

# Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego



## RAPORT KOŃCOWY Z BADAŃ

- listopad 2015 -

**Badanie realizowane  
na zlecenie:**



**Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie**  
ul. Sobieskiego 20  
62-200 Gniezno

**Wykonawca  
badania:**



44-206 Rybnik  
ul. Kowalczyka 17  
tel. 32 422 17 07  
biuro@biostat.com.pl

**Zespół badawczy:**

Bartosz Olcha – kierownik projektu  
dr Ewa Tkocz-Piszczek – członek zespołu badawczego  
dr Małgorzata Zofia Płaszczyca – członek zespołu badawczego  
Rafał Piszczek – członek zespołu badawczego  
Mateusz Piechaczek – członek zespołu badawczego  
Natalia Keler – członek zespołu badawczego

**Termin realizacji:**

październik 2015 r. – listopad 2015 r.



## Spis treści

---


Wprowadzenie .....	4
Nota metodologiczna.....	6
Streszczenie .....	8
Profil powiatu z punktu widzenia rynku pracy .....	13
Kapitał ludzki i system edukacji w powiecie .....	19
Ludność powiatu .....	24
Ludność powiatu w wieku produkcyjnym.....	29
Pracujący .....	34
Bezrobotni .....	36
Popyt na pracę .....	69
Podsumowanie .....	104
Analiza SWOT .....	107
Wnioski i rekomendacje.....	110
Spis rysunków i tabel.....	114

## Wprowadzenie

---

Głównym celem niniejszego badania była identyfikacja barier podjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie oraz przeprowadzenie diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności występujące na lokalnym rynku pracy. Badanie zrealizowano w październiku i listopadzie 2015 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Powiatowy Urząd Pracy we Gnieźnie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Zakres badania obejmował w szczególności następujące obszary:

- Zbadanie planów zatrudnieniowych przedsiębiorców powiatu gnieźnieńskiego (w latach 2015-2020);
- Charakterystyka wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników;
- Zbadanie zainteresowania zatrudnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- Zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie – podmioty gospodarcze i osoby bezrobotne z każdego profilu pomocy;
- Pogłębiona diagnoza sytuacji osób bezrobotnych z każdego profilu pomocy, w tym: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób o niskich kwalifikacjach, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów, a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie;
- Identyfikacja czynników przyspieszających i ułatwiających powrót na rynek pracy osób bezrobotnych z każdego profilu pomocy, w tym m. in.: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób o niskich kwalifikacjach, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów, a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie;
- Identyfikacja barier aktywności zawodowej osób bezrobotnych z każdego profilu pomocy, w tym: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób o niskich kwalifikacjach, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów, a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie;
- Określenie potrzeb szkoleniowych oraz innych form oferowanych przez PUP w Gnieźnie osób bezrobotnych z każdego profilu pomocy, w tym: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób o niskich kwalifikacjach, osób zamieszkujących



tereny wiejskie, absolwentów, a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie.

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz.

## Nota metodologiczna

---

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

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

Informacje na temat założonego zakresu badawczego uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzi – kwestionariuszy badawczych (badania ilościowe z osobami bezrobotnymi i pracodawcami). Narzędzia zostały opracowane przez Wykonawcę badania, odrębnie dla każdej z badanych grup. Zagadnienia stanowiące ich treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego. Narzędzia składały się łącznie z:


- 32 pytań (badanie ilościowe – bezrobotni),
- 40 pytań (badanie ilościowe – pracodawcy).

Kwestionariusze zawierały przede wszystkim pytania odnoszące się do tematu badania, a także pytania metryczne. Narzędzia zostały zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych. Ponadto, dla celów diagnozy sytuacji obecnej powiatu gnieźnieńskiego, w kontekście obszarów przedsiębiorczości i bezrobocia zastosowano metodę analizy danych zastanych. Analizie tej poddano między innymi następujące dane:

- dane pozyskane z rejestru PUP na temat sytuacji lokalnego rynku pracy,
- dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego,
- sprawozdania o rynku pracy MPiPS-01 wraz z Załącznikami,
- dane dostępne na stronach internetowych instytucji publicznych (web research),
- oferty pracy z terenu powiatu gnieźnieńskiego zamieszczone w prasie i Internecie w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 30 września 2015 r.

Wielkość prób badawczych wyniosła:

- 465 pracodawców dobranych do badania ilościowego w sposób warstwowo-losowy z uwzględnieniem sekcji PKD, wielkości zatrudnienia, lokalizacji i sektora własności;

- 
- 750 bezrobotnych dobranych do badania ilościowego w sposób warstwowo-losowy z uwzględnieniem płci, wieku i wykształcenia.

Podczas realizacji wywiadów dążono do tego, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości. Kontakt badacza z ankietowanym przedstawicielem pracodawców miał formę pośrednią poprzez łącze telefoniczne (technika CATI). Z kolei osoby bezrobotne zostały zrekrutowane do badania w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie (techniki PAPI i CAPI) przez pracowników firmy BIOSTAT.

## Streszczenie

---

### Profil powiatu z punktu widzenia rynku pracy:

- Za punkt ciężenia powiatu uznać należy miasto Gniezno, tutaj bowiem występuje największy odsetek pracujących mieszkańców w stosunku do osób w wieku produkcyjnym, największa liczba podmiotów gospodarczych przypadająca na 1 km<sup>2</sup> powierzchni oraz najwyższe odsetki skolaryzacji netto w szkołach podstawowych i gimnazjach. Miasto Gniezno charakteryzuje się również wysokim odsetkiem miejsc w przedszkolach w stosunku do liczby dzieci w wieku przedszkolnym.
- Powiat jest beneficjentem wielu projektów unijnych, zarówno tych o charakterze infrastrukturalnym, jak i projektów miękkich. Z sukcesem są również podejmowane starania o pozyskiwanie środków z innych źródeł zewnętrznych. W latach 2007-2013 pozyskanych zostało ponad 87,5 mln złotych z czego 57,7 mln złotych to projekty dofinansowane ze środków Unii Europejskiej, a 29,8 mln złotych to projekty dofinansowane ze źródeł krajowych.
- Prognozy dla powiatu zakładają, że jego potencjał ludnościowy będzie ulegał stopniowemu pogorszeniu, co odpowiada tendencjom ogólnopolskim.
- Liczba działających na terenie powiatu organizacji pozarządowych wskazuje na dużą aktywność społeczności lokalnej, która chętnie organizuje się i bierze udział w inicjatywach oddolnych. Na terenie powiatu funkcjonują 133 stowarzyszenia oraz 19 fundacji.
- Wskaźnikiem pomocnym w oszacowaniu skali wykluczenia w powiecie jest udział osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej. W prawie wszystkich gminach powiatu gnieźnieńskiego odnotowany został spadek tego wskaźnika. Największy procentowy spadek w liczbie osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej nastąpił w mieście Kłecko.

### Kapitał ludzki i system edukacji w powiecie:

- Przewiduje się, że w 2015 r. największa grupa absolwentów pojawi się na rynku pracy po ukończeniu szkół w zawodach: technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, opiekun medyczny, sprzedawca, technik informatyk, technik ekonomista, technik farmaceutyczny oraz technik logistyk.
- Spośród zawodów, w których na terenie powiatu prowadzone jest kształcenie, do zawodów nadwyżkowych w powiecie zaliczały się: elektromechanik pojazdów samochodowych, technik



administracji, technik elektryk, technik farmaceutyczny, technik handlowiec, technik logistyk oraz terapeuta zajęciowy.

### **Ludność powiatu oraz ludność powiatu w wieku produkcyjnym:**

- Według stanu na koniec 2014 roku, liczba ludności powiatu wyniosła 145 075 osób. W przeciągu ostatnich 10 lat wzrosła ona o 4789 osoby. Saldo migracji za ten sam okres było ujemne i kształtowało się na poziomie -541 osób.
- Około 63,1% mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Od 2010 roku udział osób w wieku produkcyjnym w ogóle mieszkańców powiatów stale malał. Przez ostatnich 10 lat udział osób w wieku przedprodukcyjnym systematycznie się zmniejszał. W tym samym czasie udział osób w wieku poprodukcyjnym wykazywał tendencję wzrostową.
- Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie gnieźnieńskim wyniosła w III kwartale 2015 roku 10,3 pkt. proc., podczas gdy poziom bezrobocia w tym samym czasie w województwie i kraju wynosił odpowiednio 6,5 pkt. proc. i 10,0 pkt. proc. Od dwóch lat poziom stopy bezrobocia w powiecie dynamicznie spada.
- W powiecie gnieźnieńskim blisko 6,6% osób w wieku produkcyjnym korzystało ze środowiskowej pomocy społecznej wg danych na koniec 2014 roku. Odsetek ten był wyższy w porównaniu do skali wojewódzkiej, ale niższy od wskaźnika w skali kraju.

### **Pracujący:**

- W końcu 2013 roku (najnowsze dostępne dane) w powiecie gnieźnieńskim liczba pracujących wyniosła 32063 osób. W relacji do roku poprzedzającego oznacza to wzrost o 150 osób. W gronie pracujących mieszkańców powiatu 50,5% stanowią mężczyźni. Najwięcej osób pracujących odnotowano w sekcjach przemysłu i budownictwa (30,0%), pozostałych usługach (26,7%) oraz rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (21,4%).
- Średnie wynagrodzenie w powiecie gnieźnieńskim na koniec 2014 roku wynosiło 3253 złote brutto i było niższe od średniego wynagrodzenia w województwie o 345 złotych, a od średniego wynagrodzenia w kraju o 751 złotych.

### **Bezrobotni:**


- Na koniec września 2015 roku w powiecie gnieźnieńskim zarejestrowanych było 4888 osób bezrobotnych, z czego 58,7% stanowiły kobiety.

- Spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych na terenie powiatu w okresie ostatniego roku odnotowano we wszystkich gminach.
- Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie oferuje wiele aktywnych programów dedykowanych osobom bezrobotnym. Najpopularniejszymi formami wsparcia są staże, refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy oraz szkolenia.
- Badanie pozwoliło zidentyfikować grupy osób bezrobotnych, które mają szczególnie małe szanse na sukces nawet przy aktywizacji na rynku pracy. Zdaniem badanych pracodawców są to szczególnie bezrobotni powyżej 50 roku życia oraz osoby bez kwalifikacji zawodowych.
- Wyniki badania wskazują, że 39,1% ankietowanych bezrobotnych posiada dodatkowe kwalifikacje poparte świadectwami, dyplomami/certyfikatami, etc., niezależne od posiadanego wykształcenia.
- Przed rejestracją w PUP 65,5% bezrobotnych pracowało na stanowisku niższego szczebla/przy pracach prostych. 29,1% badanych bezrobotnych zajmowało stanowisko średniego szczebla, a 5,4% stanowisko wyższego szczebla – specjalisty.
- Analiza odpowiedzi pozwoliła również na odtworzenie struktury badanych bezrobotnych ze względu na przyczynę znalezienia się na bezrobociu. W przypadku 35,0% ankietowanych bezpośrednią przyczyną było wygaśnięcie umowy zawartej na czas określony. Złożenie wypowiedzenia stanowiło przyczynę utraty ostatnio wykonywanej pracy przez 24,5% respondentów.
- Średnia płaca progowa dla ogółu badanych bezrobotnych kształtuje się na poziomie 1671 złotych netto, co wskazuje na niewygórowane oczekiwania płacowe osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy.
- Aktualnie pracy poszukuje 90,0% badanych bezrobotnych. Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy jest Internet (69,9%). Dalej wymieniano przede wszystkim pomoc Powiatowego Urzędu Pracy (50,4%), przeglądanie ogłoszeń prasowych (50,0%) oraz korzystanie z pomocy rodziny/znajomych (40,5%).
- W trakcie badania zidentyfikowano również bariery utrudniające osobom bezrobotnym podjęcie pracy. Najpoważniejsza bariera ma charakter zewnętrzny i związana jest – zdaniem bezrobotnych – z brakiem ofert pracy na rynku (20,3%). Dla 19,3% ankietowanych główną barierą jest opieka nad członkiem rodziny/dzieckiem.

- Zidentyfikowano aktualne preferencje osób bezrobotnych w zakresie form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. 57,7% ankietowanych zainteresowanych jest pośrednictwem pracy, a 42,1% – szkoleniem zawodowym. Ponad 15,0% respondentów chciałoby również wziąć udział w stażu (26,8%) oraz w zajęciach poradnictwa zawodowego (16,0%).

### **Popyt na pracę:**

- W powiecie gnieźnieńskim przeważają mikro (do 9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10 – 49 pracowników). Przedsiębiorstwa zatrudniające 50 i więcej pracowników stanowią 0,8% ogółu zarejestrowanych podmiotów w powiecie.
- Na koniec III kwartału 2015 roku w rejestrze REGON powiatu gnieźnieńskiego zarejestrowanych było 15522 podmiotów gospodarczych, z czego 97,4% podmiotów należało do sektora prywatnego. Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G).
- Analiza dostarczyła również informacji o ilości wakatów zgłoszonych przez pracodawców w ciągu 2014 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Najwięcej ofert pochodziło od przedsiębiorstw z sekcji G (742 oferty), sekcji C (563 oferty), sekcji F (467 ofert), sekcji N (301 ofert) i z sekcji O (214 ofert).
- Jak informują wyniki badania ilościowego przeprowadzonego wśród pracodawców, lokalne firmy oferują swoje produkty/usługi przede wszystkim na rynku lokalnym (66,5%) oraz ogólnopolskim (31,4%) i wojewódzkim (30,8%).
- W porównaniu do sytuacji sprzed roku, kondycja 22,8% firm poprawiła się. Na pogorszenie się kondycji przedsiębiorstwa wskazało również 22,8% pracodawców.
- Wzrostu sprzedaży oferowanych usług/produktów w ciągu nadchodzącego roku spodziewa się 23,4% badanych pracodawców. Odwrotnej sytuacji obawia się 8,6% ankietowanych firm.
- Na podstawie wyników analizy zaobserwować można względnie wysoką wartość zrealizowanego popytu na pracę (pracujących w przedsiębiorstwach powiatu). Potwierdza to fakt, że 69,0% badanych pracodawców nie odczuwa żadnych braków związanych z określonymi zawodami na lokalnym rynku pracy.
- 65,7% wszystkich przyjęć do pracy w ciągu ostatniego roku wiązało się ze zwiększeniem zatrudnienia netto. W ruchu pracowników szczególnie często uczestniczyli mężczyźni, osoby w wieku do 30 roku życia i w przedziale wiekowym 30-50 lat oraz legitymujący się wykształceniem zawodowym. Analiza wyników badania uprawnia do wniosku, że zatrudnienie netto



wzrosło przede wszystkim w przypadku: magazynierów, stolarzy, mechaników pojazdów samochodowych oraz szwaczek ręcznych.

- W ciągu nadchodzących 12 miesięcy 28,8% badanych pracodawców zamierza poszukiwać pracowników. Taką ewentualność zdecydowanie wyklucza 39,4% respondentów. Pracodawcy, którzy deklarują poszukiwanie pracowników w ciągu nadchodzącego roku, poszukiwać będą przede wszystkim operatorów maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury (jedna firma – wielu pracowników), murarzy, magazynierów, pomocniczych robotników budowlanych, sprzedawców i stolarzy.
- Dla lokalnych pracodawców decydujące przy wyborze kandydata do pracy są najczęściej jego doświadczenie zawodowe (52,0% pracodawców wskazało taką odpowiedź), cechy osobowości (49,0%) oraz posiadane kwalifikacje (47,7%). Zdecydowanie mniejsze znaczenie odgrywa wykształcenie.
- Zdecydowana większość pracodawców zatrudniających za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy jest zadowolona z przyjętych pracowników. Na niezadowolenie wskazało wyłącznie 10,5% zatrudniających pracodawców.
- W trakcie badania ilościowego zidentyfikowano również formy wsparcia, którymi pracodawcy są zainteresowani w kontekście współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. 23,4% ankietowanych pracodawców chciałoby współpracować z urzędem w ramach wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy, 22,2% zainteresowanych jest stażami, 12,5% – pośrednictwem pracy, 12,3% – trójstronnymi umowami szkoleniowymi, a 11,8% sfinansowaniem do kształcenia pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

## Profil powiatu z punktu widzenia rynku pracy

---

Powiat gnieźnieński leży w środkowej części Polski, w województwie wielkopolskim. Należy do największych w regionie, zarówno pod względem liczby ludności, jak i powierzchni: obszar 1255 km<sup>2</sup> zamieszkuje ok. 145 tys. osób. W granicach administracyjnych powiatu leżą następujące gminy: Gniezno (miasto), Witkowo (miasto i gmina), Trzemeszno (miasto i gmina), Kłecko (miasto i gmina), Czarniejewo (miasto i gmina), Gniezno (gmina), Kiszkowo (gmina), Łubowo (gmina), Niechanowo (gmina), Mieleszyn (gmina).

Głównym ośrodkiem powiatu jest Gniezno, położone 50 km na północny wschód od Poznania. Sprawną komunikację drogową ze stolicą województwa zapewnia odcinek drogi ekspresowej S5, która docelowo, przez Leszno, Poznań i Bydgoszcz, połączy Wrocław i Grudziądz.

W odległości ok. 50 km od Gniezna, w Poznaniu funkcjonuje nowoczesny Międzynarodowy Port Lotniczy „Poznań – Ławica”, który utrzymuje bezpośrednie połączenia pasażerskie z Warszawą oraz europejskimi miastami, m.in. z: Barceloną, Dublinem, Frankfurtem, Kopenhagą, Londynem, Monachium, Oslo, Paryżem, Rzymem, Sztokholmem. Loty pasażerskie obsługują m. in. następujące firmy: PLL LOT, Lufthansa, Eurolot, Ryanair oraz WizzAir. Ponadto, obok terminalu pasażerskiego, funkcjonuje również terminal cargo. Natomiast w odległości 85 km od Gniezna zlokalizowane jest drugie lotnisko – w Bydgoszczy.

Niewielka odległość dzieląca miejscowości położone w powiecie gnieźnieńskim od Poznania sprawia, że przedsiębiorcy prowadzący działalność na terenie powiatu mają dogodny dostęp do imprez wystawienniczych organizowanych w ramach Międzynarodowych Targów Poznańskich. Obecna oferta Międzynarodowych Targów Poznańskich dotyczy wielu zróżnicowanych branż gospodarki, dla których organizowane są sektorowe imprezy targowe: inwestycje przemysłowe, budownictwo, motoryzacja, informatyka, poligrafia, logistyka, rolnictwo i przemysł rolno-spożywczy, ekologia, medycyna, turystyka, moda, wyposażenie domów i mieszkań – to tylko niektóre przykłady. Są to największe targi wśród odbywających się w Polsce, często zaliczane także do czołówki europejskiej.<sup>1</sup>

Silę poszczególnych jednostek terytorialnych (gmin) wchodzących w skład powiatu przyjrzeć należy się wykorzystując metodę rankingu potencjału. W ten sposób można wskazać gminę najsilniejszą oraz najbardziej „problemową”. Można również oszacować na ile rozwój poszczególnych gmin jest wyrównany oraz wyodrębnić centra lub punkty ciężenia, nadające ton całemu powiatowi. Na podstawie analizy wybranych wskaźników należy wysunąć wnioski o relatywnie największym potencjale gminy Gniezno, z kolei Mieleszyn wydaje się gminą o najmniejszym potencjale, szczególnie w obszarach liczby pracujących na terenie gminy mieszkańców, liczebności podmiotów

---

<sup>1</sup> [www.powiat-gniezno.pl](http://www.powiat-gniezno.pl)

gospodarczych w relacji do powierzchni, skolaryzacji, turystyki, czy pomocy społecznej. Ponadto, **za punkt ciężenia powiatu uznać należy miasto Gniezno**, tutaj bowiem występuje największy odsetek pracujących mieszkańców w stosunku do osób w wieku produkcyjnym, największa liczba podmiotów gospodarczych przypadająca na km<sup>2</sup> powierzchni oraz najwyższe odsetki skolaryzacji netto w szkołach podstawowych i gimnazjach. Miasto Gniezno charakteryzuje się również wysokim odsetkiem miejsc w przedszkolach w stosunku do liczby dzieci w wieku przedszkolnym.

**Tabela 1. Ranking siły i potencjału gmin wg wybranych wskaźników**

Wskaźniki – koniec 2014 r.	Gniezno m.	Czerwiecwo	Gniezno	Kiszkowo	Kłecoko	Łubowo	Mieleszyn	Niechanowo	Trzemeszno	Witkowo
Odsetek ludności do 25 roku życia	26,3%	29,8%	33,2%	31,1%	32,0%	32,7%	33,6%	33,9%	30,2%	29,2%
<i>Pozycja</i>	10	8	3	6	5	4	2	1	7	9
Saldo migracji	-176	-10	176	13	-38	43	-12	10	-74	-81
<i>Pozycja</i>	10	5	1	3	7	2	6	4	8	9
Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	60,6%	54,7%	54,8%	57,2%	55,3%	59,0%	56,4%	59,6%	58,2%	55,9%
<i>Pozycja</i>	10	1	2	6	3	8	5	9	7	4
Pracujący w gminie w relacji do liczby mieszkańców w wieku produkcyjnym	39,6%	19,6%	15,4%	15,6%	19,7%	15,1%	16,6%	12,9%	27,4%	14,8%
<i>Pozycja</i>	1	4	7	6	3	8	5	10	2	9
Udział bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym	7,1	5,8	6,2	4,8	6,5	5,8	6,9	6,7	6,7	7,4
<i>Pozycja</i>	9	2	4	1	5	2	8	6	6	10
Uczestnicy imprez organizowanych przez kluby, świetlice, domy i ośrodki kultury w relacji do liczby mieszkańców	108%	0,00	0,00	1,2%	72,0%	0,00	0,00	34,9%	25,5%	240,1%
<i>Pozycja</i>	2	6	6	6	3	6	6	4	5	1
Nowozarejestrowane podmioty gospodarki narodowej w relacji do liczby podmiotów gospodarczych ogółem	7,8%	9,4%	12,4%	8,8%	12,0%	9,4%	10,9%	9,3%	11,5%	11,6%
<i>Pozycja</i>	10	6	1	9	2	6	5	8	4	3
Podmioty gospodarcze na 1 km kwadratowy powierzchni	215,9	5,9	7,0	3,8	4,9	5,6	3,3	4,1	6,4	6,3
<i>Pozycja</i>	1	5	2	9	7	6	10	8	3	4
Udział osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ludności ogółem	7,0%	7,0%	7,1%	7,7%	5,6%	4,7%	9,3%	9,5%	5,1%	9,7%
<i>Pozycja</i>	4	4	6	7	3	1	8	9	2	10
Współczynnik skolaryzacji netto w szkołach podstawowych	78,9	74,0	46,1	69,0	67,6	73,8	64,8	63,8	67,6	73,7
<i>Pozycja</i>	1	2	10	5	6	3	8	9	6	4
Współczynnik skolaryzacji netto w gimnazjach	75,3	72,9	46,9	66,7	67,8	54,4	67,5	74,4	61,6	68,5
<i>Pozycja</i>	1	3	10	7	5	9	6	2	8	4
Liczba korzystających z turystycznych obiektów noclego-	62398	0	15455	0	0	2806	406	0	14956	78149

Wskaźniki – koniec 2014 r.	Gnie- zno m.	Czer- nieje- wo	Gnie- zno	Kisz- kowo	Kłec- ko	Łubo- wo	Miele- szyn	Nie- cha- nowo	Trze- mesz- no	Wit- kowo
wych										
<i>Pozycja</i>	2	7	3	7	7	5	6	7	4	1
Miejsca w przedszkolach w relacji do liczby ludności w wieku 3-6	80,0	60,3	52,1	65,2	61,1	56,5	43,5	63,6	60,8	70,2
<i>Pozycja</i>	1	7	7	3	5	9	10	4	6	2
Liczba mieszkańców przypadająca na jeden budynek mieszkalny	10,6	5,8	4,4	5,4	6,5	4,5	5,3	5,4	6,6	6,2
<i>Pozycja</i>	10	6	1	4	8	2	3	4	9	7
Średnia pozycja	<b>5,1</b>	<b>4,7</b>	<b>4,5</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>5,0</b>	<b>6,3</b>	<b>6,1</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>
<i>Ranking gmin wg potencjału w wybranych obszarach</i>	5	2	1	8	3	4	10	9	6	6

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, dane aktualne na koniec 2014 r.

Struktura administracyjna powiatu jest stabilna. Powiat gnieźnieński powstał w 1999 roku w wyniku reformy administracyjnej. W województwie wielkopolskim dostrzega się potencjał powiatu gnieźnieńskiego. W najnowszej strategii rozwoju kładziony jest nacisk na wyznaczenie terenów o wyjątkowych walorach środowiska kulturowego, które należy wesprzeć pakietem pomocy ułatwiającej wykorzystanie tego czynnika. Wsparcie obejmować będzie z jednej strony rewitalizację obiektów, a z drugiej przedsiębiorczość budowaną na wykorzystaniu tego sektora, szczególnie w turystyce. Gniezno traktowane jest również jako subregion, który uzupełnia niektóre metropolitalne funkcje stolicy regionu. Pełni bardzo istotną funkcję, wspomagając dyfuzję rozwoju Poznania i stanowi biegun wzrostu dla poszczególnych części Wielkopolski.

Pomimo silnych powiązań z województwem **powiat nie jest uzależniony jedynie od więzi pionowych**. Powiat gnieźnieński aktywnie współpracuje z partnerami z Niemiec i Ukrainy. Gniezno od 11 lat współpracuje z powiatem Teltow-Fläming. 11 lat wspólnych działań sprawiło, że kolejne inicjatywy poparte są wzajemnym zrozumieniem i przyjaźnią. Powiat gnieźnieński nawiązał również współpracę z Magdeburgiem. Istotnym elementem kooperacji z niemieckimi samorządami były rocznicowe obchody wydarzeń czerwca 1989 roku i związana z nimi realizacja projektu „Nad podziałami” – koordynowanego przez IKE UAM w Gnieźnie, z którym aktywnie współpracował powiat gnieźnieński wraz z powiatem Teltow-Fläming. Do partnerskich jednostek samorządu terytorialnego należą również powiaty na Ukrainie – miasto Browary i Rejon Humański oraz prowincja Di Forli-Cesena we Włoszech.”<sup>2</sup>.

Powiat jest beneficjentem wielu projektów unijnych, zarówno tych o charakterze infrastrukturalnym, jak i projektów miękkich. Z sukcesem są również podejmowane starania o pozyskiwanie środków z innych źródeł zewnętrznych. W latach 2007-2013 pozyskano ponad 87,5 mln złotych z czego 57,7 mln złotych to projekty dofinansowane ze środków Unii Europejskiej, a 29,8 mln złotych to projekty dofinan-

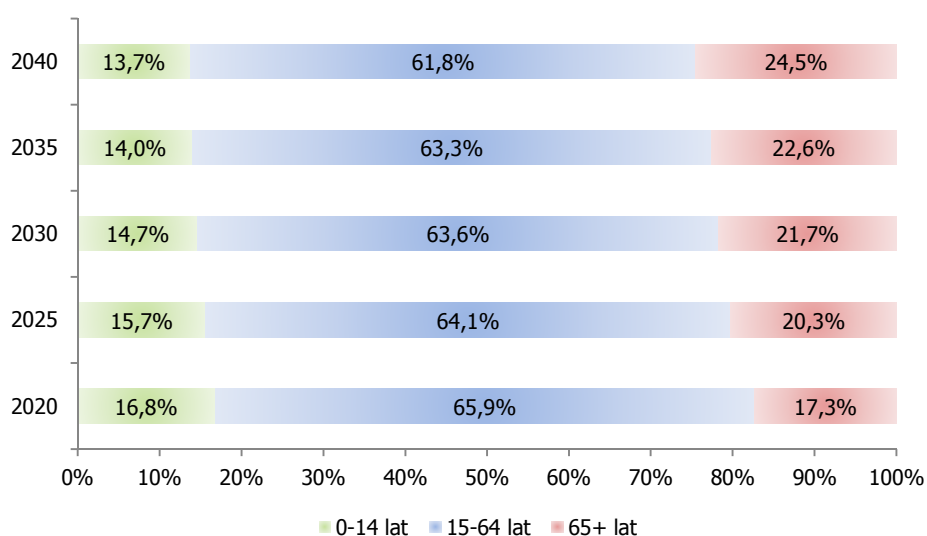
<sup>2</sup> Raport dotyczący współpracy zagranicznej Powiatu Gnieźnieńskiego 2014 rok



sowane ze źródeł krajowych, między innymi z Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Wojewody, Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i innych<sup>3</sup>.

Potencjał ludnościowy powiatu oszacowano na podstawie informacji zawartych w zasobach Głównego Urzędu Statystycznego. Prognozy dla powiatu zakładają, że jego **potencjał ludnościowy będzie ulegał stopniowemu pogorszeniu**, co odpowiada tendencjom ogólnopolskim. Liczba ludności począwszy od roku 2025 będzie się stopniowo zmniejszać i w 2030 roku osiągnąć powinna wartość 145 625 osób, a dziesięć lat później już 142 407 osób. Jednocześnie dynamicznie wzrastała będzie liczba osób w wieku 65 lat i więcej, przy jednoczesnym spadku odsetka ludności w wieku 0-14 lat i 15-64 lata. Omawiane dane znajdują się na poniższym rysunku.

**Rysunek 1. Prognoza potencjału ludnościowego powiatu**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, prognozy sporządzone w końcu 2014 r.

Liczba działających na terenie powiatu organizacji pozarządowych wskazuje na **dużą aktywność społeczności lokalnej**, która chętnie organizuje się i bierze udział w inicjatywach oddolnych. Na terenie powiatu funkcjonują 133 stowarzyszenia oraz 19 fundacji. Na terenie powiatu gnieźnieńskiego działa również wiele organizacji sportowych. W powiecie znajduje się 35 Uczniowskich Klubów Sportowych oraz 31 klubów sportowych nie prowadzących działalności gospodarczej.<sup>4</sup>

Wskaźnikiem pomocnym w oszacowaniu skali wykluczenia w powiecie jest udział osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej. Omawiane dane zaprezentowano na kolejnym rysunku. Na koniec roku wskaźnik ten osiągnął najwyższą wartość w gminach:

<sup>3</sup> [www.powiat-gniezno.pl](http://www.powiat-gniezno.pl)

<sup>4</sup> <http://powiat-gniezno.pl/>, [www.bazy.ngo.pl](http://www.bazy.ngo.pl)



Witkowo (9,7), Niechanowo (9,5) i Mieleszyn (9,3). W prawie wszystkich gminach powiatu gnieźnieńskiego odnotowany został spadek tego wskaźnika. Największy spadek w liczbie osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej nastąpił w mieście Kłecko. Gminami, w których odnotowany został wzrost odsetka osób korzystających z pomocy społecznej są gminy Czarniejewo oraz Mieleszyn. Szczegółowe informacje przedstawione zostały w tabeli poniżej.

**Tabela 2. Udział osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ludności ogółem**

Gmina	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Spadek/wzrost od 2009 roku
<b>Gniezno miasto</b>	8,2%	8,5%	7,1%	7,5%	7,6%	7,0%	-1,3
<b>Czarniejewo</b>	6,7%	7,1%	6,9%	6,9%	7,3%	7,0%	0,3
<b>Gniezno gmina</b>	9,3%	8,8%	7,7%	7,1%	8,4%	7,1%	-2,2
<b>Kiszkowo</b>	8,7%	9,0%	8,5%	8,0%	8,7%	7,7%	-1,0
<b>Kłecko</b>	8,1%	7,6%	7,3%	6,9%	6,5%	5,6%	-2,5
<b>Łubowo</b>	6,5%	5,9%	5,8%	5,1%	5,3%	4,7%	-1,7
<b>Mieleszyn</b>	6,9%	6,1%	5,3%	6,8%	7,3%	9,3%	2,4
<b>Niechanowo</b>	10,4%	10,9%	9,2%	9,0%	9,0%	9,5%	-0,8
<b>Trzemeszno</b>	7,4%	7,3%	6,3%	6,1%	6,4%	5,1%	-2,3
<b>Witkowo</b>	10,3%	9,8%	9,2%	8,7%	9,5%	9,7%	-0,6

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Innym istotnym wskaźnikiem mierzącym skalę wykluczenia jest udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku. Omawiany wskaźnik w przeciągu ostatnich czterech lat **nieustannie się zmniejsza**, co uznać należy za zjawisko pozytywne. W gminie Gniezno odnotowany został największy spadek o 10,5 punktów procentowych, a wskaźnik ten przyjął wartość 31,7%. W gminie Niechanowo spadł o 10,4 punktów procentowych i przyjął wartość 36,0%. Z kolei w mieście Gniezno odnotowany został najniższy spadek – o 5,3 punktów procentowych – a w ostatnim roku pomiaru ukształtował się on na poziomie 29,8%. Omawiane dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

**Tabela 3. Udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku**

Gmina	2011	2012	2013	2014	wzrost/spadek od 2011 roku
<b>Gniezno miasto</b>	35,1	32,6	31,6	29,8	-5,3
<b>Czarniejewo</b>	43,9	38,9	37,2	35,1	-8,8
<b>Gniezno gmina</b>	42,2	38,7	34,0	31,7	-10,5

Gmina	2011	2012	2013	2014	wzrost/spadek od 2011 roku
<b>Kiszkowo</b>	50,0	47,2	44,7	41,4	-8,6
<b>Kłecko</b>	51,3	49,8	46,5	43,3	-8,0
<b>Łubowo</b>	39,1	35,6	34,7	31,6	-7,5
<b>Mieleszyn</b>	47,6	43,3	42,8	37,3	-10,3
<b>Niechanowo</b>	46,4	42,0	38,7	36,0	-10,4
<b>Trzemeszno</b>	43,0	40,2	36,5	34,3	-8,7
<b>Witkowo</b>	41,2	38,4	34,6	31,4	-9,8

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

## Kapitał ludzki i system edukacji w powiecie

Oceniając zasób kapitału ludzkiego w powiecie przyjrzeć należy się ofercie edukacyjnej szkół kształcących w zawodzie, zlokalizowanych na jego terenie. Na terenie powiatu funkcjonują obecnie następujące szkoły kształcące w zawodzie:

- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4
- Zespół Szkół Ekonomiczno-Odzieżowych
- Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Trzemesznie
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Witkowie
- Medyczne Studium Zawodowe
- Cosinus w Gnieźnie
- Centrum Edukacji Ogólnokształcącej w Gnieźnie

Przewiduje się, że w 2015 r. największa grupa absolwentów pojawi się na rynku pracy po ukończeniu wyżej wymienionych szkół w zawodach:

**Tabela 4. Przewidywana liczba absolwentów w 2015 roku**

Zawód	Przewidywana liczba absolwentów
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	117
Technik administracji	96
Opiekun medyczny	85
Sprzedawca	81
Technik informatyk	69
Technik ekonomista	65
Technik farmaceutyczny	59
Technik logistyk	56
Technik masażysta	46
Technik mechanik	46
Kucharz	44
Fryzjer	43
Mechanik pojazdów samochodowych	41
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	33
Elektromechanik pojazdów samochodowych	31
Technik handlowiec	29
Technik archiwista	26
Technik geodeta	26

Zawód	Przewidywana liczba absolwentów
Technik mechatronik	26
Technik elektryk	25
Technik obsługi turystycznej	25
Technik hotelarstwa	23
Technik mechanizacji rolnictwa	23
Technik usług kosmetycznych	23
Terapeuta zajęciowy	23
Elektryk	21
Technik rachunkowości	20
Opiekunka dziecięca	19
Technik architektury krajobrazu	19
Technik budownictwa	15
Technik mechanik lotniczy	15
Technik rolnik	15
Cukiernik	13
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	13
Operator obrabiarek skrawających	13
Stolarz	12
Technik transportu drogowego	12
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	11
Tapicer	11

Na podstawie danych pozyskanych z Centrum Informacji Oświatowej za rok 2014

Spośród wymienionych wyżej zawodów w II półroczu 2014 roku do zawodów nadwyżkowych w powiecie zaliczały się: **elektromechanik pojazdów samochodowych, technik administracji, technik elektryk, technik farmaceutyczny, technik handlowiec, technik logistyk oraz terapeuta zajęciowy**<sup>5</sup>. Należy zatem przypuszczać, że absolwenci tych kierunków będą odczuwać szczególne trudności w uzyskaniu zatrudnienia po ukończeniu nauki. Istotnym jest również fakt, że w wielu zawodach nadwyżkowych (lakiernik, piekarz, krawiec) ograniczono kształcenie w ostatnich latach i nie wypuszcza się na rynek kolejnych absolwentów. Na przynależność tych zawodów do kategorii nadwyżkowych wpływać może zatem fakt różnic międzypokoleniowych nakładających się na system edukacji (przewaga osób starszych wśród bezrobotnych w wymienionych zawodach).

W powiecie gnieźnieńskim funkcjonują nie tylko szkoły ponadgimnazjalne, ale też szkoły wyższe, które kształcą w różnych zawodach:

- I. Collegium Europaeum Gnesnense:
  - ✓ Projektowanie kultury – I stopień – licencjackie (dzienne i zaoczne)

<sup>5</sup> Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gnieźnieńskim w II półroczu 2014 roku.

- specjalność – animacja ruchu turystycznego
  - specjalność – promocja dziedzictwa kulturowego
  - ✓ Komunikacja europejska – I stopień – licencjackie (dienne i zaoczne)
    - specjalizacja – dyplomacja europejska
    - specjalizacja – turystyka kulturowa
  - ✓ Komunikacja europejska – II stopień – magisterskie (dienne i zaoczne)
    - specjalizacja – medioznawstwo
    - specjalizacja – zarządzanie instytucjami kultury
    - specjalizacja – edukacja europejska
- II. Prymasowskie Wyższe Seminarium Duchowne w Gnieźnie
- ✓ Teologia
- III. Gnieźnieńska Szkoła Wyższa Milenium prowadzi studia licencjackie, magisterskie oraz podyplomowe w kierunkach:
- ✓ Pedagogika
  - ✓ Zarządzanie
- IV. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa oferuje kształcenie na studiach I stopnia na kierunkach takich jak:
- ✓ Elektronika i telekomunikacja
  - ✓ Informatyka
  - ✓ Inżynieria Środowiska
  - ✓ Ochrona Środowiska
  - ✓ Pielęgniarstwo
  - ✓ Transport
  - ✓ Zarządzanie i Inżynieria produkcji


Zgodnie z wykazem Rejestru Instytucji Szkoleniowych, na terenie powiatu znajdują się ponadto liczne pozaszkolne ośrodki szkoleniowe, umożliwiające przekwalifikowanie się, zdobycie nowych kwalifikacji lub potwierdzenie posiadanych umiejętności zawodowych. Poniżej przedstawiono szczegółową listę ośrodków:

- AD Consulting Inkubator przedsiębiorczości Sp. z o.o.
- Beauty Expert Piotr Rolewski
- Biuro Rachunkowe „Pro vento” Monika Dzikowska
- "Catch me" Anna Kaczmarek
- Centrum Edukacyjne Katarzyna Popa

- ENGLISH 4U
- Freedom School Centrum Kształcenia "Lider" Damian Królicki
- Fundacja Patria
- Gnieźnieńska Agencja Rozwoju Gospodarczego Sp. z o.o.
- GrafPlast Maciej Głowski
- HIGH Marcin Kukawka
- INFO-TECH Gniezno
- IT Assist Waldemar Staszak
- Liga Obrony Kraju
- OSK POLMOZBYT Dariusz Ciesielski
- Ośrodek Doskonalenia Zawodowego Kierowców Michał Kwapich
- Ośrodek Szkolenia Kierowców Arkadiusz Nowak
- Ośrodek Szkolenia Kierowców Dagmara Wawer
- Ośrodek Szkolenia Kierowców Elka Sylwia Centka-Śnitko
- Ośrodek Szkolenia Kierowców Rzeczoznawstwa Samochodowego Bobrowski Stefan
- Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej w Gnieźnie Sp. z o.o.
- Salomed sp. z o. o.
- "Słowianin" Nauka Jazdy
- Stowarzyszenie Młodych Wielkopolan
- Stowarzyszenie Światowid
- Studium Doskonalenia Menedżerów Oświaty
- TEB Edukacja Sp. z o.o.
- Warto Szkolić Marcin Grzelak
- Wielkopolski Uniwersytet Oświaty Pozaszkolnej Sp. z o.o.
- Wielkopolskie Samorządowe Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Gnieźnie
- Zespół Opieki Zdrowotnej

**W najbliższej przyszłości w powiecie gnieźnieńskim szkoły kształcące w zawodach (zarówno ponadgimnazjalne jak i wyższe) zamierzają poszerzyć ofertę edukacyjną o nowe kierunki kształcenia.** Planowane jest otwarcie w dwóch szkołach ponadgimnazjalnych kierunku technik cyfrowych procesów graficznych. Dodatkowo pojawi się kształcenie w kierunku technik informatyk (w powiecie kształcenie w tym kierunku już się odbywa) oraz technik urządzeń sanitarnych.

W niektórych szkołach ponadgimnazjalnych rozważane jest poszerzenie oferty edukacyjnej o kształcenie w kierunkach, takich jak: ślusarz, drukarz oraz kierowca mechanik. Na razie nie można jednak z całą pewnością założyć, że kierunki te zostaną otwarte. Planowane są również akcje informacyjne mające na celu zachęcenie kandydatów do podjęcia kształcenia w zawodzie kelnera.

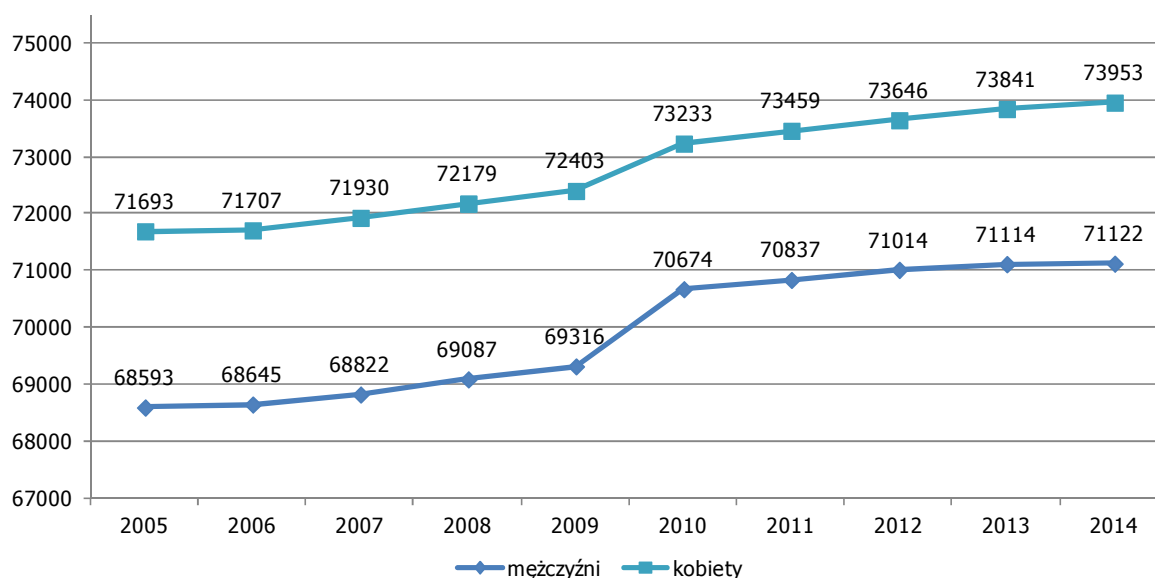


Oferta edukacyjna poszerzona zostanie również w szkołach wyższych. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gnieźnie planuje w przyszłym roku rozpocząć kształcenie w kierunkach takich jak: filologia, fizjologia oraz technologia chemiczna. W naborze na rok akademicki 2015/2016 w Instytucie Kultury Europejskiej dostępny jest dla studentów nowy kierunek studiów – projektowanie kultury.

## Ludność powiatu

Według stanu na koniec 2014 roku liczba ludności powiatu wyniosła 145 075 osób. W przeciągu ostatnich 10 lat wzrosła ona o 4789 osoby. Saldo migracji za ten sam okres czasowy było ujemne i kształtowało się na poziomie -541 osób. Liczba ludności powiatu wykazuje tendencję wzrostową przez cały rozpatrywany okres, tj. od 2005 do 2014 roku. Zmiany liczebności kobiet i mężczyzn w powiecie na przestrzeni ostatnich 10 lat zaprezentowano na poniższym rysunku.

**Rysunek 2. Liczba ludności powiatu w ostatnich 10 latach**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Analizie poddano również zmiany liczby ludności wg wybranych grup wiekowych. W ostatnich 10 latach obserwuje się nieustanny spadek liczby ludności poniżej 19 roku życia. Od sześciu ostatnich lat zmniejsza się też liczba ludności w wieku 20-34 lata. Następstwem wyżu demograficznego jest wzrost od 2007 roku liczby osób w wieku 35-44 lata. W ostatnich kilku latach obserwuje się również regularny spadek liczby osób w wieku 45-54 lata oraz wzrost liczby osób z najstarszych grup wiekowych (55-64 lata oraz 65 lat i więcej). Szczegółowe dane znajdują się w poniższej tabeli.

**Tabela 5. Liczba ludności powiatu w ostatnich 10 latach wg wybranych kategorii wiekowych**

Rok	0-19 lat	20-34 lata	35-44 lata	45-54 lata	55-64 lata	65 lat i więcej
2014	32091	33492	21661	17491	20773	19567
2013	32330	34348	20976	17903	20781	18617
2012	32640	34962	20315	18417	20603	17723
2011	32931	35420	19625	19115	20273	16932
2010	33359	35735	19015	19892	19911	15995
2009	33407	35759	18012	20324	18640	15577



Rok	0-19 lat	20-34 lata	35-44 lata	45-54 lata	55-64 lata	65 lat i więcej
2008	33862	35805	17623	20873	17589	15514
2007	34319	35669	17499	21248	16585	15432
2006	35028	35463	17330	21637	15603	15291
2005	36016	35033	17496	21953	14593	15195

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Należy również zobrazować jak zmieniała się liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu gnieźnieńskiego. W ciągu ostatnich dziesięciu lat w mieście Gnieźnie liczba mieszkańców zmniejszyła się o 459 osób. W pozostałych gminach powiatu zaobserwowano wzrost liczby ludności. Największy wzrost liczby ludności odnotowano w gminie Gniezno (2591 osób). Omawiane informacje zawiera poniższa tabela.

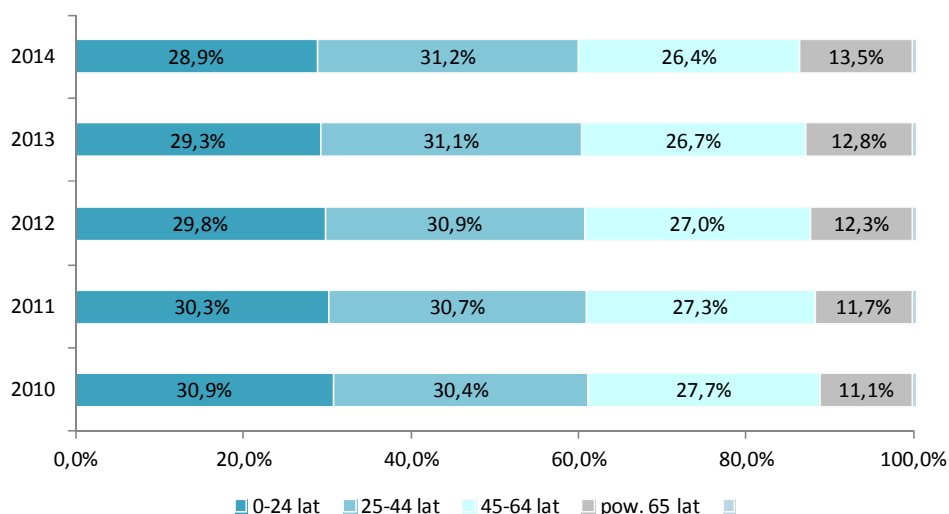
**Tabela 6. Liczba ludności powiatu w ostatnich 10 latach wg gmin**

Gmina	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Gniezno miasto</b>	70145	69971	69732	69737	69554	70363	70263	70141	69883	69686
<b>Czerniejewo</b>	6889	6929	6969	7003	7028	7179	7217	7323	7302	7315
<b>Gniezno</b>	8255	8420	8782	9025	9330	9756	10036	10248	10597	10846
<b>Kiszkowo</b>	5251	5245	5284	5304	5333	5365	5363	5408	5390	5436
<b>Kłecko</b>	7541	7556	7561	7558	7569	7571	7574	7587	7593	7613
<b>Łubowo</b>	5318	5411	5491	5621	5698	5929	6040	6094	6214	6280
<b>Mieleszyn</b>	3983	4002	4009	4000	3962	4061	4055	4075	4053	4050
<b>Niechanowo</b>	5381	5441	5471	5511	5577	5602	5657	5677	5718	5736
<b>Trzemeszno</b>	14050	13994	14023	14003	14059	14374	14395	14443	14441	14406
<b>Witkowo</b>	13473	13383	13430	13504	13609	13707	13696	13664	13764	13707

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

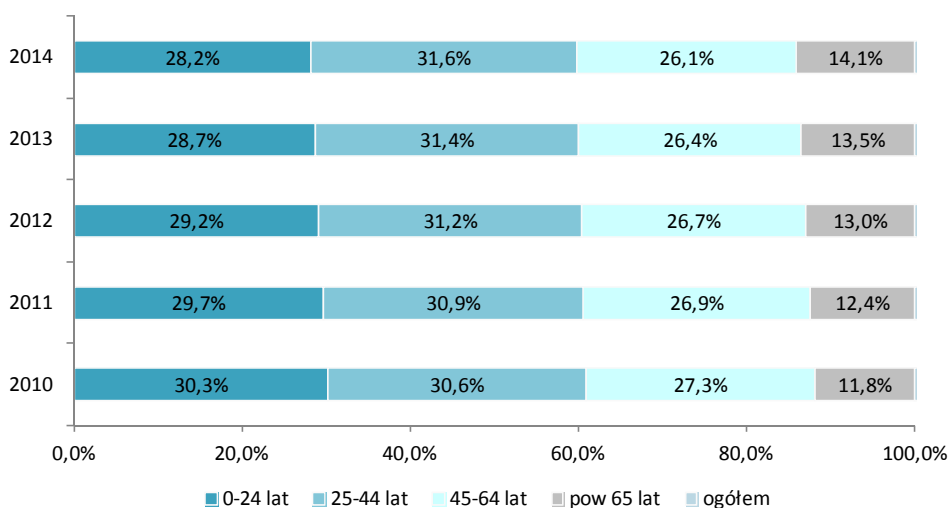
Zmiany liczby ludności w powiecie gnieźnieńskim zaprezentowano również na tle województwa wielkopolskiego. W analizie uwzględniono kryterium wieku (4 podstawowe grupy wiekowe) oraz perspektywę ostatnich 5 lat. Zarówno w powiecie gnieźnieńskim jak i w województwie wielkopolskim w najbliższych latach będziemy obserwować zjawisko starzenia się społeczeństwa, co wpisuje się w tendencję ogólnokrajową. Ponadto, powiat gnieźnieński ma obecnie relatywnie nieco młodsze społeczeństwo, jeśli porównamy je do średniej dla całego województwa. W ostatnich pięciu latach społeczeństwo powiatu starzeje się mniej więcej w porównywalnym tempie do starzenia się społeczeństwa całego województwa wielkopolskiego.

**Rysunek 3. Zmiany liczby ludności w powiecie gnieźnieńskim wg wieku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

**Rysunek 4. Zmiany liczby ludności w województwie wielkopolskim wg wieku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Czynnikami wpływającymi na spadek lub wzrost liczby ludności są migracje na pobyt stały, zarówno wewnętrzne – rozpatrywane w skali kraju, województwa i powiatów – jak i zewnętrzne. W powiecie gnieźnieńskim na przestrzeni ostatnich lat (od 2010 do 2014 r.) saldo migracji było ujemne. Oznacza to, że więcej osób opuszczało teren powiatu, niż do niego napływało. Dominującą formą migracji były zameldowania z miast. Łącznie w analizowanym okresie w wyniku migracji liczba mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego zmniejszyła się o 211 osób.

W podziale na gminy, największy spadek liczby ludności łącznie od 2009 do 2013 r. odnotowano w mieście Gniezno (spadek o 933 osoby) w gminie Witkowo (spadek o 265 osób) oraz w gminie

Trzemeszno (spadek o 198 osób). Dodatkowo saldo migracji odnotowano w gminie Gniezno (wzrost o 1064 osoby), w gminie Łubowo (wzrost o 301 osób) oraz w gminie Niechanowo (wzrost o 65 osób). Saldo migracji na przestrzeni lat 2010-2014 w poszczególnych gminach powiatu gnieźnieńskiego przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 7. Saldo migracji dla powiatu gnieźnieńskiego w latach 2010-2014\***

Jednostka terytorialna	2010	2011	2012	2013	2014	Saldo migracji
<b>Powiat gnieźnieński</b>	38	-46	-37	-17	-149	<b>-211</b>
<b>Gniezno miasto</b>	-189	-172	-198	-198	-176	<b>-933</b>
<b>Czarniejewo</b>	-9	3	33	-30	-10	<b>-13</b>
<b>Gniezno gmina</b>	204	217	216	251	176	<b>1064</b>
<b>Kiszkowo</b>	4	-21	24	-27	13	<b>-7</b>
<b>Kłecko</b>	-41	-26	7	-23	-38	<b>-121</b>
<b>Łubowo</b>	89	58	46	65	43	<b>301</b>
<b>Mieleszyn</b>	-5	-33	-16	-38	-12	<b>-104</b>
<b>Niechanowo</b>	16	25	1	13	10	<b>65</b>
<b>Trzemeszno</b>	-44	-30	-34	-16	-74	<b>-198</b>
<b>Witkowo</b>	13	-67	-116	-14	-81	<b>-265</b>


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

Szczegółowy rozkład liczby osób, które zameldowały i wymeldowały się w latach 2010-2014 w poszczególnych gminach powiatu gnieźnieńskiego przedstawia poniższa tabela. Największy ruch osób w powiecie wystąpił w latach 2011 i 2013 – łącznie zameldowało się i wymeldowało odpowiednio 3572 i 3821 osób.

**Tabela 8. Ruch migracyjny w gminach powiatu gnieźnieńskiego w latach 2010-2014\***

Jednostka terytorialna	zameldowania					wymeldowania				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Powiat gnieźnieński</b>	1617	1763	1553	1902	1477	1579	1809	1590	1919	1626
<b>Gniezno miasto</b>	488	568	478	626	492	677	740	676	824	668
<b>Czarniejewo</b>	87	114	112	81	67	96	111	79	111	77
<b>Gniezno gmina</b>	309	339	307	397	294	105	122	91	146	118
<b>Kiszkowo</b>	51	62	80	44	57	47	83	56	71	44
<b>Kłecko</b>	69	74	77	75	61	110	100	70	98	99
<b>Łubowo</b>	138	124	95	154	105	49	66	49	89	62
<b>Mieleszyn</b>	30	37	29	25	45	35	70	45	63	57
<b>Niechanowo</b>	74	86	69	97	80	58	61	68	84	70
<b>Trzemeszno</b>	193	169	168	189	122	237	199	202	205	196
<b>Witkowo</b>	178	190	138	214	154	165	257	254	228	235

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

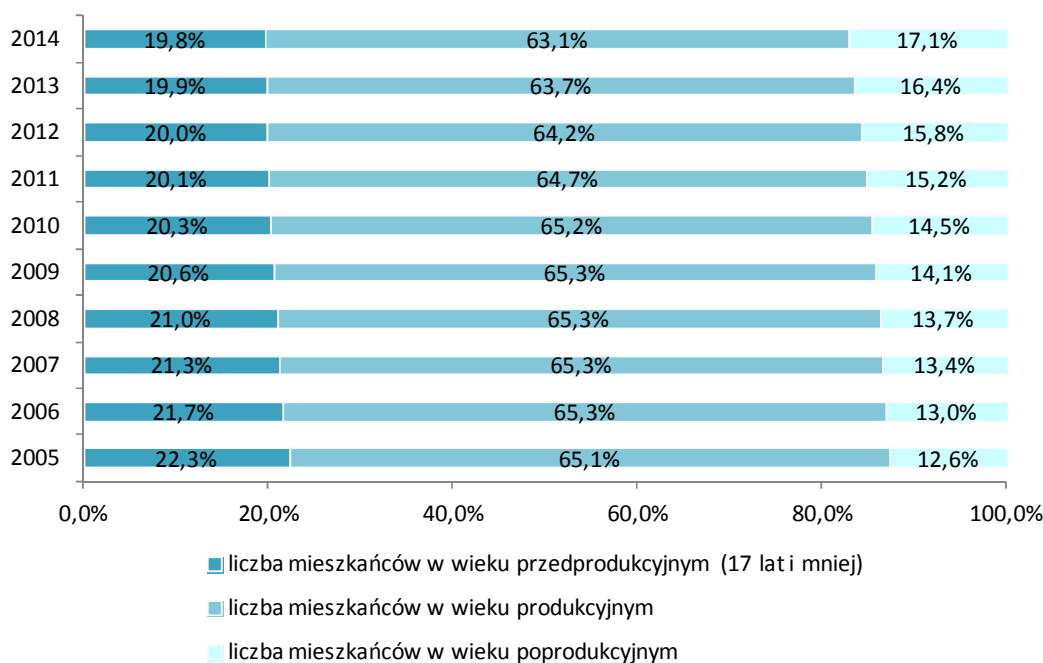


W toku badania porównano również mobilność ludności powiatu gnieźnieńskiego do przeciętnej dla województwa wielkopolskiego oraz całego kraju. W tym celu wyliczono odsetek wymeldowanych/zameldowanych w danym roku, w odniesieniu do ogółu mieszkańców danej lokalizacji. Wyniki analizy wskazują, że na koniec 2014 roku ludność powiatu gnieźnieńskiego nie odbiegała mobilnością od ogółu ludności w skali województwa oraz kraju.

## Ludność powiatu w wieku produkcyjnym

Okolo 63,1% mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Pomiedzy rokiem 2005 a 2006 obserwowalny był wzrost w udziale osób w wieku produkcyjnym w ogóle mieszkańców powiatu. Przez kolejne 4 lata odsetek osób w wieku produkcyjnym utrzymywał się na stałym poziomie (63,5%). Od 2010 roku udział osób w wieku produkcyjnym w ogóle mieszkańców powiatów stale malał. Przez ostatnich 10 lat udział osób w wieku przedprodukcyjnym systematycznie się zmniejszał, ogółem zmalował o 2,5 punktów procentowych. W tym samym czasie udział osób w wieku poprodukcyjnym wykazywał tendencję wzrostową, w wyniku której w 2014 roku osiągnął wartość 17,1% – o 4,5 pkt. procentowych więcej niż w 2005 roku. Omawiane informacje przedstawione zostały na wykresie.

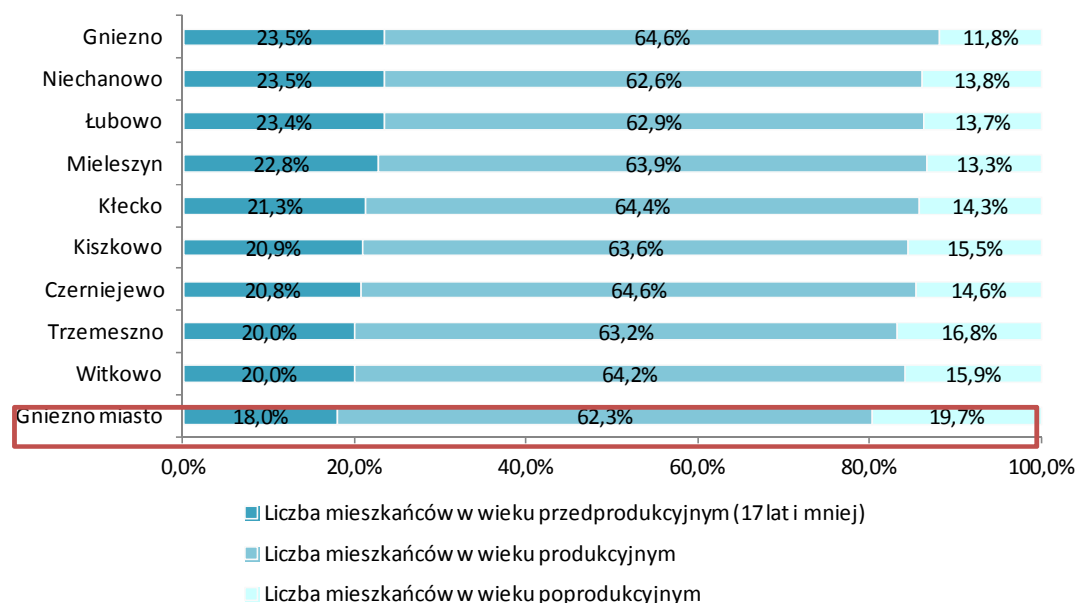
**Rysunek 5. Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym na przestrzeni ostatnich 10 lat w powiecie gnieźnieńskim**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Rozkład ludności według ekonomicznych grup wieku zbadano również w poszczególnych gminach wchodzących w skład powiatu. Najbardziej niekorzystną relację liczby osób w wieku przedprodukcyjnym do liczby osób w wieku poprodukcyjnym zaobserwować można w mieście Gnieźnie. Natomiast najlepiej pod tym względem wygląda sytuacja w gminie Gniezno. Należy również zauważyć, że w całym powiecie rozpatrywanym ogółem, 63,9% ludności w wieku produkcyjnym znajduje się w wieku mobilnym, a 36,1% w wieku niemobilnym.

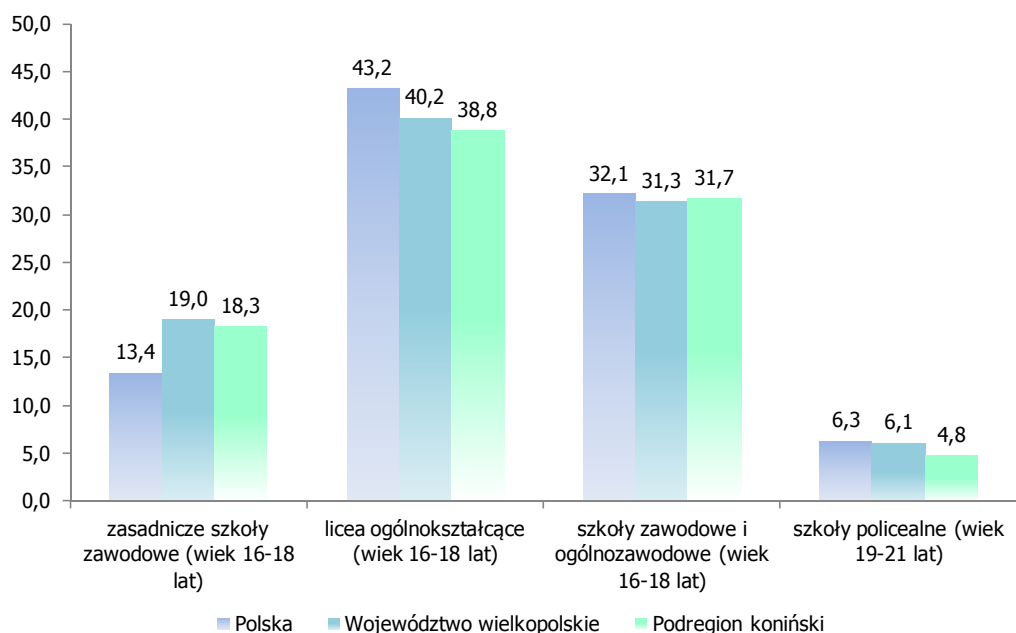
**Rysunek 6. Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w poszczególnych gminach powiatu gnieźnieńskiego w końcu 2014 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W celu zidentyfikowania, jaka część ludności kształci się (kontynuuje naukę w trybie szkolnym), wykorzystano wskaźnik skolaryzacji dla szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. W podregionie konińskim wskaźnik skolaryzacji jest wyższy niż w województwie i całym kraju w odniesieniu do szkół zawodowych i ogólnozawodowych. W przypadku liceów ogólnokształcących, zasadniczych szkół zawodowych oraz policealnych, wskaźnik skolaryzacji przyjmuje natomiast wartości niższe w podregionie konińskim w porównaniu do województwa wielkopolskiego i kraju.

**Rysunek 7. Wskaźnik skolaryzacji netto dla szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w 2014 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Uszczegółowieniem omawianych danych jest aktualna liczba uczniów w szkołach zlokalizowanych na terenie powiatu. We wrześniu 2014 roku w szkołach zawodowych w ostatniej klasie uczyło się ogółem 1413 osób. W przypadku szkół zasadniczych zawodowych było to 405 osób, w odniesieniu do szkół średnich zawodowych było to 435 osób, natomiast w przypadku szkół policealnych – 573 osoby.

**Tabela 9. Pięć najpopularniejszych kierunków w powiecie w zależności od typu szkoły – wg przewidywanej liczby absolwentów**

Szkoły średnie zawodowe	Szkoły zasadnicze zawodowe	Szkoły policealne
Technik ekonomista	Sprzedawca	Opiekun medyczny
Technik logistik	Fryzjer	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy
Technik informatyk	Mechanik pojazdów samochodowych	Technik administracji
Technik geodeta	Elektromechanik pojazdów samochodowych	Technik farmaceutyczny
Technik mechatronik	Kucharz	-

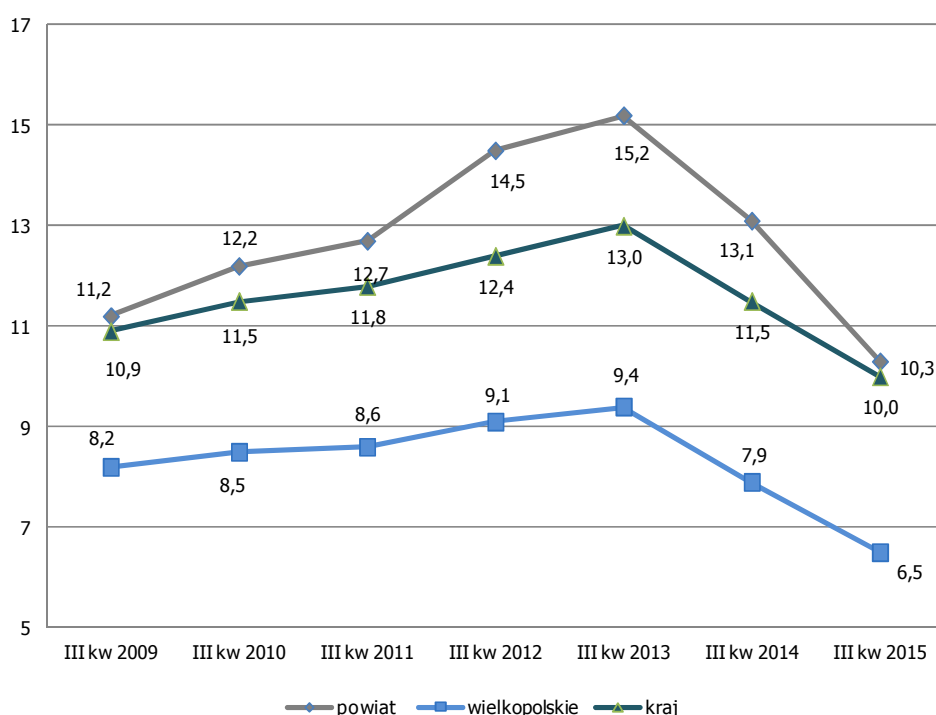
Źródło: dane z Centralnej Informacji Oświatowej

Istotnym wskaźnikiem obrazującym kondycję regionalnego rynku pracy jest stopa aktywności zawodowej informująca o odsetku osób znajdujących się w wieku produkcyjnym i chcących pracować. Stopa aktywności zawodowej w województwie wielkopolskim na koniec 2014 roku wyniosła 75,1% i była wyższa od średniej dla całego kraju o 0,8 punktu procentowego. Należy również zauważyć, że wskaźnik ten wśród kobiet zamieszkałych w województwie wielkopolskim wyniósł 69,1%, zaś w gronie mężczyzn kształtował się na poziomie 80,5%. Podczas gdy w przypadku kobiet wskaźnik ten jest niższy niż w przypadku całego kraju, dla mężczyzn wskaźnik ten osiąga wartość wyższą w województwie.

Niestety brak jest wiarygodnych danych, pomocnych przy oszacowaniu wartości stopy aktywności zawodowej w powiecie.

O sytuacji na lokalnym rynku pracy informuje wskaźnik stopy bezrobocia rejestrowanego. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie gnieźnieńskim, wyniosła w III kwartale 2015 roku 10,3%, podczas gdy poziom bezrobocia w tym samym czasie w województwie i kraju wynosił odpowiednio 6,5% i 10,0%. Od końca III kwartału 2009 roku do końca III kwartału 2013 roku miał miejsce wzrost stopy bezrobocia na terenie powiatu, łącznie o 4,0 pkt. procentowych. Po tym okresie stopa bezrobocia ulegała tendencji spadkowej i w ciągu następnych dwóch lat zmniejszyła się o 4,9 pkt. procentowych. Zmiany w stopie bezrobocia w powiecie stanowiły odzwierciedlenie tendencji wojewódzkiej i krajowej. Poziom stopy bezrobocia rejestrowanego ilustruje poniższy rysunek.

**Rysunek 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie gnieźnieńskim na tle województwa i kraju**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

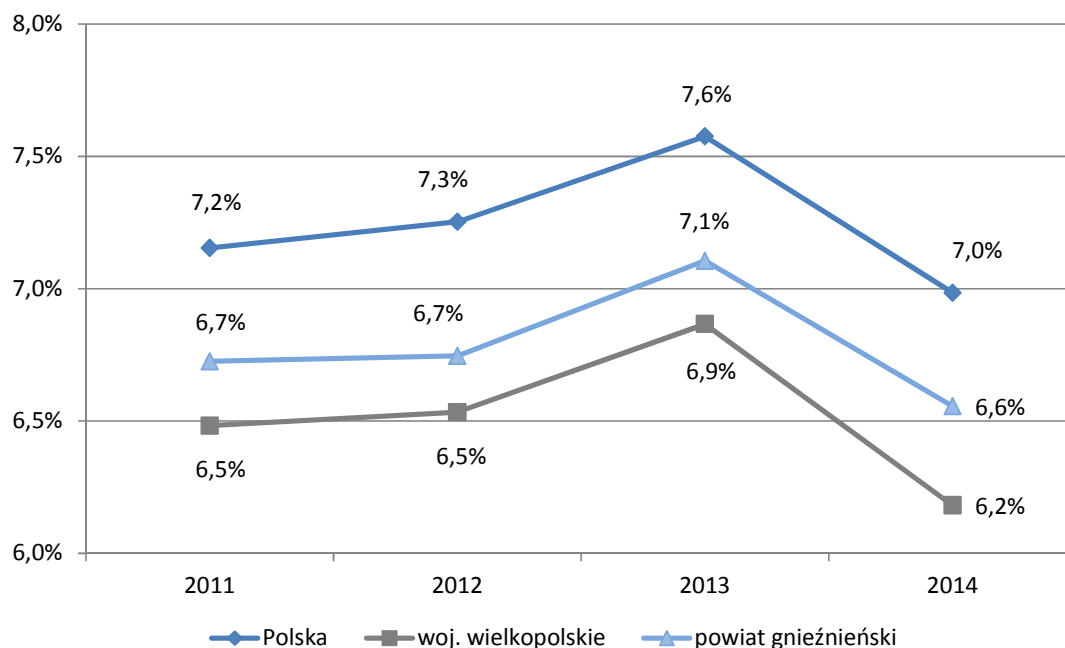
Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 20-64 lata w województwie wielkopolskim w końcu roku 2014 kształtował się na poziomie 67,9% i był wyższy od wskaźnika dla całego kraju o 1,4 punktów procentowych. W ciągu ostatnich pięciu lat wskaźnik ten wzrósł o 2,3 punktów procentowych, co odpowiada tendencji ogólnopolskiej (wzrost o 2,2 punktów procentowych). Utrzymywanie się tendencji wzrostowej na obecnym poziomie nie gwarantuje jednak realizacji celów wyznaczonych w Europej-



skiej Strategii Zatrudnienia, gdzie docelowa wartość wskaźnika w roku 2020 wyznaczona została na 75,0%<sup>6</sup>.

**W powiecie gnieźnieńskim blisko 6,6% osób w wieku produkcyjnym korzystało ze środowiskowej pomocy społecznej** wg danych na koniec 2014 roku. Odsetek ten był wyższy w porównaniu do skali wojewódzkiej, ale niższy od wskaźnika w skali kraju. Zmiany w odsetku osób korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej przedstawione zostały na poniższym rysunku.

**Rysunek 9. Odsetek korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej znajdujących się w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym**



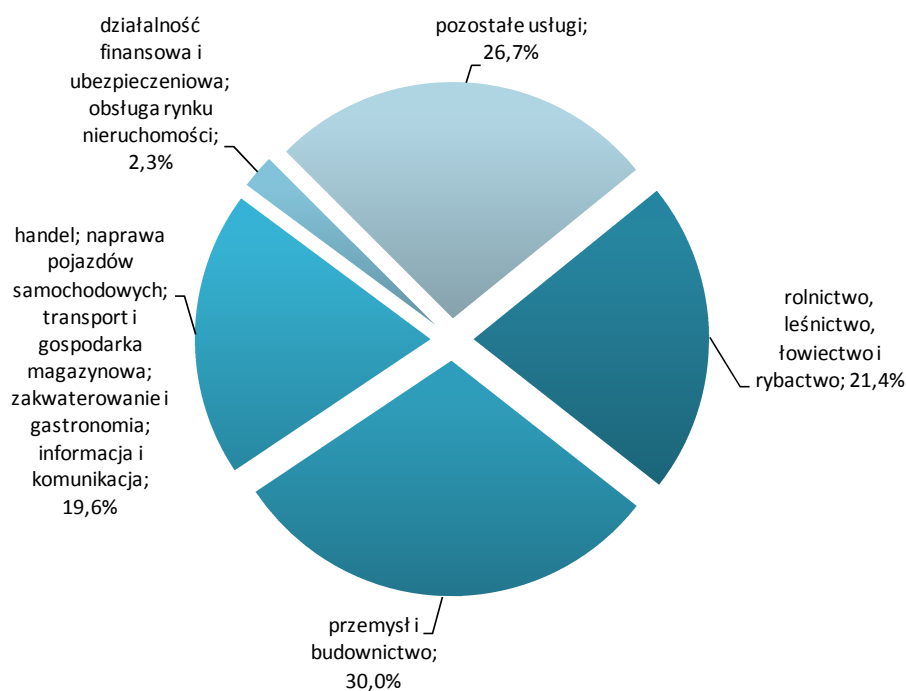
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

<sup>6</sup> Źródła: Bank Danych Lokalnych GUS; Komisja Europejska: <http://ec.europa.eu>.

## Pracujący

W końcu 2013 roku (najnowsze dostępne dane) w powiecie gnieźnieńskim liczba pracujących wyniosła 32063 osób. W relacji do roku poprzedzającego oznacza to wzrost o 150 osób. W gronie pracujących mieszkańców powiatu 50,5% stanowią mężczyźni. Najwięcej osób pracujących odnotowano w sekcjach przemysłu i budownictwa (30,0%), pozostałych usługach (26,7%) oraz rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (21,4%). W pozostałych działach gospodarki pracuje nie więcej niż 19,6% ogółu pracujących. W przeciągu ostatniego roku wzrost liczby zatrudnionych odnotowano w handlu; naprawie pojazdów samochodowych; transporcie i gospodarce magazynowej; zakwaterowaniu i gastronomii; informacji i komunikacji (o 0,8 punktu procentowego) pozostałej działalności usługowej (0,6 pkt. procentowego) oraz w działalności finansowej i ubezpieczeniowej, obsłudze rynku nieruchomości (0,1 pkt. procentowego). Spadek dotyczył z kolei przemysłu i budownictwa (o 1,1 punkt procentowy) oraz rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (0,3 pkt. proc).

**Rysunek 10. Pracujący w powiecie gnieźnieńskim wg grup sekcji PKD w końcu 2013 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Odsetki pracujących mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w poszczególnych grupach sekcji PKD porównano do odpowiednich liczebności w województwie wielkopolskim i całym kraju. Powiat wyróżnia się szczególnie niskim zatrudnieniem w działalności finansowej i ubezpieczeniowej; obsłudze rynku nieruchomości. Omawiane dane znajdują się w poniższej tabeli.

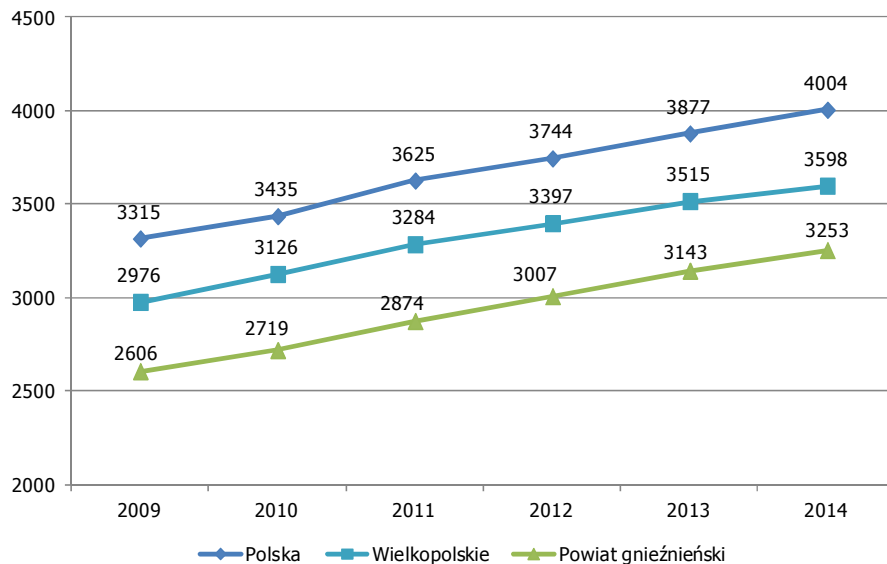
**Tabela 10. Pracujący w powiecie gnieźnieńskim w końcu 2013 roku wg grup sekcji PKD w porównaniu do innych lokalizacji**

Lokalizacja	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	przemysł i budownictwo	handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	pozostałe usługi
Polska	21,4%	27,0%	18,8%	3,9%	28,9%
Wielkopolskie	20,0%	32,3%	19,8%	3,0%	24,9%
Powiat gnieźnieński	21,4%	30,0%	19,6%	2,3%	26,7%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W celu przeprowadzenia pełnej analizy sytuacji na gnieźnieńskim rynku pracy przeprowadzona została analiza danych zastanych dotyczących wynagrodzeń. Zgodnie z danymi pozyskanymi z Banku Danych Lokalnych średnie wynagrodzenie w powiecie gnieźnieńskim na koniec 2014 roku wynosiło 3253 złote brutto i było niższe od średniego wynagrodzenia w województwie o 345 złotych, a od średniego wynagrodzenia w kraju o 751 złotych. Należy także zauważyć, że średnie wynagrodzenie w powiecie w ciągu ostatnich pięciu lat rośnie podobnie, jak średnie wynagrodzenie w województwie i kraju.

**Rysunek 11. Średnie wynagrodzenie w powiecie gnieźnieńskim na tle województwa i kraju w latach 2009-2014**

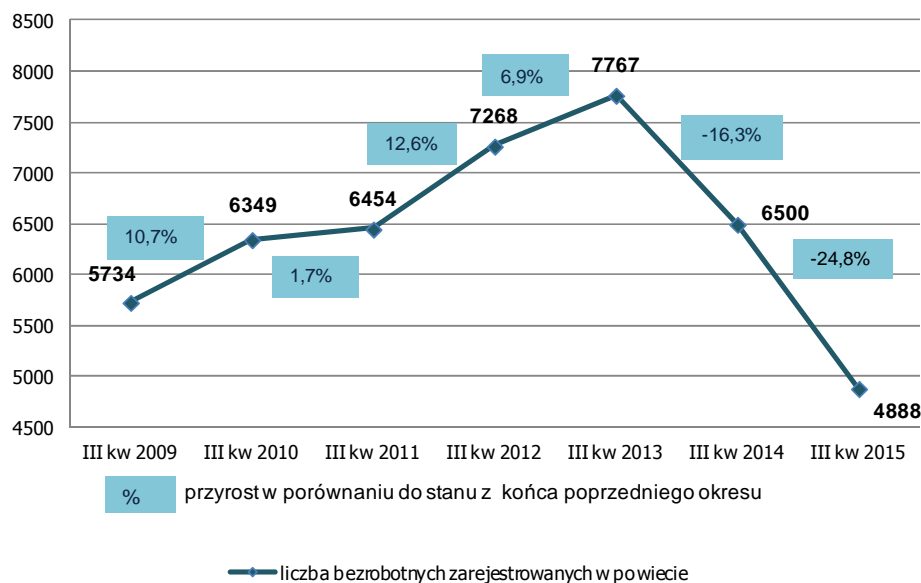


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

## Bezrobotni

Na koniec września 2015 roku w powiecie gnieźnieńskim zarejestrowanych było 4888 osób bezrobotnych, z czego 58,7% stanowiły kobiety. Od końca III kw. 2009 roku do końca III kwartału 2013 roku zauważalny był znaczący wzrost liczby bezrobotnych (o 2033 osoby). Po tym okresie nastąpił spadek w liczbie bezrobotnych, trwający do końca września 2015 roku, kiedy to liczba bezrobotnych osób zmniejszyła się o 2879 osób. Szczegółowe dane prezentuje poniższy rysunek.

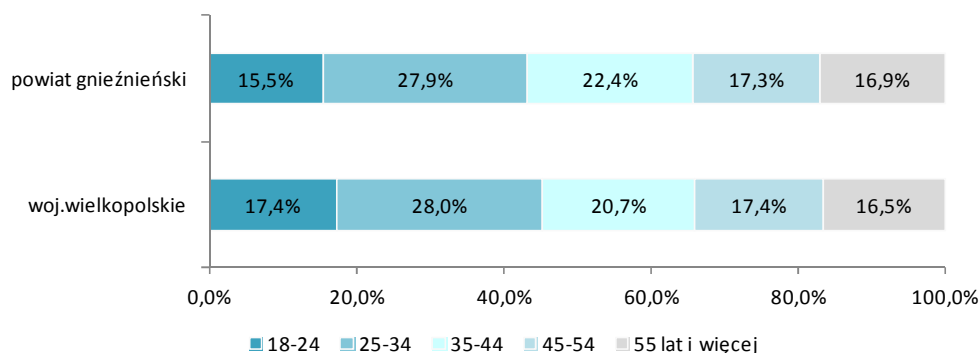
**Rysunek 12. Liczba bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim na koniec września 2015 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Na tle województwa, powiat gnieźnieński charakteryzuje się nieco niższym udziałem wśród bezrobotnych, osób młodych (w wieku 18 – 34 lata. Odsetek młodych bezrobotnych w powiecie wynosi 43,4%, w województwie kształtuje się natomiast na poziomie 45,4% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Odsetek osób w wieku 35 – 54 lata większy jest natomiast w powiecie (39,7% ogółu), w województwie wynosi on 38,1%. Odsetek osób z najstarszej grupy wiekowej – 55 i więcej lat – jest również większy w powiecie gnieźnieńskim, gdzie wynosi 16,9% (w województwie wielkopolskim 16,5%). Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie oraz w województwie przedstawiono poniżej. Warto również rozpatrzyć jak zmieniała się struktura bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w podziale na wiek i w porównaniu do okresu sprzed roku. Największy spadek odnotowano wśród osób w wieku 18-24 lata (o 2,6 pkt. proc.), z kolei największy wzrost dotyczył osób w wieku powyżej 55 lat (o 3,0 pkt. proc.).

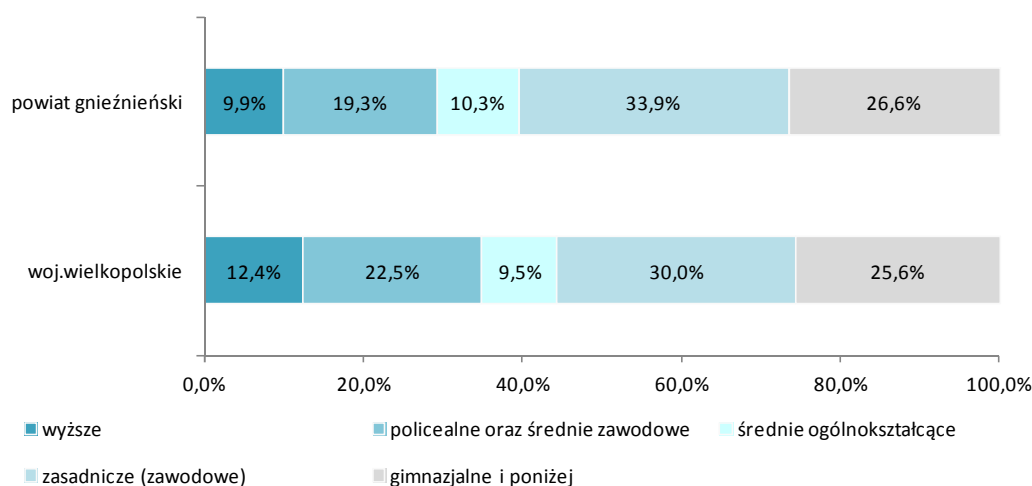
**Rysunek 13. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim i województwie – koniec III kwartału 2015 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Najliczniejszy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych na terenie powiatu bezrobotnych mają osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym – 33,9% ogółu (odsetek w przypadku województwa wynosi 30,0%). Nieco niższy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych mają osoby z wykształceniem gimnazjalnym – 26,6% oraz policealnym i średnim zawodowym – 19,3% (w przypadku województwa odsetki wynoszą odpowiednio: 25,6% i 22,5%). Wśród zarejestrowanych w powiecie bezrobotnych 10,3% osób posiadało wykształcenie średnie ogólnokształcące, podczas gdy w całym województwie osoby z tym rodzajem wykształcenia stanowiły 9,5%. W powiecie zarejestrowanych było 9,9% osób z wykształceniem wyższym, zaś w województwie odsetek ten jest większy i wynosi 12,4%. Omawiane dane przedstawione zostały na wykresie poniżej. W porównaniu z analogicznym okresem dla poprzedniego roku, największy spadek odnotowany został wśród osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe (o 0,7 pkt. proc.), z kolei największy wzrost dotyczył osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (o 0,7 pkt. proc.).

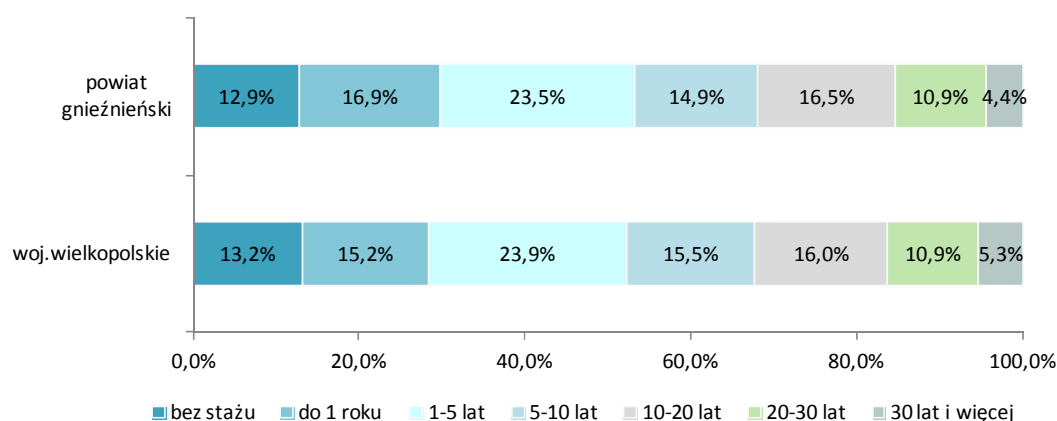
**Rysunek 14. Rozkład wykształcenia bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim i województwie – koniec III kwartału 2015 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W powiecie gnieźnieńskim bezrobotni nieposiadający stażu pracy stanowią 12,9% ogółu zarejestrowanych. Odsetek ten jest niższy w przypadku całego województwa wielkopolskiego, gdzie wynosi on 13,2%. Około 40,4% bezrobotnych w powiecie posiada staż pracy do 5 lat (w województwie – 39,1%). Osoby posiadające staż pracy wynoszący powyżej 5 lat stanowią 46,7% zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie, natomiast w województwie wielkopolskim odsetek ten wynosi 47,7%. Dane szczegółowe ilustruje poniższy rysunek. W porównaniu do analogicznego okresu w roku poprzednim największy spadek odnotowany został wśród osób nieposiadających stażu pracy (o 1,7 pkt. proc.), z kolei największy wzrost dotyczył osób z długim stażem pracy (od 10-20 lat – o 0,8 pkt. proc.).

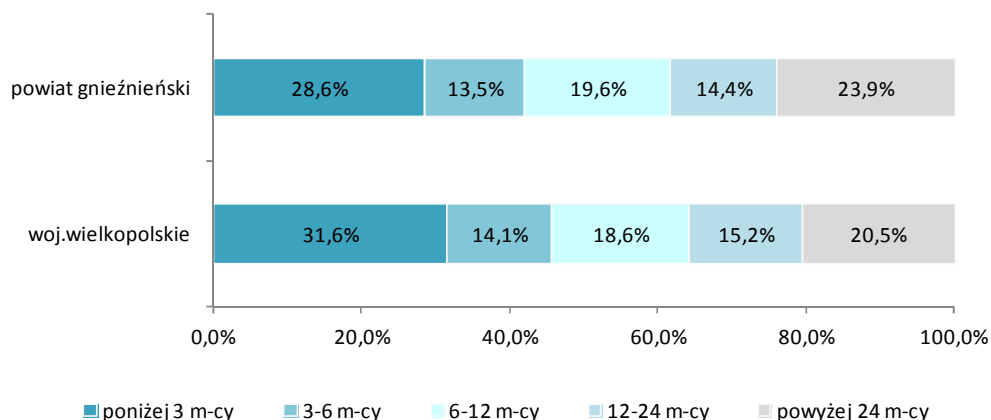
**Rysunek 15. Rozkład stażu pracy bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim i województwie – koniec III kwartału 2015 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Istotnym czynnikiem charakteryzującym kondycję lokalnego rynku pracy jest również czas pozostawania przez osoby bezrobotne bez zatrudnienia. Około 42,1% bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim pozostaje bez zatrudnienia przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy. Dla województwa wielkopolskiego odsetek ten jest wyższy i kształtuje się na poziomie 45,7%. Odsetek pozostających bez pracy od 6 do 12 miesięcy jest wyższy w powiecie – stanowi 19,6% (w województwie 18,6%). Odsetek bezrobotnych pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy jest niższy w powiecie niż w przypadku województwa i wynosi 14,4% (w województwie 15,2%). Osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy w powiecie stanowią 23,9%, podczas gdy w województwie – 20,5% ogółu zarejestrowanych. Rozkład danych dotyczących czasu pozostawania bez pracy przez bezrobotnych z terenu powiatu gnieźnieńskiego oraz województwa wielkopolskiego ilustruje poniższy rysunek. Warto również rozpatrzyć jak zmieniała się struktura bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w podziale wg czasu pozostawania bez pracy i w porównaniu do okresu sprzed roku. Największy spadek odnotowano wśród osób pozostających bez pracy przez okres od 12 do 24 miesięcy (o 5,8 pkt. proc.), z kolei największy wzrost dotyczył osób pozostających bez pracy poniżej 3 miesięcy (o 3,0 pkt. proc.).

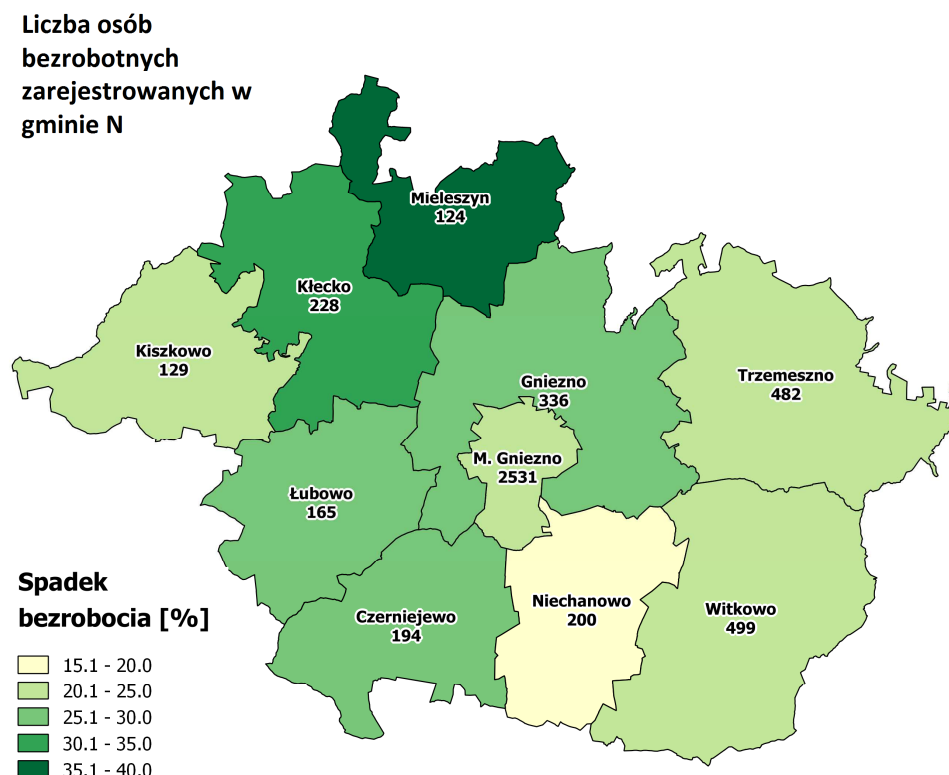
**Rysunek 16. Rozkład czasu pozostawania bez pracy bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim i województwie – koniec III kwartału 2015 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Na podstawie powyższych danych udało się ustalić grupy osób ponadprzeciętnie narażonych na bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim, nadreprezentowane w populacji bezrobotnych w stosunku do całkowitej populacji w wieku produkcyjnym. Są to przede wszystkim osoby powyżej 35 roku życia, posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe. Z drugiej strony zdecydowanie najmniej narażeni na bezrobocie są w szczególności mieszkańcy powiatu posiadający wykształcenie średnie zawodowe lub wyższe.

Rysunek 17. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz przyrost bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu gnieźnieńskiego



Według stanu z 30.IX.2015 r.  
Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie

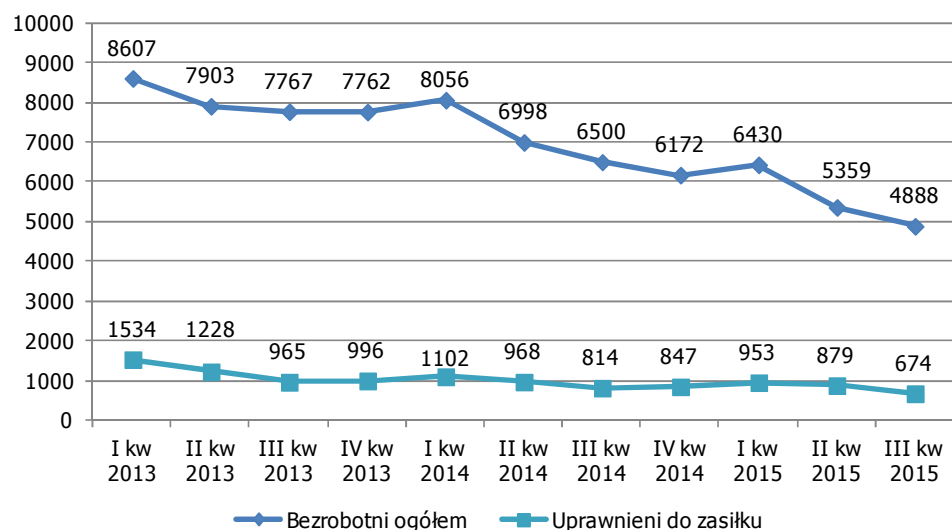
Spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych na terenie powiatu w okresie ostatniego roku odnotowano we wszystkich gminach. W gminie Mieleśzyn liczba bezrobotnych osób zmalała o 36,4% (tj. 71 osób) natomiast w gminie Kiecko o 30,7% (tj. 146 osób). W gminie Czarniejewo odnotowano spadek liczby bezrobotnych o 30,0% (tj. o 83 osoby), w gminie Łubowo o 29,8% (tj. 70 osób). Do znaczących spadków doszło również w gminie Gniezno (26,0%, tj. 118 osób), oraz w gminie Kiszkowo (spadek o 24,6%, tj. 42 osoby). Pod względem liczby osób bezrobotnych największy spadek odnotowany został w mieście Gniezno (797 osób), w gminie Witkowo (141 osób) oraz w Trzemesznie (140 osób). Szczegółowe dane dotyczące spadku w liczbie osób bezrobotnych w poszczególnych gminach powiatu przedstawione zostały na rysunku powyżej.

Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych z terenu powiatu malała wyraźnie pomiędzy I i IV kwartałem 2013 r. (spadek o 845 osób). Następnie w I kwartale 2014 roku liczba zarejestrowanych w urzędzie wzrosła do 8056 osób. Do IV kwartału 2014 roku liczba osób bezrobotnych sukcesywnie malała i na koniec 2014 roku wyniosła 6172 osoby. I kwartał 2015 roku przyniósł kolejny wzrost liczby bezrobotnych (o 258 osób), a następnie do końca rozpatrywanego okresu liczba zarejestrowanych w Urzędzie



dzie bezrobotnych malała, aby na koniec września 2015 roku osiągnąć poziom 4888 osób. Relatywnie wysoka liczba bezrobotnych była uprawniona do zasiłku w I kwartale 2013 r. (1534 osób, tj. 17,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). Po tym okresie liczba uprawnionych do zasiłku spadała do końca III kwartału 2013 r. Wzrost liczby uprawnionych do zasiłku nastąpił ponownie w IV kwartale 2013 r. i potrwał do I kwartału 2014 r., kiedy liczba bezrobotnych uprawnionych do zasiłku osiągnęła wartość 1102 osób (tj. 13,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). Do końca III kwartału 2014 liczba osób bezrobotnych uprawnionych do otrzymywania zasiłku stale się zmniejszała, do końca I kwartału 2015 roku liczba bezrobotnych otrzymujących zasiłek zwiększyła się o 139 osób. Od II do III kwartału 2015 roku liczba osób bezrobotnych otrzymujących zasiłek ponownie się zmniejszyła, a zasiłek w ostatnim omawianym okresie otrzymały 674 osoby (tj. 13,8% ogółu bezrobotnych). Omawiane dane przedstawiono na poniższym rysunku.

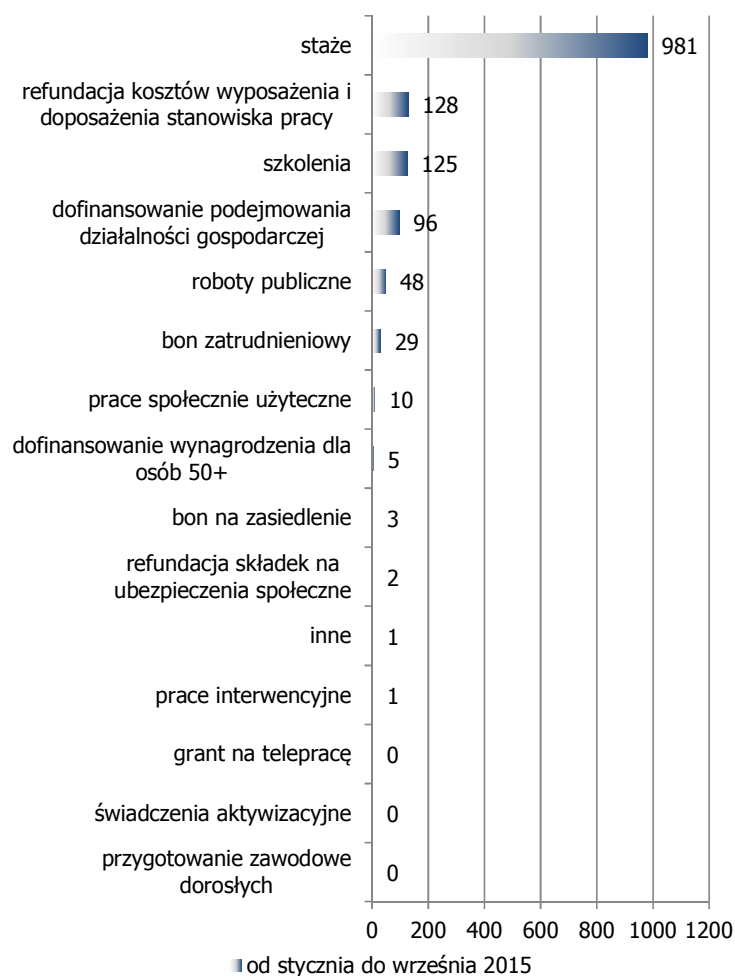
**Rysunek 18. Liczba bezrobotnych ogółem i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu powiatu gnieźnieńskiego**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS  
Stan z końca okresu.

Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie oferuje wiele aktywnych programów dedykowanych osobom bezrobotnym. Najpopularniejszymi formami wsparcia są staże, refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy oraz szkolenia. W przypadku staży liczba uczestników zdecydowanie przewyższa pozostałe organizowane przez PUP formy. Popularną formą aktywizacji osób bezrobotnych jest również dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej oraz roboty publiczne – tymi formami wsparcia objętych zostało odpowiednio 96 i 48 osób. Szczegółowe informacje dotyczące korzystania z form wsparcia przedstawione zostały na poniższym rysunku.

**Rysunek 19. Liczba uczestników aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w powiecie gnieźnieńskim od stycznia do września 2015 r.**



Źródło: Informacja o rynku pracy od stycznia do września 2015 roku. WUP Poznań.

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy to grupa osób, która ze względu na szczególne uwarunkowania ma znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia. Zgodnie z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 14 marca 2014 roku zmieniły się kryteria identyfikacji osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Według

artykułu 49 powyższej nowelizacji ustawy, która weszła w życie 27 maja 2014 roku, za osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy uważane są:

- Osoby poniżej 30 roku życia (w tym osoby do 25 roku życia);
- Osoby długotrwale bezrobotne;
- Osoby powyżej 50 roku życia;
- Osoby korzystające z pomocy opieki społecznej;
- Osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia;
- Osoby niepełnosprawne.

**Najwięcej, bo 52,6% spośród ogółu bezrobotnych, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy na koniec III kwartału 2015 r. kwalifikowało się do grupy osób długotrwale bezrobotnych.**

Mniej, bo 29,5% bezrobotnych, to osoby do 30 roku życia, natomiast 26,1% bezrobotnych ma więcej niż 50 lat. Co piąta osoba (20,8%) zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie wychowuje dziecko do 6 roku życia (lub dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia). Niepełnosprawni stanowią około 7,4% ogółu bezrobotnych, natomiast tylko 1 osoba korzysta z pomocy opieki społecznej. Zestawienie danych dotyczących poszczególnych grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy prezentuje poniższa tabela.

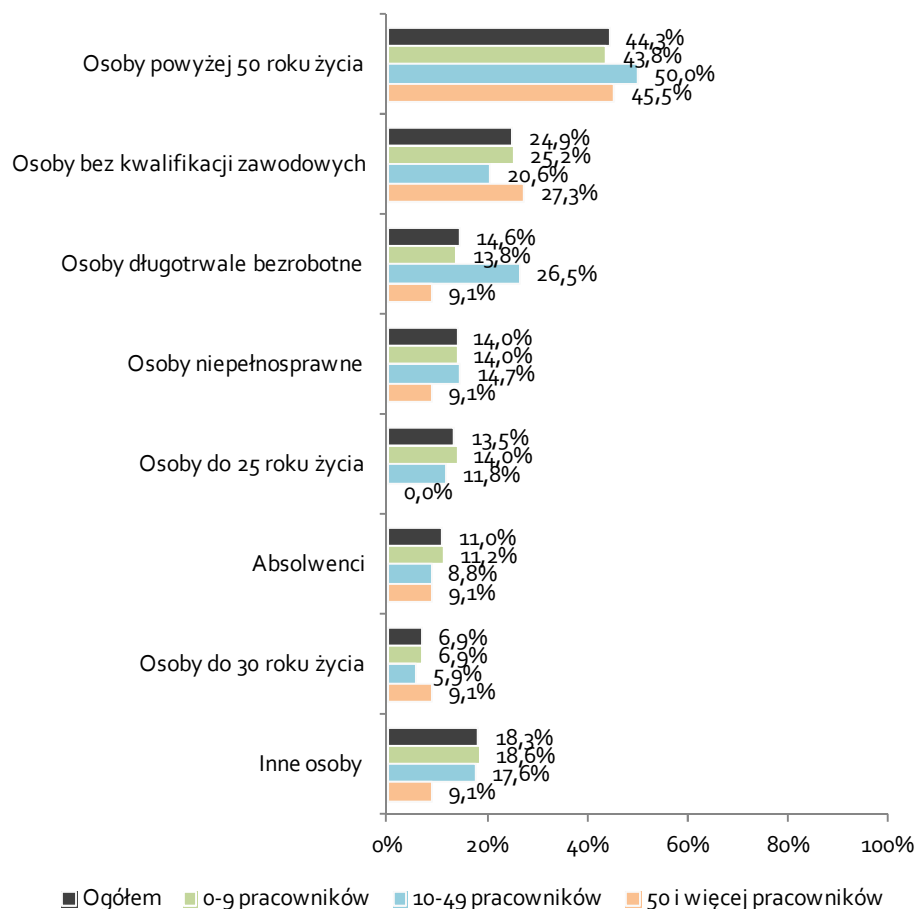
**Tabela 11. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim**

Kategoria bezrobotnych	Bezrobotni zarejestrowani	
	N	% ogółu bezrobotnych
Do 30 roku życia	1 442	29,5%
W tym do 25 roku życia	759	15,5%
Powyżej 50 roku życia	1 274	26,1%
Długotrwale bezrobotni	2 571	52,6%
Niepełnosprawni	362	7,4%
osoby wychowujące dziecko do 6 roku życia	1 019	20,8%
osoby korzystające z pomocy opieki społecznej	1	0,0%

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie

Badanie pozwoliło zidentyfikować grupy osób bezrobotnych, które mają szczególnie małe szanse na sukces, nawet przy aktywizacji na rynku pracy. Zdaniem badanych pracodawców są to szczególnie **bezrobotni powyżej 50 roku życia oraz osoby bez kwalifikacji zawodowych**, co każe przypuszczać, że jeśli sytuacja na rynku pracy ulegnie pogorszeniu, to w pierwszej kolejności te właśnie grupy odczują skutki pogorszenia. Blisko 15,0% pracodawców wskazało również osoby długotrwale bezrobotne (14,6%) oraz niepełnosprawnych (14,0%). Zdaniem pracodawców w zdecydowanie lepszym położeniu są młode osoby oraz absolwenci.

**Rysunek 20. Grupy, które mają najmniejsze szanse na sukces nawet przy aktywizacji wg pracodawców**  
N=465



Źródło: Badania własne

**Badanie ilościowe przeprowadzono w gronie 750 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy we Gnieźnie.** 57,9% próby badawczej stanowiły kobiety. Przebadano kilka wybranych grup bezrobotnych: długotrwale bezrobotnych, mieszkańców wsi, bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, absolwentów i niepełnosprawnych oraz osoby nieprzynależące do żadnej z wyszczególnionych grup. W raporcie przedstawiono w rozróżnieniu na te grupy wybrane wyniki pomiaru. W gronie respondentów znaleźli się mieszkańcy wszystkich gmin powiatu. 46,8% badanych stanowili mieszkańcy miasta Gniezna, 11,9% – gminy Witkowo, 8,8% – gminy Trzemeszno, 7,2% – gminy Łubowo, 7,1% – gminy Kłecko, 4,5% – gminy Gniezno, 4,4% – gminy Niechanowo, 3,3% – gminy Mieleszyn, 3,2% – gminy Czarniejewo, 2,8% – gminy Kiszkowo. 29,6% ankietowanych bezrobotnych to osoby do 30 roku życia, a 26,1% to osoby w wieku 50 lat i więcej. Pozostali stanowili 44,3% ogółu badanych.

**Tabela 12. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg wieku N=750**

Wiek	Odsetek
Do 25 lat	15,1%
25-30 lat	14,5%
30-50 lat	44,3%
50 lat i więcej	26,1%

Źródło: Badania własne

33,7% ankietowanych bezrobotnych to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 26,4% respondentów posiada wykształcenie podstawowe/gimnazjalne, a 19,2% – średnie zawodowe/policealne. Ponadto 10,5% ogółu badanych bezrobotnych legitymuje się wykształceniem wyższym, a 10,1% – średnim ogólnokształcącym.

**Tabela 13. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg wykształcenia N=750**

Wykształcenie	Odsetek
Podstawowe/gimnazjalne	26,4%
Zasadnicze zawodowe	33,7%
Średnie ogólnokształcące	10,1%
Średnie zawodowe/policealne	19,2%
Wyższe	10,5%

Źródło: Badania własne

Bezrobotnych posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe oraz wyższe poproszono o wskazanie wyuczonego zawodu. Analiza odpowiedzi wykazała, że wśród badanych znaleźli się przede wszystkim: sprzedawcy (49 osób), kucharze (26 osób), technicy ekonomiści (25 osób), krawcy (22 osoby), mechanicy pojazdów samochodowych (21 osób), technicy handlowcy (13 osób), fryzjerzy (13 osób), pedagodzy (13 osób) i stolarze (12 osób). W pozostałych zawodach przebadano mniej niż 10 respondentów.

Niektóre wyniki badania przedstawiono w rozróżnieniu na profil pomocy. Proporcjonalnie do faktycznej populacji przebadano przede wszystkim osoby z profilu II – stanowili oni 79,7% wszystkich badanych. Pozostali to osoby zakwalifikowane do profilu III (15,1%) lub I (5,2%).

Badanych bezrobotnych scharakteryzowano również pod kątem aktualnego czasu pozostawania bez pracy. Blisko ¼ respondentów to osoby pozostające bez pracy poniżej 3 miesięcy (23,2%). Ankietowani bezrobotni z pozostałych grup stanowili tylko nieco mniejszą część ogółu: 15,2% – pozostający bez pracy 3-6 miesięcy, 19,7% – pozostający bez pracy 6-12 miesięcy, 20,9% – pozostający bez pracy 12-24 miesiące, 20,9% – pozostający bez pracy powyżej 24 miesięcy. Wysokie odsetki pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy odnotowano w przypadku: osób z III profilu pomocy, długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym oraz osób

w wieku 50+. Z kolei bez pracy poniżej 3 miesięcy pozostają najczęściej: osoby z I profilu pomocy, absolwenci, osoby do 25 roku życia, osoby do 30 roku życia, osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym oraz mężczyźni.

**Tabela 14. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy  $N=750$**

Czas pozostawania bez pracy	Odsetek
Poniżej 3 miesięcy	23,2%
3-6 miesięcy	15,2%
6-12 miesięcy	19,7%
12-24 miesięcy	20,9%
Powyżej 24 miesięcy	20,9%

Źródło: Badania własne

Wyniki badania wskazują, że 39,1% ankietowanych bezrobotnych posiada dodatkowe kwalifikacje poparte świadectwami, dyplomami/certyfikatami, etc., niezależne od posiadanego wykształcenia. Posiadanie dodatkowych kwalifikacji nie jest silnie zależne od przyznanego profilu pomocy ani od płci. Niemniej pewne zależności można zaobserwować, biorąc pod uwagę inne zmienne. Dodatkowe kwalifikacje posiadają przede wszystkim osoby do 30 roku życia (41,0%) i znajdujące się w przedziale wiekowym 30-50 lat (42,2%). Zdecydowanie rzadziej legitymują się nimi osoby w wieku 50+ (31,6%). Zaobserwowaną zależność potwierdził test Chi-kwadrat wartością p-value < 0,1. Względnie wysokie odsetki posiadających dodatkowe kwalifikacje zidentyfikowano również w przypadku mieszkańców wsi (41,8%) oraz długotrwale bezrobotnych (37,5%). Wyraźnie rzadziej są to: osoby o niskich kwalifikacjach (22,4%), niepełnosprawni (23,8%) oraz absolwenci (31,7%). Zależności ponownie potwierdzono testem Chi-kwadrat (p-value < 0,1). Posiadanie dodatkowych kwalifikacji jest również silnie skorelowane z wykształceniem. Dotychczasowe kwalifikacje poszerzyło/pozyskało nowe 47,4% respondentów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 46,5% z wykształceniem średnim zawodowym, 45,6% z wykształceniem wyższym oraz wyłącznie 32,3% osób legitymujących się wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym i 35,6% legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym. W trakcie badania ustalono, że najczęściej posiadane dodatkowe kwalifikacje to:

- Prawo jazdy kat. B – 67 wskazań;
- Umiejętność obsługi kasy fiskalnej – 53 wskazania;
- Uprawnienia operatora wózków widłowych – 28 wskazań;
- Uprawnienia spawacza – 17 wskazań;
- Kurs obsługi komputera – 14 wskazań;
- Kurs florystyczny – 13 wskazań;
- Kurs kosmetyczki/wizażu – 10 wskazań;
- Kwalifikacje poświadczające znajomość języków obcych – 9 wskazań;
- Kurs wychowawcy kolonijnego – 8 wskazań;
- Kurs nowoczesnych technik sprzedaży – 7 wskazań;

- Kurs księgowości – 6 wskazań;
- Kurs pracownika biurowego – 6 wskazań;
- Kurs pierwszej pomocy – 5 wskazań;
- Prawo jazdy kat. C – 5 wskazań.

Kolejną cechą charakteryzującą zbiorowość ankietowanych osób bezrobotnych był staż pracy. 86,1% pracodawców dotychczas pracowało, w tym 32,1% ankietowanych posiada staż pracy przekraczający 10 lat, 21,9% zawierający się w przedziale 5-10 lat. Ponadto, 21,6% ankietowanych pracowało dotąd 1-5 lat, a kolejnych 10,5% pracę wykonywało nie dłużej niż rok. Pogłębiona analiza wyników badania pozwoliła ustalić, że najdłuższym stażem pracy (ponad 10 lat pracy) charakteryzują się najczęściej: bezrobotni z III profilu pomocy (67,3%), mężczyźni (41,8%) oraz bezrobotni w wieku 50+ (66,3%). Stażu pracy relatywnie najczęściej nie posiadają natomiast: bezrobotni z I profilu (20,5%), absolwenci (51,2%), osoby niepełnosprawne (42,9%), kobiety (17,1%) oraz osoby do 30 roku życia (27,5%). W każdym przypadku zależności potwierdził test Chi-kwadrat.

**Tabela 15. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg stażu pracy N=750**

Staż pracy	Odsetek
Nie posiadam stażu pracy	13,9%
Do 1 roku	10,5%
1-5 lat	21,6%
5-10 lat	21,9%
Powyżej 10 lat	32,1%

Źródło: Badania własne

Ankietowani bezrobotni przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy wykonywali przede wszystkim zawód sprzedawcy – 77 osób. Co najmniej 20 respondentów, jako ostatnio wykonywany zawód zadeklarowało także: pracownika biurowego, pomocniczego robotnika budowlanego, robotnika przemysłowego i rzemieślnika oraz kucharza. Pozostałe zawody wskazywane były przez nie więcej niż 17 ankietowanych.

**Tabela 16. Zawody ostatnio wykonywane przez osoby bezrobotne – minimum 3 osoby w zawodzie N=646**

Zawód/stanowisko	Liczba osób
Sprzedawca	77
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	35
Pomocniczy robotnik budowlany	29
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	23
Kucharz	20
Krawiec	17
Magazynier	17
Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	15
Murarz	14

Zawód/stanowisko	Liczba osób
Kelner	12
Przedstawiciel handlowy	12
Pozostali pracownicy przy pracach prostych	11
Sprzedawca w branży spożywczej	11
Kierowcy i operatorzy pojazdów	11
Mechanik pojazdów samochodowych	10
Pomoc kuchenna	10
Szwaczka ręczna	10
Stolarz	10
Księgowy	8
Robotnik gospodarczy	8
Malarz budowlany	8
Pakowacz ręczny	8
Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	7
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	7
Dekarz	6
Ogrodnik	6
Kosmetyczka	5
Obuwnik	5
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	5
Sprzątaczką biurową	4
Sekretarka	4
Barman	4
Florysta	4
Specjalista do spraw marketingu i handlu	4
Fryzjer	4
Kasjer handlowy	4
Telemarketer	4
Sprzątaczką domową	3
Spawacz metodą TIG	3
Błacharz samochodowy	3
Brukarz	3
Specjaliści nauczania i wychowania	3
Cieśla	3
Stolarz meblowy	3
Woźny	3
Spawacz	3
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	3
Kierownik sklepu / supermarketu	3
Ślusarz	3
Malarz-tapeciarz	3



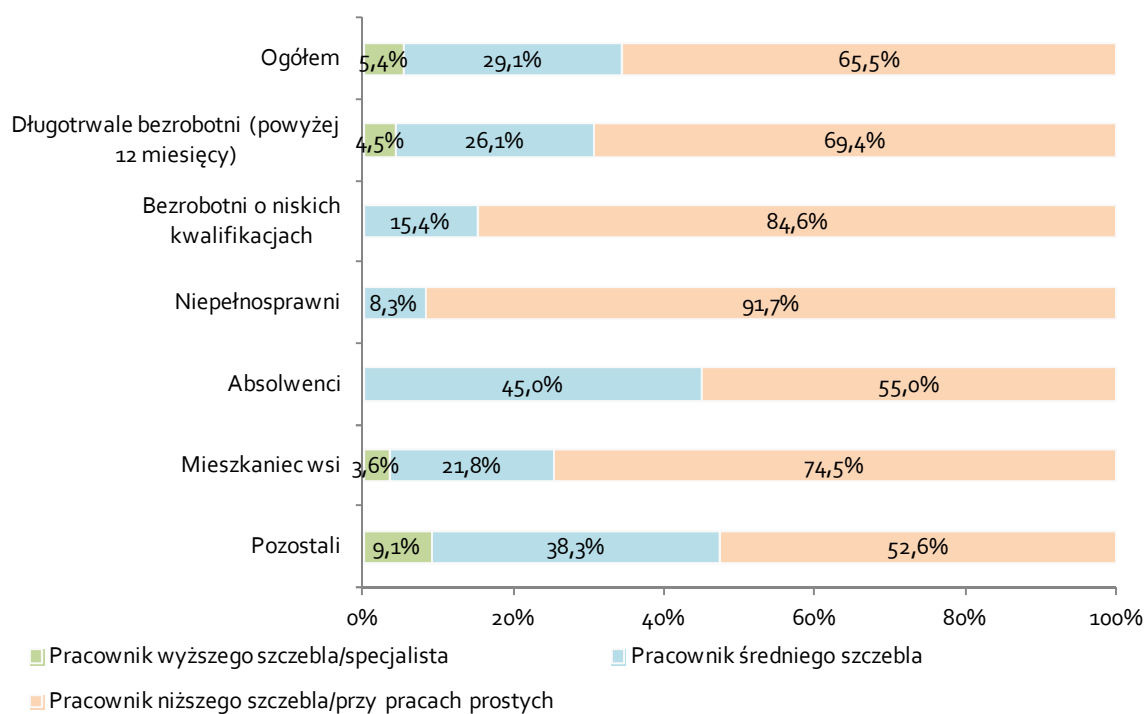
Zawód/stanowisko	Liczba osób
Pracownicy ochrony osób i mienia	3
Elektromechanicy i elektrycy	3
Recepcjonista	3
Elektryk	3
Robotnik magazynowy	3
Asystent nauczyciela w szkole	3
Pozostali właściciele sklepów	3
Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	3

Źródło: Badania własne

Bezrobotni wskazali również stanowiska związane z ostatnio wykonywanymi zawodami. **65,5% bezrobotnych pracowało na stanowisku niższego szczebla/przy pracach prostych.** 29,1% badanych bezrobotnych zajmowało stanowisko średniego szczebla, a 5,4% stanowisko wyższego szczebla – specjalisty. Omawiane dane znajdują się na poniższym rysunku. Można zauważyć, że na najniższym szczeblu pracowali przede wszystkim bezrobotni o niskich kwalifikacjach oraz osoby niepełnosprawne. Pogłębiona analiza wykazała istnienie jeszcze innych prawidłowości:

- Im niższe zajmowane wcześniej stanowisko, tym niższy profil pomocy. Wśród bezrobotnych z III profilu 84,0% badanych zajmowało wcześniej stanowisko niskiego szczebla. Wśród bezrobotnych z II profilu odsetek ten wyniósł 63,1%, a wśród osób z I profilu – 41,9%. Zależność potwierdził test Chi-kwadrat wartością p-value < 0,001.
- Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic ze względu na płeć respondentów.
- Na najniższym szczeblu wyraźnie najczęściej przed rejestracją w PUP pracowali bezrobotni w wieku 50+ (73,8%), najrzadziej zaś osoby do 30 roku życia (55,9%). Zależność potwierdzona testem Chi-kwadrat (p-value < 0,01).
- Im niższe wykształcenie tym niższe stanowisko zajmowane przed rejestracją w PUP. Na stanowisku niższego szczebla pracowało wcześniej: 87,1% osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym, 68,8% bezrobotnych posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, 54,4% legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 50,4% ankietowanych po szkole średniej zawodowej oraz 36,9% bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Zależność potwierdził test Chi-kwadrat (p-value < 0,001).

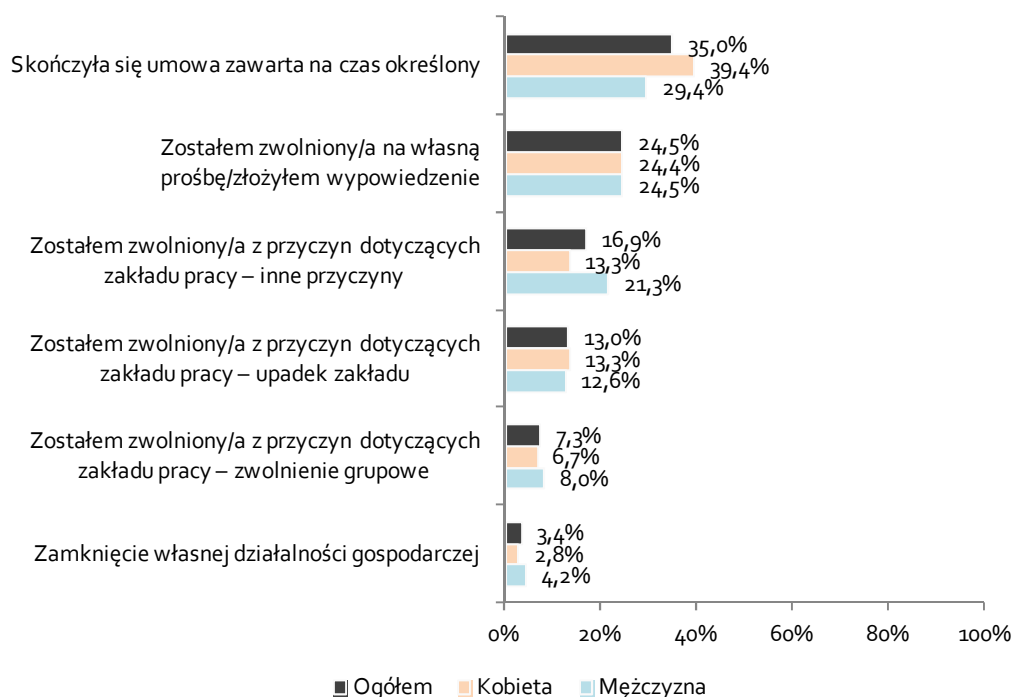
Rysunek 21. Stanowiska ostatnio zajmowane przez osoby bezrobotne N=646



Źródło: Badania własne

Analiza odpowiedzi pozwoliła również na odtworzenie struktury badanych bezrobotnych ze względu na przyczynę znalezienia się na bezrobociu. **W przypadku 35,0% ankieterów bezpośrednią przyczyną było wygaśnięcie umowy zawartej na czas określony.** Złożenie wypowiedzenia stanowiło przyczynę utraty ostatnio wykonywanej pracy przez 24,5% respondentów. Pozostałe odpowiedzi wskazywano wyraźnie rzadziej. Z przyczyn dotyczących zakładu pracy (upadek, zwolnienia grupowe, inne przyczyny) pracą najczęściej tracili: bezrobotni zakwalifikowani do I profilu (58,1%), mieszkańcy wsi (43,6%), mężczyźni (42,0%), osoby w wieku 50 lat i więcej (47,1%) oraz bezrobotni z wykształceniem średnim zawodowym (43,0%).

**Rysunek 22. Przyczyny utraty ostatnio wykonywanej pracy N=646**



Źródło: Badania własne

W toku badania zidentyfikowano wysokość płacy progowej, za którą bezrobotni zdecydowaliby się podjąć zatrudnienie. **Średnia płaca progowa dla ogółu badanych bezrobotnych kształtuje się na poziomie 1671 złotych netto, co wskazuje na niewygórowane oczekiwania płacowe osób bezrobotnych** zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy. Analizę rozszerzono również o płace progowe w zależności od wybranych cech społeczno-demograficznych. Najwyższe oczekiwania w relacji do płacy mają osoby z II profilu pomocy (1689 złotych), mieszkańcy wsi (1709 złotych), mężczyźni (1846 złotych), osoby w wieku 30-50 lat (1703 złote), z wykształceniem wyższym (1777 złotych). Z kolei za relatywnie najniższe wynagrodzenie gotowe byłyby pracować osoby z I profilu pomocy (1579 złotych), niepełnosprawni (1262 złote), kobiety (1543 złote), osoby do 25 roku życia (1608 złotych) oraz bezrobotni z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym (1609 złotych).

**72,9% badanych osób bezrobotnych nie posiada żadnych własnych dochodów.** Źródłem utrzymania dla 6,9% respondentów są dochody z pracy w szarej strefie. Można się jednak spodziewać, że w rzeczywistości odsetek ten jest wyższy, bowiem nie wszyscy respondenci są skłonni przyznać się do pracy bez umowy podczas realizacji ankiety w siedzibie Urzędu Pracy. Ponadto 6,0% ankietowanych utrzymuje się z pomocy społecznej, 5,7% z zasiłku dla bezrobotnych, a 5,2% z pieniędzy otrzymywanych od krewnych i znajomych. Pozostałe odpowiedzi wskazało mniej niż 4,0% badanych. **Wyniki badania pozwalają wnioskować o relatywnie niewielkiej liczbie osób bezrobotnych utrzymujących się z różnego rodzaju świadczeń.** Dodatkowo zauważyć należy, że bezrobotni

utrzymujący się z zasiłku dla bezrobotnych, przeciętnie otrzymują go od niespełna pięciu miesięcy. Wyniki badania wskazują również, że maksymalnie 93,1% badanych bezrobotnych jest rzeczywiście bezrobotnymi – co najmniej 6,9% ankietowanych pracuje bowiem bez jakiegokolwiek umowy, tj. „na czarno”. Ponadprzeciętne odsetki pracujących w szarej strefie zidentyfikowano w przypadku: bezrobotnych z III profilu pomocy (9,7%), osób o niskich kwalifikacjach (15,5%), mężczyzn (10,4%) oraz osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (10,5%).

**Tabela 17. Struktura badanych bezrobotnych wg źródeł utrzymania N=750**

Odpowiedź	Ogółem	Długotrwale bezrobotni	Bezrobotni o niskich kwalifikacjach	Niepełnosprawni	Absolwenci	Mieszkańcy wsi	Pozostali
Dochody z pracy bez jakiegokolwiek umowy, „na czarno”	6,9%	7,1%	15,5%	4,8%	7,3%	7,4%	4,7%
Dochody z pomocy społecznej	6,0%	7,1%	10,3%	23,8%	2,4%	4,1%	3,9%
Zasiłek dla bezrobotnych	5,7%	0,0%	1,7%	14,3%	4,9%	7,4%	11,0%
Pieniądze od krewnych lub znajomych	5,2%	6,3%	3,4%	4,8%	4,9%	2,5%	5,9%
Oszczędności własne	3,5%	0,4%	6,9%	0,0%	14,6%	2,5%	4,7%
Inna renta (socjalna, rodzinna) lub świadczenie ZUS	2,1%	2,4%	1,7%	23,8%	0,0%	1,6%	0,8%
Zasiłek, świadczenie przedemerytalne	1,6%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	1,2%
Renta inwalidzka	0,4%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%
Renta strukturalna	0,3%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,8%	0,0%
Inne	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	0,8%	0,4%
Nie mam żadnych, własnych dochodów	72,9%	77,5%	65,5%	47,6%	68,3%	75,4%	71,8%

Źródło: Badania własne

**Łączny dochód uzyskiwany przez statystyczną osobę bezrobotną, jeśli go posiada (ze wszystkich źródeł), wynosi 842 złote netto.** Jest on relatywnie najwyższy wśród: osób z III profilu pomocy (861 złotych), długotrwale bezrobotnych (911 złotych), mężczyzn (995 złotych), osób w wieku 50+ (935 złotych), a także w gronie osób legitymujących się wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym (942 złote).

**Aktualnie pracy poszukuje 90,0% badanych bezrobotnych.** Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy jest Internet (69,9%). Dalej wymieniano przede wszystkim pomoc Powiatowego Urzędu Pracy (50,4%), przeglądanie ogłoszeń prasowych (50,0%) oraz korzystanie z pomocy rodziny/znajomych (40,5%). Zwraca uwagę **relatywnie niski odsetek poszukujących pracy za pośrednictwem prywatnych agencji zatrudnienia (2,7%)**. Jedynie 11,7% bezrobotnych poszukuje pracy zwracając się bezpośrednio do pracodawców. Pogłębiona analiza dostarczyła kilku istotnych wniosków:

- Im wyższy profil pomocy, tym większy odsetek bezrobotnych aktualnie poszukujących pracy. W gronie osób z III profilu pracy nie poszukuje 23,9% respondentów.
- Osoby z III profilu zainteresowane pracą poszukują jej przede wszystkim za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy (53,1%), zdecydowanie rzadziej wykorzystując Internet (38,9%).
- Im wyższy profil pomocy tym większy odsetek ankietowanych poszukujących pracy przez bezpośredni kontakt z pracodawcą.
- 1/3 osób niepełnosprawnych w chwili obecnej nie poszukuje pracy.
- Kobiety w poszukiwaniu pracy są bardziej aktywne od mężczyzn – wszystkie sześć najczęściej wykorzystywanych metod stosują częściej od mężczyzn.
- Osoby w wieku 50+ relatywnie rzadko zwracają się o pracę bezpośrednio do potencjalnych pracodawców, w ten sposób zatrudnienia szuka wyłącznie 5,6% ankietowanych z tej grupy.

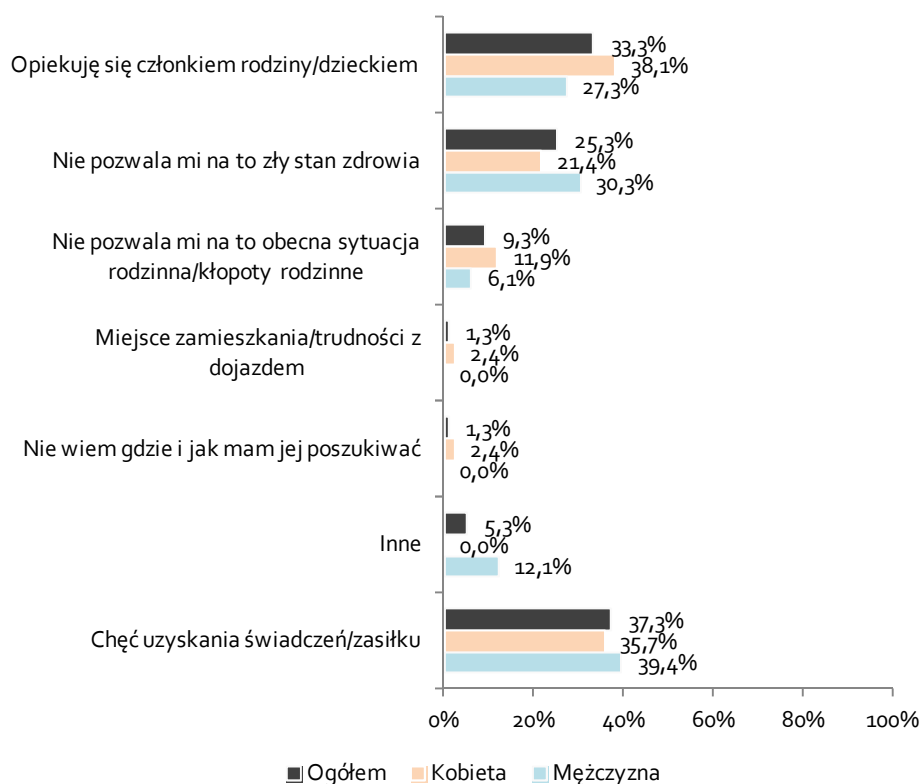
**Tabela 18. Sposoby poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne N=750**

Odpowiedź	Ogółem	Długotrwale bezrobotni	Bezrobotni o niskich kwalifikacjach	Niepełnosprawni	Absolwenci	Mieszkańcy wsi	Pozostali
<b>Szukam w Internecie</b>	69,9%	69,2%	60,3%	57,1%	82,9%	63,1%	74,9%
<b>Szukam w Powiatowym Urzędzie Pracy</b>	50,4%	58,9%	56,9%	38,1%	48,8%	41,0%	46,3%
<b>Szukam w prasie</b>	50,0%	55,3%	51,7%	38,1%	31,7%	51,6%	47,5%
<b>Szukam przez znajomych/rodzinę</b>	40,5%	40,7%	36,2%	9,5%	46,3%	34,4%	45,9%
<b>Pozyskuję informacje bezpośrednio od potencjalnych pracodawców</b>	11,7%	14,2%	10,3%	0,0%	9,8%	14,8%	9,4%
<b>Przeoglądam ogłoszenia w miejscach publicznych</b>	11,2%	13,0%	13,8%	4,8%	0,0%	11,5%	11,0%
<b>Szukam w prywatnych agencjach pośrednictwa pracy</b>	2,7%	3,2%	1,7%	0,0%	0,0%	2,5%	3,1%
<b>Aktualnie nie poszukuję pracy</b>	10,0%	7,1%	8,6%	33,3%	12,2%	14,8%	8,6%

Źródło: Badania własne

Bezrobotni, którzy aktualnie nie poszukują pracy wskazali główne przyczyny takiego stanu rzeczy. **Dla 33,3% nieposzukujących pracy jest to opieka nad członkiem rodziny/dzieckiem, a dla 37,3% – chęć uzyskania świadczeń/zasiłku.** Ponadto, 25,3% badanych nie poszukuje pracy ze względu na zły stan zdrowia. Pozostałe przyczyny wskazywane były wyraźnie rzadziej. Ze względu na niewielką liczbę obserwacji odstąpiono od rozpatrywania wyników ze względu na inne zmienne niż płeć, choć i w tym przypadku rozbieżności okazały się względnie nieduże.

**Rysunek 23. Powody braku poszukiwania pracy badanych bezrobotnych N=75**



Źródło: Badania własne


**Badani bezrobotni aktywnie poszukują pracy średnio od 11 miesięcy, co uznać należy za relatywnie długi okres czasu.** Najdłuższym średnim aktywnym poszukiwaniem pracy charakteryzują się badane osoby: z III profilu pomocy (18 miesięcy), długotrwale bezrobotne (19 miesięcy), w wieku 50+ (16 miesięcy) oraz osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (12 miesięcy) i podstawowym/gimnazjalnym (13 miesięcy). Z drugiej strony, najkrótsze średnie poszukiwanie pracy w sposób aktywny dotyczy osób z II profilu pomocy (10 miesięcy), absolwentów (5 miesięcy), osób do 25 roku życia (6 miesięcy) i do 30 roku życia (7 miesięcy) oraz osób legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (7 miesięcy) i wyższym (8 miesięcy). W czasie aktywnego poszukiwania pracy badani bezrobotni średnio 6 razy korzystali z pośrednictwa pracy, a 2 razy z poradnictwa zawodowego, co wskazuje na wzmożony wysiłek Urzędu Pracy w celu przywrócenia ich na rynek pracy.

**Badani bezrobotni swoje szanse uzyskania zatrudnienia na lokalnym rynku pracy ocenili średnio na poziomie 2,8 w pięciostopniowej skali,** gdzie 1 – oznaczało ocenę najgorszą, a 5 – najlepszą. Jest to relatywnie niska ocena, uprawniająca do wniosku o pesymizm osób bezrobotnych w perspektywie postrzegania swojej przyszłości na lokalnym rynku pracy. Należy tutaj zauważyć, że relatywnie najniższe oceny zidentyfikowano w grupach: osób z III profilu pomocy (2,2), niepełnosprawnych (1,9), osób w wieku 50+ (2,2) oraz w gronie respondentów z wykształceniem podstawowym

wym/gimnazjalnym (2,4). Z drugiej strony do swojej przyszłości na lokalnym rynku pracy najlepiej ustosunkowani są: bezrobotni z II i I profilu pomocy (odpowiednio 2,9 i 2,8), absolwenci (3,4), mężczyźni (2,9), osoby do 25 i do 30 roku życia (w obu przypadkach 3,2), a także osoby z wykształceniem średnim zawodowym (3,0) i wyższym (3,2).

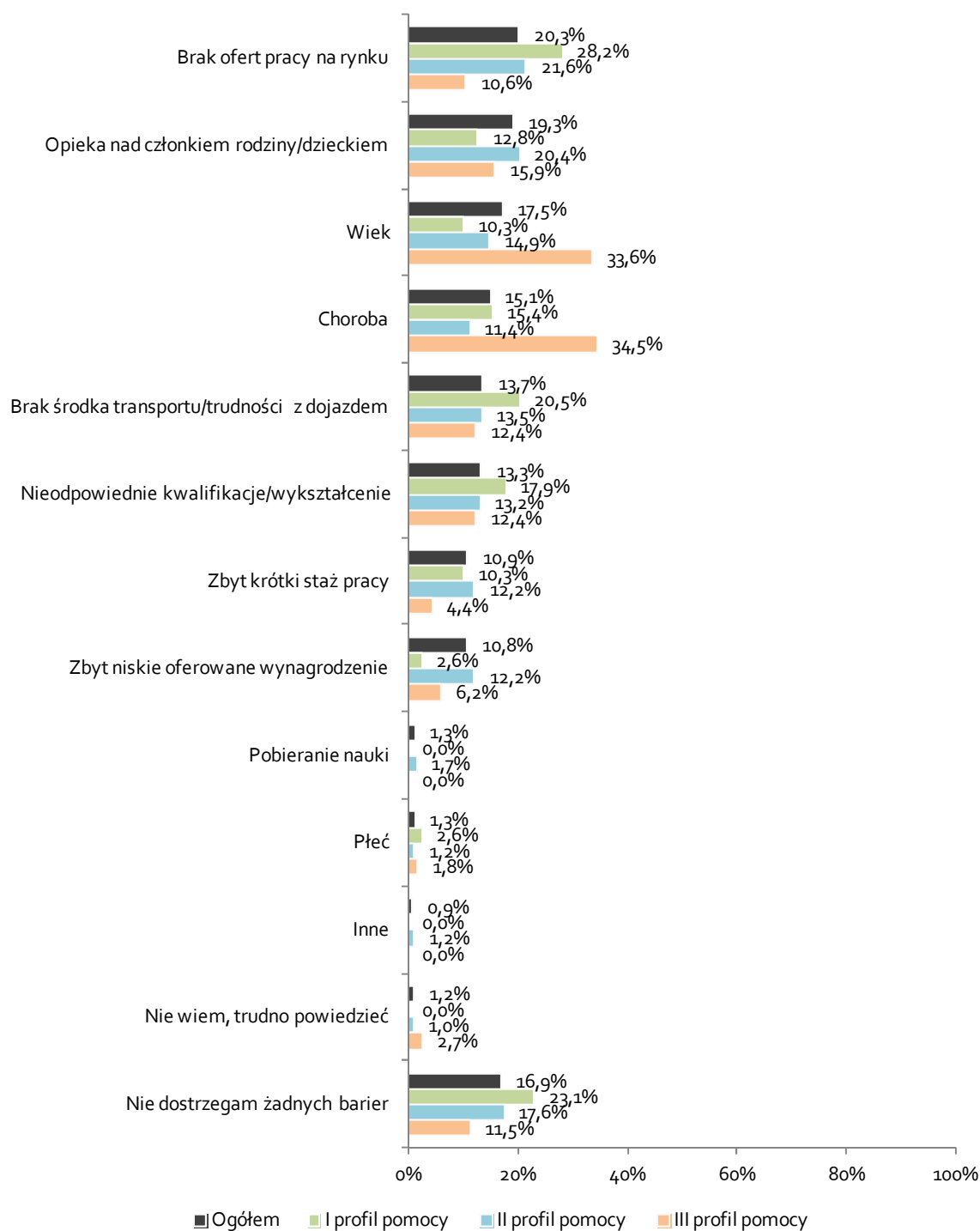
W trakcie badania zidentyfikowano również bariery utrudniające osobom bezrobotnym podjęcie pracy. **Najpoważniejsza bariera ma charakter zewnętrzny i związana jest – zdaniem bezrobotnych – z brakiem ofert pracy na rynku (20,3%)**. Dla 19,3% ankietowanych główną barierą jest opieka nad członkiem rodziny/dzieckiem. W przypadku tej grupy bezrobotnych pomocne podczas aktywizacji byłoby **zapewnienie opieki osobom zależnym**. Ponad 10,0% respondentów wskazało również wiek (17,5%), chorobę (15,1%), brak środka transportu/trudności z dojazdem (13,7%), nieodpowiednie kwalifikacje/wykształcenie (13,3%), zbyt krótki staż pracy (10,9%) oraz zbyt niskie oferowane wynagrodzenie (10,8%). Należy również zauważyć, że blisko 17% ankietowanych nie dostrzega żadnych barier. Odpowiedzi bardzo różnią się ze względu na profil pomocy. Osoby z I profilu głównych barier upatrują w braku ofert pracy na rynku, braku środka transportu/trudnościach z dojazdem oraz nieodpowiednich kwalifikacjach/wykształceniu. Z kolei bezrobotni, którym nadano III profil pomocy bariery dostrzegają przede wszystkim w chorobie (34,5%), wieku (33,6%) oraz w opiece nad członkiem rodziny/dzieckiem (15,9%). Najważniejsze bariery zidentyfikowano również w odniesieniu do innych grup bezrobotnych:

- Długotrwale bezrobotni wymienili w pierwszej kolejności opiekę nad członkiem rodziny/dzieckiem, wiek i brak ofert pracy na rynku.
- Bezrobotni o niskich kwalifikacjach wskazali przede wszystkim na nieodpowiednie kwalifikacje/wykształcenie i wiek.
- Niepełnosprawni głównych barier upatrują w chorobie oraz wieku.
- Absolwenci wskazywali najczęściej na zbyt krótki staż pracy, ale często również nie dostrzegali żadnych barier.
- Mieszkańcy wsi wymieniali z kolei brak środka transportu/trudności z dojazdem lub – podobnie jak absolwenci – nie dostrzegali żadnych barier.
- Kobiety bariery dostrzegają w opiece nad członkiem rodziny/dzieckiem, w braku ofert pracy na rynku oraz w trudnościach z dojazdem/braku środka transportu.
- Mężczyźni najczęściej nie dostrzegali żadnych barier, ewentualnie wskazując wiek oraz brak ofert pracy na rynku.
- Osoby do 25 roku życia przeszkody dostrzegają przede wszystkim w zbyt krótkim stażu pracy oraz braku ofert pracy na rynku.
- Osoby do 30 roku życia i w wieku 30-50 lat wskazywały w pierwszej kolejności na opiekę nad członkiem rodziny/dzieckiem oraz brak ofert pracy na rynku.

- 
- Bezrobotni w wieku 50+ najczęściej wymieniali wiek, chorobę i nieodpowiednie kwalifikacje/wykształcenie.
  - Bezrobotni z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym głównych przyczyn upatrują w wieku, chorobie oraz nieodpowiednim wykształceniu/kwalifikacjach.
  - Osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym wskazywały na wiek lub nie zauważały żadnych barier.
  - Wśród respondentów posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące dominowały opinie o braku ofert pracy na rynku i opiece nad członkiem rodziny/dzieckiem.
  - Bezrobotni, którzy ukończyli szkołę średnią zawodową wskazywali przede wszystkim na opiekę nad członkiem rodziny dzieckiem lub nie dostrzegali żadnych barier.
  - Wreszcie, osoby z wykształceniem wyższym zwracały uwagę na brak ofert pracy na rynku, opiekę nad członkiem rodziny/dzieckiem oraz zbyt krótki staż pracy.



Rysunek 24. Bariery utrudniające osobom bezrobotnym podjęcie pracy N=750

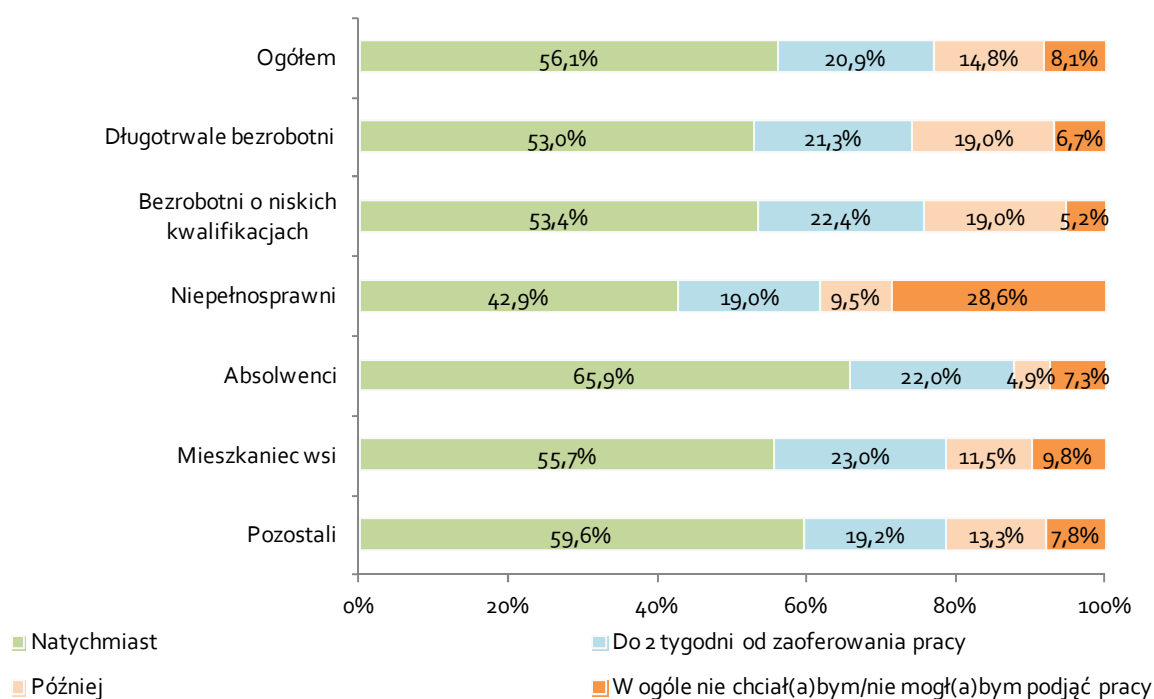


Źródło: Badania własne

**Wśród badanych bezrobotnych można zidentyfikować osoby bierne zawodowo. W badanej populacji stanowią oni około 8,1% ogółu (przypomnijmy, że osoby aktualnie nie poszukujące pracy stanowiły 10,0% badanych). Osoby te w ogóle nie chciałyby lub nie mogłyby podjąć pracy, nawet gdy-**

by ją im zaoferowano. Do natychmiastowego podjęcia oferowanej pracy gotowych byłoby wyłącznie 56,1% ankietowanych. Najwyższe odsetki biernych zawodowo zidentyfikowano w przypadku osób z III profilu, osób niepełnosprawnych, mężczyzn, bezrobotnych w wieku 50+ oraz w gronie badanych z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym. Z kolei najwięcej osób gotowych natychmiast podjąć pracę znajdowało się w gronie osób z I profilu, absolwentów, mężczyzn, bezrobotnych do 25 roku życia oraz osób z wykształceniem średnim zawodowym.

**Rysunek 25. Gotowość badanych osób bezrobotnych do podjęcia pracy N=750**



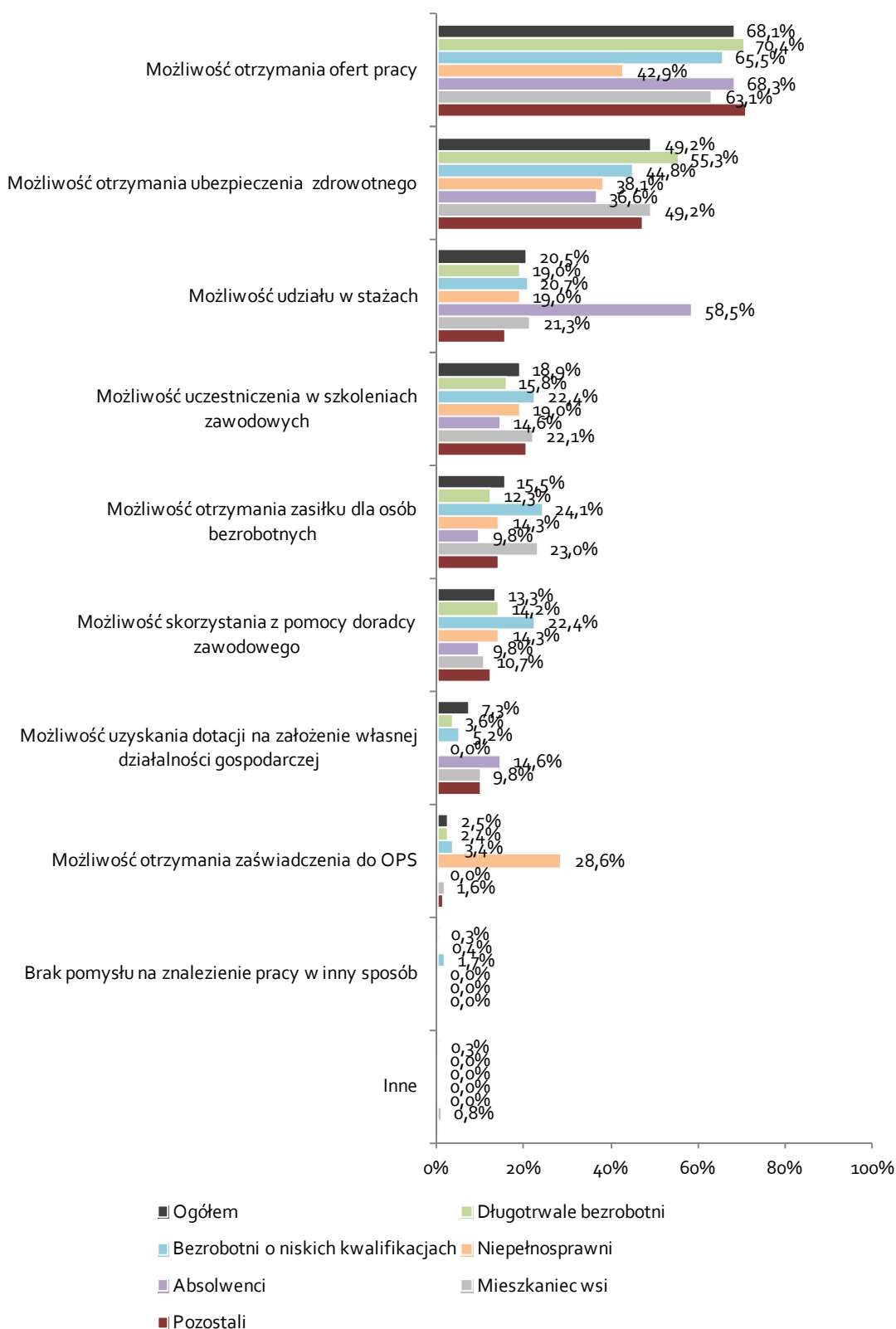
Źródło: Badania własne

Obecnie 12,8% badanych bezrobotnych oczekuje na rozpoczęcie pracy, która została im zaoferowana. W tym gronie 10,8% ankietowanych podejmie ją w przeciągu najbliższych 3 miesięcy. Zdecydowanie najwyższe odsetki osób, które prawdopodobnie opuszczą rejestr PUP w najbliższym czasie odnotowano wśród osób z I profilu (30,8%) oraz bezrobotnych legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (20,8%). Zdecydowanie najniższe dotyczą osób z III profilu (4,4%), niepełnosprawnych (0,0%), bezrobotnych legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (5,3%) oraz podstawowym/gimnazjalnym (6,6%).

Badanie dostarczyło także informacji o przyczynach, z jakich badani bezrobotni rejestrują się w Powiatowym Urzędzie Pracy. 68,1% ankietowanych rejestruje się z myślą o aktywnym poszukiwaniu pracy, czyli możliwością otrzymania oferty, a 49,2% respondentów decyduje się na rejestrację z uwagi na uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego. Udział w aktywnych programach, jak staże czy szkolenia, był przyczyną rejestracji w odpowiednio 20,5% i 18,9% przypadków. Dostrzegalne są niewielkie różnice, jeśli wyniki rozpatrzmy pod kątem wybranych zmiennych:

- Dla osób z profilu I liczyły się oferty pracy, ubezpieczenie zdrowotne i szkolenia.
- Dla osób z II profilu pomocy największe znaczenie miały oferty pracy, ubezpieczenie zdrowotne i staże.
- Osoby z profilu III rejestrowały się przede wszystkim z myślą o ofertach pracy, ubezpieczeniu zdrowotnym i zasiłku.
- Długotrwale bezrobotni chcieli pozyskać oferty pracy, ubezpieczenie zdrowotne lub wziąć udział w stażach.
- Bezrobotnych o niskich kwalifikacjach interesowały przede wszystkim oferty pracy, ubezpieczenie oraz zasiłki.
- Niepełnosprawni liczyli najczęściej na oferty pracy, ubezpieczenie i otrzymanie zaświadczenia dla Ośrodka Pomocy Społecznej.
- Absolwenci chcieli przede wszystkim otrzymać oferty pracy, wziąć udział w stażach oraz uzyskać ubezpieczenie zdrowotne.
- Mieszkańcy wsi rejestrowali się z myślą o ofertach pracy, ubezpieczeniu oraz zasiłku.
- Kobiety miały nadzieję na uzyskanie ofert pracy, ubezpieczenia lub stażu.
- Mężczyźni zarejestrowali się przede wszystkim z uwagi na oferty pracy, ubezpieczenie i szkolenia.
- Zarówno osoby do 25, jak i do 30 roku życia najbardziej, w chwili rejestracji, interesowały oferty pracy, ubezpieczenie zdrowotne i staże.
- Osoby od 30 do 50 roku życia wybrały rejestrację w PUP z uwagi na oferty pracy, ubezpieczenie oraz szkolenia.
- Najstarsi bezrobotni oczekiwali przede wszystkim ofert pracy, ubezpieczenia oraz zasiłku.
- Bezrobotni posiadający wykształcenie podstawowe/gimnazjalne oraz średnie zawodowe pragnęli uzyskać dostęp do ofert pracy, ubezpieczenia i staży.
- Osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym zainteresowali byli przede wszystkim ofertami pracy, ubezpieczeniem i zasiłkiem.
- Oferty pracy, ubezpieczenie i szkolenia to elementy, które przekonały do rejestracji w PUP osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.
- Bezrobotni z wykształceniem wyższym zdecydowali się na rejestrację szczególnie z uwagi na oferty pracy, staże oraz ubezpieczenie zdrowotne.

Rysunek 26. Przyczyny rejestracji badanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy N=750



Źródło: Badania własne

**47,0% badanych bezrobotnych aktualnie zarejestrowanych w PUP ma za sobą udział w co najmniej jednej formie wsparcia, nie precyzowano przy tym kiedy udział w formie wsparcia miał miejsce. Najwięcej osób wzięło udział w poradnictwie zawodowym (28,4% ogółu badanych).** Wysokie są również odsetki respondentów mających za sobą udział w stażu i/lub szkoleniu (po 15,5%). Największy odsetek osób, którym udało się uzyskać zatrudnienie dzięki danej formie wsparcia odnotowano w przypadku osób, którym przyznano środki na uruchomienie działalności gospodarczej. Bardzo efektywna forma wsparcia to również staż. Niezłą efektywność odnotowano w przypadku szkoleń. Należy jednak zaznaczyć, że ocena efektywności nie jest do końca miarodajna, ponieważ dotyczy osób, które po okresie zatrudnienia wróciły ostatecznie do rejestru osób bezrobotnych (przebadano wyłącznie osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP). Ankietowani, którzy brali udział w danej formie wsparcia ocenili również swój stopień zadowolenia z udziału w pięciostopniowej skali, gdzie 1 – oznaczało ocenę najgorszą, a 5 – najlepszą. Najwyższe średnie oceny otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej i staże. Najniższe przyznano z kolei pracom społecznie użytecznym.

**Tabela 19. Korzystanie badanych bezrobotnych z form wsparcia i aktywnych programów N=750**

Forma wsparcia	Odsetek skierowanych	Odsetek, którym udało się zdobyć zatrudnienie dzięki udziałowi – spośród skierowanych	Ocena zadowolenia z udziału
Poradnictwo zawodowe	28,4%	8,0%	3,3
Staż	15,5%	48,3%	3,7
Szkolenie	15,5%	22,4%	3,3
Środki na działalność gospodarczą	1,7%	84,6%	4,0
Prace społecznie użyteczne	0,4%	0,0%	3,0

Źródło: Badania własne

Szczegółowa analiza dostarczyła ponadto informacji o grupach osób bezrobotnych, które ponadprzeciętnie często i ponadprzeciętnie rzadko korzystają z najpopularniejszych form wsparcia, a więc poradnictwa zawodowego, stażu i szkoleń. Ze stażu ponadprzeciętnie często (w relacji do populacji) korzystają osoby: deklarujące niepełnosprawność, kobiety, osoby do 30 roku życia oraz bezrobotni z wykształceniem wyższym. Najrzadziej zaś osoby: osoby z III profilu pomocy, mieszkańcy wsi, mężczyźni, osoby w wieku 50 lat i więcej oraz bezrobotni z niskim wykształceniem (podstawowe/gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, średnie ogólnokształcące). Na szkolenia ponadprzeciętnie często kierowani są długotrwale bezrobotni i bezrobotni o niskich kwalifikacjach, osoby w wieku 50+ oraz bezrobotni z wykształceniem średnim zawodowym. Najrzadziej natomiast osoby z I profilu pomocy<sup>7</sup>, niepełnosprawni i mieszkańcy wsi, osoby do 25 roku życia oraz bezrobotni z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym. Ustalono ponadto, że z poradnictwa zawodowego ponadprzeciętnie często korzystają osoby długotrwale bezrobotne, osoby z grup wiekowych 30-50 lat oraz 50 lat

<sup>7</sup> Jest to uzasadnione, bowiem osoby przypisane do I profilu pomocy są kierowane na szkolenia wyłącznie w uzasadnionych przypadkach.

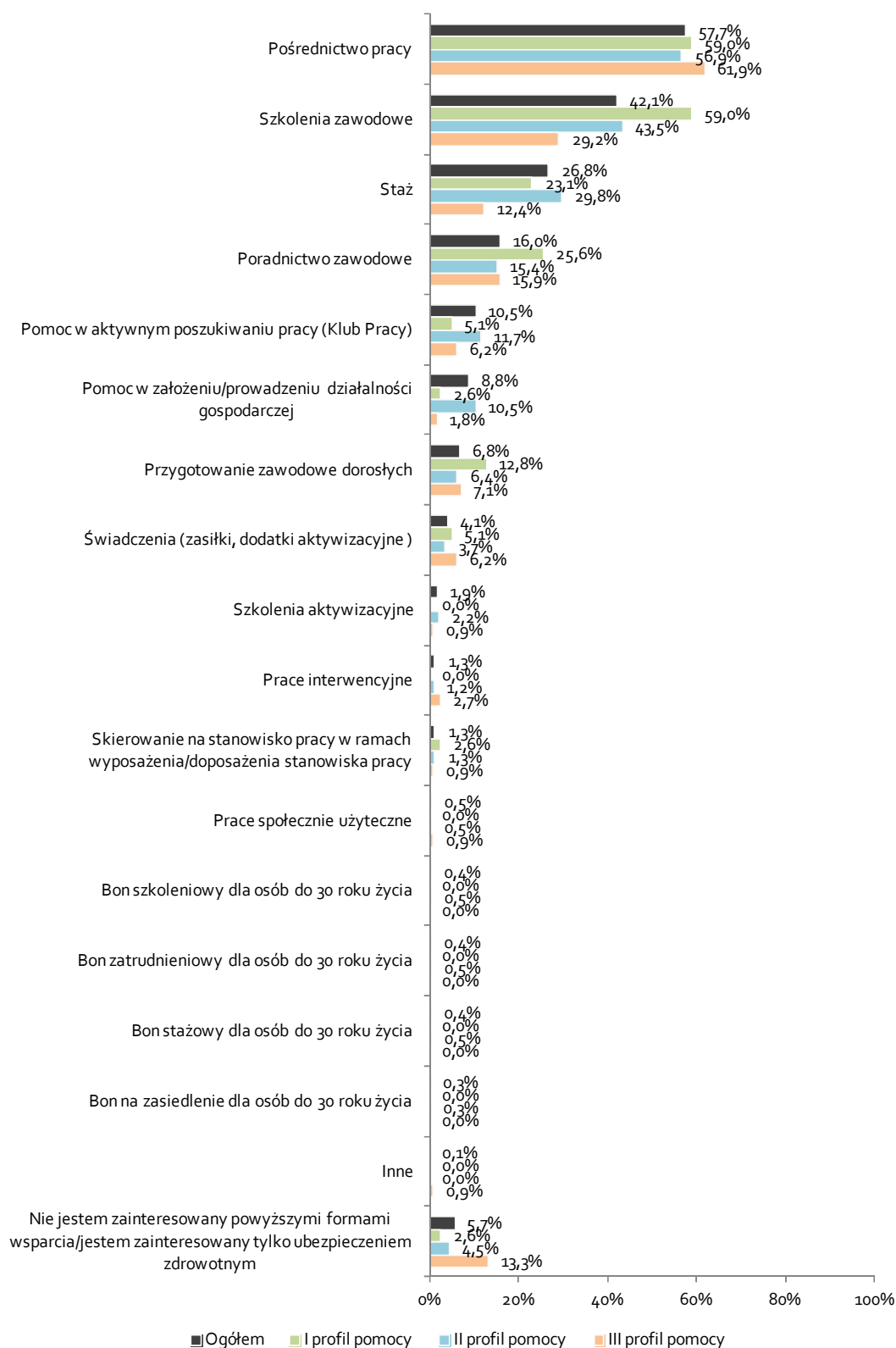
i więcej, a także bezrobotni z wykształceniem średnim zawodowym. Relatywnie najrzadziej z tej formy wsparcia korzystają natomiast osoby niepełnosprawne i absolwenci oraz osoby do 25 roku życia.

W toku badania zidentyfikowano również grupy, w których znajdowało się najwięcej osób znajdujących zatrudnienie po szkoleniach i stażach. Szkolenia okazały się najskuteczniejszą formą wsparcia w przypadku mieszkańców wsi, mężczyzn, osób do 25 roku życia oraz w przypadku bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W przypadku staży byli to mieszkańcy wsi i niepełnosprawni, kobiety, osoby w wieku 30-50 lat oraz bezrobotni z wykształceniem średnim zawodowym i wyższym.


Na koniec zidentyfikowano aktualne preferencje osób bezrobotnych w zakresie form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. **57,7% ankietowanych zainteresowanych jest pośrednictwem pracy, a 42,1% – szkoleniem zawodowym.** Ponad 15,0% respondentów chciałoby również wziąć udział w **stażu** (26,8%) oraz w zajęciach **poradnictwa zawodowego** (16,0%). Należy również zauważyć, że 5,7% bezrobotnych nie jest zainteresowanych żadną formą wsparcia, a tylko ubezpieczeniem zdrowotnym. Wyniki badania przekonują, że relatywnie najmniej zaktywizowana jest grupa osób przypisana do profilu III. Osoby z tej grupy na tle ogółu wyraźnie mniej zainteresowane są szkoleniami i stażami, a wyraźnie częściej wyłącznie ubezpieczeniem zdrowotnym. Analiza w rozróżnieniu na wybrane zmienne charakteryzujące badaną zbiorowość nie wykazała dużych rozbieżności w oczekiwaniach.

- Pośrednictwo, szkolenia i staże (w tej kolejności) to formy wsparcia najbardziej interesujące: długotrwale bezrobotnych, osoby o niskich kwalifikacjach, mieszkańców wsi, kobiety, mężczyzn, osoby z każdej grupy wiekowej i o każdym wykształceniu za wyjątkiem średniego ogólnokształcącego i wyższego.
- Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w kolejności są najbardziej zainteresowane szkoleniami, pośrednictwem pracy i stażami.
- Bezrobotni z wykształceniem wyższym chcieliby skorzystać przede wszystkim ze staży, pośrednictwa pracy i szkoleń.
- Niepełnosprawni i absolwenci najbardziej zainteresowani są pośrednictwem pracy, stażami i szkoleniami.

Rysunek 27. Formy wsparcia, którymi zainteresowani są badani bezrobotni N=750



Źródło: Badania własne



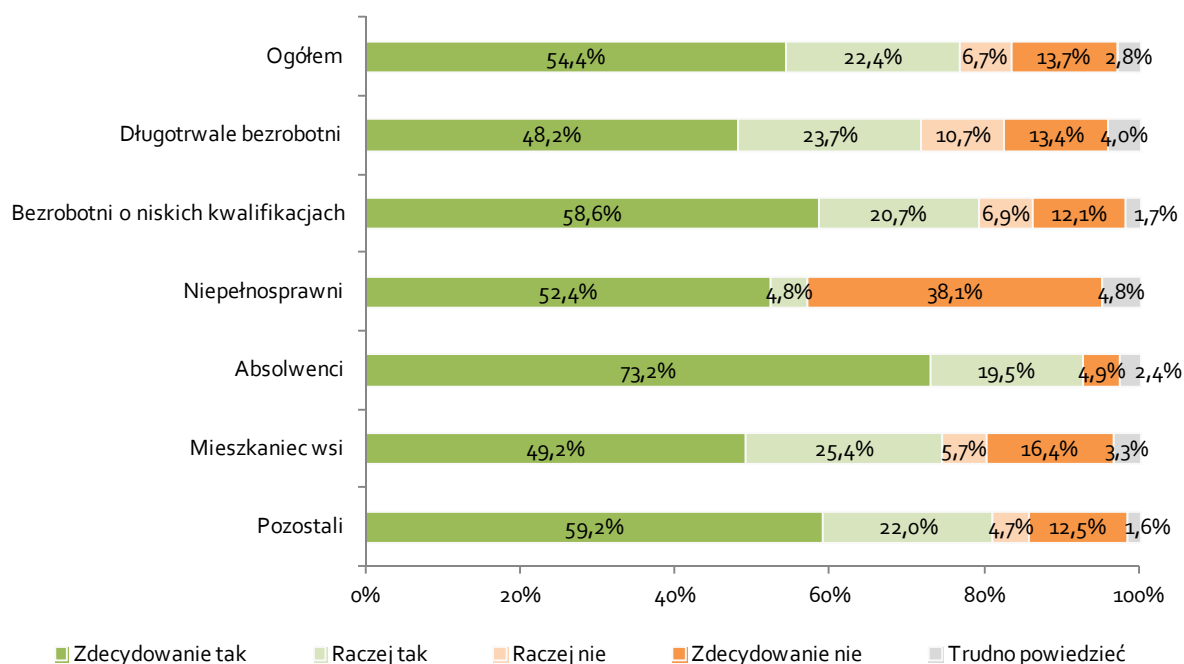
Bezrobotnych zainteresowanych udziałem w stażu poproszono o wskazanie zawodu, w którym pragnęliby go odbyć. 54,2% badanych wybrałoby zawód wyuczony. Stażem w innym zawodzie zainteresowanych jest również 48,8% ankietowanych. Najczęściej wybierali oni zawody: sprzedawcy (19 wskazań), kosmetyczki (10 wskazań), pracownika obsługi biurowej (8 wskazań), pomocniczego robotnika budowlanego, pomocy/sprzątaczkę biurowej i hotelowej, księgowego i kucharza (po 5 wskazań), magazyniera i opiekunki dziecięcej (po 3 wskazania), a także opiekuna osoby starszej, cukiernika, specjalisty do spraw administracji i rozwoju, florysty, fryzjera i technika informatyka (po 2 wskazania).

Z kolei osoby zainteresowane przygotowaniem zawodowym dorosłych (6,8% ogółu) chcieliby odbyć je szczególnie w zawodach: sprzedawcy (5 wskazań), pomocniczego robotnika budowlanego i kosmetyczki (po 4 wskazania), kucharza i asystenta osoby niepełnosprawnej (po 3 wskazania), opiekunki dziecięcej, elektryka, księgowego, krawca oraz operatora koparko-ładowarki (po 2 wskazania).

Zidentyfikowano także kierunki szkoleń, którymi szczególnie zainteresowani są badani bezrobotni i pracodawcy. Na wstępie zauważyć należy, że w jakiegokolwiek formie swoje kwalifikacje zawodowe chcieliby podnosić 76,8% ankietowanych bezrobotnych, w tym 54,4% zdecydowanie pragnęłoby podjąć taką aktywność. Wyniki badania wskazują na bardzo wysoką skłonność do podnoszenia kwalifikacji wśród bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy. Największe odsetki pragnących podnosić kwalifikacje zidentyfikowano w przypadku: osób z I i II profilu pomocy, absolwentów, osób do 25 roku życia i do 30 roku życia oraz w gronie bezrobotnych z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym. Najmniejsze odsetki dotyczą zaś: osób z III profilu pomocy, bezrobotnych niepełnosprawnych, osób w wieku 50+ oraz bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym.



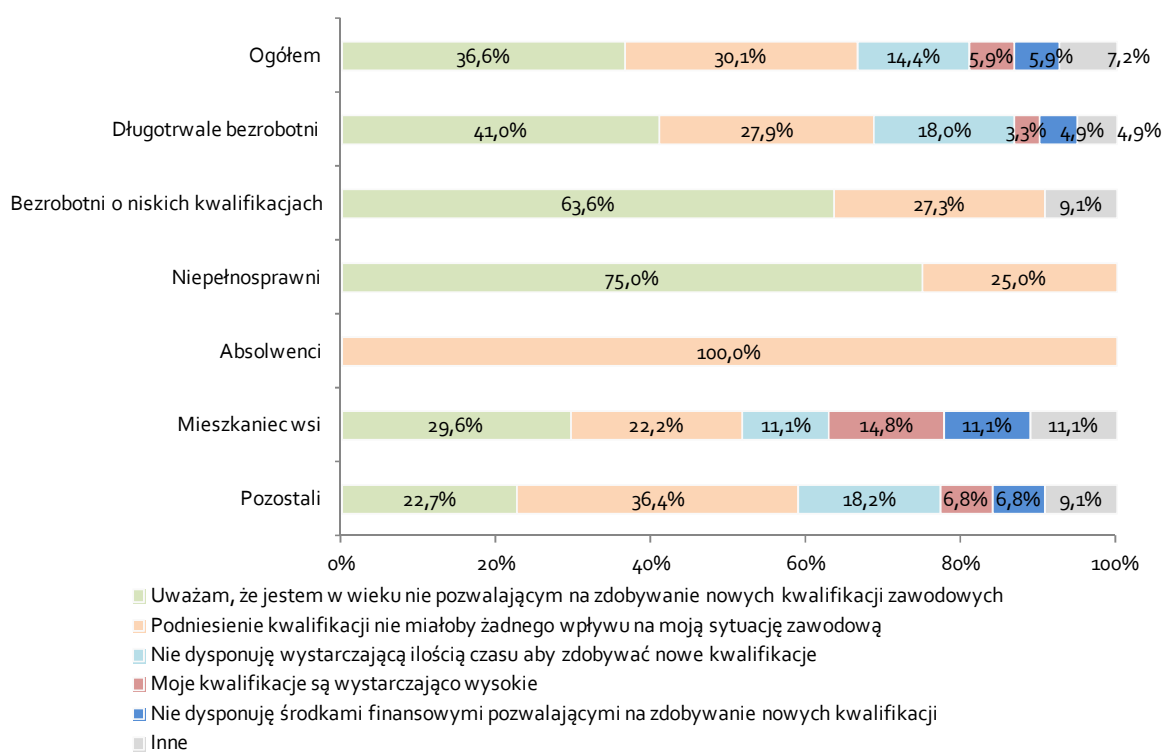
**Rysunek 28. Skłonność do podnoszenia kwalifikacji wśród osób bezrobotnych N=750**



Źródło: Badania własne

Osoby niezainteresowane podnoszeniem kwalifikacji zawodowych poproszono o wskazanie bezpośrednich przyczyn braku zainteresowania. Analiza wyników badania pozwala upatrywać głównych przyczyn w przekonaniu bezrobotnych, że są w wieku niepozwalającym na zdobywanie nowych kwalifikacji oraz w ich przekonaniu, że podniesienie kwalifikacji nie miałoby żadnego wpływu na obecną sytuację zawodową. Ze względu na niewielką liczbę obserwacji wyniki są silnie zróżnicowane biorąc pod uwagę różne grupy badanych, jednak niewielka liczba obserwacji nie uprawnia do postawienia przekonujących wniosków w rozróżnieniu na podgrupy.

**Rysunek 29. Przyczyny niechęci do podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez bezrobotnych N=153**



Źródło: Badania własne

Odniesiono się również do konkretnych szkoleń interesujących badanych. W czołówce wskazań pracodawców i osób bezrobotnych znalazły się kursy księgowo-finansowe, kursy informatyczne, szkolenia operatorów maszyn i urządzeń, uprawnienia i kursy budowlane oraz w zakresie transportu, a także kursy z zakresu nowoczesnych technik sprzedaży i obsługi kas fiskalnych. Na wymienionych obszarach (oraz konkretnych szkoleniach wskazanych w tabeli) należałoby się skupić projektując ofertę szkoleniową dla osób bezrobotnych w najbliższym czasie. Ponadto, bezrobotni zgłaszali spore zainteresowanie kursami w zakresie sprawowania opieki, gastronomii oraz ochrony zdrowia i urody. Zainteresowanie tymi szkoleniami wśród pracodawców jest jednak zdecydowanie niższe. Należałoby zatem ograniczać realizację tych szkoleń w Powiatowym Urzędzie Pracy.

**Tabela 20. Szkolenia, którymi zainteresowani są badani bezrobotni i badani pracodawcy**

Obszar	Odsetek badanych bezrobotnych	Odsetek badanych pracodawców
Uprawnienia księgowo-finansowe	14,2%	7,1%
Interesujące bezrobotnych: księgowość, kadry i płace, doradztwo podatkowe, prowadzenie biura, audyt, fakturowanie, przepisy podatkowe, komputerowe programy księgowość.		
Interesujące pracodawców: obsługa komputerowych programów księgowych, kadry i płace, przepisy podatkowe, księgowość, ubezpieczenia, program Optima.		
Sprawowanie opieki	11,3%	0,9%
Interesujące bezrobotnych: opieka nad dziećmi, opieka nad osobami starszymi, animator zabaw, asystent wychowawcy przedszkola, opieka nad osobami niepełnosprawnymi, opiekun medyczny, terapia zajęciowa, wychowawca kolonijny, pierwsza pomoc.		

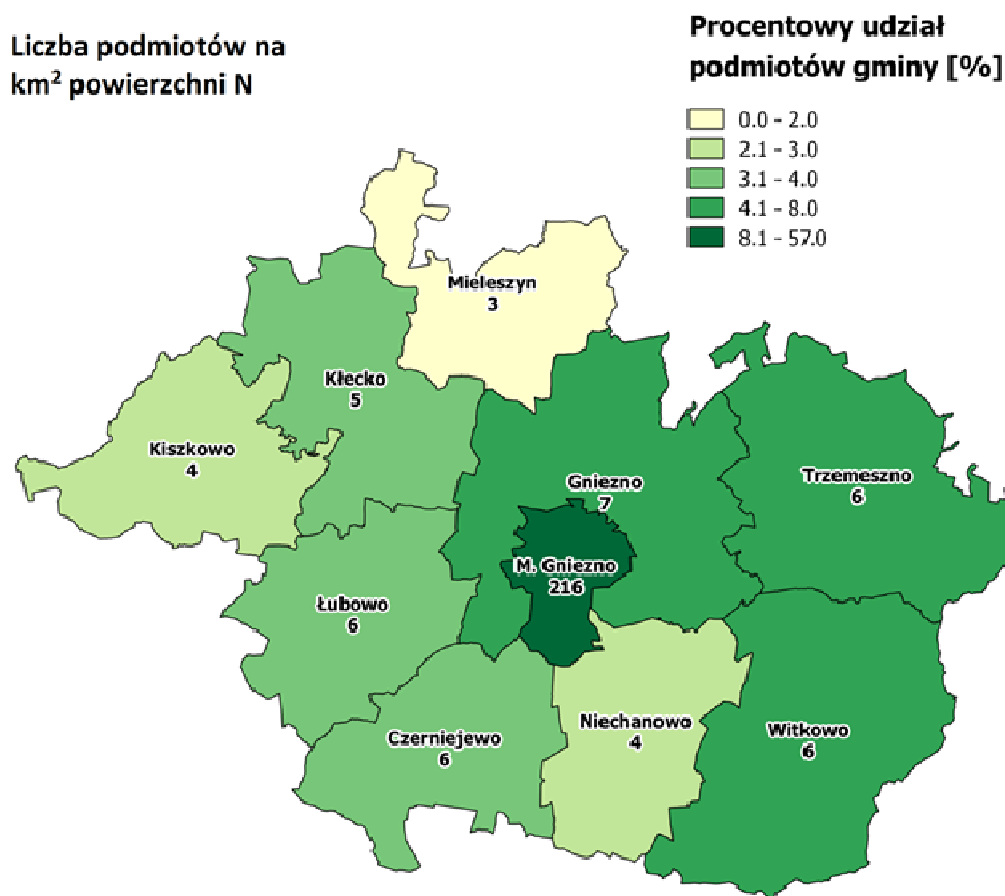
Obszar	Odsetek badanych bezrobotnych	Odsetek badanych pracodawców
Interesujące pracodawców: opieka nad osobami starszymi, opiekun medyczny.		
Kursy w zakresie gastronomii	10,4%	2,2%
Interesujące bezrobotnych: kucharz, pomoc kuchenna, cukiernictwo, barista, kurs barmański, catering, dekorowanie potraw, zdobienie tortów, kelnerstwo, piekarz, sommelier.		
Interesujące pracodawców: kucharz, kelnerstwo, barista, kurs barmański.		
Kursy informatyczne	9,9%	8,6%
Interesujące bezrobotnych: programowanie, obsługa komputera, grafika komputerowa, MS Excel, język HTML, projektowanie stron internetowych, obsługa programów sprzedażowych, obsługa programów księgowych, zarządzanie urządzeniami peryferyjnymi.		
Interesujące pracodawców: obsługa komputera, pakiet MS Office, znajomość systemów operacyjnych, transmisja danych, pomiaru w sieciach kablowych, grafika komputerowa, AutoCAD.		
Kursy operatora maszyn i urządzeń	9,9%	8,6%
Interesujące bezrobotnych: obsługa wózków widłowych, obsługa koparko-ładowarki, obsługa koparki, obsługa wywrotki, obsługa maszyn drukarskich, konserwacja maszyn budowlanych, obsługa tokarki, obsługa maszyn sterowanych numerycznie, obsługa maszyn rolniczych, obsługa minikoparki, obróbka drewna, obsługa HDS, obsługa maszyn ślusarskich, obsługa podnośnika budowlanego, obsługa równiarki, obsługa suwnic.		
Interesujące pracodawców: obsługa maszyn rolniczych, obsługa wózków widłowych, obsługa maszyn sterowanych numerycznie, obsługa programów do projektowania, obsługa maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych, obsługa tokarki, obsługa traków taśmowych, galwanizacja, obsługa koparki, obsługa ładowarki, obsługa agregatów tynkarskich, obsługa miksokretów, obsługa frezarek, obsługa szlifierek, obsługa minikoparek, obsługa spycharek, obsługa wykaszarek, obsługa pił spalinowych.		
Kursy w zakresie ochrony zdrowia i urody	9,6%	1,5%
Interesujące bezrobotnych: kosmetyka, kosmetologia, fryzjerstwo, pielęgniarstwo, masaż, wizaż, pierwsza pomoc, manicure, zagęszczanie rzęs, zasady zdrowego żywienia.		
Interesujące pracodawców: kosmetyka, higienistka, protetyka dentystyczna, pielęgniarstwo.		
Uprawnienia i kursy budowlane	8,8%	12,9%
Interesujące bezrobotnych: szpachlowanie, murowanie, obsługa koparki, stolarstwo, tynkowanie, dekarstwo, demontaż stolarki otworowej, instalacje urządzeń sanitarnych, konserwacja pokryć dachowych, malowanie, montaż klimatyzacji, montaż okien i drzwi, posadzkarstwo, prace wykończeniowe, montaż płyt kartonowo-gipsowych, stolarstwo artystyczne, szlifowanie tynków, ślusarstwo maszyn budowlanych, techniki konstrukcji szalunków, szkolenia BHP, praca w biurze projektowym, odbiór budynków, uprawnienia do pracy na wysokości.		
Interesujące pracodawców: obsługa wózków widłowych, uprawnienia do pracy na wysokości, obsługa koparki, obsługa ubijarki, obsługa podnośników maszynowych, wykończenia wnętrz, murowanie, układanie płytek, obsługa pił spalinowych, obsługa zagęszczarek, obsługa agregatów, spawanie, ślusarstwo, tokarstwo, brukowanie, malowanie, szpachlowanie, montaż rusztowań, obsługa ładowarki, stolarstwo, układanie pokryć dachowych, architektura, montaż stolarki okiennej, obsługa betoniarki.		
Uprawnienia i kursy w zakresie transportu	7,2%	12,0%
Interesujące bezrobotnych: prawo jazdy kat. A, B, C, C+E, D, T, uprawnienia do prowadzenia ławet, przewóz materiałów niebezpiecznych – ADR, obsługa kombajnu, logistyka, uprawnienia do przewozu osób, spedycja, obsługa wózków widłowych.		
Interesujące pracodawców: prawo jazdy kat. B, C, D C+E, obsługa kombajnu, obsługa traktora, obsługa wózków widłowych, przewóz materiałów niebezpiecznych – ADR, uprawnienia do przewozu rzeczy, uprawnienia do przewozu osób, logistyka, instruktor nauki jazdy.		
Uprawnienia spawalnicze	6,0%	1,9%
Interesujące bezrobotnych: spawanie metodą MIG, spawanie metodą MAG, spawanie metodą TIG, spawanie elektrodą, spawanie gazowe.		
Interesujące pracodawców: spawanie metodą MIG, spawanie metodą MAG.		
Kursy w zakresie turystyki	4,3%	0,2%
Interesujące bezrobotnych: kurs przewodnika, obsługa biura podróży, hotelarstwo, pilot wycieczek, instruktor jazdy konnej, opiekun kolonijny.		
Interesujące pracodawców: pilot wycieczek.		
Uprawnienia elektryczne i energetyczne	2,0%	3,4%

Obszar	Odsetek badanych bezrobotnych	Odsetek badanych pracodawców
Interesujące bezrobotnych: elektryka, wystawianie świadectw elektrycznych, uprawnienie SEP do 1 kV, elektromechanika, samochodowe układy pomiarowe. Interesujące pracodawców: uprawnienia SEP do 1 kV, eksploatacja i dozór sieci energetycznych, uprawnienia do pracy na wysokościach, montaż rusztowań, odbiór sieci elektrycznych.		
Uprawnienia w zakresie szacowania nieruchomości	0,5%	1,1%
Interesujące bezrobotnych: rzeczoznawstwo majątkowe, negocjacje cen. Interesujące pracodawców: wycena nieruchomości, zarządzanie nieruchomościami.		
Uprawnienia geodezyjne i kartograficzne	0,4%	0,2%
Interesujące bezrobotnych: sporządzanie map, geodezja, uprawnienia geodety. Interesujące pracodawców: geodezja.		
Uprawnienia ciepłe	0,3%	0,0%
Interesujące bezrobotnych: nie podano konkretnych		
Uprawnienia gazowe	0,3%	0,4%
Interesujące bezrobotnych: nie podano konkretnych Interesujące pracodawców: montaż sieci gazowych.		
Inne	11,2%	52,5%
Interesujące bezrobotnych: obsługa kasy fiskalnej, kurs florystyczny, kursy językowe, lakiernictwo, kurs menedżerski, kurs pedagogiczny, nowoczesne techniki sprzedaży, blacharstwo samochodowe, dekorowanie wnętrz, konserwacja i renowacja karoserii samochodowej, kurs samoobrony, kursy statystyczne, marketing, obsługa rejestracji medycznej, ochrona zieleni, odnawialne źródła energii, organizacja zaopatrzenia, pielęgnacja roślin ozdobnych, sporządzanie ofert przetargowych, prace magazynowe, programy komputerowe w aptekach, przedstawicielstwo handlowe, pszczelarstwo, krawiectwo, tworzenie biznesplanu, zarządzanie zasobami ludzkimi. Interesujące pracodawców: obsługa kasy fiskalnej, obsługa komputerowych programów sprzedażowych, szwaczka, tapicerowanie, poligrafia, stolarstwo, rzeźnik, znajomość języków obcych, uprawnienia kanalizacyjne, blacharstwo samochodowe, diagnostyka samochodowa, kurs florystyczny, obsługa klienta, decoupage, nowoczesne techniki sprzedaży, psychologia sprzedaży, BHP, kurs p. poż., mechanika motocyklowa, mechanika samochodowa, piekarz, wulkanizacja, trendy w telekomunikacji, weterynaria, przygotowywanie wystąpień publicznych, kurs krojczego, fryzjerstwo, licencja agenta celnego.		

Źródło: Badania własne

## Popyt na pracę

Rysunek 30. Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu



Według stanu z 30.IX.2015 r.  
Źródło: <http://www.stat.gov.pl>

Rozkład podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim jest zróżnicowany w obrębie poszczególnych gmin. Na ich tle wyróżnia się miasto Gniezno, gdzie przypada największa liczba podmiotów gospodarczych (8851 j. gospodarczych). Miasto Gniezno charakteryzuje się również największą koncentracją jednostek gospodarczych na km<sup>2</sup> powierzchni (216 j. gosp./km<sup>2</sup>). W pozostałych gminach funkcjonuje mniej podmiotów. W gminie Gniezno zarejestrowanych jest 1244 j. gospodarczych (7 j. gosp./km<sup>2</sup>), w gminie Witkowo funkcjonuje 1164 podmiotów (6 j. gosp./km<sup>2</sup>), a w gminie Trzemeszno działa 1125 podmiotów gospodarczych (6 j. gosp./km<sup>2</sup>). Po 6 podmiotów na km<sup>2</sup> powierzchni powiatu znajduje się również w gminie Czarniejewo (662 podmioty gospodarcze) oraz Łubowo (634 podmioty gospodarcze). W gminie Kłecko działa 647 podmiotów gospodarczych (5 j. gosp./km<sup>2</sup>), w gminie Niechanowo 434 podmioty (4 j. gosp./km<sup>2</sup>), a w gminie Kiszkowo 435 podmiotów (4 j. gosp./km<sup>2</sup>). Najmniej podmiotów gospodarczych znajduje się w gminie Mieleśzyn – 326 podmiotów gospodarczych (3 j. gosp./km<sup>2</sup>). Szczegółowe informacje przedstawia powyższy rysunek.

W powiecie gnieźnieńskim przeważają mikro (do 9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10 – 49 pracowników). Przedsiębiorstwa zatrudniające 50 i więcej pracowników stanowią 0,8% ogółu zarejestrowanych podmiotów w powiecie. W porównaniu do stanu z końca III kwartału 2014 roku w powiecie wzrosła liczba mikro przedsiębiorstw (o 201 jednostek) i małych przedsiębiorstw (o 3 jednostki), natomiast liczba średnich przedsiębiorstw zmniejszyła się o 0,8% (1 przedsiębiorstwo). W pozostałych klasach przedsiębiorstw liczba zarejestrowanych jednostek gospodarczych w porównaniu z III kwartałem 2014 roku nie uległa zmianie. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów w podziale według klas wielkości ilustruje poniższa tabela. Dane statystyczne każą przypuszczać, że duzi pracodawcy nie wywierają większego wpływu na lokalny rynek pracy. W powiecie funkcjonuje tylko 7 takich firm, co w 2014 roku dawało 0,8 firmy na 10 000 mieszkańców w wieku produkcyjnym, dla porównania wskaźnik ten dla całego województwa wielkopolskiego wynosił 2,0 firmy na 10 000 mieszkańców.

**Tabela 21. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według klas wielkości**

Klasa wielkości przedsiębiorstwa		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie	
		N	%	N	%
<b>Mikro przedsiębiorstwa</b>	0-9 pracowników	14842	95,6%	201	1,4%
<b>Małe przedsiębiorstwa</b>	10-49 pracowników	544	3,6%	3	0,6%
<b>Średnie przedsiębiorstwa</b>	50-249 pracowników	129	0,8%	-1	-0,8%
<b>Duże przedsiębiorstwa</b>	250-999 pracowników	7	0,05%	0	0,0%
	1000 i więcej pracowników	0	0,0%	0	0,0%
<b>Ogółem</b>		<b>15522</b>	<b>100,0%</b>	<b>203</b>	<b>1,3%</b>

Według stanu z 30.IX.2015 r.  
Źródło: <http://www.stat.gov.pl>

Na koniec III kwartału 2015 roku w rejestrze REGON powiatu gnieźnieńskiego zarejestrowanych było 15522 podmiotów gospodarczych, z czego 97,4% podmiotów należało do sektora prywatnego. Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G). Ten rodzaj działalności prowadzi około 27,7% podmiotów w powiecie. Następnie 15,2% firm działa w obszarze budownictwa (sekcja F), zaś około 9,1% powiatowych firm w sekcji związanej z przetwórstwem przemysłowym (sekcja C). Około 7,0% przedsiębiorstw zajmuje się transportem i gospodarką magazynową (sekcja H), a nie więcej niż 6,6% podmiotów działa w sekcji S i T (pozostała działalność usługowa). Należy zauważyć ponadto, że ponad 4,0% przedsiębiorstw zajmuje się jeszcze: działalnością profesjonalną, naukową i techniczną – sekcja M (6,1%) oraz działalnością związaną opieką zdrowotną i pomocą społeczną (4,8%). W pozostałych sekcjach funkcjonuje nie więcej niż 4,0% podmiotów. Porównując odsetki przedsiębiorstw w poszczególnych sekcjach z analogiczną statystyką dla całego województwa zauważyć należy, że powiat specjalizuje się przede wszystkim w budownictwie (sekcja F).

**Tabela 22. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według sekcji PKD**

Sekcja / Obszar działalności	Struktura podmiotów w powiecie		Struktura podmiotów w województwie	
	N	%	N	%
<b>A</b> Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	373	2,4%	11328	2,8%
<b>B</b> Górnictwo i wydobywanie	16	0,1%	460	0,1%
<b>C</b> Przetwórstwo przemysłowe	1417	9,1%	39233	9,6%
<b>D</b> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	20	0,1%	863	0,2%
<b>E</b> Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	55	0,4%	1462	0,4%
<b>F</b> Budownictwo	2361	15,2%	52384	12,8%
<b>G</b> Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4299	27,7%	105797	25,8%
<b>H</b> Transport i gospodarka magazynowa	1079	7,0%	24188	5,9%
<b>I</b> Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	413	2,7%	9682	2,4%
<b>J</b> Informacja i komunikacja	249	1,6%	12264	3,0%
<b>K</b> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	427	2,8%	11915	2,9%
<b>L</b> Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	612	3,9%	16735	4,1%
<b>M</b> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	952	6,1%	39574	9,7%
<b>N</b> Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	602	3,9%	12349	3,0%
<b>O</b> Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	79	0,5%	2737	0,7%
<b>P</b> Edukacja	495	3,2%	14097	3,4%
<b>Q</b> Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	747	4,8%	21784	5,3%
<b>R</b> Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	300	1,9%	6688	1,6%
<b>S i T</b> Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1019	6,6%	25706	6,3%
<b>U</b> Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0,0%	8	0,002%
<b>-</b> <b>Ogółem</b>	<b>15522</b>	<b>100,0%</b>	<b>409679</b>	<b>100,0%</b>

Według stanu z 30.IX.2015 r.

Źródło: <http://www.stat.gov.pl>

Analiza dostarczyła również informacji o ilości wakatów zgłoszonych przez pracodawców w ciągu 2014 roku do Powiatowego Urzędu Pracy we Gnieźnie. Najwięcej ofert trafiło od przedsiębiorstw z sekcji G (742 oferty), sekcji C (563 oferty), sekcji F (467 ofert), sekcji N (301 ofert) i z sekcji O (214 ofert). Szczegółowe dane zawiera poniższa tabela.

**Tabela 23. Oferty pracy zgłoszone do Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w II półroczu 2014 roku**

Sekcja PKD 2007		Liczba ofert pracy
<b>Sekcja A</b>	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	182
<b>Sekcja B</b>	górnictwo i wydobywanie	1
<b>Sekcja C</b>	przetwórstwo przemysłowe	563
<b>Sekcja D</b>	wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3
<b>Sekcja E</b>	dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	63
<b>Sekcja F</b>	budownictwo	467
<b>Sekcja G</b>	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	742
<b>Sekcja H</b>	transport i gospodarka magazynowa	116
<b>Sekcja I</b>	działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	146
<b>Sekcja J</b>	informacja i komunikacja	13
<b>Sekcja K</b>	działalność finansowa i ubezpieczeniowa	70
<b>Sekcja L</b>	działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	31
<b>Sekcja M</b>	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	94
<b>Sekcja N</b>	działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	301
<b>Sekcja O</b>	administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	214
<b>Sekcja P</b>	edukacja	88
<b>Sekcja Q</b>	opieka zdrowotna i pomoc społeczna	95
<b>Sekcja R</b>	działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	97
<b>Sekcja S</b>	pozostała działalność usługowa	73

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla powiatu gnieźnieńskiego na koniec 2014 r.

W ramach badania zbadano również jakie oferty pracy ukazywały się w powiecie w 2015 roku do momentu realizacji badania. Analizą objęte zostały ogłoszenia o pracę zamieszczane w popularnych gazetach publikowanych na terenie województwa i powiatu: „Głos Wielkopolski”, „Przemiany na Szlaku Piastowskim” oraz „Przegląd Gnieźnieński”. W celu przeprowadzenia analizy wykorzystane zostały zarówno ogólnopolskie portale internetowe, jak i strony internetowe zawierające oferty pracy z regionu powiatu. Analizą objęte zostaną następujące portale internetowe:

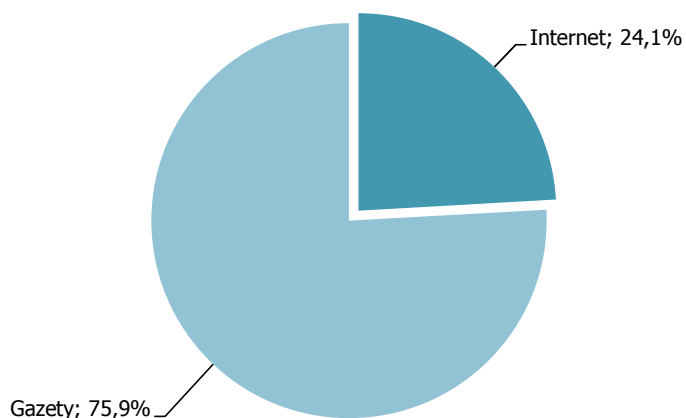
- [www.careerjet.pl](http://www.careerjet.pl);
- Centralna Baza Ofert Pracy.

Źródła te zostały wybrane ze względu na ilość i szczegółowość ofert pracy zamieszczanych w Internecie. Wybór portalu [careerjet.pl](http://careerjet.pl) podyktowany jest faktem, iż gromadzi on również oferty pojawiające się na łamach kilkudziesięciu innych portali, przez co pełni rolę „internetowego pośrednika pracy” oraz minimalizuje ryzyko dublowania ofert pracy.



Zdecydowana większość – 75,9% analizowanych ogłoszeń o pracę stanowiły ogłoszenia zamieszczone w gazetach. Pozostałe 24,1% ofert pracy zamieszczona została w Internecie.

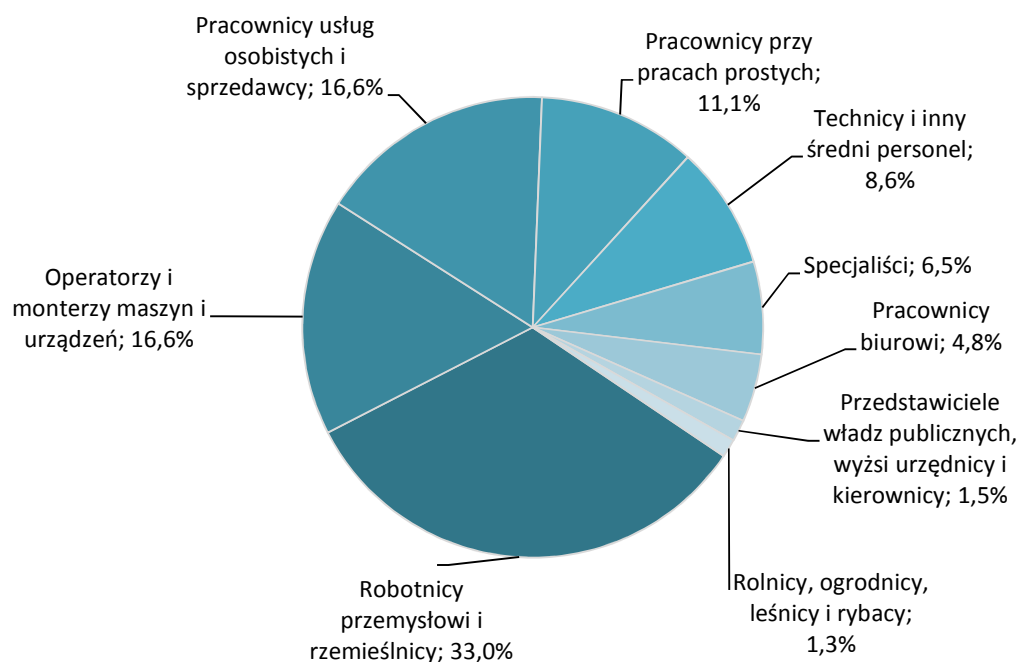
**Rysunek 31. Źródła ogłoszeń o pracę – analiza ofert pracy**



Źródło: Oferty pracy

Według wielkich grup zawodów najczęściej w powiecie gnieźnieńskim poszukiwani byli robotnicy przemysłowi (w 33,0% przypadków), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (16,6% przypadków) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (około 16,6%). W 11,1% przypadków poszukiwani byli pracownicy przy pracach prostych a w 8,6% przypadków technicy i średni personel. Specjaliści byli poszukiwani w 6,5% ogłoszeń, natomiast oferty pracy dla pracowników biurowych pojawiały się 4,8% przypadków. Najrzadziej pracodawcy poszukiwali przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (1,5% wskazań) oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków (1,3% wskazań). Omawiane dane przedstawione zostały na poniższym rysunku.

**Rysunek 32. Zapotrzebowanie na pracowników według wielkich grup zawodów – analiza ofert pracy**



Źródło: Oferty pracy

Analiza ofert pracy wykazała, iż w powiecie gnieźnieńskim od stycznia 2015 roku największe zapotrzebowanie występowało na zawody takie jak: kierowca samochodu ciężarowego (95 wskazań), murarz (68 wskazań), sprzedawca (68 wskazań) oraz na kierowców i operatorów pojazdów (54 wskazania). Wśród ofert pracy pojawiających się w prasie oraz ogłoszeniach internetowych znajdowało się również stosunkowo dużo ogłoszeń pracy dla przedstawicieli handlowych, magazynierów, kucharzy oraz doradców klienta. Lista najczęściej występujących w ogłoszeniach zawodów przedstawiona została w tabeli poniżej.

**Tabela 24. Najczęściej wymieniane w ogłoszeniach pracy zawody – analiza ofert pracy**

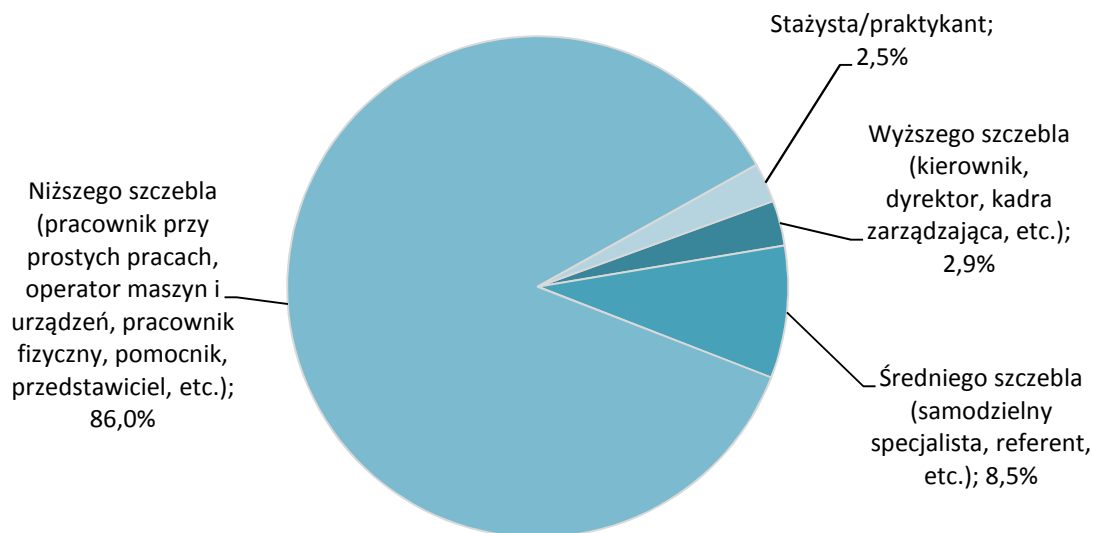
Kod zawodu	Etykiety wierszy	Liczba wskazań
833203	Kierowca samochodu ciężarowego	95
711202	Murarz	68
522301	Sprzedawca	68
83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	54
332203	Przedstawiciel handlowy	46
432103	Magazynier	44
512001	Kucharz	40
524902	Doradca klienta	35
832203	Kierowca samochodu osobowego	33
931301	Pomocniczy robotnik budowlany	33
741203	Mechanik pojazdów samochodowych	32
832202	Kierowca samochodu dostawczego	31

Kod zawodu	Etykiety wierszy	Liczba wskazań
741103	Elektryk	30
753105	Krawiec	27
752205	Stolarz	27
712101	Dekarz	26
722204	Ślusarz	25
711205	Brukarz	21
713102	Malarz budowlany	21
341202	Opiekun osoby starszej	21
513101	Kelner	20
522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	20
941201	Pomoc kuchenna	19
753303	Szwaczka ręczna	19
514101	Fryzjer	18
911207	Sprzątaczką biurowa	18
721204	Spawacz	17
911290	Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	16
522304	Sprzedawca w branży spożywczej	16
932101	Pakowacz ręczny	15
754990	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	15
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	14
331301	Księgowy	14
411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	14
962990	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	14
711501	Cieśla	13
523002	Kasjer handlowy	13
515303	Robotnik gospodarczy	13
912202	Operator myjni	12
711404	Zbrojarz	12
541307	Pracownik ochrony fizycznej	11
721301	Błacharz	10
741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych	10
712301	Monter ociepleń budynków	10
933304	Robotnik magazynowy	10
712303	Tynkarz	10

*Na podstawie zebranych ofert pracy*

Pracodawcy wskazujący rodzaj stanowiska pracy najczęściej (w 86,0% przypadków) poszukiwali pracowników na stanowiska niższego szczebla – czyli pracowników przy prostych pracach, operatorów maszyn i urządzeń, pomocników itp. Pracownicy średniego szczebla (np. samodzielny specjalista czy referent) poszukiwani byli w 8,5% przypadków, oferty pracy dla pracowników wyższego szczebla stanowiły 2,9% ogłoszeń. Tylko w 2,5% przypadków pracodawcy poszukiwali stażystów lub praktykantów.

**Rysunek 33. Zapotrzebowanie na pracowników według stanowisk pracy – analiza ofert pracy**



Źródło: Oferty pracy

Należy dodać, że zarówno płeć, jak i wiek potencjalnych kandydatów do pracy nie miał większego znaczenia dla pracodawców. Wymóg dotyczący płci pojawiał się w 16,6% ogłoszeń. Dokładnie połowa (50,0%) z tych ogłoszeń skierowana była do kobiet. Jeszcze mniejszy odsetek ofert pracy skierowany było do osób z konkretnej grupy wiekowej. Zaledwie 5% ogłoszeń precyzowało preferowany wiek pracownika, a najczęściej poszukiwanym pracownikiem były osoby młode do 30 roku życia.

Wśród najczęściej wymaganych kwalifikacji pracodawcy wymieniali przede wszystkim prawo jazdy kat. C i E oraz prawo jazdy kat. B. Dla pracodawców istotna była, również znajomość obsługi pakietu MS Office oraz obsługi innych bardziej specjalistycznych programów. Od kandydata na stanowisko pracy wymagane było często uprawnienie na obsługę wózków widłowych. Omawiane dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

**Tabela 25. Najczęściej wymagane kwalifikacje oraz zawody, w których dane kwalifikacje były wymagane – analiza ofert pracy**

Kwalifikacja	Zawody w których dana kwalifikacja najczęściej jest wymagana	Liczba wskazań
Prawo jazdy kat. C+E	Kierowca samochodu ciężarowego, kierowca samochodu dostawczego, Kierowcy i operatorzy pojazdów, Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	172
Prawo jazdy kat. B	Kierowca samochodu osobowego, Przedstawiciel handlowy, Doradca klienta, kierowca samochodu dostawczego	140
Dobra znajomość MS Office	Doradca klienta, Kosztorysant budowlany, Pozostali pracownicy obsługi biurowej, specjalista do spraw handlu i marketingu	29
Obsługa zaawansowanych programów komputerowych	Inżynier organizacji i planowania produkcji, Kosztorysant budowlany	23
Obsługa wózków widłowych	Magazynier, Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	21
Podstawy obsługi komputera i Internetu	Przedstawiciel handlowy, Doradca klienta, Doradca zawodowy	19
Uprawnienia rzeczoznawcy, specjalisty i weryfikatora SEP	Elektryk, Inżynier automatyki i robotyki, Inżynier utrzymania ruchu, Elektromechanik	12
Uprawnienia SEP do 1kV	Elektryk, Ślusarz	9
Obsługa kasy fiskalnej	Sprzedawca	7
Znajomość rysunku technicznego	Cieśla, Inżynier automatyki i robotyki, Metrolog, Operator CAD, Operator maszyn tkackich, Specjalista kontroli jakości, Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	7
Techniki sprzedaży bezpośredniej	Doradca klienta	5
Uprawnienia na koparkę	Operator koparki, Operator koparko-ładowarki	5
Uprawnienia SEP (dozór i eksploatacja): G1, G2, G3	Elektryk, Inżynier elektryk automatyk, Inżynier energetyki, Inżynier utrzymania ruchu, Technik automatyk	5

*Na podstawie zebranych ofert pracy*

Najbardziej pożądaną kompetencją wśród pracodawców poszukujących pracowników na terenie powiatu gnieźnieńskiego było znajomość branży/doświadczenie zawodowe – wskazywane było ono w 17,0% przypadków. Ważna dla pracodawców była również komunikatywność/praca w zespole, dyspozycyjność oraz zaangażowanie i motywacja do pracy. Szczegółowa lista wymienianych kompetencji przedstawiona została w poniższej tabeli.

**Tabela 26. Lista najczęściej wskazywanych kompetencji – analiza ofert pracy**

Kompetencje	Odsetek wskazań
Znajomość branży/doświadczenie zawodowe	17,0%
Komunikatywność/praca w zespole	13,0%
Dyspozycyjność	12,6%
Zaangażowanie i motywacja do pracy	12,1%
Odpowiedzialność i profesjonalizm	6,7%
Umiejętność dobrej organizacji pracy	6,1%
Motywacja do pracy	5,6%
Kreatywność innowacyjność pomysłowość	4,9%
Poziom kultury osobistej	4,0%
Uczciwość	3,6%
Zdolność szybkiego uczenia się podnoszenia kwalifikacji	3,0%

Kompetencje	Odsetek wskazań
Odporność na stres	3,0%
Zdolności manualne	2,1%
Przywiązanie do pracy	1,9%
Dobry stan zdrowia	1,8%
Myślenie analityczne i syntetyczne	1,4%
Mobilność terenowa	1,4%

Należy dodać, że podczas gdy wielu pracodawców poszukiwało pracowników z doświadczeniem zawodowym, tylko niektórzy z nich precyzowali jaki staż pracy powinien posiadać kandydat na stanowisko (około 3,8% ogółu). Preferowany wśród pracodawców staż pracy wynosił najczęściej od 1 roku do 3 lat. Tylko kilku pracodawców wymagało dłuższego doświadczenia w pracy (4-5 lat).

Pracodawcy poszukujący pracowników na terenie powiatu gnieźnieńskiego najczęściej nie posiadali sprecyzowanych wymagań dotyczących wykształcenia pracowników. Najczęściej wymienianym wykształceniem było wykształcenie zasadnicze zawodowe (wskazywano je w 14,5% przypadków). Najrzadziej wymieniane było wykształcenie gimnazjalne i niższe. Szczegółowe informacje przedstawione zostały w tabeli.

**Tabela 27. Wymagane wykształcenie – analiza ofert pracy**

Wykształcenie	Odsetek wskazań
Brak wymagań dotyczących wykształcenia	72,0%
Zasadnicze zawodowe	14,5%
Wyższe	4,6%
Średnie zawodowe i policealne	4,2%
Średnie ogólnokształcące	2,9%
Gimnazjalne i poniżej	1,7%

Część pracodawców w wymienianych kwalifikacjach podawała znajomość języka obcego. W ponad połowie przypadków od kandydatów oczekiwano znajomości języka angielskiego, a w 36,2% przypadku wymaganym językiem był niemiecki. Omawiane dane przedstawione zostały w tabeli.

**Tabela 28. Języki obce które powinni znać kandydaci do pracy – analiza ofert pracy**

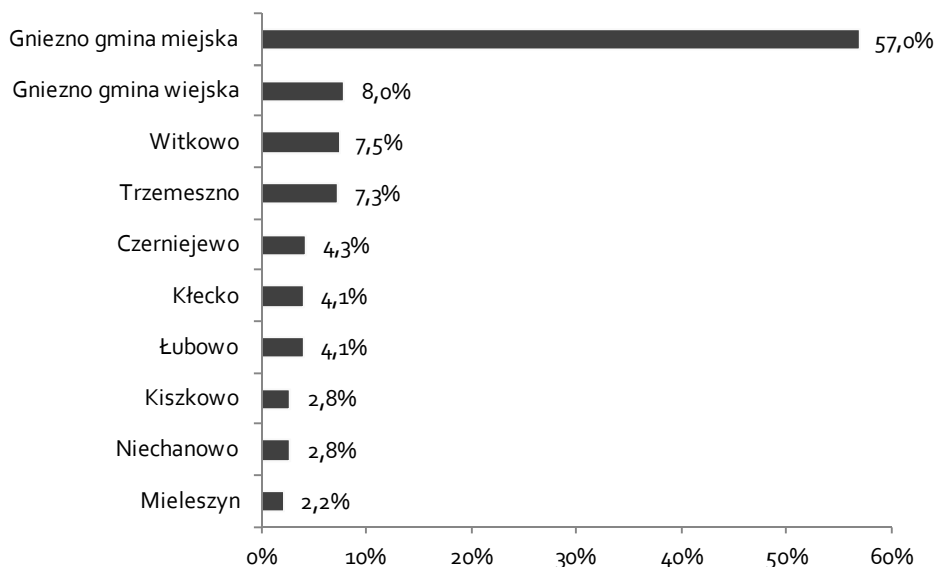
Znajomość języka obcego	Odsetek wskazań
Język angielski	59,6%
Język niemiecki	36,2%
Język francuski	2,8%
Język norweski	0,7%
Język ukraiński	0,7%

Pracodawcy byli drugą z grup respondentów uczestniczących w badaniu ilościowym. Przebadano 465 firm. 97,4% ogółu stanowiły firmy prywatne. Wybrane wyniki badania przedstawione zostały w rozbiściu na klasy wielkości. Ostatecznie w próbie badawczej znalazło się 420 najmniejszych podmiotów zatrud-

niających nie więcej niż 9 osób (90,3% ogółu), 34 małe przedsiębiorstwa (7,3% ogółu), 10 średnich firm (2,2% ogółu) oraz 1 duże przedsiębiorstwo (0,2% ogółu).

W gronie badanych znalazły się podmioty gospodarcze z każdej spośród gmin powiatu gnieźnieńskiego. Proporcjonalnie do populacji przeważały podmioty z gminy miejskiej Gniezno (57,0%). Ponad 5,0% ogółu badanych stanowili przedsiębiorcy prowadzący działalność w gminie wiejskiej Gniezno (8,0%), gminie Witkowo (7,5%) oraz w gminie Trzemeszno (7,3%). 57,0% badanych reprezentowało gminę miejską, 23,2% gminy wiejsko-miejskie oraz 19,8% gminy wiejskie.

**Rysunek 34. Badani przedsiębiorcy wg lokalizacji firmy N=465**



Źródło: Badania własne

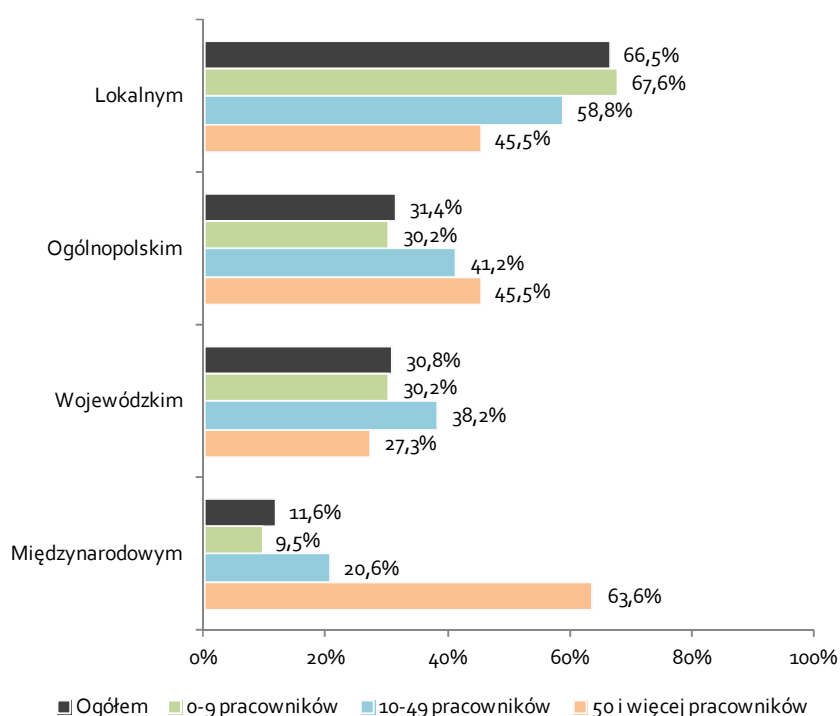
Przebadano przedstawicieli wszystkich głównych sekcji wg Polskiej Klasyfikacji Działalności z roku 2007. Najwięcej respondentów odpowiadało sekcjom:

- Handlu hurtowego i detalicznego, naprawy pojazdów – 27,7%;
- Budownictwa – 15,3%;
- Przetwórstwa przemysłowego – 9,0%;
- Transportu i gospodarki magazynowej – 6,9%;
- Pozostałej działalności usługowej i gospodarstw domowych (połączone sekcje S i T) – 6,7%;
- Działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej – 6,0%;
- Opieki zdrowotnej i pomocy społecznej – 4,7%;
- Obsługi rynku nieruchomości – 3,9%;
- Usług zakwaterowania i działalności wspierającej – 3,9%;
- Edukacji – 3,2%;
- Finansów i ubezpieczeń – 2,8%;
- Zakwaterowania i usług gastronomicznych – 2,6%;

- Rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa – 2,4%.

Jak informują wyniki badania ilościowego przeprowadzonego wśród pracodawców, **lokalne firmy oferują swoje produkty/usługi przede wszystkim na rynku lokalnym (66,5%) oraz ogólnopolskim (31,4%) i wojewódzkim (30,8%)**. Należy zauważyć, że na rynku międzynarodowym działa 11,6% badanych pracodawców, w tym aż 63,6% firm średnich/dużych. Zależność tę potwierdził test Chi-kwadrat ( $p\text{-value} < 0,001$ ). Na rynku ogólnopolskim i międzynarodowym działają przede wszystkim: firmy prywatne, firmy małe oraz średnie/duże, podmioty przetwórstwa przemysłowego, firmy z branży edukacyjnej oraz prowadzące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Co więcej, są to wyraźnie częściej podmioty, które planują zatrudnienie nowych pracowników w okresie najbliższego roku oraz podmioty współpracujące z PUP w rekrutacji pracowników.

**Rysunek 35. Rynki na jakich swoje usługi/produkty oferują badani pracodawcy N=465**



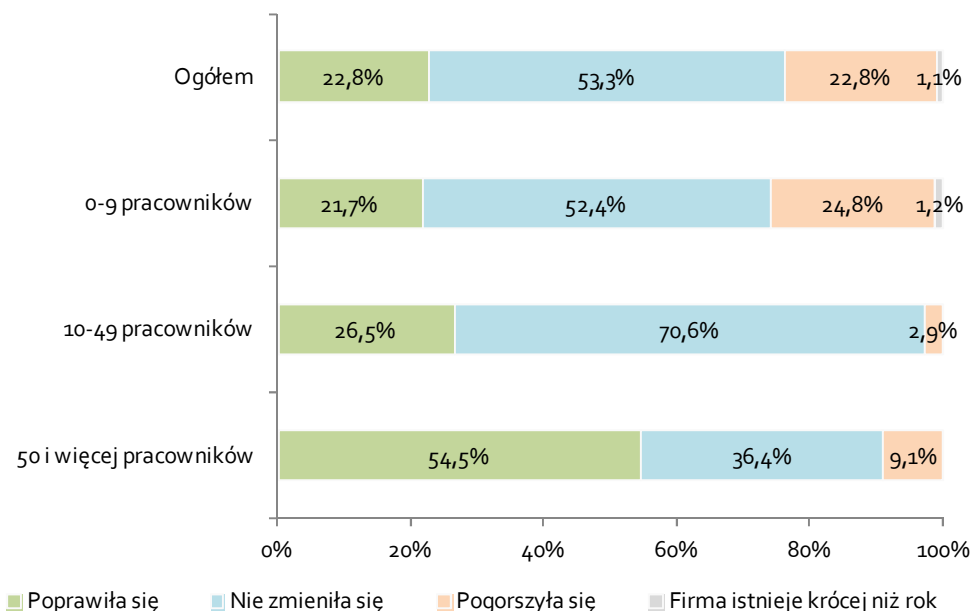
Źródło: Badania własne

W porównaniu do sytuacji sprzed roku kondycja 22,8% firm poprawiła się. **Na pogorszenie się kondycji przedsiębiorstwa wskazało również 22,8% pracodawców**. Największa grupa respondentów (53,3%) nie dostrzegła istotnych zmian w kondycji przedsiębiorstwa na przestrzeni ostatniego roku. Ocena kondycji firmy jest zależna od wielkości przedsiębiorstwa, co potwierdził test Chi-kwadrat. W skrócie, im większe przedsiębiorstwo, tym większe prawdopodobieństwo, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy jego ekonomiczna kondycja poprawiła się. Na lokalnym rynku pracy w ciągu ostatniego roku najbardziej rozwinęły się: firmy średnie/duże, formy przetwórcze, obsługujące rynek nieruchomości, oferujące usługi administrowania i wspierające oraz – co ciekawe – firmy, które współpracowały



z Powiatowym Urzędem Pracy. Należy również zauważyć, że wyłącznie **6,2% przedsiębiorstw zagrożonych jest obecnie likwidacją**, w tym gronie znalazły się wyłącznie firmy prywatne. Ponadprzeciętne odsetki zagrożonych likwidacją zidentyfikowano także w przypadku: najmniejszych podmiotów, firm budowlanych oraz oferujących pozostałą działalność usługową.

**Rysunek 36. Zmiana kondycji badanych firm w porównaniu do sytuacji sprzed roku N=465**

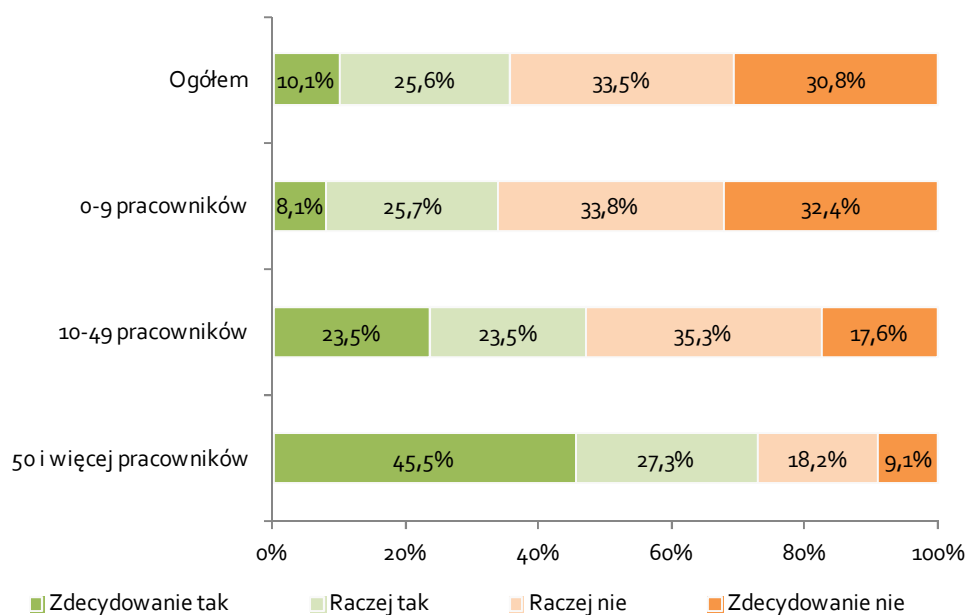


Źródło: Badania własne

**W trakcie nadchodzących 12 miesięcy 35,7% pracodawców zakłada przeprowadzenie inwestycji**, biorąc pod uwagę, że zdecydowana większość firm nie planuje inwestycji, trudno uznać to za wskaźnik dobrze rokujący na przyszłość. Możliwość inwestycji zdecydowanie wyklucza 30,8% badanych. Skłonność do inwestycji jest zależna od wielkości firmy. Potwierdzenie zależności dał wynik testu Chi-kwadrat. Im firma większa, tym większa skłonność do realizacji inwestycji w przyszłości. Relatywnie wysokie odsetki podmiotów zainteresowanych inwestycjami zidentyfikowano również wśród: firm prywatnych, przedsiębiorstw z branży rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, zajmujących się pozostałą działalnością usługową, przetwórstwem przemysłowym, budownictwem oraz zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Na podstawie analizy wyników badania można przypuszczać, że w 56,6% przypadków zrealizowane inwestycje pociągną za sobą wzrost zatrudnienia. Analiza lokalnego rynku pracy ujawniła, że część wiodących firm planuje uruchomienie działalności na obszarze powiatu oraz inwestycje tworzące nowe miejsca pracy. Należą do nich m.in. Kirchhoff Polska oraz Tex Year Europe Sp. z o.o. Pierwsza z wymienionych otworzy w Gnieźnie zakład produkcyjny podzespołów dla pojazdów samochodowych, w którym pracę docelowo znajdzie blisko 100 pracowników. Z firmą podjęły rozmowy lokalne szkoły, które zamierzają dostarczyć zakładowi wykwalifikowanych kadr. Z kolei Tex Year Europe planuje w Gnieźnie wytwarzać kleje termotopliwe. Zatrudnienie znajdzie tam co najmniej dwudziestu pracowników, z reguły o wysokich kwalifikacjach. To jednak tylko

niektóre inwestycje na terenie powiatu. Na uwagę zasługują ponadto planowane przyjęcia nowych pracowników w firmie VELUX i otwarciu zakładu firmy Energo Natura.

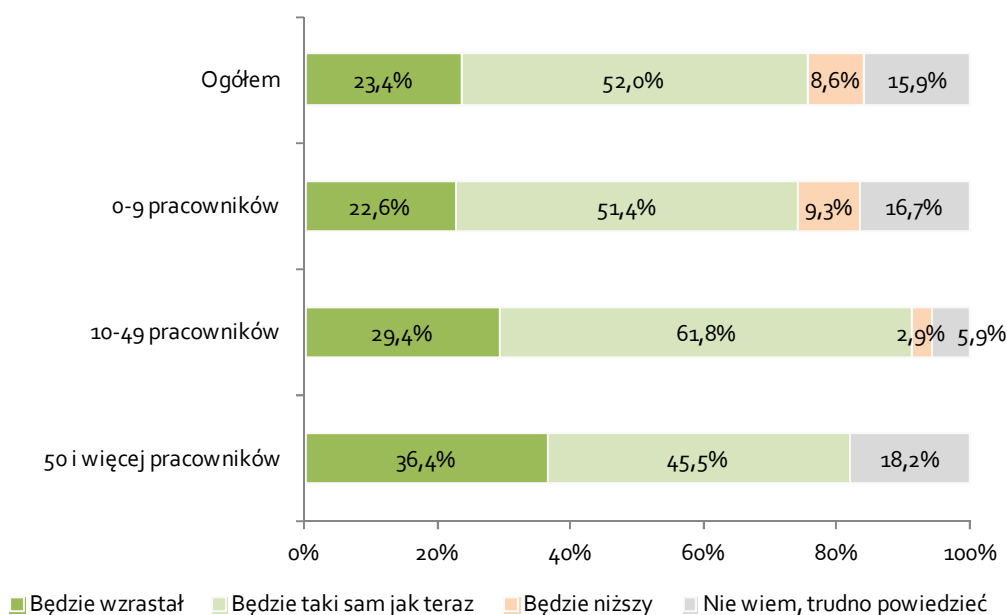
**Rysunek 37. Istnienie planów inwestycyjnych pracodawców na najbliższe 12 miesięcy N=465**



Źródło: Badania własne

**Wzrostu sprzedaży oferowanych usług/produktów w ciągu nadchodzącego roku spodziewa się 23,4% badanych pracodawców.** Odwrotnej sytuacji obawia się 8,6% ankietowanych firm. Utrzymanie się popytu na dotychczasowym poziomie spodziewa się natomiast 52,0% respondentów. Omawiana prognoza jest dla powiatu gnieźnieńskiego bardzo optymistyczna, w kontekście rozwoju przedsiębiorczości. Spośród wszystkich badanych podgrup firm wzrostu popytu najczęściej spodziewają się: firmy publiczne, przedsiębiorstwa średnie/duże, podmioty z gminy miejskiej, a także przedsiębiorcy z branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, przetwórstwa przemysłowego oraz finansów i ubezpieczeń.

Rysunek 38. Przewidywana wysokość popytu na usługi/towary w ciągu najbliższych 12 miesięcy N=465



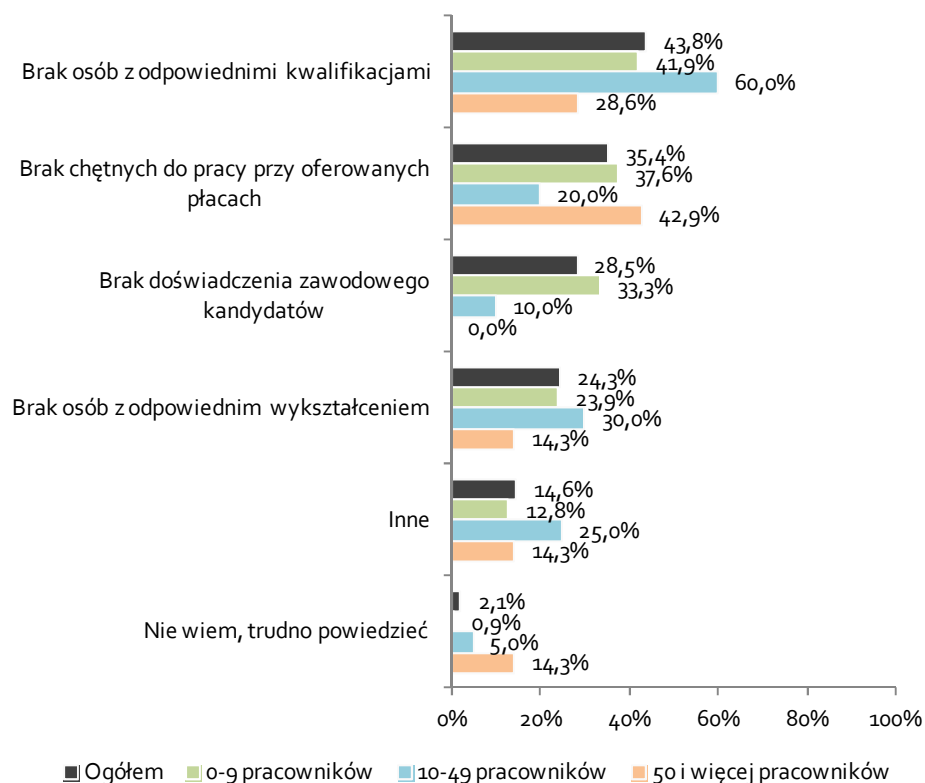
Źródło: Badania własne

Pracodawców zapytano również o popyt na pracę. **Na podstawie wyników analizy zaobserwować można względnie wysoką wartość zrealizowanego popytu na pracę** (pracujących w przedsiębiorstwach powiatu). Potwierdza to fakt, że 69,0% badanych pracodawców nie odczuwa żadnych braków związanych z określonymi zawodami na lokalnym rynku pracy. Najmniejsze problemy z odszukaniem właściwych pracowników mają: firmy publiczne, najmniejsze przedsiębiorstwa, firmy z gmin wiejskich i gminy miejskiej, podmioty z branży edukacyjnej, wykonujące usługi administrowania i wspierające, przedsiębiorstwa z dziedziny opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, firmy transportowe i rolnicze. Z drugiej strony, wyraźne problemy ze zrealizowaniem popytu na pracę mają firmy małe, średnie/duże, z gmin wiejsko-miejskich oraz prowadzące działalność w zakresie: przetwórstwa przemysłowego i budownictwa. Problem ze zrealizowaniem popytu dotyczy przede wszystkim: murarzy i stolarzy (po 11 wskazań), sprzedawców i elektryków (po 8 wskazań), kierowców samochodów ciężarowych (7 wskazań), cieśli, malarzy budowlanych, ślusarzy, mechaników pojazdów samochodowych (po 6 wskazań), szwaczek ręcznych, glazurników i dekarzy (po 5 wskazań), pomocniczych robotników budowlanych, cukierników, pracowników przy pracach prostych oraz piekarzy (po 4 wskazania), techników elektroników, księgowych, operatorów i monterów maszyn i urządzeń, tynkarzy, spawaczy oraz brukarzy (po 3 wskazania).

Jeśli jednak pojawiają się trudności w obsadzaniu wakatów, to wynikają one przede wszystkim z braku osób z odpowiednimi kwalifikacjami (43,8%) oraz z braku chętnych do pracy przy oferowanych płacach (35,4%). Mniejszym problemem są braki w doświadczeniu i wykształceniu. Rozkład odpowiedzi pracodawców uprawnia do wniosku, że **przy odpowiednim doborze kierunków szkoleń i efektyw-**

nym korzystaniu ze staży można przewyżczyć wiele problemów związanych z niezrealizowanym popytem na pracę. Odpowiedni dobór szkoleń i staży ma tutaj większe znaczenie niż modyfikacja kierunków nauczania w szkołach kształcących w zawodzie. Ze względu na relatywnie niedużą liczbę obserwacji odstąpiono o analizy w podziale na wybrane zmienne charakteryzujące badaną zbiorowość.

Rysunek 39. Źródła trudności w obsadzaniu wakatów wg pracodawców N=144



Źródło: Badania własne

Badanie ilościowe zrealizowane w gronie pracodawców pomogło w rozpoznaniu zrealizowanego popytu na pracę również pod kątem zawodów. **Badani pracodawcy w ciągu ostatniego roku przyjęli do pracy łącznie 352 osoby, co daje 2,2 osoby na firmę.** W tym gronie znalazło się najwięcej sprzedawców (36 osób). Pozostałe zawody, w których zatrudnienie znalazło przynajmniej 10 osób, to: magazynier, stolarz, robotnik przemysłowy/rzemieślnik, pomocniczy robotnik budowlany, przedstawiciel handlowy, pracownik obsługi biurowej, pracownik przy pracach prostych, mechanik pojazdów samochodowych, szwaczka ręczna i ślusarz. **65,7% wszystkich przyjęć do pracy wiązało się ze zwiększeniem zatrudnienia netto.** Pozostałe przyjęcia polegały na wymianie pracowników, np. w związku z zastąpieniem zwolnionych lub odchodzących na emeryturę.

**Tabela 29. Pracownicy zatrudnieni przez badanych pracodawców w ciągu ostatniego roku – minimum 3 osoby N=166**

Zawód	Liczba osób	Kobie-ty	Męż-czyźni	Do 30 lat	31-50 lat	50 lat i więcej	Wykształcenie – dominanta
<b>Sprzedawca</b>	36	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	średnie
<b>Magazynier</b>	25	Tak	Tak	Tak	Tak	Tak	zawodowe
<b>Stolarz</b>	18	Nie	Tak	Tak	Tak	Tak	zawodowe
<b>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</b>	15	Tak	Tak	Tak	Tak	Tak	zawodowe
<b>Pomocniczy robotnik budowlany</b>	12	Nie	Tak	Tak	Tak	Tak	zawodowe
<b>Przedstawiciel handlowy</b>	12	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	średnie
<b>Pozostali pracownicy obsługi biurowej</b>	11	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	wyższe
<b>Pozostali pracownicy przy pracach prostych</b>	11	Tak	Tak	Tak	Tak	Tak	zawodowe
<b>Mechanik pojazdów samochodowych</b>	10	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Szwaczka ręczna</b>	10	Tak	Nie	Nie	Tak	Tak	zawodowe
<b>Ślusarz</b>	10	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Kierowca samochodu ciężarowego</b>	9	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	średnie
<b>Księgowy</b>	9	Tak	Tak	Tak	Tak	Tak	średnie
<b>Kierowca samochodu dostawczego</b>	6	Nie	Tak	Tak	Tak	Tak	średnie
<b>Brukarz</b>	5	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	gimnazjalne lub niższe
<b>Dekarz</b>	5	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Kierowcy i operatorzy pojazdów</b>	5	Nie	Tak	Tak	Tak	Tak	zawodowe
<b>Elektryk</b>	5	Nie	Tak	Tak	Tak	Tak	zawodowe
<b>Technik handlowiec</b>	5	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	średnie
<b>Doradca do spraw rynku nieruchomości</b>	4	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	wyższe
<b>Doradca klienta</b>	4	Tak	Nie	Tak	Nie	Nie	wyższe
<b>Malarz budowlany</b>	4	Nie	Tak	Tak	Nie	Nie	zawodowe
<b>Mechanik samochodów ciężarowych</b>	4	Nie	Nie	Tak	Nie	Nie	zawodowe
<b>Murarz</b>	4	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Piekarz</b>	4	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Spawacz</b>	4	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	zawodowe
<b>Tapicer meblowy</b>	4	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Informatyk</b>	4	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	wyższe
<b>Cieśla</b>	3	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)</b>	3	Nie	Tak	Tak	Nie	Nie	zawodowe
<b>Elektromechanicy i elektromonterzy</b>	3	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Kucharz</b>	3	Tak	Nie	Nie	Tak	Nie	zawodowe
<b>Monter reklam</b>	3	Nie	Tak	Tak	Nie	Tak	średnie
<b>Pośrednik w obrocie nieruchomościami</b>	3	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	wyższe
<b>Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym</b>	3	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	-
<b>Spawacz metodą MIG</b>	3	Nie	Tak	Tak	Nie	Nie	średnie

Zawód	Liczba osób	Kobiety	Mężczyźni	Do 30 lat	31-50 lat	50 lat i więcej	Wykształcenie – dominanta
<b>Sprzedawca w branży przemysłowej</b>	3	Tak	Tak	Tak	Nie	Nie	średnie

Źródło: Badania własne

Należy zauważyć, że w zatrudnianiu pracowników w ciągu ostatniego roku ponadprzeciętnie aktywne były: firmy małe oraz średnie/duże, przedstawiciele obsługi rynku nieruchomości, przetwórcy przemysłowi, przedstawiciele branży zakwaterowania i usług gastronomicznych. W wymienionych sekcjach przewaga firm zatrudniających pracowników przeważała nad firmami niepodejmującymi takich działań. Z drugiej strony na rynku pracy, w omawianym okresie, szczególnie mało aktywne były przedsiębiorstwa: edukacyjne, transportowe, rolnicze oraz z dziedziny opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

**Wyłącznie 14,8% badanych pracodawców w ciągu ostatniego roku zwalniało pracowników. Ankietowani pracodawcy zwolnili łącznie 113 osób**, co daje 1,6 osoby na firmę. Wśród najczęściej zwalnianych pracowników znaleźli się sprzedawcy, magazynierzy, pracownicy przy pracach prostych, kierowcy operatorzy wózków jezdniowych oraz kierowcy samochodów dostawczych. **W przypadku 59,4% zwolnień zmniejszyła się liczba zatrudnionych netto.** Pozostałe zwolnienia polegały na wymianie pracowników i na miejsce zwolnionych przyjęto nowe osoby. **Główną przyczyną zwolnień pracowników było rozwiązanie umowy za porozumieniem stron** (16 wskazań). Rzadziej powoływano się na złą sytuację finansową firmy i sezonowość produkcji/usług (po 6 wskazań) oraz na źle wykonywaną pracę i spadek popytu na dobra i usługi (po 5 wskazań).

**Tabela 30. Pracownicy zwolnieni przez badanych pracodawców w ciągu ostatniego roku – minimum 2 osoby N=69**

Zawód	Liczba osób	Kobiety	Mężczyźni	Do 30 lat	31-50 lat	50 lat i więcej	Wykształcenie – dominanta
<b>Sprzedawca</b>	13	Tak	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Magazynier</b>	11	Tak	Tak	Tak	Nie	Nie	średnie
<b>Pozostali pracownicy przy pracach prostych</b>	5	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)</b>	5	Nie	Tak	Tak	Nie	Nie	zawodowe
<b>Kierowca samochodu dostawczego</b>	5	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Blacharz</b>	4	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Pomocniczy robotnik budowlany</b>	4	Nie	Tak	Tak	Tak	Tak	zawodowe
<b>Ślusarz</b>	4	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	zawodowe
<b>Dojarz</b>	3	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	zawodowe
<b>Stolarz</b>	3	Nie	Tak	Tak	Tak	Nie	średnie
<b>Doradca do spraw rynku nieruchomości</b>	3	Tak	Tak	Nie	Tak	Tak	wyższe
<b>Lakiernik</b>	3	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	zawodowe
<b>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</b>	3	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	wyższe
<b>Malarz-tapeciarz</b>	3	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	zawodowe


Zawód	Liczba osób	Kobiety	Mężczyźni	Do 30 lat	31-50 lat	50 lat i więcej	Wykształcenie – dominanta
Archeolog	2	Tak	Nie	Nie	Tak	Nie	wyższe
Barman	2	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	średnie
Florysta	2	Tak	Nie	Tak	Nie	Nie	zawodowe
Fotograf	2	Tak	Nie	Tak	Nie	Nie	bez znaczenia
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2	Tak	Nie	Tak	Tak	Nie	wyższe
Krawiec	2	Tak	Nie	Nie	Tak	Nie	zawodowe
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	2	Nie	Tak	Tak	Nie	Nie	bez znaczenia
Specjalista ochrony środowiska	2	Nie	Tak	Nie	Nie	Tak	średnie
Monter reklam	2	Nie	Tak	Nie	Nie	Tak	średnie
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	2	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	zawodowe
Monter stolarki budowlanej	2	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	zawodowe
Operator koparki	2	Nie	Tak	Tak	Nie	Nie	zawodowe
Pomoc kuchenna	2	Tak	Nie	Tak	Nie	Nie	zawodowe
Technik handlowiec	2	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	średnie techniczne

Źródło: Badania własne

**W ruchu pracowników szczególnie często uczestniczyli mężczyźni, osoby w wieku do 30 roku życia i w przedziale wiekowym 30-50 lat oraz legitymujący się wykształceniem zawodowym.** Relatywnie najczęściej przyjmowane były osoby z wykształceniem zawodowym oraz osoby do 30 roku życia. Z kolei stosunkowo najczęściej zwalniano również osoby z wykształceniem zawodowym, lecz w wieku 30-50 lat.

**Analiza wyników badania uprawnia do wniosku, że zatrudnienie netto wzrosło przede wszystkim w przypadku: magazynierów, stolarzy, mechaników pojazdów samochodowych oraz szwaczek ręcznych.** Były to zawody, w których odnotowano wyraźną przewagę przyjęć nad zwolnieniami, a duża część pracodawców deklarujących przyjęcia informowała, że dzięki nim wzrosło zatrudnienie netto. Tendencja spadku zatrudnienia netto zauważalna jest natomiast w przypadku kierowców operatorów wózków jezdniowych i blacharzy. W tych zawodach nie obserwuje się również trudności ze zrealizowaniem popytu na pracę. Tendencja wzrostu jest jednak zdecydowanie bardziej wyraźna i należałoby rozważyć przełożenie jej krótkoterminowo na strukturę kształcenia w powiecie. Zwiększyć kształcenie lub liczbę kursów w zawodach, gdzie obserwuje się wzrost zatrudnienia netto.

W toku badania udało się również ustalić najczęstsze przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji. Zidentyfikowano cztery główne przyczyny: brak kompetencji psychospołecznych (30,1%), brak doświadczenia zawodowego (26,9%), brak odpowiednich kwalifikacji (25,4%) oraz zbyt wysokie oczekiwania w stosunku do płacy (23,2%). Ich brak jest najczęstszą przyczyną odrzucenia



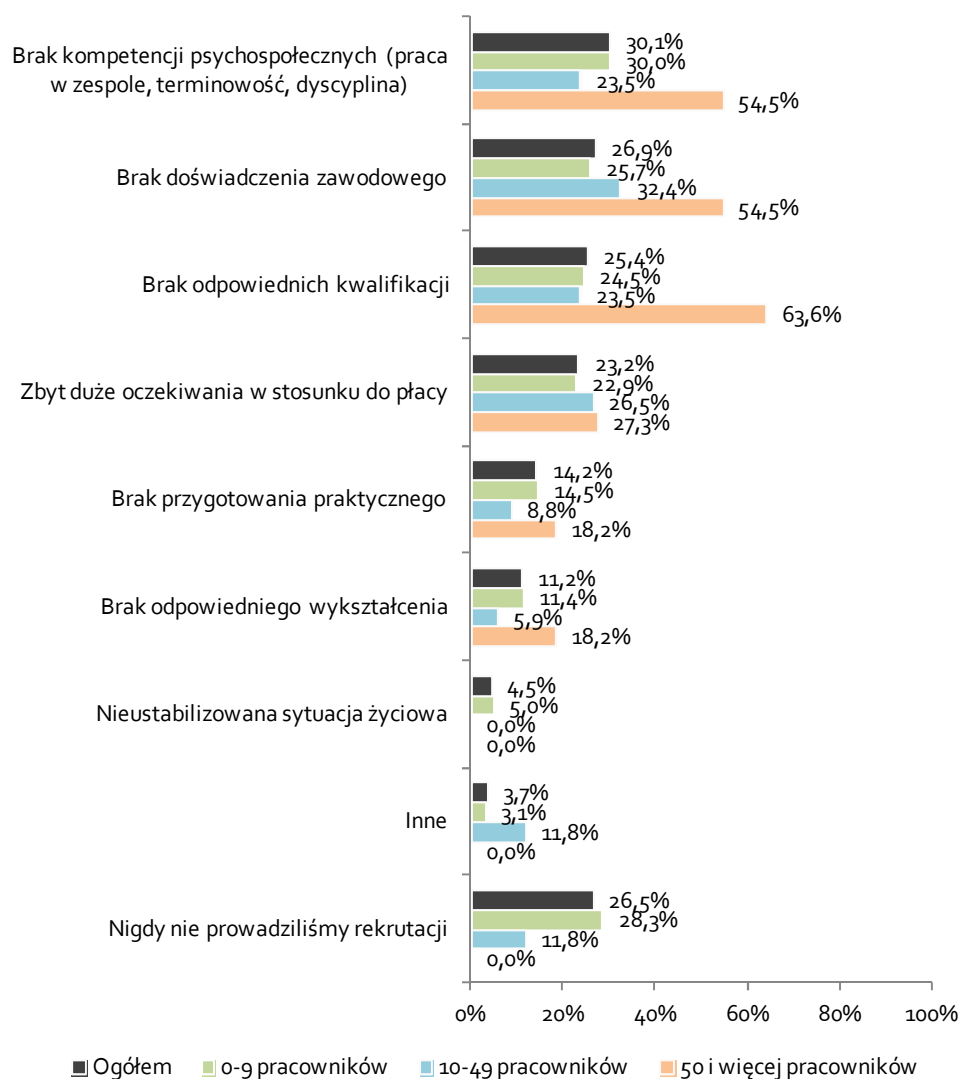
kandydatów w procesie rekrutacji. Wykształcenie podczas poszukiwania kandydatów odgrywa wyraźnie mniejszą rolę. Najczęstsze przyczyny odrzucania kandydatów rozpatrzono również w podziale branżowym:

- W rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie główną przyczyną są zbyt duże oczekiwania w stosunku do płacy.
- Przetwórcy przemysłowi, przedstawiciele branży handlu/naprawy pojazdów oraz przedstawiciele firm oferujących usługi administrowania i wspierające odrzucają kandydatów do pracy przede wszystkim ze względu na brak kompetencji psychospołecznych i brak doświadczenia zawodowego.
- Przedsiębiorcy budowlani odrzucają kandydatów głównie w wyniku zidentyfikowanych braków w zakresie kompetencji społecznych i kwalifikacji.
- Przedstawiciele branży transportu i gospodarki magazynowej oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych w procesie rekrutacji odrzucają kandydatów przede wszystkim ze względu na zbyt duże oczekiwania w relacji do płacy, brak kompetencji i kwalifikacji.
- W finansach i ubezpieczeniach najczęstsze przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy to brak doświadczenia i brak przygotowania praktycznego.
- Przedstawiciele firm z obszaru obsługi rynku nieruchomości najczęściej zwracali uwagę na brak doświadczenia zawodowego i zbyt wysokie oczekiwania w stosunku do płacy.
- W branży profesjonalnej, naukowej i technicznej pracodawcy odrzucają kandydatów do pracy szczególnie z uwagi na braki w zakresie kwalifikacji i doświadczenia.
- W edukacji głównym problem kandydatów są braki w doświadczeniu i kwalifikacjach.
- W obszarze opieki zdrowotnej kandydaci najczęściej odrzucani są ze względu na braki kompetencyjne.

**Braki w zakresie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego można przezwyciężyć umiejętnie dobierając szkolenia oraz organizując staże/praktyki. Duże znaczenie może mieć również umożliwienie uczniom zdobycia dodatkowych kwalifikacji (popartych świadectwami, certyfikatami, etc.) już w trakcie nauki.**



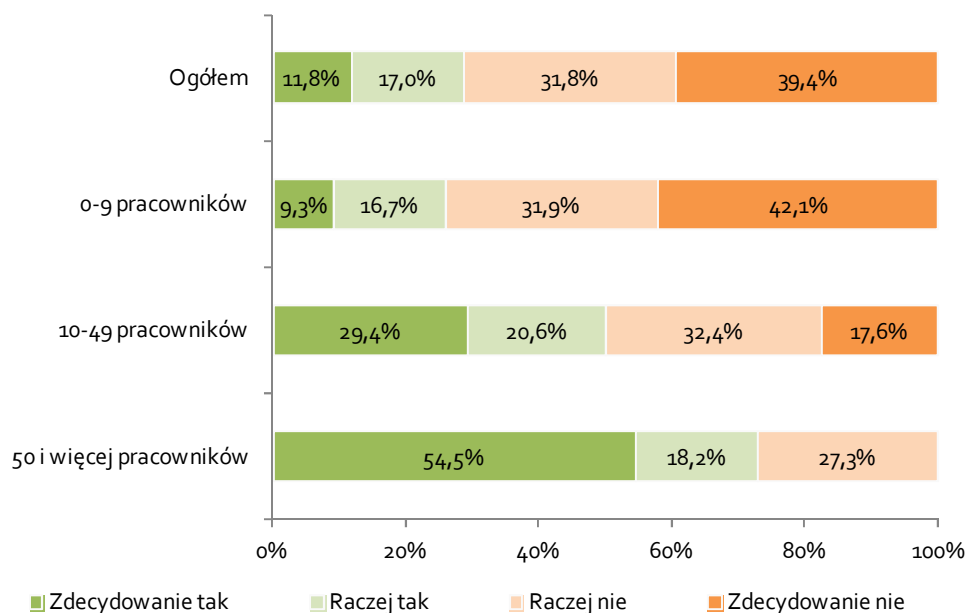
**Rysunek 40. Przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji N=465**



Źródło: Badania własne

**W ciągu nadchodzących 12 miesięcy 28,8% badanych pracodawców zamierza poszukiwać pracowników.** Taką ewentualność zdecydowanie wyklucza 39,4% respondentów. Omawiane dane znajdują się na poniższym rysunku. Test Chi-kwadrat potwierdził, że plany zatrudnieniowe są silnie zależne od wielkości firmy. Im firma większa, tym większe prawdopodobieństwo, że w ciągu kolejnego roku zatrudniać będzie pracowników. Ponadprzeciętne odsetki zainteresowanych zatrudnieniem zidentyfikowano także w przypadku: firm prywatnych, podmiotów związanych z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, przedsiębiorstw przetwórczych oraz firm budowlanych.

Rysunek 41. Obecność planów zatrudnieniowych na najbliższe 12 miesięcy N=465



Źródło: Badania własne

Pracodawcy, którzy deklarują poszukiwanie pracowników w ciągu nadchodzącego roku, poszukiwać będą przede wszystkim operatorów maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury (jedna firma), murarzy, magazynierów, pomocniczych robotników budowlanych, sprzedawców i stolarzy. W wymienionych zawodach minimalna liczba poszukiwanych osób jest większa niż 10.

Tabela 31. Pracownicy, którzy będą poszukiwani w ciągu najbliższych 12 miesięcy – minimum 3 osoby N=134

Zawód	Liczba osób	Preferowane wykształcenie	Dodatkowe kwalifikacje/kompetencje	Szansa zatrudnienia absolwenta do 12 m-cy od zakończenia nauki w %
Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	30	zawodowe	-	100%
Murarz	19	zawodowe	Motywacja do pracy	95%
Magazynier	16	zawodowe	Prawo jazdy kat. B, obsługa kasy fiskalnej, komunikatywność	81%
Pomocniczy robotnik budowlany	15	zawodowe	Obsługa wózka widłowego	100%
Sprzedawca	13	zawodowe	Obsługa komputera, znajomość kasy fiskalnej, operatywność, uczciwość, komunikatywność, znajomość branży, kultura osobista, prawo jazdy kat. B	62%
Stolarz	12	zawodowe	Uprawnienia czeladnicze	92%
Elektryk	8	zawodowe	Uprawnienia SEP, motywacja do pracy, prawo jazdy kat. B	100%
Mechanik pojazdów samochodowych	8	zawodowe	-	63%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	8	średnie	Znajomość języków obcych, księgowość, znajomość biu-	100%

Zawód	Liczba osób	Preferowane wykształcenie	Dodatkowe kwalifikacje/kompetencje	Szansa zatrudnienia absolwenta do 12 m-cy od zakończenia nauki w %
			rowych programów komputerowych	
<b>Brukarz</b>	6	zawodowe	Motywacja do pracy	33%
<b>Cukiernik</b>	6	zawodowe	-	83%
<b>Księgowy</b>	6	średnie	-	33%
<b>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</b>	6	zawodowe	Zdolności manualne, obsługa komputera, obsługa wózków widłowych, dobra organizacja pracy, sprawność manualna, dyscyplina	100%
<b>Ślusarz</b>	6	zawodowe	Motywacja do pracy, obsługa tokarki, obsługa maszyn ślusarskich	100%
<b>Kierowca samochodu ciężarowego</b>	5	zawodowe	Uprawnienia do przewozu rzeczy, prawo jazdy kat. C+E, dyspozycyjność	80%
<b>Dekarz</b>	5	zawodowe	-	100%
<b>Kierowca samochodu dostawczego</b>	5	zawodowe	Sumienność, prawo jazdy kat. B, C	80%
<b>Kierowcy i operatorzy pojazdów</b>	5	Zawodowe	Prawo jazdy kat. C+E	0%
<b>Malarz budowlany</b>	5	zawodowe	-	100%
<b>Posadzkarz</b>	5	zawodowe	-	60%
<b>Stolarz meblowy</b>	5	podstawowe/gimnazjalne	-	100%
<b>Tokarz w metalu</b>	5	zawodowe	Motywacja do pracy, obsługa tokarki, obsługa maszyn ślusarskich	100%
<b>Cieśla</b>	4	zawodowe	Motywacja do pracy	100%
<b>Kucharz</b>	4	zawodowe	Obsługa kasy fiskalnej, motywacja do pracy	75%
<b>Operator urządzeń do produkcji chemikaliów organicznych</b>	4	bez znaczenia	Zdolności techniczne	100%
<b>Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)</b>	4	zawodowe	Uprawnienia obsługi wózków widłowych	100%
<b>Piekarz</b>	4	zawodowe	-	100%
<b>Pozostali malarze i pokrewni</b>	4	zawodowe	-	100%
<b>Przedstawiciel handlowy</b>	4	średnie	Znajomość branży	100%
<b>Pozostali pracownicy przy pracach prostych</b>	4	podstawowe/gimnazjalne	Motywacja do pracy	50%
<b>Spawacz</b>	4	zawodowe	-	100%
<b>Błacharz samochodowy</b>	3	zawodowe	-	100%
<b>Elektromechanicy i elektrycy</b>	3	wyższe	Prawo jazdy kat. B	100%
<b>Sprzedawca w branży spożywczej</b>	3	średnie	-	100%
<b>Technik handlowiec</b>	3	Średnie techniczne	Prawo jazdy kat. B	100%
<b>Technik organizacji reklamy</b>	3	średnie techniczne	-	100%

Źródło: Badania własne

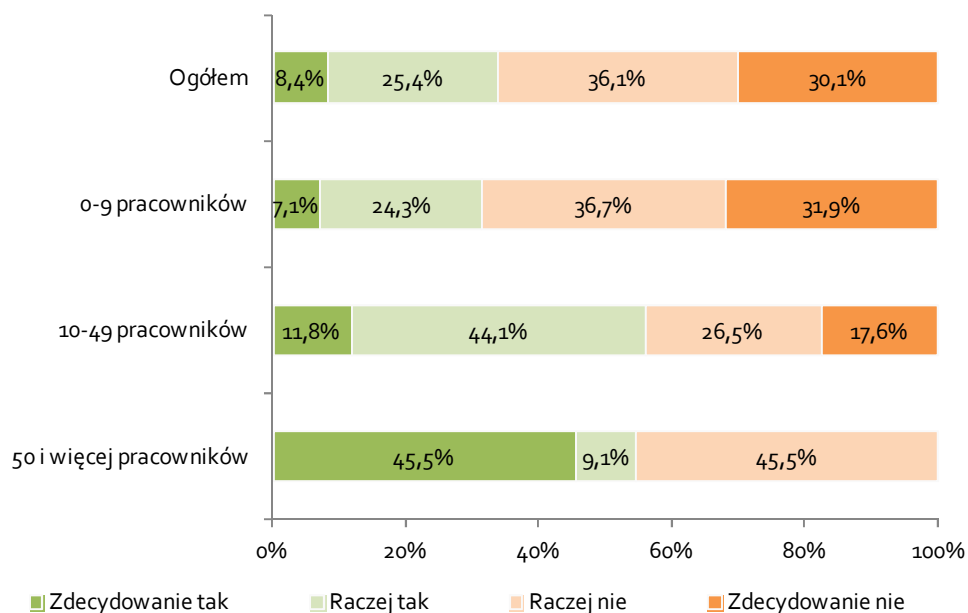
**Pracodawcy od przyszłych pracowników oczekują przede wszystkim wykształcenia zawodowego.** Dużo mniejsza liczba zgłaszanych wakatów dotyczy osób z wykształceniem średnim lub wyż-

szym. **Pracodawcy, którzy będą poszukiwać pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy ujawniają preferencje dotyczące wieku kandydatów.** 82,8% z nich na oferowanych stanowiskach chętnie zatrudniłoby osoby do 30 roku życia. Skłonnych do zatrudnienia osób w wieku do 25 lat jest 73,1% badanych pracodawców. Zatrudnienie starszych kandydatów, w wieku 50 lat i więcej, dopuszcza wyłącznie 44,0% ankietowanych. W zdecydowanej większości zawodów duże szanse uzyskania zatrudnienia mają absolwenci do 12 miesięcy od ukończenia nauki.

Respondentów zapytano również o gotowość do zatrudnienia na poszukiwane stanowisko osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wyłącznie 5,2% badanych kategorycznie odrzuca możliwość zatrudnienia osoby w szczególnej sytuacji. Jak już napisano, **największe grupy pracodawców skłonne byłyby przyjąć do pracy osoby bezrobotne do 30 roku życia** (82,8%), do 25 roku życia (73,1%) oraz osoby bezrobotne w wieku 50 lat i więcej (44,0%). Mniejsze szanse zatrudnienia w wyżej wymienionych zawodach mają osoby długotrwale bezrobotne (41,0%) oraz osoby bez kwalifikacji zawodowych (29,1%). Wyniki badania potwierdzają, że **najmniejsze szanse na zatrudnienie mają bezrobotni niepełnosprawni.** Gotowych do ich zatrudnienia jest wyłącznie 17,9% pracodawców posiadających plany zatrudnieniowe na najbliższe 12 miesięcy.

Plany zatrudnieniowe zbadano również w horyzoncie czasowym wynoszącym 5 lat. Z punktu widzenia szybko postępujących zmian rynku pracy jest to bardzo odległy horyzont czasowy, bowiem większość firm efektywnie prognozuje na najbliższe pół roku, maksymalnie rok czasu. Pracodawcy w toku badania wielokrotnie podkreślali, że ich dalekosiężne plany mogą zostać zrewidowane m.in. na skutek zmian w strukturze kształcenia, przebranżowienia firmy, zmieniającej się kondycji ekonomicznej podmiotu lub oczekiwań samych konsumentów. Im horyzont czasowy jest dłuższy, tym trudniej pracodawcom planować przyszłe zapotrzebowanie na pracowników. Niemniej udało się ustalić, że pracodawcy dość optymistycznie podchodzą do planów zatrudnieniowych w odległej przyszłości. 33,8% spośród nich zakłada, że w najbliższych 5 latach będzie zatrudniać nowych pracowników. Wyniki są silnie zależne od wielkości firmy, co potwierdził test Chi-kwadrat. Warto również zauważyć, że plany zatrudnieniowe posiadają względnie wysokie odsetki firm zajmujących się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, przetwórców przemysłowych, firm budowlanych oraz zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną.

Rysunek 42. Obecność planów zatrudnieniowych na najbliższe 5 lat N=465




Źródło: Badania własne

Jeśli na rynku pracy nie dojdzie do głębokich zmian, w okresie najbliższych pięciu lat największe zapotrzebowanie powinno być odnotowywane przede wszystkim w przypadku:

- Magazynierów
- Pomocniczych robotników budowlanych
- Kierowców operatorów wózków jezdniowych
- Pracowników obsługi biurowej
- Sprzedawców
- Robotników przemysłowych i rzemieślników
- Szwaczek ręcznych
- Księgowych
- Murarzy
- Stolarzy
- Elektromonterów instalacji elektrycznych
- Elektryków
- Kierowców i operatorów pojazdów
- Kierowców samochodów dostawczych

Na oferowane stanowiska pracy przedsiębiorcy gotowi będą przyjąć przede wszystkim osoby bezrobotne do 30 roku życia (87,9% ogółu) oraz bezrobotnych do 25 roku życia (77,1% ogółu). Około 40,0% badanych pozyskałoby również osobę długotrwale bezrobotną (42,0%) lub osobę bezrobotną

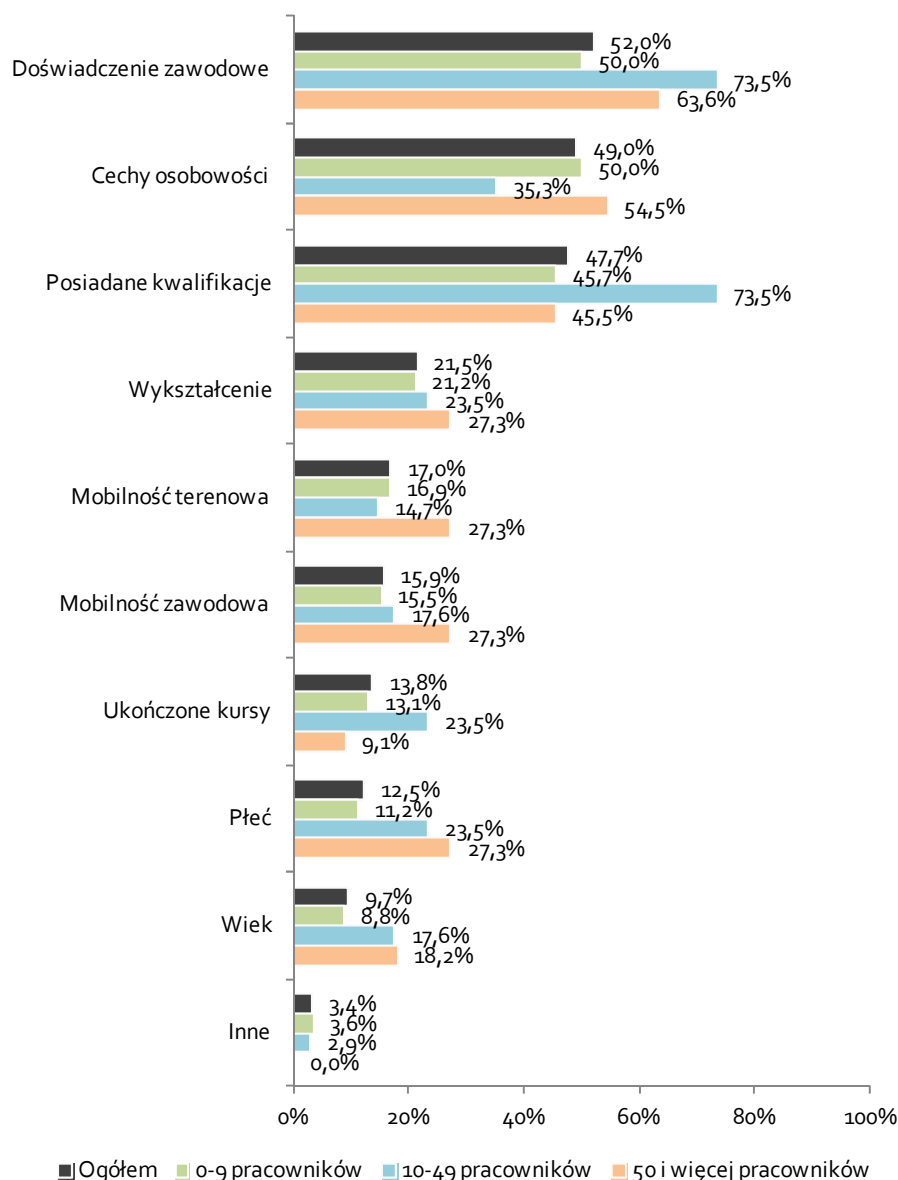


w wieku 50 lat i więcej (40,8%). Mniejszą szansę zatrudnienia będą mieli bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych (28,7%) oraz bezrobotni niepełnosprawni (20,4%).

Dla lokalnych pracodawców decydujące przy wyborze kandydata do pracy są najczęściej: jego doświadczenie zawodowe (52,0% pracodawców wskazało taką odpowiedź), cechy osobowości (49,0%) oraz posiadane kwalifikacje (47,7%). Zdecydowanie mniejsze znaczenie odgrywa wykształcenie. Wskazania pracodawców warto rozważyć w rozróżnieniu na poszczególne branże.

- Doświadczenie zawodowe najważniejsze jest w: rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie, przetwórstwie przemysłowym, budownictwie oraz finansach i ubezpieczeniach.
- Do cech osobowości największe znaczenie przywiązują przedsiębiorcy reprezentujący branże handlu i naprawy pojazdów oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych.
- Kwalifikacje najbardziej cenione są wśród pracodawców reprezentujących sektory: obsługi rynku nieruchomości, edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz pozostałej działalności usługowej.

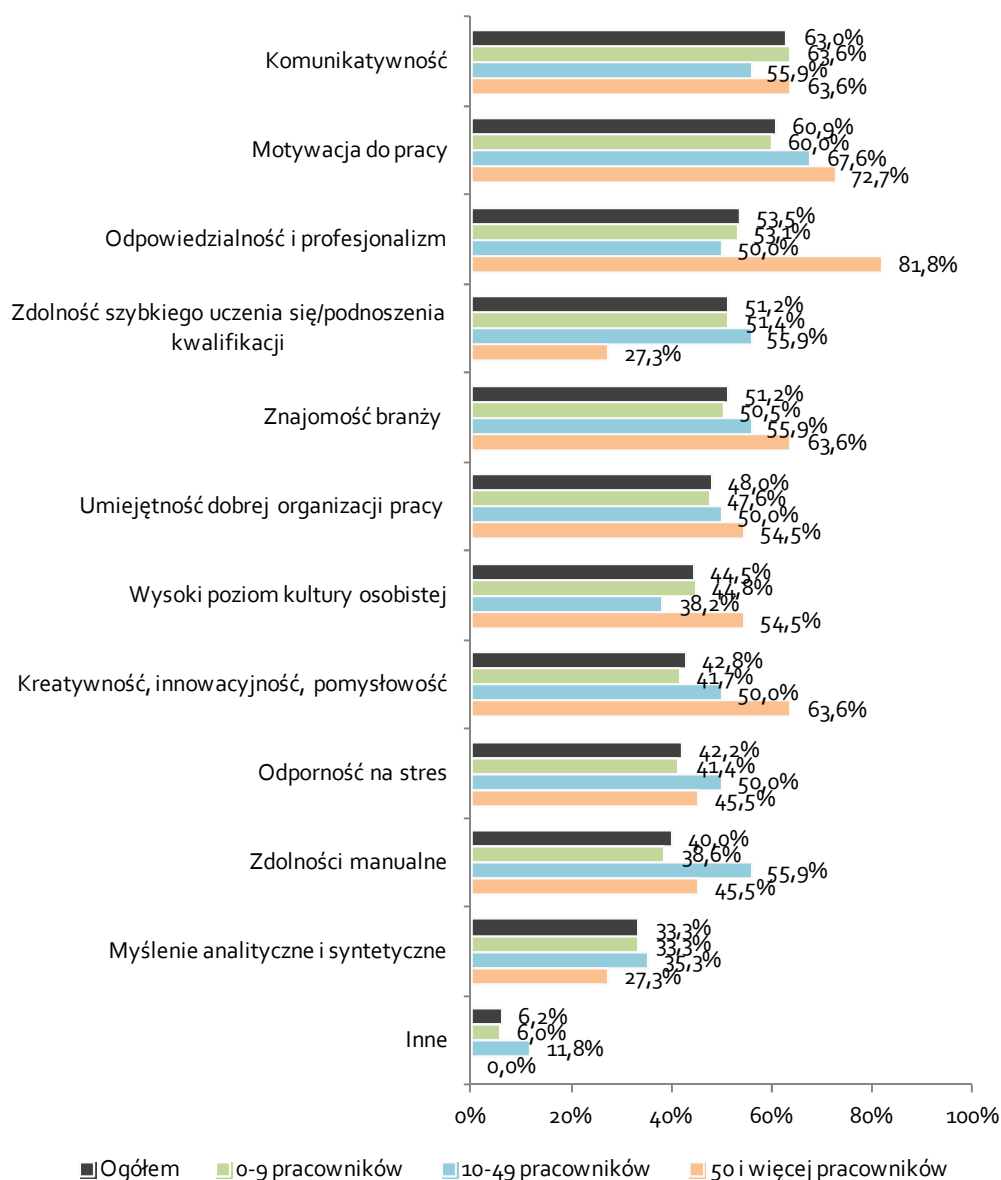
**Rysunek 43. Najbardziej istotne cechy charakteryzujące pracowników według badanych pracodawców**  
N=465



Źródło: Badania własne

Jak wykazano wyżej, dla lokalnych pracodawców bardzo duże znaczenie mają cechy osobowości i kompetencje miękkie potencjalnych pracowników. W trakcie badania podjęto zatem próbę ustalenia, które z nich odgrywają największą rolę. Wyniki są bardzo zbliżone, co zaświadcza, że lokalni pracodawcy cenią wiele umiejętności miękkich jednocześnie. Ponad połowa badanych uważa, że potencjalni kandydaci do pracy powinni charakteryzować się: komunikatywnością (63,0%), motywacją do pracy (60,9%), odpowiedzialnością i profesjonalizmem (53,5%), zdolnością szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji oraz znajomością branży (po 51,2%).

Rysunek 44. Miękkie umiejętności najbardziej cenione przez lokalnych pracodawców N=465



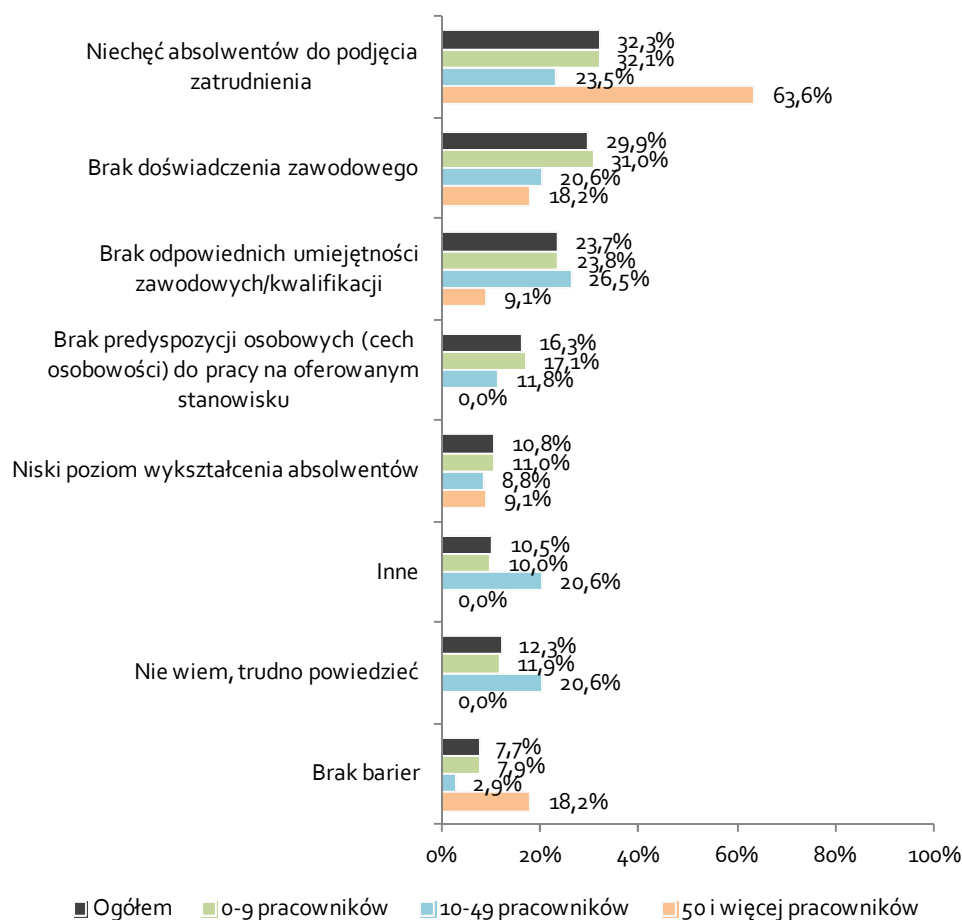
Źródło: Badania własne

W trakcie badania udało się zidentyfikować także główne bariery w zatrudnianiu absolwentów na lokalnym rynku pracy. 32,3% ankietowanych pracodawców wskazało niechęć absolwentów do podjęcia zatrudnienia. Dla 29,9% przedstawicieli firm barierą w zatrudnieniu absolwentów jest brak doświadczenia zawodowego, natomiast dla 23,7% brak odpowiednich umiejętności zawodowych/kwalifikacji. Żadnych barier nie dostrzega wyłącznie 7,7% respondentów. **Potwierdza się zatem, że lokalne firmy nie zatrudniają absolwentów przede wszystkim z uwagi na niechęć podjęcia pracy przez absolwentów (prawdopodobnie przy oferowanych płacach), braki w doświadczeniu oraz kwalifikacjach.** Odpowiedzi są zależne od wybranych zmiennych charakteryzujących firmy:



- Z niechęcią do podjęcia zatrudnienia spotykają się przede wszystkim średnie/duże firmy, przedsiębiorstwa rolnicze, budowlane, przetwórcze, związane z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz prowadzące pozostałą działalność usługową.
- Na braki w doświadczeniu zawodowym kandydatów zwracali uwagę szczególnie przedsiębiorcy z branży handlu i naprawy pojazdów, przedstawiciele sektora transportu i gospodarki magazynowej, obsługi rynku nieruchomości, edukacji oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.
- W finansach i ubezpieczeniach oraz branży profesjonalnej, naukowej i technicznej w równym stopniu zauważane są braki w doświadczeniu i kwalifikacjach.

**Rysunek 45. Bariery w zatrudnianiu absolwentów na lokalnym rynku pracy wg pracodawców N=465**

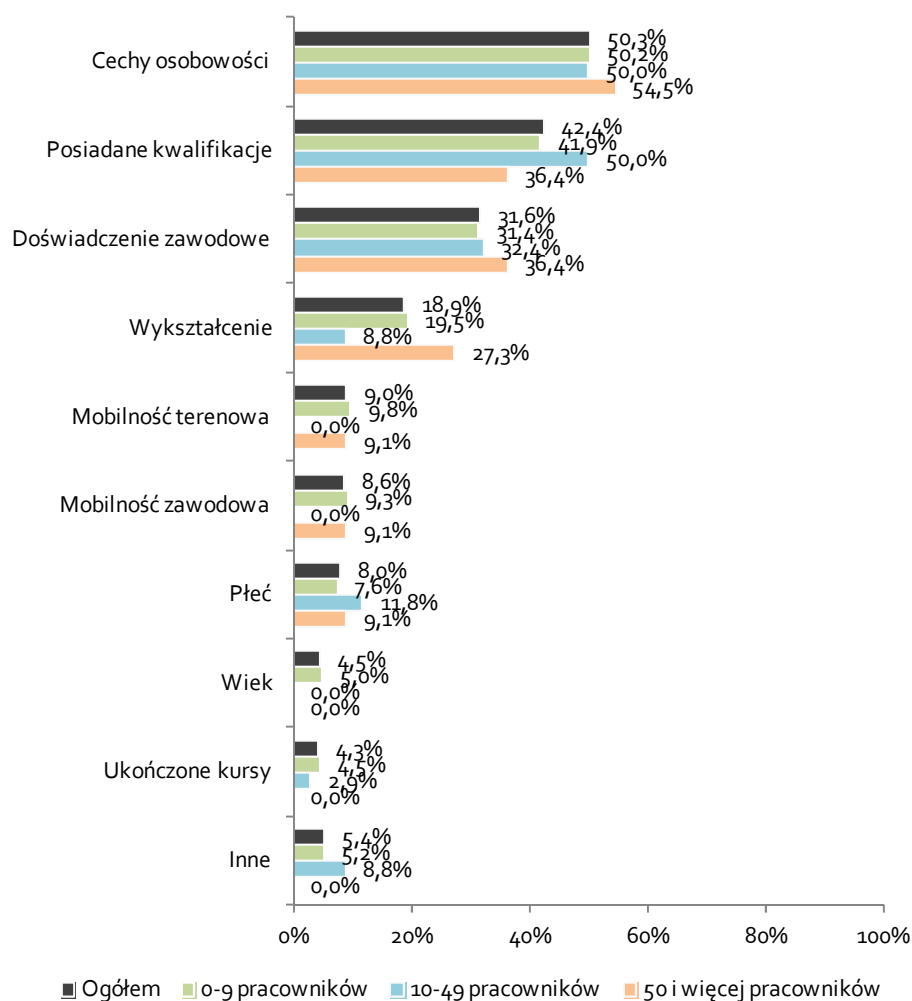


Źródło: Badania własne

Powyższy wniosek potwierdza rozkład odpowiedzi na kolejne pytanie. **Podczas wyboru kandydata do pracy, który jest absolwentem, pracodawcy największą uwagę zwracają na jego cechy osobowości (50,3%), kwalifikacje (42,4%) oraz doświadczenie zawodowe (31,6%).** Wyraźnie mniejsze znaczenie ma wykształcenie (18,9%). Opinie pracodawców różnią się nieco w zależności od cech firmy. Cechy osobowości absolwentów ze wszystkich czynników mają największe znaczenie dla firm

zajmujących się: rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem, handlem i naprawą pojazdów, transportem i gospodarką magazynową, finansami i ubezpieczeniami, działalnością profesjonalną naukową i techniczną oraz działalnością w zakresie usług administrowania. Z kolei posiadane kwalifikacje absolwentów najczęściej decydują o ich zatrudnieniu w firmach zajmujących się budownictwem, obsługą rynku nieruchomości, edukacją oraz opieką zdrowotną i pomocą społeczną. Przedsiębiorstwa przetwórcze najczęściej wskazywały doświadczenie zawodowe, a firmy z obszaru zakwaterowania i usług gastronomicznych podczas podejmowania decyzji o zatrudnieniu absolwenta w równym stopniu kierują się wszystkimi trzema wskazanymi wyżej zmiennymi.

**Rysunek 46. Cechy, które decydują przy wyborze absolwenta na oferowane stanowisko N=465**



Źródło: Badania własne

Pracodawcy ocenili następnie przygotowanie zawodowe absolwentów szkół kształcących w zawodzie, ulokowanych w powiecie gnieźnieńskim. **Przygotowanie zawodowe absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników ocenione zostało podobnie i dość przeciętnie**, bowiem średnia ocen w przypadku szkół zasadniczych zawodowych wyniosła 3,0, a w przypadku techników 3,1

w pięciostopniowej skali, gdzie 1 – oznaczało ocenę najgorszą, a 5 – najlepszą. Przygotowanie zawodowe absolwentów zasadniczych szkół zawodowych najlepiej oceniają przedstawiciele firm prywatnych, przedsiębiorstw małych oraz firm z branży zakwaterowania i usług gastronomicznych. Najgorzej zaś przedsiębiorcy publiczni, przedstawiciele średnich/dużych firm, branży edukacyjnej oraz przetwórców przemysłowych. Przygotowanie absolwentów szkół technicznych najlepiej oceniane jest w gronie średnich/dużych pracodawców i przedstawicieli finansów i ubezpieczeń, rolnictwa oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych. Najgorzej zaś wśród najmniejszych pracodawców oraz przedsiębiorstw z sektora edukacji i działających w ramach sektora profesjonalnego, naukowego i technicznego.

Pracodawcy uczestniczący w badaniu ilościowym ocenili również jak zmieniło się przygotowanie zawodowe absolwentów lokalnych szkół na przestrzeni ostatnich pięciu lat. **Zdecydowana większość pracodawców nie dostrzega zmian.** Natomiast wśród pracodawców, którzy je zaobserwowali, w nieznacznej większości są oceniający je jako zmiany na gorsze. Ze szczegółowymi wynikami można zapoznać się w poniższej tabeli.

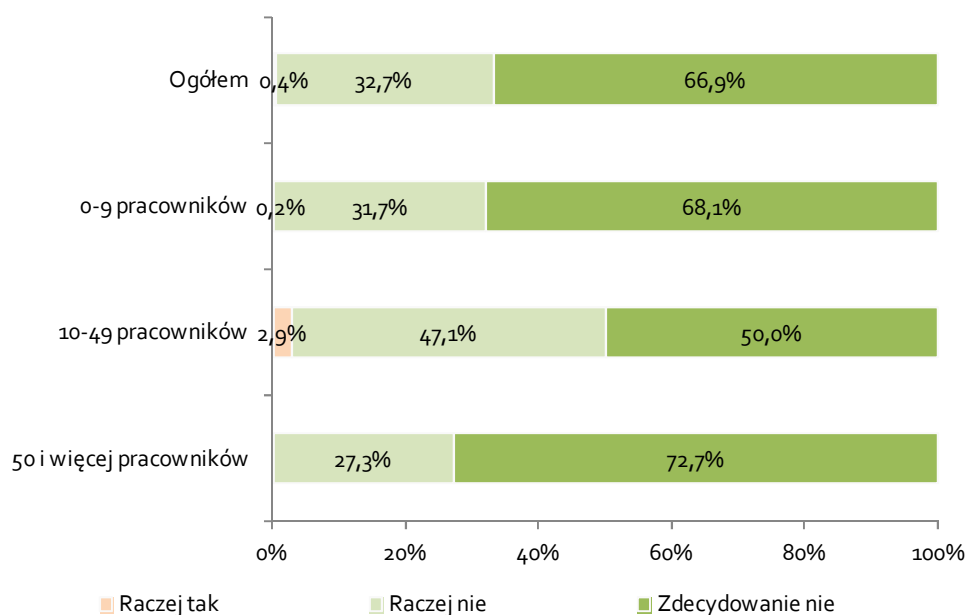
**Tabela 32. Przygotowanie zawodowe absolwentów lokalnych szkół na przestrzeni ostatnich pięciu lat**  
N=465

Przygotowanie absolwentów szkół zawodowych				Przygotowanie absolwentów techników			
Teoretyczne przygotowanie absolwentów jest lepsze	8,8%	Praktyczne przygotowanie absolwentów jest lepsze	8,8%	Teoretyczne przygotowanie absolwentów jest lepsze	10,8%	Praktyczne przygotowanie absolwentów jest lepsze	7,5%
Teoretyczne przygotowanie absolwentów jest gorsze	13,8%	Praktyczne przygotowanie absolwentów jest gorsze	16,6%	Teoretyczne przygotowanie absolwentów jest gorsze	9,0%	Praktyczne przygotowanie absolwentów jest gorsze	15,5%
Nie zaszyły żadne zmiany	77,4%	Nie zaszyły żadne zmiany	74,6%	Nie zaszyły żadne zmiany	80,2%	Nie zaszyły żadne zmiany	77,0%

Źródło: Badania własne

**Zwolnienia w ciągu najbliższego roku zakłada jedynie 0,4% pracodawców.** Możliwość zwolnień zdecydowanie wyklucza 66,9% ankietowanych przedstawicieli firm. Rozkład odpowiedzi dobrze rokuje w perspektywie przyszłej sytuacji na lokalnym rynku pracy. W gronie firm planujących zwolnienia nie znalazło się ani jedno średnie/duże przedsiębiorstwo. Zwalniać zamierzają jedynie firmy budowlane, stąd wśród pracowników zagrożonych zwolnieniem w ciągu nadchodzącego roku znajdują się blacharze budowlani, malarze budowlani i dekarze. Przyczynami zwolnień są: zła finansowa kondycja oraz sezonowość usług.

Rysunek 47. Obecność planów w zakresie zwolnień na najbliższe 12 miesięcy N=465

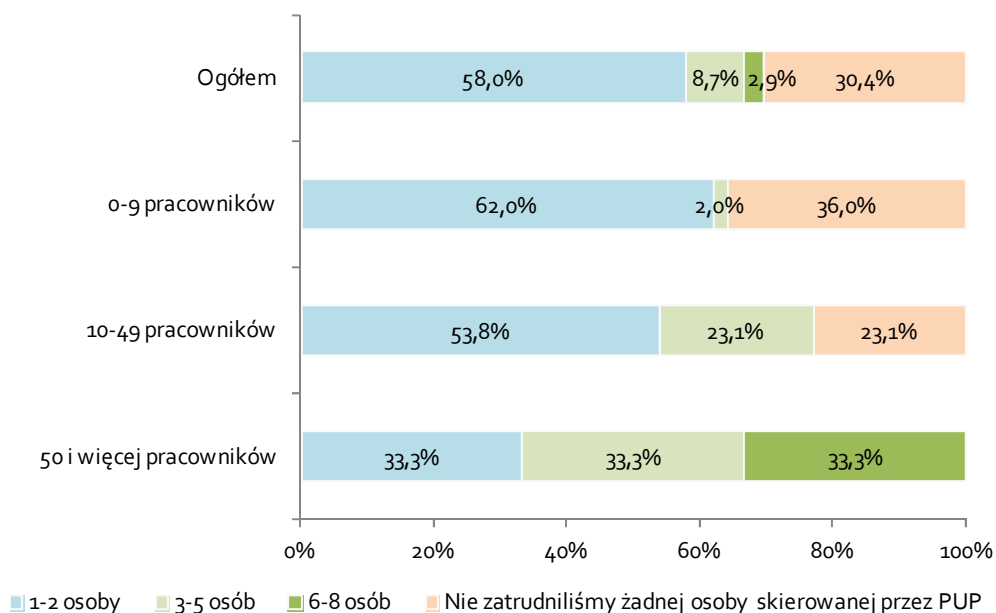


Źródło: Badania własne

**W ciągu ostatniego roku 14,8% badanych firm zgłaszało wolne miejsca pracy do Powiatowego Urzędu Pracy.** Najczęściej zgłaszano nie więcej niż 2 wolne miejsca pracy (11,6% pracodawców). Większą ilość miejsc pracy zgłosiło wyłącznie 3,2% badanych pracodawców. Wolne miejsca pracy do Powiatowego Urzędu Pracy zgłosiło 11,9% mikro przedsiębiorców, 38,2% przedstawicieli małych firm oraz 54,5% reprezentantów sektora średnich i dużych podmiotów gospodarczych. W podziale branżowym największe odsetki zgłaszających oferty zidentyfikowano w przypadku przetwórców przemysłowych, firm z branży zakwaterowania i usług gastronomicznych oraz przedstawicieli sektora finansów i ubezpieczeń. Najmniejsze odsetki dotyczyły z kolei podmiotów z branż edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz transportu i gospodarki magazynowej.

Pracodawców, którzy zgłosili wolne miejsca pracy do Powiatowego Urzędu Pracy zapytano o losy osób skierowanych przez PUP. 69,6% badanych pracodawców zdecydowało się zatrudnić co najmniej 1 osobę skierowaną przez Urząd. 11,6% spośród firm zgłaszających wakaty zatrudniło więcej niż 2 skierowane osoby. Omawiane dane znajdują się na poniższym rysunku. Wyniki są wyraźnie skorelowane z wielkością przedsiębiorstw.

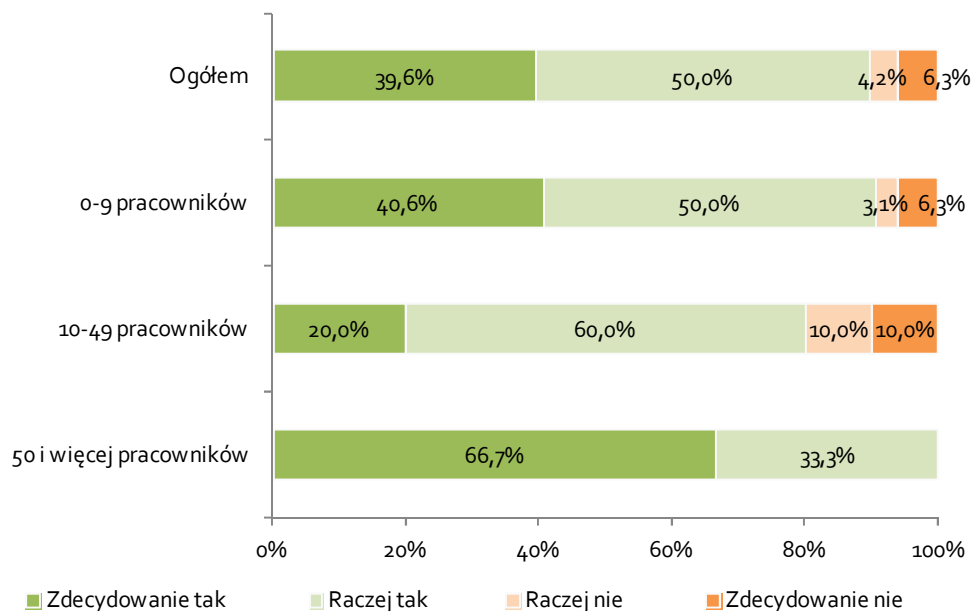
**Rysunek 48. Ilość zatrudnionych osób spośród skierowanych przez PUP w ciągu ostatniego roku N=69**



Źródło: Badania własne

**Zdecydowana większość pracodawców zatrudniających za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy jest zadowolona z przyjętych pracowników.** Na niezadowolenie wskazało wyłącznie 10,5% zatrudniających pracodawców. Wskaźnik zadowolenia uznać należy za wysoki i dobrze rokujący w kontekście współpracy urzędu z pracodawcami.

**Rysunek 49. Zadowolenie pracodawców z pracowników zatrudnionych za pośrednictwem PUP N=48**



Źródło: Badania własne

Pracodawcy, którzy współpracowali z PUP w ciągu ostatniego roku, poproszeni zostali o ocenę działalności urzędu w kilku obszarach i z wykorzystaniem pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało ocenę najgorszą, a 5 – najlepszą. **Szczególnie wysoko oceniono poziom zadowolenia ze współpracy z urzędem.** Nieco niższe oceny zanotowano w przypadku kompetencji pracowników PUP i ich zaangażowania w budowanie relacji pomiędzy bezrobotnymi i pracodawcami. Relatywnie najgorsze (choć zdecydowanie powyżej średniej) oceny przyznano dostępności form wsparcia dla przedsiębiorców i ofercie szkoleniowej PUP.

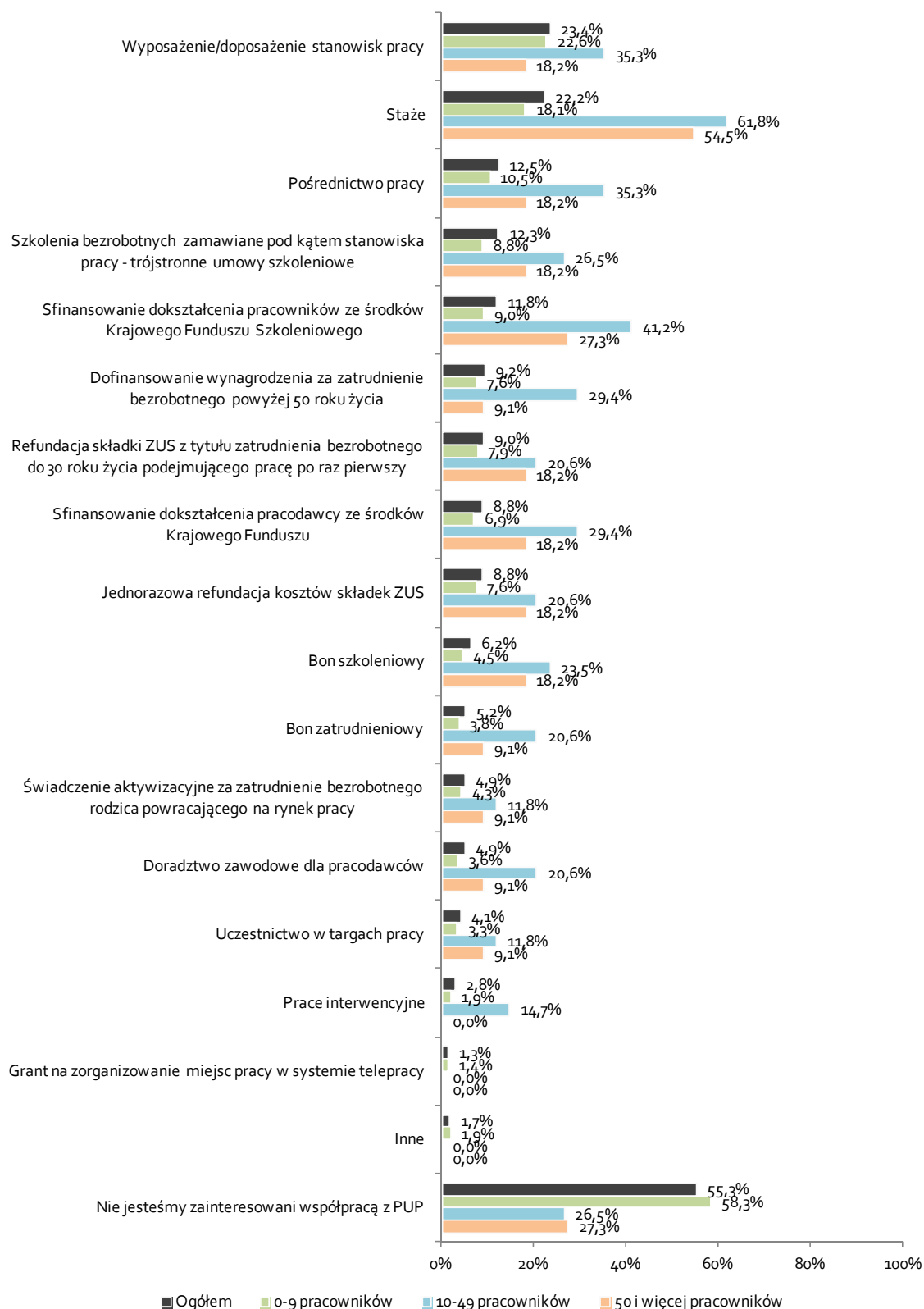
**Tabela 33. Ocena działalności PUP w wybranych obszarach N=69**

Obszar	Ocena
Poziom zadowolenia ze współpracy z Urzędem	3,8
Kompetencje pracowników Powiatowego Urzędu Pracy	3,7
Zaangażowanie pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w budowanie relacji pomiędzy bezrobotnymi i pracodawcami	3,6
Efektywność form wsparcia realizowanych przez Urząd Pracy	3,5
Dostępność form wsparcia dla przedsiębiorców	3,3
Ofertę szkoleniową Powiatowego Urzędu Pracy	3,3

Źródło: Badania własne

W trakcie badania ilościowego zidentyfikowano również formy wsparcia, którymi pracodawcy są zainteresowani w kontekście współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. **23,4% ankietowanych pracodawców chciałoby współpracować z urzędem w ramach wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy, 22,2% zainteresowanych jest stażami, 12,5% – pośrednictwem pracy, 12,3% – trójstronnymi umowami szkoleniowymi, a 11,8% sfinansowaniem doksztalcania pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.** Pozostałe formy wsparcia wskazało mniej niż 10,0% badanych. Pracodawcy, którzy wskazali staże, uszczegółowili, że będą oferować je przede wszystkim w zawodach: sprzedawcy (13 wskazań), pracownika obsługi biurowej (10 wskazań), księgowego (7 wskazań), magazyniera (6 wskazań), pomocniczego robotnika budowlanego (5 wskazań), pomocy kuchennej (4 wskazania) oraz robotnika budowlanego i pokrewnych z wyłączeniem elektryków, pracownika przy pracach prostych i piekarza (po 3 wskazania). Należy również zauważyć, że pracodawcy zainteresowani sfinansowaniem doksztalcania pracowników lub własnego ze środków KFS chcieliby w tym kontekście skorzystać przede wszystkim ze szkoleń, zdecydowanie rzadziej zaś ze studiów podyplomowych. Współpraca z PUP w ogóle nie interesuje 55,3% badanych pracodawców.

**Rysunek 50. Formy wsparcia interesujące pracodawców w kontekście współpracy z PUP N=465**



Źródło: Badania własne

## Podsumowanie

---

Niniejsze opracowanie przygotowane na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w swoim założeniu wypełnić powinno luki informacyjne władz lokalnych. Badanie dostarczyło wiarygodnych informacji dotyczących osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie oraz pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie powiatu. Przygotowane opracowanie z powodzeniem może zostać wykorzystane podczas przygotowywania przyszłych strategii rozwojowych powiatu oraz jako źródło informacji pomocne w wyborze kierunków, w których podjąć powinny działania Powiatowego Urzędu Pracy.

Ogólna ocena powiatowego rynku pracy wyłaniająca się z badania jest raczej przeciętna, gdy porównuje się ją do województwa wielkopolskiego postrzeganego ogółem. Wprawdzie powiat charakteryzuje się względnie wysoką stopą bezrobocia w relacji do średniej w województwie, niskimi przeciętnymi wynagrodzeniami, zdecydowaną przewagą niewielkich przedsiębiorstw i ujemnym saldem migracji, jednak udaje mu się jednocześnie utrzymywać dość atrakcyjną pozycję dla inwestorów, a współpraca pionowa i pozioma (w tym z jednostkami zagranicznymi) nie napotyka na poważne przeszkody. Spada również stopa bezrobocia. Istotnym jest fakt, że powiat jest wyspecjalizowany gospodarczo. Do kluczowych branż zaliczyć należy budownictwo, handel hurtowy i naprawę pojazdów, ale również dobrze rozwinięty sektor transportu i gospodarki magazynowej. Wśród pracodawców panują obecnie dość optymistyczne nastroje dotyczące przyszłego zapotrzebowania na produkty/usługi, wielu z nich planuje również inwestycje, które prawdopodobnie pociągną za sobą wzrost zatrudnienia.

Problemem powiatu nie wydaje się być niskie zatrudnienie w przedsiębiorstwach. Wyniki badania potwierdzają względnie wysoką wartość zrealizowanego popytu na pracę, trudno jednakże zakładać, że przedsiębiorcy nadal zwiększać będą zatrudnienie nie otrzymawszy konkretnych zachęt (np. form wsparcia z PUP). Niemniej, wielu badanych pracodawców spodziewa się zwiększenia popytu i zakłada przeprowadzenie inwestycji w przyszłości, co w niedalekiej perspektywie może wiązać się ze zwiększeniem zatrudnienia. Kluczowe znaczenie dla ograniczenia problemu bezrobocia będzie miało jednak przyciągnięcie nowych inwestorów, co już teraz się dzieje. Potwierdzają to wyniki badania wśród bezrobotnych, którzy za główną przyczynę braku zatrudnienia uznali niedostateczną ilość ofert pracy.

Problemy związane z podażą pracy w powiecie wynikają przede wszystkim z niedoborów osób z doświadczeniem, kompetencjami miękkimi oraz odpowiednimi kwalifikacjami. Analiza wyników badania wielokrotnie potwierdziła, że doświadczenie, kompetencje miękkie i kwalifikacje są najistotniejszymi dla pracodawców cechami charakteryzującymi pracowników i absolwentów. Lokalni pracodawcy przywiązują do nich wyraźnie większą wagę niż do formalnego wykształcenia. Problemem związanym z podażą pracy wydają się być także względnie niskie płace. Wielu pracodawców odczuwa bowiem




utrudnioną rekrutację pracowników przy oferowanych obecnie płacach. Być może lukę uda się wypełnić dzięki formom wsparcia oferowanym przez Powiatowy Urząd Pracy. Wyniki badania pokazują jednak, że osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy nie mają wygórowanych oczekiwań płacowych.

Znamienne jest, że badani bezrobotni średnio aktywnie poszukują zatrudnienia od 11 miesięcy, co uznać należy za relatywnie długi okres czasu. Skutkuje to zniechęceniem części osób bezrobotnych, które dość słabo oceniają swoje szanse uzyskania zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Można zatem wnioskować, że trwałość bezrobocia sama w sobie jest istotną przeszkodą w znajdowaniu pracy. Niemniej, bezrobotni są pozytywnie nastawieni do pomocy oferowanej przez PUP. Odsetek niechętnych pracy wynosi około 10,0%, natomiast niechętnych szkoleniom około 20,0%.

Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie posiada wiedzę i narzędzia niezbędne dla poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Pracodawcy, którzy dotąd współpracowali z urzędem oceniają dobrze pracę tej instytucji i wypowiadają się pochlebnie o gotowości urzędników do współpracy. Dużo pozytywnych efektów przynoszą formy wsparcia, jak: staże oraz środki przyznawane na uruchomienie działalności gospodarczej. Rola wymienionych form wsparcia powinna być zatem zwiększona kosztem innych, szczególnie takich, którymi zainteresowana jest niewielka liczba osób bezrobotnych i pracodawców.

W tym kontekście dokonano przeglądu różnic i podobieństw dotyczących potrzeb osób bezrobotnych i pracodawców względem szkoleń i form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. W odniesieniu do szkoleń wśród najczęstszych wskazań, zarówno pracodawców, jak również osób bezrobotnych znalazły się kursy księgowo-finansowe, kursy informatyczne, szkolenia operatorów maszyn i urządzeń, uprawnienia i kursy budowlane oraz szkolenia w zakresie transportu, a także kursy z zakresu nowoczesnych technik sprzedaży i obsługi kas fiskalnych. Na wymienionych obszarach należałoby się skupić projektując ofertę szkoleniową dla osób bezrobotnych w najbliższym czasie. Bezrobotni zgłaszali także spore zainteresowanie kursami w zakresie sprawowania opieki, gastronomii oraz ochrony zdrowia i urody. Zainteresowanie tymi szkoleniami wśród pracodawców jest jednak zdecydowanie niższe. Należałoby zatem ograniczać realizację tych szkoleń w Powiatowym Urzędzie Pracy, bowiem ich prowadzenie narażone będzie na niską efektywność zatrudnieniową. W przypadku form wsparcia oferowanych przez Urząd Pracy zbieżność oczekiwań osób bezrobotnych i pracodawców można zaobserwować w odniesieniu do pośrednictwa pracy, szkoleń zawodowych i staży. Wszystkimi wymienionymi formami pomocy zainteresowane są względnie wysokie odsetki pracodawców i osób bezrobotnych. Pracodawcy zgłaszają ponadto duże zapotrzebowanie na wyposażenie/doposażenie stanowisk pracy, jednak odsetek bezrobotnych skłonnych do uczestnictwa w tej formie wsparcia nie jest wysoki, co w dużej części wynika prawdopodobnie z niezajomości tej formy wsparcia wśród bezrobotnych. Można sądzić, że przy wysiłku pracowników PUP nastawionym na nakreślenie bezrobotnym zalet uczestnictwa w skierowaniu do pracy w ramach wyposaże-



nia/doposażenia stanowiska pracy, zapotrzebowanie pracodawców może być w pełni zaspokojone. Popyt na nowe formy wsparcia, jak bon szkoleniowy i bon zatrudnieniowy jest wyraźnie wyższy wśród pracodawców niż w gronie osób bezrobotnych. Należałoby zatem popularyzować bony w gronie bezrobotnych i zidentyfikować pracodawców potencjalnie zainteresowanych tymi formami współpracy.

## Analiza SWOT

Celem analizy SWOT jest wskazanie mocnych oraz słabych stron badanego obszaru, a także szans oraz zagrożeń dla jego realizacji. Nazwa tego narzędzia jest akronimem angielskich słów, które kolejno oznaczają:

- Strengths (mocne strony),
- Weaknesses (słabe strony),
- Opportunities (szanse),
- Threats (zagrożenia).

W przypadku Analizy SWOT dla badania rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim, jej podstawę stanowi analiza kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz położenia osób bezrobotnych i mieszkańców. Analiza SWOT obejmuje identyfikację i klasyfikację czynników wewnętrznych (mocne i słabe strony) i zewnętrznych (szanse i zagrożenia) warunkujących kształt lokalnego rynku pracy. Zderzenie ze sobą mocnych i słabych stron z szansami i zagrożeniami pozwala określić potencjał rynku, a także możliwość osłabienia lub wzmocnienia siły oddziałujących na niego czynników. Poniższa tabela przedstawia zestawienie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń. Zauważyć należy, że ilość zagrożeń jest wyraźnie mniejsza niż liczba szans, w związku z tym rozważna polityka rynku pracy powinna się skupić na zachowaniu przewagi w obszarach wyszczególnionych wśród mocnych stron i maksymalnym wykorzystaniu pojawiających się szans. Przy takiej polityce można spodziewać się dalszej poprawy sytuacji na rynku pracy w następnych latach.

**Tabela 34. Analiza SWOT dla lokalnego rynku pracy**

Mocne strony:	Słabe strony:
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Powiat nie jest uzależniony jedynie od więzi pionowych, posiada partnerów wśród zagranicznych samorządów.</li><li>▪ W ostatnich latach w powiecie sukcesywnie spadał udział osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ludności ogółem.</li><li>▪ W powiecie stale spada udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ W powiecie w ciągu ostatniego roku saldo migracji było wyraźnie ujemne.</li><li>▪ W powiecie funkcjonuje niewielka liczba pozaszkolnych ośrodków szkoleniowych.</li><li>▪ Przeciętne wynagrodzenie w powiecie jest wyraźnie niższe niż średnia dla kraju i województwa.</li><li>▪ Powiatowy Urząd Pracy w obecnym roku przeszkolił relatywnie niedużą liczbę bezrobotnych.</li><li>▪ W przeciągu ostatnich lat poziom na-</li></ul>

- W ostatnich 10 latach liczba ludności powiatu sukcesywnie się zwiększała.
- Stopa bezrobocia w powiecie nie odbiega od średniej krajowej.
- W powiecie odsetek korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej znajdujących się w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym jest niższy niż w skali kraju.
- Liczba bezrobotnych w powiecie w przeciągu ostatnich dwóch lat wyraźnie spadła.
- W powiecie liczba podmiotów gospodarczych w ciągu ostatniego roku wzrosła.
- Wyłącznie 6,2% lokalnych firm jest obecnie zagrożonych likwidacją.
- Wyniki badania wskazują na względnie wysoką wartość zrealizowanego popytu na pracę.
- Pracodawcy są na ogół zadowoleni z pracowników pozyskanych dzięki współpracy z PUP.

uczania w lokalnych szkołach zawodowych nie poprawił się zdaniem badanych pracodawców.

#### Szanse:

- W powiecie działa duża liczba stowarzyszeń i fundacji oraz klubów sportowych.
- W powiecie ogranicza się kształcenie w zawodach nadwyżkowych.
- Bezrobotni zarejestrowani w PUP mają niewygórowane oczekiwania płacowe.
- Aktualnie pracy poszukuje 90% bezrobotnych zarejestrowanych w PUP.
- Bezrobotni rejestrują się w PUP przede

#### Zagrożenia:

- Potencjał ludnościowy powiatu w kolejnych latach będzie ulegał stopniowemu pogorszeniu.
- W powiecie zakłada się stały wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym kosztem ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym.
- Badani bezrobotni swoje szanse uzyskania zatrudnienia na lokalnym rynku

wszystkim z myślą o otrzymaniu oferty pracy.

- Badani bezrobotni cechują się wysoką skłonnością do podnoszenia swoich kwalifikacji i zdobywania nowych.
- Badani bezrobotni i pracodawcy mają sprecyzowane oczekiwania dotyczące szkoleń, które w wielu obszarach są zbieżne.
- Ponad 1/3 lokalnych firm zakłada realizację inwestycji w trakcie nadchodzących 12 miesięcy. W większości wiązać będą się one ze wzrostem zatrudnienia.
- Pracodawcy optymistycznie podchodzą do przyszłego popytu na ich towary/usługi.
- W ciągu kolejnych 12 miesięcy znacznie więcej pracodawców zakłada poszukiwania nowych osób niż zwolnienia dotychczasowych pracowników.

pracy oceniają co najwyżej średnio.

- Ponad 55% pracodawców nie jest zainteresowanych współpracą z PUP w ciągu najbliższego roku.

## Wnioski i rekomendacje

**Tabela 35. Wnioski i rekomendacje**

Lp.	Wnioski	Rekomendowane działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
1	<p>W powiecie nadal w dużej liczbie kształceni są absolwenci w zawodach deficytowych, szczególnie w zawodzie technika administracji.</p>	<p>Stale monitorowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, rozważenie korekt w zakresie systemu kształcenia zawodowego w powiecie.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy, władze samorządowe, dyrekcje szkół</p>
2	<p>W strukturze bezrobotnych w powiecie zauważyć można nadreprezentację osób z niskim wykształceniem (podstawowym/gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym) w relacji do województwa wielkopolskiego.</p> <p>Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych zdaniem pracodawców mają niewielkie szanse na sukces na lokalnym rynku pracy.</p> <p>Blisko 85% bezrobotnych o niskich kwalifikacjach przed rejestracją w PUP pracowało na stanowisku niskiego szczebla.</p> <p>Co najmniej 15% bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami utrzymuje się obecnie z pracy bez jakiegokolwiek umowy.</p> <p>Barierą, która najbardziej utrudnia im podjęcie pracy są nieodpowiednie kwalifikacje.</p>	<p>Podjęcie działań mających na celu wsparcie bezrobotnych najgorzej wykształconych, objęcie ich działaniami aktywizacyjnymi, w tym w ramach Centrum Integracji Społecznej lub Klubu Integracji Społecznej, umożliwienie zdobycia dodatkowych kwalifikacji.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy, władze samorządowe, instytucje pomocy społecznej</p>
3	<p>Grupą, która zdaniem pracodawców ma najmniejsze szanse na sukces na lokalnym rynku pracy są bezrobotni w wieku 50+.</p> <p>Mniej niż 1/3 bezrobotnych w wieku 50+ posiada dodatkowe kwalifikacje.</p> <p>Blisko ¾ bezrobotnych w wieku 50+ przed rejestracją w PUP zajmowało stanowisko niskiego szczebla.</p> <p>Podczas poszukiwania pracy bezrobotni w wieku 50+ bardzo rzadko zwracają się</p>	<p>Sprzyjanie podjęciu zatrudnienia przez jak największą liczbę osób bezrobotnych w wieku 50+ w wyniku uczestnictwa w zajęciach aktywizacyjnych, motywacyjnych, kształtujących zdolności komunikacyjne.</p> <p>Opracowanie projektów i złożenie wniosków o wsparcia dla grupy docelowej ze względu na relatywnie niski poziom ich aktywizacji i niedopasowaną do potrzeb rynku kwalifikację. Podtrzymanie praktyki starannej segmentacji bezrobotnych w wieku 50+ na osoby zainteresowane wyłącznie świadczeniami</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej</p>

	<p>o pracę bezpośrednio do potencjalnych pracodawców.</p> <p>Bezrobotni w wieku 50+ za bariery w podjęciu pracy uznali swój wiek, chorobę oraz nieodpowiednie kwalifikacje.</p>	<p>i osoby aktywnie poszukujące pracy w celu skutecznego dopasowania form wsparcia. Informowanie o nowych ofertach i projektach konkursowych dla osób w wieku 50+ za pośrednictwem lokalnych mediów. Rozpoczęcie kampanii informującej o korzyściach zatrudnienia osoby bezrobotnej niepełnosprawnej, np. o sposobach ominięcia obowiązkowej opłaty na PFRON w drodze zatrudnienia osób niepełnosprawnych.</p>	
4	<p>Badani bezrobotni głównej bariery utrudniającej podjęcie pracy upatrują w braku ofert pracy na rynku.</p>	<p>Podjęcie działań mających na celu przyciągnięcie na teren powiatu inwestorów, zastosowanie zachęt przyjaznych biznesowi.</p>	<p>Władze samorządowe</p>
5	<p>Kobiety głównej bariery w podjęciu pracy upatrują w opiece nad dzieckiem/ członkiem rodziny oraz trudnościach z dojazdem/braku środka transportu.</p>	<p>Przedstawianie kobietom ofert w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, rozważenie refundacji kosztów dojazdu do PUP/pracy/miejsca odbywania formy wsparcia dla bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji materialnej. Zapewnienie opieki nad dzieckiem na czas odbywania formy wsparcia. Czerpanie z doświadczeń innych urzędów pracy w zakresie pomocy bezrobotnym kobietom, np. projekt Novum Subsydium w Kielcach.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy</p>
6	<p>Wyniki badania pozwalają przypuszczać, że efektywnymi formami wsparcia są szczególnie staże oraz pomoc przy uruchomieniu działalności gospodarczej.</p>	<p>Zbadanie efektywności poszczególnych form wsparcia znajdujących się w ofercie PUP. Kontynuowanie realizacji form wsparcia cechujących się największą efektywnością.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy</p>
7	<p>Badanych bezrobotnych cechuje wysokie zainteresowanie podnoszeniem lub zdobywaniem nowych kwalifikacji.</p> <p>W wielu obszarach zidentyfikowano zbieżność oczekiwań osób bezrobotnych i pracodawców w zakresie szkoleń.</p> <p>Bardzo niewiele pracodawców zgłaszało zapotrzebowanie na szkolenia bezrobotnych w zakresie sprawowania opieki, gastronomii oraz ochrony zdrowia i urody, pomimo wysokiego zainteresowania samych bezrobotnych.</p> <p>Kwalifikacje zawodowe są jedną z trzech najważniejszych cech, którymi pracodaw-</p>	<p>Organizowanie szkoleń dla osób bezrobotnych i uczniów szkół w obszarach deklarowanych przez badanych pracodawców i osoby bezrobotne, promowanie wśród pracodawców możliwości skorzystania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na doszkalanie zatrudnionych pracowników. Rozważenie rezygnacji ze szkoleń, na które nie odnotowano zapotrzebowania wśród pracodawców.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy, ośrodki szkoleniowe, dyrekcje szkół</p>

	cy kierując się dokonując wyboru kandydata do pracy, nieznacznie ustępując doświadczeniu i kompetencjom miękkim.		
8	Bardzo niewielu bezrobotnych do 30 roku życia zainteresowanych jest obecnie nowymi formami wsparcia: bonem szkoleniowym, zatrudnieniowym, czy stażowym. Zainteresowanie pracodawców jest większe niż osób bezrobotnych.	Promowanie wśród młodych bezrobotnych nowych form wsparcia	Powiatowy Urząd Pracy
9	W powiecie odnotowywane jest spore zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy kat. C+E.	Uruchomienie szkoleń zawodowych przeznaczonych dla osób bezrobotnych.	Powiatowy Urząd Pracy
10	Pracodawcy bardzo duże znaczenie przywiązują do kompetencji miękkich, które cenione są bardziej niż formalne wykształcenie.  Brak kompetencji psychospołecznych jest relatywnie najczęstszą przyczyną odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji.  W kontekście kompetencji miękkich pracodawcy największe znaczenie przywiązują do komunikatywności, motywacji do pracy, odpowiedzialności i profesjonalizmu, zdolności szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji, znajomości branży i dobrej organizacji pracy.	Prowadzenie dla osób bezrobotnych szkoleń motywacyjnych i kształtujących pożądane przez pracodawców umiejętności miękkie, podjęcie działań umożliwiających rozszerzenie kompetencji i kwalifikacji uczniów już w trakcie nauki w szkołach zawodowych.	Powiatowy Urząd Pracy, władze samorządowe, dyrekcje szkół
11	Pracodawcy uczestniczący w badaniu odczuwają trudności związane z pozyskaniem odpowiednich pracowników przede wszystkim w zawodach murarza i stolarza.	Rozważenie korekty oferty kształceniowej lub uruchomienie szkoleń zawodowych w rekomendowanych obszarach.	Powiatowy Urząd Pracy, władze samorządowe, dyrekcje szkół
12	Pracodawcy oceniając PUP relatywnie największe zastrzeżenia mają do dostępności form wsparcia oraz oferty szkoleniowej.  Pracodawcy w kontekście współpracy z PUP zainteresowani są przede wszystkim wyposażeniem/doposażeniem stanowisk pracy i stażami. Przy czym ponad 55% pracodawców nie jest w ogóle zain-	Przeznaczenie większych środków na realizację wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy kosztem form wsparcia dedykowanych pracodawcom, na które zapotrzebowanie jest najmniejsze, podtrzymanie dotychczasowych dobrych kontaktów na linii pracodawcy-PUP, rozważenie zwiększenia częstotliwości kontaktów, informowania pracodawców o nowych możliwościach pozyskania pracowni-	Powiatowy Urząd Pracy





---

teresowanych współpracą z Urzędem.

ków, wychodzenia urzędników z inicjatywą w celu pozyskania ofert pracy, premiowania skutecznych urzędników.

---

## Spis rysunków i tabel

---

Rysunek 1. Prognoza potencjału ludnościowego powiatu.....	16
Rysunek 2. Liczba ludności powiatu w ostatnich 10 latach .....	24
Rysunek 3. Zmiany liczby ludności w powiecie gnieźnieńskim wg wieku .....	26
Rysunek 4. Zmiany liczby ludności w województwie wielkopolskim wg wieku .....	26
Rysunek 5. Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym na przestrzeni ostatnich 10 lat w powiecie gnieźnieńskim .....	29
Rysunek 6. Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w poszczególnych gminach powiatu gnieźnieńskiego w końcu 2014 roku .....	30
Rysunek 7. Wskaźnik skolaryzacji netto dla szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w 2014 roku.....	31
Rysunek 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie gnieźnieńskim na tle województwa i kraju.....	32
Rysunek 9. Odsetek korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej znajdujących się w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym.....	33
Rysunek 10. Pracujący w powiecie gnieźnieńskim wg grup sekcji PKD w końcu 2013 roku.....	34
Rysunek 11. Średnie wynagrodzenie w powiecie gnieźnieńskim na tle województwa i kraju w latach 2009-2014 .....	35
Rysunek 12. Liczba bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim na koniec września 2015 roku.....	36
Rysunek 13. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim i województwie – koniec III kwartału 2015 roku.....	37
Rysunek 14. Rozkład wykształcenia bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim i województwie – koniec III kwartału 2015 roku .....	37
Rysunek 15. Rozkład stażu pracy bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim i województwie – koniec III kwartału 2015 roku.....	38
Rysunek 16. Rozkład czasu pozostawania bez pracy bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim i województwie – koniec III kwartału 2015 roku .....	39
Rysunek 17. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz przyrost bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu gnieźnieńskiego .....	40
Rysunek 18. Liczba bezrobotnych ogółem i uprawnionych do zasiłku zarejestrowanych w PUP z terenu powiatu gnieźnieńskiego .....	41
Rysunek 19. Liczba uczestników aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w powiecie gnieźnieńskim od stycznia do września 2015 r. ....	42
Rysunek 20. Grupy, które mają najmniejsze szanse na sukces nawet przy aktywizacji wg pracodawców $N=465$ .....	44
Rysunek 21. Stanowiska ostatnio zajmowane przez osoby bezrobotne $N=646$ .....	50
Rysunek 22. Przyczyny utraty ostatnio wykonywanej pracy $N=646$ .....	51

Rysunek 23. Powody braku poszukiwania pracy badanych bezrobotnych $N=75$ .....	54
Rysunek 24. Bariery utrudniające osobom bezrobotnym podjęcie pracy $N=750$ .....	57
Rysunek 25. Gotowość badanych osób bezrobotnych do podjęcia pracy $N=750$ .....	58
Rysunek 26. Przyczyny rejestracji badanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy $N=750$ ...	60
Rysunek 27. Formy wsparcia, którymi zainteresowani są badani bezrobotni $N=750$ .....	63
Rysunek 28. Skłonność do podnoszenia kwalifikacji wśród osób bezrobotnych $N=750$ .....	65
Rysunek 29. Przyczyny niechęci do podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez bezrobotnych $N=153$ .....	66
Rysunek 30. Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu .....	69
Rysunek 31. Źródła ogłoszeń o pracę – analiza ofert pracy.....	73
Rysunek 32. Zapotrzebowanie na pracowników według wielkich grup zawodów – analiza ofert pracy	74
Rysunek 33. Zapotrzebowanie na pracowników według stanowisk pracy – analiza ofert pracy .....	76
Rysunek 34. Badani przedsiębiorcy wg lokalizacji firmy $N=465$ .....	79
Rysunek 35. Rynki na jakich swoje usługi/produkty oferują badani pracodawcy $N=465$ .....	80
Rysunek 36. Zmiana kondycji badanych firm w porównaniu do sytuacji sprzed roku $N=465$ .....	81
Rysunek 37. Istnienie planów inwestycyjnych pracodawców na najbliższe 12 miesięcy $N=465$ .....	82
Rysunek 38. Przewidywana wysokość popytu na usługi/towary w ciągu najbliższych 12 miesięcy $N=465$ .....	83
Rysunek 39. Źródła trudności w obsadzaniu wakatów wg pracodawców $N=144$ .....	84
Rysunek 40. Przyczyny odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji $N=465$ .....	89
Rysunek 41. Obecność planów zatrudnieniowych na najbliższe 12 miesięcy $N=465$ .....	90
Rysunek 42. Obecność planów zatrudnieniowych na najbliższe 5 lat $N=465$ .....	93
Rysunek 43. Najbardziej istotne cechy charakteryzujące pracowników według badanych pracodawców $N=465$ .....	95
Rysunek 44. Miękkie umiejętności najbardziej cenione przez lokalnych pracodawców $N=465$ .....	96
Rysunek 45. Bariery w zatrudnianiu absolwentów na lokalnym rynku pracy wg pracodawców $N=465$	97
Rysunek 46. Cechy, które decydują przy wyborze absolwenta na oferowane stanowisko $N=465$ .....	98
Rysunek 47. Obecność planów w zakresie zwolnień na najbliższe 12 miesięcy $N=465$ .....	100
Rysunek 48. Ilość zatrudnionych osób spośród skierowanych przez PUP w ciągu ostatniego roku $N=69$ .....	101
Rysunek 49. Zadowolenie pracodawców z pracowników zatrudnionych za pośrednictwem PUP $N=48$ .....	101
Rysunek 50. Formy wsparcia interesujące pracodawców w kontekście współpracy z PUP $N=465$ ...103	
Tabela 1. Ranking siły i potencjału gmin wg wybranych wskaźników .....	14

Tabela 2. Udział osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ludności ogółem.....	17
Tabela 3. Udział dzieci w wieku do lat 17, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku .....	17
Tabela 4. Przewidywana liczba absolwentów w 2015 roku.....	19
Tabela 5. Liczba ludności powiatu w ostatnich 10 latach wg wybranych kategorii wiekowych .....	24
Tabela 6. Liczba ludności powiatu w ostatnich 10 latach wg gmin .....	25
Tabela 7. Saldo migracji dla powiatu gnieźnieńskiego w latach 2010-2014* .....	27
Tabela 8. Ruch migracyjny w gminach powiatu gnieźnieńskiego w latach 2010-2014* .....	27
Tabela 9. Pięć najpopularniejszych kierunków w powiecie w zależności od typu szkoły – wg przewidywanej liczby absolwentów.....	31
Tabela 10. Pracujący w powiecie gnieźnieńskim w końcu 2013 roku wg grup sekcji PKD w porównaniu do innych lokalizacji .....	35
Tabela 11. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim.....	43
Tabela 12. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg wieku $N=750$ .....	45
Tabela 13. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg wykształcenia $N=750$ .....	45
Tabela 14. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy $N=750$ .....	46
Tabela 15. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg stażu pracy $N=750$ .....	47
Tabela 16. Zawody ostatnio wykonywane przez osoby bezrobotne – minimum 3 osoby w zawodzie $N=646$ .....	47
Tabela 17. Struktura badanych bezrobotnych wg źródeł utrzymania $N=750$ .....	52
Tabela 18. Sposoby poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne $N=750$ .....	53
Tabela 19. Korzystanie badanych bezrobotnych z form wsparcia i aktywnych programów $N=750$ .....	61
Tabela 20. Szkolenia, którymi zainteresowani są badani bezrobotni i badani pracodawcy.....	66
Tabela 21. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według klas wielkości .....	70
Tabela 22. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według sekcji PKD .....	71
Tabela 23. Oferty pracy zgłoszone do Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w II półroczu 2014 roku .....	72
Tabela 24. Najczęściej wymieniane w ogłoszeniach pracy zawody – analiza ofert pracy.....	74
Tabela 25. Najczęściej wymagane kwalifikacje oraz zawody, w których dane kwalifikacje były wymagane – analiza ofert pracy.....	77
Tabela 26. Lista najczęściej wskazywanych kompetencji – analiza ofert pracy .....	77
Tabela 27. Wymagane wykształcenie – analiza ofert pracy .....	78
Tabela 28. Języki obce które powinni znać kandydaci do pracy – analiza ofert pracy.....	78
Tabela 29. Pracownicy zatrudnieni przez badanych pracodawców w ciągu ostatniego roku – minimum 3 osoby $N=166$ .....	85




Tabela 30. Pracownicy zwolnieni przez badanych pracodawców w ciągu ostatniego roku – minimum 2 osoby N=69.....	86
Tabela 31. Pracownicy, którzy będą poszukiwani w ciągu najbliższych 12 miesięcy – minimum 3 osoby N=134.....	90
Tabela 32. Przygotowanie zawodowe absolwentów lokalnych szkół na przestrzeni ostatnich pięciu lat N=465.....	99
Tabela 33. Ocena działalności PUP w wybranych obszarach N=69.....	102
Tabela 34. Analiza SWOT dla lokalnego rynku pracy.....	107
Tabela 35. Wnioski i rekomendacje .....	110