sytuacji na rynku pracy opracowywane są na podstawie zebranych informacji. Uzyskuje się je przy wykorzystaniu programów komputerowych. Respondenci określają te prognozy, jako trafne i szacują, że sprawdzają się one w 80%.

Podsumowując respondenci podkreślali potrzebę nałożenia na pracodawców obowiązku zawiadamiania Urzędów Pracy o wolnych miejscach pracy, zatrudnionych osobach i charakterystyce posiadanych stanowisk pracy. Działania Powiatowego Urzędu Pracy w zakresie zapobiegania i zwalczania bezrobocia były określane, jako bardzo skuteczne. Za szczególnie efektywne uważa się dofinansowania do nowo powstających działalności gospodarczych oraz do utworzenia nowych miejsc pracy, gdyż są one rentowne nawet w dłuższym okresie, a nowe firmy utrzymują się na rynku. Bardzo duże zasługi w aktywizacji osób nieaktywnych zawodowo oraz w realizacji działań zmniejszających bezrobocie przypisuje się dofinansowaniem z Unii Europejskiej, dzięki którym można było zorganizować wiele staży, dopłat, szkoleń itd. (projekty profesjonalne, projekt inicjatywa).

## **Raport cząstkowy**

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych **w powiecie radomskim** wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazło się 4 pracowników Filii Powiatowego Urzędu Pracy: w Pionkach, Skaryszewie, Przytyku i Iłży. Poza tym, wywiadów udzielili pracownicy Urzędu Miejskiego w Iłży i Urzędu Gminy Przytyk, a także przedstawiciele Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Skaryszewie oraz Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Pionkach. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

Powiat radomski to powiat o charakterze rolniczym, wiele osób znajduje zatrudnienie właśnie w tym sektorze, lub próbuje się przekwalifikować, ze względu na niską rentowność działalności rolniczej. Do specyfiki lokalnego rynku pracy należą częste wyjazdy osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia poza granice powiatu, do większych miejscowości, stolicy lub za granicę. Brak jest danych o ilości wyjeżdżających jak również o ich strukturze wiekowej i wykształcenia, a także o tym gdzie i na jakim stanowisku znajdują oni pracę. Jednocześnie respondenci zauważają zmniejszone wchłanianie pracowników przez warszawskich pracodawców. Z drugiej strony, po wyjeździe najaktywniejszych i najambitniejszych pracowników, na lokalnym rynku pracy wykrystalizował się problem braku mobilizacji i inicjatywy wśród pozostałych na miejscu osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Zwraca się uwagę na brak motywacji i bierność poszukujących pracy, co jest trudnym do rozwiązania problemem, gdyż wymaga zmiany mentalności tych osób. Zachowanie takie przejawiają zwłaszcza osoby zwolnione z upadłych zakładów pracy, takie, które przepracowały wiele lat na jednym stanowisku. Jest wiele osób, które w pierwszej podjętej w życiu pracy przepracowały ponad 20-letnie staże i przez całe dotychczasowe życie zawodowe wykonywały jeden, stałym zestaw obowiązków. Wcześniejszy brak mobilności i brak konieczności wykazania się inicjatywą skutkuje tym, że osoby te nie posiadały umiejętności aktywnego szukania pracy oczekują od pracowników instytucji rynku pracy, że znajdą im zatrudnienie. Poza tym, słaba kondycja gospodarcza powiatu oraz niewielka ilość

zakładów i miejsc pracy, a w konsekwencji niskie proponowane wynagrodzenia, skłaniają do oferowania i podejmowania nierejestrowanych zajęć zarobkowych. Skutkuje to paradoksalnymi sytuacjami, w których osoby zarejestrowane, jako bezrobotne, nie mogą stawić się na spotkanie w Powiatowym Urzędzie Pracy ze względu na obowiązki w pracy, którą wykonują na czarno. Takie praktyki znacznie zaciemniają rzeczywisty obraz sytuacji, gdyż ciężko jest oszacować jak wiele spośród zarejestrowanych, jako bezrobotne osób rzeczywiście pozostaje bez pracy.

Respondenci przytaczają przykład Tarnobrzесьkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, w której zakłady dobrze prosperują i zatrudniają coraz więcej pracowników. W związku z tym, postuluje się z jednej strony zmniejszenie składek, opłat i podatków dla pracodawców, by zmniejszyć popularność zatrudnienia w szarej strefie i stymulować rzeczywistą przedsiębiorczość. Z drugiej strony należałoby możliwie najintensywniej wykorzystać dotacje unijne na poprawę sytuacji i przekwalifikowanie rolników na wsi oraz na pomoc dla przedsiębiorców. Respondenci poza ciężką sytuacją rolników zauważają, że przy odpowiedniej pomocy istnieje duży potencjał w przekształceniu tego sektora w sektor na przykład turystyki lub usług.

*„Przeważają jednak małe zakłady, nie ma w najbliższej okolicy dużych zakładów, które zatrudniałyby więcej niż kilka lub kilkanaście osób, to są raczej pojedyncze tak, jak szpital, czy urząd miasta, które zatrudniają więcej.”*

W regionie dobrze prosperuje rozwinięta branża stolarska. Wiele ofert pracy można znaleźć również dla pracowników sektora budowlanego oraz dla posiadających uprawnienia do obsługi maszyn ciężkich. W lepszej od innych sytuacji znajdują się osoby posiadające niepopularne zawody, takie jak nauczyciel angielskiego lub geodeta. Wykształcenie w dziedzinach takich jak administracja lub ekonomia stało się o wiele za bardzo popularne i absolwenci tych kierunków napotykać na ogromne trudności w znajdowaniu pracy. Respondenci zauważają, że bardzo rzadko do rejestru osób bezrobotnych trafiają specjaliści z minimum dwuletnim doświadczeniem zawodowym, a jeżeli już trafiają do Urzędu Pracy, to figurują w jego rejestrach przez bardzo krótki okres, a później znajdują zatrudnienie. Fakt ten sugeruje, że spora część osób bezrobotnych albo nie chce podejmować pracy, albo jest do niej nieprzygotowana lub przygotowana nieodpowiednio.

Do grup społecznych szczególnie zagrożonych bezrobociem respondenci zaliczyli osoby starsze, zwłaszcza z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym, zwłaszcza, że przekwalifikowanie lub doksztalcenie takich osób jest stosunkowo trudne. Na problemy w znalezieniu zatrudnienia napotykać także osoby młode, bez doświadczenia, świeżo po szkole.

Niezbyt pomaga w tej sytuacji zdobyty dyplom studiów wyższych, tym bardziej, jeżeli został on zdobyty na zbyt popularnym kierunku jak ochrona środowiska, administracja, bankowość. Poza tym, w ciężkiej sytuacji znajdują się również osoby decydujące się na powrót z emigracji zarobkowej. Respondenci nie zauważyli szczególnie trudniejszej sytuacji kobiet na rynku pracy, choć przyznali, że w dobrze prosperującym budownictwie kobietom rzeczywiście ciężiej jest o pracę niż mężczyznom. Powstał pomysł, aby w celu zmiany sytuacji zaangażować kobiety do obsługi wózków widłowych, przy której płeć obsługującego nie ma znaczenia.

Wśród informacji zbieranych przez Powiatowy Urząd Pracy do najważniejszych należą liczba i struktura (wiekowa, zawodowa) tracących pracę. Poza tym dla pracowników Urzędu istotna jest liczba zainteresowanych szkoleniem lub podjęciem działalności gospodarczej. Informacje o rejestrującej się osobie bezrobotnej lub poszukującej pracy zbierane są w bezpośredniej rozmowie i są bardzo szczegółowe, dotyczą doświadczenia zawodowego, preferencji zatrudnieniowych danej osoby, zainteresowań oraz przeszkód, które uniemożliwiają lub utrudniają jej znalezienie czy podjęcie pracy. Respondenci narzekają, że niemożliwa do uzyskania jest bardzo istotna informacja o motywacji osoby bezrobotnej i o jej rzeczywistej chęci poszukiwania i podjęcia pracy. Poza tym, pracownicy instytucji zapobiegających i zwalczających bezrobocie zbierają informacje od pracodawców na temat ich planów zatrudnieniowych na przyszłość. Zbierane są też sygnały o nadchodzącej upadłości przedsiębiorstw lub o planowanych grupowych zwolnieniach. Respondenci uważają, że instytucje powiatowe powinny ogłaszać gdzie przewidywane jest powstanie nowych miejsc pracy i w jakich zawodach. Takie dane zbierane są w różnej formie, za pomocą ankiet i tabel, lub poprzez indywidualne wywiady pogłębione i gromadzone w formie opisowej. Omawiane instytucje nie formułują jednak prognoz odnośnie przyszłej sytuacji na rynku pracy. Respondenci uważają, że niemożliwe jest określenie, na jaki zawód będzie zapotrzebowanie za 4 lata, a tyle trwa wykształcenie kolejnego pracownika na uczelni wyższej, przewidzenie rozwoju sytuacji na rynku określają, jako bardzo trudne. W wymienionych instytucjach nie prowadzi się również monitoringu skuteczności podejmowanych działań mających na celu zapobieganie i zwalczanie bezrobocia.

Działania Powiatowych Urzędów Pracy spotykają się z ogólnie dobrą oceną, a beneficjenci są bardzo zadowoleni z dostępnych form pomocy i chętnie z nich korzystają. Skuteczność tych form zależy w dużej mierze od prawidłowej rekrutacji beneficjentów i ich doboru do poszczególnych programów pomocowych. W tym celu konieczne jest dobre rozpoznanie potrzeb i możliwości osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy. Respondenci

wskazują na potrzebę częstszego zbierania informacji, ze względu na szybkie tempo zmian faktycznej sytuacji na rynku pracy oraz częste, ogólne zmiany warunków gospodarczych. Tylko analiza przeprowadzana na bieżąco będzie odzwierciedlać stan faktyczny i tylko taka może stanowić bazę procesu decyzyjnego. Zwraca się też uwagę na niewystarczającą ilość środków finansowych na działania zapobiegające i zwalczające bezrobocie, które przy większych nakładach mogłyby objąć większą liczbę osób. W szczególności, formy pomocy należy kierować do osób młodych, gdyż pomimo, że absolwenci zaraz po opuszczeniu szkoły znajdują się w trudnej sytuacji, to później w odpowiednich warunkach zdobywają doświadczenie, odnajdują się w nowych realiach i nie wymagają więcej interwencji instytucji rynku pracy. Szczególnie widoczna jest ta tendencja na podstawie otwierania przez młodych działalności gospodarczych, które powstają dzięki dotacjom i szkoleniom, jakie zapewniane są beneficjentom, a później okazują się rentowne i prosperują zapewniając kolejne miejsca pracy.

## **Raport cząstkowy**

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych **w powiecie sierpeckim** wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazło się 6 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy oraz dwóch przedstawicieli Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

Do głównych cech charakterystycznych dla lokalnego rynku pracy w powiecie sierpeckim należy zaliczyć przede wszystkim brak dostatecznej liczby przedsiębiorstw oraz brak nowych inwestycji. Ogólnie zła kondycja ekonomiczna i zastój gospodarczy powiatu skutkują niedoborem aktualnie istniejących miejsc pracy, niepowstawanie nowych miejsc pracy, a także silną pozycją negocjacyjną pracodawców. Większość podmiotów funkcjonujących na lokalnym rynku to małe firmy zatrudniające najwyżej kilku pracowników lub jednoosobowe działalności gospodarcze polegające na samozatrudnieniu. Taka sytuacja prowadzi do nadużyć i nieuczciwości pracodawców w stosunku do pracowników oraz stanowi zachętę do podejmowania nierejestrowanego zatrudnienia. W ten sposób pracownicy są wprawdzie narażeni na nieprzyjemności ze strony pracodawców, ale mają też szansę na wyższe niż legalnie zarobki. Znaczna część osób bezrobotnych lub poszukujących pracy znalazła zatrudnienie poza granicami powiatu, w większych miastach, stolicy lub za granicą. Wyjazdy za pracę organizują także firmy ogólnobudowlane, które dowożą tańszych pracowników do zleceniodawców z innych regionów. Wobec takiej sytuacji często zdarza się, że Powiatowy Urząd Pracy refunduje osobom podejmującym taką pracę koszty dojazdów. Wśród problemów w realizacji działań zapobiegających i zwalczających bezrobocie respondenci wymieniają brak dostatecznych funduszy na stosowane formy pomocy oraz brak instytucji szkoleniowej, która chciałaby zająć się przeprowadzaniem szkoleń i akcji aktywizujących dla osób bezrobotnych. Poza tym, znalezienie pracy znacznie utrudnia niskie (podstawowe) wykształcenie sporej części osób bezrobotnych, a także ich brak kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego.



Respondenci zauważają, że nastąpiła duża zmiana w specyfice rynku pracy. Dawniej rotacja pracowników była bardzo mała, osiągalni oni bardzo długie staże pracując w jednej firmie. Współcześnie sytuacja zmieniła się, a pracownicy często rotują, respondenci używają nawet słowa „przemiał” na określenie aktualnych realiów. Wiele osób nie umie odnaleźć się w nowej rzeczywistości i sprostać wyższym wymaganiom dzisiejszych pracodawców. Przyzwyczajeni w minionej epoce do minimalizowania wysiłku oraz tłumienia w sobie wszelkiej inicjatywy, również teraz wykazują brak chęci i aktywności, ich mentalność określana jest, jako nierynkowa, a zła sytuacja materialna pogłębia bierność i spadek motywacji. Niektórym z bezrobotnych udaje się dzięki pomocy otrzymanej z Powiatowego Urzędu Pracy zacząć działalność na swój rachunek.

*„Dałam bardzo dużo dotacji na usługi krawieckie. Osoby zostały zwolnione i wzięły sprawy w swoje ręce i pootwieraly same zakłady krawieckie. Wiem, że współpracują z byłymi pracodawcami nie mniej jednak każdy sobie radzi jak może. Część na pewno zasilila rejestr bezrobotnych, są u nas i czekają na propozycje pracy a część po prostu otworzyła swoją działalność.”*

Respondenci zwracają jednak uwagę na dramatyczny brak miejsc pracy, jako główną przyczynę złej sytuacji na lokalnym rynku. Argumentują, że nawet najlepsze działania aktywizacyjne nie odniosą skutku, jeśli ich beneficjent nie znajdzie zatrudnienia z powodu absolutnego braku miejsc pracy. Władze samorządowe oskarżane są o nieudolność w stwarzaniu lepszych warunków dla przedsiębiorstw, a także w znajdowaniu zewnętrznych inwestorów i przyciąganiu kapitału do powiatu. Respondenci z jednej strony postulują zmianę ustawodawstwa tak, aby obniżono prób wymagań, jakie muszą być spełnione, aby zakwalifikować się do programów pomocowych, z drugiej strony przyznają, że na 1100 ofert pracy, które pojawiły się w powiecie w ubiegłym roku, 800 było miejscami subsydiowanymi ze środków Powiatowego Urzędu Pracy (w tym 400 stażów współorganizowanych przez PUP).

W rejonie najwięcej ofert pracy znajduje się w drobnym handlu, małe sklepy poszukują sprzedawców. Pracy pod dostatkiem jest też dla zawodów wykwalifikowanych, jak ślusarz, spawacz czy elektryk. Sporo ofert pojawia się dla osób pracujących w branży budowlanej, również przy wykańczaniu wnętrz. Problemów ze znalezieniem zleceń nie powinni mieć także krawcy, zdarzają się zatrudnienia w branży alkoholowej. W szczególnie trudnej sytuacji znajdują się pracownicy pozwalniani z dotychczasowo dużych zakładów pracy: brak jest miejsc pracy dla zwolnionych kolejarzy, a także dla byłych pracowników



browarów. Ci ostatni to grupa pracowników fizycznych, doświadczonych w pracy przy taśmie produkcyjnej, których kwalifikacje są specyficzne dla danej branży, powiększyli więc oni powiatową pulę osób bezrobotnych o osoby wymagające nauczania realiów dzisiejszego rynku pracy oraz przekwalifikowania.

Uwaga respondentów była tak skupiona na braku miejsc pracy w powiecie, że mieli oni problemy ze wskazaniem grup społecznych szczególnie zagrożonych bezrobociem. Uważali oni, że osoby z każdej z grup mogłyby podjąć pracę, gdyby tylko pojawiły się jakieś oferty. Wśród zalet starszych pracowników wymieniano uporządkowaną sytuację rodzinną, odchowane dzieci i brak dodatkowych obowiązków, do zalet osób młodych zaliczono chłonność wiedzy, otwarcie na nowinki oraz łatwość obsługi komputera i kas fiskalnych. Zwrócono także uwagę na większą zaradność i inicjatywę młodych osób poszukujących pracy, które na ogół wiedzą gdzie się zwrócić o pomoc, szukają pomysłów, potrafią napisać biznesplan oraz nie załamują się niepowodzeniami. Absolwentom start zawodowy ułatwiać może dodatkowo sposobność odbywania dłuższego stażu subsydiowanego przez Powiatowy Urząd Pracy. Małe szanse na rynku pracy mają osoby, które nie posiadają prawa jazdy, co powiązać należy z faktem, że najrzadziej prawo jazdy posiadają dojrzałe kobiety, które mogą stanowić tu szczególnie zagrożoną bezrobociem grupę społeczną.

Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy przeprowadzają monitoring stanu zatrudnienia, tworzą statystyki, sprawozdania i raporty miesięczne odnośnie ilości osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a także zmian w ich ilości i strukturze. O każdej rejestrowanej osobie bezrobotnej zbierane są informacje o jej możliwościach i potencjale doksztalcenia, chęciach, potrzebach, kwalifikacjach i predyspozycjach zawodowych jak również o jej doświadczeniu zawodowym, czasie pozostawania bez zatrudnienia, a także, co chciałyby zmienić i jakie posiadają motywacje do podjęcia danej pracy. Od pracodawców z kolei zbierane są informacje o aktualnej strukturze zatrudnienia, potrzebach kadrowych i profilu potrzebnych kwalifikacji na danym stanowisku pracy. Ponadto pracodawców pyta się o planowane zmiany w zatrudnieniu oraz o sytuację ekonomiczną firmy, plany jej rozwoju, rozszerzenia działalności, zamiarów wchodzenia na nowe rynki i perspektywy na zamówienia zagraniczne. Respondenci podkreślają przy tym, że najważniejszy jest bezpośredni i regularny kontakt z pracodawcą, który nie tylko służy dostarczaniu przez niego istotnych informacji, ale może być dla niego inspirujący. Pracodawca, któremu postawi się odpowiednie pytania, nawet, jeśli do tej pory nie zastanawiał się nad możliwościami ekspansji jego przedsiębiorstwa może zacząć brać ją pod uwagę. Jeżeli jeszcze dodatkowo zostanie poinformowany o możliwościach skorzystania z form pomocy Powiatowego Urzędu Pracy,

jest duża szansa, że skorzysta z dostępnych dopłat, szkoleń lub subsydiowanych form zatrudnienia, co wpłynie pozytywnie nie tylko bezpośrednio na niego i zatrudnione osoby bezrobotne, ale także być może na lokalną sytuację gospodarczą. Również dlatego pracodawcom powinny być regularnie udostępniane informacje o aktualnej strukturze bezrobotnych.

Według respondentów najlepszą formą kierowania komunikatu do interesariuszy jest forma pisemna, ponieważ informacje przekazane za pomocą radia i telewizji są ulotne, mają charakter chwilowy i nie zapadają wystarczająco w pamięć. Komunikaty w formie pisemnej docierają do zainteresowanych najskuteczniej, jeśli do ich rozpowszechniania używa się urzędowych tablic ogłoszeń, prasy lokalnej oraz specjalnych punktów informacyjnych. W instytucjach, w których pracują respondenci nie tworzy się prognoz odnośnie przyszłej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Wśród respondentów panuje przekonanie o zasadności przekazywania komunikatów o charakterze PR. Zwracają oni uwagę, że w mobilizowaniu osób nieaktywnych zawodowo bardzo duże znaczenie mają dobre wiadomości z rynku pracy, a także pozytywny obraz firm, jako pracodawców w oczach osób bezrobotnych. Poza tym, respondenci chcieliby posiadać kompletną informację o kondycji na rynkach pracy poza powiatem oraz o zmianach w prawie i w ogólnej sytuacji gospodarczej.

## **Raport cząstkowy**

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych **w powiecie szydłowieckim** wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazł się pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Szydłowcu, przedstawiciele Urzędów Gmin Chlewisko, Jastrząb i Orońsko oraz pracownik Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Szydłowcu. Poza tym wywiadów udzielili pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Szydłowcu i Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Mirowie a także pracownik Centrum Kształcenia Praktycznego w Szydłowcu. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

W powiecie szydłowieckim bezrobocie jest bardzo wysokie i sięga 32%. Cechą lokalnego rynku pracy jest niewielka liczba przedsiębiorstw, z których większość to małe podmioty, najczęściej firmy rodzinne zatrudniające 2-3 osoby. Wynagrodzenia za pracę są w powiecie bardzo niskie. Wiele osób wyjeżdża w poszukiwaniu pracy poza granice powiatu, do większych miast, stolicy lub za granicę, popularnymi kierunkami są Włochy, Anglia, Irlandia, Norwegia. Zauważalny jest, zwłaszcza w weekendy, ruch busów, które dowożą ludzi wyjeżdżających do pracy w innych miastach na cały tydzień. Wciąż jednak duża jest liczba osób bezrobotnych, nieaktywnych lub bardzo mało aktywnych w poszukiwaniu pracy – respondenci określają odsetek takich osób na 55% zarejestrowanych bezrobotnych. Kondycja ekonomiczna większych zakładów pracy jest silnie uzależniona od światowej koniunktury gospodarczej. Zakłady produkujące na przykład części na eksport są uzależnione od zagranicznego popytu oraz cen kursów, również rentowność działalności huty jest silnie powiązana ze zmianami cen gazu. Zmiany na rynkach światowych mogą skutkować koniecznością zmian w produkcji zakładu lub otwarcia nowej linii produkcyjnej, to z kolei wymaga przekwalifikowania pracowników, w czym może pomóc Powiatowy Urząd Pracy. Zła sytuacja wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy odbija się na całej gospodarce, również na osobach posiadających stałe zatrudnienie. Niewielkie są szanse na przyciągnięcie zewnętrznego kapitału oraz założenie nowych zakładów pracy, ponieważ w powiecie

sztydłowieckim brak jest terenów odpowiednich pod inwestycje. Respondenci narzekają na małą aktywność władz samorządowych, choć ich inicjatywa w tej kwestii wydaje się być bezcelowa.

Miejscowe osoby bezrobotne oraz poszukujące pracy cechuje bierność. Osoby te nie wykazują spontanicznego zainteresowania formami pomocy dostępnymi za pomocą Urzędu Pracy. Bezrobotni, nawet, gdy wiedzą o odbywającym się szkoleniu nie wykazują nim zainteresowania ani nie przychodzą dopytać o szczegóły. Pracownicy lokalnych instytucji rynku pracy podejmują wysiłki by zainspirować i zachęcić takie osoby, wzywają je i namawiają do udziału w szkoleniach. Respondenci postulują, żeby zamiast zasiłków dla korzystających z pomocy społecznej wprowadzić dotowane miejsca pracy. Dzięki takiej formie pomocy osoba bezrobotna miałaby szansę zdobyć doświadczenie a przede wszystkim zaktywizować się i zresocjalizować. Bardzo ważne jest wyrobienie wśród tych osób odruchu, że pieniądze otrzymać mogą jedynie, kiedy pracują. Zwraca się uwagę na potrzebę takiego ukierunkowania społeczeństwa, by przeorganizowało się na model, w którym podejmowana jest inicjatywa, zarówno jednostkowa jak i inicjatywa zbiorowa społeczności lokalnych. Potrzebne jest większe zaangażowanie w programy partnerstwa lokalnego i to ze strony wszystkich potencjalnych uczestników tego typu przedsięwzięć.

Stosunkowo często pojawiają się oferty pracy dla osób pracujących w branży budowlanej. Poszukiwani są tokarze i branża obróbki mechanicznej, głównie ze względu na ich malejącą podaż: szkoły kształcące w tych kierunkach zostały polikwidowane. Tymczasem dużym zainteresowaniem cieszą się klasy o profilach zawodowych jak szlifierz, ślusarz, fachowcy branży metalowej, stolarze, gdyż w tych zawodach jest porównywalnie łatwiej znaleźć zatrudnienie. Dość sprawnie działa w regionie branża kamieniarska, która zatrudnia kolejnych pracowników. Znacznie rozwinięta jest sfera usług – w samym Szydłowcu dobrze prosperuje 12 zakładów fryzjerskich, które nie narzekają na brak klientów. Miejscowym zawodem eksportowym są robotnicy, którzy stanowią znaczną część wyjeżdżających za pracę. W powiecie brak jest zakładów przemysłowych.

Respondenci przekonują, że w lepszej sytuacji są na rynku pracy osoby młode, ale tylko dlatego, że łatwiej jest im wyemigrować w celach zarobkowych. Dużo gorzej radzą sobie ludzie starsi, po 40 lub 50 roku życia, zwłaszcza po zwolnieniu z zakładu, w którym wypracowali długi staż. Takie osoby nie mają właściwie żadnej mobilności, czują się niepotrzebni i niezdolni do przekwalifikowania. Niemniej jednak w opinii respondentów szczególnie narażona na bezrobocie jest grupa określana, jako „nieporadni życiowo”. Są to osoby, które niezależnie od wieku, płci i wykształcenia, nie mają pomysłu na swoją karierę i

potencjalne źródło utrzymania, a ich sposobem na życie jest wyczekiwanie pomocy od pracowników instytucji państwowych.

W ramach zbierania informacji przez lokalne instytucje rynku pracy wykorzystywane są bazy danych osobowych, rejestry, dane o pracodawcach. Monitorowana jest liczba zarejestrowanych w powiecie firm oraz bilans ilu bezrobotnych przybyło, a ile osób znalazło pracę. W ankietach pracodawcy pytani są o przewidywane przyszłe zapotrzebowanie na zatrudnienie, a bezrobotni o chęci i preferencje odnośnie ewentualnie podejmowanej pracy oraz inne szczegółowe dane. Zwraca się uwagę, że wprawdzie wiele osób często próbuje ukrywać informacje, nawet pomimo niedoboru czasu i personelu na ogół udaje się wydobyc niezbędne dane o ich problemach. Powiatowy Urząd Pracy wydaje comiesięczne i coroczne sprawozdania o sytuacji na lokalnym rynku pracy, a także często rozpowszechnia w prasie informacje o podejmowanych działaniach i formach pomocy, publikując wywiady ze swoimi pracownikami lub beneficjentami programów pomocowych. Ogłaszając ofertę pracy Urząd umieszcza jedynie informacje o ofercie, opis stanowiska, wymagane kwalifikacje i wykształcenie, nie wolno w ogłoszeniu i wymaganiach uściślać płci ani wieku. Komunikaty dla zainteresowanych rozpowszechniane są za pomocą Internetu, telewizji miejskiej oraz dwóch gazet o zasięgu powiatowym. Pracownicy Powiatowego Urzędu pracy wyprowadzają diagnozy odnośnie aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy, na własne potrzeby, korzystając z zebranych przez siebie informacji, a także na podstawie wiadomości uzyskanych z mediów. Często taka diagnoza jest trafna, bowiem w opinii respondentów, doświadczeni pracownicy PUP potrafią łączyć wydarzenia i informacje płynące z rynku we wnioski o przyczynach i możliwych skutkach danego zjawiska. Jednak z drugiej strony respondenci proponują, by jakaś inna instytucja zajmowała się we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy profesjonalnym zbiorem informacji i tworzeniem prognoz, które później przekazywane byłyby Powiatowym Urzędem Pracy.

Przygotowując komunikaty zawierające ważne informacje dla interesariuszy należy zwrócić uwagę na ich formę. Biernie komunikaty są nieskuteczne, jeśli chodzi o bierne osoby bezrobotne. Zwraca się uwagę, że ludzie nie chcą czytać informacji pisanej, nawet umowy często podpisują bez czytania, sugeruje się więc aktywne formy dotarcia do potencjalnych klientów Urzędu: za pomocą telewizji, radia (respondenci ubolewają nad brakiem radia lokalnego), innych form rozrywkowych a nawet kościelnej ambony, gdzie namawiający do podjęcia wysiłku ksiądz ma pewną skuteczność.

*„Główną przeszkodą jest mała aktywność ludzi, którzy są długotrwale bezrobotni. Oni są pozostawieni sobie i trudno do nich dotrzeć. Staramy się pomóc na różne sposoby. [...] My*

*docieramy do nich w różny sposób. Między innymi wywieszamy oferty pracy na tablicy ogłoszeń, ale również indywidualnie wysyłamy oferty pracy do pracowników, jeśli ich kwalifikacje odpowiadają danemu pracodawcy.”*

Poza tym zwraca się uwagę, że część staży subsydiowanych z Powiatowego Urzędu Pracy nie kończy się zatrudnieniem, ale za to 80% nowych, dotowanych działalności gospodarczych jest efektywnych i obserwuje się ich wzrost przez kolejne 2, 3, 4 lata, od kiedy powstały. Dodatkowo respondenci wskazują, że doświadczenie, kompetencja i zaradność jest dużo ważniejsze od wykształcenia, gdyż często zdarzają się osoby, które posiadają robiące wrażenie dyplomy, ale nie posiadają niezbędnej wiedzy.



## **Raport cząstkowy**

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych **w powiecie wołomińskim** wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazł się pracownik Klubu Pracy w Wołominie, przedstawiciele Urzędów Gmin w Jadowie i Strachówce oraz Urzędu Miasta Wołomin i Starostwa Powiatowego. Poza tym wywiadów udzielili pracownicy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Jadowie, a także przedstawiciele Zespołu szkół zawodowych w Tuszczu i Sądu Rejonowego w Wołominie. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

Sytuacja na wołomińskim rynku pracy jest specyficzna, ze względu na bliskie sąsiedztwo Warszawy. Taka przynależność do stołecznej aglomeracji powoduje silny drenaż rynku z pracowników, którzy znajdują w Warszawie lepiej płatne zajęcia. W samym powiecie ilość miejsc pracy jest bardzo niewielka i niewystarczająca dla jego mieszkańców. Chociaż generalnie pracownicy preferują zatrudnienie blisko miejsca zamieszkania, to jednak nie chcą rezygnować z dojazdów kosztem krytycznie niższych zarobków.

*„Myślę, że kwestia wynagrodzeń, to jest podstawowa przyczyna, że osoby z naszego powiatu szukają pracy w Warszawie.”*

Z jednej strony wśród dojeżdżających rośnie frustracja i niezadowolenie, z drugiej nieatrakcyjne miejsca pracy nie przyciągają pracowników. Nie ma zainteresowania ofertami niskopłatnymi lub nieatrakcyjnymi, nawet, jeśli są wakaty w samym powiecie wołomińskim. W instytucjach państwowych brakuje specjalistów ze względu na niskie płace, które nie tylko nie przyciągają, ale wręcz zniechęcają pracowników, którzy po podjęciu się takiej pracy szybko z niej odchodzą do bardziej opłacalnych zajęć w stolicy.

W działaniach mających na celu zapobieganie i zwalczanie bezrobocia duże znaczenie odgrywają środki finansowe z Unii Europejskiej. Korzyści przynoszą nie tylko działania finansowane w ramach programu Kapitał Ludzki, inne inwestycje też mają bezpośrednie przełożenie poprawę sytuacji na rynku pracy. Przedsięwzięcia takie jak na przykład



modernizacja pałacu czy dopłaty do utworzenia usług gastronomicznych napędzają lokalną koniunkturę mają wpływ nie tylko na zatrudnienie ekip remontowych i stworzenie kilku stałych miejsc pracy, ale także na ogólną kondycję miejscowej gospodarki. Respondenci wskazują także na brak modelu współpracy między instytucjami, które powinny łączyć wysiłki w działaniach na rynku pracy.

Ponieważ miejscowa gospodarka opiera się na małych przedsiębiorstwach działających w handlu i usługach, największe zapotrzebowanie odnotowuje się właśnie w tych branżach: poszukiwani i zatrudniani są sprzedawcy, a także prości pracownicy działający w branży budowlanej. Brak jest natomiast na lokalnym rynku ofert dla specjalistów o wysokim wykształceniu, a w konsekwencji otrzymujących wyższe wynagrodzenia.

Respondenci uważają, że grupą społeczną najbardziej zagrożoną bezrobociem są mieszkańcy wsi, zwłaszcza Ci nieposiadający żadnych kwalifikacji. Do tej grupy należy aż 40% osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy.

*„Osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, to właśnie, w dużej mierze, jest dużo mieszkańców wsi, są to też osoby bez kwalifikacji zawodowych, to jest ważne, oznacza to, że osoby nie pracowały w konkretnym zawodzie, nie mają też zawodu wykonywanego.”*

Wiek i płeć również nie pozostają bez znaczenia: respondenci zauważają, że mężczyźni wykazują się większą samodzielnością i przedsiębiorczością na rynku pracy oraz podlegają dużo większej rotacji, natomiast bezrobocie występujące wśród kobiet ma charakter dużo bardziej długotrwały. Poza tym, zauważa się występowanie bariery wiekowej, powyżej której coraz ciężiej jest znaleźć pracę. Prace interwencyjne dotyczą osób po 50tym i przed 25 rokiem życia, samotnie wychowujących dziecko, niepełnosprawnych oraz osób bez kwalifikacji zawodowych.

W zakresie zbierania informacji przez instytucje lokalnego rynku pracy respondenci zwracają uwagę na kilka istotnych braków. Nie istnieje monitoring osób wyjeżdżających w celach zarobkowych, nie ma danych ile osób wyjeżdża, dokąd ani do pracy, na jakich stanowiskach. Poza tym we wspomnianych instytucjach nie prowadzi się monitoringu skuteczności podejmowanych na rynku pracy działań. Teoretycznie istnieją dane o tym, jak wielu z bezrobotnych znajduje zatrudnienie od razu lub po upływie 3 miesięcy od zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy. Taka metoda jest jednak obciążona dużym błędem. Skreślenie z rejestru bezrobotnych nie oznacza wcale, że dana osoba znalazła pracę, mogło zdarzyć się tak, że po prostu straciła motywację, zmieniła się jej sytuacja rodzinna lub

podjęła pracę na czarno. Nie prowadzi się monitoringu długofalowej skuteczności podejmowanych działań, ani nie wiąże się wyników z formami pomocy, z jakich skorzystała osoba bezrobotna. W związku z tym niemożliwe jest określenie, w jaki sposób wzrastają szanse na zatrudnienie dzięki odbyciu stażu czy szkolenia. Kolejny niedobór stanowią dane o niezarejestrowanych bezrobotnych, które zebrać jest bardzo trudno, a także informacje o ukrytym rynku pracy i skali występowania szarej strefy. Poza tym, do analizy rynku pracy zbiera się informacje o zapotrzebowaniu na zawody, planowanych kierunkach kształcenia oraz wykorzystuje się bazę osób bezrobotnych z podziałem przykładowo na osoby niepełnosprawne oraz dane z Ministerstwa Edukacji Narodowej o absolwentach. Do analizy danych używa się baz danych systemu informatycznego Puls. Prognozy utworzone w oparciu o system informatyczny są w dużej mierze trafne, w 100% sprawdzają się te odnośnie absolwentów. Zbierając informacje o pracodawcach respondenci spotykają się z małym odzewem na ankiety wysyłane przez Powiatowy Urząd Pracy. Najskuteczniejszy w tym przypadku jest osobisty, regularny kontakt z przedsiębiorcą i ręczna analiza ogłoszeń o pracę. Obie te metody są niemożliwe do wykonania w całości oraz bardzo pracochłonne, więc efekt wysiłków włożonych w ich wykonanie byłby niewspółmierny do czasu i nakładu pracy. Dawniej praktykowano przeprowadzanie takich ankiet, ale ze względu na ich wysoki koszt i niską reprezentatywność zrezygnowano z nich. W związku z tym zbiór informacji o zamiarach pracodawców i o wolnych miejscach pracy jest niekompletny. Tak przeprowadzany monitoring sytuacji na rynku jest analizą przeprowadzaną amatorsko, omawiane instytucje nie mają profesjonalistów w tej dziedzinie, ani nie mają dostępu do specjalistycznego doradztwa, które powinno być zapewnione. Oprócz określania zawodu osoby poszukiwanej na dane stanowisko, praktykuje się opisywanie kwalifikacji wymaganych na tym stanowisku. Pomaga to określić strukturę rzeczywistego zapotrzebowania na pracowników, gdyż często jest niemożliwe dopasowanie nazwy zawodu do wymagań konkretnego stanowiska. Te informacje są niezbędne dla określenia potrzeb szkoleniowych wśród bezrobotnych. Brakuje regularnych komunikatów między instytucjami, chociaż część otrzymuje centralne sprawozdania od starosty i Powiatowego Urzędu Pracy o sytuacji w powiatach, zmianach gospodarczych i zauważonych zależnościach.

Działania Powiatowego Urzędu Pracy, pomimo wielkich wysiłków jego pracowników nie są oceniane, jako całkowicie skuteczne. Respondenci zwracają uwagę na niewielkie zainteresowanie zajęciami grupowymi w Klubach Pracy, Giełdy Pracy bywają niewypałem i nie cieszą się zainteresowaniem wśród potencjalnych pracowników. Taki stan rzeczy może wynikać z zasadniczej różnicy pomiędzy zmotywowaną osobą bezrobotną, która rzeczywiście

aktywnie poszukuje pracy, a osobą, która zarejestrowała się, jako bezrobotna, ponieważ potrzebowała świadczeń i ubezpieczenia, a nie ma zamiaru pracować. Działania Powiatowego Urzędu Pracy oceniane są, jako mało skuteczne w rzeczywistym znajdowaniu pracy, choć dużą efektywność mają dotacje do zakładanych działalności gospodarczych. Tylko niewielki odsetek z nich upada, pozostałe utrzymują się na rynku, rozwijają i zatrudniają kolejnych pracowników. Natomiast zwłaszcza osoby młode cechuje sceptycyzm wobec zapewnień, że Urząd Pracy pomoże im znaleźć stałe zatrudnienie.

Dane Powiatowego Urzędu Pracy o faktycznej sytuacji na rynku są mocno przekłamane, ponieważ często osoby faktycznie bezrobotne nie rejestrują się, pomimo, że poszukują pracy, a osoby zarejestrowane często pracują na czarno. Poza tym, dane o ofertach pracy są niedoskonałe, bo bardzo duża część ofert nie jest rejestrowana w Urzędzie, lecz ogłaszana za pomocą Internetu i specjalistycznych biur organizujących rekrutację pracowników. Z tego powodu nie jest znane prawdziwe zapotrzebowanie na zawody. Instytucje lokalnego rynku pracy nie posiadają również kompletnych informacji od pracodawców ani wiadomości o planowanych inwestycjach, a także nie są informowani o zmianach na lokalnych rynkach okolicznych powiatów.

## **Raport cząstkowy**

obejmujący wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych **w powiecie żuromińskim** wśród lokalnych specjalistów (ekspertów/praktyków) posiadających orientację na temat miejscowego rynku pracy.

Przeprowadzono 8 wywiadów pogłębionych, w listopadzie 2009. Wśród respondentów znalazło się 6 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy oraz 2 pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Wszyscy oni mają w swojej pracy codzienną styczność z problemami rynku pracy, a także biorą udział w działaniach w celu zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu w sposób bezpośredni lub pośredni (przez całościowe wdrażanie polityki społecznej i gospodarczej). Ze względu na pracę wśród lokalnej społeczności wybrani specjaliści mają dobre rozeznanie w specyfice i właściwościach miejscowego rynku pracy.

W powiecie żuromińskim występuje bardzo wysokie bezrobocie oraz pojawia się bardzo mało ofert pracy. Lokalną gospodarkę cechuje stagnacja, zła sytuacja ekonomiczna regionu powoduje, że brak jest nowych inwestycji i nie ma perspektyw na pojawienie się zewnętrznego kapitału. Pracodawcy korzystając ze stworzonej przez Powiatowy Urząd Pracy możliwości subsydiowanego zatrudnienia stażysty nawet nie zakładają, że mogliby później zatrudnić stażystę na stałe. Respondenci zaznaczają konieczność zmiany mentalności pracodawców w tej kwestii. Inżynierowie oraz fachowcy z takich dziedzin jak petrochemia czy bankowość dojeżdżają do pracy do innych miejscowości, w których znajdują się zatrudniające w tych branżach zakłady pracy. Zwraca się uwagę na sens akcji promocyjnych i aktywizujących, gdyż pomimo tego, że ludzie mają w sobie potencjał rozwojowy nie rozumieją tego i nie podejmują inicjatyw, które pomogłyby im znaleźć się w lepszej sytuacji. Zmiany mentalnościowe jakkolwiek najtrudniejsze do przeprowadzenia są jednymi z najistotniejszych, jakich potrzebuje miejscowy rynek pracy.

Na rynku lokalnym praktycznie nie występują organizacje pozarządowe pomagające osobom bezrobotnym lub poszukującym pracy. Brak jest współpracy między władzami samorządowymi oraz instytucjami, których działania powinny zapobiegać i zwalczać bezrobocie. Respondenci zwracają uwagę, że w takich realiach władze samorządowe powinny przyciągać przedsiębiorców i ułatwiać im start na miejscowym rynku, a nie stawiać przeszkody w postaci biurokracji i niekoniecznych wymogów formalnych. Ponieważ rażąco potrzebne są nowe inwestycje w gospodarkę rekomenduje się rozważenie utworzenia specjalnej strefy ekonomicznej. Bardzo destruktywnie na morale poszukujących pracę

wpływają masowe zwolnienia z upadających zakładów, po których osoby zwolnione po 25 latach pracy w jednej firmie przeżywają szok, są zdezorientowane i całkowicie nieprzygotowane do znalezienia się w nowej, rynkowej rzeczywistości.

Najwięcej ofert pracy na lokalnym rynku pojawia się w sektorze usług, są miejsca pracy dla fryzjerów. Poza tym stosunkowo łatwo o pracę w handlu oraz branży spożywczej – poszukiwani są sprzedawcy do małych sklepików. Zatrudnienie znajdują również pracownicy fizyczni oraz pracownicy produkcji rolnej zatrudniani w działających kurnikach.

*„Najwięcej, najczęściej tutaj sektor głównie branża spożywcza, handel przede wszystkim, najwięcej ofert, jeśli chodzi, sprzedawcę, handel, no jednak tutaj widać, że jest dużo sklepów i ta branża handlowa jest tak sumie dosyć rozwinięta, dlatego też jest dużo ofert w tym kierunku, chociaż osób bezrobotnych z takimi kwalifikacjami też jest dużo, więc jest taka rotacja po prostu, poza tym, no nie wiem, co tam jeszcze, krawiectwo też.”*

Brak jest natomiast na lokalnym rynku ofert dla specjalistów o wysokim wykształceniu, a w konsekwencji otrzymujących wyższe wynagrodzenia. Osoby z wyższym wykształceniem napotykać na duże trudności w znalezieniu pracy głównie dlatego, że brak jest odpowiednich przedsiębiorstw. Takie osoby mogą próbować szukać pracy jedynie w instytucjach państwowych, ponieważ u pracodawców prywatnych znajdzie się tylko niewielki odsetek etatów biurowych.

Do grup społecznych szczególnie zagrożonych bezrobociem zaliczyć można osoby, które ukończyły 50 rok życia, ze względu na ich niższą mobilność i trudniej przeprowadzane przekwalifikowanie lub doksztalcenie. W szczególności problem ten dotyczy kobiet, które trudno odnajdują się w zmienionych warunkach i rzadziej wykazują się inicjatywą. Należy pamiętać o istnieniu rozbudowanego czarnego rynku, na którym mężczyznom łatwiej jest zarobić na utrzymanie pracując fizycznie oraz podejmując się zajęć sezonowych i dorywczych. W ciężkiej sytuacji znajdują się absolwenci, praktycznie niezależnie od stopnia i kierunku skończonej szkoły. Nie mają oni niezbędnego na rynku doświadczenia, a nowe miejsca pracy nie powstają, w związku z tym nie praktykuje się wymiany pracownika doświadczonego na absolwenta – świeżego adepta danego zawodu.

Wśród informacji zbieranych przez instytucje lokalnego rynku pracy znajdują się bazy danych o bezrobotnych i pracodawcach, na podstawie których tworzone są statystyki takie jak stosunek ilości osób chętnych lub nadających się do pracy na danym stanowisku na jedną ofertę pracy na dane stanowisko. Poza tym, pracując z osobą bezrobotną lub poszukującą pracy stosuje się narzędzie, jakim jest karta usług doradczych, która powstaje w drodze

wywiadu, na której planuje się ścieżkę kariery osoby zarejestrowanej oraz notuje formy pomocy, z jakich skorzystał oraz pojedyncze sukcesy. W planowaniu działań zapobiegających i zwalczających bezrobocie szczególnie istotne są informacje o zapotrzebowaniach rynku pracy odnośnie kwalifikacji, z jakimi pracodawcy poszukują pracowników. Takie dane stanowią podstawę prawidłowego procesu decyzyjnego. Na małym, miejscowym rynku, możliwe jest dotarcie do każdego pracodawcy, w związku z czym zebrane informacje pozwalają na 100% trafną i skuteczną prognozę zmian zatrudnienia w przyszłości. Za najważniejsze na potrzeby analiz dane respondenci uznali informacje o przyczynach zwolnień i przyczynach likwidowania danego miejsca pracy czy upadłości poszczególnych przedsiębiorstw.

Działania Powiatowego Urzędu Pracy w zakresie zapobiegania i zwalczania bezrobocia oceniane są dwojako: z jednej strony punktuje się dużą skuteczność doradztwa i jednorazowych dotacji. Środki na dopłaty do nowych miejsc pracy i na wsparcie nowo powstającej przedsiębiorczości nie są marnowane, gdyż nowe miejsca pracy okazują się rentowne i dobrze prosperują w długim okresie nawet po zaprzestaniu pomocy ze strony Urzędu. Z drugiej strony staże często powodują rozczarowania. Pracodawca, ponieważ nie ma obowiązku dalszego zatrudnienia stażysty korzysta z możliwości stwarzanych mu przez Urząd Pracy, a po zakończeniu okresu stażu nie zapewnia pracy osobie bezrobotnej, czasem zatrudnia kolejnego stażystę na dotychczasowych zasadach. Taka tendencja powoduje znaczne obniżenie skuteczności stażów w zwalczaniu bezrobocia, chociaż dla pracowników stanowi nieraz bezcenną pomoc merytoryczną, finansową i psychiczną. Respondenci obwiniają władze samorządowe o nieudolność w zakresie starań o nowe inwestycje i pozyskiwanie zewnętrznego kapitału. Takie działania mogłyby znacznie poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy, ale albo są z jakiś przyczyn niemożliwe do zrealizowania, albo ich waga jest lekceważona wśród decydentów.

*„Jakie monitorowanie jest potrzebne? Niepotrzebne jest, bo nikt z tego nie wyciąga wniosków. Zbieranie informacji, to jest dla nas dodatkowa praca i zapinanie jej w teczki. Gdyby ktoś wyciągał z tego wnioski, to by się pojawiły inwestycje, coś by się zaczęło dziać.”*



## NARZĘDZIA DIAGNOSTYCZNE POZWALAJĄCE NA MONITORING SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Wszystkie **decyzje** podejmowane w ramach polityki społecznej i gospodarczej, czyli także polityki zatrudnienia muszą być podejmowane w oparciu o możliwie **rzetelne informacje** o aktualnej i rzeczywistej sytuacji na rynku. Do postawienia wiarygodnej diagnozy o panującej sytuacji konieczne jest regularne zbieranie danych. Stosowne informacje o rynku pracy powinny być zbierane na lokalnych rynkach, by uwzględnić ich miejscową specyfikę, a zsumowane powinny stanowić bazę informacji o sytuacji na krajowym rynku pracy. Dlatego powinny przyjąć jednakową formę we wszystkich powiatach, by ułatwić ich gromadzenie i porównywanie.

W celu uzyskania całościowego obrazu rynku dane powinny być zbierane nie tylko wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy, ale także wśród pracodawców oraz szkół danego regionu. Stworzono trzy kwestionariusze dla osób bezrobotnych ze względu na różne spełniane przez nie funkcje. Przy rejestracji osoba bezrobotna powinna podać jak najwięcej informacji o sobie, by pozwolić na maksymalnie trafiony **dobór form pomocy**. Aby umożliwić **monitoring skuteczności** prowadzonych działań należy cyklicznie, (co 6 miesięcy) zbierać informacje od osób zarejestrowanych w Urzędzie, by miały szansę wyrazić swoją opinię i ocenić swoje postępy. Przy wyrejestrowaniu kluczowe są dwie informacje, które należałoby uzyskać od osoby bezrobotnej: czy PUP pomógł jej w szukaniu lub znalezieniu pracy oraz dlaczego się wyrejestrowuje.

Aktualnie informacje takie są zbierane, ale bywa, że nie są usystematyzowane lub zdarzają się pominięcia którejs grupy. Poza tym rekomenduje się zbieranie informacji, w uspołniony sposób, by ułatwić ich wymianę między powiatami i gromadzenie ich w jednostkach położonych wyżej w strukturze publicznych służb zatrudnienia.

Okresowe podsumowania i monitoring zmian pozwoli na **identyfikację przyczyn zmian** na rynku pracy oraz na **ewaluację** dotychczasowych działań podejmowanych w celu przeciwdziałania bezrobociu.

**Narzędzie 1 – kwestionariusz przeznaczony dla osób poszukujących pracy  
w momencie rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy**

| ANKIETA DLA OSÓB REJESTRUJĄCYCH SIĘ W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY  |  |
|--|--|
| CZĘŚĆ 1. POPRZEDNIE ZATRUDNIENIE   |  |
| <p>1. Jak długo pozostaje Pan/Pani bez pracy?<br/><i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź</i></p>   | <p>1. Mniej niż 3 miesiące<br/>2. 3-6 miesięcy<br/>3. 6-12 miesięcy<br/>4. Od roku do 2 lat<br/>5. Dłużej niż 2 lata</p>   |
| <p>2. Gdzie Pan/i ostatnio pracował(a)?<br/><i>Proszę podać nazwę firmy lub zaznaczyć odpowiedź 1.</i><br/><b>Jeśli wybiera Pan/i odpowiedź 1, proszę przejść do pytania 7</b></p> | <p>.....<br/>.....<br/>.....</p> <p>1. nigdzie wcześniej nie pracowałem</p>  |
| <p>2. Jak długo pracował/a Pan/i w tej firmie?<br/><i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź</i></p>  | <p>1. Mniej niż 3 miesiące<br/>2. 3-6 miesięcy<br/>3. 6-12 miesięcy<br/>4. Od roku do 2 lat<br/>5. od 2 do 5 lat<br/>6. od 5 do 10 lat<br/>7. powyżej 10 lat</p>             |
| <p>3. Na jakich zasadach był/a Pan/i zatrudniony/a w tej firmie?</p>   | <p>1. Umowa o pracę na czas nieokreślony<br/>2. Umowa o pracę na czas określony<br/>3. Umowa – zlecenia<br/>4. Umowa o dzieło<br/>5. Samozatrudnienie<br/>6. Inne zasady</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>4. Dlaczego przestał(a) Pan/Pani tam pracować?</p>  | <p>1. Zostałem(am) zwolniony(a) z powodu .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Proszę opisać powód zwolnienia</p> <p>2. Sam odszedłem z pracy z powodu .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Proszę opisać powód odejścia z pracy</p> <p>3. Z innego powodu – proszę go opisać .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <p>5. Proszę wpisać, jakie zajęcia i obowiązki wykonywał/a Pan/i w ostatnim miejscu pracy?</p>   |   |
| <p>6. Proszę wymienić firmy, w których był/a Pan/i zatrudniona poprzednio:</p> <p><i>Proszę wpisać nazwę firmy lub zaznaczyć odpowiedź 1.</i></p>            | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>1. to było moje pierwsze miejsce zatrudnienia</p>   |
| <p>7. Jakiego rodzaju prace dorywcze wykonywał Pan w celach zarobkowych ?</p> <p><i>Proszę wpisać rodzaje prac dorywczych lub zaznaczyć odpowiedź 1.</i></p> | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>1. nigdy nie podejmowałem prac dorywczych</p>  |
| <p><b>CZĘŚĆ 2. INFORMACJE NA TEMAT KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH</b></p>   |   |
| <p>8. Jakie ma Pan/Pani wykształcenie?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź</i></p>   | <p>1. Podstawowe</p> <p>2. Gimnazjalne</p> <p>3. Zasadnicze zawodowe</p> <p>4. Średnie techniczne</p> <p>5. Średnie ogólnokształcące</p> <p>6. Policealne</p> <p>7. Wyższe zawodowe (licencjat)</p> <p>8. Wyższe</p> <p>9. Wyższe + studia podyplomowe</p>  |
| <p>10. Jaką szkołę/uczelnię Pan/i ukończył/a?</p> <p><i>Proszę podać jej nazwę.</i></p>  | <p>.....</p> <p>.....</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>11. Jaki jest Pana/i zawód wyuczony?<br/><i>Proszę wpisać swój zawód wyuczony lub zaznaczyć odpowiedź 1.</i></p>  | <p>.....<br/>.....<br/>.....<br/>1. Nie mam wyuczonego zawodu</p>   |
| <p>12. W jakich zawodach Pan/i pracował/a?<br/><i>Proszę wymienić zawody, które wykonywał/a Pan/i do tej pory?</i></p>   | <p>.....<br/>.....<br/>.....<br/>.....</p>  |
| <p>13. Proszę wymienić, jakie umiejętności zawodowe Pan posiada?</p>   | <p>.....<br/>.....<br/>.....<br/>.....</p>  |
| <p>14. Jakie ma Pan/Pani uprawnienia zawodowe, certyfikaty, licencje, itp.?</p>  | <p>.....<br/>.....<br/>.....<br/>.....</p>  |
| <p>15. Jakie zna Pan/i języki obce i w jakim stopniu?<br/><br/><i>Proszę wpisać język, którym się Pan/i posługuje i zaznaczyć w jakim stopniu się Pan/i nim posługuje?</i></p>                             | <p>1. Język.....<br/> a. W stopniu podstawowym<br/> b. W stopniu komunikatywnym<br/> c. W stopniu zaawansowanym<br/> d. W stopniu biegłym<br/> 2. Język.....<br/> a. W stopniu podstawowym<br/> b. W stopniu komunikatywnym<br/> c. W stopniu zaawansowanym<br/> d. W stopniu biegłym<br/> 3. Język.....<br/> a. W stopniu podstawowym<br/> b. W stopniu komunikatywnym<br/> c. W stopniu zaawansowanym<br/> d. W stopniu biegłym</p> |
| <p>16. Czy aktualnie uczy się Pan/i lub studiuje?<br/><i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i><br/><b>Jeśli wybiera Pan/i odpowiedź 1, proszę wpisać kierunek/zawód, w jakim się Pan/i kształci</b></p> | <p>1. Tak, kształcę się na kierunku / w zawodzie.....<br/> .....<br/> .....<br/> 2. Nie</p>   |
| <p><b>CZĘŚĆ 3. POSZUKIWANA PRACA</b></p>   |   |

|  |  |
|--|--|
| <p>17. Jakim rodzajem pracy jest Pan/i zainteresowany/a?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć odpowiednie rodzaje pracy (można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)</i></p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Praca fizyczna</li> <li>2. Praca biurowa</li> <li>3. Stanowisko produkcyjne / praca rzemieślnicza</li> <li>4. Praca z ludźmi / obsługa klienta</li> <li>5. Praca w usługach</li> <li>6. Praca na stanowisku specjalisty (wymagająca wyższego wykształcenia)</li> </ol> |
| <p>18. W jakim zawodzie chciał(a)by Pan/i pracować?</p> <p><i>Proszę wpisać zawód</i></p>  | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>   |
| <p>19. Jakie umiejętności posiada Pan/i, aby wykonywać pracę w tym zawodzie?</p> <p><i>Proszę wymienić posiadane umiejętności</i></p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ....</li> <li>2. ....</li> <li>3. ....</li> <li>4. ....</li> <li>5. ....</li> </ol>  |
| <p>20. Jakich umiejętności Panu/Pani brakuje, aby podjąć pracę w tym zawodzie?</p> <p><i>Proszę wymienić umiejętności, których brak Pan/i odczuwa?</i></p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ....</li> <li>2. ....</li> <li>3. ....</li> <li>4. ....</li> <li>5. ....</li> </ol>  |
| <p>21. Czy gdyby miał/a Pani taką możliwość chciał(a)by Pan/i się dokształcić (ukończyć dodatkowe kursy, szkolenia, studia zaoczne lub podyplomowe)?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nie</li> <li>2. Tak, chciał(a)bym wziąć udział w kursie lub szkoleniu.</li> <li>3. Tak, chciał(a)bym podjąć studia zaoczne</li> <li>4. Tak, chciał(a)bym podjąć studia podyplomowe</li> </ol>  |
| <p>22. Jeśli tak, to w jakim zakresie chciał(a)by się Pan/i dokształcać?</p> <p><i>Proszę podać tematykę, zakres szkoleń, studiów</i></p>  | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>   |
| <p>23. Czy był(a)by Pan/i skłonna się przekwalifikować celu podjęcia pracy? (tzn. podjąć kształcenie w nowym zawodzie)</p> <p><i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź</i></p>                               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tak</li> <li>2. Nie</li> </ol>   |
| <p>24. Czy był(a)by Pan/i skłonny/a podjąć pracę poza miejscem zamieszkania?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć odpowiedzi zgodne z prawdą</i></p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nie, nie chciał(a)bym pracować poza terenem swojego miasta/swojego powiatu</li> <li>2. Tak, mógł(a)bym pracować w innym powiecie</li> <li>3. Tak, mógł(a)bym pracować w innym województwie</li> <li>4. Tak, mógł(a)bym pracować w innym kraju</li> </ol>               |

|  |   |
|--|---|
| <p>25. Jak Pan/i myśli, dlaczego nie ma Pan/i pracy?</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. mam za niskie kwalifikacje</li> <li>2. mam niewłaściwy zawód, trudno w nim znaleźć pracę</li> <li>3. tam, gdzie mieszkam nie ma miejsc pracy</li> <li>4. nie mam odpowiednich znajomości</li> <li>5. nie umiem skutecznie szukać pracy</li> <li>6. z powodu mojego wieku</li> <li>7. ze względu na złą politykę rządu</li> <li>8. ze względu na złą sytuację gospodarczą</li> </ol>         |
| <p><b>CZĘŚĆ 4. DZIAŁANIA W CELU ZNALEZIENIA PRACY</b></p>  |   |
| <p>26. Czy obecnie poszukuje Pan/i pracy we własnym zakresie?</p> <p><i>Proszę wybrać jedną odpowiedź</i></p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tak, większość dni poświęcam na poszukiwania pracy</li> <li>2. Tak, poświęcam na poszukiwania pracy kilka dni w miesiącu</li> <li>3. Nie, na razie utrzymuję się z pracy dorywczej</li> <li>4. Nie mam zbyt wiele czasu na poszukiwania, muszę się zajmować rodziną</li> <li>5. Nie, ze względu na stan zdrowia nie poszukuję pracy</li> <li>6. Nie, i tak nie ma dla mnie pracy</li> </ol> |
| <p>27. W jaki sposób poszukuje Pan/i pracy?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć odpowiedzi zgodne z prawdą</i></p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Odpowiadam na ogłoszenia o pracę</li> <li>2. Pytam rodziny/znajomych</li> <li>3. Zgłaszam się bezpośrednio do pracodawców z pytaniem o pracę</li> <li>4. Odwiedzam targi/giełdy pracy</li> </ol>  |
| <p>28. Czy myślał(a) Pan(Pani) o założeniu własnej działalności gospodarczej?</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nie</li> <li>2. Tak,<br/>zakres działalności, o którym myślałem: .....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> </ol>  |
| <p>29. Co obecnie utrudnia Panu założenie własnej działalności gospodarczej?</p>   | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>   |
| <p>30. Jakiej pomocy potrzebuje Pan/i, aby móc założyć własną działalność gospodarczą?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć odpowiedzi zgodne z prawdą</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pomocy finansowej</li> <li>2. porad w zakresie prowadzenia firmy</li> <li>3. porad w zakresie prowadzenia księgowości firmy</li> <li>4. porad co do wyboru obszaru działalności firmy</li> <li>5. porad, jak zdobyć klienta</li> <li>6. nie oczekuję żadnej pomocy, ponieważ nie zamierzam zakładać własnej działalności</li> </ol>   |



|   |  |
|---|--|
| <p>31. Dlaczego zarejestrował(a) się Pan(Pani) w PUP?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć odpowiedzi zgodne z prawdą</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liczę na to, że Urząd znajdzie mi pracę,</li> <li>2. Ponieważ samodzielne poszukiwanie pracy nie dało rezultatu</li> <li>3. Potrzebowałem(am) statusu bezrobotnego, żeby być ubezpieczonym,</li> <li>4. Potrzebowałem(am) statusu bezrobotnego, żeby otrzymywać pomoc z innej instytucji (np. GOPS, PFRON, organizacja pozarządowa)</li> <li>5. Chciałem(am) otrzymać zasiłek,</li> <li>6. Chciał(a)bym wziąć udział w szkoleniu</li> <li>7. Chciał(a)bym założyć swoją działalność gospodarczą</li> <li>8. Chciał(a)bym odbyć staż lub zostać zatrudnionym na innych, specjalnych zasadach oferowanych przez urząd</li> </ol> |
| <p>32. Czego spodziewa się Pan/i po zarejestrowaniu się w PUP?</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Że urząd znajdzie mi pracę</li> <li>2. Dostarczania ofert pracy</li> <li>3. Pomocy finansowej</li> <li>4. Porad w zakresie poszukiwania pracy</li> <li>5. Pomocy w założeniu działalności gospodarczej</li> <li>6. Pomocy w podniesieniu kwalifikacji, w zdobyciu doświadczenia</li> <li>7. Niczego się nie spodziewam</li> </ol>  |
| <p>33. Kiedy jest Pan(Pani) gotowa podjąć pracę?</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Od zaraz</li> <li>2. W następnym tygodniu</li> <li>3. W następnym miesiącu</li> <li>4. Po utracie prawa do zasiłku</li> <li>5. Po utracie statusu bezrobotnego</li> <li>6. Nie chcę podejmować na razie żadnej pracy</li> </ol>  |
| <p><b>CZEŚĆ 5. SYTUACJA OSOBISTA</b></p>  |  |
| <p>34. Czy i ile dzieci ma Pan(Pani) obecnie na swoim utrzymaniu?</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nie mam dzieci</li> <li>2. 1 dziecko</li> <li>3. 2 dwoje dzieci</li> <li>4. 3 dzieci</li> <li>5. 4 dzieci</li> <li>6. 5 lub więcej dzieci</li> </ol>   |
| <p>35. Proszę podać wiek dzieci</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ....</li> <li>2. ....</li> <li>3. ....</li> <li>4. ....</li> <li>5. ....</li> </ol>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>36. Czy wychowywanie dzieci ogranicza Pana/i możliwości podejmowania pracy? W jaki sposób?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć odpowiedzi zgodne z prawdą</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dzieci nie ograniczają mi podejmowania pracy</li> <li>2. Ze względu na dzieci nie mogę daleko dojeżdżać do pracy</li> <li>3. Ze względu na dzieci nie mogę pracować w pełnym wymiarze godzin</li> </ol>   |
| <p>37. Czy uzyskanie pomocy w opiece nad dziećmi skłoniłoby Pana/ią do podjęcia pracy bardziej oddalonej od domu lub w większym wymiarze godzin?</p>        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tak</li> <li>2. Nie</li> </ol>  |
| <p>38. Czy ma Pan/Pani dostęp do Internetu?</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tak, mam dostęp do Internetu w domu</li> <li>2. Tak, mam dostęp do Internetu u znajomych/rodziny</li> <li>3. Tak, korzystam z darmowego Internetu w domu kultury, bibliotece, urzędzie publicznym, itp.</li> <li>4. Tak, korzystam z płatnego dostępu w kawiarence internetowej</li> <li>5. Nie, nie mam dostępu do Internetu</li> </ol>            |
| <p>39. Jak często korzysta Pan/i z Internetu?</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Codziennie lub prawie codziennie</li> <li>2. Kilka razy w tygodniu</li> <li>3. Kilka razy w miesiącu</li> <li>4. Bardzo rzadko (rzadziej niż raz w miesiącu)</li> <li>5. W ogóle nie korzystam z Internetu</li> </ol>   |
| <p><b>Pytanie do osób <u>nie korzystających z Internetu</u></b></p> <p>40. Dlaczego nie korzysta Pan/i z Internetu?</p>                                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nie mam takiej potrzeby</li> <li>2. Nie umiem posługiwać się komputerem i korzystać z Internetu</li> <li>3. Miejsce, w którym mógłbym/mogłabym korzystać z Internetu jest zbyt daleko mojego domu</li> <li>4. Nie mam darmowego dostępu do Internetu</li> <li>5. Inna przyczyna, proszę ją zanotować .....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> </ol> |

## Narzędzie 2 – kwestionariusz przeznaczony dla osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy wypełniany cyklicznie (co 6 miesięcy)

| ANKIETA DLA OSOBY ZAREJESTROWANEJ W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY  |   |
|--|---|
| 1. Jak długo jest Pan/i zarejestrowany/a w PUP?  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 6 miesięcy</li> <li>2. 1 Rok</li> <li>3. 1,5 roku</li> <li>4. 2 lata</li> <li>5. Ponad 2 lata</li> </ol>  |
| 2. Z jakich form pomocy PUP korzystał/a Pan/i do tej pory?   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Staż dla osób poniżej 25 roku życia</li> <li>2. Staż dla osób powyżej 25 roku życia</li> <li>3. Roboty publiczne</li> <li>4. Prace interwencyjne</li> <li>5. Prace społecznie użyteczne</li> <li>6. Szkolenie podnoszące kwalifikacje zawodowe</li> <li>7. Szkolenie przekwalifikowujące</li> <li>8. Szkolenie z aktywnego poszukiwania pracy</li> <li>9. Doradztwo zawodowe</li> <li>10. Porady prawne</li> <li>11. Porady psychologiczne</li> <li>12. Oferty pracy – odbyłem(am) rozmowy kwalifikacyjne</li> <li>13. Oferty pracy – żadna oferta nie była dla mnie odpowiednia</li> <li>14. Pomoc w dostępie do Internetu</li> <li>15. Warsztaty, zajęcia aktywizacyjne klubu pracy</li> <li>16. Giełdy Pracy, Targi Pracy, inne akcje promocyjne</li> <li>17. Zwrot kosztów dojazdu</li> <li>18. Zwrot kosztów zakwaterowania</li> <li>19. Zwrot kosztów opieki nad dzieckiem</li> <li>20. Nie skorzystałem/am z żadnej formy</li> </ol> |
| <b>Pytania 3 i 4 powtarzane odnośnie każdej z form pomocy, z której korzystał wypełniający ankietę</b> |   |
| 3. Czy ta forma pomocy poprawiła Pana/i szanse na rynku pracy?   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nie, moje szanse na rynku pracy nie poprawiły się dzięki tej formie pomocy</li> <li>2. Tak, zdobyłem doświadczenie zawodowe</li> <li>3. Tak, podniosłem kwalifikacje zawodowe</li> <li>4. Tak, nauczyłem się poruszać po rynku pracy</li> <li>5. Tak, zyskałem dostęp do wielu ofert pracy</li> <li>6. Tak →proszę wpisać, jakie inne korzyści Pan/i odniósł/a.....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> </ol>  |
| 4. Jak Pan/i ocenia skuteczność/zasadność takiej formy pomocy?   |   |
| 5. Jak ocenia Pan/i działania PUP?   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. są niewystarczające – formy pomocy są nieskuteczne, nie poprawiają sytuacji bezrobotnych</li> <li>2. są skierowane w złą stronę – należy przekonywać pracodawców, aby oferowali odpowiednie miejsca pracy</li> <li>3. są skierowane w złą stronę – bezrobocie to wina państwa</li> <li>4. są przeciętne – PUP mógłby się bardziej postarać</li> </ol>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>pomagać bezrobotnym</p> <p>5. PUP robi co może, ale państwo jest biedne i nie ma miejsc pracy</p> <p>6. są skuteczne – można skorzystać z wielu form pomocy, które pozwalają poprawić sytuację osób bezrobotnych</p> |
| <p>6. Co PUP mógłby dla Pana/i zrobić, żeby pomóc Panu/i w poprawie sytuacji?</p> <p><i>Proszę wpisać, jakiej pomocy oczekuje Pan od urzędu pracy w przyszłości.</i></p> | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |

### Narzędzie 3 – kwestionariusz przeznaczony dla osób wyrejestrowujących się z Powiatowego Urzędu Pracy

| ANKIETA DLA OSOBY WYREJESTROWUJĄCEJ SIĘ Z POWIATOWEGO URZĘDU PRACY  |  |
|---|--|
| 1. Z jakich przyczyn wyrejestrowuje się Pan/i z Urzędu Pracy?   | 1. Znalazłem(am) stałą pracę<br>2. Wolę pracować dorywczo niż być zarejestrowanym jako bezrobotny<br>3. Rozpocząłem/am własną działalność gospodarczą<br>4. Dojazdy do PUP są dla mnie uciążliwe<br>5. Utraciłem już prawo do zasiłku, więc nie mam powodu, żeby być dalej zarejestrowanym<br>6. Bo działania PUP i tak mi nie pomogły<br>7. Nie wiem, PUP stwierdził, że nie spełniam już warunków  |
| 2. Czy PUP pomógł znaleźć Panu/i pracę?   | 1. Tak<br>2. Nie   |
| 3. Jak ocenia Pan/i działania PUP?  | 1. są niewystarczające – formy pomocy są nieskuteczne, nie poprawiają sytuacji bezrobotnych<br>2. są skierowane w złą stronę – należy przekonywać pracodawców, aby oferowali odpowiednie miejsca pracy<br>3. są skierowane w złą stronę – bezrobocie to wina państwa<br>4. są przeciętne – PUP mógłby się bardziej postarać pomagać bezrobotnym<br>5. PUP robi co może, ale państwo jest biedne i nie ma miejsc pracy<br>6. są skuteczne – można skorzystać z wielu form pomocy, które pozwalają poprawić sytuację osób bezrobotnych |
| 4. Co jeszcze PUP mógł dla Pana/i zrobić, żeby skuteczniej pomóc Panu/i w poprawie sytuacji?<br><br><i>Proszę wpisać, jakiej pomocy zabrakło Panu/i ze strony urzędu pracy.</i> | .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....  |

## Narzędzie 4 – kwestionariusz przeznaczony dla pracodawców

| ANKIETA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW DZIAŁAJĄCYCH NA TERENIE POWIATU  |  |
|--|--|
| CZEŚĆ 1. OBECNY STAN ZATRUDNIENIA  |  |
| 1. Ilu pracowników zatrudnia Pana/i firma na umowę o pracę?<br><i>Proszę wpisać liczbę pracowników</i>   | .....  |
| 2. Z iloma osobami współpracuje na innych zasadach? (umowa o dzieło, umowa zlecenie, samozatrudnienie)<br><i>Proszę wpisać liczbę pracowników</i>  | .....  |
| 3. Ilu niepełnosprawnych zatrudnia Pana/i firma?<br><i>Proszę wpisać liczbę pracowników</i>  | .....  |
| 4. Ile kobiet zatrudnia Pana/i firma?<br><i>Proszę wpisać liczbę pracowników</i>   | .....  |
| 5. Spośród pracowników Pana/i firmy, ile osób ma wykształcenie:<br><i>Proszę wpisać liczbę pracowników</i>   | 1. Wyższe magisterskie - .....<br>2. Wyższe zawodowe (licencjat) - .....<br>3. Policealne – .....<br>4. Średnie ogólnokształcące - .....<br>5. Średnie techniczne - .....<br>6. Zasadnicze zawodowe – .....<br>7. Gimnazjalne - .....<br>8. Podstawowe - ..... |
| 6. Proszę wymienić zawody, w jakich Pana/i firma zatrudnia pracowników.<br><i>Proszę wpisać zawody reprezentowane przez pracowników firmy</i>  | 1. ....<br>2. ....<br>3. ....<br>4. ....<br>5. ....<br>6. ....<br>7. ....<br>8. ....   |
| 7. Czy w Pana/i firmie od pracowników wymaga się posiadania uprawnień lub certyfikatów zawodowych? Jeśli tak, to jakiego rodzaju?<br><i>Proszę wpisać rodzaje uprawnień potrzebne pracownikom Pani/a firmy</i> | 1. ....<br>2. ....<br>3. ....<br>4. ....<br>5. ....<br>6. ....   |



|   |  |
|---|--|
|   | 7. ....  |
| 8. Jaki jest stosunek firmy do zatrudniania osób niepełnosprawnych?<br>Proszę zaznaczyć odpowiedź           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Firma woli zatrudniać pełnosprawnych pracowników</li> <li>2. Firma niechętnie zatrudnia osoby niepełnosprawne, ale gdyby okazali się dobrymi pracownikami, nie jest to wykluczone</li> <li>3. Kwestia niepełnosprawności jest dla firmy nieistotna, dopóki wszyscy pracownicy pracują równie sprawnie</li> <li>4. Firma chętnie zatrudnia osoby niepełnosprawne ze względu na korzyści finansowe</li> </ol>  |
| 9. Jaki jest stosunek firmy do zatrudniania kobiet?   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generalnie firma woli zatrudniać mężczyzn</li> <li>2. Firma niechętnie zatrudnia kobiety ze względu na urlopy macierzyński i ograniczenia związane z opieką nad dziećmi</li> <li>3. Płeć nie jest istotna dopóki wszyscy pracownicy pracują równie sprawnie</li> <li>4. Firma zatrudnia kobiety, ale ich wynagrodzenia są niższe niż mężczyzn, ponieważ mniej pracują</li> </ol>   |
| 10. Jaki jest stosunek firmy do zatrudniania osób młodych, bez doświadczenia zawodowego?                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Osoby młode szybko się uczą i prześcigają starszych, firma chętnie ich zatrudnia</li> <li>2. Firma zatrudnia młodych, ale ich wynagrodzenia są niższe dopóki nie nabiorą doświadczenia</li> <li>3. Firma woli pracowników z doświadczeniem, ale nie unikamy świeżych absolwentów</li> <li>4. Firma niechętnie zatrudnia osoby młode, gdyż wiedza teoretyczna nie wystarcza - młodzi mało umieją i popełniają błędy</li> <li>5. Nie chcę nikogo kto nie zna się na swojej pracy, szkoły powinny uczyć, ja potrzebuję efektywnych pracowników</li> </ol> |
| <b>CZĘŚĆ 2. SYTUACJA FIRMY</b>  |  |
| 11. Jak Pan/i ocenia sytuację branży, w której Pana/i działa firma?   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rozwija się</li> <li>2. Jest stabilna, opłacalna</li> <li>3. Jest bardzo konkurencyjna</li> <li>4. Sytuacja jest niepewna, jest to ryzykowna branża</li> <li>5. Branża upada,</li> <li>6. Branża przeżywa chwilowy kryzys, ale ogólnie jest „przyszłościowa”</li> <li>7. Branża przeżywa chwilowy boom, ale w długim okresie jest raczej schyłkowa</li> </ol>  |
| 12. Jak Pan/i postrzega pozycję swojej firmy na tle innych z branży?<br>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Doskonale – na rynku lokalnym jest b. mało firm w mojej branży, więc nie mam konkurencji</li> <li>2. Bardzo dobrze – moja firma jest liderem na rynku,</li> </ol>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Dobrze – moja firma jest w czołówce, stale dbamy o naszą konkurencyjność</li> <li>4. Przeciętnie – musimy stale poprawiać swoją konkurencyjność, dbać o koszty, chwila nieuwagi i konkurencja nas wyprzedza</li> <li>5. Nienajlepiej – inni zdecydowanie lepiej sobie radzą, ciągle się staramy, ale inni nas wyprzedzają</li> <li>6. Źle – nie potrafimy dorównać konkurentom, nasze przedsiębiorstwo jest mało efektywne</li> </ol> |
| <p>13. Co jest główną przeszkodą dla rozwoju Pana/i firmy?</p> <p><i>Proszę wpisać przeszkody rozwoju firmy</i></p>   | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |
| <p><b>CZĘŚĆ 3. ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW</b></p>   |   |
| <p>14. Czy obecnie w Pana/i firmie poszukuje się pracowników?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź</i></p> <p><b>Jeśli zaznaczy Pan/i odpowiedź „Nie”, prosimy o przejście do pytania 18</b></p>                              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tak</li> <li>2. Nie</li> </ol>  |
| <p>15. W jakich zawodach poszukuje pracowników Pana/i firma?</p> <p><i>Proszę wpisać zawody poszukiwane przez pracowników firmy</i></p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ....</li> <li>2. ....</li> <li>3. ....</li> <li>4. ....</li> <li>5. ....</li> <li>6. ....</li> <li>7. ....</li> </ol>   |
| <p>16. Jakiego wykształcenia oczekuje Pan/i u kandydatów do pracy?</p> <p><i>Proszę wskazać poszukiwane u pracowników poziomy wykształcenia</i></p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe magisterskie</li> <li>2. Wyższe zawodowe (licencjat)</li> <li>3. Policealne</li> <li>4. Średnie ogólnokształcące</li> <li>5. Średnie techniczne</li> <li>6. Zasadnicze zawodowe</li> <li>7. Gimnazjalne</li> <li>8. Podstawowe</li> </ol>  |
| <p>17. Jakiego rodzaju umiejętności zawodowych oczekuje Pan od kandydatów do pracy?</p> <p><i>Proszę wypisać oczekiwane umiejętności (np. programy komputerowe, języki obce, kompetencje budowlane, uprawnienia zawodowe, itp.)</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ....</li> <li>2. ....</li> <li>3. ....</li> <li>4. ....</li> <li>5. ....</li> </ol>   |

|   |  |
|---|--|
|   | 6. ....<br>7. ....   |
| 18. Dlaczego Pana/i firma nie planuje zatrudniać obecnie pracowników?<br><br><i>Proszę wskazać prawdziwe odpowiedzi lub wypisać inne powody w pkt.6.</i>  | 1. Ze względu na koszty zatrudnienia<br>2. Brak warunków lokalowych<br>3. Brak stanowiska/sprzętu dla dodatkowego pracownika<br>4. Brak jest osób o potrzebnych mi kwalifikacjach/wykształceniu, dobrych fachowców<br>5. Wolę zlecać zadania dorywczo znajomym lub rodzinie<br>6. Z innych powodów → proszę o ich wypisanie:<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....   |
| 19. Czy obecność dodatkowej osoby w firmie np. stażysty, przyniosłaby w obecnej chwili korzyści firmie?<br><br><i>Proszę zaznaczyć prawdziwe odpowiedzi</i>   | 1. Nie, obecnie nie mielibyśmy zadań do wykonania dla dodatkowego pracownika<br>2. Tak, dodatkowy pracownik pozwoliłby na szybsze i skuteczniejsze wykonywanie bieżących zadań<br>3. Tak, dodatkowy pracownik pozwoliłby zwiększyć liczbę realizowanych zamówień<br>4. Korzyści odnieśliśmy z zatrudnienia specjalisty – mógłby obniżyć koszty produkcji lub poprawić jej jakość<br>5. Inne korzyści → proszę o ich wypisanie .....<br>.....<br>.....<br>..... |
| 20. Czy Pana/i firma zawsze wypłaca wynagrodzenie na czas, zgodnie z umową?<br><br><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź</i>  | 1. Tak, pracownicy otrzymują wynagrodzenie zawsze ustalonego dnia miesiąca<br>2. Z reguły pracownicy otrzymują wynagrodzenie punktualnie, czasem zdarzają się nieznaczne opóźnienia (całości lub części pensji)<br>3. Staramy się płacić pracownikom w miarę możliwości firmy, ale zdarza się, że płacimy w ratach lub z opóźnieniem   |
| 21. Co pozwoliłoby firmie zdobyć większą ilość zleceń? (zróżnicować ofertę, podnieść jakość produkcji/obsługi, obniżyć koszty produkcji, rozszerzyć działalność, nawiązać z kimś współpracę)<br><br><i>Proszę wypisać działania, które pozwoliłyby firmie na szybszy rozwój</i> | .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....  |

## Narzędzie 5 – kwestionariusz przeznaczony dla ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

| CZĘŚĆ 1. PROWADZONE KIERUNKI KSZTAŁCENIA   |  |                             |
|--|--|-----------------------------|
| <p>1. Jakie kierunki kształcenia prowadzone są w szkole?<br/>Ilu uczniów kształci się na każdym kierunku?</p> <p><i>Proszę wpisać nazwę kierunku oraz, obok, liczbę uczniów, która kształci się w każdym z kierunków</i></p>   | <p>NAZWA KIERUNKU</p> <hr/> <p>1. ....- .....</p> <p>2. ....- .....</p> <p>3. ....- .....</p> <p>4. ....- .....</p> <p>5. ....- .....</p> <p>6. ....- .....</p> <p>7. ....- .....</p>  | <p>LICZBA UCZNIÓW</p> <hr/> |
| <p>2. W jakich językach obcych kształci szkoła?<br/><i>Proszę wypisać języki, które są nauczane w szkole</i></p>   | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>4. ....</p> <p>5. ....</p>   |                             |
| <p>3. Na jakim poziomie absolwent szkoły ma opanowany język obcy?<br/><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź</i></p>  | <p>1. Język angielski:</p> <p style="margin-left: 20px;">a. podstawowy</p> <p style="margin-left: 20px;">b. średnio zaawansowany</p> <p style="margin-left: 20px;">c. zaawansowany</p> <p>2. Język</p> <p style="margin-left: 20px;">a. podstawowy</p> <p style="margin-left: 20px;">b. średnio zaawansowany</p> <p style="margin-left: 20px;">c. zaawansowany</p> |                             |
| <p>4. Czy absolwenci szkoły:</p> <p style="margin-left: 20px;">a. posiadają wyuczony zawód umożliwiający podjęcie pracy</p> <p style="margin-left: 20px;">b. czy też są kształceni z myślą o kontynuowaniu nauki na wyższym poziomie?</p> <p><i>Proszę wskazać prawdziwą odpowiedź</i></p> | <p>1. Absolwenci mają konkretny zawód i mogą rozpocząć pracę</p> <p>2. Absolwenci raczej kontynuują naukę (na studiach i w szkołach policealnych)</p> <p>3. To zależy od kierunku -</p>  |                             |
| <p>5. Jakie umiejętności praktyczne posiadają absolwenci poszczególnych kierunków?<br/><i>Proszę wypisać umiejętności zawodowe, które posiada absolwent każdego kierunku</i></p>   | <p>Kierunek: .....</p> <p>Umiejętności: .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |                             |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Kierunek: .....</p> <p>Umiejętności: .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Kierunek: .....</p> <p>Umiejętności: .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Kierunek: .....</p> <p>Umiejętności: .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Kierunek: .....</p> <p>Umiejętności: .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>   |
| <p>6. Czy uczniowie szkoły obowiązkowo uczestniczą w praktykach zawodowych?</p> <p><i>Proszę wpisać zakres praktyk odbywanych na każdym kierunku, miejsca, w których odbywane są praktyki oraz okres ich trwania</i></p> | <p>1. Nie</p> <p>2. Tak</p> <p>W jakim zakresie odbywają się praktyki:</p> <p>a. Kierunek .....</p> <p>Zakres praktyk .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>b. Kierunek .....</p> <p>Zakres praktyk .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>c. Kierunek .....</p> <p>Zakres praktyk .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Gdzie są odbywane?</p> <p>a. Kierunek .....</p> <p>miejsce odbywania praktyk .....</p> <p>.....</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>.....</p> <p>Kierunek .....</p> <p>miejsce odbywania praktyk .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>b. Kierunek .....</p> <p>miejsce odbywania praktyk .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Ile trwają?</p> <p>a. Kierunek .....</p> <p>czas trwania praktyk .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>b. Kierunek .....</p> <p>czas trwania praktyk .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>c. Kierunek .....</p> <p>czas trwania praktyk .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <p>7. Jakie jest zainteresowanie młodzieży oferowanymi kierunkami?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź</i></p>   | <p>1. Duże</p> <p>2. Umiarkowane</p> <p>3. Niewielkie</p>   |
| <p>8. Czy orientuje się Pan/i, jaki odsetek absolwentów kontynuuje kształcenie?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź</i></p>  | <p>1. Nie orientuję się</p> <p>2. Większość</p> <p>3. Około połowy</p> <p>4. Około jednej czwartej</p> <p>5. Nieliczni</p>  |
| <p><b>CZEŚĆ 2. UCZNIOWIE A RYNEK PRACY</b></p>  |   |
| <p>9. Które z prowadzonych kierunków dają największe szanse absolwentom na znalezienie pracy?</p> <p><i>Proszę wypisać kierunki, które dają największe szanse absolwentom na znalezienie pracy</i></p>  | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p>  |
| <p>10. Które z prowadzonych kierunków dają niewielkie szanse absolwentom na znalezienie pracy?</p> <p><i>Proszę wypisać kierunki, które dają niewielkie szanse absolwentom na znalezienie pracy</i></p> | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p>  |
| <p>11. Czy w szkole funkcjonuje Biuro Karier albo podobna komórka zajmująca się doradztwem zawodowym?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź</i></p>  | <p>1. Tak , funkcjonuje Biuro Karier</p> <p>2. Tak, jeden z pracowników szkoły zajmuje się doradztwem zawodowym dla młodzieży</p> <p>3. Nie, ale organizowane są dyżury osoby zajmującej się doradztwem zawodowym</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | 4. Nie, nic takiego nie funkcjonuje   |
| <p>12. Czy w szkole są organizowane targi lub giełdy pracy?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź</i></p>  | <p>1. Tak, cyklicznie organizowane są targi/giełda pracy</p> <p>2. Nie, ale pracodawcy mogą przedstawiać w szkole swoje oferty pracy lub praktyk</p> <p>3. Nie, nic takiego nie jest organizowane</p> |
| <p>13. Czy uczniowie są informowani o tym, jak wygląda lokalny rynek pracy, jakie jest zapotrzebowanie na pracowników?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź iw przypadku wyboru „tak”: opisać sposoby informowania uczniów o lokalnym rynku pracy</i></p> | <p>1. Nie</p> <p>2. Tak</p> <p>Jeśli tak - w jaki sposób? .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |



## NARZĘDZIA PROGNOSTYCZNE POZWALAJĄCE NA PRZEWIDYWANIE SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Do specyfiki rynku pracy należy stosunkowo **długi czas reakcji** na przeprowadzone działania. Dziś podjęte decyzje i wprowadzone narzędzia odniosą swój skutek z minimum 2-3 letnim opóźnieniem. Absolwenci wkraczający na rynek pracy, podejmowali decyzję o podjęciu kształcenia w danym kierunku 3 do 5 czy 6 lat wcześniej, decyzje polityki gospodarczej znajdują swoje odzwierciedlenie w realnej sytuacji z podobnym opóźnieniem. Wynika z tego oczywisty wniosek, że podejmowanie decyzji o działaniach mających wpływ na rynek pracy nie może być opierane tylko na aktualnej na nim sytuacji. Kluczową rolę w **procesie decyzyjnym** odgrywają **prognozy** odnośnie kolejnych stadiów rynku pracy, bowiem efekt dzisiejszych decyzji nastąpi w kompletnie nowej, przyszłej rzeczywistości.

Prognozując sytuację na rynku pracy należy mieć świadomość ogromnej liczby czynników mających na nią wpływ. Od wydarzeń ogólnościatowych i ogólnogospodarczych aż po zmiany w obszarze lokalnym – wszystkie wpływają na stan danego rynku pracy w perspektywie kilku lat. Znaczenie mają tutaj nie tylko zmiany gospodarcze, ale także zmiany mentalne i nastroje społeczne.

Urzędy pracy swe prognozy powinny opierać na informacjach zebranych bezpośrednio od osób **bezrobotnych** (intencje i zamierzenia, planowane kształcenie), **pracodawców** (plany strategiczne, kierunki rozwoju, planowane zatrudnienie, przewidywane zmiany), **szkół** i ich uczniów (planowana ilość absolwentów w kolejnych latach, w danych kierunkach, zainteresowanie kierunkami), **organizacji pozarządowych** (przeprowadzane działania aktywizacyjne, planowane przedsięwzięcia społeczne), właściwych **WUP** (przewidywania odnośnie sytuacji na sąsiednich, lokalnych rynkach pracy) oraz od **jednostki centralnej publicznych służb zatrudnienia** (sytuacja i prognozy gospodarcze, główne wskaźniki ekonomiczne, prognozy odnośnie zagranicznej współpracy gospodarczej, planowane zmiany w prawie pracy i prawie podatkowym).

Aktualnie informacje takie są zbierane, ale bywa, że nie są usystematyzowane lub zdarzają się pominięcia którejs grupy. Poza tym rekomenduje się zbieranie informacji, w uspołniony sposób, by ułatwić ich wymianę między powiatami i gromadzenie ich w jednostkach położonych wyżej w strukturze publicznych służb zatrudnienia.

Prognozy takie są szczególnie ważne dla szkół planujących kierunki kształcenia oraz dla planowania skutecznej polityki zatrudnienia.

## Narzędzie 1 – kwestionariusz przeznaczony dla pracodawców

Wypełniany cyklicznie co pół roku, prognozujący zachowania firm w okresie najbliższego roku

| ANKIETA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW DZIAŁAJĄCYCH NA TERENIE POWIATU  |   |
|--|---|
| CZĘŚĆ 1. PLANOWANY STAN ZATRUDNIENIA   |   |
| <p>1. Ilu pracowników planuje zatrudnić Pana/i firma w najbliższych 6 miesiącach?</p> <p><i>Proszę wpisać liczbę pracowników</i></p> <p><b>W przypadku wyboru odpowiedzi 1., prosimy przejść bezpośrednio do pytania 8</b></p> | <p>.....</p> <p>1. nie planujemy zatrudniać pracowników</p>   |
| <p>2. Czy wśród nowych pracowników będą osoby niepełnosprawne?</p> <p><i>Proszę wskazać prawdziwą odpowiedź</i></p>  | <p>1. Tak</p> <p>2. Raczej tak</p> <p>3. Raczej nie</p> <p>4. Nie</p> <p>5. Nie wiem</p>  |
| <p>3. Czy wśród nowych pracowników będą kobiety?</p> <p><i>Proszę wskazać prawdziwą odpowiedź</i></p>  | <p>1. Tak</p> <p>2. Raczej tak</p> <p>3. Raczej nie</p> <p>4. Nie</p> <p>5. Nie wiem</p>  |
| <p>4. Jakiego poziomu wykształcenia będzie wymagać firma od kandydatów?</p> <p><i>Proszę wskazać prawdziwą odpowiedź</i></p>   | <p>1. Wyższe magisterskie</p> <p>2. Wyższe zawodowe (licencjat)</p> <p>3. Policealne</p> <p>4. Średnie ogólnokształcące</p> <p>5. Średnie techniczne</p> <p>6. Zasadnicze zawodowe</p> <p>7. Gimnazjalne</p> <p>8. Podstawowe</p> |
| <p>5. Proszę wymienić zawody, w jakich Pana/i firma zamierza zatrudnić nowych pracowników.</p> <p><i>Proszę wpisać zawody poszukiwane u kandydatów</i></p>   | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>4. ....</p> <p>5. ....</p> <p>6. ....</p> <p>7. ....</p> <p>8. ....</p>   |
| <p>6. Czy od kandydatów do pracy firma będzie</p>  | <p>1. ....</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>wymagać posiadania uprawnień lub certyfikatów zawodowych? Jeśli tak, to jakiego rodzaju?</p> <p><i>Proszę wpisać rodzaje uprawnień wymagane od kandydatów</i></p>   | <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>4. ....</p> <p>5. ....</p> <p>6. ....</p> <p>7. ....</p>   |
| <p>7. Jakiego rodzaju umiejętności zawodowych firma będzie oczekiwać od kandydatów do pracy?</p> <p><i>Proszę wypisać oczekiwane umiejętności (np. programy komputerowe, języki obce, kompetencje budowlane, uprawnienia zawodowe, itp.)</i></p> | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>4. ....</p> <p>5. ....</p> <p>6. ....</p> <p>7. ....</p>  |
| <p>8. Dlaczego Pana/i firma nie planuje zatrudniać pracowników w najbliższych 6 miesiącach?</p> <p><i>Proszę wskazać prawdziwe odpowiedzi lub wypisać inne powody w pkt.6.</i></p>   | <p>1. Ze względu na koszty zatrudnienia</p> <p>2. Brak warunków lokalowych</p> <p>3. Brak stanowiska/sprzętu dla dodatkowego pracownika</p> <p>4. Brak będzie osób o potrzebnych mi kwalifikacjach/wykształceniu, dobrych fachowców</p> <p>5. Wolę zlecać zadania dorywczo znajomym lub rodzinie</p> <p>6. Z innych powodów → proszę o ich wypisanie:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |
| <p>9. Czy obecność dodatkowej osoby w firmie np. stażysty, przyniosłaby korzyści firmie w najbliższych 6 miesiącach?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwe odpowiedzi</i></p>   | <p>1. Nie, będziemy zadań do wykonania dla dodatkowego pracownika</p> <p>2. Tak, dodatkowy pracownik pozwoliłby na szybsze i skuteczniejsze wykonywanie bieżących zadań</p> <p>3. Tak, dodatkowy pracownik pozwoliłby zwiększyć liczbę realizowanych zamówień</p> <p>4. Korzyści odnieśliśmy z zatrudnienia specjalisty – mógłby obniżyć koszty produkcji lub poprawić jej jakość</p> <p>5. Inne korzyści → proszę o ich wypisanie .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>8. Czy w najbliższych 6 miesiącach planuje Pan/i zwolnienia pracowników?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź</i></p> <p><i>W przypadku wyboru odpowiedzi „nie” prosimy o przejście bezpośrednio do pytania</i></p> | <p>1. Tak</p> <p>2. Nie</p>  |
| <p>9. Przedstawiciele/a, jakich /jakiego zawodu/ów zamierza zwolnić firma?</p> <p><i>Proszę wpisać nazwę/y zawodu/ów</i></p>   | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>4. ....</p> <p>5. ....</p>   |
| <p>10. Z jakich przyczyn firma zamierza zwolnić pracownika/ów?</p> <p><i>Proszę podać przyczyn planowanych zwolnień</i></p>  | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>4. ....</p> <p>5. ....</p>   |
| <p><b>CZĘŚĆ 2. SYTUACJA FIRMY</b></p>  |  |
| <p>11. Jak Pan/i ocenia – jak będzie wyglądała sytuacja branży, w której działa Pana/i firma w najbliższych 6 miesiącach?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź</i></p>  | <p>1. Będzie się rozwijać</p> <p>2. Będzie stabilna, opłacalna</p> <p>3. Będzie bardzo konkurencyjna</p> <p>4. Sytuacja będzie niepewna, jest to ryzykowna branża</p> <p>5. Może się rozpocząć upadek branży</p> <p>6. Branża będzie przeżywać chwilowy kryzys, ale ogólnie jest „przyszłościowa”</p> <p>7. Branża będzie przeżywać chwilowy boom, ale w długim okresie jest raczej schyłkowa</p>  |
| <p>12. Jak będzie się kształtowała pozycja firmy na tle innych z branży w najbliższych 6 miesiącach?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź</i></p>   | <p>1. Doskonale – na rynku lokalnym jest b. mało firm w mojej branży, i nie spodziewam się wzrostu konkurencji</p> <p>2. Bardzo dobrze – moja firm pozostanie/stanie się liderem na rynku,</p> <p>3. Dobrze – moja firma będzie w czołówce</p> <p>4. Przeciętnie – będziemy musieli poprawiać swoją konkurencyjność, dbać o koszty, chwila nieuwagi i konkurencja może nas wyprzedzić</p> <p>5. Nienajlepiej – inni będą sobie radzili zdecydowanie lepiej</p> <p>6. Źle – nie będziemy potrafili dorównać konkurentom, nasze przedsiębiorstwo będzie mało efektywne</p> |
| <p>13. Co będzie główną przeszkodą dla rozwoju Pana/i firmy w najbliższych 6 miesiącach?</p>   | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>   |

## Narzędzie 2 – kwestionariusz przeznaczony dla szkół ponadgimnazjalnych

Wypełniany w połowie każdego roku szkolnego odnośnie roku kolejnego – w celu monitorowania planów kształcenia szkół i weryfikacji ich zasadności

| <b>CZĘŚĆ 1. PLANOWANE KIERUNKI KSZTAŁCENIA</b>   |   |
|--|---|
|  | NAZWA KIERUNKU                      LICZBA UCZNIÓW  |
| <p>1. Jakie nowe kierunki kształcenia planowane są w szkole w przyszłym roku szkolnym?<br/>Jaka będzie zakładana liczba uczniów na planowanych kierunkach?</p> <p><i>Proszę wpisać nazwę kierunku oraz, obok, liczbę uczniów, która ma się na nim kształcić lub zaznaczyć odpowiedź 5</i></p>  | <p>1. .... – .....</p> <p>2. .... – .....</p> <p>3. .... – .....</p> <p>4. .... – .....</p> <p>5. Nie planujemy otwarcia nowych kierunków</p>   |
| <p>2. Jakie kierunki kształcenia zostaną zamknięte w przyszłym roku szkolnym?</p> <p><i>Proszę wpisać nazwę kierunku lub zaznaczyć odpowiedź 4</i></p>   | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>4. Nie planujemy zamykania obecnych kierunków</p>   |
| <p>3. Jakie nowe języki obce zostaną wprowadzone w szkole?</p> <p><i>Proszę wypisać planowane języki obce lub zaznaczyć odpowiedź 4</i></p>  | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>4. Nie planujemy wprowadzania nowych języków obcych</p>   |
| <p>4. Jakie z obecnie nauczanych języków obcych zostaną zlikwidowane?</p> <p><i>Proszę wypisać planowane do likwidacji języki obce lub zaznaczyć odpowiedź 4</i></p>   | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>4. Nie planujemy likwidacji żadnych języków obcych</p>  |
| <p><b><i>Proszę odpowiedzieć na to pytanie jedynie, jeśli Pana/i szkoła planuje otworzyć w przyszłym roku szkolnym nowe kierunki kształcenia</i></b></p> <p>5. Jakie umiejętności praktyczne będą posiadać absolwenci nowych kierunków?</p> <p><i>Proszę wypisać umiejętności zawodowe, które ma posiadać absolwent każdego planowanego kierunku</i></p> | <p>Kierunek: .....</p> <p>Umiejętności: .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Kierunek: .....</p> <p>Umiejętności: .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Kierunek: .....</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Umiejętności:.....<br/> .....<br/> .....<br/> .....</p> <p>Kierunek: .....</p> <p>Umiejętności:.....<br/> .....<br/> .....<br/> .....</p> <p>Kierunek: .....</p> <p>Umiejętności:.....<br/> .....<br/> .....<br/> .....</p>   |
| <p><b>Proszę odpowiedzieć na to pytanie jedynie, jeśli Pana/i szkoła planuje likwidację w przyszłym roku co najmniej jednego kierunku kształcenia</b></p> <p>6. Proszę podać przyczyny likwidacji wskazanych przez Pana/ią kierunków kształcenia</p> <p><i>Proszę wypisać przyczyny likwidacji poszczególnych kierunków kształcenia</i></p> | <p>Kierunek: .....</p> <p>Przyczyny likwidacji: .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Kierunek: .....</p> <p>Przyczyny likwidacji: .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |
| <p><b>CZEŚĆ 2. UCZNIOWIE A RYNEK PRACY</b></p>  |  |
| <p>7. Czy w przyszłym roku szkolnym w szkole będzie funkcjonować Biuro Karier albo podobna komórka zajmująca się doradztwem zawodowym?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź</i></p>   | <p>1. Tak, będzie funkcjonować Biuro Karier</p> <p>2. Tak, jeden z pracowników szkoły będzie się zajmował się doradztwem zawodowym dla młodzieży</p> <p>3. Nie, ale organizowane będą dyżury osoby zajmującej się doradztwem zawodowym</p> <p>4. Nie, nic takiego nie będzie funkcjonowało</p> |
| <p>8. Czy w przyszłym roku szkolnym uczniowie będą informowani o tym, jak wygląda lokalny rynek pracy, jakie jest zapotrzebowanie na pracowników?</p> <p><i>Proszę zaznaczyć prawdziwą odpowiedź i w przypadku wyboru „tak”: opisać sposoby informowania uczniów o lokalnym rynku pracy</i></p>   | <p>1. Nie</p> <p>2. Tak</p> <p>Jeśli tak - w jaki sposób? .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |

### Narzędzie 3. Predykcje ekspertów prowadzone okresowo metodą delficką

**Q1. Jakie będą Pana(i) zdaniem parametry zatrudnienia i bezrobocia w Pana/Pani powiecie:**

|                             | stopa bezrobocia                | wskaźnik zatrudnienia           |
|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Na 30 grudnia <b>2008</b>   | <i>Podana aktualna wartość%</i> | <i>Podana aktualna wartość%</i> |
| pod koniec roku <b>2009</b> | ____ ____ %                     | ____ ____ %                     |
| pod koniec roku <b>2010</b> | ____ ____ %                     | ____ ____ %                     |

**Q2. Jaki będzie udział zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki w Pana(i) powiecie w 2010 roku**

|                    | Koniec 2008                     | Koniec 2010      |
|--------------------|---------------------------------|------------------|
| Sektor rolniczy    | <i>Podana aktualna wartość%</i> | ____ ____ ____ % |
| Sektor przemysłowy | <i>Podana aktualna wartość%</i> | ____ ____ ____ % |
| Sektor usługowy    | <i>Podana aktualna wartość%</i> | ____ ____ ____ % |
| <b>SUMA*</b>       | <b>100%</b>                     | <b>100%</b>      |

\*suma wartości procentowych z poprzedniego pytania musi wynieść 100%

**Q3. Jaki wpływ na rynek pracy i na poziom bezrobocia w Pana(i) powiecie w roku 2010 będą miały następujące czynniki:**

Proszę zaznaczyć odpowiedź na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo pozytywny wpływ zaś 5 bardzo negatywny wpływ.

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| Działania Rządu  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sytuacja gospodarcza w kraju   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pomoc Unii Europejskiej  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Działania Powiatowego Urzędu Pracy   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Działalność organizacji w powiecie powołanych do walki z bezrobociem   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Powstanie nowych przedsiębiorstw / zakładów pracy  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Rozwój lokalnych przedsiębiorstw/ zakładów pracy   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Czy są jeszcze jakieś inne czynniki, które będą miały wpływ na rynek pracy i poziom bezrobocia w Pan(i) powiecie w 2010r.?<br>.....<br>..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



**Q4. Jaki będzie udział kobiet i mężczyzn w strukturze bezrobocia w Pana/Pani powiecie na koniec 2010 roku?**

|              | Koniec 2008                     | Koniec 2010 |
|--------------|---------------------------------|-------------|
| Kobiety      | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| Mężczyźni    | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| <b>SUMA*</b> | <b>100%</b>                     | <b>100%</b> |

**\*suma wartości procentowych z poprzedniego pytania musi wynieść 100%**

**Q5. Jaki będzie udział osób z poszczególnych kategorii wykształcenia w strukturze bezrobocia w Pana(i) powiecie w 2010 roku?**

|                          | Koniec 2008                     | Koniec 2010 |
|--------------------------|---------------------------------|-------------|
| Gimnazjalne i poniżej    | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| Zasadnicze zawodowe      | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| Średnie ogólnokształcące | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| Średnie zawodowe         | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| Wyższe                   | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| <b>SUMA*</b>             | <b>100%</b>                     | <b>100%</b> |

**\*suma wartości procentowych z poprzedniego pytania musi wynieść 100%**

**Q6. Jaki będzie udział osób z poszczególnych kategorii wieku w strukturze bezrobocia w Pana(i) powiecie w roku 2010?**

|                  | Koniec 2008                     | Koniec 2010 |
|------------------|---------------------------------|-------------|
| Do 24 lat        | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| 25 – 44 lata     | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| 45 lat i powyżej | <i>Podana aktualna wartość%</i> | _ _ _ _ %   |
| <b>SUMA*</b>     | <b>100%</b>                     | <b>100%</b> |

**\*suma wartości procentowych z poprzedniego pytania musi wynieść 100%**

**Q7. Jak Pan(i) ocenia, które z wymienionych poniżej czynników są dominującymi problemami w Pana(i) powiecie.**

Proszę wymienić trzy najważniejsze powody.

- A. Brak ofert pracy od pracodawców
- B. Brak kompetencji zawodowych bezrobotnych
- C. Brak psychicznej gotowości do podjęcia pracy przez bezrobotnych
- D. Niechęć do podjęcia oferowanej pracy legalnej
- E. Duży odsetek pracujących w tzw. „szarej strefie”
- F. Upadłość / zwolnienia w dużych zakładach pracy w Pana(i) powiecie

G. Inne czynniki (jakie? .....  
 .....  
 .....

**Q8A. W jakim sektorze gospodarki pod koniec 2010 roku będą...**

Proszę zaznaczyć odpowiedź, poprzez zakreślenie pól w odpowiednich celkach tabeli (jest możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi.)

|             | Powstawały nowe miejsca pracy | Likwidowane miejsca pracy |
|-------------|-------------------------------|---------------------------|
| Przemysł    | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/>  |
| Handel      | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/>  |
| Usługi      | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/>  |
| Budownictwo | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/>  |
| Rolnictwo   | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/>  |

**Q8B. W perspektywie do 2010 roku, jakiej wielkości przedsiębiorstwa, w Pana(i) powiecie...**

Proszę zaznaczyć odpowiedź, poprzez zakreślenie pól w odpowiednich celkach tabeli (jest możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi.)

|         | będą powstawać           | będą likwidowane         |
|---------|--------------------------|--------------------------|
| Małe    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Średnie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Duże    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Q8C. Gdzie będą, w perspektywie do 2010 roku, zlokalizowane...**

Proszę zaznaczyć odpowiedź, poprzez zakreślenie pól w odpowiednich celkach tabeli (jest możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi.)

|   | Nowopowstające przedsiębiorstwa | Likwidowane przedsiębiorstwa |
|---|---------------------------------|------------------------------|
| W powiecie szydłowieckim                                | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>     |
| W województwie mazowieckim, poza powiatem szydłowieckim | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>     |

**Q9. Jaki będzie Pana(i) zdaniem wpływ kryzysu gospodarczego na lokalny rynek pracy w perspektywie końca tego roku i roku 2010.**

Proszę zaznaczyć odpowiedź korzystając ze skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo mały wpływ zaś 5 bardzo duży wpływ.

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| Wpływ kryzysu na lokalny rynek pracy na koniec 2009 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Wpływ kryzysu na lokalny rynek pracy na koniec 2010 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Q10. Jakie zmiany Pana(i) zdaniem należałoby wprowadzić w ciągu najbliższego roku w lokalnym systemie edukacji ażeby dostosować go do lokalnego rynku pracy?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Q11. Proszę ocenić, jaka będzie ogólna sytuacja na rynku pracy w Pana(i) powiecie w różnych, podanych poniżej perspektywach czasowych.**

Proszę zaznaczyć odpowiedzi na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza złą sytuację zaś 5 bardzo dobrą sytuację.

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| Sytuacja na rynku pracy <b>na dziś</b>   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sytuacja na rynku pracy <b>za rok</b>    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sytuacja na rynku pracy <b>za 5 lat</b>  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sytuacja na rynku pracy <b>za 10 lat</b> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Q12. Jak ocenia Pan(i) poziom swojej ogólnej orientacji w zakresie problematyki związanej rynkiem pracy?**

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

|   |                          |
|---|--------------------------|
| Jestem specjalistą w zakresie problematyki związanej z rynkiem pracy    | <input type="checkbox"/> |
| Jestem kompetentny(a) w zakresie problematyki związanej z rynkiem pracy | <input type="checkbox"/> |
| Znam ogólnie problematykę rynku pracy                                   | <input type="checkbox"/> |
| Orientuję się w podstawowych zagadnieniach z dziedziny rynku pracy      | <input type="checkbox"/> |
| W zasadzie nie znam się na problematyce rynku pracy                     | <input type="checkbox"/> |

## NARZĘDZIA WSPOMAGAJĄCE PRZECIWDZIAŁANIE I ZWALCZANIE BEZROBOCIA

Głównym adresatem polityki zatrudnienia są bezrobotni i poszukujący pracy, ale zmniejszanie problemu bezrobocia jest procesem na tyle skomplikowanym, że nie może być realizowane jednotorowo lub jednorazowo, jedynie przez publiczne służby zatrudnienia i jedynie w kierunku bezrobotnych. Sukces warunkowany jest długofalową, **partnerską współpracą** uczestników życia gospodarczego i społecznego: bezrobotnych, pracodawców, organizacji pozarządowych, szkół oraz lokalnych instytucji i liderów. Każda z tych grup podmiotów powinna posiadać informacje na temat sytuacji na rynku pracy, być zachęcona do podejmowania działań na rzecz poprawy tej sytuacji oraz uzyskać niezbędną do podjęcia tych działań pomoc. Rekomenduje się stworzenie grup narzędzi skierowanych do każdej z tych grup, mających na celu rozwiązywanie problemu bezrobocia, koordynację podejmowanych działań i uświadomienie poszczególnych grup o równoległym zaangażowaniu innych. Ponieważ spora część problemów lokalnych rynków pracy wynika z braku wiedzy lub nierynkowej mentalności, szczególne znaczenie wśród narzędzi aktywizujących będą miały różnorodne akcje **promocyjne i informacyjne** oraz pobudzanie **integracji** lokalnych społeczności. Stymulowanie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego powinno wprowadzić widoczne zmiany w zbiorowej świadomości wszystkich grup partycypujących w problemach rynku pracy.

## NARZĘDZIA AKTYWIZUJĄCE OSOBY BEZROBOTNE

Warunki ułatwiające znalezienie swojego miejsca na rynku pracy należy stwarzać grupom społecznym wyjątkowo zagrożonym bezrobociem, ale szczególnie ważnym kierunkiem działań jest **aktywizacja osób nieaktywnych zawodowo**.

Aktualnie częstą przyczyną pozostawania bez pracy jest niechęć do podejmowania wysiłku, brak ambicji lub strach przed niepowodzeniem. Do podjęcia pracy przez takie osoby nie wystarcza samo stworzenie miejsca pracy, szkolenia czy poszerzenie możliwości zarobkowych. Wśród tych osób problemem jest brak inicjatywy i unikanie brania na siebie odpowiedzialności. Długotrwałe pozostawanie bez źródła zarobków prowadzi do wykluczenia społecznego, patologii rodziny i spadku samooceny.

Dlatego tak ważne jest **stymulowanie aktywności zawodowej** wśród tej grupy osób. Powinno ono polegać na tworzeniu warunków, w których mogą oni podjąć pracę w grupie ludzi, z którymi będą się identyfikować, oraz poczują odpowiedzialność za firmę, w której działają i satysfakcję z osiągniętych przez nią sukcesów. Ważnym aspektem tego działania jest zmiana w ich oczach wizerunku pracodawców z wyzyskiwaczy na przedsiębiorców, którzy potrzebują, by ktoś wykonał dla nich dobrze jakąś pracę. Celem działań aktywizacyjnych jest przede wszystkim uświadomienie bezrobotnemu sensu podejmowania wysiłku i zależności wynagrodzenia od efektu działań.

Poniżej przedstawiono propozycje narzędzi, które miałyby spełnić wyżej wymienione cele. Ważną kwestią, jest pokazanie bezrobotnym, że pomimo, iż do tej pory sądzili inaczej, potrafią zrobić coś, za co inni będą chcieli ich wynagrodzić. Respondenci często zwracali uwagę, na duży, ale **nieuświadomiony potencjał** tkwiący w zagubionych i niewykształconych osobach pozostających bez pracy. Zmianę tej świadomości można osiągnąć pomagając im założyć działalność gospodarczą w dziedzinie, którą dobrze znają. Potencjalnie rozwojowym obszarem może być wśród rolników i gospodyń domowych **agroturystyka i gastronomia**. Jednym z narzędzi służących do zbliżenia się do pożądanego stanu rzeczy są także **przedsiębiorstwa społeczne**, dzięki którym bezrobotny działa w grupie osób z podobnymi problemami i startuje, jako współtworzący firmę, więc łatwiej mu traktować pracę w niej z właścicielskiego punktu widzenia.

## Narzędzie 1 – Aktywizacja osób bezrobotnych poprzez zakładanie własnej działalności gospodarczej w obszarze agroturystyki

|  |
|--|
| <b>Cel działania:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Stworzenie nowych miejsc pracy</li><li>– Rozwój turystyki w regionie</li><li>– Wzrost gospodarczy w regionie</li><li>– Wzrost przedsiębiorczości wśród bezrobotnych</li></ul>  |
| <b>Adresat działań:</b>  |
| <p>Mieszkańcy miejscowości o charakterze wiejskim, posiadający nieruchomość mieszkalną, bezrobotni.</p> <p>Preferencyjnie: byli rolnicy, rolnicy podupadającego gospodarstwa rolnego, osoby dorabiające sobie pracą w gospodarstwie rolnym, która nie wystarcza na utrzymanie, mieszkańcy gospodarstw domowych, w których jest więcej niż jeden bezrobotny.</p> <p><i>Powiaty o charakterze rolniczym i potencjale turystycznym, w szczególności powiat łosicki, a także plocki, przysuski, radomski, sierpecki, szydlowiecki, żuromiński.</i></p> |
| <b>Narzędzia:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Dofinansowanie do remontu nieruchomości;</li><li>– Dofinansowanie niezbędnego wyposażenia, adaptacji, dostosowania do wymogów sanitarnych;</li><li>– Szkolenie z zakresu prowadzenia gospodarstwa agroturystycznego, porady prawne;</li><li>– Wsparcie w promocji przez gminę promującą region, bazę noclegową i inne gospodarstwa powstałe w tym systemie;</li></ul>  |
| <b>Opis działania:</b>   |
| <p>W ramach działań dofinansowane zostanie powstanie gospodarstw agroturystycznych w ramach nieruchomości mieszkalnych osób bezrobotnych zamieszkujących obszary o potencjale turystycznym.</p> <p>Właściciele gospodarstw będą prowadzić gospodarstwo na działalności gospodarczej tworząc w ten sposób miejsca pracy dla siebie.</p>   |

W miarę rozwoju działalności może być ona rozszerzana o usługi gastronomiczne, sprzedaż turystom upominków i produktów regionalnych, przyjmowanie grup zorganizowanych – to może skutkować tworzeniem nowych miejsc pracy i zatrudnianiem kolejnych osób bezrobotnych z regionu.

W promocji przedsięwzięcia powinien wziąć udział urząd gminy lub inne instytucje gminy, włączając je jako element strategii rozwoju obszaru i biorąc udział w sprecyzowaniu profilu działalności (turystyka biznesowa, wycieczki szkolne, region sportowy, historyczny, dziedzictwa kulturowego, propagowanie jako miejsca artystycznego i organizacji plenerów malarskich itd.).

**Spodziewany efekt działania:**

- Zwiększenie zatrudnienia na obszarach rolniczych lub przeważająco rolniczych
- Powiększenie bazy noclegowej regionów słabo rozwiniętych
- Rozwój przedsiębiorstw lokalnych, rozwój gospodarczy, poprawa infrastruktury i sytuacji materialnej w regionie



## Narzędzie 2 – Aktywizacja osób bezrobotnych poprzez rozwijanie przedsiębiorstw społecznych zajmujących się handlem produktami regionalnymi

|  |
|--|
| <b>Cel działania:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Zwiększenie zatrudnienia w regionie;</li><li>– Odzyskanie rentowności podupadających gospodarstw rolnych;</li><li>– Budowa społeczeństwa obywatelskiego;</li><li>– Wzrost przedsiębiorczości bezrobotnych;</li><li>– Promocja zdrowego żywienia i ochrony środowiska;</li><li>– Promocja dziedzictwa kulturowego i turystyki do regionów słabo rozwiniętych;</li></ul>   |
| <b>Adresat działań:</b>  |
| <p>Bezrobotni z obszarów mało rozwiniętych, rolniczych lub przeważająco rolniczych, preferencyjnie niezbyt odległe od dużych miast.</p> <p><i>W szczególności powiat makowski (w kierunku: Warszawa) oraz powiat plocki, sierpecki i żuromiński (w kierunku Toruń, Łódź)</i></p>   |
| <b>Narzędzia:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Przedsiębiorstwo społeczne (tzn. instytucja prowadząca działalność gospodarczą, która wyznacza sobie cele ściśle społeczne i inwestuje wypracowane nadwyżki zależnie od wyznaczonych sobie celów w działalność lub we wspólnotę, zamiast kierować się potrzebą osiągnięcia maksymalnego zysku na rzecz akcjonariuszy lub właścicieli);</li><li>– Dofinansowywanie inwestycji (np. ze środków unijnych);</li><li>– Doradztwo biznesowe, prawne, organizacyjne;</li><li>– Ulgi, kredyty preferencyjne;</li></ul> |
| <b>Opis działania:</b>   |
| <p>Przedsiębiorstwo społeczne, zorganizowane z wykorzystaniem partnerstwa producentów z powiatu oraz przy pomocy PUP lub/i gminy, zakłada w większym mieście (Warszawa, Toruń, Łódź) sklep z ekologicznymi produktami spożywczymi, produkowanymi tradycyjnymi metodami. Produkty i sklep</p>   |

skierowane będą do mieszkańca dużego miasta – Warszawy, zamożnego, dla którego ważne jest jedzenie pełnowartościowych produktów bez konserwantów, i który chce za nie zapłacić więcej niż za ten sam produkt produkowany masowo (sery, mleko, masło, jaja, wędliny, mięso, dziczyzna, miody, nalewki, ciasta domowe, przetwory owocowe, ryby).

Wystrój, opakowanie i oprawa graficzna produktu muszą być na najwyższym poziomie, a produkty świeże, codziennie dowożone. Mogą być sprzedawane pod marką regionu.

Przy ich produkcji zatrudnienie mogą znaleźć bezrobotni mieszkańcy obszaru rolniczego. Koszty transportu i utrzymania sklepu rozłożą się na wielu dostawców przedsiębiorstwa społecznego. Z czasem zasięg dostawców można rozszerzyć o kolejne miejscowości, oraz rozszerzyć działalność o produkty na zamówienie i rękodzieło, a także stworzyć sieć sprzedaży, przez sklepy w różnych dzielnicach Warszawy, obsługiwane przez ten sam transport, co zwiększy korzyści skali.

Projekt może być realizowany przy współpracy kilku powiatów.

**Spodziewany efekt działania:**

- Wzrost zatrudnienia i wzrost przedsiębiorczości wśród mieszkańców obszarów słabo rozwiniętych
- Integracja społeczności lokalnych
- Lokalny wzrost rentowności rolnictwa
- Promocja bliskiego Warszawie regionu, jako ekologicznego, wypoczynkowego, zdrowego, rdzennie polskiego, wzrost zainteresowania turystyką w tym obszarze

### **Narzędzie 3 – aktywizacja osób bezrobotnych poprzez rozwijanie przedsiębiorstw społecznych zajmujących się pracami rzemieślniczymi i usługami drobnymi**

|  |
|--|
| <b>Cel działania:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Zwiększenie zatrudnienia w regionie, w szczególności wśród bezrobotnych o najniższych kwalifikacjach</li><li>– Przeciwdziałanie skutkom zwolnień grupowych</li><li>– Wzrost gospodarczy w regionie</li><li>– Budowa społeczeństwa obywatelskiego</li><li>– Wzrost aktywności zawodowej bezrobotnych</li></ul>                |
| <b>Adresat działań:</b>  |
| Osoby bezrobotne, z niskim wykształceniem, zdolne do fizycznej pracy, preferencyjnie pracownicy zwolnieni grupowo z zakładów pracy, osoby długotrwale bezrobotne<br><i>Wszystkie powiaty, w szczególności powiaty: radomski, szydlowiecki, wołomiński, żuromiński oraz miasto Radom</i>  |
| <b>Narzędzia:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Przedsiębiorstwo społeczne</li><li>– Dofinansowanie niezbędnych inwestycji</li><li>– Doradztwo biznesowe, prawne, organizacyjne</li><li>– Ulgi, kredyty preferencyjne</li><li>– Szkolenia przekwalifikowujące</li></ul>  |
| <b>Opis działania:</b>   |
| Przedsiębiorstwa społeczne, zorganizowane z wykorzystaniem partnerstwa oraz przy pomocy PUP lub/i gminy dostarczające usług w różnych dziedzinach: <ul style="list-style-type: none"><li>– Prace budowlane, remontowe i wykończeniowe (szczególnie istotne, ponieważ w prawie wszystkich powiatach ta branża była wskazywana, jako opłacalna i poszukująca</li></ul> |

pracowników)

- Prace rzemieślnicze w rzadkich zawodach
- Prace porządkowe, również związane z odśnieżaniem, utrzymaniem zieleni, zagospodarowaniem większych terenów
- Prace sezonowe

Przedsiębiorstwo będzie zajmować się organizacją pracy, zdobywaniem zleceń i negocjowaniem warunków ich wykonania. Zorganizowane zostaną mobilne ekipy majstrów/fachowców, które będą dojeżdżać do klienta. Zgodnie z miejscową, lokalną specyfiką mogą powstać również: warsztat i myjnia samochodowa, firma budowlana, małe firmy produkcyjne (meble, produkty rękodzieła, ceramika), małe zakłady przetwórczo-usługowe (np. spalarnia słomy, tartak, masarnia).

**Spodziewany efekt działania:**

- Lokalny wzrost gospodarczy, poprawa sytuacji materialnej mieszkańców
- Lokalny wzrost zatrudnienia
- Wzrost aktywności zawodowej bezrobotnych
- Rehabilitacja zapomnianych zawodów

## Narzędzie 4 – Aktywizacja osób bezrobotnych poprzez rozwijanie przedsiębiorstw społecznych zajmujących się działalnością gastronomiczną

|   |
|---|
| <b>Cel działania:</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Zwiększenie zatrudnienia w regionie, w szczególności wśród kobiet, osób powyżej 50 roku życia oraz osób niepełnosprawnych</li><li>– Wzrost gospodarczy w regionie</li><li>– Budowa społeczeństwa obywatelskiego</li><li>– Wzrost aktywności zawodowej bezrobotnych</li></ul>  |
| <b>Adresat działań:</b>   |
| Osoby bezrobotne, z obszarów słabo rozwiniętych, kobiety, osoby powyżej 50 roku życia, osoby niepełnosprawne, również długotrwale bezrobotne lub powracające na rynek pracy,<br><i>W szczególności miasto Radom oraz powiaty: łosicki, makowski, plocki, przysuski, radomski, sierpecki, szydlowiecki, wołomiński i żuromiński</i>  |
| <b>Narzędzia:</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Przedsiębiorstwo społeczne</li><li>– Dofinansowanie niezbędnych inwestycji, wyposażenia, dostosowania do wymogów sanitarnych, pomoc w wynajmie lokalu, możliwie z zasobów gminnych na preferencyjnych warunkach</li><li>– Doradztwo biznesowe, prawne, organizacyjne</li><li>– Ulgi, kredyty preferencyjne</li></ul>  |
| <b>Opis działania:</b>  |
| Przedsiębiorstwa społeczne, zorganizowane z wykorzystaniem partnerstwa oraz przy pomocy PUP lub/i gminy dostarczające usług w zakresie gastronomii, organizacji przyjęć i cateringu, oraz dostarczające bazy noclegowej.<br>Lokal zostanie udostępniony przez gminę i wyposażony przez dotacje z PUP oraz przez partnerów społecznych – zatrudnieni byli bezrobotni będą organizować wesela, komunie i inne przyjęcia wraz z obsługą gastronomiczną.<br>Kolejnym obszarem działalności może być gotowanie i dostarczanie w ramach cateringu posiłków do zakładów pracy i urzędów oraz do szkół. |

**Spodziewany efekt działania:**

- Lokalny wzrost gospodarczy, poprawa sytuacji materialnej mieszkańców
- Lokalny wzrost zatrudnienia, zwłaszcza wśród grup szczególnie narażonych na bezrobocie
- Wzrost aktywności zawodowej bezrobotnych

## Narzędzie 5 – Aktywizacja osób bezrobotnych poprzez rozwijanie przedsiębiorstw społecznych zajmujących się opieką na dziećmi lub osobami starszymi

|  |
|--|
| <b>Cel działania:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Zwiększenie zatrudnienia w regionie, w szczególności wśród kobiet</li><li>– Wzrost gospodarczy w regionie</li><li>– Budowa społeczeństwa obywatelskiego</li><li>– Wzrost aktywności zawodowej bezrobotnych</li><li>– Umożliwienie pracy zawodowej matkom opiekującym się małymi dziećmi</li><li>– Zapewnienie opieki osobom starszym, niedołącznym oraz niepełnosprawnym</li></ul> |
| <b>Adresat działań:</b>  |
| Osoby bezrobotne, kobiety, również długotrwale bezrobotne lub powracające na rynek pracy,<br><i>Wszystkie powiaty</i>  |
| <b>Narzędzia:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Przedsiębiorstwo społeczne</li><li>– Dofinansowanie niezbędnych inwestycji, wyposażenia, dostosowania do wymogów sanitarnych, pomoc w wynajmie lokalu, możliwie z zasobów gminnych na preferencyjnych warunkach</li><li>– Szkolenia</li><li>– Doradztwo biznesowe, prawne, organizacyjne</li><li>– Ulgi, kredyty preferencyjne</li><li>– Szkolenia przekwalifikowujące</li></ul>   |
| <b>Opis działania:</b>   |
| Przedsiębiorstwa społeczne, zorganizowane z wykorzystaniem partnerstwa oraz przy pomocy PUP lub/i gminy dostarczające usług w zakresie opieki nad dziećmi – przedszkola, i opieki w domach nad osobami wymagającymi pomocy (osoby starsze, niedołączne, niepełnosprawne).<br>Lokal zostanie udostępniony przez gminę i wyposażony przez dotacje z PUP oraz przez partnerów   |



społecznych – powstanie w nim przedszkole prowadzone przez osoby bezrobotne, w szczególności dla dzieci matek dojeżdżających do pracy do innych powiatów. Narzędzie to może uzupełnić formę pomocy osobom bezrobotnym w postaci zwrotu kosztów opieki nad dzieckiem.

Dodatkowo do opieki organizowanej przez pomoc społeczną nad wymagającymi jej osobami zatrudniane będą przeszkolone osoby bezrobotne.

**Spodziewany efekt działania:**

- Lokalny wzrost gospodarczy, poprawa sytuacji materialnej mieszkańców
- Lokalny wzrost zatrudnienia, zwłaszcza wśród grup szczególnie narażonych na bezrobocie, umożliwienie pracy osobom opiekującym się dziećmi.
- Wzrost aktywności zawodowej bezrobotnych

# NARZĘDZIA UMOŻLIWIAJĄCE PRACODAWCOM UDZIAŁ W ROZWIĄZYWANIU PROBLEMU BEZROBOCIA

Pracodawcy są jedną z dwóch głównych grup podmiotów działających na rynku pracy. Ich udział nie musi ograniczać się tylko do zgłaszania popytu na pracę. Dobra sytuacja na rynku pracy, a także inicjatywa i właściwe kwalifikacje pracowników leżą **w ich bezpośrednim interesie**. Jednocześnie rozwój i rentowność ich przedsiębiorstw są determinowane przez ogólną sytuację gospodarczą, która z kolei zależy od kondycji ekonomicznej wszystkich uczestników gospodarczego, czyli także pracowników.

Te zależności powinny być bezpośrednim bodźcem do podejmowania przez pracodawców działań mających na celu rozwiązywanie problemu bezrobocia. Odpowiedzialne traktowanie interesów pracowników i zaangażowanie w problemy społeczności lokalnej nie tylko nie wymaga od pracodawcy wysokich nakładów, ale także staje się w długim okresie opłacalne ekonomicznie. Działania te mogą być **stymulowane** przez narzędzia polityki fiskalnej, gospodarczej i społecznej. Włączenie się pracodawców w zapobieganie i przeciwdziałanie bezrobociu powinno stanowić **zintegrowany element partnerskich działań** w tym zakresie i jedynie, jako taki ma szansę odnieść zamierzony skutek.

Aktualnie wśród pracodawców istnieje niewielka świadomość ich odpowiedzialności na rynku pracy. Spora część pracodawców traktuje zatrudniane osoby z nieufnością, że będą mało pracować, a dużo wymagać. Tymczasem z analizy sytuacji na lokalnych rynkach pracy wynika, że pracodawcy o złej sławie trudno o zaangażowanego pracownika nawet w warunkach wysokiego bezrobocia. Zarówno wśród bezrobotnych jak i pracodawców, należy propagować **ideę zatrudnienia, jako współpracy** przynoszącej korzyści obydwu zaangażowanym stronom. Należy promować zachowania, w których pracodawcy działają dla pożytku pracowników i odwrotnie, bowiem dopiero wtedy będzie możliwe wypracowanie korzyści dla całości rynku i uzdrowienie idei zatrudnienia.

Poniżej przedstawiono projekty narzędzi, które mogłyby pomóc w tej kwestii. W pierwszej kolejności należy uświadomić pracodawcom istotę ich zaangażowania w problemy rynku pracy, w drugiej – ułatwić funkcjonowanie i zaproponować takie zmiany z strukturze lub zarządzaniu, na których skorzysta zarówno przedsiębiorstwo jak i lokalne rynki pracy.

## **Narzędzie 1 – Organizacja akcji promocyjnych zachęcających do tworzenia przyjaznych miejsc pracy, zatrudniania osób z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem, itp.**

|  |
|--|
| <b>Cel działania:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Uświadomienie pracodawcom ich wpływu na lokalny rynek pracy</li><li>– Uświadomienie pracodawcom zależności efektywności pracowników od ich zadowolenia, poczucia stabilności i bezpieczeństwa oraz rozwiązania ich problemów prywatnych, rodzinnych i zdrowotnych</li><li>– Zmiana nastawienia pracodawców do zatrudniania kobiet, osób niepełnosprawnych, osób bezdomnych, osób, które zakończyły odbywanie kary pozbawienia wolności, osób po 50 roku życia oraz osób bez doświadczenia zawodowego</li><li>– Budowa społeczeństwa obywatelskiego</li><li>– Wzrost zatrudnienia wśród grup najbardziej zagrożonych bezrobociem</li><li>– Uświadomienie pracodawcom, że przyjazna im społeczność lokalna może przyczynić się do wzrostu zysków (oraz zmniejszenia liczby kradzieży i aktów wandalizmu)</li></ul> |
| <b>Adresat działań:</b>  |
| Pracodawcy, w pierwszej kolejności z dużych przedsiębiorstw.<br><br><i>Wszystkie powiaty</i>   |
| <b>Narzędzia:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Akcje informacyjne i promocyjne</li><li>– Konkursy, nagrody, wydarzenia, festyny</li><li>– Promocja przedsiębiorstw biorących udział w programie</li><li>– Ulgi podatkowe, preferencyjne warunki i kredyty</li><li>– Zmniejszenie kosztów zatrudnienia (składek itp.) osób z grup najbardziej zagrożonych bezrobociem</li><li>– Dofinansowanie dostosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych</li></ul>  |

**Opis działania:**

- Promocja wśród przedsiębiorców i pracodawców idei Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.
- Prowadzenie wśród pracodawców akcji informacyjnych, odnośnie opłacalności i słuszności dbania o pracownika, zaniechania dyskryminacji.
- Promocja zatrudnienia kobiet, matek, osób niepełnosprawnych, jako równorzędnych pracowników.
- Akcje uświadamiające opłacalność działań propracowniczych z punktu widzenia ekonomicznego (pracodawcy, którzy nie cieszą się dobrą opinią są unikani przez bardziej wartościowych pracowników:
  - przedsiębiorca godny zaufania osiąga lepszą pozycję w negocjacjach z kontrahentami, a jego produkty i usługi są preferowane nad ofertą przedsiębiorców o złej reputacji;
  - uczciwość pracodawcy wobec pracownika spotyka się ze wzajemnością pracownika, jeżeli pracodawca dba o pracowników rośnie ich zaangażowanie w wykonywaną pracę.)
- Uświadamianie pracodawcom znaczenia dialogu i przychylności społeczności lokalnej (zmniejszenie zagrożenia akcjami wandalizmu, protestami, blokowaniem inwestycji itp.)
- Pracodawcy biorący udział w programie będą brali udział w konkursach, zdobywali nagrody i certyfikaty, zorganizowana zostanie giełda dobrych praktyk, publiczne ogłoszenia.
- Przyjaznym pracodawcom warto zapewnić bezpłatną promocję wspomaganą przez instytucje publiczne.
- Pracodawców należy zachęcić do zatrudniania osób niedoświadczonych i doszkalania ich na stażach, do sponsoringu, patronatów, brania udziału w programach partnerskich, wykonywania prac pro publico bono, akcji społecznych.

**Spodziewany efekt działania:**

- Poprawa warunków zatrudnienia,
- Lokalny wzrost zatrudnienia, zwłaszcza wśród grup szczególnie narażonych na bezrobocie, umożliwienie pracy osobom opiekującym się dziećmi,
- Umożliwienie działalności przedsiębiorstwom społecznym i organizacjom pozarządowym dzięki wsparciu i partnerstwu z przedsiębiorcami
- Mniejsza rotacja wśród pracowników
- Zmniejszenie szarej strefy
- Rozwój społeczeństwa obywatelskiego

## Narzędzie 2 – Promocja outsourcingu wybranych obszarów działalności firm do powiatów

|   |
|---|
| <b>Cel działania:</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Uświadomienie pracodawcom ich wpływu na lokalny rynek pracy</li><li>– Uświadomienie pracodawcom korzyści ekonomicznych z korzystania z relatywnie tańszej siły roboczej na obszarach słabiej rozwiniętych i objętych większym bezrobociem</li><li>– Uświadomienie pracodawcom, że przyjazna im społeczność lokalna może przyczynić się do wzrostu zysków</li><li>– Budowa społeczeństwa obywatelskiego</li><li>– Wzrost zatrudnienia wśród grup najbardziej zagrożonych bezrobociem, w tym z rejonów słabo rozwiniętych i rolniczych</li><li>– Umożliwienie osobom bezrobotnym z powiatów słabo rozwiniętych podjęcie zatrudnienia bez konieczności emigracji</li></ul> |
| <b>Adresat działań:</b>   |
| <p>Pracodawcy z większych miast, duże przedsiębiorstwa, prowadzące działania, które mogłyby bez zmniejszenia efektywności działalności oraz procesu produkcji zostać terytorialnie odizolowane od reszty firmy (call center, niezależne linie produkcyjne – np. opakowania, flota samochodów)</p> <p><i>Adresaci działań znajdują się głównie w mieście Radom, oraz w miastach nieobjętych badaniem, jak Warszawa i jej okolice oraz Siedlce. Beneficjenci programu, znajdują się we wszystkich powiatach objętych badaniem poza miastem Radom.</i></p>   |
| <b>Narzędzia:</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– Akcje informacyjne i promocyjne</li><li>– Silna współpraca PUP z przedsiębiorcami</li><li>– Promocja przedsiębiorstw biorących udział w programie</li><li>– Ulgi podatkowe, preferencyjne warunki i kredyty, strefy ekonomiczne, udostępnianie lokali gminnych</li><li>– Dofinansowanie stworzenia infrastruktury i niezbędnych inwestycji, dostosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych</li></ul>  |

**Opis działania:**

Promocja outsourcingu niektórych działań firm poza miasto ( z Warszawy, Siedlec, Radomia). Oddziały, które nie muszą być bezpośrednio połączone z centralą firmy, powinny być lokowane na obszarach wiejskich okolicznych powiatów objętych większym bezrobociem. Dotyczy to tych części działalności firmy, które nie wiążą się z kontaktem z klientem lub zatrudnieniem wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Najlepszym przykładem są call-center, ale także niezależne linie produkcyjne, flota samochodów wraz z zapleczem serwisowo-garażowym, a nawet działy księgowości i inne.

Bezpośrednimi korzyściami dla pracodawcy z takiego rozwiązania są niższa cena kupna i najmu nieruchomości, duża podaż pracy i bardziej wydajni pracownicy, którzy nie musieliby już do pracy dojeżdżać, ale również promocja i dobra opinia zaangażowanego pracodawcy, ulgi, dofinansowania, nagrody.

**Spodziewany efekt działania:**

- Stworzenie miejsc pracy na obszarach szczególnie zagrożonych bezrobociem
- Lokalny wzrost zatrudnienia, zwłaszcza wśród grup szczególnie narażonych na bezrobocie,
- Zmniejszenie szarej strefy, zmniejszenie zjawiska emigracji zarobkowej, zmniejszenie zagrożenia patologiami społecznymi
- Zrównoważony rozwój
- Rozwój społeczeństwa obywatelskiego

# NARZĘDZIA UMOŻLIWIAJĄCE INNYM PODMIOTOM UDZIAŁ W ROZWIĄZYWANIU PROBLEMU BEZROBOCIA

W społeczeństwie obywatelskim organizacje pozarządowe pełnią niezwykle istotną rolę. Ponieważ nie funkcjonują dla zysku cała ich działalność może być poświęcona ustanowionemu, publicznie pożytecznemu celowi. Zyski z działalności organizacji są ogromne: przede wszystkim tego typu organizacje mają dużo bardziej bezpośredni wpływ na przedmiot działania, a koszty ich działalności są niższe (również dzięki korzystaniu z wolontariatu), przez co są dużo **skuteczniejsze** niż instytucje publiczne. Poza tym dają społeczności poczucie, że dzięki **inicjatywie i współpracy** z innymi można osiągnąć zamierzone cele, dzięki czemu podnoszą poziom aktywności, również zawodowej, w społeczeństwie. Organizacje pozarządowe mogą stanowić łącznik pomiędzy mieszkańcami a władzami i przedsiębiorstwami, świetnie nadają się do realizacji miękkich celów, jak integracja i aktywizacja.

Aktualnie działalność tak zwanego trzeciego sektora nie jest w Polsce popularna. Dotyczy to w szczególności, małych, wiejskich miejscowości, gdzie idea społecznej integracji i inicjatywy jest na ogół obca jej mieszkańcom. Partnerska współpraca między instytucjami państwowymi, prywatnymi przedsiębiorcami, organizacjami pozarządowymi i miejscową społecznością kuleje, nie ma wypracowanych **modelów współdziałania**. Wszelkie działania mające charakter stowarzyszeń, zrzeszeń, fundacji itp. powinny być wspierane, jako przyczyniające się do aktywnego uczestnictwa pojedynczych ludzi w życiu wspólnoty, czyli do budowy **społeczeństwa obywatelskiego**. Dotyczy to w szczególności małych miejscowości, w których osoby zajmujące szczególne stanowiska w hierarchii społeczności lokalnej i będące dla niej autorytetem (proboszcz, dyrektor szkoły, lekarz) mogą dużo lepiej zmotywować jej członków niż najlepsze wysiłki podejmowane przez pracowników instytucji państwowych. Inicjatywa organizacji pozarządowych powinna być włączona, jako integralny element polityki poprawy sytuacji na rynku pracy. Poniżej przedstawiono propozycję narzędzia, które miałyby na celu stymulację społeczeństwa obywatelskiego i rozwój tak zwanego trzeciego sektora.

## Narzędzie – Promocja aktywności społecznej ludności powiatów

### Cel działania:

- Uświadomienie członkom lokalnych społeczności ich wpływu na rynek pracy
- Stymulowanie rozwoju trzeciego sektora (NGO, przedsiębiorstw społecznych)
- Uświadomienie pracodawcom korzyści i konieczności układów partnerskich
- Stworzenie warunków do powstawania spółdzielni i innych przedsiębiorstw społecznych
- Budowa społeczeństwa obywatelskiego
- Wzrost zatrudnienia wśród grup najbardziej zagrożonych bezrobociem, w tym z rejonów słabo rozwiniętych i rolniczych
- Umożliwienie osobom bezrobotnym z powiatów słabo rozwiniętych podjęcie zatrudnienia bez konieczności emigracji

### Adresat działań:

Organizacje pozarządowe działające na danym obszarze

Lokalni liderzy i autorytety – proboszcz i księża, dyrektor szkoły wraz z nauczycielami, pracownicy placówek kulturalnych, bibliotek, i inni – jako potencjalni liderzy i organizatorzy życia społecznego, inicjatorzy stowarzyszeń i lokalnej integracji

Instytucje państwowe, urzędy pracy i inne, placówki pomocy społecznej i inne, oraz pracodawcy, jako potencjalni współpracownicy i partnerzy lokalnych inicjatyw

*Działania powinny zostać przeprowadzone we wszystkich omawianych powiatach, ze względu na generalnie niską aktywność organizacji pozarządowych. W zależności od powiatu zmieniać się będzie jedynie dostępność NGO, a także potencjalni liderzy, którzy powinni zostać wyłonieni przez wywiady z osobami dobrze znającymi miejscową społeczność (na pewno dyrektor szkoły, proboszcz).*

### Narzędzia:

- Akcje informacyjne i promocyjne
- Silna współpraca PUP z NGO oraz stymulacja współpracy z przedsiębiorcami



- Promocja przedsiębiorstw biorących udział w programie
- Ulgi podatkowe, preferencyjne warunki i kredyty,
- Udostępnianie lokali gminnych na potrzeby NGO
- Dofinansowania
- Doradztwo prawne, organizacyjne, biznesowe,

**Opis działania:**

Popularyzacja i promocja idei NGO.

Stymulacja inicjatyw lokalnych, integracji.

Promocja i stymulacja współpracy lokalnych przedsiębiorstw z miejscową społecznością i organizacjami społecznymi przez promocję i ulgi dla przedsiębiorstw biorących udział w programie.

Stworzenie warunków rozwoju stowarzyszeniom, fundacjom i innym organizacjom poprzez preferencyjne udostępnianie lokali, ulgi w opłatach i podatkach, doradztwo prawne, biznesowe, księgowo i organizacyjne, organizację niezbędnych szkoleń.

Dostarczenie NGO informacji i szkoleń o pomysłach do zrealizowania, giełdy dobrych praktyk, przykładów z innych powiatów.

**Spodziewany efekt działania:**

- Rozwój społeczeństwa obywatelskiego
- Zwiększenie liczby inicjatyw lokalnych i ich skuteczności
- Wzrost aktywności zawodowej i poczucia odpowiedzialności wśród bezrobotnych
- Większe zaangażowanie przedsiębiorców w problemy na rynku pracy
- Lokalny wzrost zatrudnienia, zwłaszcza wśród grup szczególnie narażonych na bezrobocie,

## NARZĘDZIA PR

Bezpośrednimi adresatami działań podejmowanych przez Urzędy Pracy są osoby bezrobotne i poszukujące pracy oraz pracodawcy. Kluczową rolę w skuteczności tych działań odgrywa **informowanie** o nich interesariuszy, gdyż tylko tym sposobem będą oni w stanie skorzystać z możliwości oferowanych przez Urzędy. Zarówno bezrobotnym jak i pracodawcom powinno się dostarczać wiadomości o możliwych dofinansowaniach i programach pomocowych, wraz z wymogami, jakie muszą być spełnione by z nich skorzystać. Dodatkowo bezrobotnych będą interesować oferty pracy a pracodawcom powinny być dostarczane informacje o zmianach i strukturze podaży pracy oraz o sytuacji ogólnogospodarczej, dzięki czemu będą w stanie lepiej funkcjonować na rynku oraz planować przyszłe zatrudnienie. Działania informacyjne są niezbędna dla osiągnięcia jakiegokolwiek poprawy na rynku pracy.

Odpowiednie **kanały rozpowszechniania informacji** powinny zostać dobrane tak, aby dotarły one do wszystkich zainteresowanych. Ponieważ celem Urzędu jest również aktywizacja osób biernych, sceptycznych i niewykazujących inicjatywy, a także włączenie pracodawców do wysiłków w celu zmniejszenia bezrobocia, należy dołożyć starań, aby informacje i zachęty dotarły również do osób, które ich **nie poszukują**. Powinny mieć atrakcyjną formę, zwracać uwagę i zachęcać do dalszego zainteresowania działaniami Urzędu Pracy. Aktualnie Urzędy Pracy uwzględniają większość tych warunków przy formułowaniu komunikatów do interesariuszy, jedynie trochę za bardzo opierając się na informacji podawanej w Urzędzie na miejscu. Dobrze oceniane jest działanie samoobsługowych **punktów informacyjnych**, które mogłyby zostać umieszczone nie tylko w Urzędzie, ale również w innych miejscach tak, aby zminimalizować uciążliwość dojazdów dla bezrobotnych z innych miejscowości (np. w szkołach lub ośrodkach zdrowia w miejscowościach odległych od najbliższej filii PUP).

Poniżej przedstawiono zestawienie podsumowujące, jakie niezbędne elementy powinien zawierać komunikat i jakim kanałem powinien być rozpowszechniany, w zależności od jego tematu.

### Narzędzia skierowane do osób bezrobotnych

Na podstawie analizy wywiadów brak jest podstaw do różnicowania treści komunikatów w poszczególnych powiatach, a także w zależności od poszczególnych grup bezrobotnych, do których komunikat jest adresowany.

| <b>Komunikaty na temat :</b>                   | <b>Niezbędne informacje:</b>   | <b>Adekwatne kanały informacji:</b>  |
|--|--|--|
| <b>Form pomocy bezrobotnym dostępnym w PUP</b> | <p>Oferta wszystkich możliwości czekających na bezrobotnego w PUP, ale również w innych instytucjach, NGO i Internecie, z wyszczególnieniem:</p> <p>Adresat – do kogo skierowane?</p> <p>Wymogów do spełnienia</p> <p>Terminów przyjmowania zgłoszeń i kolejnych etapów</p> <p>Numer telefonu udzielającego informacje</p>   | <p>Broszura wręczana przy rejestracji i dostępna w PUP</p> <p>Poczta elektroniczna – newsletter do osób bezrobotnych</p> <p>Informacje na temat form pomocy na stronie Web</p> <p>Informacje na temat form pomocy w innych instytucjach i organizacjach pomocowych</p> <p>Informacje w lokalnych mediach</p> <p>Szkoły – plakaty, ulotki, targi pracy</p> <p>Tablice ogłoszeń i inne punkty informacyjne – plakaty</p> <p>Kościelna ambona – bezpośrednie docieranie do osób bezrobotnych za pośrednictwem krótkich ogłoszeń podawanych na mszach świętych</p> <p>Poczekalnie ośrodków zdrowia – plakaty, ulotki</p> |
| <b>Ofert pracy</b>                             | <p>Adresat – do kogo skierowane?</p> <p>Opis stanowiska i zakres obowiązków</p> <p>Wymagania wobec kandydatów</p> <p>Miejsce pracy</p> <p>Termin przyjmowania zgłoszeń</p>   | <p>Lokalne media</p> <p>Newsletter – poczta elektroniczna z ofertami pracy</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych</p>   |
| <b>Szkoleń</b>                                 | <p>Adresat – do kogo skierowane (warunki udziału w szkoleniu)</p> <p>Zakres, cel, w jakim zawodzie, z jakich kwalifikacji,</p> <p>Nabywane w wyniku szkolenia umiejętności i uprawnienia</p> <p>Sposób zakończenia, nabywane certyfikaty</p> <p>Harmonogram, dni, godziny, miejsce odbywania się, wielkość grupy, czas trwania</p> <p>Termin przyjmowania zgłoszeń</p> | <p>Ulotka wręczana przy rejestracji</p> <p>Newsletter – poczta elektroniczna z aktualnymi ofertami szkoleń</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych</p> <p>Tablice ogłoszeń i inne punkty informacyjne</p> <p>Lokalne media</p>   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Dofinansowań (np. kosztów kształcenia), zwroty kosztów</b></p>                              | <p>Adresat – do kogo skierowane (warunki otrzymania dofinansowania)</p> <p>Na jaki cel?</p> <p>W jakiej wysokości?</p> <p>Wymagane dokumenty</p> <p>Termin przyjmowania zgłoszeń</p>   | <p>Ulotka wręczana przy rejestracji</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych</p> <p>Tablice ogłoszeń i inne punkty informacyjne</p>                         |
| <p><b>Konsultacji z doradcami zawodowymi</b></p>  | <p>Adresat – do kogo skierowane? (warunki korzystania z porad)</p> <p>Zakres porad</p> <p>Czas i miejsce</p> <p>Informacja o konieczności zapisów, numer telefonu</p>  | <p>Ulotka wręczana przy rejestracji</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych</p> <p>Tablice ogłoszeń i inne punkty informacyjne</p>                         |
| <p><b>Staży, Prac interwencyjnych, Robót publicznych, Prac społecznie użytecznych</b></p>         | <p>Adresat – do kogo skierowane? (warunki udziału)</p> <p>Opis stanowisk, na których dostępne są staże</p> <p>Wymagania</p> <p>Miejsce pracy</p> <p>Okres trwania</p> <p>Termin składania zgłoszeń</p> <p>Forma składania zgłoszeń</p> | <p>Lokalne media</p> <p>Newsletter – poczta elektroniczna</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych, biura karier</p>  |
| <p><b>Akcji promocyjnych, giełd pracy, festynów</b></p>   | <p>Adresat – do kogo skierowane?</p> <p>Opis wydarzenia</p> <p>Czas i miejsce trwania</p> <p>Informacja o konieczności rejestracji i przygotowania (np., „radzimy wziąć ze sobą CV”)</p>   | <p>Lokalne media</p> <p>Newsletter – poczta elektroniczna</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych</p> <p>Kościelna ambona</p> <p>Szkoły i biura karier</p> |
| <p><b>Zajęć aktywizacyjnych klubu pracy, spotkań grupowych, warsztatów terapii zajęciowej</b></p> | <p>Adresat – do kogo skierowane?</p> <p>Opis wydarzenia</p> <p>Czas i miejsce trwania</p> <p>Informacja o konieczności rejestracji i przygotowania</p>   | <p>Ulotka wręczana przy rejestracji</p> <p>Lokalne media</p> <p>Kościelna ambona</p> <p>Szkoły i biura karier</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | (np.,radzimy wziąć ze sobą CV”)  | Newsletter – poczta elektroniczna<br>Informacje na stronie Web<br>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych  |
| <b>Dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej</b>      | Adresat – do kogo skierowane?<br>Na jaki cel<br>W jakiej wysokości<br>Wymagane dokumenty<br>Termin przyjmowania zgłoszeń   | Broszura wręczana przy rejestracji i dostępna w PUP<br>Newsletter – poczta elektroniczna<br>Informacje na stronie Web<br>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych<br>Lokalne media<br>Szkoly<br>Tablice ogłoszeń i inne punkty informacyjne<br>Kościelna ambona<br>Poczekalnie ośrodków zdrowia |
| <b>Punktów informacyjnych i punktów dostępu do Internetu</b> | Informacja o istnieniu punktu<br>Miejsce punktu<br>Godziny otwarcia punktu<br>Dostępne w punkcie informacje, sprzęt, itp. (np. możliwość przeglądania stron, wydrukowania dokumentu) | Broszura wręczana przy rejestracji i dostępna w PUP<br>Newsletter – poczta elektroniczna<br>Informacje na stronie Web<br>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych<br>Lokalne media<br>Szkoly<br>Tablice ogłoszeń i inne punkty informacyjne<br>Kościelna ambona<br>Poczekalnie ośrodków zdrowia |

## Narzędzia skierowane do pracodawców

Na podstawie analizy wywiadów brak jest podstaw do różnicowania treści komunikatów w poszczególnych powiatach

| Komunikat odnośnie:                  | Niezbędne informacje:   | Adekwatne kanały informacji:  |
|--------------------------------------|---|---|
| <b>Form współpracy z PUP</b>         | <p>Oferta wszystkich możliwości czekających na pracodawcę w PUP, ale również w innych instytucjach, NGO i Internecie, z wyszczególnieniem:</p> <p>Adresata – do jakich firm skierowane?</p> <p>Potencjalne zyski z udziału w programie</p> <p>Wymogi do spełnienia (dokumenty, charakterystyka firmy, do której skierowana jest forma współpracy)</p> <p>Terminy przyjmowania zgłoszeń i kolejnych etapów</p> <p>Numer telefonu osoby udzielającej informacje</p> | <p>Broszura rozsyłana przez PUP</p> <p>Newsletter – poczta elektroniczna</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach (izby gospodarcze, firmy HR)</p> <p>Lokalne media</p> <p>Tablice ogłoszeń i inne punkty informacyjne</p> <p>Bezpośredni kontakt z pracodawcami – np. informacja telefoniczna, wizyty doradców PUP w firmach</p> |
| <b>Podaż pracy</b>                   | <p>Informacje na temat zarejestrowanych osób bezrobotnych</p> <p>Zawody reprezentowane przez osoby bezrobotne</p> <p>Aktualnie prowadzone szkolenia dla osób bezrobotnych – jako potencjalna szansa na zaangażowanie przeszkolonego pracownika</p>  | <p>Newsletter – poczta elektroniczna</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Bezpośredni kontakt z pracodawcami – np. informacja telefoniczna, wizyty doradców PUP w firmach</p>  |
| <b>Dofinansowań, zwrotów kosztów</b> | <p>Adresat – do kogo skierowane?</p> <p>Na jaki cel?</p> <p>Wymagania wobec firm ubiegających się o dofinansowanie</p> <p>Wysokość dofinansowań</p> <p>Wymagane dokumenty</p>   | <p>Broszura rozsyłana przez PUP</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych</p> <p>Tablice ogłoszeń i inne punkty informacyjne</p> <p>Bezpośredni kontakt z</p>   |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>Termin przyjmowania zgłoszeń</p> <p>Numer telefonu osoby udzielającej informacje</p>   | <p>pracodawcami – np. informacja telefoniczna, wizyty doradców PUP w firmach</p>   |
| <p><b>Zatrudniania osób bezrobotnych w ramach staży, prac interwencyjnych, Robót publicznych, prac społecznie użyteczne</b></p> | <p>Warunki współpracy z PUP w tym zakresie</p> <p>Korzyści ze współpracy</p> <p>Okres trwania poszczególnych form</p> <p>Wymagane dokumenty</p> <p>Termin składania zgłoszeń</p> <p>Numer telefonu osoby udzielającej informacje</p>  | <p>Newsletter – poczta elektroniczna</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych, biura karier</p> <p>Bezpośredni kontakt z pracodawcami – np. informacja telefoniczna, wizyty doradców PUP w firmach</p>        |
| <p><b>Akcji promocyjnych, giełd pracy, targów</b></p>   | <p>Adresat – do kogo skierowane</p> <p>Opis wydarzenia</p> <p>Czas i miejsce trwania</p> <p>Możliwości udziału w wydarzeniu</p> <p>Korzyści z udziału w wydarzeniu</p> <p>Informacja o konieczności rejestracji i przygotowania (np. „radzimy wziąć ze sobą CV”)</p> <p>Termin składania zgłoszeń</p> <p>Numer telefonu osoby udzielającej informacje</p> | <p>Newsletter – poczta elektroniczna</p> <p>Lokalne media</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach pomocowych</p> <p>Bezpośredni kontakt z pracodawcami – np. informacja telefoniczna, wizyty doradców PUP w firmach</p> |
| <p><b>Sytuacji gospodarczej</b></p>   | <p>Komunikaty PUP lub władz samorządowych dla przedsiębiorców odnośnie aktualnej sytuacji na rynku pracy i ogólnie sytuacji gospodarczej</p>  | <p>Zestawienia danych na temat bezrobocia rozsyłane przez PUP</p> <p>Newsletter – poczta elektroniczna</p> <p>Informacje na stronie Web</p> <p>Informacje w innych instytucjach i organizacjach (izby gospodarcze, firmy HR)</p>   |