



# *Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego*



*Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie*

**Badanie zrealizowane przez:** Ośrodek Badań Społecznych „**INDEKS**”

**Biuro:** ul. Kozia 16, 61-835 Poznań, tel./fax. (061) 8 55 15 75, tel. 502 625 176

[www.indeks-badania.pl](http://www.indeks-badania.pl)

Poznań, grudzień 2012

## **Streszczenie raportu**

Publiczne służby zatrudnienia, jako instytucje rynku pracy mogą i powinny wpływać na zwiększenie spójności między oczekiwaniami pracodawców, co do kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników, a organizowanymi kierunkami kształcenia dla osób poszukujących pracy. Jednym z celów służących integracji i korelowania działań jest niniejsza diagnoza lokalnego rynku pracy, której finalnym rezultatem jest niniejsza publikacja „*Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego*” Poznanie oczekiwań płynących ze strony lokalnego rynku pracy pozwoli na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy. Raport z badań społecznych „*Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego*” został przygotowany przez Ośrodek Badań Społecznych i Marketingowych INDEKS na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Opracowanie stanowi z jednej strony retrospektywny obraz zmian makroekonomicznych zachodzących na obszarze powiatu gnieźnieńskiego, które mają istotny wpływ na dalsze kierunki funkcjonowania jego społeczności, podmiotów gospodarczych i osób bezrobotnych, a także władz samorządu regionalnego, z drugiej zaś strony jest wprowadzeniem do określenia przyszłych kierunków realizacji strategii działania publicznych służb zatrudnienia. Przedstawione badania są kompleksowym badaniem lokalnego rynku pracy, które składa się z trzech niezależnych części. **Pierwsza część to analiza danych zastanych** dotyczących lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim, zawierających między innymi analizę i diagnozę profilu powiatu z punktu widzenia rynku pracy, gospodarki powiatu – atuty i bariery, kapitał ludzki i system edukacji w powiecie, ludność powiatu, ludność powiatu w wieku produkcyjnym, pracujących, bezrobotnych, osób biernych zawodowo, popyt na pracę oraz bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie. **Druga część zawiera szczegółowe wyniki badania przeprowadzonego wśród 727 bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego** zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie. **Trzecia część to opis wyników badań przeprowadzonych wśród 452 pracodawców z powiatu gnieźnieńskiego.** W raporcie przedstawiono także szczegółową analizę ofert pracy pochodzących z otwartego rynku pracy, z wyłączeniem ofert pracy pochodzących z PUP w Gnieźnie. Opracowano także pogłębioną diagnozę sytuacji: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie. W raporcie wskazano bariery aktywności zawodowej osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

oraz zidentyfikowano czynniki przyspieszające i ułatwiające ich powrót na rynek pracy. Dodatkowo opracowano analizę SWOT lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim.

### **Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego w 2012 roku – dane zastane**

Powiat gnieźnieński cechuje się jednym z najwyższych wskaźników bezrobocia w województwie wielkopolskim, które niestety od roku 2007 wzrasta sukcesywnie z nieznacznymi wahaniami. Na koniec września 2012 roku stopa bezrobocia wyniosła 14,5%. Bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim ma charakter strukturalny i długotrwały. Obecnie odnotowuje się ciągły wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym, który nie idzie jednak w parze z wzrostem popytu na pracę. Powiat gnieźnieński ma solidne podstawy i potencjał do rozwoju, jednak nadal brakuje większej liczby inwestycji tworzących nowe miejsca pracy. Kształt rynku pracy w dużej mierze zależy od działań, które podejmą władze powiatu oraz władze poszczególnych gmin i miast wchodzących w skład powiatu gnieźnieńskiego. Sytuacja na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim jest dosyć niepokojąca w związku ze stałym wzrostem liczby rejestrujących się osób bezrobotnych. Według danych pochodzących z końca września 2012 roku z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych wynosiła 7 268 osób, w tym 4 129 kobiet - 56,8% oraz 3 139 mężczyzn – 43,2%. Najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby w wieku od 25 - 34 lat 2 230 osób – 30,7% ogółu osób bezrobotnych oraz osoby mieszcące się w przedziale wiekowym 18 - 24 lata 1 684 osoby – 23,2%. Największa liczba osób bezrobotnych zamieszkuje w mieście Gniezno – 3 818 osób tj. 52,5% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Natomiast w ośrodkach reprezentujących obszary miejsko – wiejskie zamieszkuje 2 020 osób bezrobotnych tj. 27,8% ogółu. Na obszarach wiejskich zamieszkuje łącznie 1 430 osób tj. 19,7%. W przypadku wykształcenia osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie według danych z dnia 30.09.2012 roku okazuje się, że największy odsetek stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 34,6% tj. 2 517 osób oraz z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej 26,1% - 1 897 osób. Najmniejszy odsetek osób bezrobotnych posiadało wykształcenie wyższe – 9,1% tj. 664 osób. W powiecie gnieźnieńskim zarejestrowany jest bardzo duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych aż 45,7% ogółu osób bezrobotnych. W przypadku innych kategorii osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy warto zauważyć na duży udział kategorii osób w wieku do 25 roku życia – 23,1% oraz powyżej 50 tego roku życia 21,0%. Największą grupę bezrobotnych stanowiły, z punktu widzenia kwalifikacji zawodowych osoby bez zawodu. Liczba osób

bezrobotnych, które nie posiadały kwalifikacji zawodowych wynosiła 969. W powiecie gnieźnieńskim na koniec września 2012 roku funkcjonowało 15 021 podmiotów gospodarczych. Największa liczba przedsiębiorstw 8 933 - 59,5% zlokalizowana jest w mieście Gniezno. W powiecie gnieźnieńskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Liczba najmniejszych podmiotów zatrudniających do 9 pracowników wynosiła w I półroczu 2012 roku 14 290 – 95,3% wszystkich podmiotów gospodarczych. Według danych z dnia 30.09.2012 roku w powiecie gnieźnieńskim zarejestrowanych było najwięcej przedsiębiorstw, które działają w branży: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle - 29,6% wszystkich przedsiębiorstw powiatu gnieźnieńskiego. Duży odsetek firm działa w branży budownictwo – 2 306, przetwórstwo przemysłowe – 1 400 oraz transport i gospodarka magazynowa – 1 014.

### **Bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego w świetle badań.**

Według badań bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego są skłonni i gotowi do przekwalifikowania zawodowego. Zainteresowanie reorientacją zawodową wskazało łącznie aż 75,9% spośród wszystkich uczestników badania. Bezrobotne osoby chciałyby dokonać przekwalifikowania zawodowego głównie poprzez uczestnictwo w szkoleniach zawodowych, stażach zawodowych u pracodawcy – oraz poprzez podniesienie poziomu wykształcenia. Bardzo duży odsetek osób bezrobotnych - 83,6%, jest zainteresowana uczestnictwem w szkoleniach i kursach, które byłyby organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Szkolenia i kursy, cieszące się największym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych to: kurs kasy fiskalne, kursy informatyczne – komputerowe, kurs na wózki widłowe, kurs obsługi koparko – ładowarki, kurs florystyczny, kurs z księgowości. Znaczny odsetek bezrobotnych - 65% chciałoby skorzystać ze staży i możliwości nabywania umiejętności praktycznych przez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Osoby bezrobotne są także zainteresowane inną formą aktywizacji zawodowej jaką jest przygotowanie zawodowe dorosłych. Odsetek osób skłonnych do uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym wynosi aż 68,1%. Bardzo optymistycznym wnioskiem, który wynika z analizy rozkładu odpowiedzi jest wysoka skłonność bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego do podjęcia jakiegokolwiek pracy. Według danych aż 39,2% respondentów zgodziłoby się przyjąć jakąkolwiek pracę, niezależnie od jej zgodności z posiadanym zawodem lub kwalifikacjami zawodowymi. Negatywnym wnioskiem płynącym z analiz jest fakt, iż bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego nie są absolutnie gotowi do podjęcia pracy wymagającej przeprowadzki do innego miasta – 86,1% oraz wymagającej

długich dojazdów. Brak mobilności zawodowej osób bezrobotnych skutkować może długotrwałym poszukiwaniem pracy. Osoby bezrobotne są negatywnie nastawieni do podjęcia pracy w warunkach uciążliwych lub pracy wymagających reorientacji dotychczasowych przyzwyczajeń. Ponad połowa badanych – 59,3% chce znaleźć zatrudnienie w miejscowości stałego zamieszkania. Brak mobilności przestrzennej bezrobotnych w sytuacji stale rosnącej ich liczby, w momencie spowolnienia gospodarczego charakteryzującego się brakiem popytu na siłę roboczą, skutkować będzie trwałym bezrobociem wśród mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Niemal wszystkie osoby bezrobotne – 89,6% chciałyby pracować w pełnym wymiarze czasu pracy - na pełen etat, a przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, którego oczekują bezrobotni to: 1 885 zł netto. Spośród różnorodnych branż, największym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszyłaby się praca w działalności produkcyjnej – w instytucjach publicznych oraz w działalności handel hurtowy i detaliczny. Swoje szanse na zatrudnienie bezrobotni oceniają jako przeciętne 50,9% wskazań lub małe 30,7% odpowiedzi. Co piąta osoba bezrobotna uczestnicząca w badaniu jest pasywna i nie poszukuje pracy, oczekując na propozycję pracy z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie lub, co jest bardziej prawdopodobne nie jest zainteresowana podjęciem pracy. Ponad połowa badanych osób – 54,6% uznała, że najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego jest brak ofert pracy pojawiających się na lokalnym rynku pracy. Dla badanych przeszkodami w zatrudnieniu są także: brak znajomości, trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie oraz brak doświadczenia i stażu pracy. Najczęstszą przyczyną nie przyjęcia do pracy osób bezrobotnych, podawaną przez pracodawców jest brak doświadczenia zawodowego, zbyt wysoki lub zbyt niski wiek, zbyt niskie wykształceniem, brak potwierdzonych umiejętności zawodowych oraz nieaktualne kwalifikacje. Dwie formy pomocy oferowanej przez PUP w Gnieźnie cieszą się największym zainteresowaniem bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego i są to szkolenia i kursy oraz pośrednictwo pracy oferowanym przez PUP w Gnieźnie. Wymienione formy aktywizacji zawodowej wymieniło odpowiednio 54,2% oraz 50,3%. Co trzeci respondent jest zainteresowany uczestnictwem w stażach zawodowych organizowanych u pracodawcy. Znaczny odsetek badanych 15,3% chciałoby skorzystać z możliwości uzyskania dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

### **Wnioski z badań przeprowadzonych wśród pracodawców z powiatu gnieźnieńskiego**

Wyniki przeprowadzonego badania wśród pracodawców wskazują na względnie stabilną sytuację na lokalnym rynku pracy w kontekście polityki zatrudnieniowej, fluktuacja

zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego charakteryzuje się minimalnie dodatnim saldem. Zauważyć należy, że przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiecie gnieźnieńskim posiadają niski potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy. Łącznie 82,1% pracodawców nie zmniejszyło zatrudnienia, pomimo znacznego spowolnienia gospodarczego zarówno w skali globalnej, jak i w obrębie lokalnego rynku pracy. W kolejnych latach w powiecie gnieźnieńskim prognozuje się podobną sytuację kadrową jak w roku 2012. Liczba osób bezrobotnych w kolejnych latach w związku z planami pracodawców może pozostać na zbliżonym do obecnego poziomie. Sytuacja pracodawców w powiecie gnieźnieńskim jest wysoce zróżnicowana. Są firmy, które dobrze lub bardzo dobrze radzą sobie w obecnej sytuacji gospodarczej i prężnie funkcjonują na rynku, ale są też firmy, które mają trudności w bieżącym funkcjonowaniu. Struktura zatrudnienia jest bardzo niekorzystna z punktu widzenia pracowników, którzy ukończyli 55 lat. W badanych przedsiębiorstwach stosunkowo niewielki udział mają osoby w wieku powyżej 50. roku, co może tylko potwierdzać, że w kolejnych latach ich udział w ogóle pracujących ciągle będzie spadał, niestety na rzecz osób bezrobotnych. W badanych przedsiębiorstwach największy odsetek zatrudnionych stanowią pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym. Takie wyniki oznaczają, że większe szanse na zatrudnienie na lokalnym rynku w powiecie gnieźnieńskim mają przede wszystkim osoby posiadające określone kwalifikacje zawodowe i kompetencje zawodowe. Blisko połowa lokalnych firm uważa, że na lokalnym rynku pracy są trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Największym problemem lokalnego rynku pracy w zakresie podaży siły roboczej jest w opinii pracodawców głównie brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach oraz brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu. Poszukiwani specjaliści na lokalnym rynku pracy to: kucharz, kierowca, psycholog oraz sprzedawca. Najważniejsze kwalifikacje, które powinien posiadać pracownik poszukujący zatrudnienia to umiejętność obsługi komputera posiadanie prawa jazdy kat B, C- E i doświadczenie w kierowaniu pojazdem oraz umiejętności obsługi kas fiskalnych. Duży odsetek badanych aż 40,9% byłby zainteresowanych przyjęciem osób bezrobotnych po uprzednim szkoleniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Ponad połowa respondentów – 56,4% zwłaszcza najmniejsze podmioty gospodarcze, nie zatrudniające pracowników niczego nie oczekują od urzędu pracy i nie są zainteresowani współpracą. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych – 17,7% oczekuje od PUP w Gnieźnie organizacji staży. Co dziesiąty pracodawca jest zainteresowany uzyskaniem refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy, natomiast 7,1% oczekuje od PUP w Gnieźnie pomocy w znalezieniu pracownika.

## **Spis treści**

<b>Streszczenie raportu.....</b>	<b>2</b>
<b>Opis metodologii oraz źródła informacji .....</b>	<b>13</b>
<b>Opis wyników badania wraz z wnioskami w oparciu o pytania badawcze .....</b>	<b>17</b>
1. Profil powiatu gnieźnieńskiego z punktu widzenia rynku pracy, gospodarka powiatu – atuty i bariery.....	18
Charakterystyka powiatu od strony gospodarczej.....	18
Zróźnicowanie powiatu gnieźnieńskiego.....	23
Centrum gospodarcze powiatu .....	25
Powiat gnieźnieński, jako lokalny rynek pracy .....	26
Charakterystyka administracyjna powiatu gnieźnieńskiego.....	27
Aktywność społeczności lokalnej.....	28
Problem wykluczenia społecznego w powiecie gnieźnieńskim.....	29
2. Gospodarka powiatu gnieźnieńskiego – atuty i bariery.....	31
Główne zasoby i potencjał rozwojowy powiatu gnieźnieńskiego.....	31
Potencjał i bariery rozwoju powiatu gnieźnieńskiego.....	33
Zagrożenia dla rozwoju gospodarczego powiatu gnieźnieńskiego .....	35
Propozycje promocji atutów powiatu i przeciwdziałania zagrożeniom przez władze lokalne.....	37
Infrastruktura drogowo-techniczna w powiecie gnieźnieńskim.....	38
3. Kapitał ludzki i system edukacji w powiecie gnieźnieńskim.....	40
Trudności na rynku pracy wynikające z kształtowania zasobów kapitału ludzkiego .....	40
Dostępność szkół na terenie powiatu gnieźnieńskiego.....	41
Szkoły na terenie powiatu gnieźnieńskiego.....	42
Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie gnieźnieńskim.....	44
Pozaszkolne ośrodki szkoleniowe .....	46
4. Ludność powiatu gnieźnieńskiego .....	47
Prognoza demograficzna dla powiatu gnieźnieńskiego .....	48
Zmiany struktury ludności powiatu gnieźnieńskiego według płci, wieku i wykształcenia ...	49
Zmieniający struktury ludności według miejsca zamieszkania .....	50

Zmiany zasobu ludności na tle innych powiatów, województwa .....	52
5. Ludność powiatu gnieźnieńskiego w wieku produkcyjnym .....	52
6. Pracujący w powiecie gnieźnieńskim .....	54
Osoby pracujące w powiecie gnieźnieńskim.....	54
Struktura pracujących w powiecie gnieźnieńskim .....	54
Aktywność ekonomiczna ludności powiatu gnieźnieńskiego.....	56
7. Bezrobotni w powiecie gnieźnieńskim .....	56
Liczba osób ekonomicznie bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim .....	56
Struktura bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim .....	57
Grupy ludności ponadprzeciętnie narażone na bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim.....	63
Struktura bezrobotnych ze względu na przyczynę bezrobocia.....	68
Osoby nadreprezentowane w populacji bezrobotnych.....	68
Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych.....	70
Zasiłki dla bezrobotnych .....	70
Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.....	71
Czas poszukiwania pracy – rozkład.....	71
Podstawowe bariery podjęcia pracy przez osoby bezrobotne.....	71
Problemem bezrobocia długookresowego .....	72
Przyczyn rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie.....	74
Korzystanie bezrobotnych z aktywnych programów oferowanych przez PUP w Gnieźnie..	74
8. Popyt na pracę w powiecie gnieźnieńskim.....	75
Specyfika sektora przedsiębiorstw w powiecie gnieźnieńskim .....	75
Fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego.....	79
Stan przedsiębiorstw w powiecie gnieźnieńskim perspektywy.....	80
Przyczyny zwolnień pracowników i powody odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji .....	81
Planowane przyjęcia pracowników w przedsiębiorstwach.....	82
Trudności pracodawców z obsadzeniem wakatów.....	83
Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie .....	84



<i>Wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gnieźnieńskim</i>	86
<i>Analiza ofert pracy</i>	92
<i>Poszukiwani pracownicy w powiecie gnieźnieńskim według wielkich, dużych, średnich i elementarnych grup zawodowych</i>	96
<i>Umiejętności oczekiwane od pracowników</i>	107
<b><i>Wyniki badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego</i></b>	149
<i>Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego</i>	150
<i>Charakterystyka badanej próby</i>	152
<i>Wcześniejsze zatrudnienie bezrobotnych przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie</i>	159
<i>Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie</i>	159
<i>Powody zakończenia pracy przez bezrobotnych</i>	160
<i>Okres od momentu utraty pracy lub ukończenia szkoły do rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie</i>	162
<i>Okres poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne</i>	163
<i>Skłonność osób bezrobotnych do przekwalifikowania</i>	163
<i>Metody przekwalifikowania zawodowego</i>	165
<i>Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie</i>	166
<i>Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne</i>	167
<i>Zainteresowanie doradztwem w zakresie wyznaczania potrzeb szkoleniowych</i>	169
<i>Zainteresowanie uczestnictwem w stażach oraz przygotowaniu zawodowym dorosłych</i>	172
<i>Potencjalna praca a wyuczony zawód</i>	175
<i>Gotowość do podjęcia pracy wymagającej</i>	176
<i>Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych</i>	178
<i>Oczekiwana forma zatrudnienia</i>	179
<i>Oczekiwane wynagrodzenie</i>	182
<i>Branża, w której chciałyby pracować osoby bezrobotne</i>	182

<i>Ranking pracodawców w których zatrudnienie chcieliby znaleźć bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego .....</i>	<i>184</i>
<i>Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.....</i>	<i>187</i>
<i>Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy - w miejscowości zamieszkania ..</i>	<i>188</i>
<i>Bariery i trudności w znalezieniu pracy.....</i>	<i>189</i>
<i>Największe problemy związane z sytuacją bezrobocia .....</i>	<i>191</i>
<i>Sposoby zmiany sytuacji bezrobocia.....</i>	<i>192</i>
<i>Ocena szans na zatrudnienie.....</i>	<i>194</i>
<i>Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia.....</i>	<i>195</i>
<i>Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy.....</i>	<i>196</i>
<i>Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.....</i>	<i>197</i>
<i>Przyczyny odmowy zatrudnienia podawane przez pracodawców.....</i>	<i>199</i>
<i>Znajomość oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie skierowanej do osób bezrobotnych.....</i>	<i>200</i>
<i>Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych .....</i>	<i>201</i>
<i>Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie .....</i>	<i>203</i>
<i>Ocena oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych.....</i>	<i>205</i>
<i>Główne oczekiwania wobec Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie.....</i>	<i>206</i>
<i>Czynniki zwiększające szanse na zatrudnienie .....</i>	<i>208</i>
<b><i>Wyniki badań realizowanych wśród pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego.....</i></b>	<b><i>210</i></b>
<i>Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego.....</i>	<i>211</i>
<i>Charakterystyka badanych przedsiębiorstw.....</i>	<i>213</i>
<i>Forma własności badanych przedsiębiorstw.....</i>	<i>213</i>
<i>Lokalizacja badanych przedsiębiorstw .....</i>	<i>213</i>
<i>Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.....</i>	<i>214</i>
<i>Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw .....</i>	<i>215</i>
<i>Profil działalności badanych przedsiębiorstw.....</i>	<i>215</i>
<i>Zakres terytorialny prowadzone działalności .....</i>	<i>217</i>

<i>Fluktuacja zatrudnienia - obecna sytuacja kadrowa</i> .....	218
<i>Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe</i> .....	219
<i>Przyczyny zwolnień pracowników</i> .....	221
<i>Powody przyjęć pracowników</i> .....	222
<i>Kondycja przedsiębiorstw w powiecie gnieźnieńskim</i> .....	223
<i>Struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego</i> .....	224
<i>Lokalny rynek pracy w opinii pracodawców</i> .....	227
<i>Ocena zmian na lokalnym rynku pracy</i> .....	227
<i>Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników</i> .....	228
<i>Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny</i> .....	230
<i>Obecne potrzeby kadrowe lokalnych pracodawców</i> .....	232
<i>Najpilniejsze potrzeby kadrowe</i> .....	233
<i>Kursy i szkolenia, które zdaniem pracodawców ułatwią osobom bezrobotnym podejmowanie pracy</i> .....	241
<i>Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności</i> .....	245
<i>Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców</i> .....	246
<i>Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Gnieźnie</i> .....	247
<i>Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie</i> .....	249
<i>Formy pomocy, z których skorzystali pracodawcy</i> .....	250
<i>Współpraca z PUP w Gnieźnie w zakresie pośrednictwa pracy</i> .....	252
<i>Ocena działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie</i> .....	253
<i>Działania oczekiwane przez pracodawców</i> .....	254
<i>Bariery utrudniające współpracę pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie</i> .....	255
<i>Grupy społeczne będące w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy</i> .....	256
<i>Powody bezrobocia wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy – opinia pracodawców</i> .....	258
<i>Zatrudnienie osób bezrobotnych przez pracodawców korzyści czy problemy?</i> .....	259

<i>Wymierne korzyści dla firmy/instytucji wynikające z zatrudnienia osób bezrobotnych.....</i>	<i>260</i>
<i>Organizowanie praktyk i szkoleń pracowniczych przez przedsiębiorstwa.....</i>	<i>261</i>
<i>Podsumowanie.....</i>	<i>263</i>
<i>Określenie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń lokalnego rynku pracy - analiza SWOT dla powiatu gnieźnieńskiego.....</i>	<i>270</i>
<i>Pogłębiona analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w powiecie gnieźnieńskim.....</i>	<i>277</i>
<i>Pogłębiona analiza osób długotrwale bezrobotnych.....</i>	<i>283</i>
<i>Pogłębiona analiza osób niepełnosprawnych.....</i>	<i>288</i>
<i>Pogłębiona analiza osób zamieszkujących tereny wiejskie.....</i>	<i>294</i>
<i>Pogłębiona analiza absolwentów szkół.....</i>	<i>298</i>
<i>Pogłębiona analiza osób do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia.....</i>	<i>303</i>
<i>Pogłębiona analiza osób po 50 roku życia.....</i>	<i>309</i>
<i>Identyfikacja barier aktywności zawodowej.....</i>	<i>315</i>
<i>Identyfikacja czynników przyspieszających i ułatwiających powrót na rynek pracy.....</i>	<i>325</i>
<i>Określenie potrzeb szkoleniowych oraz innych form oferowanych przez PUP w Gnieźnie.....</i>	<i>335</i>
<i>Wnioski.....</i>	<i>342</i>
<i>Generalne wnioski z badania „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego”.....</i>	<i>342</i>
<i>Rekomendacje.....</i>	<i>362</i>
<i>Aneks (kwestionariusze ankiet).....</i>	<i>367</i>

## **Opis metodologii oraz źródła informacji**

Niniejsza publikacja stanowi raport z badania rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim przeprowadzonego w okresie od października do grudnia 2012 roku, którego celem głównym była identyfikacja barier podjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie oraz przeprowadzenie diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy. Poznanie przyczyn problemów występujących na lokalnym rynku pracy oraz właściwy dobór narzędzi w celu kreowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu możliwe jest tylko w przypadku posiadania kompleksowej charakterystyki sytuacji na tym rynku. Co więcej skuteczność doboru narzędzi i grup docelowych wymaga regularnego monitorowania sytuacji na rynku pracy. Efektem takiego monitoringu lokalnego rynku pracy jest niniejszy raport. Badanie wykonane zostało przez Ośrodek Badań Społecznych i Marketingowych INDEKS z Poznania na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Projekt miał na celu zbadanie i analizę lokalnego rynku pracy na terenie powiatu w zakresie diagnozy stanu aktualnego oraz prognozy. Zakres badania obejmował w szczególności analizę i diagnozę profilu powiatu z punktu widzenia rynku pracy, gospodarki powiatu – atuty i bariery, kapitał ludzki i system edukacji w powiecie, ludność powiatu, ludność powiatu w wieku produkcyjnym, pracujących, bezrobotnych, osób biernych zawodowo, popyt na pracę oraz bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie.

### **Cele szczegółowe analizy rynku pracy powiatu gnieźnieńskiego to:**

- ✓ zbadanie planów zatrudnieniowych przedsiębiorców (w latach 2013 – 2014);
- ✓ charakterystyka wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników;
- ✓ zbadanie zainteresowania zatrudnieniem osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy; zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie – podmioty gospodarcze i osoby bezrobotne;
- ✓ pogłębiona diagnoza sytuacji: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, 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 m. in.: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, 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 m. in.: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, 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 pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie m. in. kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie;

W celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników w projekcie badawczym została zastosowana triangulacja metodologiczna, polegająca na wykorzystaniu w toku badań różnych metod, technik oraz źródeł pozyskiwania informacji. Z uwagi na to, iż zjawiska zachodzące w obszarze badawczym są bardzo złożone, należało zbadać je poprzez równoległe użycie różnych metod. Pojedyncze procedury badawcze obejmują nie tylko wybrane aspekty problematyki, ale również zjawiska poboczne, z tego też względu, w badaniu zastosowano analizę desk research bezpośrednio wywiady kwestionariuszowe (PAPI) oraz wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI). Prezentowane opracowanie składa się z trzech niezależnych części: analizy dostępnych danych statystycznych, będących w dyspozycji Głównego Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie, badań ankietowych ilościowych przeprowadzonych techniką bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych PAPI wśród **727** osób bezrobotnych oraz badań ilościowych zrealizowanych techniką wywiadu telefonicznego wspomagane komputerowo CATI wśród **452** pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego. Raport ma charakter holistycznej analizy rynku pracy powiatu gnieźnieńskiego. W pierwszej części opracowania przedstawiono profil powiatu gnieźnieńskiego z punktu widzenia rynku pracy w tym także danych dotyczących: gospodarki powiatu jej atutów i barier, systemu edukacji w powiecie, ludności powiatu, ludności powiatu w wieku produkcyjnym, osób pracujących, bezrobotnych, biernych zawodowo, popyt na pracę oraz bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie. W analizie danych zastanych przedstawione zostały także szczegółowe informacje dotyczące charakterystyki społeczno - demograficznej osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie Do opracowania analizy desk research wykorzystane zostały między innymi następujące aktualne dokumenty: dane statystyczne PUP w Gnieźnie, ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych, dane statystyczne WUP, dane statystyczne GUS, dane

statystyczne badanie aktywności ekonomicznej ludności BAEL, dane statystyczne Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz dokumenty strategiczne wyznaczające kierunki rozwoju powiatu gnieźnieńskiego. Druga część raportu zawiera wyniki badań, które zostały przeprowadzone wśród osób bezrobotnych i zawiera diagnozę oraz opinie osób bezrobotnych na temat: określenia i zidentyfikowania barier i przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia, a także poszukiwania sposobów, które umożliwią pełniejszy dostęp do zatrudnienia. Trzecia część raportu zawiera informacje na temat oczekiwań lokalnych pracodawców w stosunku do kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych pracowników oraz problemów, jakie napotykają lokalni pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców umożliwiło określenie zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników o wskazanych umiejętnościach, kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Badanie ukazało, jakie zawody i kompetencje zawodowe cieszą się mniejszym lub większym zainteresowaniem ze strony pracodawców.

Raport z badań rynku pracy powiatu gnieźnieńskiego daje możliwość uzyskania wszechstronnych i kluczowych informacji przydatnych dla wszystkich uczestników rynku pracy. Analiza zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach pozwala, poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy, spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców. Raport ma istotne znaczenie również w wyznaczeniu kierunków szkolenia bezrobotnych, usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Niniejsza publikacja jest skierowana także do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i uczących się, jak również wszelkich instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Opracowanie to powinno służyć przedstawicielom instytucji rynku pracy, przedstawicielom instytucji edukacyjnych na zapoznanie się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do potrzeb rynku pracy, a tym samym wskazując konieczność prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Wyniki badań zostaną wykorzystane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie do skonstruowania działań mających na celu zwiększenie poziomu mobilizacji i mobilności zawodowej ludności zamieszkałej na tym terenie, w szczególności osób bezrobotnych zagrożonych marginalizacją społeczną. Przekazane w raporcie dane posłużą także do wyznaczenia przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie kierunków szkolenia bezrobotnych oraz realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Badanie powinno przyczynić się także do optymalizacji działań

i uskutecznienia metod współpracy z lokalnymi pracodawcami poprzez poznanie ich oczekiwań i potrzeb kadrowych.



***Opis wyników badania wraz z wnioskami  
w oparciu o pytania badawcze***

## 1. Profil powiatu gnieźnieńskiego z punktu widzenia rynku pracy, gospodarka powiatu – atuty i bariery

### Charakterystyka powiatu od strony gospodarczej

Powiat Gnieźnieński leży w środkowozachodniej części Polski w Województwie Wielkopolskim i zajmuje powierzchnię blisko 1 254 km<sup>2</sup>. Należy on do największych w województwie, zarówno pod względem liczby ludności jak i powierzchni. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego liczba ludności powiatu gnieźnieńskiego w 2011 roku wynosiła 144 296 tj. 4,17% ogółu ludności całego województwa, natomiast na dzień 31. 06. 2012



wzrosła do 144 381. Czyni go to szóstym powiatem w województwie pod względem wielkości powierzchni i czwartym pod względem liczby ludności. Powiat gnieźnieński składa się z 10 gmin:

- 1 gmina miejska Gniezno,
- 4 gminy miejsko – wiejskie: Witkowo, Trzemeszno, Kłecko i Czarniejewo,
- 5 gmin wiejskich: Gniezno, Kiszkowo, Łubowo, Niechanowo oraz Mieleszyn.

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 przez Leszno, Poznań i Bydgoszcz, łączy Wrocław i Grudziądz. Poza tym, przez teren powiatu przebiegają dwie drogi krajowe nr 5 i nr 15. Pierwsza z nich łączy jedne z największych aglomeracji miejskich w Polsce, tj. Trójmiasto, aglomeracje: bydgoską, poznańską i wrocławską, a dalej, przez Lubawkę, biegnie do Czech. Natomiast droga nr 15 przebiega przez województwa: dolnośląskie, wielkopolskie, kujawsko – pomorskie i warmińsko – mazurskie. Ponadto, prowadzi do oddalonej na południe od Gniezna o 25 km Wrześni, będącej węzłem Autostrady A2 (Berlin – Poznań – Warszawa – Moskwa).

Wygodne drogi pozwalają więc sprawnie dojechać do Gniezna z północnych i południowo – zachodnich rejonów Polski. Poza tym, do Pierwszej Stolicy Polski można także dotrzeć koleją – Gniezno leży bowiem na szlaku kilku linii, m. in.: z Wrocławia i Poznania, z Gdańska i Bydgoszczy, Olsztyna oraz z Berlina. Bliska odległość, jaka dzieli miejscowości położone w Powiecie Gnieźnieńskim od Poznania sprawia, że przedsiębiorcy prowadzący działalność na jego terenie mają dogodny dostęp do imprez wystawienniczych organizowanych przez Międzynarodowe Targi Poznańskie.

Powiat gnieźnieński pod względem gospodarczym charakteryzuje się strukturą rolno – przemysłową z dominującym ciężeniem na rolnictwo i przetwórstwo rolno – spożywcze ponad innymi gałęziami gospodarki. Użytki rolne (grunty orne, sady, łąki i pastwiska) stanowią 73% całkowitej powierzchni powiatu. Ważną pozycję jednak odgrywa również przemysł, który stanowi źródło utrzymania dla znacznej części ogółu pracujących. W systemie REGON zgodnie z danymi GUS w III kwartale 2012 r. liczba podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim wynosiła 15 037 - głównie małych i średnich o charakterze prywatnym. Najczęściej są to rodzinne firmy o długiej tradycji, które zajmują się produkcją odzieży, obuwia, akcesoriów dla obuwnictwa, budownictwem, transportem, produkcją okien, przetwórstwem rolno - spożywczym, produkcją mebli, obróbką metali, produkcją maszyn, a także obsługą nieruchomości i firm. Analizując dane GUS dotyczące wpisów do systemu REGON, można zauważyć, że w ostatnich latach liczba przedsiębiorstw wyraźnie wzrosła. Położenie powiatu dogodne pod względem komunikacyjnym, sprawnie świadczone usługi okołobiznesowe, wykwalifikowana siła robocza oraz dostępność wolnych terenów i obiektów do zagospodarowania, i chęć współpracy gmin powiatu gnieźnieńskiego z przedsiębiorcami pozwalają ocenić teren, jako atrakcyjny dla prowadzenia działalności gospodarczej. Dlatego m.in. w powiecie swoje inwestycje ulokowały takie firmy jak:

- NB Polska Sp. z o.o., producent okien poddaszowych marki Velux
- Sobieski Trade Sp. z o.o., producent wyrobów spirytusowych
- Panasonic Bartery Poland, producent baterii
- LNB Poland Sp. z o.o., producent pasz
- Paroc Polska Sp. z o.o., producent rozwiązań izolacyjnych z wełny kamiennej
- Euroverlux Sp. z o.o., zajmujący się dekoracją opakowań szklanych dla przemysłu spirytusowego
- Trepko Sp. z o.o., producent maszyn dla przemysłu spożywczego.
- Scanclimber Sp. z o.o. – produkcja dźwignic
- Jeremias Sp. z o.o. – produkcja systemów odprowadzania spalin

- Fehling Polska Wydawnictwo sp. z o.o. – produkcja opakowań papierowych
- SmartWay Logistics sp. z o.o. – obsługa logistyczna

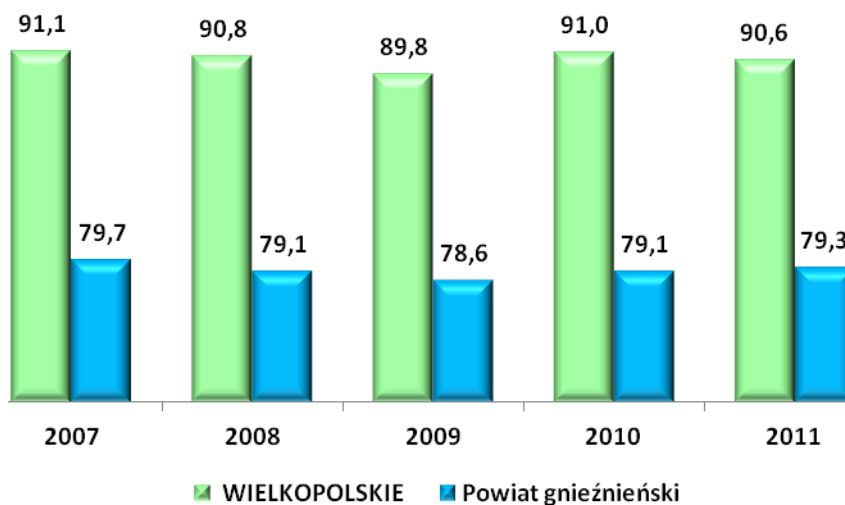
Poziom życia mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego, podobnie jak i możliwości rozwojowe gospodarki uzależnione są od stanu finansów publicznych. Gminy powiatu gnieźnieńskiego wydają na inwestycje od 0,14% do 32,95% swych dochodów rocznie. Warto zaznaczyć, że gminy powiatu gnieźnieńskiego posiadały w 2011 roku dochody zazwyczaj niższe, niż średnie dochody przypadające na jednego mieszkańca w Wielkopolsce oraz zdecydowanie niższe niż średnie dochody przypadające na 1 mieszkańca kraju. Także dochody powiatu przypadające na jednego mieszkańca w tym samym roku były znacznie niższe niż średnia wojewódzka i krajowa. Najwyższe dochody przypadające na 1 mieszkańca notowane są w gminie Kiszkowo oraz Łubowo. Najniższe dochody na 1 mieszkańca są w gminie miejsko – wiejskiej Trzemeszno.

**Tabela nr 1. Dochody na 1 mieszkańca. (Źródło opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Jednostka terytorialna	2011
	zł
POLSKA	3444,21
WIELKOPOLSKIE	3184,53
<b>Powiat gnieźnieński</b>	<b>2468,11</b>
Gniezno	2284,25
Czarniejewo	2873,66
Gniezno	2535,27
Kiszkowo	3259,49
Kłecko	2478,47
Łubowo	3235,11
Mieleszyn	2662,15
Niechanowo	3059,17
Trzemeszno	2145,85
Witkowo	2539,88

Istnieje również różnica pomiędzy przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto w powiecie gnieźnieńskim a średnią krajową.

Wykres nr 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej krajowej w powiecie gnieźnieńskim i woj. wielkopolskim w latach 2007 – 2011. (Źródło dane GUS)



Powiat gnieźnieński zaliczany jest do obszarów o wysokiej stopie bezrobocia i stosunkowo niskim poziomie życia. Na koniec 2011 roku zajął 26 pozycję wśród powiatów wielkopolskich, jeśli chodzi o wielkość stopy bezrobocia, która wyniosła 13,3%. W porównaniu do danych z końca 2010 roku stopa bezrobocia zwiększyła się w powiecie gnieźnieńskim o 0,6% a powiat gnieźnieński spadł w rankingu aż o 14 pozycji. Takie wyniki wskazują na występowanie istotnych problemów na lokalnym rynku pracy zarówno w zakresie zatrudnienia, podaży i popytu na pracę. W związku z dużo mniejszą chłonnością lokalnego rynku pracy i możliwością absorpcji siły roboczej stopa bezrobocia jest na wysokim poziomie, wyższym niż przeciętna stopa dla województwa wielkopolskiego i dla całego kraju, która wynosiła odpowiednio 9,2% i 12,5%. Mniejsza liczba zakładów pracy w powiecie gnieźnieńskim zatrudniających mniejszą liczbę pracowników, negatywna fluktuacja zatrudnienia w regionie powodują, że stopa bezrobocia przez długi okres utrzymuje się na zbliżonym relatywnie wysokim poziomie.

Tabela nr 2. Stopa bezrobocia na koniec grudnia 2011 roku w powiatach województwa wielkopolskiego  
(źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

Podregiony i powiaty	Stopa bezrobocia
POLSKA	12,5
WIELKOPOLSKIE	9,2
Powiat poznański	3,7
Powiat m.Poznań	3,7
Powiat wolsztyński	6,1
Powiat kępiński	6,4
Powiat nowotomyski	6,6
Powiat m.Kalisz	7,8
Powiat m.Leszno	7,8
Powiat śremski	8,2
Powiat kaliski	8,5
Powiat kościański	8,7
Powiat międzychodzki	8,7
Powiat leszczyński	8,9
Powiat grodziski	9,1
Powiat krotoszyński	10,4
Powiat ostrowski	10,5
Powiat ostrzeszowski	10,6
Powiat obornicki	10,6
Powiat rawicki	10,8
Powiat szamotulski	10,9
Powiat turecki	11,4
Powiat pilski	11,7
Powiat gostyński	12,4
Powiat pleszewski	12,6
Powiat m.Konin	12,7
Powiat jarociński	12,8
<b>Powiat gnieźnieński</b>	<b>13,3</b>
Powiat średzki	13,5
Powiat wrzesiński	13,7
Powiat czarnkowsko-trzcianecki	14,7
Powiat kolski	15,1
Powiat chodzieski	15,7
Powiat słupecki	16,6
Powiat koniński	17,7
Powiat złotowski	18,7
Powiat wągrowiecki	19,9

Na najniższym poziomie żyje, podobnie zresztą jak w całej Wielkopolsce, ludność rolnicza o słabej mobilności przestrzennej. Ze względu na relatywnie wysoką stopę bezrobocia oraz niższe płace powiat gnieźnieński jest mniej atrakcyjny, jako miejsce do życia.

**Zróżnicowanie powiatu gnieźnieńskiego**

Jednostki wchodzące w skład powiatu różnią się między sobą, jeśli chodzi o typ gospodarki. Niektóre z nich nastawione są na rolnictwo, inne zaś na turystykę. Ich zróżnicowanie wynika z położenia w powiecie oraz warunków geograficznych. Pod względem procentowego udziału gruntów ornych dominują gminy: Niechanowo, Kiszkowo, Łubowo, Czerniejewo i Kłecko. Największymi gminami pod względem powierzchni upraw oraz liczby gospodarstw są natomiast: Gniezno, Witkowo i Trzemeszno. Dominują one także, jeśli chodzi o dostęp do instytucji kultury. Jeśli chodzi o skalę bezrobocia w powiecie, to najmniejsze jest w gminie Gniezno. Wynika to przede wszystkim z bardzo dobrego położenia, które jest dobrze skomunikowane z Gniezmem i Poznaniem, które są ośrodkami subregionalnymi i łatwiej jest w nich znaleźć pracę. Dzięki temu ludność zamieszkująca tereny wiejskie wykazuje większą aktywność w poszukiwaniu pozarolniczych źródeł utrzymania. Najwyższe bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim w odniesieniu do liczby mieszkańców w wieku produkcyjnym notowane jest w gminie Niechanowo oraz w gminie Gniezno. Należy pamiętać, że w powiecie gnieźnieńskim istnieje bezrobocie ukryte, które największe jest na terenach wiejskich. Poniżej znajdują się dane przedstawiające procentowy udział bezrobotnych do liczby mieszkańców.

**Tabela nr 3. Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym stan na 31. 12. 2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Jednostka terytorialna	2011
Niechanowo	8,2
Gniezno gmina	7,8
Mieleszyn	7,6
Powiat gnieźnieński	7,3
Kłecko	7,0
Witkowo	7,0
Trzemeszno	6,6
Gniezno miasto	6,3
Łubowo	6,3
Czerniejewo	6,2
Kiszkowo	6,1

Gminy leżące na terenie powiatu gnieźnieńskiego cechują się zróżnicowanym nakładem finansowym na inwestycje. Najbardziej aktywizowane są tereny leżące wzdłuż głównych szlaków komunikacyjnych. Szczególnie dobrze radząca sobie gminą jest gmina Gniezno. Jest to typowa gmina rolnicza, które posiada wiele walorów przyrodniczych i turystycznych. Gniezno zaspakaja potrzeby mieszkańców gminy w zakresie usług administracyjnych, oświaty, zdrowia, handlu, kultury oraz daje większe szanse na uzyskanie pracy. Gmina

Gniezno połączona z miastem Gniezno, zajmuje w powiecie gnieźnieńskim pierwsze miejsce pod względem posiadanego potencjału rozwojowego. Dużym atutem tej gminy jest niewątpliwie bliskość Poznania. Podobnie jest w przypadku gminy Łubowo. Nie tylko znajduje się w pobliżu Gniezna i Poznania, ale i również posiada dobrze rozwiniętą sieć komunikacyjną. Na jej terenie przebiega fragment Szlaku Piastowskiego, co sprzyja organizacji imprez kulturalnych. W jej okolicach znajduje się także Lednicki Park Krajobrazowy. Mieszkańcy gminy Łubowo cechują się większą przedsiębiorczością od mieszkańców pozostałych gmin. Duża część gospodarstw domowych zwiększa swoje dochody poprzez własną działalność gospodarczą. Gmina, aby nie stracić tego potencjału, chętnie inwestuje w sieć infrastruktury technicznej i społecznej. Ważną rolę pełni gmina i miasto Trzemeszno. Jest ono centrum przemysłowo – handlowo – usługowym powiatu. Sprzyja temu jego dogodne położenie (15 km od Gniezna, 65 km od Poznania,) oraz ważne szlaki komunikacyjne (linia kolejowa o znaczeniu krajowym Poznań – Toruń oraz regionalna droga krajowa nr 256 Gniezno – Strzelno). Gmina Witkowo jest natomiast istotną gminą rolniczo – rekreacyjną. W skład organizacyjny gminy wchodzi 26 wsi sołeckich i miasto Witkowo, stanowiące siedzibę władz samorządowych i centrum gospodarczo - handlowe. Porównując potencjał poszczególnych gmin na terenie powiatu gnieźnieńskiego na podstawie rankingu gmin województwa wielkopolskiego, która została przygotowana przez Wielkopolskie Biuro Planowania Przestrzennego, można uznać, że miasto i gmina Gniezno są najbardziej atrakcyjne wśród gmin powiatu, jeśli chodzi o inwestycje. Tutaj znajduje się największa liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON, największy jest udział ludności z wyższym wykształceniem w ogóle ludności w wieku produkcyjnym, a także udział spółek z kapitałem zagranicznym w ogóle spółek prawa handlowego. Współczynniki aktywności zawodowej, saldo migracji na 1000 mieszkańców, udział zatrudnionych w usługach, liczba osób prowadzących własną działalność gospodarczą oraz liczba fundacji i stowarzyszeń na 1000 mieszkańców, udział mieszkań skanalizowanych w ogólnej liczbie mieszkań czynią również gminę Gniezno najlepszą pod względem aktywności społecznej i warunków życia. Natomiast gminą, która ma największe dochody własne na 1 mieszkańca oraz najwięcej inwestuje, jest gmina Mieleszyn. Za najbardziej atrakcyjną pod względem turystycznym została uznana gmina Witkowo.



**Tabela nr 4. Ranking gmin powiatu gnieźnieńskiego na podstawie roboczej wersji rankingu gmin województwa wielkopolskiego przygotowanej na początku 2004 roku przez Wielkopolskie Biuro Planowania Przestrzennego.**

Jednostka Samorządu Terytorialnego	Strefa aktywności społecznej i warunków życia			Finanse gminy			Aktywność inwestycyjna		
	wskaźnik syntetyczny	miejsce ogółem	miejsce w powiecie	wskaźnik syntetyczny	miejsce ogółem	miejsce w powiecie	wskaźnik syntetyczny	miejsce ogółem	miejsce w powiecie
Miasto Gniezno	44,93	31	1	25,64	83	3	40,86	8	1
Gmina Gniezno									
Gmina Trzemeszno	30,71	185	8	21,78	116	6	27,1	86	4
Gmina Czarniejewo	31,87	171	7	17,89	153	8	30,94	56	3
Gmina Witkowo	38,31	97	2	22,93	109	5	26,93	89	5
Gmina Lubowo	37,53	105	3	18,86	140	7	31,42	53	2
Gmina Kiszkowo	35,37	132	4	35,04	31	2	22,29	145	7
Gmina Klecko	32,27	167	6	24,38	98	4	21,33	155	8
Gmina Mieleszyn	32,38	165	5	39,65	22	1	19,78	171	9
Gmina Niechanowo	30,64	186	9	13,21	193	9	24,45	113	6

**Tabela nr 5. Ranking gmin powiatu gnieźnieńskiego na podstawie roboczej wersji rankingu gmin województwa wielkopolskiego przygotowanej na początku 2004 roku przez Wielkopolskie Biuro Planowania Przestrzennego.**

Jednostka Samorządu Terytorialnego	Rolnictwo			Rekreacja			Ocena końcowa		
	wskaźnik syntetyczny	miejsce ogółem	miejsce w powiecie	wskaźnik syntetyczny	miejsce ogółem	miejsce w powiecie	wskaźnik syntetyczny	miejsce ogółem	miejsce w powiecie
Miasto Gniezno	51,58	81	9	32,89	37	2	40,49	16	1
Gmina Gniezno									
Gmina Trzemeszno	54,3	65	8	26,04	47	3	27,75	98	6
Gmina Czarniejewo	58,86	45	6	4,29	120	9	26,6	111	8
Gmina Witkowo	56,41	50	7	45,47	19	1	31,53	56	2
Gmina Lubowo	61,29	37	5	19,42	63	7	29,8	72	4
Gmina Kiszkowo	61,8	34	4	21,05	53	5	29,95	69	3
Gmina Klecko	71,16	16	2	20,17	57	6	26,66	109	7
Gmina Mieleszyn	62,97	31	3	22,56	50	4	29,7	74	5
Gmina Niechanowo	77,76	6	1	9,61	100	8	24,06	151	9

### **Centrum gospodarcze powiatu**

Gniezno to stolica powiatu, miasto, którego dzieje silnie splatają się z historią. W przeszłości pełniło różne funkcje administracyjne: w X w. było stolicą państwa, w XVIII w. – stolicą województwa, a od 1 stycznia 1999 roku jest miastem powiatowym. Położone jest we wschodniej części województwa wielkopolskiego, w pobliżu dużych ośrodków, jak Poznań, Bydgoszcz czy Toruń, i stanowi zarówno węzeł drogowy jak i kolejowy. Gniezno otoczone jest równomiernie przez dziewięć gmin, co zdecydowanie ułatwia jego komunikację i rozwój. Jego dogodne położenie względem największych szlaków komunikacyjnych w Wielkopolsce oraz względem stolicy regionu sprzyja inwestycjom podejmowanym przez

przedsiębiorców. Obecnie znajduje się w nim około pięćdziesięciu dużych firm i zakładów przemysłowych oraz wiele małych firm, które generuje większe zapotrzebowanie na pracę. Z początkiem lutego 2008 r. Zarząd Powiatu Gnieźnieńskiego wraz z Gnieźnieńską Agencją Rozwoju Gospodarczego Sp. z o.o. otworzył Centrum Obsługi Inwestora. Głównym celem jego funkcjonowania jest profesjonalna obsługa inwestorów zewnętrznych skutkująca inwestycjami bezpośrednimi w powiecie gnieźnieńskim, tworzeniem nowych miejsc pracy oraz transferem nowych standardów organizacyjnych i technologicznych. Wszyscy zainteresowani inwestycjami w powiecie mają zapewnione fachowe doradztwo i wsparcie oraz dostęp do aktualnych ofert inwestycyjnych. Kompleksowa obsługa inwestorów obejmuje pomoc w sprawach administracyjno - prawnych, a także wspieranie MŚP w nawiązywaniu kontaktów z partnerami zagranicznymi. Lokalni przedsiębiorcy otrzymują w ten sposób znakomite forum wymiany doświadczeń i kontaktów, służące pomocą w rozmowach z lokalnymi władzami. Gniezno pełni również inne funkcje. Jest ośrodkiem turystycznym, ważną miejscowością na Szlaku Piastowskim, posiadającą liczne zabytki. Najbardziej znany to Katedra z trumną–relikwiarzem św. Wojciecha i Drzwiami Gnieźnieńskimi. Pełni też rolę ponadregionalnego centrum oświatowo – kulturalnego. W mieście rozwija się edukacja na poziomie akademickim. Wysokiej jakości kadrę pracowniczą zapewniają zlokalizowane tu uczelnie wyższe, kształcące na kierunkach humanistycznych, ekonomicznych i technicznych. Poza tym, działają placówki kultury, m. in.: muzea, kina, czy teatr, oraz organizowane są imprezy o różnym charakterze i randze. Jest również ośrodkiem sportowym oraz gospodarczym, głównie handlowo – usługowym.

### ***Powiat gnieźnieński, jako lokalny rynek pracy***

Powiat gnieźnieński raczej nie stanowi naturalnego i wyłącznego rynku pracy dla mieszkańców powiatu. Cechuje się on jednym z najwyższych wskaźników bezrobocia w województwie wielkopolskim, które niestety od roku 2007 wzrasta sukcesywnie z nieznacznymi wahaniami. Należy jednak przypomnieć, iż obecna liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie jest zdecydowanie niższa niż w latach 2003 – 2006. Na koniec września 2012 roku stopa bezrobocia wyniosła 14,5%. Bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim ma charakter strukturalny i długotrwały. Zmiany, jakie zaszły w przemyśle lekkim, spowodowały upadek wielu zakładów produkcyjnych położonych na terenie miasta Gniezna ( m.in. Wielkopolskich Zakładów Obuwia „Polania” w Gnieźnie, Garbarni, Fabryka Galanterii „Lech”). Powstanie nowych firm nie przyczyniło się jednak do zmniejszenia skali bezrobocia. Trudna sytuacja na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim wynikała również ze

zbyt małych migracji wewnętrznych (np. w ramach województwa wielkopolskiego) i zagranicznych. Obecnie odnotowuje się ciągły wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym, który nie idzie jednak w parze z wzrostem popytu na pracę. Nowotworzone miejsca pracy różnią się znacznie od tych likwidowanych pod względem lokalizacji, potrzebnych kwalifikacji itp., co utrudnia odnalezienie się na rynku pracy ludziom, którzy ją utracili. W ostatnich latach sytuacja na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim nieznacznie się przeobraziła, część osób w wieku produkcyjnym podjęło zatrudnienie za granicą. Zwiększyła się także mobilność mieszkańców do podejmowania pracy poza obrębem powiatu. W związku z powyższymi przeobrażeniami należy stwierdzić, że rynek pracy nie jest już tak zamknięty i hermetyczny w obrębie powiatu gnieźnieńskiego, a granice administracyjne nie oddają rzeczywistych więzi, czy orientacji ludzi w zakresie mobilności zawodowej i przestrzennej.

### ***Charakterystyka administracyjna powiatu gnieźnieńskiego***

Powiat gnieźnieński leży, na Wysoczyźnie Gnieźnieńskiej, na pograniczu Wielkopolski i Pałuk. Powiatami sąsiadującymi są powiaty: żniński i mogileński, (województwo kujawsko – pomorskie), słupecki, wrzesiński, poznański i wągrowiecki. Według danych GUS – portret powiatu 2011 roku powiat gnieźnieński w swych granicach obejmuje: 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), zajmują one obszar 1254 km kw. Odległość pomiędzy stolicą Powiatu - Gniezmem - a stolicą Województwa - Poznaniem - wynosi 50 km. Powiat Gnieźnieński utworzony został w 1999 roku w ramach reformy administracyjnej. Niektóre z gmin, które obecnie wchodzą w jego skład znajdowały się w różnych województwach, np. gmina Gniezno należała do województwa poznańskiego, a gmina Trzemeszno do województwa bydgoskiego. Na terenie powiatu gnieźnieńskiego działają następujące organizacje mające wpływ na funkcjonowanie powiatu różnych obszarach min:

- ✓ Gnieźnieńska Agencja Rozwoju Gospodarczego,
- ✓ Lokalna Organizacja Turystyczna,
- ✓ Związek Gmin „Szlaku Piastowskiego” na rzecz ochrony środowiska.
- ✓ Lokalna Grupa Działania Światowid

Powiat Gnieźnieński nawiązał także współpracę zagraniczną. Jego partnerami są: Niemcy, Włochy, Ukraina. Partnerzy Powiatu Gnieźnieńskiego:

- ✓ Powiat Teltow-Fläming (Niemcy, Land Brandenburgia)
- ✓ Prowincja Di Forli-Cesena (Włochy, Region Emilia Romagna)
- ✓ Browary (Ukraina, Obwód Kijowski)
- ✓ Magdeburg (Niemcy, Land Saksonia-Anhalt)
- ✓ Rejon Humański (Ukraina, Okręg Czerkawski)

### ***Aktywność społeczności lokalnej***

Spółeczność lokalna cechuje się coraz większą aktywnością społeczną. Powiat gnieźnieński prowadzi działania mające na celu integrację społeczności lokalnej. W celu integracji powołał kilka instytucji: Powiatowego Rzecznika Konsumentów, Radę Społeczną Zespołu Opieki Zdrowotnej w Gnieźnie, Centrum kryzysowe, Powiatową Radę Zatrudnienia w Gnieźnie. Według informacji zawartych na stronie [www.powiat-gniezno.pl](http://www.powiat-gniezno.pl) na terenie Powiatu Gnieźnieńskiego działa ponad 100 stowarzyszeń, fundacji i organizacji pozarządowych. Organizacje pozarządowe, obok sektora publicznego i prywatnego są trzecim sektorem działającym na rzecz dobra publicznego. Stanowią one bazę dla rozwoju lokalnych społeczności, zrzeszają bowiem najaktywniejszych i najbardziej wrażliwych na sprawy społeczne obywateli danego środowiska. Podejmują cenne działania dla dobra mieszkańców oraz integrują i aktywizują społeczność lokalną. Z tego względu stanowią znakomite uzupełnienie działań podejmowanych przez lokalne samorządy. Współpraca jednostek samorządowych z organizacjami pozarządowymi stwarza szansę na lepsze zorganizowanie wspólnego celu, jakim jest poprawa jakości życia mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. W powiecie działają zarówno stowarzyszenia samorządowe, jak i oddziały miejscowe stowarzyszeń ogólnopolskich. Wciąż jednak brakuje środków na rozwijanie ich działalności. Z punktu widzenia interesu, jakim jest rozwiązywanie problemów społecznych, szczególne znaczenie mają takie organizacje, jak: Stowarzyszenie Centrum Rehabilitacyjno-Kulturalne "Promyk", Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów, Stowarzyszenie KOMPAS, Dom Reintegracji Społecznej „KAWIARY”, Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób z Zaburzeniami Psychicznymi „CONCORDIA”, Polskie Stowarzyszenie Na Rzecz Osób z Upośledzeniami Umysłowymi, Stowarzyszenie Rodzin i Osób Niepełnosprawnych „Razem” w Gnieźnie, Koło Pomocy Dzieciom Niepełnosprawnym Ruchowo, Powiatowe Stowarzyszenie Na Rzecz Pomocy Bezdomnym i Integracji Społecznej „DOM”,

Stowarzyszenie Solidarni z Bezrobotnymi, Gnieźnieńskie Stowarzyszenie Abstynenckie „Odnowa” (źródło: Analiza SWOT Problemów Społecznych dla Powiatu Gnieźnieńskiego).

### ***Problem wykluczenia społecznego w powiecie gnieźnieńskim***

W powiecie gnieźnieński zauważalny jest proces ubożenia społeczeństwa. Zwiększa się liczba osób potrzebujących pomocy społecznej. Niepokoi zwiększenie się liczby przestępstw szczególnie przeciwko mieniu - wzrost zagrożenia przestępczością, intensyfikacja patologii społecznych w zakresie alkoholizmu i narkomani. Instytucją prowadzącą pomoc społeczną na terenie powiatu w zakresie ponad gminnym jest Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie. Centrum realizuje zadania z zakresu pomocy społecznej i rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Przy realizacji wspomnianych zadań współpracuje z organami administracji rządowej, samorządowej z organizacjami społecznymi, Kościołem Katolickim, innymi Kościołami, Związkami Wyznaniowymi, Fundacjami, Stowarzyszeniami, Pracodawcami, Osobami Fizycznymi i Prawnymi. W jego działaniach wspierają go organizacje pozarządowe: Caritas, Schronisko dla bezdomnych przy Parafii M. Kolbe, Jadłodajnia przy przedszkolu na ul. Lecha, Polski Związek Niewidomych, Polski Związek Głuchych, Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego i Towarzystwo Przyjaciół Dzieci. Pomocy mieszkańcom powiatu gnieźnieńskiego, znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej udziela dziesięć ośrodków pomocy społecznej (w tym jeden Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gnieźnie). Przyznają one pomoc w postaci: zasiłku stałego, zasiłku stałego wyrównawczego, macierzyńskiego zasiłku okresowego oraz macierzyńskiego zasiłku jednorazowego, dożywiania dzieci w szkołach, zasiłków celowych. Pomocy mieszkańcom udzielają także Gminne i Miejskie Komisje ds. Rozwiązywania Problemów Alkoholowych. Komisje te m.in. przeprowadzają rozmowy z osobami nadużywającymi alkoholu oraz z ich rodzinami, kierują sprawy do sądu o wszczęcie postępowania w celu orzeczenia o stopniu uzależnienia i wskazania rodzaju leczenia oraz kierują wnioski o zastosowaniu leczenia przymusowego. W ciągu całego roku Komisje utrzymują stały kontakt z Komendą Powiatową Policji w Gnieźnie, zgodnie z realizowanym programem Niebieska Karta oraz oddziałem dla osób uzależnionych Wojewódzkiego Szpitala dla Nerwowo i Psychicznie Chorych. W okresie wiosennym oraz letnim dofinansowywane są obozy terapeutyczne i profilaktyczne dla dzieci i młodzieży. Dofinansowywane są także półkolonie organizowane przez różne stowarzyszenia i organizacje pozarządowe. Ze środków komisji dofinansowywane jest także dożywianie dzieci uczęszczających do świetlic socjoterapeutycznych oraz organizowanie różnych imprez dla dzieci w szkołach podstawowych a także upominki Wielkanocne, upominki z okazji Dnia

Dziecka oraz Świąt Bożego Narodzenia. Na terenie powiatu gnieźnieńskiego działają trzy Specjalne Ośrodki Szkolno Wychowawcze, których celem działania jest nauka, szeroko pojęta rewalidacja dzieci i młodzieży upośledzonej umysłowo w stopniu lekkim i umiarkowanym oraz przygotowanie do wybranego zawodu. Wszystkie te działania mają prowadzić do samodzielnego udziału wychowanków w życiu społecznym. W powiecie gnieźnieńskim znajduje się Dom Dziecka w Gnieźnie ul. Paczkowskiego 16, 62 - 200 Gniezno oraz Zespół Placówek Wsparcia Rodziny w Trzemesznie "Droga do Domu", których celem jest zapewnienie całodobowej opieki i wychowania dzieciom pozbawionym okresowo lub całkowicie opieki rodzicielskiej. W powiecie funkcjonuje Dom Pomocy Społecznej w Gnieźnie, którego naczelnym zadaniem jest opieka nad osobami w podeszłym wieku, których stan zdrowia nie wymaga leczenia szpitalnego, natomiast uzasadnia potrzebę stałej opieki oraz Domy Pomocy Społecznej dla Dzieci w Mielżynie i Łopiennie. Specjalnie dla dzieci z uboższych rodzin powstała Świetlica Środowiskowa w Gnieźnie, która adresowana jest do dzieci ze szkół podstawowych i gimnazjów, których rodziny znalazły się w trudnej sytuacji życiowej. Podstawowym celem jest szeroko rozumiana profilaktyka uzależnień oraz socjoterapia. Celem działania jest wspomaganie rozwoju dzieci oraz ukształtowanie w nich takiej osobowości, by w przyszłości były zdolne do odpowiedzialnego, zdrowego emocjonalnie, zgodnego z obowiązującymi normami społecznymi życia. Na potrzeby mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego działają także Poradnie Psychologiczno – Pedagogiczne w Gnieźnie oraz Kłecku. Celem usług świadczonych przez poradnię jest prawidłowe funkcjonowanie rodziny, wszechstronny rozwój psychofizyczny dzieci i młodzieży, profilaktyka zachowań problemowych, trafny wybór kierunku kształcenia i planowania kariery zawodowej. Z usług poradni mogą korzystać uczniowie z różnymi rodzajami niepełnosprawności, dysfunkcjami rozwojowymi, ze specyficznymi trudnościami w nauce, z wybitnymi uzdolnieniami, z zaburzeniami zachowania, zagrożenia niedostosowaniem społecznym lub uzależnieniem. Usługi realizowane są poprzez: diagnozę, konsultację, terapię, psychoedukację, doradztwo, mediację oraz działalność informacyjną. Pomoc psychologiczno – pedagogiczna udzielana jest w formie: bezpośredniej, indywidualnej oraz grupowej.

## **2. Gospodarka powiatu gnieźnieńskiego – atuty i bariery**

### ***Główne zasoby i potencjał rozwojowy powiatu gnieźnieńskiego***

Powiat Gnieźnieński usytuowany jest w rejonie dogodnym pod względem komunikacyjnym. Gniezno znajduje się w odległości 50 km na północny wschód od Poznania, w którym zlokalizowane jest międzynarodowe lotnisko pasażerskie i cargo - Poznań Ławica. Poza tym, stolica Powiatu leży na skrzyżowaniu dróg międzynarodowych i krajowych oraz linii kolejowych. Przebiega przez nią droga nr 5 (E-261), wiodąca z Pragi przez Wrocław, Poznań do Bydgoszczy i Gdańska, a wiodącą na południe, drogą do Wrześni (droga krajowa nr 15 Toruń - Bydgoszcz) można dojechać do węzła autostrady A2 (Berlin - Poznań - Warszawa - Moskwa). Wygodne drogi międzynarodowe i wojewódzkie pozwalają sprawnie dojechać z Gniezna w rejon Polski północno - wschodniej i północno - zachodniej. W Gnieźnie spotyka się także kilka ważnych linii kolejowych z Wrocławia i Poznania, z Jarocina (szlak z Górnego Śląska i Krakowa) z Gdańska i Bydgoszczy oraz Olsztyna. Dogodna lokalizacja to nie jedyny powód, dla którego warto inwestować w Powiecie Gnieźnieńskim. Kolejnym argumentem przemawiającym na korzyść obszaru jest dobrze rozwinięta sieć instytucji otoczenia biznesu. W Gnieźnie znajdują się urzędy niezbędne do rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej oraz oddziały kilkunastu banków. Poza tym, działa tu Gnieźnieńska Agencja Rozwoju Gospodarczego, która nastawiona jest na promowanie regionu, jako obszaru atrakcyjnego dla inwestorów krajowych i zagranicznych oraz wspieranie i rozwój gospodarczy lokalnych przedsiębiorców. Z początkiem lutego 2008 r. Zarząd Powiatu Gnieźnieńskiego wraz z Gnieźnieńską Agencją Rozwoju Gospodarczego Sp. z o.o. utworzył Centrum Obsługi Inwestora. Głównym celem jego funkcjonowania jest profesjonalna obsługa inwestorów zewnętrznych skutkująca inwestycjami bezpośrednimi w powiecie gnieźnieńskim, tworzeniem nowych miejsc pracy oraz transferem nowych standardów organizacyjnych i technologicznych. Wszyscy zainteresowani inwestycjami w powiecie mają zapewnione fachowe doradztwo i wsparcie oraz dostęp do aktualnych ofert inwestycyjnych. Kompleksowa obsługa inwestorów obejmuje pomoc w sprawach administracyjno - prawnych, a także wspieranie MŚP w nawiązywaniu kontaktów z partnerami zagranicznymi. Lokalni przedsiębiorcy otrzymują w ten sposób znakomite forum wymiany doświadczeń i kontaktów, służące pomocą w rozmowach z lokalnymi władzami. W powiecie gnieźnieńskim funkcjonuje także Gnieźnieńska Izba Gospodarcza Jana Pawła II 9/10 w Gnieźnie. Jest ona organizacją samorządu gospodarczego, zrzeszającą przedsiębiorców z powiatu gnieźnieńskiego. Głównym celem działalności Izby jest reprezentowanie interesów

zrzeszonych w niej podmiotów wobec organów państwowych i samorządowych, organizowanie pomocy członkom Izby w rozwiązywaniu ich problemów gospodarczych i prawnych, jak również wspieranie wszystkich podmiotów gospodarczych zrzeszonych w organizacji. Zakres działalności Izby jest rozległy, począwszy od udzielania pomocy (organizacyjno - prawnej, doradczo - konsultacyjnej, materialnej) swoim członkom w rozwiązywaniu problemów, związanych z podejmowaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej, poprzez współpracę z organami administracji rządowej i samorządu terytorialnego, organizacjami społecznymi i zawodowymi oraz z krajowymi i zagranicznymi podmiotami gospodarczymi i jednostkami naukowymi, prowadzenie działalności szkoleniowej i wydawniczej, po organizację wystaw i udział w międzynarodowych targach i wystawach. Pola aktywności Gnieźnieńskiej Izby Gospodarczej są zróżnicowane, a każde z działań jest nakierowane na pomoc podmiotom gospodarczym w pokonaniu trudności pojawiających się w związku z funkcjonowaniem na współczesnym rynku.

Kolejnym atutem jednostki jest dostępna, dobrze wykwalifikowana kadra. W Gnieźnie znajduje się Collegium Europaeum Gnesnense, działająca jako filia Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, kształcąca na kierunkach humanistycznych. W stolicy Powiatu działalność oświatową prowadzi również Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, która przygotowuje do pracy przyszłych inżynierów oraz Gnieźnieńska Wyższa Szkoła Humanistyczno - Menadżerska, której oferta edukacyjna obejmuje kształcenie na 3 kierunkach o profilu ekonomicznym i humanistycznym. Oprócz szkolnictwa wyższego w Gnieźnie znajdują się szkoły policealne, o kierunkach kształcenia dostosowanych do bieżących potrzeb lokalnego rynku pracy. We wszystkich szkołach ponadgimnazjalnych Zarząd Powiatu Gnieźnieńskiego kładzie nacisk na naukę języków obcych oraz kreatywność i samodzielność myślenia w rozwiązywaniu problemów. Położenie Powiatu dogodne pod względem komunikacyjnym, sprawnie świadczone usługi okołobiznesowe, wykwalifikowana siła robocza oraz dostępność wolnych terenów i obiektów do zagospodarowania, i chęć współpracy gmin Powiatu Gnieźnieńskiego z przedsiębiorcami pozwalają ocenić teren jako atrakcyjny dla prowadzenia działalności gospodarczej. Ważnym czynnikiem rozwoju powiatu gnieźnieńskiego są jego zasoby naturalne. Największe bogactwo stanowi ziemia. W powiecie gnieźnieńskim podobnie, jak w całym województwie Wielkopolskim dobrze rozwinięte jest rolnictwo. Charakteryzuje się ono wysoką wydajnością produkcji rolnej. Jak wynika z Raportu o stanie Powiatu Gnieźnieńskiego z 2005 roku jest to efektem tradycyjnie wysokiej kultury rolnej regionu, korzystnym położeniem geograficzno - ekonomicznym, wysokim poziomem koncentracji ziemi i kapitału oraz korzystną na tle województwa wielkością



gospodarstw rolnych, która wynosi średnio około 14 ha (w Wielkopolsce - 9,91 ha, w Polsce - 8,44 ha, w UE - ok. 18,9 ha). Plony oraz obsada zwierząt na 100 ha użytków rolnych lokują powiat gnieźnieński na czele klasyfikacji powiatów w województwie Wielkopolskim, a znaczna część gospodarstw powiatu uzyskuje plony na poziomie zbliżonym do osiągniętych w krajach Europy Zachodniej. Powiat gnieźnieński cechuje się dużą elastycznością, jeśli chodzi o przystosowanie się do zmian zachodzących na rynku rolnym. Na jego terenie powstają np. gospodarstwa rybackie, czy hodowle koni, uprawiane są warzywa, a także rozwija się produkcja żywności ekologicznej, na którą notuje się ciągły wzrost zapotrzebowania. Powiat gnieźnieński odznacza się wysokim potencjałem turystycznym i rekreacyjnym. Na jego terenie znajduje się wiele obiektów muzealnych i zabytków związanych przede wszystkim z początkami państwowości polskiej m.in.: Katedra Gnieźnieńska - miejsce spoczynku św. Wojciecha i koronacji pięciu pierwszych królów Polski. Przez tereny powiatu przebiega jedna z najciekawszych tras turystycznych w Polsce - Szlak Piastowski, który łączy trzy grody stołeczne z okresu wczesnopiastowskiego: Poznań, Gniezno i Kruszwicę. Mocną stroną powiatu jest także dobrze rozwinięta oferta kulturalna (Teatr im. A. Fredry, Miejski Ośrodek Kultury w Gnieźnie, biblioteki, muzea m.in. Muzeum Początków Państwa Polskiego, Muzeum Pierwszych Piastów na Lednicy, Muzeum Archidiecezji Gnieźnieńskiej). Powiat gnieźnieński to jednak nie tylko rejon atrakcyjny pod względem zwiedzania, ale i również pod względem rekreacji. Na jego terenie znajduje się bardzo dużo lasów i jezior, wśród których ukryte są gospodarstwa agroturystyczne o wysokim standardzie. Powiat w swej ofercie posiada także gęstą sieć szlaków turystycznych i dróg znakomicie nadających się do wycieczek rowerowych, a wszystko to w otoczeniu pięknej przyrody.

### ***Potencjał i bariery rozwoju powiatu gnieźnieńskiego***

Porównując Gniezno do innych miast powiatowych województwa Wielkopolskiego, to obok Piły, Ostrowa Wlkp., Kościana, Szamotuł i Wrześni należy do jednych z najbardziej atrakcyjnych dla inwestorów. Posiada wiele atutów, które stanowią jego potencjał rozwojowy. Do korzystnych uwarunkowań rozwoju powiatu gnieźnieńskiego należą przede wszystkim: znaczny odsetek młodych ludzi. Według danych GUS z końca grudnia 2011 roku – aż 62% ludności powiatu to osoby poniżej 45 tego roku życia. Jakość kwalifikacji pracowniczych gwarantuje rozbudowany i elastyczny system szkolnictwa dający możliwość dostosowania profilu nauczania do potrzeb inwestorów. Kształcenie w powiecie odbywa się na różnych poziomach od zawodowego po wyższe. Według danych zamieszczonych na stronie

internetowej Starostwa Powiatowego w Gnieźnie w 2011 roku na trzech gnieźnieńskich uczelniach studiowało około 3 000 osób. Kształcenie na poziomie wyższym oferuje także studia podyplomowe o specjalnościach menedżerskich. Możliwość dostosowania umiejętności pracowników do potrzeb i oczekiwań pracodawców, a tym samym skuteczniejszą realizację polityki rekrutacyjnej oferuje Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie oraz Centrum Kształcenia Praktycznego. Wysoki odsetek osób bezrobotnych stwarza także szansę dla pracodawców i zapewnia większą możliwość pozyskania kadry pracowniczej. Kolejnym potencjałem rozwoju powiatu gnieźnieńskiego jest także struktura rejestrowanego bezrobocia. Większość osób bezrobotnych to osoby poniżej 45 tego roku życia, a zdecydowana większość bezrobotnych posiada, co najmniej wykształcenie zawodowe. Analizując dane GUS w latach 2006 – 2012 wynika, iż na terenie powiatu systematycznie zwiększa się liczba podmiotów gospodarczych, szczególnie podmiotów małych i średnich. Do kolejnych potencjałów rozwoju powiatu gnieźnieńskiego zaliczyć należy rosnący potencjał ekonomiczno-wytwórczy przedsiębiorstw, wysokie kwalifikacje pracowników i długie tradycje niektórych branż, zdecydowana przewaga własności prywatnej, obecność kapitału zagranicznego, korzystna struktura rodzajowa przedsiębiorstw oraz ich działania eksportowe. Pozytywnie na potencjał podmiotów gospodarczych wpływa także niewielka odległość pomiędzy miejscowościami powiatu gnieźnieńskiego, a miastem Poznaniem, które jest jednym z wiodących miast w Polsce. Ważna z punktu widzenia rozwoju gospodarczego jest dobrze rozbudowana sieć komunikacyjna wewnątrz, jak i na zewnątrz powiatu.

W celu pozyskania nowych inwestycji i stworzenia warunków dla ich rozwoju oraz zmniejszenia kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, we wszystkich gminach powiatu gnieźnieńskiego przyjęto niższe od maksymalnych, stawki podatku od nieruchomości dla budynków związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Warto również zaznaczyć, że wspólne działania Miasta Gniezna, gmin: Gniezna, Czarniejewa, Kiszkowa, Kłecka, Mieleszyna, Trzemeszna i Witkowa doprowadziły do utworzenia instytucji wspierającej rozwój przedsiębiorczości - Gnieźnieńskiej Agencji Rozwoju Gospodarczego Sp. z o.o. Działania Agencji dotyczą promowania regionu, jako obszaru atrakcyjnego dla inwestorów krajowych i zagranicznych, wspieraniem inicjatyw lokalnych, a co za tym idzie rozwijania gospodarki. Na terenie powiatu działa także Cech Rzemiosła i Małej Przedsiębiorczości, który reprezentuje członków Cechu wobec organów administracji państwowej i samorządowej oraz organizacji społecznych i gospodarczych. Udziela on także pomocy rzemieślnikom w zakresie prawa pracy, przepisów podatkowych, ubezpieczeń społecznych, ustawodawstwa gospodarczego itp. W związku z powyższymi informacjami

można przyjąć, iż powiat gnieźnieński ma solidne podstawy i potencjał do rozwoju. Powiat posiada także dobre warunki do rozwoju gospodarstw agroturystycznych, a także innej działalności pozarolniczej na terenach wiejskich. Można powiedzieć, że przyszłość powiatu gnieźnieńskiego zależy od działań, które podejmą władze powiatu oraz od ich współpracy z gminami. Najważniejsze jest scalenie powiatu oraz zintegrowanie lokalnej społeczności, gdyż od tego w głównej mierze zależy rozwój przedsiębiorczości. Z punktu widzenia rozwoju lokalnego ważne jest wspieranie przedsięwzięć zmierzających do budowania więzi gospodarczych i kooperacyjnych między podmiotami gospodarczymi działającymi w regionie oraz wspieranie współpracy między jednostkami naukowymi, a lokalną gospodarką. Pomyślna przyszłość powiatu gnieźnieńskiego i jego mieszkańców zależy w dużej mierze od tempa i jakości rozwoju gospodarczego w tym rozwoju przemysłu. Ważne jest również właściwe rozeznanie potrzeb przemysłu i przedsiębiorczości w rejonie powiatu gnieźnieńskiego oraz monitorowanie potrzeb na terenie powiatów ościennych, a także całej Wielkopolski w celu dostosowania systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy. Działania te są ważne, ponieważ w powiecie gnieźnieńskim wysoki jest odsetek ludzi młodych, którzy wkrótce zasilą grupę produkcyjną. Fakt ten stanowi zarówno szansą dla rozwoju gospodarki, jak i ryzyko wzrostu bezrobocia, które i tak jest już stosunkowo wysokie. Dlatego też tak istotne jest wybieganie w przyszłość i formułowanie strategii rozwoju dla powiatu.

### ***Zagrożenia dla rozwoju gospodarczego powiatu gnieźnieńskiego***

Do najważniejszych zagrożeń dla rozwoju gospodarczego powiatu gnieźnieńskiego zaliczyć należy między innymi:

- Spodziewany wzrost liczby ludności w wieku nieprodukcyjnym (przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym).
- Przewidywany spadek liczby młodzieży uczącej się na wszystkich szczeblach edukacji.
- Planowany znaczny (wyższy niż średnio w kraju) przyrost ludności w wieku emerytalnym oraz spadek w grupie dzieci i młodzieży 0-24 lat
- Brak świadomości, co do potrzeby podnoszenia kwalifikacji wśród bezrobotnych.
- Stosunkowo niska aktywność osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, w tym samozatrudniania się.
- Niewielka zdolność i chęć migracji zarobkowej szczególnie wśród osób bezrobotnych.

- Nakładanie coraz to większych obowiązków z zakresu pomocy społecznej na gminy bez przekazywania im wystarczających środków finansowych.
- Stosunkowo niska aktywność społeczna lokalnej społeczności.
- Ubożenie społeczeństwa (społeczności lokalnej).
- Zwiększanie się liczby osób potrzebujących „pomocy społecznej”.
- Niewielka skłonność właścicieli przedsiębiorstw do ich rozwijania (brak wiary w możliwość rozwoju tych firm).
- Przewaga firm handlowych.
- Brak środków w firmach na szkolenia podnoszące kwalifikacje i pozyskiwanie funduszy pomocowych.
- Bardzo niski odsetek firm innowacyjnych.
- Pogarszająca się kondycja przedsiębiorstw.
- Ograniczony dostęp do finansowych instrumentów wsparcia przedsiębiorstw.
- Brak perspektyw rozwoju w ocenie wielu firm, szczególnie tych najmniejszych, jednoosobowych.
- Brak umiejętności i wiedzy nt. Pozyskiwania środków pomocowych wśród przedsiębiorców.
- Stosunkowo mały potencjał finansowy firm (szczególnie tych najmniejszych).
- Niewielki potencjał innowacyjny rodzimych firm.
- Trudna do przewidzenia sytuacja finansów publicznych.
- Niebezpieczeństwo marginalizacji kapitału rodzimego i upadku podmiotów niekonkurencyjnych.
- Niskie dochody budżetu powiatu przypadające na 1 mieszkańca.
- Zróżnicowane nakłady finansowe na inwestycje przeznaczane przez powiat i gminy leżące na jego terenie.
- Stosunkowo niewielka liczba inwestycji zagranicznych na terenie powiatu gnieźnieńskiego.
- Brak nowych produktów turystycznych opierających się na walorach rekreacyjno-turystycznych (gospodarstwa agroturystyczne, jeziora, parki, lasy, itp.).
- Brak dodatkowych poza historycznymi atrakcji turystycznych, które zatrzymałyby turystów w Gnieźnie (powiecie gnieźnieńskim) dłużej niż jeden dzień.
- Niska aktywność w zakresie przedsiębiorczości mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego.

### **Propozycje promocji atutów powiatu i przeciwdziałania zagrożeniom przez władze lokalne**

Działania promocyjne, które powinny podjąć władze lokalne sprecyzowane zostały w Strategii Rozwoju powiatu gnieźnieńskiego opracowanego na podstawie analizy SWOT.

Opierają się one głównie na:

- propagandzie rynkowej /(publicity) - budowanie pozytywnego wizerunku Powiat u/:
- artykułach,
- wywiadach,
- raportach (przekazywanie raportów z realizacji Strategii do mediów),
- promocji osobistej (bezpośrednie i osobiste prezentowanie materiałów - rozmowy, spotkania, prezentacje).

Władze lokalne powinny prowadzić szeroko zakrojoną kampanie informacyjną oraz działania promocyjne poprzez lokalne media. Należy podjąć działania mające na celu zarówno wspieranie istniejących podmiotów gospodarczych, jak i przyciąganie nowych inwestorów i promowanie innowacyjności. W tym celu należałoby utworzyć organizację zrzeszającą przedsiębiorców, która byłaby ponad uwarunkowaniami politycznymi i skutecznie reprezentowałaby interesy wszystkich przedsiębiorców. W zwiększeniu innowacyjności firm pomogłoby uruchomienie inkubatora przedsiębiorczości lub parku naukowo - technologicznego. Poprzez współpracę z uczelniami i ośrodkami naukowo – badawczymi wprowadzałyby one najnowsze rozwiązania do lokalnych firm. Zewnętrzna promocja powiatu powinna przyciągnąć inwestorów krajowych i zagranicznych - najlepiej tych, którzy są zainteresowani przetwórstwem rolnym. W staraniach tych należy oprzeć się m.in. na promocji lokalnych walorów, do których należy: zaplecze siły roboczej, dobre położenie komunikacyjne, dobry wizerunek jednostek osadniczych, wspieranie inicjatyw życia kulturalnego, tworzenie warunków do wypoczynku. Powiat gnieźnieński oraz gminy zlokalizowane na jego terenie mają te wszystkie atuty, dlatego też prowadzenie ww. działań powinno przynieść sukces jego mieszkańcom. Jeśli chodzi o rolnictwo, to powinno zadbać się, aby na terenie powiatu powstały grupy producentów rolnych (GPR), które z reguły cechują się większą konkurencyjnością na rynku krajowym oraz europejskim. Wśród rolników należałoby prowadzić działania informacyjne np. na temat rolnictwa ekologicznego. Na terenach wiejskich powinno promować się podejmowanie działalności pozarolniczej, która przyczyniłaby się do poprawy warunków bytowych ludzi żyjących na wsi.

Agroturystyka i turystyka w powiecie gnieźnieńskim, podobnie jak w Wielkopolsce mogą stanowić znaczne źródło przychodów wpływające na rozwój i promocje rejonu. Dają one także miejsca pracy bezrobotnym członkom rodzin rolniczych, którzy nie mogą znaleźć sobie zatrudnienia poza gospodarstwem. Rozwój agroturystyki, jako źródła dodatkowego dochodu i szansy na aktywizację środowisk wiejskich, stanowi zatem ważne zadanie dla organizacji i instytucji rolniczych w powiecie. W podejmowanych działaniach promocyjnych ważne jest także rozbudzenie inicjatywy społecznej. Można to zrobić prowadząc rozmowy i szkolenia z mieszkańcami, a także organizując spotkania ze specjalistami od marketingu, którzy nie tylko by uczyli, ale i wspierali społeczność lokalną w podejmowaniu określonych inicjatyw.

### ***Infrastruktura drogowo-techniczna w powiecie gnieźnieńskim***

W powiecie gnieźnieńskim jest dobrze rozwinięta infrastruktura drogowa. Powiat gnieźnieński dysponuje siecią 630 km dróg powiatowych zlokalizowanych zarówno w obrębie miasta Gniezna, jak i poza jego granicami. Sieć drogowa stanowi szansę dla rozwoju gospodarczego i popytu na pracę. Przez powiat gnieźnieński przebiegają najważniejsze szlaki komunikacyjne Wielkopolski. Układ komunikacyjny dróg powiatowych jest dobry. Wszystkie miejscowości będące siedzibami gmin mają dobre połączenie z siedzibą powiatu oraz pomiędzy sobą. Stan techniczny dróg powiatowych należy określić, jako dostateczny. Na wszystkich drogach powiatowych wykonuje się remonty bieżące. Bezpośrednią obsługą dróg powiatowych zajmuje się Powiatowy Zarząd Dróg. Na terenie powiatu gnieźnieńskiego znajduje się również dość dobrze rozwinięta sieć dróg gminnych. Stan wszystkich rodzajów dróg ulega jednak systematycznemu pogorszeniu. Przede wszystkim ze względu na zwiększające się natężenie ruchu i przewożone obciążenia. Przez teren powiatu gnieźnieńskiego biegną ważne połączenia kolejowe. Na niektórych jednak liniach o znaczeniu lokalnym ruch został zwiększony i wprowadzono zastępczą komunikację autobusową lub w ogóle zlikwidowano połączenia. Ważne jest włączenie się w proces przywracania lokalnych połączeń kolejowych także władz powiatowych i gminnych. Zaplanowany przez gminy układ ścieżek rowerowych umożliwia zarówno rozwój komunikacji rowerowej, jak również funkcji turystyczno – rekreacyjnej na terenie powiatu gnieźnieńskiego. Konieczne jest jednak podjęcie szczególnej współpracy samorządów lokalnych w tym zakresie. Do rozwoju komunikacji interpersonalnej, konieczny jest powszechny dostęp mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego do Internetu. Analizując sytuację w tym zakresie można jednoznacznie stwierdzić, że nie jest ona najgorsza. Istotne jest jednak stworzenie na terenie powiatu gnieźnieńskiego otwartych punktów dostępu do

Internetu. Podsumowując należy zauważyć, iż niewątpliwym atutem powiatu gnieźnieńskiego jest jego dobre położenie komunikacyjne i łatwy dostęp do głównych szlaków komunikacyjnych w Polsce, gwarantowany przez dobrze rozwiniętą sieć komunikacji drogowej oraz dogodny dostęp do dobrze rozwiniętej sieci komunikacji kolejowej. Mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego mają stosunkowo łatwy dostęp do komunikacji lotniczej. Niepokoić może pogarszający się stan dróg, niedostosowanych do wzrostu natężenia ruchu samochodowego, likwidacja coraz większej liczby kolejowych połączeń lokalnych oraz brak ogólnodostępnych punktów dostępu do Internetu. Infrastruktura elektroenergetyczna. W powiecie gnieźnieńskim kwestia zaopatrzenia mieszkańców i przedsiębiorców w energię elektryczną nie stanowi bariery rozwojowej. Odnawialne źródła energii na terenie powiatu gnieźnieńskiego nie są jeszcze w pełni doceniane. O ile wykorzystanie „czystej energii” pochodzącej z biomasy nie napotyka na poważne przeszkody, o tyle wykorzystanie w powiecie gnieźnieńskim energii wiatru, słońca, biogazu czy wód płynących, w związku z panującymi warunkami klimatyczno - geograficznymi oraz wysokimi kosztami budowy obiektów prądotwórczych jest znacznie mniej wykorzystywane. Można powiedzieć, że jeśli chodzi o infrastrukturę elektroenergetyczną notuje się małe zainteresowanie odnawialnymi źródłami energii ze strony mieszkańców powiatu, pociągające za sobą, niski udział odnawialnych źródeł energii w ogólnym bilansie energetycznym powiatu gnieźnieńskiego. Infrastruktura gazowa. Zaopatrzenie powiatu gnieźnieńskiego w gaz jest bardzo zróżnicowane. W gminach położonych w bezpośrednim sąsiedztwie istniejących gazociągów wysokiego ciśnienia zaopatrzenie jest dobre. Występują jednak przeważające obszary Powiatu, pozbawione dostępu do sieci gazowej. Gaz jest łatwo dostępny głównie dla mieszkańców i gospodarki w mieście Gniezno i Trzemeszno. Bardzo ograniczona jest jeszcze dostępność gazu sieciowego na obszarach wiejskich. Gaz jest dostępny jedynie w gminie Łubowo oraz częściowo w gminie Gniezno i Kiszkowo. Niedostępny jest w ogóle w gminie Witkowo i Niechanowo. Podsumowując należy zauważyć, iż w przypadku infrastruktury gazowej, tylko w mieście Gniezno i Trzemeszno występują dobre warunki zaopatrzenia w gaz. Obszary wiejskie mają generalnie ograniczony i niedostateczny dostęp do gazu ziemnego. Problem ten jest generalnie potęgowany przez brak możliwości przyspieszenia gazyfikacji wsi ze strony gmin i ich mieszkańców.

### **3. Kapitał ludzki i system edukacji w powiecie gnieźnieńskim**

#### ***Trudności na rynku pracy wynikające z ukształtowania zasobów kapitału ludzkiego***

Kapitał ludzki to wiedza, umiejętności, kompetencje oraz inne cechy ucieleśnione w człowieku, które powiązane są z jego ekonomiczną aktywnością. Takie podejście jest przyjmowane przez główne organizacje gospodarcze. Kapitał ludzki to więc, wykształcenie, kwalifikacje i umiejętności posiadane przez mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Dobre wykształcenie, zdobyte kwalifikacje, poparte umiejętnościami łatwej adaptacji do dynamicznego otoczenia, znacznie ułatwiają zdobycie pracy, wyższych dochodów, zapewniając tym samym możliwość nie tylko w większym stopniu zaspakajania potrzeb materialnych, ale poprzez postęp w samym rozumieniu pracy i podejścia doń, ułatwiają realizację potrzeb wyższego rzędu. W dobie gospodarki opartej na wiedzy edukacja stanowi najprostszy sposób, by zwiększyć posiadany w systemie kapitał ludzki, zarówno w wymiarze ogólnonarodowym, jak i indywidualnym. Wyższa jakość ludzkich umiejętności w sferze kompetencji zawodowych, jak i w aspektach socjoekonomicznych, pozwoli na budowanie nie tylko stabilnej ścieżki wzrostu gospodarczego, rozumianego jako czynnik ilościowy, ale niewątpliwie przyczyni się do poprawy elementów jakościowych, stanowiących dopełnienie ilościowej teorii wzrostu i stanowiących o istocie szeroko rozumianego rozwoju społeczno-gospodarczego. Bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim ma charakter strukturalny i długotrwały. Jest ono spowodowane przekształceniami, jakie nastąpiły przede wszystkim w przemyśle lekkim. Trudna sytuacja na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim wynika również ze zbyt małych migracji wewnętrznych (np. w ramach województwa wielkopolskiego) i zagranicznych. Dający się zaś obecnie zaobserwować ciągły wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym jest tylko w niewielkim stopniu zagośparowany popytem na pracę ze strony pracodawców. Powiat gnieźnieński zaliczany jest do obszarów o wysokiej stopie bezrobocia i stosunkowo niskim poziomie życia. W 2011 roku zajął 26 pozycję wśród powiatów wielkopolskich, jeśli chodzi o wielkość stopy bezrobocia, która wyniosła 13,3%. Takie wyniki wskazują na występowanie istotnych problemów na lokalnym rynku pracy zarówno w zakresie zatrudnienia, podaży i popytu na pracę. W związku z dużą mniejszą chłonnością lokalnego rynku pracy i możliwością absorpcji siły roboczej stopa bezrobocia jest na wysokim poziomie, wyższym niż przeciętna stopa dla województwa wielkopolskiego i dla całego kraju, która wynosiła odpowiednio 9,2% i 12,5%. Na chwilę opracowywania raportu „*Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego*” - grudzień 2012 roku dane z Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzanego



w 2011 roku dostępne są jedynie na poziomie województwa wielkopolskiego. Nie zostały jeszcze zagregowane dane dotyczące powiatów, w tym powiatu gnieźnieńskiego, dlatego w raporcie opierano się na danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzonego w 2002 roku. Ze Spisu Powszechnego przeprowadzonego w roku 2002 wynika, że najczęściej mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym, bądź tylko ukończyli szkołę podstawową. Wyniki te znacznie przewyższają wskaźniki wojewódzkie. Odwrotna zależność zachodzi w przypadku wykształcenia średniego i wyższego. Wykształcenie wyższe wśród mieszkańców powiatu posiada 8 118 osób. Być może jest tak, że ludzie z lepszym wykształceniem ze względu na trudną sytuację na rynku pracy i stosunkowo niskie zarobki opuszczają powiat w poszukiwaniu lepszych perspektyw. W poniższej tabeli przedstawione zostały dane na temat liczby ludności w powiecie gnieźnieńskim ze względu na posiadane wykształcenia.

### ***Dostępność szkół na terenie powiatu gnieźnieńskiego***

Powiat gnieźnieński tak, jak województwo wielkopolskie cechuje się równomiernie rozmieszczoną siecią placówek oświatowych na wszystkich poziomach edukacji. Dostęp na tym terenie do edukacji przedszkolnej i na poziomie ponadpodstawowym jest stosunkowo swobodny i pozbawiony utrudnień. Wydatki na oświatę i wychowanie stanowiły 42% wydatków budżetu powiatu gnieźnieńskiego w 2011 r. Nie trzeba wyjeżdżać poza powiat, aby zdobywać wykształcenie i to na każdym poziomie. Niewielka odległość od ośrodka akademickiego, jakim jest miasto Poznań, dodatkowo daje możliwość pobierania nauki w tamtejszych placówkach edukacyjnych i uczelniach wyższych.

### ***Placówki wychowania przedszkolnego w powiecie gnieźnieńskim***

Na terenie powiatu gnieźnieńskiego funkcjonują:

- 32 przedszkola
- 23 oddziały przedszkolne przy szkołach podstawowych
- 1 zespół wychowania przedszkolnego bez specjalnych
- 6 punktów przedszkolnych bez specjalnych

**Tabela nr 6. Placówki wychowania przedszkolnego w powiecie gnieźnieńskim w 2011 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Placówki wychowania przedszkolnego		
przedszkola bez specjalnych	ob.	32
przedszkola specjalne	ob.	0
oddziały przedszkolne przy szkołach podstawowych	ob.	23
zespoły wychowania przedszkolnego bez specjalnych	ob.	1
punkty przedszkolne bez specjalnych	ob.	6

Do placówek wychowania przedszkolnego w powiecie gnieźnieńskim uczęszcza łącznie 4 734 dzieci.

**Tabela nr 7. Dzieci w placówkach wychowania przedszkolnego w powiecie gnieźnieńskim w 2011 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Dzieci w placówkach wychowania przedszkolnego		
przedszkola bez specjalnych	osoba	3946
przedszkola specjalne	osoba	0
oddziały przedszkolne przy szkołach podstawowych	osoba	642
zespoły wychowania przedszkolnego bez specjalnych	osoba	69
punkty przedszkolne bez specjalnych	osoba	77

### **Szkoły na terenie powiatu gnieźnieńskiego**

Powiat gnieźnieński posiada szkoły kształcące na wszystkich poziomach edukacji (w tym szkoły specjalne). Ich oferta skierowana jest zarówno dla młodzieży, jak i dorosłych. Warto zaznaczyć, że powiat gnieźnieński wyróżnia się spośród wszystkich powiatów w Wielkopolsce największą liczbą szkół policealnych, która jest większa od liczby szkół ogólnokształcących (podobna sytuacja istnieje także w powiecie pilskim).

Na terenie powiatu funkcjonuje według danych GUS z końca 2011 roku:

- ✓ 46 szkół podstawowych ( w tym 4 specjalnych),
- ✓ 29 gimnazjów ( w tym 5 specjalnych i 1 dla dorosłych),
- ✓ 2 ponadgimnazjalne szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne,
- ✓ 8 ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży,
- ✓ 2 ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży specjalne,
- ✓ 7 liceów ogólnokształcących ponadgimnazjalnych dla młodzieży,

- ✓ 6 liceów ogólnokształcących ponadpodstawowych dla dorosłych,
- ✓ 2 szkoły policealne dla młodzieży,
- ✓ 10 szkół policealnych dla dorosłych.

Liczba uczniów w poszczególnych szkołach powiatu gnieźnieńskiego według danych GUS z końca 2011 roku:

- ✓ Szkoły podstawowe ogółem – 8 817
- ✓ Gimnazja ogółem – 5 062
- ✓ Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży bez specjalnych – 1 128
- ✓ Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży specjalne – 111
- ✓ Licea ogólnokształcące ponadgimnazjalne dla młodzieży bez specjalnych – 2 155
- ✓ Licea ogólnokształcące ponadpodstawowe dla dorosłych – 412
- ✓ Uzupełniające licea ogólnokształcące dla dorosłych – 479
- ✓ Szkoły policealne dla młodzieży bez specjalnych – 253
- ✓ Szkoły policealne dla dorosłych – 619

Współczynnik skolaryzacji brutto

- ✓ szkoły podstawowe – 99,78%
- ✓ szkoły gimnazjalne - 105,04%

Interesującą ofertę edukacyjną proponują trzy uczelnie wyższe: Kolegium Europejskie UAM, Gnieźnieńska Wyższa Szkoła Humanistyczno – Menedżerska „Milenium” oraz Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa. Wieloletnie tradycje nauczania kultywuje również Prymasowskie Wyższe Seminarium Duchowne. W roku 2010/2011 na trzech „młodych” gnieźnieńskich uczelniach studiowało ok. 2 800 osób, a liczba absolwentów od początku funkcjonowania szkół wyższych, w maju 2011 roku wyniosła ok. 3 200 osób. W roku akademickim 2010/2011 58,4% studentów uczęszczało na kierunki o profilu humanistycznym, 20,4% studentów kształciło się na kierunkach technicznych, 18% na kierunkach medycznych. Kształcenie na poziomie wyższym obejmuje również studia podyplomowe o specjalnościach menedżerskich.

W powiecie gnieźnieńskim funkcjonują także szkoły wyższe:

- ✓ Kolegium Europejskie UAM,
- ✓ Gnieźnieńska Wyższa Szkoła Humanistyczno - Menedżerska "Milenium",
- ✓ Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa,
- ✓ Prymasowskie Wyższe Seminarium Duchowne.

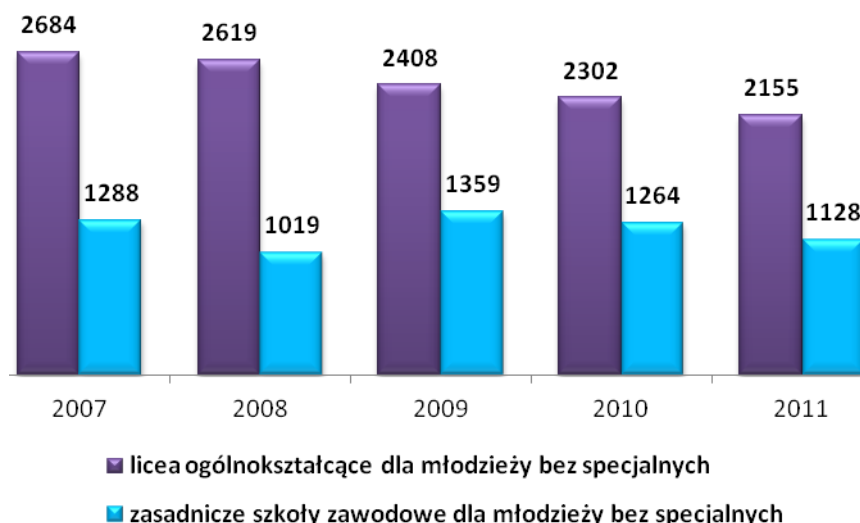
W Gnieźnie można również zdobyć wykształcenie wyższe w zawodzie pielęgniarki, ponieważ zostało podpisane stosowne porozumienie między władzami Akademii Medycznej a Marszałkiem Województwa Wielkopolskiego. Szkoły ponadgimnazjalne prowadzą kształcenie na kierunkach: usługowo-gospodarczych, ekonomiczno administracyjnych, mechatronicznych, socjalnych, rolniczych a także leśnictwo i technologia drewna oraz zarządzanie informacją. Także licea posiadają w swej ofercie klasy o zróżnicowanych profilach kształcenia. Poza oddziałami ogólnymi istnieją oddziały ukierunkowane: biologiczno-chemiczne, kulturowo-artystycznie, językowo, sportowo, technicznie, matematyczno-informatycznie lub matematyczno-fizycznie, akademicko, dziennikarsko-teatralnie, turystyczno-ekologicznie i przyrodnicze. W lokalnych szkołach można nie tylko zdobywać wiedzę teoretyczną, ale i nabywać umiejętności praktyczne. Szkoły organizują praktyki i staże, a także uczenie przy warsztacie pracy. Często jednak zdarza się, że warsztaty szkolne posiadają przestarzały sprzęt, który nie jest dostosowany do nowoczesnych technologii.

### ***Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie gnieźnieńskim***

Biorąc pod uwagę dane na temat liczby osób bezrobotnych i stopie bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim można wysnuć wniosek, że oferta kształcenia jest niedopasowana do popytu na pracę na lokalnym rynku. Na rynku pracy w skali ogólnopolskiej, regionalnej, a także lokalnej w powiecie gnieźnieńskim mamy do czynienia ze znacznym niedopasowaniem kwalifikacji zawodowych, pracowników i osób poszukujących zatrudnienia, z rzeczywistymi potrzebami pracodawców. Niedopasowania te pogłębia szybko postępujący rozwój technologii teleinformatycznych, który wymusza w wielu dziedzinach gospodarki częste i systematyczne inwestowanie w uzupełnianie umiejętności posiadanych przez pracowników w zakresie obsługi komputerów, internetu, czy innych nowinek teleinformatycznych. Sytuację tę pogarsza istniejący system kształcenia zawodowego. Kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zawodowe i szkoły wyższe, często odbiegają od potrzeb rynku pracy, czego

konsekwencją jest rosnący poziom bezrobocia wśród osób młodych. Jedynie zapewnienie uczniom i studentom możliwości zdobycia wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych na wysokim poziomie może zapewnić wysoką efektywność kształcenia i przyczynić się do zmniejszenia niedopasowań w zakresie kwalifikacyjno-zawodowym na rynku pracy, i poziomu bezrobocia osób młodych. System kształcenia zbyt wolno reaguje na pojawiające się zmiany na rynku pracy. Szczególne zagrożenie budzi to, jeśli chodzi o bezrobotnych odchodzących z rolnictwa, którzy najczęściej ukończyli tylko szkołę podstawową, co utrudnia im teraz znalezienie pracy. W powiecie brakuje także dobrze rozwiniętego systemu kształcenia ustawicznego dla dorosłych, dzięki któremu mogliby oni przekwalifikować się i zdobyć nowe umiejętności. Nauczanie zawodowe natomiast pozostaje w tyle za zachodzącymi zmianami produkcyjnymi, gdzie stosuje się coraz to nowszą technologię. Chociaż zauważa się także prawidłowe odzewy szkolnictwa na potrzeby rynku pracy, np. uruchamianie kierunków zamawianych, kierunków stanowiących odpowiedź na potrzeby lokalnego rynku pracy jak chociażby studia inżynierskie, czy też studia pielęgniarские oraz zmniejszenie różnicy pomiędzy liczbą uczniów liceów ogólnokształcących a liczbą uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych, co prezentuje poniższy wykres.

**Wykres nr 2. Liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych oraz liceów ogólnokształcących w powiecie gnieźnieńskim (źródło dane z GUS za okres 2007- 2011)**



Ważną rolę w dopasowaniu kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy odgrywają także takie instytucje jak: Młodzieżowe Centrum Kariery 62-200 Gniezno, ul. Chrobrego 40/41, które stanowią element ogólnopolskiego systemu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży. Do głównych zadań centrów należy budowanie wspólnie z innymi instytucjami działającymi na rzecz młodzieży, kompleksowego systemu informacji i poradnictwa

zawodowego dla młodzieży, którego efektem ma być wyposażenie młodych ludzi w umiejętności radzenia sobie w sytuacji zmian gospodarczych, planowania własnego rozwoju zawodowego oraz wiedzę z zakresu metod aktywnego poszukiwania pracy. Ponadto niezwykle ważną rolę w zakresie dostosowania umiejętności pracowników do potrzeb i oczekiwań pracodawców, a tym samym skuteczniejszą realizację polityki rekrutacyjnej oferuje Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie oraz Centrum Kształcenia Praktycznego. Mimo wszystko cały czas w powiecie gnieźnieńskim za mało prowadzonych jest działań monitorujących potrzeby rynku i korelowania ich z profilami kształcenia. Aby zmienić strukturę kształcenia instytucje rynku pracy powinny podjąć jeszcze ściślejszą współpracę z instytucjami edukacyjnymi, które powinny elastycznie zmieniać swoją ofertę kształcenia. Na dzień dzisiejszy nie istnieją jeszcze standardy umożliwiające odpowiednie kreowanie i tworzenie systemów edukacyjnych, szczególnie w szkołach ponadgimnazjalnych.

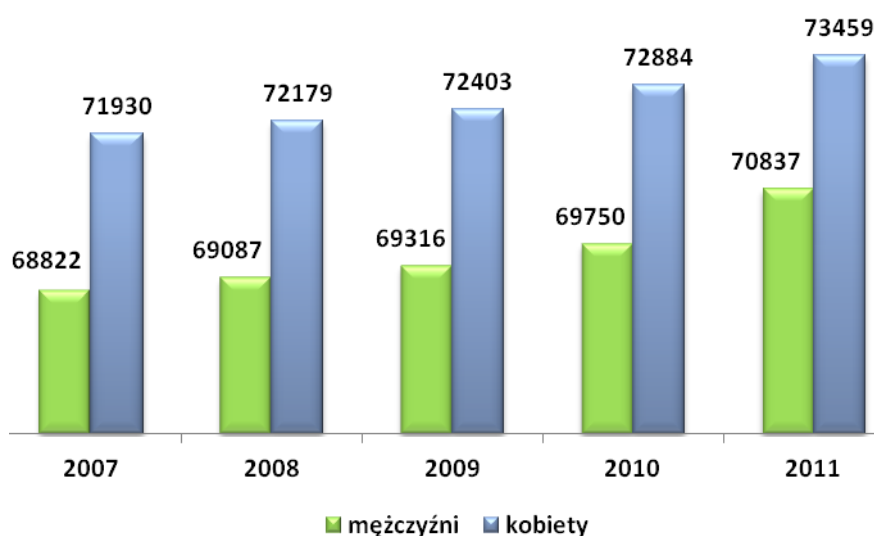
### ***Pozaszkolne ośrodki szkoleniowe***

W dniu 17 października 2006 r. Starosta Gnieźnieński oraz Starosta Teltow podpisali oficjalne porozumienie w kwestii utworzenia Centrum Kształcenia Praktycznego w Gnieźnie. Wyrażono wolę intensywnej, owocnej współpracy oraz zadeklarowano pomoc i wsparcie merytoryczne w realizacji tego przedsięwzięcia. Idea utworzenia Centrum Kształcenia Praktycznego znalazła ponadto odzwierciedlenie w Planie Rozwoju Powiatu Gnieźnieńskiego na lata 2006-2013. W ramach tego działania zaplanowano powołanie (na bazie warsztatów szkolnych ZSP nr 3) jednostki, która będzie zajmowała się doskonaleniem i dostosowaniem kwalifikacji osób bezrobotnych do aktualnych potrzeb rynku pracy. Centrum Kształcenia Praktycznego jest odpowiedzią na potrzeby rynku pracy, gdzie można zdobyć nowe kwalifikacje, ciągle jednak brakuje systemowego podejścia do przekwalifikowywania się osób bezrobotnych oraz ich ustawicznego kształcenia. Powstanie w powiecie gnieźnieńskim profesjonalnej jednostki doskonalenia zawodowego w niedługim czasie powinno przełożyć się na realny spadek odsetka osób bezrobotnych oraz wzrost liczby osób właściwie przygotowanych i kompetentnych do wykonywania określonych zawodów.

#### 4. Ludność powiatu gnieźnieńskiego

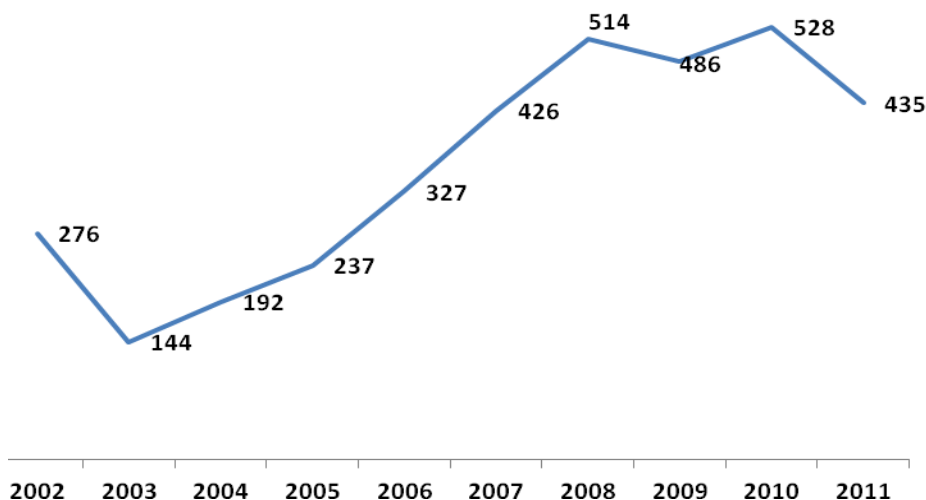
Powiat gnieźnieński zamieszkiwało na dzień 30.06.2012 roku 144 381 osób. Liczba kobiet wynosiła 73 518, co sprawia, że średnio na 100 mężczyzn przypada 104 kobiety. Gęstość zaludnienia na terenie powiatu wynosi średnio 115 osób/ km<sup>2</sup>. Powiat gnieźnieński charakteryzuje się stabilnością pod względem stanu ludności i posiada typową strukturę płciową. W ostatnich 5 latach zauważalny jest systematyczny wzrost liczby ludności. W tym okresie przybyło ok. 1 500 kobiet, jak i mężczyzn 2 000. Poniższy wykres przedstawia zmiany liczby ludności z podziałem na płeć w latach 2007-2011.

**Wykres nr 3. Zmiany liczby ludności w powiecie gnieźnieńskim z podziałem na płeć w latach 2007-2011. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



Wzrost liczby mieszkańców jest efektem naturalnego ruchu ludności, a nie procesów migracyjnych. Przyrost naturalny w powiecie gnieźnieńskim od 2002 roku był zdecydowanie wyższy niż w województwie Wielkopolskim. Najwyższą jego wartość odnotowano w 2010 roku. Rok później zaczęła ona spadać. Spadek ten dotyczył również całego województwa. Nie był on jednak tam tak znaczny, jak w powiecie gnieźnieńskim. Jeśli chodzi o liczbę zgonów, to pozostaje ona na takim samym poziomie jak w latach poprzednich. Poniższy wykres przedstawia przyrost naturalny w powiecie gnieźnieńskim w latach 2002 – 2011.

Wykres nr 4. Przyrost naturalny. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



Według danych GUS z grudnia 2011 roku powiat gnieźnieński charakteryzuje się dodatnim bilansem naturalnym. Jeśli natomiast chodzi o bilans migracyjny, to jest on zdecydowanie ujemny. W latach 2002 – 2011 zdecydowanie więcej osób opuszcza powiat niż do niego przybywa. Jedynie w latach 2004, 2008 i 2010 roku saldo migracji wewnętrznych było dodatnie.

### **Prognoza demograficzna dla powiatu gnieźnieńskiego**

Prognoza demograficzna dla powiatu gnieźnieńskiego jest spójna z prognozą dla województwa. Powiat gnieźnieński ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzował się ujemnym bilansem migracyjnym i dodatnim bilansem naturalnym. Szacuje się, że liczba ludności będzie ulegała stałej regresji. W 2025 roku powiat gnieźnieński będzie miał o 775 osób mniej niż w 2015 roku, a w 2035 roku liczba mieszkańców ma się zmniejszyć do 136 324. W prognozowanym okresie nastąpią zmiany w strukturze ludności według grup wiekowych. Przewidywany jest jedynie stały wzrost ludności w wieku emerytalnym, co będzie stanowiło problem zarówno dla powiatu gnieźnieńskiego, jak i całego województwa wielkopolskiego w wymiarze większym niż średnio w kraju. Szacuje się również, że liczba osób mieszkających w miastach zmniejszy się na rzecz liczby osób mieszkających na wsi. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie gnieźnieńskim w latach 2015-2035 przedstawia poniższa tabela.



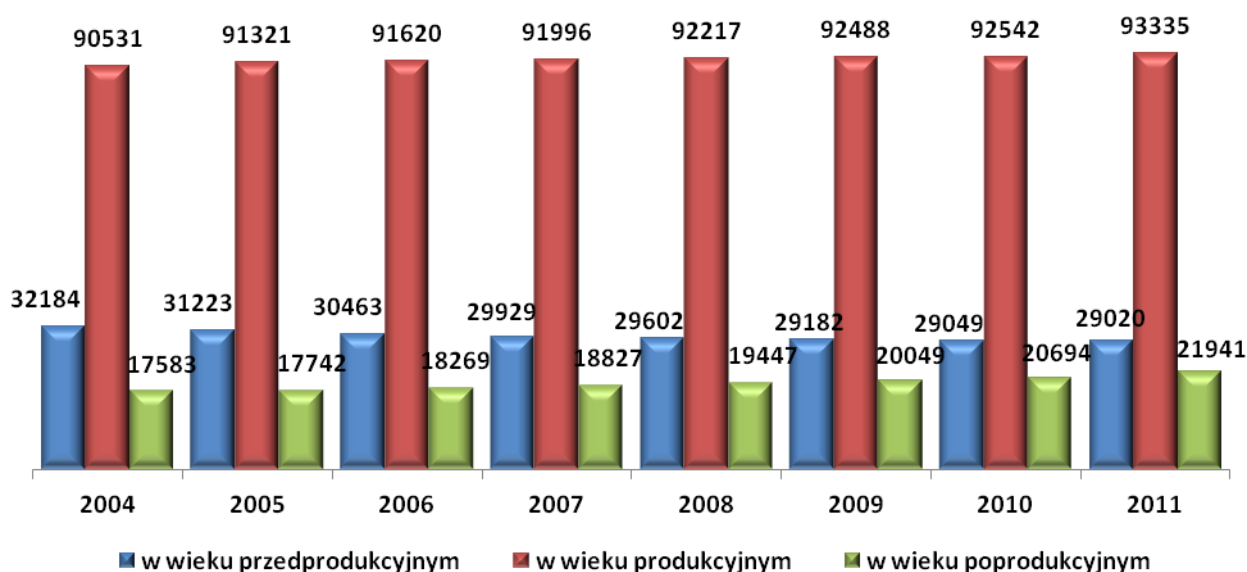
**Tabela nr 8. Przewidywane zmiany liczby ludności w Powiecie Gnieźnieńskim w latach 2015-2035. (Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

	Prognoza na rok 2015	Prognoza na rok 2025	Prognoza na rok 2035
ogółem	142673	141898	136324
mężczyźni	69953	69674	67072
kobiety	72720	72224	69252
miasto	90030	88155	83541
wieś	52643	53743	52783

### Zmiany struktury ludności powiatu gnieźnieńskiego według płci, wieku i wykształcenia

Struktura ludności powiatu nie zmieniła się pod względem płci. Według danych GUS powiat gnieźnieński zamieszkiwało na dzień 30.06.2012 roku 144 381, w tym 70 863 mężczyzn i 73 518 kobiet. Na przestrzeni lat zauważa się malejącą liczebność grupy przedprodukcyjnej, która w roku 2011 wyniosła 20,1% ogółu ludności. Zwiększyła się także liczebność grupy produkcyjnej. Systematycznie zwiększa się także liczba osób w grupie poprodukcyjnej. Wysoki jest również w powiecie gnieźnieńskim odsetek ludzi młodych, którzy wkrótce zasilą grupę produkcyjną. Pozwala to z jednej strony na pomyślne rokowania dla gospodarki (także w dalszych latach), z drugiej strony biorąc pod uwagę stosunkowo wysokie bezrobocie panujące w powiecie może powodować pogłębienie się problemów na lokalnym rynku pracy.

**Wykres nr 5. Struktura ludności w powiecie gnieźnieńskim według grup wiekowych w latach 2004-2011 (Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



Na chwilę opracowywania raportu „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” - grudzień 2012 roku dane z Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzanego w 2011 roku dostępne są jedynie na poziomie województwa wielkopolskiego. Nie zostały jeszcze zagregowane dane dotyczące powiatów, w tym powiatu gnieźnieńskiego, dlatego w raporcie opierano się na danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzonego w 2002 roku. Według danych pochodzących ze Spisu Powszechnego przeprowadzonego w roku 2002 wynika, że najczęściej mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowymi, bądź tylko ukończyli szkołę podstawową. Wyniki te znacznie przewyższają wskaźniki wojewódzkie. Odwrotna zależność zachodzi w przypadku wykształcenia średniego i wyższego. Wykształcenie wyższe wśród mieszkańców powiatu posiada 8.118 osób. Być może jest tak, że ludzie z lepszym wykształceniem ze względu na trudną sytuację na rynku pracy i stosunkowo niskie zarobki opuszczają powiat w poszukiwaniu lepszych perspektyw. W poniższej tabeli przedstawione zostały dane na temat liczby ludności w powiecie gnieźnieńskim ze względu na posiadane wykształcenia.

**Tabela nr 9. Liczba ludności w powiecie gnieźnieńskim według wykształcenia. (Źródło: Analiza SWOT Problemów Społecznych dla Powiatu Gnieźnieńskiego.)**

Tabela 2. Liczba ludności wg wykształcenia na podstawie spisu ludności w 2002 roku.	
WYSZCZEGÓLNIENIE	
Wyższe	8 118
Policealne	3 469
Średnie ogólnokształcące	9 733
Średnie zawodowe	20 562
Zasadnicze zawodowe	36 108
Podstawowe ukończone	35 151
Podstawowe nieukończone	3 026

### **Zmieniany struktury ludności według miejsca zamieszkania**

Większość ludności (64%) zamieszkuje w miastach. Blisko połowa ogólnej liczby mieszkańców (48,7%) zamieszkuje miasto Gniezno, które jest też największe pod względem gęstości zaludnienia i najmniejsze pod względem powierzchni. Najmniejszą gęstością zaludnienia odznacza się gmina Mieleszyn. Poniższa tabela zawiera dane na temat powierzchni, ludności i gęstości zaludnienia w gminach powiatu gnieźnieńskiego w roku 2011. Największą gminą pod względem powierzchni wyrażonej w hektarach jest gmina i miasto Witkowo, gmina Gniezno oraz gmina i miasto Trzemeszno.

Tabela nr 10. Powierzchnia, ludność i gęstość zaludnienia w gminach powiatu gnieźnieńskiego w 2011 roku (Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS)

Powierzchnia, ludność i gęstość zaludnienia w gminach powiatu gnieźnieńskiego w 2011 roku			
Jednostka terytorialna	ludność na 1 km <sup>2</sup> (gęstość zaludnienia)	Liczba ludności	Powierzchnia w hektarach
<b>Powiat gnieźnieński</b>	<b>115</b>	144296	125503
Gniezno	1731	70263	4060
Czarniejewo	64	7217	11194
Gniezno	56	10036	17816
Kiszkowo	47	5363	11449
Kłecko	57	7574	13193
Łubowo	53	6040	11354
Mieleszyn	41	4055	9891
Niechanowo	54	5657	10556
Trzemeszno	82	14395	17530
Witkowo	74	13696	18460

Na terenie powiatu gnieźnieńskiego zauważalna jest migracja ludności z miast na wieś. W ciągu roku wzrosła liczba ludności na wsi w każdej z gmin poza Kłeckiem, gdzie jednak ubytek ludności był niewielki. Największy wzrost liczby ludności na wsiach poza gminą Gniezno występuje w gminie Łubowo.

Tabela nr 11. Liczba ludności w gminach wiejskich powiatu gnieźnieńskiego w roku 2011 i 2012. (Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.)

Gmina	2011	2012
Czarniejewo	4487	4563
Gniezno	9639	10036
Kłecko	4964	4891
Trzemeszno	6371	6588
Witkowo	5804	5687
Kiszkowo	5412	5363
Niechanowo	5656	5657
Łubowo	5831	6040
Mieleszyn	4067	4055

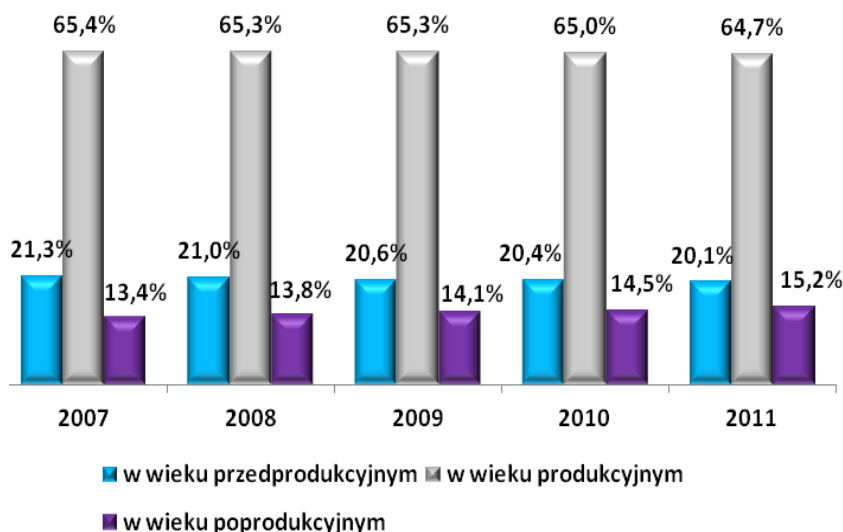
Tabela nr 12. Liczba ludności w miastach powiatu gnieźnieńskiego w roku 2011 i 2012. (Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.)

Gmina	2011	2012
Gniezno	69456	70263
Witkowo	7919	8009
Trzemeszno	7758	7807
Kłecko	2656	2683
Czarniejewo	2614	2654

### Zmiany zasobu ludności na tle innych powiatów, województwa

Zmiany ludności w wieku przedprodukcyjnym w powiecie gnieźnieńskim w latach 2007-2011 kształtowały się podobnie jak w województwie. Udziałowy procent ludności w tej grupie wyniósł 20,1% ogółu. Natomiast odsetek osób w wieku poprodukcyjnym wynosił w powiecie gnieźnieńskim około 15,2%. Należy zwrócić uwagę na stale zmniejszający się odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym, która w sposób naturalny z czasem wejdzie w przedział wiekowy osób w wieku produkcyjnym. Przy wzrastającym odsetku osób w wieku poprodukcyjnym mamy do czynienia ze zjawiskiem starzenia się społeczeństwa polskiego. Zmiany z tym związane będą jednak bardziej odczuwalne zarówno dla powiatu gnieźnieńskiego, jak i całego województwa wielkopolskiego aniżeli dla pozostałych rejonów Polski.

**Wykres nr 6. Struktura ludności w powiecie gnieźnieńskim według grup wiekowych w latach 2007-2011**  
(Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS)



### 5. Ludność powiatu gnieźnieńskiego w wieku produkcyjnym

Udział ludności w wieku produkcyjnym na terenie powiatu gnieźnieńskiego wynosi 64,7% ogółu. Odsetek ten zmniejsza się na przestrzeni ostatnich lat podobnie jak w skali kraju i województwa. Miasta, gminy miejsko-wiejskie oraz wiejskie cechuje podobny udział ludności w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności, który wynosił w 2011 roku dla miast 65,5% ogółu ludności, w gminach miejsko-wiejskich 65,8%, a w gminach wiejskich 64,8%. Najbardziej liczną grupą wiekową wśród ludności w wieku produkcyjnym stanowią

osoby młode od 25 do 29 lat. Wśród nich najliczniejszą grupą są osoby w wieku 25- 29 lat 12 524 osoby. Najmniej liczną zaś grupę stanowią osoby w wieku do 14 lat – łącznie 23 901. Poniższa tabela przedstawia szczegółowe dane na temat struktury wieku ludności w wieku produkcyjnym.

**Tabela nr 13. Liczba osób w poszczególnych grupach wiekowych w 2011 roku w powiecie gnieźnieńskim. (źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Wiek	Liczba osób
0-4	8713
5-9	7516
10-14	7672
15-19	9030
20-24	10796
25-29	12524
30-34	12100
35-39	10805
40-44	8820
45-49	8627
50-54	10488
55-59	10807
60-64	9466
65-69	5214
70 i więcej	11718
<b>SUMA</b>	<b>144296</b>

W 2011 roku liczba ludności o wysokiej mobilności w powiecie gnieźnieńskim wynosiła 58 956 tj. 63,2% ogółu ludności produkcyjnej. W 2011 roku liczba osób o obniżonej mobilności wynosiła 39.219 osób, co stanowiło 36,8% ogółu ludności w wieku produkcyjnym. Odsetek ten zmniejszył się w porównaniu z rokiem 2011 o 3%. W ciągu najbliższych lat liczebność ludności w wieku produkcyjnym będzie się systematycznie zmniejszać. Udział grupy ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lat), po okresie wzrostu do 2010 roku, zacznie się obniżać. W 2012 roku liczebność ludności w wieku produkcyjnym wyniesie 91 322, w 2015 roku 88 964, w 2025 roku 81 384, natomiast w 2035 roku 79 046. Ludność zmniejszy się w okresie kolejnych 20 lat o 13,4%. Migracje krajowe i zagraniczne w zależności od atrakcyjności danego obszaru mogą przyczynić się do wzrostu, bądź spadku zasobów ludności w wieku produkcyjnym. W przypadku powiatu gnieźnieńskiego ze względu na charakterystyczne dla niego stosunkowo wysokie bezrobocie i niskie średnie płace mamy do czynienia z emigracjami. Młode wykształcone osoby opuszczają go w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych. Najmniejszą mobilność zaś wykazują osoby zamieszkałe na terenach wiejskich. Chociaż należy zaznaczyć, że ludność w wieku produkcyjnym wykazuje niewielką mobilność przestrzenną.

## 6. Pracujący w powiecie gnieźnieńskim

### Osoby pracujące w powiecie gnieźnieńskim

Według stanu na dzień 31.12.2011 liczba osób pracujących w głównym miejscu pracy wynosiła w powiecie gnieźnieńskim 25 524 osób, w tym 12 688 mężczyzn i 12 836 kobiet. Liczba osób pracujących w powiecie gnieźnieńskim w porównaniu do danych z końca 2010 roku zmniejszyła się o 3,3%. Poniżej przedstawiona została liczba osób pracujących w głównym miejscu pracy z uwzględnieniem danej gminy powiatu gnieźnieńskiego. Według danych największa liczba pracujących w głównym miejscu pracy pracuje w mieście Gniezno oraz gminie i mieście Trzemeszno. Najmniej w gminie Mieleszyn

**Tabela nr 14. Pracujący w głównym miejscu pracy w powiecie gnieźnieńskim 31.12.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Jednostka terytorialna	ogółem	mężczyźni	kobiety
	2011	2011	2011
<b>Powiat gnieźnieński</b>	25524	12688	12836
Gniezno	16774	7705	9069
Czarniejewo	891	516	375
gmina Gniezno	1019	576	443
Kiszkowo	590	345	245
Kłecko	802	449	353
Łubowo	622	360	262
Mieleszyn	438	197	241
Niechanowo	574	384	190
Trzemeszno	2355	1527	828
Witkowo	1459	629	830

### Struktura pracujących w powiecie gnieźnieńskim

Poniżej przedstawiona została struktura osób pracujących w powiecie gnieźnieńskim ze względu na płeć, typ własności, gminę oraz sektor działalności. Liczba pracujących kobiet w powiecie gnieźnieńskim pozostaje bardzo zbliżona do liczby pracujących mężczyzn.

**Tabela nr 15. Struktura zatrudnienia w powiecie gnieźnieńskim (dane z roku 2011 GUS) ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Płeć	Liczba osób	Udział [%]
Kobiety	12836	50,29%
Mężczyźni	12688	49,71%
<b>razem</b>	<b>25524</b>	<b>100,00%</b>

Prawie 64% mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego zatrudnionych jest w sektorze prywatnym.

**Tabela nr 16. Struktura zatrudnienia w powiecie gnieźnieńskim (dane z roku 2010 GUS) ze względu na typ własności (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Typ własności	Liczba osób	Udział [%]
Publiczny	8 364	35,71%
Prywatny	15 061	64,29%

W głównej mierze osoby pracujące w powiecie gnieźnieńskim pochodzą z gminy Gniezno (miejskiej). Stanowią oni prawie 65,7% całej populacji osób pracujących. Najmniejszy wkład w liczbę osób pracujących w powiecie gnieźnieńskim mają gminy wiejskie takie jak: Niechanowo, Mieleszyn, Łubowo, Kiszkowo. W świetle danych GUS do najważniejszego sektora działalności w powiecie gnieźnieńskim należy przemysł i budownictwo oraz pozostałe usługi. Ponad połowa pracujących osób jest zatrudniona w tych 2 sektorach gospodarki.

**Tabela nr 17. Struktura zatrudnienia w powiecie gnieźnieńskim (dane z roku 2010 GUS) ze względu na sektor działalności PKD (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

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
653	9860	4612	390	7910

Według kryterium działalności pracujący mężczyźni stanowią dominującą grupę w takich działach gospodarki, jak: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (ponad 60% ogółu), a także przemysł i budownictwo (ponad 66% ogółu osób pracujących). Najbardziej wyrównaną dziedziną gospodarki pod względem proporcji zatrudnionych kobiet i mężczyzn jest handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa oraz zakwaterowanie i gastronomia. Pracujące kobiety przeważają natomiast w takich działach, jak np. działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz obsługa rynku nieruchomości. Kobiety stanowią tam ponad 60% zatrudnionych osób.

**Aktywność ekonomiczna ludności powiatu gnieźnieńskiego**

Ze względu na brak danych GUS na poziomie powiatów aktywność ekonomiczna ludności powiatu nie została przedstawiona.

**7. Bezrobotni w powiecie gnieźnieńskim****Liczba osób ekonomicznie bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim**

W powiecie gnieźnieńskim na dzień 31 XII 2011, według danych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego w Poznaniu, zanotowano 6 802 osoby pozostające bez pracy, z czego aż 5 756 osób to osoby pozbawione prawa do zasiłku. Ogólna liczba ludności w powiecie gnieźnieńskim na dzień 31 XII 2011 sporządzona również przez Główny Urząd Statystyczny w Poznaniu wynosiła 144 296 osób, czyli osoby pozostające bez pracy w powiecie gnieźnieńskim stanowią 4,7% wszystkich mieszkańców powiatu i 11,5% mieszkańców w wieku produkcyjnym mobilnym. W roku 2011 według danych pochodzących z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gnieźnie stopa bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim była zdecydowanie wyższa niż w całym województwie wielkopolskim oraz w Polsce.

**Tabela nr 18. Stopa bezrobocia w 2011 roku w Polsce, województwie wielkopolskim i powiecie gnieźnieńskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Poznań)**

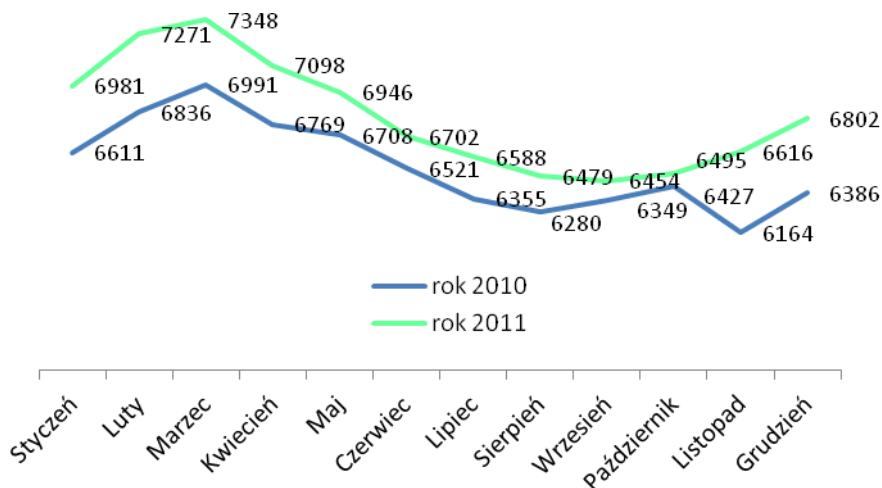
Miesiąc	Stopa bezrobocia w Polsce	Stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim	Stopa bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim
styczeń	13,1%	9,9%	13,6%
luty	13,4%	10,1%	14,1%
marzec	13,3%	9,9%	14,2%
kwiecień	12,8%	9,4%	13,8%
maj	12,4%	9,1%	13,5%
czerwiec	11,9%	8,7%	13,1%
lipiec	11,8%	8,6%	12,9%
sierpień	11,8%	8,6%	12,7%
wrzesień	11,8%	8,6%	12,7%
październik	11,8%	8,6%	12,8%
listopad	12,1%	8,8%	13,0%
grudzień	12,5%	9,2%	13,3%

Porównując powyższe dane należy zauważyć niepokojącą sytuację związaną ze wzrostem liczby osób bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim. W stosunku do 2010 roku wzrost zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano w przeciągu całego analizowanego okresu. Zarówno w 2010 jak i 2011 roku zwiększyła się liczba bezrobotnych następująco w I kwartale gdzie



najwyższa liczba osób zarejestrowanych była w miesiącu marcu, po czym pojawiała się tendencja spadkowa.

**Wykres nr 7. Liczba osób bezrobotnych w 2010 i 2011 roku.**

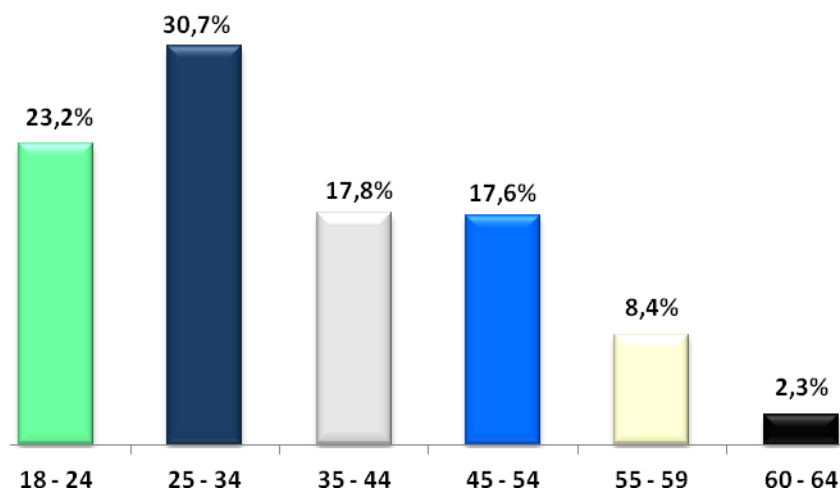


### ***Struktura bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim***

#### Struktura osób bezrobotnych według cech demograficznych (płeć, wiek)

Według danych pochodzących z końca września 2012 roku z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych wynosiła 7 268 osób, w tym 4 129 kobiet - 56,8% oraz 3 139 mężczyzn – 43,2%. Najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby w wieku od 25 - 34 lat 2 230 osób – 30,7% ogółu osób bezrobotnych oraz osoby mieszczące się w przedziale wiekowym 18 - 24 lata 1 684 osoby – 23,2%. Mniejszą grupą osób pozostających bez pracy są mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego w przedziale 35 - 44 lata 1 294 osoby – 17,8% oraz w wieku od 45 - 54 lata 1 280 osób – 17,6%. Najmniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby w wieku powyżej 55 lat – od 55 do 59 lat 612 osób – 8,4% oraz od 60 do 64 lat – 168 osób – 2,3%.

**Wykres nr 8. Struktura osób bezrobotnych według wieku – stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Według danych statystycznych wynika, że bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim jest wysoce sfeminizowane – udział kobiet w ogóle osób bezrobotnych jest zdecydowanie wyższy niż udział mężczyzn. Według danych na dzień 30.09.2012 roku udział bezrobotnych kobiet wynosił 56,8%. Do wieku 54 lat utrzymuje się przewaga bezrobotnych kobiet w stosunku do bezrobotnych mężczyzn zamieszkujących powiat gnieźnieński. Poziom bezrobocia jest zbliżony w wieku 45 - 54 lat (680 kobiet i 600 mężczyzn). Wśród dwóch ostatnich przedziałach wiekowych 55 – 59 lat oraz 60 – 64 lat to mężczyźni stanowią większą grupę osób pozostających bez pracy. Wynika to przede wszystkim z wieku, w jakim osoby w Polsce mogą przejść na emeryturę, który dla kobiet wynosi 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat co powoduje, że mężczyźni przeważają jako osoby bezrobotne w najstarszych przedziałach wiekowych.

**Tabela nr 19. Struktura osób bezrobotnych według wieku i płci – stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**

Wiek	ogółem	%	kobiety	mężczyźni
18 - 24	1684	23,2%	984	700
25 - 34	2230	30,7%	1400	830
35 - 44	1294	17,8%	799	495
45 - 54	1280	17,6%	680	600
55 - 59	612	8,4%	266	346
60 - 64	168	2,3%	0	168
<b>SUMA</b>	<b>7268</b>	<b>100,0%</b>	<b>4129</b>	<b>3139</b>

Struktura osób bezrobotnych według rozlokowania przestrzennego wewnątrz powiatu (gminy) i klasy miejscowości

W całym powiecie gnieźnieńskim na koniec września 2012 roku zarejestrowano 7 268 osoby bezrobotne. Ilość osób bezrobotnych w poszczególnych gminach i miastach powiatu nie rozkłada się równomiernie. Największa liczba osób bezrobotnych zamieszkuje w mieście Gniezno – 3 818 osób tj. 52,5% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Natomiast w ośrodkach reprezentujących obszary miejsko – wiejskie zamieszkuje 2 020 osób bezrobotnych tj. 27,8% ogółu. W tym w gminach miejsko wiejskich zamieszkuje następująca liczba osób bezrobotnych: Czarniejewo 325 osób, Kłecko – 347, Trzemeszno – 687 osób oraz Witkowo – 661 osób. Na obszarach wiejskich zamieszkuje łącznie 1 430 osób tj. 19,7%, w tym w gminach Gniezno 460 osób bezrobotnych, Kiszkowo 213 osób, Łubowo – 246, Mieleszyn – 209, Niechanowo - 302 osób bezrobotnych. Wykaz osób bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim prezentuje tabela zamieszczona poniżej.

**Tabela nr 20. Struktura osób bezrobotnych według miejsca zamieszkania stan na 30.09.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**

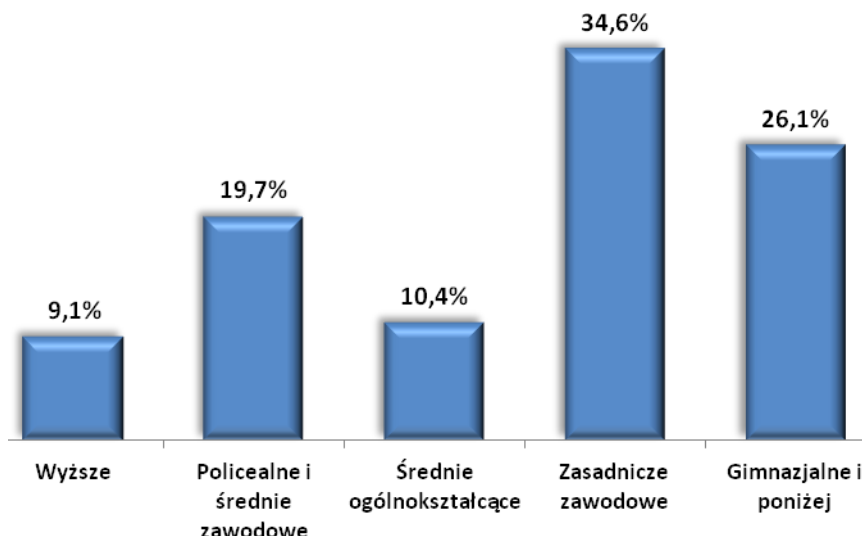
	Liczba mieszkańców powiatu	Liczba bezrobotnych	Odsetek bezrobotnych
m. Gniezno	68 256	3818	5,59%
m. g. Czarniejewo	7 171	325	4,53%
m.g. Kłecko	7 742	347	4,48%
m.g. Trzemeszno	14 253	687	4,82%
m.g. Witkowo	13 670	661	4,84%
g. Gniezno	10 328	460	4,45%
g. Kiszkowo	5 464	213	3,90%
g. Łubowo	6 040	246	4,07%
g. Mieleszyn	4 144	209	5,04%
g. Niechanowo	5 801	302	5,21%
<b>OGÓLEM</b>	<b>142 891</b>	<b>7268</b>	<b>5,02%</b>

Struktura osób bezrobotnych według zasobu kapitału ludzkiego (wykształcenie, ostatnio wykonywany zawód, posiadanie, doświadczenia w pracy zawodowej, czas przerwy od ostatniej pracy).

W przypadku wykształcenia osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie według danych z dnia 30.09.2012 roku okazuje się, że największy odsetek stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 34,6% tj. 2 517 osób oraz z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej 26,1% - 1 897 osób. Nieznacznie więcej niż co piąta bezrobotna osoba – 19,7% legitymowała się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 1 435 osób, natomiast - 10,4% wykształceniem średnim ogólnokształcącym –

755 osób bezrobotnych. Najmniejszy odsetek osób bezrobotnych posiadało wykształcenie wyższe – 9,1% tj. 664 osób.

**Wykres nr 9. Struktura osób bezrobotnych według wykształcenie stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Osoby z wyższym wykształceniem stanowią najmniejszą grupę bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim, w tej grupie wyraźnie dominują bezrobotne kobiety – 481 osób. Najbardziej liczną grupę osób bezrobotnych reprezentują osoby, które osiągnęły wykształcenie zasadnicze zawodowe 2 517 osób. Z punktu widzenia płci mamy do czynienia z równomiernym rozkładem udział poszczególnych grup wynosił 1 301 kobiet oraz 1 216 mężczyzn. Bezrobotne kobiety dominują wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (540 kobiet i jedynie 183 mężczyzn) oraz z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – (923 kobiety i 512 mężczyzn). Mężczyźni przeważają jedynie wśród osób bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej (1 013 mężczyzn i 884 kobiety).

**Tabela nr 21. Struktura osób bezrobotnych według wykształcenie stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**

Wykształcenie	ogółem	%	kobiety	mężczyźni
Wyższe	664	9,1%	481	183
Policealne i średnie zawodowe	1435	19,7%	923	512
Średnie ogólnokształcące	755	10,4%	540	215
Zasadnicze zawodowe	2517	34,6%	1301	1216
Gimnazjalne i poniżej	1897	26,1%	884	1013
<b>SUMA</b>	<b>7268</b>	<b>100,0%</b>	<b>4129</b>	<b>3139</b>

W odniesieniu do stażu pracy osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie wynika, iż największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od roku do 5 lat 27,9%. Kolejne dwie kategorie o zbliżonym procentowym udziale to bezrobotni

bez stażu pracy, oraz osoby, których staż pracy wynosił do roku czasu – w powyższych przypadkach procentowy udział wyniósł odpowiednio 17,9% oraz 16,5%. Niemal identyczny odsetek bezrobotnych to osoby, które przed zarejestrowaniem w PUP w Gnieźnie pracowały od 5 do 10 lat – 16,4% oraz od 10 do 20 lat 16,3%. Osoby bezrobotne posiadające doświadczenie zawodowe od 20 do 30 lat to 11% ogółu bezrobotnych. Najmniejszy odsetek bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego 4% to osoby, których staż pracy jest dłuższy niż 30 lat. Warto zauważyć, iż bezrobotne kobiety dominują wśród osób z doświadczeniem zawodowym od roku do 20 lat. Natomiast bezrobotni mężczyźni wśród osób ze stażem pracy wynoszącym powyżej 20 lat.

**Tabela nr 22 Struktura osób bezrobotnych według stażu pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**

Staż pracy	Ogółem	%	kobiety	mężczyźni
Do roku	1089	16,5%	702	387
1 - 5 lat	1844	27,9%	1021	823
5 - 10 lat	1086	16,4%	622	464
10 - 20 lat	1077	16,3%	628	449
20 - 30 lat	725	11,0%	317	408
30 i więcej	264	4,0%	81	183
Bez stażu pracy	1183	17,9%	758	425
<b>SUMA</b>	<b>7268</b>	<b>109,9%</b>	<b>4129</b>	<b>3139</b>

Bardzo ważną cechą struktury bezrobocia rejestrowanego jest pozostawania bez pracy przez bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. W strukturze populacji osób bezrobotnych z terenu powiatu gnieźnieńskiego z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy, najliczniejszą grupę osób bezrobotnych stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Gnieźnie przez okres od 6 do 12 miesięcy – 25,8%. Łącznie osoby poszukujące zatrudnienia przez okres powyżej 12 miesięcy, stanowiły łącznie aż 38,4% spośród wszystkich osób bezrobotnych, natomiast odsetek osób krótkotrwale bezrobotnych – bezrobotnych do 3 miesięcy wynosił łącznie – 29,3%.

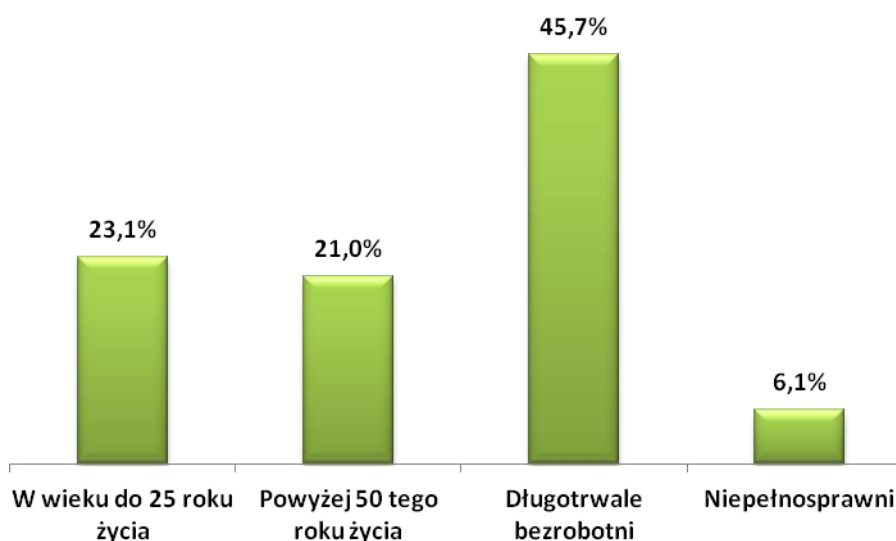
**Tabela nr 23. Struktura osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy stan na 30.09.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**

Czas pozostawania bez pracy	ogółem	%	kobiety	mężczyźni
do miesiąca	972	14,7%	520	452
od 1 do 3 miesięcy	968	14,6%	480	488
od 3 do 6 miesięcy	1083	16,4%	571	512
od 6 do 12 miesięcy	1707	25,8%	904	803
od 12 do 24 miesięcy	1301	19,7%	812	489
powyżej 24 miesięcy	1237	18,7%	842	395
<b>SUMA</b>	<b>7268</b>	<b>109,9%</b>	<b>4129</b>	<b>3139</b>

Wybrane kategorie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie z dnia 30.09.2012 roku wynika, iż w powiecie gnieźnieńskim zarejestrowany jest bardzo duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych aż 45,7% . W przypadku innych kategorii osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy warto zauważyć na duży udział kategorii osób w wieku do 25 roku życia – 23,1% oraz powyżej 50 tego roku życia 21,0%. Odsetek osób z niepełnosprawnością zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie wynosi 6,1%

**Wykres nr 10. Wybrane kategorie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Według danych z Monitoringu Zawodów Nadwyżkowych i Deficytowych sporządzonego w drugim półroczu 2011 roku na temat sytuacji w powiecie gnieźnieńskim, dowiadujemy się, że w końcu 2011 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie zarejestrowane były 6 802 osoby bezrobotne, w tym 3 919 kobiet tj. 57,62% wszystkich bezrobotnych. W porównaniu z końcem 2010 roku nastąpił wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych o 416 osób tj. o 6,51%, w tym o 236 kobiet tj. 6,41%. Status osoby bezrobotnej z prawem do zasiłku posiadało 1 046 osób. Udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 15,38%. Mimo wzrostu ogólnej liczby osób bezrobotnych, udział osób z prawem do zasiłku uległ zmniejszeniu w stosunku do końca 2010 roku o 57 osób. W końcu 2011 w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie pozostawało 446 osób bezrobotnych niepełnosprawnych tj. 6,56% wszystkich bezrobotnych. Ponadto zarejestrowane były 104 osoby poszukujące pracy, w tym 29 z orzeczoną stopniem niepełnosprawności. Wśród

zarejestrowanych osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy 1 634 tj. 24,02% ogółu to osoby w wieku do 25 roku życia, 1 404 tj. 20,64% wszystkich bezrobotnych to osoby powyżej 50 roku życia, 3 056 osoby tj. 44,93% to długotrwale bezrobotni oraz 4 153 tj. 61,06% to osoby bez wykształcenia średniego. W końcu 2011 roku wśród 6 802 zarejestrowanych bezrobotnych, większość tj. 5 833 osoby posiadały zawód (specjalność) i stanowiły 85,75% ogółu bezrobotnych. Według danych wynika, że tradycyjnie największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu. Liczba osób bezrobotnych, które nie posiadały kwalifikacji zawodowych wynosiła 969. Osoby bez kwalifikacji zawodowych generowały ponownie największy odsetek ogólnej liczby osób bezrobotnych – 14%. Kolejną dużą grupę osób bezrobotnych podzielonych ze względu na zawód były osoby z zawodem sprzedawcy, krawca, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, szwaczka, obuwnik przemysłowy oraz kucharz. Należy podkreślić, że struktura zawodowa osób zarejestrowanych w porównaniu ze stanem na koniec II-półrocza 2010 roku nie uległa znaczącej zmianie. W 2011 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie status bezrobotnego uzyskało 9 021 osób, w tym 4 706 kobiet, tj. 52,17% wszystkich zarejestrowanych. Największy napływ bezrobotnych odnotowano po raz kolejny wśród osób bez zawodu. W analizowanym okresie zarejestrowano ogółem 1 457 osób nie mających zawodu, tj. 16,15% ogółu rejestracji, w tym 812 kobiet. Wśród osób posiadających zawód najczęściej zarejestrowało się bezrobotnych z zawodem sprzedawca 874 osoby, tj. 9,69% ogółu rejestracji, w tym 758 kobiet. Liczny napływ bezrobotnych odnotowano wśród osób z zawodem robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym – 256 osób tj. 2,84% ogółu rejestracji, krawiec i szwaczka - łącznie 400 osób tj. 4,43% ogółu rejestracji jak również kucharz – 191 osób tj. 2,12% ogółu oraz murarz – 179 osób tj. 1,98% rejestrujących się.

### ***Grupy ludności ponadprzeciętnie narażone na bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim***

Do grup osób narażonych w szczególny sposób na bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim zaliczyć należy osoby:

- ✓ **Osoby bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego**

W powiecie gnieźnieńskim szczególnie na bezrobocie narażone są osoby, które nie posiadają kwalifikacji zawodowych. Jak pokazują comiesięczne statystyki przygotowywane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie na temat sytuacji osób bezrobotnych

zamieszkujących cały powiat gnieźnieński dowiadujemy się, że jest to jedna z najliczniejszych grup spośród osób bezrobotnych. Na koniec września w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie zarejestrowano 2 557 osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, co stanowi aż 38,3% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych. Osobom bez kwalifikacji trudno znaleźć zatrudnienie ze względu na brak jakichkolwiek kompetencji zawodowych. Osoby takie są często skazane na długotrwałe bezrobocie, ponieważ do PUP w Gnieźnie nie wpływają oferty pracy dla osób bez kwalifikacji i bez doświadczenia zawodowego.

✓ **Osoby młode do 25 roku życia**

Osoby młode są grupą zawodową znajdującą się w specyficznej sytuacji na współczesnym rynku pracy. Zjawiska kryzysowe w finansach i gospodarce powodują, że młode osoby w coraz większym stopniu zasilają szeregi bezrobotnych. W wyniku niekorzystnej sytuacji makroekonomicznej przedsiębiorstwa w coraz większym stopniu ograniczają zatrudnienie. Konsekwencje tego niemal w pierwszej kolejności odczuwają właśnie osoby młode. Kończąc edukację na różnym poziomie napotykają bowiem na coraz większe problemy z wkroczeniem na rynek pracy. Sytuację dodatkowo utrudnia fakt niezyskiwania przez nich wykształcenia adekwatnego do potrzeb rynku pracy bądź też niska aktywność w zakresie budowania własnego doświadczenia zawodowego. Według danych PUP w Gnieźnie na koniec września zarejestrowano 1 684 osoby bezrobotne w wieku do 25 lat, co stanowi aż 25,2% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

✓ **Osoby powyżej 50 roku życia**

Bardzo duży odsetek osób powyżej 50 tego roku życia w Polsce nie pracuje. Powszechnie zauważalne jest także pogorszenie się ich sytuacji na rynku pracy, powodujące ryzyko braku zatrudnienia i nieaktywności zawodowej znacznie częstsze niż w innych grupach wiekowych. Osoby w wieku 50 lat i więcej znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i napotykają bariery utrudniające aktywność zawodową. Ich trudną pozycję pogłębiają dodatkowo czynniki wynikające ze specyfiki pokolenia: niższy niż u pozostałych kategorii bezrobotnych poziom wykształcenia, trudności w dostosowaniu się do potrzeb pracodawców oraz zmieniających się technologii. Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób bezrobotnych. W tym okresie w ewidencji PUP w Gnieźnie figurowało 1 515 osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia, co stanowi aż 20,8% ogółu osób bezrobotnych. Co piąta osoba bezrobotna w Gnieźnie ukończyła już 50 lat.



**✓ Osoby z niepełnosprawnością**

Jak pokazują wyniki licznych badań oraz twarde dane statystyczne, grupa osób niepełnosprawnych tylko w niewielkiej części, na równi z osobami sprawnymi, wykorzystuje możliwości stwarzane przez nowoczesne państwo i społeczeństwo. Deprecjacja środowiska osób niepełnosprawnych w największym stopniu uwidacznia się w znacznie obiegających od średniej europejskiej niskich wskaźnikach wykształcenia oraz aktywności zawodowej. Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych są bardzo złożone i wielowymiarowe. Mogą one mieć charakter wewnętrzny (jednostkowy) – związany z indywidualnymi predyspozycjami osobowymi lub zewnętrzny (systemowy) – związany z czynnikami środowiskowymi. Niepełnosprawni nadal mają gorszy dostęp do edukacji, szczególnie edukacji wyższej, w porównaniu do ludzi sprawnych i w efekcie słabszy dostęp do rynku pracy. Prawie 50 % osób niepełnosprawnych posiada najwyżej wykształcenie podstawowe a liczba niepełnosprawnych kończących studia wyższe nie przekracza kilku procent. Z powodu braków w wykształceniu nie zwiększa się zatrudnienie osób niepełnosprawnych, choć bariery edukacyjne to nie jedyna przyczyna, dla której wciąż niewielka liczba pracodawców oferuje zatrudnienie osobom niepełnosprawnym. Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie na koniec września 2012 roku figurowały 444 osoby bezrobotne niepełnosprawne, co stanowi 6,1% ogółu osób bezrobotnych.

Na bezrobocie narażone są także osoby reprezentujące zawody nadwyżkowe, których zapotrzebowanie na rynku jest niższe niż ilość osób je wykonujących. Według informacji pochodzących z Monitoringu Zawodów Nadwyżkowych i Deficytowych w powiecie gnieźnieńskim sporządzonego w drugiej połowie 2011 r. do zawodów nadwyżkowych należą: technik ekonomista, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, technik handlowiec, kucharz małej gastronomii, technik mechanik, malarz – tapeciarz, technik elektryk, stolarz budowlany oraz piekarz. Według informacji pochodzących z Monitoringu Zawodów Nadwyżkowych i Deficytowych w powiecie gnieźnieńskim sporządzonego w pierwszej połowie 2012 r. do zawodów nadwyżkowych należą: Stolarz, technik ekonomista, pedagog, cukiernik, specjalista do spraw marketingu i handlu, piekarz, kucharz małej gastronomii, technik rolnik, mechanik samochodów osobowych oraz stolarz meblowy. W tych zawodach najtrudniej jest znaleźć zatrudnienie. Sytuacja na rynku pracy osób bezrobotnych, którzy posiadają ww. kwalifikacje zawodowe jest zatem bardzo trudna.

W opracowaniu Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gnieźnieńskim znajduje się także Ranking zawodów generujących długotrwałe bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim w 2011 roku. Sporządzenie rankingu zawodów generujących długotrwałe bezrobocie zostało oparte na wskaźnikach, które są wynikiem obliczonym jako stosunek osób zarejestrowanych w danym zawodzie pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy, do liczby zarejestrowanych bezrobotnych w tym zawodzie. Osoby bezrobotne pozostające w 2011 roku w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie ponad 12 miesięcy stanowiły 28,98% ogółu bezrobotnych. Analizując stosunek liczby bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy do liczby zarejestrowanych bezrobotnych w tej samej grupie zawodów należy zauważyć, że w 2011 roku wskaźnik długotrwałego bezrobocia występował w 26 grupach zawodów:

- ✓ Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych
- ✓ Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych
- ✓ Mechanicy pojazdów jednośladowych
- ✓ Sekretarki (ogólne)
- ✓ Technicy archiwiści i pokrewni
- ✓ Kierownicy do spraw budownictwa
- ✓ Ankieterzy
- ✓ Inżynierowie elektrycy
- ✓ Inżynierowie mechanicy
- ✓ Konduktorzy i pokrewni
- ✓ Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
- ✓ Sportowcy i pokrewni
- ✓ Pracownicy działów kadr
- ✓ Pracownicy stacji obsługi pojazdów
- ✓ Pracownicy służb technicznych żeglugi
- ✓ Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej
- ✓ Asystenci dentyści
- ✓ Odczytujący liczniki i wybierający monety z automatów
- ✓ Klasyfikatorzy żywności i pokrewni
- ✓ Gońcy, bagażowi i pokrewni
- ✓ Monterzy linii elektrycznych
- ✓ Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych

- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych
- ✓ Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych
- ✓ Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych

Osoby długotrwale bezrobotne pozostające w końcu I-półroczu 2012 roku w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie stanowiły 44,96% ogółu bezrobotnych. Analizując stosunek liczby bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy do liczby zarejestrowanych bezrobotnych w tej samej grupie zawodów należy zauważyć, że w I-półroczu 2012 roku wskaźnik długotrwałego bezrobocia występował w 23 grupach zawodów:

- ✓ Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych
- ✓ Mechanicy pojazdów jednośladowych
- ✓ Technicy archiwiści i pokrewni
- ✓ Bibliotekoznawcy i specjaliści zarządzania informacją
- ✓ Inżynierowie budownictwa
- ✓ Fotografowie
- ✓ Konduktorzy i pokrewni
- ✓ Robotnicy leśni i pokrewni
- ✓ Sportowcy i pokrewni
- ✓ Kreślarze
- ✓ Pracownicy działów kadr
- ✓ Pracownicy służb technicznych żeglugi
- ✓ Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej
- ✓ Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi
- ✓ Psycholodzy i pokrewni
- ✓ Funkcjonariusze służby więziennej
- ✓ Marynarze i pokrewni
- ✓ Odczytujący liczniki i wybierający monety z automatów
- ✓ Gońcy, bagażowi i pokrewni
- ✓ Pomoce domowe i sprzątaczk
- ✓ Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych
- ✓ Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru
- ✓ Jubilerzy, złotnicy i pokrewni

***Struktura bezrobotnych ze względu na przyczynę bezrobocia***

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie z dnia 31 października 2011 roku liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych wynosiła 7 173 osób. Wśród ogólnej liczby osób bezrobotnych 6 009 to osoby pracujące – 83,8% osób bezrobotnych a 1 164 osoby to bezrobotni dotychczas nie pracujący – 16,2%. **Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż:** najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego jest brak ofert pracy pojawiających się na lokalnym rynku pracy. Ten problem jest ponad dwukrotnie częściej wskazywany od innych trudności i barier aktywizacji zawodowej. Kolejne trzy bariery na rynku pracy uzyskały niemal identyczny odsetek wskazań. Dla badanych przeszkodami w zatrudnieniu są: brak znajomości, trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie oraz brak doświadczenia i stażu pracy. Wymienione aspekty wskazało odpowiednio 24,6%, 24,3% oraz 24,1% badanych. Znaczny odsetek bezrobotnych – 21,6% uważa, że poważną trudnością w podjęciu zatrudnienia jest brak posiadanych kwalifikacji zawodowych. Inne problemy, które uzyskały znaczącą ilość wskazań osób bezrobotnych to: zbyt wysoki lub zbyt niski wiek – 16,1%, nieznajomość języków obcych – 15,3%, problemy z dojazdem do pracy – 11,4%, wykształcenie – 10,6% oraz konieczność opieki nad członkiem rodziny lub inna sytuacja rodzinna – 9,5%.

***Osoby nadreprezentowane w populacji bezrobotnych******✓ cech demograficznych***

W grupie osób bezrobotnych podzielonych ze względu na wiek, jedną z najliczniejszych grup stanowią osoby z przedziału wiekowego 18-24 rok życia – 23,1%. Najwięcej osób bez pracy pozostaje jednak w wieku 25-34 – 30,3%. W tej grupie jest wiele osób, które dopiero wstępują na rynek pracy i nie posiadają wystarczającego doświadczenia lub kwalifikacji do podjęcia konkretnego zajęcia. To właśnie wśród tych osób wprowadzenie działań aktywizacyjnych mogłyby odbyć się z dużym powodzeniem. Od 35 roku życia wskaźnik osób bezrobotnych spada, co wynikać może z tego, że pozycja osób 30-letnich się ustabilizowała. W przedziale wiekowym 45-54 ilość osób bezrobotnych znowu się podwyższa. Może być to problem wynikający z niechęci pracodawców do zatrudniania starszych pracowników szczególnie 50+. Grupa osób powyżej 50 tego roku życia generuje 20,8% wszystkich osób bezrobotnych. Do 34 roku życia wśród grup osób bezrobotnych przeważają kobiety. W

przedziale wiekowym 35-44 podział ze względu na płeć osób nie posiadających pracy ulega zbliżeniu. Od 55 roku życia tendencja się odwraca i to więcej mężczyzn zostaje bezrobotnych niż kobiet.

✓ **cech kwalifikacyjnych**

W końcu 2011 roku wśród 6 802 zarejestrowanych bezrobotnych, większość tj. 5 833 osoby posiadały zawód (specjalność) i stanowiły 85,75% ogółu bezrobotnych. Wśród bezrobotnych z terenu powiatu gnieźnieńskiego zarejestrowanych wg stanu w końcu II - półrocza 2011 roku, najliczniejszą grupę, podobnie jak w poprzednim półroczu, stanowiły nadal osoby bez zawodu – 969 osób. Ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 14%. Wśród osób bezrobotnych z zawodem w końcu analizowanego okresu najliczniejszą grupę stanowili sprzedawcy – 747 osoby, tj. 10,98% wszystkich bezrobotnych, w tym – 626 osób, tj. 83,8% to bezrobotne kobiety. Kolejne co do ilości to osoby bezrobotne z zawodem krawiec – 238 osób, z czego zdecydowana większość to kobiety – 237 osób (99,58%) wśród których 100 osób (42,02%) to bezrobotne zarejestrowane powyżej 12 miesięcy. Następne liczne grupy zawodowe stanowią bezrobotni z zawodem: robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym (3,28% ogółu), szwaczka (2,23%), obuwnik przemysłowy (2,22%), kucharz (2,15%), technik ekonomista (1,93%), murarz (1,78%), robotnik gospodarczy (1,73%) a także ślusarz (1,63%) oraz robotnik budowlany (1,59%). We wszystkich wyżej wymienionych zawodach zarejestrowanych było minimum 100 osób bezrobotnych. Nadreprezentowane są także osoby z wykształceniem wyższym humanistycznym w regionie, co może wynikać z profilu szkół znajdujących się na terenie powiatu gnieźnieńskiego.

✓ **rozlokowania przestrzennego wewnątrz powiatu**

Zgodnie z danymi pochodzącymi z końca października 2012 roku w powiecie gnieźnieńskim zanotowano 7 173 osób bezrobotnych, z czego zdecydowanie ponad połowę stanowiły kobiety. Najwięcej osób bezrobotnych zamieszkuje miasto Gniezno 3 761. Jest to grupa, do której jest łatwo dotrzeć, a w przypadku podjęcia działań aktywizacyjnych osoby te nie muszą dojeżdżać do miasta i mają uławną sytuację pod względem komunikacyjnym. Warto zaznaczyć, iż bezrobotne kobiety dominują w każdej z gmin powiatu gnieźnieńskiego. Duża liczba osób bezrobotnych odnotowana została także w gminach miejsko wiejskich, które zamieszkuje znaczna liczba mieszkańców (2 i 3 miejsce pod względem liczby mieszkańców) miasto i gmina Trzemeszno – 675 osób bezrobotnych oraz miasto i gmina Witkowo – 651 osób bezrobotnych. Uwzględniając współczynnik liczby wszystkich mieszkańców gmin

powiatu gnieźnieńskiego, w stosunku do liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych okazuje się, że sytuacja jest zbliżona we wszystkich gminach. Największy odsetek osób bezrobotnych odnotowano w mieście Gniezno 5,51% oraz w gminie Niechanowo – 5,06%. Najniższy współczynnik bezrobocia wystąpił w gminach Kiszkowo 3,72% oraz w gminie Łubowo 3,99%.

### **Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych**

**Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż: *Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, którego oczekują bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego to: 1 885 zł netto***

Po uwzględnieniu cech społeczno demograficznych wynika, iż oczekiwane wynagrodzenie różni się w zależności od przynależności do poszczególnych kategorii osób bezrobotnych

- ✓ **Kobiety: 1 623 zł**
- ✓ **Mężczyźni: 2 268 zł**
  
- ✓ **Bezrobotni do 30 roku życia: 1 811 zł**
- ✓ **Długotrwale bezrobotni: 1 773 zł**
- ✓ **Bezrobotni powyżej 50 roku życia: 2 001 zł**
- ✓ **Bezrobotni absolwenci: 1 777 zł**
- ✓ **Bezrobotni niepełnosprawni: 1 816 zł**
- ✓ **Bezrobotni zamieszkujące tereny wiejskie: 1 928 zł**

### **Zasiłki dla bezrobotnych**

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim jest zróżnicowana i zależy od długości zatrudnienia oraz innych okresów zaliczanych do okresu warunkującego nabycie prawa do zasiłku. Od 1 czerwca 2012 roku zasiłek dla bezrobotnych wynosi:

- **794,20 zł brutto – w okresie pierwszych trzech miesięcy posiadania prawa do zasiłku,**
- **623,60 zł brutto – w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku.**

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, bezrobotni ze stażem niższym niż 5 lat dostaną 80 proc, tej kwoty (tj. 635,40 zł brutto przez pierwsze trzy miesiące

oraz 498,90 zł brutto w kolejnych miesiącach). Natomiast, jeśli legitymują się stażem ponad dwudziestoletnim, otrzymają 120 proc. wysokości kwoty podstawowej zasiłku (tj. 953,10 zł brutto przez pierwsze trzy miesiące oraz 748,40 zł brutto w kolejnych miesiącach). Według danych z końca października 2012 roku liczba osób bezrobotnych z prawem do zasiłku wynosiła 1 033, co stanowiło 14,4% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie.

### ***Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne***

**Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż:** najczęściej wskazywanym sposobem poszukiwania pracy, przez osoby bezrobotne jest pośrednictwo Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie 48,3% wszystkich wskazań. Poszukujące pracy osoby bezrobotne, zwłaszcza ze wskazanych grup wykorzystują najczęściej standardowe metody poszukiwania pracy, które w mniejszym stopniu zmuszają je do wykazania aktywności własnej, ponieważ kontakt z urzędem pracy zazwyczaj wynika z proceduralnych uwarunkowań. Z drugiej strony duże znaczenie dla zbliżonego odsetka badanych – 45,5% osób bezrobotnych ma możliwość wykorzystania internetu, jako źródła informacji o wolnych miejscach pracy. Znaczny odsetek badanych – 40,2% osobiście kontaktuje się z pracodawcami w celu poszukiwania zatrudnienia, przesyłając dokumenty aplikacyjne niezależnie od prowadzonego procesu rekrutacyjnego przez daną firmę. Co trzecia badana osoba aplikuje na ogłoszenia o pracę, które pojawiają się prasie, natomiast 15,3% badanych wykorzystuje sieć osobistych kontaktów i znajomości w celu poszukiwaniu zatrudnienia.

### ***Czas poszukiwania pracy – rozkład***

**Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż:** największy odsetek bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego – 24% poszukuje pracy przez okres krótszy niż 3 miesiące. Łącznie aż 34,9% badanych poszukuje pracy ponad 12 miesięcy, w tym aż 15,7% przez okres dłuższy niż 24 miesiące.

### ***Podstawowe bariery podjęcia pracy przez osoby bezrobotne***

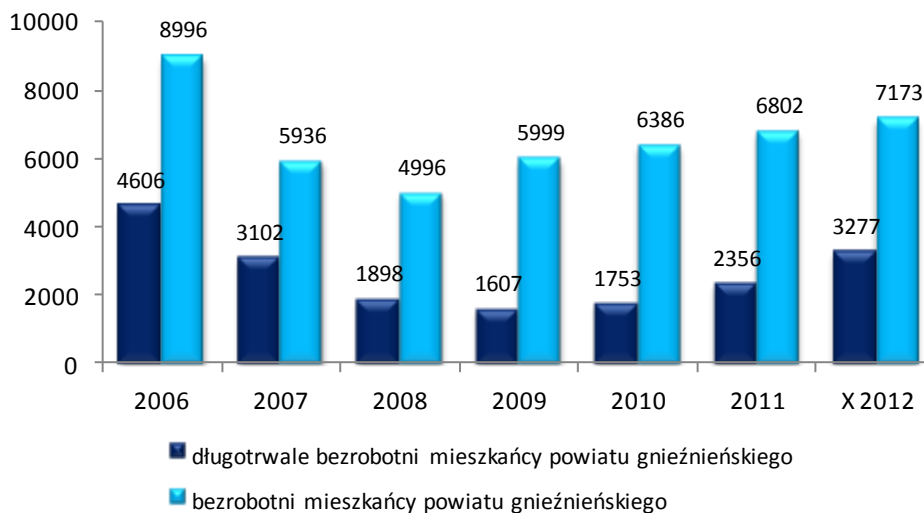
**Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż:** najczęstszą przyczyną nie przyjęcia do pracy osób bezrobotnych, podawaną przez pracodawców jest brak doświadczenia zawodowego – 24,6% wszystkich wskazań. Drugą z najczęściej wskazywanych przez pracodawców przyczyn odmowy przyjęcia do pracy badanej osoby bezrobotnej był zbyt wysoki lub zbyt niski wiek – 22% opinii. Podczas rekrutacji, często to właśnie wiek stanowi, jeśli nie główną, to pomocniczą przesłankę decydującą o wyborze przyszłego pracownika. Pracodawcy wolą zatrudniać osoby relatywnie młode, ale posiadające doświadczenie zawodowe, w ten sposób dyskryminuje się zarówno młode osoby bez stażu pracy, które nie ukończyły 25 lat lub osoby powyżej 50 tego roku życia. Znaczny odsetek badanych – 19,5% twierdzi, że pracodawca lub pracodawcy nie argumentowali i nie uzasadniali w żaden sposób odrzucenia kandydatury osób bezrobotnych. Ważnymi argumentami podawanymi przez pracodawców były także fakt znalezienia innego – lepszego kandydata do pracy 16,5% wskazań. Kolejne trzy przyczyny odmowy zatrudnienia związane są z niskim wykształceniem osób bezrobotnych – 14,3%, brakiem potwierdzonych umiejętności zawodowych – 12,7% oraz nieaktualnymi kwalifikacjami – 10,3%.

### ***Problemem bezrobocia długookresowego***

Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie na koniec października 2012 roku zarejestrowanych było 7 173 osób bezrobotnych. Według danych Wielkopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy z końca października 2012 roku liczba osób długotrwale bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim wynosiła 3 277, co stanowi aż 45,7% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu. W województwie wielkopolskim odsetek ten wynosi nieco mniej, bo 43%, a w skali kraju więcej - 50,9%. Warto zwrócić uwagę, iż na przestrzeni lat 2006 – 2008 ogólna liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego najpierw spadała, by od 2008 systematycznie rosła. Zjawisku temu towarzyszy jednoczesny spadek – w latach 2006 - 2009, a od 2009 roku dość szybki wzrost udziału osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie nie pracujących mieszkańców powiatu.

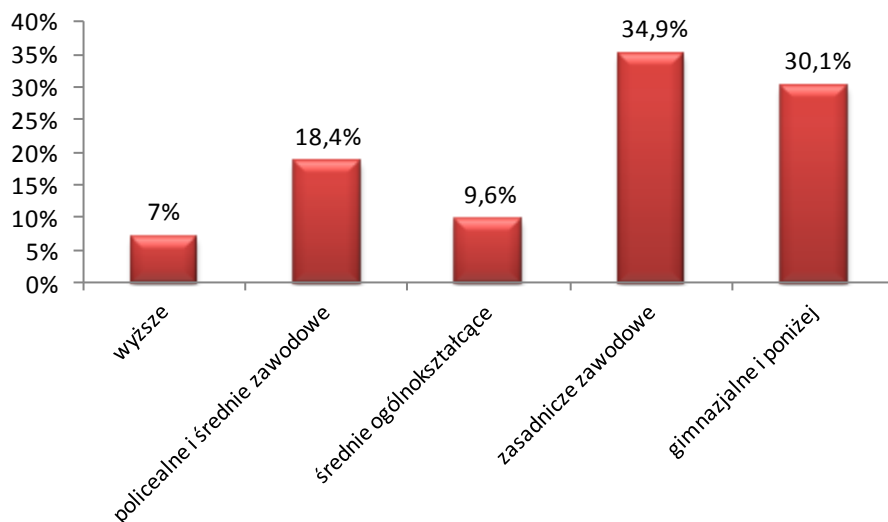


**Wykres nr 11. Bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego oraz długotrwale bezrobotni w latach 2006 - 2012 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wielkopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy)**



Wśród długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego zdecydowanie dominują kobiety, które stanowią 61,4% wszystkich osób w analizowanej kategorii bezrobotnych. Odsetek mężczyzn pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat wynosi zatem 38,6%. Uwzględniając wykształcenie osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie według danych z dnia 30.09.2012 roku okazuje się, że największy odsetek stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym 34,9% - 1 169 osób oraz z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 30,1%, tj. 1 009 osób. Zdecydowanie mniejszy odsetek długotrwale bezrobotnych legitymował się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 18,4% – 616 osób, natomiast wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 321 osób bezrobotnych – 9,6%. Zdecydowanie najmniejszy odsetek osób bezrobotnych posiadało wykształcenie wyższe – 7%, tj. 233 osoby.

**Wykres nr 12. Struktura osób długotrwale bezrobotnych według wykształcenia stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Do najliczniejszej grupy bezrobotnych długotrwale należą na przestrzeni kilku ostatnich lat kobiety. Według statystyk z rynku pracy – wrzesień 2012 najwięcej osób długotrwale bezrobotnych w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych zamieszkiwało miasto Gniezno.

#### ***Przyczyn rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie***

Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż: zdecydowanie największy odsetek badanych – 65,1% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie oczekując na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Duży odsetek osób bezrobotnych 20,9% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Gnieźnie, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Dwa kolejne, główne oczekiwania wobec PUP w Gnieźnie to: możliwość udziału w kursach i szkoleniach zawodowych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie oraz możliwość udziału w stażach zawodowych organizowanych u pracodawcy uzyskały odpowiednio 12,1% oraz 7,2% wskazań.

#### ***Korzystanie bezrobotnych z aktywnych programów oferowanych przez PUP w Gnieźnie***

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w 2012 r. z aktywnych programów oferowanych przez PUP w Gnieźnie skorzystało 1 305 osób bezrobotnych, w tym

z prac interwencyjnych – 3 osoby, prac społecznie użytecznych - 33 osoby, wyposażenie stanowisk pracy - 124 osoby, dotacje – 165 osób, staże – 533 osoby, szkolenia – 406 osób oraz roboty publiczne – 41 osób efektywność zatrudnienia nie jest jeszcze znana. W 2011 roku w programach uczestniczyło 1 160 osób a efektywność zatrudnienia wynosiła 85,73%. Dane jednoznacznie wskazują, że uczestnictwo w programie zwiększa szanse na zatrudnienie.

### **Bierni zawodowo w powiecie gnieźnieńskim**

Ze względu na brak danych i informacji dotyczących osób biernych zawodowo na poziomie powiatów nie ma możliwości przedstawienia szczegółowej analizy tej kategorii osób. Dane dotyczące województwa wielkopolskiego ze względu na dużą heterogeniczność powiatów nie mają zastosowania i nie korelują z wynikami na poziomie powiatów.

### **8. Popyt na pracę w powiecie gnieźnieńskim**

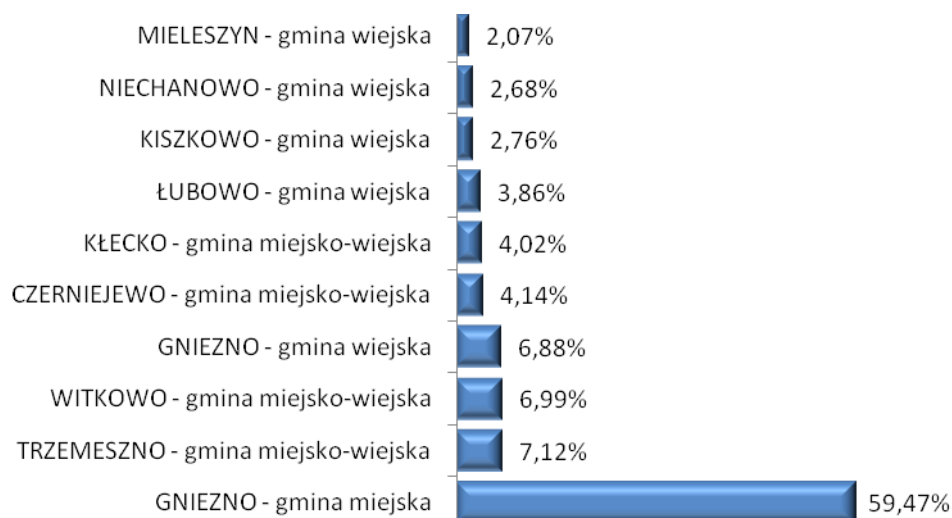
#### **Specyfika sektora przedsiębiorstw w powiecie gnieźnieńskim**

Według danych GUS w powiecie gnieźnieńskim na koniec września 2012 roku funkcjonowało 15 037 podmiotów gospodarczych. Największa liczba przedsiębiorstw 8 956 - 59,5% zlokalizowana jest w mieście Gniezno. Ponad tysiąc firm mieści się w gminie miejsko wiejskiej Trzemeszno – 1 067 oraz w gminie miejsko wiejskiej Witkowo – 1 055 oraz w gminie wiejskiej Gniezno – 1 026. Najmniej firm działa na terenie gmin Kiszkowo, Niechanowo oraz Mieleszyn odpowiednio 416, 400 oraz 311.

**Tabela nr 24. Liczba podmiotów gospodarczych stan na 30.09.2012 roku w gminach powiatu gnieźnieńskiego (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

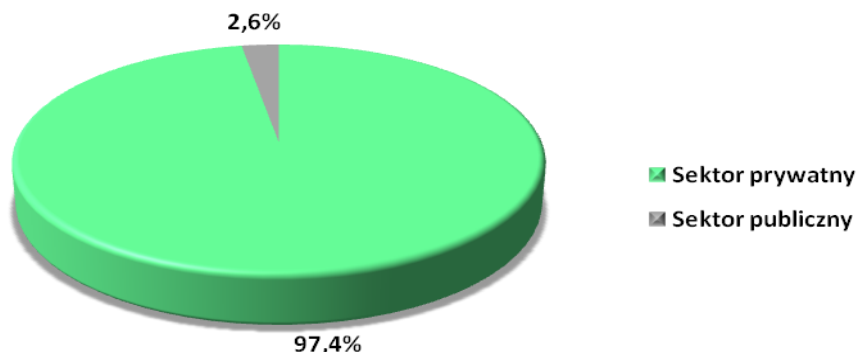
Jednostka terytorialna	Liczba podmiotów	%
GNIEZNO - gmina miejska	8956	59,47%
TRZEMESZNO - gmina miejsko-wiejska	1067	7,12%
WITKOWO - gmina miejsko-wiejska	1055	6,99%
GNIEZNO - gmina wiejska	1026	6,88%
CZERNIEJEWO - gmina miejsko-wiejska	624	4,14%
KŁECKO - gmina miejsko-wiejska	602	4,02%
ŁUBOWO - gmina wiejska	580	3,86%
KISZKOWO - gmina wiejska	416	2,76%
NIECHANOWO - gmina wiejska	400	2,68%
MIELESZYN - gmina wiejska	311	2,07%
<b>powiat GNEŹNIĘSKI</b>	<b>15037</b>	<b>100,00%</b>

**Wykres nr 13. Odsetek podmiotów gospodarczych stan na 30.09.2012 roku w gminach powiatu gnieźnieńskiego. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



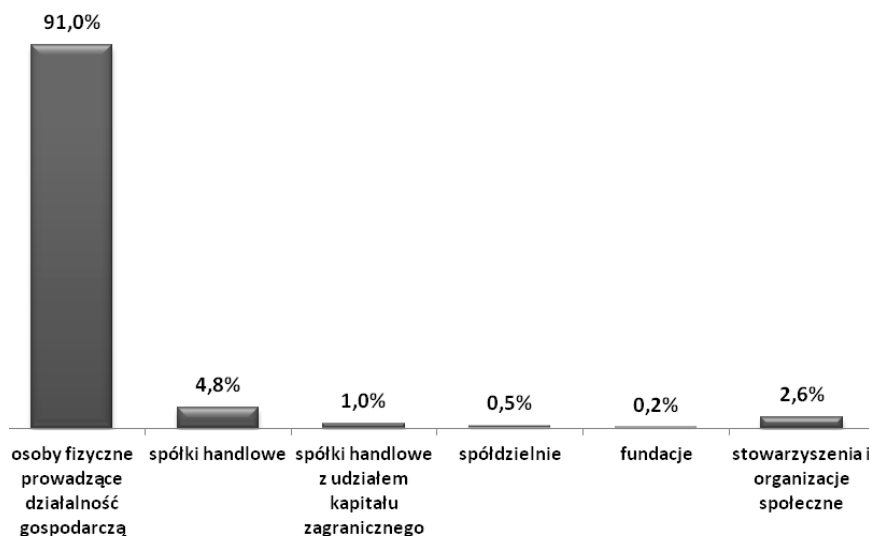
Według danych GUS w powiecie gnieźnieńskim w I półroczu 2012 roku funkcjonowało 14 980 podmiotów gospodarczych, w tym 14 600 w sektorze prywatnym a w sektorze publicznym 390.

**Wykres nr 14. Struktura podmiotów gospodarczych I połowa 2012 roku z uwzględnieniem sektora własności. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



Wśród przedsiębiorstw prywatnych zdecydowanie dominuje forma prawna: osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą – 91% wszystkich prywatnych przedsiębiorstwa. Odsetek spółek handlowych wynosił 4,8%. Procentowy udział stowarzyszeń i organizacji społecznych w powiecie gnieźnieńskim w czerwcu 2012 roku wynosił 2,6%, natomiast spółki handlowe z udziałem kapitału zagranicznego to tylko 1% wszystkich prywatnych przedsiębiorstw w powiecie gnieźnieńskim.

**Wykres nr 15. Forma prawna przedsiębiorstw prywatnych - I połowa 2012 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

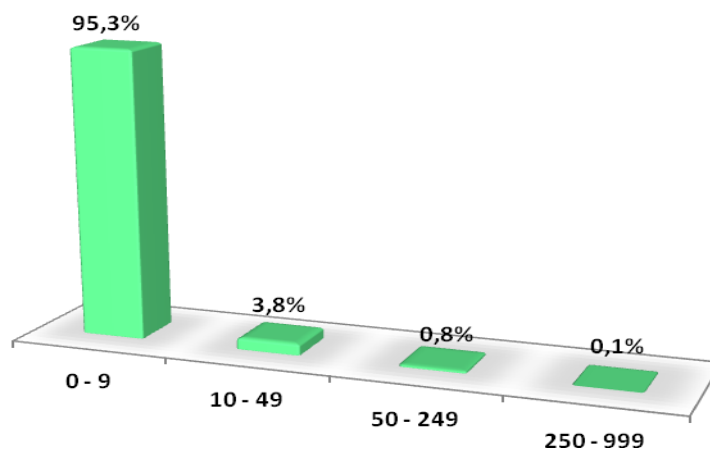


W powiecie gnieźnieńskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Liczba najmniejszych podmiotów zatrudniających do 9 pracowników wynosiła w I półroczu 2012 roku 14 290 – 95,3% wszystkich podmiotów gospodarczych. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników w powiecie gnieźnieńskim wynosi 570, a średnich i dużych przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników oraz od 250 do 999 odpowiednio 119 i 11. W powiecie gnieźnieńskim nie ma przedsiębiorstwa, które zatrudniałoby powyżej 1000 pracowników. Do największych przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnionych osób zalicza się:

1. NB Polska Sp. z o.o., producent okien poddaszowych marki Velux
2. Sobieski Trade Sp. z o.o., producent wyrobów spirytusowych
3. Panasonic Bartery Poland, producent baterii
4. LNB Poland Sp. z o.o., producent pasz
5. Paroc Polska Sp. z o.o., producent rozwiązań izolacyjnych z wełny kamiennej
6. Euroverlux Sp. z o.o., zajmujący się dekoracją opakowań szklanych dla przemysłu spirytusowego
7. Trepko Sp. z o.o., producent maszyn dla przemysłu spożywczego.
8. Scanclimber Sp. z o.o. – produkcja dźwignic
9. Jeremias Sp. z o.o. – produkcja systemów odprowadzania spalin
10. Fehling Polska Wydawnictwo sp. z o.o. – produkcja opakowań papierowych
11. SmartWay Logistics sp. z o.o. – obsługa logistyczna

**Tabela nr 25. Struktura podmiotów gospodarczych I połowa 2012 roku z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Liczba pracowników	Ilość podmiotów	%
0 - 9	14290	95,33%
10 - 49	570	3,80%
50 - 249	119	0,79%
250 - 999	11	0,07%
1000 i więcej	0	0,00%
<b>Suma</b>	<b>14990</b>	<b>100,00%</b>

**Wykres nr 16. Struktura podmiotów gospodarczych I połowa 2012 roku z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

Według danych z dnia 30.09.2012 roku w powiecie gnieźnieńskim zarejestrowanych było najwięcej przedsiębiorstw, które działają w branży: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykl 4 445 firm, co stanowi aż 29,6% wszystkich przedsiębiorstw powiatu gnieźnieńskiego. Duży odsetek firm działa w branży budownictwo – 2 306, przetwórstwo przemysłowe – 1 400 oraz transport i gospodarka magazynowa – 1 014.

**Tabela nr 26. Struktura podmiotów gospodarczych w gminach powiatu gnieźnieńskiego z uwzględnieniem liczby sekcji PKD stan na 30.09.2012 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS). (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

SEKCJE PKD	Liczba	%
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	4448	29,6%
Budownictwo	2322	15,4%
Przetwórstwo przemysłowe	1396	9,3%
Transport i gospodarka magazynowa	1011	6,7%
Pozostała działalność usługowa	930	6,2%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	848	5,6%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	702	4,7%
Obsługa rynku nieruchomości	551	3,7%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	480	3,2%

Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	445	3,0%
Administrowanie i działalność wspierająca	441	2,9%
Edukacja	407	2,7%
Zakwaterowanie i gastronomia	400	2,7%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	280	1,9%
Informacja i komunikacja	225	1,5%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	79	0,5%
Dostawa wody	49	0,3%
Górnictwo i wydobywanie	13	0,1%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	10	0,1%
<b>SUMA</b>	<b>15037</b>	<b>100,00%</b>

Powiat gnieźnieński plasuje się na drugim miejscu pod względem liczby osób zatrudnionych w sektorze prywatnym w porównaniu wyniku z powiatami należącymi do podregionu konińskiego. Na pierwszym miejscu znajduje się powiat wrzesiński z wynikiem 71% osób. Kolejne miejsca natomiast za powiatem gnieźnieńskim zajmują: powiat słupecki z wynikiem 63%, turecki 61%, kolski 57% oraz koniński 45%.

### ***Fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego***

Dane pozyskane w trakcie badania „*Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego*” przeprowadzone przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku świadczą o zrównoważonej polityce kadrowej prowadzonej przez badane podmioty. Liczba pracowników w badanym okresie pozostawała constans. Największy odsetek pracodawców 69,5% utrzymywało stan zatrudnienia na takim samym poziomie jak w roku ubiegłym. Redukcję liczby pracowników na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy odnotowano wśród 17,9% pracodawców uczestniczących w badaniu. Wzrost poziomu zatrudnienia w porównaniu do roku ubiegłego zanotowano w przypadku 12,6% firm z powiatu gnieźnieńskiego. Wyniki badania oznaczają względnie stabilną sytuację na lokalnym rynku pracy w kontekście polityki zatrudnieniowej, fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego charakteryzuje się minimalnie dodatnim saldem. Zauważyć należy, że przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiecie gnieźnieńskim posiadają niski potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy. Łącznie 82,1% pracodawców nie zmniejszyło zatrudnienia, pomimo znacznego spowolnienia gospodarczego zarówno w skali globalnej, jak i w obrębie lokalnego rynku pracy.

**Stan przedsiębiorstw w powiecie gnieźnieńskim perspektywy**

Analizując dane GUS dotyczące wpisów do systemu REGON, można zauważyć, że w ostatnich latach liczba przedsiębiorstw wyraźnie wzrosła. Położenie powiatu dogodne pod względem komunikacyjnym, sprawnie świadczone usługi okołobiznesowe, wykwalifikowana siła robocza oraz dostępność wolnych terenów i obiektów do zagospodarowania, i chęć współpracy gmin powiatu gnieźnieńskiego z przedsiębiorcami pozwalają ocenić teren, jako atrakcyjny dla prowadzenia działalności gospodarczej. Dlatego m.in. w powiecie swoje inwestycje ulokowały takie firmy jak:

- NB Polska Sp. z o.o., producent okien poddaszowych marki Velux
- Sobieski Trade Sp. z o.o., producent wyrobów spirytusowych
- Panasonic Bartery Poland, producent baterii
- LNB Poland Sp. z o.o., producent pasz
- Paroc Polska Sp. z o.o., producent rozwiązań izolacyjnych z wełny kamiennej
- Euroverlux Sp. z o.o., zajmujący się dekoracją opakowań szklanych dla przemysłu spirytusowego
- Trepko Sp. z o.o., producent maszyn dla przemysłu spożywczego.
- Scanclimber Sp. z o.o. – produkcja dźwignic
- Jeremias Sp. z o.o. – produkcja systemów odprowadzania spalin
- Fehling Polska Wydawnictwo sp. z o.o. – produkcja opakowań papierowych
- SmartWay Logistics sp. z o.o. – obsługa logistyczna

Zaprezentowana powyżej grupa to podmioty największe. W grupie tej zdecydowanie dominują podmioty produkcyjne, będące własnością prywatną. Subiektywna ocena własnej sytuacji finansowej i rynkowej wskazuje na dobrą lub przeciętną kondycję w tym zakresie wśród większości podmiotów należących do tej grupy. W powiecie systematycznie rośnie liczba podmiotów gospodarczych – tak przynajmniej należy sądzić na podstawie liczby jednostek zarejestrowanych w systemie REGON. Nie oznacza to jednak ich faktycznego i sprawnego funkcjonowania. Niewątpliwie podstawowy wpływ na funkcjonowanie badanych przedsiębiorstw, ma ich ogólna kondycja na lokalnym rynku. **Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż:** Podstawowy wpływ na funkcjonowanie badanych pracodawców, ma ich ogólna kondycja na lokalnym rynku. Według pozyskanych informacji rozkład odpowiedzi świadczy o zróżnicowanej sytuacji lokalnych podmiotów gospodarczych. Łącznie 46,9% pracodawców wskazuje na dobrą lub bardzo dobrą sytuację,



kondycję finansową przedsiębiorstwa. Z drugiej strony należy zauważyć, iż liczny odsetek badanych firm – łącznie 31,4% postrzega kondycję przedsiębiorstwa jako raczej złą lub bardzo złą. Te wyniki świadczą o występowaniu zasadniczych problemów w zakresie funkcjonowania podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim. Niektóre z podmiotów gorzej radzą sobie w sytuacji zmniejszenia popytu na produkty i usługi oraz spadku zainteresowania klientów świadczonymi usługami i produktami. Takie wyniki przekładają się na redukcję zatrudnienia w badanych podmiotach i ograniczanie działalności. Blisko co trzecie przedsiębiorstwo sceptycznie ocenia możliwość rozwoju przedsiębiorstwa w następnych miesiącach. Dane statystyczne dotyczące lokalnej gospodarki wskazują na możliwość znacznego pogorszenia się sytuacji przedsiębiorstw, które w pierwszej kolejności wstrzymają decyzję o zatrudnieniach, zredukować będą zatrudnienie, a w skrajnych przypadkach ograniczać będą swoją działalność lub ją likwidować. Pracodawcy w sytuacji zmniejszonego popytu oraz konieczności ponoszenia stałych i relatywnie wysokich kosztów będą mieli największe problemy z utrzymaniem przedsiębiorstwa na rynku.

### ***Przyczyny zwolnień pracowników i powody odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji***

**Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż: po uwzględnieniu tylko i wyłącznie danych pochodzących od przedsiębiorstw, które w latach 2011 i 2012 zwalniały pracowników wynika, że 67,4% pracodawców z powiatu gnieźnieńskiego zwalniało pracowników przede wszystkim ze względu na spadek popytu i zainteresowania klientów na odbiór danych usług lub produktów firmy, redukcję zakresu prowadzonej działalności – likwidacja stanowisk pracy, działów, zamykanie filii lub przedstawicielstw firmy oraz ze względu na złą sytuację finansową przedsiębiorstwa. Zwolnienia pracownicze uzależnione są przede wszystkim od kondycji przedsiębiorstwa. Zwolnienia wynikające z przyczyn leżących po stronie pracownika odgrywają drugoplanową rolę.**

**Planowane przyjęcia pracowników w przedsiębiorstwach**

Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż: zdecydowana większość pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego – 79,4% planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w kolejnych latach. Co dziesiąty pracodawca – 10,4%, planuje zredukować liczbę pracowników w niedalekiej przyszłości. Niemal identyczny odsetek badanych respondentów stwierdził, że przedsiębiorstwa, które reprezentują chciałyby zwiększyć liczbę pracowników w okresie kolejnych 24 miesięcy. Rynek pracy wysła więc sygnały, że kolejne lata na rynku pracy charakteryzować będą się próbą utrzymania obecnego stanu zatrudnienia,

**Najpilniejsze potrzeby kadrowe pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego – wyniki badań.**

Najpilniejsze potrzeby kadrowe	Ilość
Tokarz	10
Frezer	10
Sprzedawca	9
Szwaczki tapicerskie	8
Przedstawiciel handlowy	5
Murarz	4
Stolarz	2
Pracownik produkcji	2
Kelner	2
Księgowy	2
Przedszkolanki	2
Kierowca	2
Kucharz	2
Dekarz	2
Piekarz	2
Barman	1
Oprogramowanie biurowe	1
Spawacz	1
Inż. konstruktor	1
Pracownik socjalny	1
Sam nie wiem	1
Specjaliści z zakresu sprzedaży usług bankowych	1
Specjalista nadzoru budowlanego	1
Pomoc kuchenna	1
Monter	1
Traktorzysta	1
Elektromechanik	1

Obsługa klienta	1
Mechanik samochodowy	1
Ślusarz	1
Pomoc kuchenna	1
Pomoc dla osób niepełnosprawnych	1
Pokojowa	1
Elektromonter	kilku
Na lato zatrudniamy na czas określony wymienionych specjalistów	kilku

### **Trudności pracodawców z obsadzeniem wakatów**

Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż: sytuacja w zakresie dostępności kadr w powiecie gnieźnieńskim zdaniem pracodawców jest przeciętna i występują zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników. Zgodnie z przedstawionymi poniżej wynikami okazuje się, że blisko połowa lokalnych firm 46,7% uważa, że na lokalnym rynku pracy są trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Na ten odsetek opinii składały się wskazania *raczej trudno* oraz *bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników*, które wymieniło odpowiednio 33,8% oraz 12,8% badanych pracodawców. W świetle badań wynika, że pracodawcy z powiatu gnieźnieńskiego zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej w powiecie gnieźnieńskim została przedstawiona w dalszej części opracowania. Brak problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników wskazało zbliżony odsetek respondentów - łącznie 40,7% badanych. Taki odsetek wskazań nie dziwi biorąc pod uwagę lokalny poziom bezrobocia. Dane oznaczają, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Natomiast pracownicy, którzy poszukują pracowników do prac prostszych, pomocniczych nie wymagających ukończenia określonych kursów i szkoleń oraz spełnienia warunku danego poziomu wykształcenia mają, ze względu na dużą liczbę osób bezrobotnych w powiecie, łatwy dostęp do kadry pracowniczej. Co więcej wysoka stopa bezrobocia umożliwia pracodawcom szerokie spectrum wyboru kandydatów do pracy. Tytułem uzupełnienia warto odnotować, że 12,6% ankietowanych wymieniło odpowiedź „*trudno powiedzieć*”. Konieczne jest dokładne przeanalizowanie trudności na rynku pracy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników w odniesieniu do zmiennych niezależnych różnicujących badaną grupę

pracodawców. Uwzględniając te dane, okazuje się, że największe problemy ze znalezieniem pracowników mają przede wszystkim przedsiębiorstwa prywatne, aż 52,6% pracodawców prywatnych sygnalizowało zasadnicze problemy w tym aspekcie, przy jedynie 24,7% wskazań pracodawców publicznych. Największe trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy mają przede wszystkim mali zatrudniający do 9 pracowników i średni przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników. Odsetek niezadowolonych pracodawców z sytuacji na rynku pracy było w omawianych grupach odpowiednio 48% i 43%. Uwzględniając profil działalności przedsiębiorstwa wynika, iż największe problemy z rekrutacją mają pracodawcy w branży usługowej. Równie ważną informację przynosi nam analiza lokalnego rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników z uwzględnieniem branży, w której działa przedsiębiorstwo. Największe problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy mają pracodawcy z branży produkcyjnej, branży budowlanej, z branży handel hurtowy, detaliczny i naprawy oraz usługi. Brak problemów ze znalezieniem wskazali pracodawcy z instytucji publicznych – (Urzędy Miasta, Gminy, jednostki samorządowe) oraz branży edukacyjnej.

### ***Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie***

**Zgodnie z badaniami „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” przeprowadzonymi przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS w listopadzie 2012 roku wynika, iż:**

- ✓ 40,9% pracodawców byłoby zainteresowanych zatrudnieniem osób bezrobotnych po uprzednim ich przeszkoleniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie pod kątem oczekiwań lokalnych pracodawców
- ✓ Odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie wnosi 23%. Pośrednictwo Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie cieszy się niezmiernie dużą popularnością, zwłaszcza wśród większych podmiotów oraz publicznych instytucji. Tą popularność zawdzięcza niewątpliwie możliwości subsydiowania zatrudnienia. Wyniki te oznaczają, że Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie spełnia ważną rolę w systemie lokalnego rynku pracy i wsparcia pracodawców w procesie rekrutacyjnym.
- ✓ Ponad połowa pracodawców uczestniczących w badaniu – 57,3% nie zna programów realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Zdiagnozowana luka

informacyjna wymaga podjęcia określonych działań uświadamiających lokalnym pracodawcom korzyści płynących ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie. Deficyt informacyjny wskazywały przede wszystkim najmniejsze podmioty zatrudniające do 9 pracowników o prywatnej formie własności.

- ✓ Odsetek przedsiębiorstw kiedykolwiek współpracujących z PUP w Gnieźnie i korzystających z instrumentów aktywizujących osoby bezrobotne w powiecie gnieźnieńskim wynosił 45,1%.
- ✓ Zdecydowana większość pracodawców najczęściej korzystała ze staży aż 76% wszystkich wskazań. Druga forma pomocy ciesząca się znacznym zainteresowaniem pracodawców 12,3% to: refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Pozostałe formy nie były już tak licznie wskazywane i tak: przygotowanie zawodowe wymieniło 3,4% badanych, prace interwencyjne 2,5% natomiast dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej wymieniło 2% pracodawców.
- ✓ Odsetek przedsiębiorstw, które nie korzystają z usług bezpłatnego pośrednictwa pracy prowadzonego przez Urząd Pracy wynosił 70,4%. Warto zauważyć, iż większość firm to mikroprzedsiębiorstwa nieprowadzące w okresie ostatnich dwóch lat rekrutacji i nie zatrudniających pracowników.
- ✓ Opinie pracodawców na temat działań inspirowanych i podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie są bardzo dobre. Łącznie ponad połowa badanych pracodawców 57,1% dobrze lub bardzo dobrze ocenia współpracę z urzędem w zakresie pośrednictwa pracy oraz innych form aktywizujących lokalny rynek pracy.
- ✓ Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych – 17,7% zamierza uczestniczyć w programie stażowym. Co dziesiąty pracodawca jest zainteresowany uzyskaniem refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy, natomiast 7,1% oczekuje od PUP w Gnieźnie pomocy w znalezieniu pracownika.

***Wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gnieźnieńskim***

Kluczowym celem monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest przede wszystkim stworzenie klasyfikacji zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie, na które występuje mniejsze lub większe zapotrzebowanie ze strony lokalnych pracodawców oraz zawodów, w których występuje mniejszy lub większy odsetek osób bezrobotnych niemogących podjąć pracy ze względu na brak ofert pracy w danym zawodzie. Zaletą narzędzia diagnozującego strukturę bezrobocia i zmian dokonujących się na lokalnym rynku pracy, jakim jest monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jest również możliwość uzyskania wszechstronnych i kluczowych informacji przydatnych dla wszystkich uczestników rynku pracy. Stała analiza zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach pozwala, poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy, spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców. Ranking ma istotne znaczenie również w wyznaczeniu kierunków szkolenia bezrobotnych, usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest skierowany także do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i uczących się, jak również wszelkich instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Opracowanie to pozwoli przedstawicielom instytucji rynku pracy, przedstawicielom instytucji edukacyjnych zapoznać się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do potrzeb rynku pracy, tym samym wskazując konieczność prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Monitoring jest przygotowany według zaleceń metodycznych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz zgodnie z art. 9 ust.1 pkt. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku z dnia 20 kwietnia 2004 r.

***Zawody deficytowe w powiecie gnieźnieńskim w 2011 roku***

Poprzez *zawód deficytowy* należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w 2011 roku najwyższy wskaźnik deficytu występował wśród zawodów zaprezentowanych w poniższej tabeli.

Tabela nr 27. Zawody deficytowe w powiecie gnieźnieńskim w 2011 roku.

L.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu
1	921401	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni
2	524502	Sprzedawca w stacji paliw
3	711404	Zbrojarz
4	311104	Technik geodeta
5	411004	Technik prac biurowych
6	721404	Monter konstrukcji stalowych
7	731102	Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych
8	731602	Galwanizer
9	932905	Pomoc krawiecka
10	751105	Rzeźnik – wędliniarz
11	811104	Operator koparki
12	712404	Termoizoler
13	722312	Szlifierz metali
14	941201	Pomoc kuchenna
15	612107	Hodowca zwierząt futerkowych
16	412001	Sekretarka
17	721204	Spawacz metodą MAG
18	122102	Kierownik działu sprzedaży
19	213204	Inżynier ogrodnictwa
20	251401	Programista aplikacji
21	311508	Technik mechanik maszyn i urządzeń
22	962201	Woźny
23	962906	Pracownik prac dorywczych
24	753602	Obuwnik
25	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
26	833101	Kierowca autobusu
27	711601	Brukarz
28	541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji
29	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych
30	343301	Bibliotekarz

Spośród głównych zawodów do najbardziej deficytowych, dla których wskaźnik intensywności deficytu osiągnął najwyższe wartości zaliczyć należy takie jak:

- ✓ pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni
- ✓ sprzedawca w stacji paliw
- ✓ zbrojarz
- ✓ technik geodeta

**Zawody deficytowe w powiecie gnieźnieńskim w I połowie 2012 roku**

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w I połowie 2012 roku najwyższy wskaźnik deficytu występował wśród zawodów zaprezentowanych w poniższej tabeli.

**Tabela nr 28. Zawody deficytowe w powiecie gnieźnieńskim w I połowie 2012 roku.**

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu
1	921401	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni
2	711601	Brukarz
3	912103	Prasowaczka ręczna
4	612107	Hodowca zwierząt futerkowych
5	711502	Cieśla szalunkowy
6	132404	Kierownik magazynu
7	753202	Krojczy
8	411004	Technik prac biurowych
9	132103	Kierownik działu produkcji
10	241202	Doradca finansowy
11	311508	Technik mechanik maszyn i urządzeń
12	721206	Spawacz metodą TIG
13	524902	Doradca klienta
14	541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji
15	833101	Kierowca autobusu
16	712101	Dekarz
17	311104	Technik geodeta
18	523002	Kasjer handlowy
19	711404	Zbrojarz
20	711501	Cieśla
21	933304	Robotnik magazynowy
22	216304	Projektant wzornictwa przemysłowego
23	331201	Pracownik (doradca) do spraw kredytów
24	431101	Asystent do spraw księgowości
25	611303	Ogrodnik
26	712202	Głazurnik
27	753303	Szwaczka
28	941201	Pomoc kuchenna
29	513202	Barman
30	332203	Przedstawiciel handlowy



Do zawodów o wysokim wskaźniku intensywności deficytu w I-półroczu 2012 roku należały również

- ✓ brukarz; wskaźnik intensywności deficytu
- ✓ prasowaczka ręczna; wskaźnik intensywności deficytu
- ✓ hodowca zwierząt futerkowych; wskaźnik intensywności deficytu
- ✓ cieśla szalunkowy; wskaźnik intensywności deficytu

### **Zawody nadwyżkowe w powiecie gnieźnieńskim w 2011 roku**

Przez *zawód nadwyżkowy* należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w 2011 roku najwyższy wskaźnik nadwyżkowy występował wśród zawodów zaprezentowanych w poniższej tabeli.

**Tabela nr 29. Zawody nadwyżkowe w powiecie gnieźnieńskim w 2011 roku.**

L.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu
1	331403	Technik ekonomista
2	932911	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym
3	522305	Technik handlowiec
4	512002	Kucharz małej gastronomii
5	311504	Technik mechanik
6	713101	Malarz - tapeciarnik
7	311303	Technik elektryk
8	711503	Stolarz budowlany
9	751204	Piekarz
10	751201	Cukiernik
11	312304	Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym
12	251902	Specjalista zastosowań informatyki
13	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu
14	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych
15	432201	Planista produkcyjny
16	723105	Mechanik samochodów osobowych
17	0	Bez zawodu
18	752205	Stolarz
19	752208	Stolarz meblowy
20	912103	Prasowaczka ręczna
21	741207	Elektromonter (elektryk) zakładowy
22	961302	Robotnik placowy
23	713203	Lakiernik samochodowy
24	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych
25	753402	Tapicer
26	233008	Nauczyciel języka angielskiego
27	228903	Kosmetolog
28	722314	Tokarz w metalu

29	741203	<b>Elektromechanik pojazdów samochodowych</b>
30	325402	<b>Technik masażysta</b>

### **Zawody nadwyżkowe w powiecie gnieźnieńskim w I połowie 2012 roku**

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w I połowie 2012 roku najwyższy wskaźnik nadwyżkowy występował wśród zawodów zaprezentowanych w poniższej tabeli.

**Tabela nr 30. Zawody nadwyżkowe w powiecie gnieźnieńskim w I połowie 2012 roku.**

L.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu
1	752205	<b>Stolarz</b>
2	331403	<b>Technik ekonomista</b>
3	235107	<b>Pedagog</b>
4	751201	<b>Cukiernik</b>
5	243106	<b>Specjalista do spraw marketingu i handlu</b>
6	751204	<b>Piekarz</b>
7	512002	<b>Kucharz małej gastronomii</b>
8	314207	<b>Technik rolnik</b>
9	723105	<b>Mechanik samochodów osobowych</b>
10	752208	<b>Stolarz meblowy</b>
11	311504	<b>Technik mechanik</b>
12	0	<b>Bez zawodu</b>
13	713203	<b>Lakiernik samochodowy</b>
14	932911	<b>Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym</b>
15	712601	<b>Hydraulik</b>
16	932101	<b>Pakowacz</b>
17	334306	<b>Technik administracji</b>
18	753306	<b>Obuwnik przemysłowy</b>
19	911202	<b>Palacz pieców zwykłych</b>
20	741207	<b>Elektromonter (elektryk) zakładowy</b>
21	522305	<b>Technik handlowiec</b>
22	931205	<b>Robotnik drogowy</b>
23	263304	<b>Politolog</b>
24	522301	<b>Sprzedawca</b>
25	722204	<b>Ślusarz</b>
26	723103	<b>Mechanik pojazdów samochodowych</b>
27	514101	<b>Fryzjer</b>
28	722314	<b>Tokarz w metalu</b>
29	712612	<b>Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych</b>
30	712303	<b>Tynkarz</b>

Zawodem odznaczającym się najwyższym poziomem nadwyżki był stolarz. Pozostałymi zawodami o wysokim poziomie wskaźnika intensywności nadwyżki były:

- ✓ technik ekonomista

- ✓ pedagog
- ✓ cukiernik
- ✓ specjalista do spraw marketingu i handlu.

### ***Analiza ofert pracy***

Na potrzeby badania „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” szczegółowej analizie poddane zostały oferty pracy z otwartego rynku pracy, z wyłączeniem ofert pracy będących w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Celem analizy lokalnych ofert pracy było wskazanie, w jakich zawodach pracodawcy poszukują pracowników oraz jakich umiejętności oczekują od pracowników w ramach poszukiwanych zawodów. Zakres czasowy analizy ofert pracy pojawiających się w lokalnej prasie obejmuje okres od 1 stycznia do 30 września 2012 r. natomiast ofert pracy w internecie zamieszczanych w okresie od 1 października do 30 listopada 2012 roku. Analiza ofert pracy została przygotowana w oparciu o KZiS – 10 grup wielkich, podzielonych w dalszej kolejności na grupy duże, średnie i elementarne. Niniejszym badaniu analizie poddane zostało 315 oferty pracy pochodzące z następujących portali internetowych: gratka.pl/praca, onet.praca.pl, pracuj.pl, praca.pl, gratka.pl/praca, infopraca.pl, praca.nf.pl, lento.pl gazetapraca.pl oraz jobs.pl. Dodatkowo szczegółowej analizie poddane zostało 1693 oferty pracy ukazujące się w lokalnej prasie *Przemiany na Szlaku Piastowskim* łącznie analizie poddane zostało 2008 ofert pracy pochodzących z otwartego rynku pracy z wyłączeniem ofert pracy dostępnych w PUP w Gnieźnie. Analizowano oferty, które zostały sprofilowane przez ogłoszeniodawcę, jako oferty odnoszące się do powiatu gnieźnieńskiego. Do analizy wprowadzono także dodatkowe informacje jak liczba oferowanych stanowisk pracy, nazwę pracodawcy oraz oczekiwane wymagania (umiejętności, uprawnienia) od potencjalnych kandydatów do pracy.

***Liczba zgłaszanych wolnych stanowisk pracy przez pracodawców w powiecie gnieźnieńskim w okresie od 1 stycznia do 30 listopada 2012 to 2071 wolnych etatów\****

*\* W analizie uwzględniono liczbę oferowanych stanowisk pracy/liczbę etatów, jeśli pracodawca nie informował ilu kandydatów poszukuje przypisywani takiemu ogłoszeniu jedno wolne stanowisko.*

Najwięcej ofert pracy od zidentyfikowanych pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego umieszczonych w okresie od 1 stycznia do 30 listopada 2012 roku w lokalnej prasie oraz w internecie (z wyłączeniem ofert pracy sprzedaży bezpośredniej oraz ofert pracy z agencji zatrudnienia) pochodziło od takich pracodawców jak:

- FABRYKA MEBLI SPIN S.J
- JEREMIAS SP. Z O.O.
- LECH – POL DYSTRYBUCJA SP. Z O.O.
- ZAKŁAD PRODUKCJI MEBLI COMPLET
- HURTOWNIA SPOŻYWCZA INTER – PORTO
- ZAKŁAD KRAWIECKI LIRO
- ZAKŁAD PRODUKCJI MEBLI TAPICEROWANYCH GABIS
- MARKET BUDOWLANY KONSTRUKTOR – MRÓWKA
- MODRO SP Z O.O.
- TABACA CONSULTING
- P.P.U. TOM-TRANS
- PPH ONSTIL
- NASKERS SP. Z O.O.
- P.H.U. FENICJA
- ZAKŁADY CHEMICZNE GAMIX

Łącznie aż 1649 ofert pracy pochodziło od pracodawców, którzy nie ujawniali nazwy firmy. Propozycji zatrudnienia nie można było przypisać bezpośrednio do danego zakładu pracy. Poniżej przedstawione zostały najliczniejsze oferty pracy zgłaszane przez określonego pracodawcę dla mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego.

Nazwa pracodawcy	Ilość zgłoszonych ofert pracy
AVON	18
FABRYKA MEBLI SPIN S.J	17
JEREMIAS SP. Z O.O.	15
ORIFLAME	15
LECH – POL DYSTRYBUCJA SP. Z O.O.	14
OPTIMA S.A. POŻYCZKI DO DOMU	12
HURTOWNIA SPOŻYWCZA INTER – PORTO	11
"DINO POLSKA" SPÓŁKA AKCYJNA	9

ZAKŁAD PRODUKCJI MEBLI COMPLET	9
ZAKŁAD KRAWIECKI LIRO	8
ZAKŁAD PRODUKCJI MEBLI TAPICEROWANYCH GABIS	8
MARKET BUDOWLANY KONSTRUKTOR – MRÓWKA	7
HRK	7
MODRO SP Z O.O.	7
TABACA CONSULTING	7
ALIOR BANK	6
MAKROPOL SP. Z O.O.	6
Omega - Kancelarie Prawne	6
ONE MONEY MAIL LTD	6
P.P.U. TOM-TRANS	6
PPH ONSTIL	5
Sokrates Odszkodowania	5
About You	4
Getin Noble Bank S.A.	4
Naskers Sp. z o.o.	4
P.H.U. FENICJA	4
RABEN	4
RADIO TAXI ELLE	4
Work Service	4
ZAKŁADY CHEMICZNE GAMIX	4
ALTOM	3
BOCIAN POŻYCZKI	3
BRIJU S.A.	3
CPL Jobs	3
EMPOWER FINANCE MIROSŁAW LISEWSKI	3
Euro Bank S.A.	3
FABRYKA MEBLI TAPICEROWANYCH TOMBEA	3
GNIEŹNIĘSKA SPÓŁDZIELNIA PRACY	3
KOS – BUD	3
LIVIA	3
LUX MEDICINE SP. Z O.O.	3
MARKET BUDOWLANY MAL – LAK	3
MIAMI FOOD RESTAURANT	3
MPK	3
MS SERVICES SP. Z O.O.	3
NIEPUBLICZNE GIMNAZJUM	3
OSM SP. Z O.O.	3
PHUP GNIEZNO Sp. z o.o. SKLEP POLSKI Sp.k.	3
PIZZERIA TORTTUGA	3
PRZEDSIĘBIORSTWO DYSTRYBUCJI FARMACEUTYCZNEJ SLAWEX SPÓŁKA Z O.O	3
PZU S.A.	3
Solid Security Sp. z o.o.	3
TAX CARE S.A.	3
WITOWA SP. Z O.O.	3
ZAKŁAD PRODUKCYJNY ARMATURY PRZEMESŁOWEJ AKWA SP. Z O.O.	3
FallWork Sp. z o.o.	2
1 MM MEDIA LTD	2

Adecco Poland Sp. z o. o.	2
AGAPOL MEBLE TAPICEROWANE	2
ALAN-BUD	2
ANDERS Z ROGOWA	2
AUTO-KOMIS MANTA	2
Autoryzowany Partner Play dla Firm	2
Bank Ochrony Środowiska S.A.	2
CIELIMOWO	2
DCB S.A.	2
Elektrotechnika „MORS” Sp. z o.o.	2
Eurocent S.A.	2
FIRANY SZETULE	2
G4S	2
GAMIX	2
GOJA	2
Grupa Maspex Wadowice	2
Grupa Work Service	2
HEBAN	2
HIFI EXCLUSIVE CYFRA PLUS	2
HOTEL VICTORIA W ŁUBAWIE	2
Idea Expert S.A.	2
JOB TEAM	2
Job-Impulse Polska Sp. z o.o.	2
KLUB SEVEN	2
Leasing-Experts Sp.z o.o.	2
MATEX	2
McCormick Polska S.A.	2
MEDIANE SP. Z O.O.	2
m-PLAY	2
MTD MEBLE	2
Noble Finance Service Sp. z o.o.	2
Orsay	2
P.H.U.P. POLBRÓB SP. Z O.O.	2
Pepco Poland Spółka z o. o.	2
PHUP EDITH	2
PIZZERIA NA KAWIARACH	2
PLATINUM FINACIAL	2
PROFIT Doradcy Finansowi	2
Reed	2
RESTAURACJA KAC VEGAS	2
SECURA – SECURITY	2
Sklep Wielobranżowy Danuta Sikora	2
SPORT PUB	2
VELUX	2
YOGO CHOICE	2
ZAKŁAD PRODUKCJI MEBLI MTD	2

**Poszukiwani pracownicy w powiecie gnieźnieńskim według wielkich, dużych, średnich i elementarnych grup zawodowych**

W poniższym rozdziale szczegółowej analizie poddane zostały oczekiwania płynące od pracodawców z punktu widzenia poszukiwanych pracowników i zawodów w powiecie gnieźnieńskim. Z punktu widzenia 10 wielkich grup zawodowych wynika, iż największy odsetek ofert pracy 31,3% kierowany był do robotników przemysłowych i rzemieślników – 629 ofert pracy. Zdiagnozowano także duże zainteresowanie pracodawców pracownikami usług osobistych i sprzedawców – 22,3% tj. 447 ofert pracy. Pracodawcy poszukują także operatorów i monterów maszyn i urządzeń – 15,2% ogółu ofert - 306 ofert pracy oraz techników i inny średni personel – 9,5% - 191 ofert zatrudnienia. W powiecie gnieźnieńskim istnieje także zapotrzebowanie na pracowników przy pracach prostych – 6,5% - 130 ofert pracy oraz na specjalistów – 6,2% - 125 propozycji zatrudnienia. Mniejszy odsetek ofert pracy dla mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego kierowany był do przedstawicieli takich dużych grup zawodowych jak pracownicy biurowi – 4,1% - 83 oferty, przedstawicieli władz publicznych i wyższych urzędników i kierowników – 3,4% - 69 ofert pracy oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków – 1,3% - 27 ofert pracy. Zaledwie 1 oferta pracy kierowana była do przedstawicieli wielkiej grupy zawodowej – siły zbrojne.

**Wykres nr 17. Poszukiwani pracownicy według wielkich grup zawodowych.**



Tabela nr 31. Poszukiwani pracownicy według wielkich grup zawodowych.

L.p.	Nazwa wielkiej grupy zawodowej	Ilość
1	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	629
2	Pracownicy usług i sprzedawcy	447
3	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	306
4	Technicy i inny średni personel	191
5	Pracownicy przy pracach prostych	130
6	Specjaliści	125
7	Pracownicy biurowi	83
8	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	69
9	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	27
10	Siły zbrojne	1

Uszczegółowiając oferty pracy pojawiające się w okresie od stycznia do listopada w 2012 roku w powiecie gnieźnieńskim wynika, iż oferty pracy kierowane były do przedstawicieli 41 średnich grup zawodowych. Najwięcej ofert pracy dedykowanych było dla robotników budowlanych i pokrewnych z wyłączeniem elektryków – 315 propozycji zatrudnienia, sprzedawców i pokrewnych – 286 ofert pracy oraz kierowców i operatorów pojazdów – 282 ogłoszenia o pracę. Lokalny rynek pracy wskazuje zapotrzebowanie na robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych – 188 ofert, pracowników usług osobistych – 140 ogłoszeń o pracę i średni personel do spraw biznesu i administracji – 127 ofert. Pracodawcy poszukują także znaczną liczbę robotników obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewnych – 99 oferty, specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania – 77 propozycji, ładowaczy nieczystości i innych pracowników przy pracach prostych – 67 oraz średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnych – 56 ogłoszeń o pracę.

Tabela nr 32. Poszukiwani pracownicy według dużych grup zawodowych.

L.p.	Nazwa dużej grupy zawodowej	Ilość
1	robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	315
2	sprzedawcy i pokrewni	286
3	kierowcy i operatorzy pojazdów	282
4	robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	188
5	pracownicy usług osobistych	140
6	średni personel do spraw biznesu i administracji	127
7	robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	99

8	specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	77
9	ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	67
10	średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	56
11	pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji biurowej	40
12	robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	40
13	kierownicy do spraw zarządzania i handlu	27
14	pracownicy obsługi klienta	26
15	operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	24
16	kierownicy do spraw produkcji i usług	23
17	pomoce domowe i sprzątaczk	22
18	rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	18
19	specjaliści nauczania i wychowania	18
20	sekretarki, operatorzy urzędów biurowych i pokrewni	16
21	pracownicy usług ochrony	15
22	elektrycy i elektronicy	13
23	rzemieślnicy i pracownicy poligraficzni	13
24	specjaliści do spraw zdrowia	12
25	kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	11
26	specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i fizycznych	9
27	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	8
28	rolnicy produkcji towarowej	7
29	pracownicy opieki osobistej i pokrewni	5
30	średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5
31	specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	4
32	średni personel do spraw zdrowia	4
33	leśnicy i rybacy	2
34	technicy informatycy	2
35	elektrycy i elektronicy	1
36	specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	1
37	pozostali pracownicy obsługi biura	1
38	pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1
39	robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	1
40	specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	1
41	żołnierze szeregowi	1

Poniżej przedstawiony został szczegółowy podział ofert pracy udostępnionych w lokalnych mediach oraz portalach internetowych z punktu widzenia średnich grup zawodowych. Po uwzględnieniu średnich grup zawodowych okazuje się, że oferty pracy do mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego dotyczyły pracy w 91 średnich grupach zawodowych. Największa liczba ofert pracy dotyczyła zatrudnienia w średniej grupie zawodowej kierowcy ciężarówek i autobusów – 222 propozycje zatrudnienia. Według danych wynika, iż pracodawcy poszukują także robotników produkcji odzieży pokrewnych – 168 ofert, pracowników sprzedaży w sklepach – 158, robotników budowlanych robót wykończeniowych i pokrewnych – 125, innych pracowników sprzedaży i pokrewnych – 119 oraz robotników budowlanych robót stanu surowego i pokrewnych – 106. Liczne oferty pracy do mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego kierowane były także do osób posiadających kwalifikacje przynależne do takich grup zawodowych jak: agenci i pośrednicy handlowi – 98 ofert, malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni – 83, pozostali pracownicy przy pracach prostych – 64 oraz mechanicy maszyn i urządzeń – 53. Wszystkie oferty pracy według średnich grup zawodowych prezentuje poniższa tabela.

**Tabela nr 33. Poszukiwani pracownicy według średnich grup zawodowych.**

L.p.	Nazwa średniej grupy zawodowej	Ilość
1	kierowcy ciężarówek i autobusów	222
2	robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	168
3	pracownicy sprzedaży w sklepach	158
4	robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	125
5	inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	119
6	robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	106
7	agenci i pośrednicy handlowi	98
8	malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	83
9	pozostali pracownicy przy pracach prostych	64
10	mechanicy maszyn i urządzeń	53
11	kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	52
12	gospodarze obiektów	47
13	średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej	46
14	fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	44
15	specjaliści do spraw finansowych	36
16	kowale, ślusarze i pokrewni	34
17	robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	34
18	pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	32

19	kucharze	31
20	kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji	23
21	specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	23
22	pracownicy do spraw informowania klientów	18
23	kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju	17
24	robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	17
25	rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	17
26	operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	15
27	pracownicy usług ochrony	15
28	kelnerzy i barmani	14
29	pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe	14
30	średni personel do spraw finansowych	14
31	pośrednicy usług biznesowych	12
32	pracownicy obsługi biurowej	12
33	specjaliści do spraw rynku nieruchomości	11
34	elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy	11
35	kierownicy do spraw innych typów usług	11
36	formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	10
37	kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	10
38	średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii	10
39	nauczyciele kształcenia zawodowego	9
40	operatorzy pojazdów wolnobieżących i pokrewni	9
41	rzemieślnicy	9
42	myjący pojazdy, szyby, pralki i inni sprzątacze	8
43	pracownicy obrotu pieniężnego	8
44	dyrektorzy generalni i wykonawczy	7
45	inni specjaliści ochrony zdrowia	7
46	inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	7
47	kasjerzy i sprzedawcy biletów	7
48	pracownicy do spraw finansowo -statystycznych	7
49	specjaliści do spraw administracji i zarządzania	7
50	hodowcy zwierząt	6
51	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych	6
52	pielęgniarki	5
53	robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	5
54	technicy nauk fizycznych i technicznych	5

55	nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego	4
56	pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni	4
57	robotnicy poligraficzni	4
58	technicy medyczni i farmaceuci	4
59	ładowacze nieczystości i pokrewni	3
60	monterzy, elektrycy i monterzy instalacji urządzeń telekomunikacyjnych	3
61	nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	3
62	pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	3
63	robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	3
64	sekretarki	3
65	stewardzi, konduktorzy i przewodnicy	3
66	Kowale, ślusarze i pokrewni	2
67	architekci, geodeci, projektanci i pokrewni	2
68	inni specjaliści nauczania i wychowania	2
69	literaci, dziennikarze i filolodzy	2
70	robotnicy leśni i pokrewni	2
71	sprzedawcy uliczni i bazarowi	2
72	technicy do spraw technologii teleinformatycznej i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych	2
73	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	1
74	Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	1
75	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	1
76	analitycy systemowi i programiści	1
77	operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych	1
78	operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni	1
79	operatorzy urządzeń biurowych	1
80	opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli	1
81	pozostali pracownicy obsługi biura	1
82	pozostali pracownicy usług osobistych	1
83	pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1
84	pracownicy przy pracach prostych	1
85	przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy	1
86	robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	1
87	rolnicy produkcji roślinnej	1
88	rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby	1
89	specjaliści z dziedziny prawa	1
90	twórcy i artyści	1

91	żołnierze szeregowi	1
----	---------------------	---

Po zastosowaniu podziału ofert pracy z uwzględnieniem elementarnych grup zawodowych wynika, iż na lokalnym rynku pracy poszukiwanych było 224 przedstawicieli elementarnych grup zawodowych. Dokonując szczegółowej analizy zainteresowania pracodawców pracownikami o określonych kwalifikacjach zawodowych okazuje się, iż w analizowanym okresie największe zapotrzebowanie pracodawców dotyczyło osób o kwalifikacjach zawodowych: kierowca samochodu ciężarowego. W przypadku tego zawodu w analizowanych mediach pojawiło się 222 oferty pracy skierowanych do osób posiadających kwalifikacje w zawodzie kierowca samochodu ciężarowego. Bardzo dużą liczbą ofert pracy – 129 dotyczyła propozycji zatrudnienia w charakterze sprzedawcy. Wśród 10 najbardziej poszukiwanych zawodów występowały takie jak: przedstawiciel handlowy – 91 ofert pracy, szwaczka - 75 ofert pracy, murarz – 62, mechanik pojazdów samochodowych – 48, krawiec – 46, robotnik gospodarczy – 44, kolporter – 42, a także konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej oraz szpachlarz po 39 ofert pracy. Poniżej przedstawiona została lista wszystkich ofert pracy skierowanych do poszczególnych grup zawodowych z uwzględnieniem ilości pojawiających się ofert pracy w okresie od 1 stycznia do 30 listopada 2012 roku.

**Tabela nr 34. Poszukiwani pracownicy według elementarnych grup zawodowych.**

L.p.	Nazwa elementarnej grupy zawodowej	Ilość
1	kierowca samochodu ciężarowego	222
2	sprzedawca	129
3	przedstawiciel handlowy	91
4	szwaczka	75
5	murarz	62
6	mechanik pojazdów samochodowych	48
7	krawiec	46
8	robotnik gospodarczy	44
9	kolporter	42
10	konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	39
11	szpachlarz	39
12	telemarketer	36
13	doradca klienta	34
14	magazynier	33
15	kucharz	32
16	florysta	31
17	tapicer meblowy	28
18	robotnik budowlany	26
19	dekarz	25
20	fryzjer	25

21	kierowca samochodu osobowego	25
22	taksówkarz	23
23	kosmetyczka	19
24	monter płyt kartonowo-gipsowych	19
25	sprzedawca w branży spożywczej	18
26	zbieracz owoców, ziół i innych roślin	18
27	glazurnik	17
28	tynkarz	17
29	dostawca potraw	16
30	doradcy finansowi i inwestycyjni	15
31	krojczy	15
32	pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	15
33	stolarz budowlany	15
34	cieśla	14
35	malarz budowlany	14
36	monter ociepleń budynków	14
37	kierownik budowy	13
38	ślusarz	13
39	stolarz	12
40	tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	12
41	brukarz	11
42	frezer	11
43	pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	11
44	pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	11
45	pracownik ochrony fizycznej I stopnia	11
46	kierownik działu sprzedaży	10
47	lakiernik	10
48	kelner	9
49	mechanik precyzyjny	9
50	nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych	9
51	opiekun osoby starszej	9
52	pozostali malarze i pokrewni	9
53	księgowy	8
54	monter izolacji budowlanych	8
55	sprzątaczką biurową	8
56	szef kuchni	8
57	elektryk	7
58	kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	7
59	monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	7
60	operator koparko-ładowarki	7
61	operator maszyn rolniczych	7
62	technik prac biurowych	7
63	kasjerzy i sprzedawcy biletów	6
64	kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	6
65	kierownik magazynu	6
66	malarz-tapeciarz	6

67	pozostali farmaceuci	6
68	robotnik drogowy	6
69	spawacz metodą MAG	6
70	specjalista do spraw rachunkowości	6
71	specjalista do spraw sprzedaży	6
72	specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	6
73	zbrojarz	6
74	agent ubezpieczeniowy	5
75	barman	5
76	cieśla szalunkowy	5
77	czyszciciel pojazdów	5
78	dyrektorzy generalni i wykonawczy	5
79	muzyk	5
80	operator koparki	5
81	opiekun medyczny	5
82	pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	5
83	specjalista do spraw marketingu i handlu	5
84	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	5
85	agent do spraw pozyskiwania gruntów pod nieruchomości	4
86	analitycy finansowi	4
87	asystent do spraw księgowości	4
88	doradca finansowy	4
89	drukarz	4
90	kasjerzy bankowi i pokrewni	4
91	kierownicy sprzedaży w marketach	4
92	monter sieci gazowych	4
93	masztalerz	4
94	nauczyciel informatyki/technologii informacyjnej	4
95	pozostali pracownicy obsługi biurowej	4
96	pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	4
97	pracownik ochrony fizycznej bez licencji	4
98	pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	4
99	specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobistych	4
100	specjaliści do spraw reklamy i marketingu	4
101	spedytor	4
102	stolarz meblowy	4
103	wulkanizator	4
104	blacharz budowlany	3
105	inżynier budownictwa-budownictwo ogólne	3
106	kierownik do spraw strategicznych i planowania	3
107	kontroler biletów	3
108	kosztorysant budowlany	3
109	lakiernik samochodowy	3
110	monter konstrukcji budowlanej	3
111	pielęgniarka	3
112	pozostali mechanicy maszyn i urządzeń przemysłowych	3
113	pracownik do spraw pożyczek	3
114	sekretarka	3



115	specjalista do spraw kadrowych	3
116	tajemniczy klient (mystery shopper)	3
117	technik dentystyczny	3
118	animator kultury	2
119	dojarz	2
120	elektromechanik pojazdów samochodowych	2
121	fakturzystka	2
122	kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	2
123	kierownik działu produkcji	2
124	konserwator części	2
125	literaci i inni autorzy tekstów	2
126	logistyk	2
127	monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2
128	monter/składacz okien	2
129	nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych	2
130	negocjator biznesowy	2
131	operator spycharki	2
132	operator wtryskarki	2
133	pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki paliatywnej	2
134	pozostali kasjerzy bankowi i pokrewni	2
135	pozostali pośrednicy handlowi	2
136	pozostali pracownicy obsługi biurowej	2
137	pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	2
138	pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	2
139	pracownicy wykonujący dorywcze prace proste	2
140	pracownik (doradca) do spraw kredytów	2
141	pracownik prac dorywczych	2
142	przewoźnik osób	2
143	robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	2
144	robotnik leśny	2
145	robotnik placowy	2
146	rozbieracz-wykrawacz	2
147	serwisant sprzętu komputerowego	2
148	specjalista do spraw księgowości i rachunkowości	2
149	sprzedawca obwoźny z samochodu	2
150	tapeciarz	2
151	technik informatyk	2
152	wychowawca małego dziecka	2
153	zmywacz okien (czyściciel szyb)	2
154	akwizytor	1
155	analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
156	ankieter	1
157	asystent zarządu	1
158	dozorca	1
159	dyrektor generalny	1
160	elektromechanik	1

161	elektromonter (elektryk) zakładowy	1
162	elektrycy budowlani i pokrewni	1
163	fizjoterapeuci	1
164	gospodarz domu	1
165	gospodyni	1
166	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	1
167	grafik DTP	1
168	hostessa	1
169	instruktor prawa jazdy	1
170	inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
171	kasjer handlowy	1
172	kierowca ciągnika rolniczego	1
173	kierowca operator wózków jezdniowych	1
174	kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	1
175	kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi z zakresu marketingu i sprzedaży	1
176	komornik sądowy	1
177	laborant chemiczny	1
178	mechanik maszyn i urządzeń szwalniczych	1
179	mechanik samochodów ciężarowych	1
180	monter-elektronik	1
181	nauczyciel przedszkola	1
182	ogrodnik	1
183	operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	1
184	operator wprowadzania danych	1
185	opiekun klienta	1
186	piosenkarz	1
187	pomoc domowa	1
188	pomoc kuchenna	1
189	pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	1
190	pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	1
191	pozostali analitycy finansowi	1
192	pozostali operatorzy maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	1
193	pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	1
194	pozostali posłańcy, kurierzy i bagażowi	1
195	pozostali stolarze meblowi	1
196	pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	1
197	pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1
198	pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1
199	pracownik drogowy	1
200	pracownik gospodarczy	1
201	pracownik kolektury	1
202	pracownik obsługi płacowej	1
203	prasowaczka ręczna	1
204	projektanci grafiki i multimediiów	1

205	protetyk słuchu	1
206	przedstawiciel władzy samorządowej	1
207	repcjonista	1
208	robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1
209	robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	1
210	spawacze i pokrewni	1
211	specjalista kontroli jakości	1
212	specjalista do spraw planowania strategicznego	1
213	specjalista sprzedaży i technologii i usług informatycznych	1
214	specjalista do spraw sprzedaży	1
215	spedytorzy i pokrewni	1
216	sprzątaczk	1
217	sprzedawca paliw	1
218	sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	1
219	syndyk	1
220	technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
221	właściciel sklepu	1
222	zamiatacze i pokrewni	1
223	zawiodowca stacji	1
224	żołnierz szeregowy	1

### **Umiejętności oczekiwane od pracowników**

W ramach projektu badawczego dokonano analizy ogłoszeń o pracę w kontekście oczekiwanych umiejętności od przyszłych pracowników. Analizę oczekiwanych umiejętności, kwalifikacji i kompetencji przeprowadzono w oparciu o elementarne grupy zawodowe oraz oczekiwania zgłaszane przez pracodawców w ogłoszeniach o pracę zamieszczanych w lokalnej prasie i internecie.

<b>Elementarne grupy zawodowe</b>	<b>Oczekiwane wymagania ( umiejętności, uprawnienia)</b>
<b>agent do spraw pozyskiwania gruntów pod nieruchomości</b>	Brak oczekiwań
<b>agent ubezpieczeniowy</b>	komunikatywność, łatwość nawiązywanie kontaktów, silna motywacja
	Dostęp do internetu. Umiejętność obsługi komputera. Ambicja i wysoka kultura osobista.
	Umiejętność obsługi komputera. Mile widziane doświadczenie w sprzedaży bezpośredniej w branży odszkodowań, ubezpieczeń lub finansów
	Preferowane doświadczenie w kontaktach z Klientami Komunikatywność i łatwość nawiązywania kontaktów interpersonalnych

	Prawa jazdy kat. B (czynne), Niekaralności, Znajomości obsługi programów komputerowych (Excell , Word) .
<b>akwizytor</b>	prawo jazdy kat. B
<b>analitycy finansowi</b>	Minimum 2-letnie doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku Praktyczna, bardzo dobra znajomość systemów klasy ERP; Doskonała znajomość MS Excel; Biegła znajomość języka angielskiego
	doświadczenia w pracy w banku na podobnym stanowisku, dobrej znajomości produktów bankowych oraz rynku usług finansowych ukończonego kursu kasjera walutowego lub gotowości do jego ukończenia we własnym zakresie
	Minimum 2 lata doświadczenia w sprzedaży produktów inwestycyjnych, Znajomości rynku finansowego, rynku inwestycyjnego oraz aktualnych trendów na rynku
	Minimum roczne doświadczenie w sprzedaży leasingu w segmencie detalicznym lub biznesowym, Znajomość zagadnień merytorycznych wiążących się z obsługą klienta w zakresie leasingu, chęć uczestnictwa w tworzeniu nowej kategorii biznesu w Polsce
<b>analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani</b>	Min. 3 lata doświadczenia w obszarze rozwoju oprogramowania, Biegła znajomość relacyjnych baz danych (teoria, praktyka), Biegła znajomość MS Access VBA 2003/2007 lub VB6, Podstawowa wiedza w MS SQL Server, Komunikatywna znajomość j. angielskiego w mowie i piśmie
<b>animator kultury</b>	doświadczenie w harcerstwie
	najchętniej z doświadczeniem w harcerstwie
<b>ankieter</b>	młodych i energicznych
<b>asystent do spraw księgowości</b>	znajomość programu Symfonia
	dyspozycyjna, niezależna i bez zobowiązań, komunikatywna, miła w obyciu z osobami w starszym wieku, zadbana, wiek 22-35 lat
	dyspozycyjna, niezależna i bez zobowiązań, komunikatywna, miła w obyciu z osobami w starszym wieku, zadbana, wiek 22-35 lat
	dyspozycyjna, niezależna i bez zobowiązań, komunikatywna, miła w obyciu z osobami w starszym wieku, zadbana, wiek 22-35 lat
<b>asystent zarządu</b>	
<b>barman</b>	
	Minimalne wykształcenie: Średnie ogólnokształcące, Wymagane doświadczenie
	min. roczne doświadczenie na podobnym stanowisku, umiejętność robienia drinków i znająca potrzebne gramatury, komunikatywna, odporność na stres i natężenie pracy, wysoka kultura osobista
	z doświadczeniem

<b>blacharz budowlany</b>	Brak oczekiwań
	samodzielnego
<b>brukarz</b>	z praktyką
	mężczyznę
	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
<b>cieśla</b>	dyspozycyjnych
<b>cieśla szalunkowy</b>	Brak oczekiwań
<b>czyściciel pojazdów</b>	dorywczo w soboty
	z doświadczeniem, może być też kobieta
	z umiejętnością prania
	umiejętność polerowania
<b>dekarz</b>	Doświadczenie w zawodzie
<b>dojarz</b>	Brak oczekiwań
<b>doradca finansowy</b>	zdolności komunikacyjne, determinacja w dążeniu do wyznaczonego celu, mile widziane doświadczenie na podobnym stanowisku
	zdolności komunikacyjne, determinacja w dążeniu do wyznaczonego celu, mile widziane doświadczenie na podobnym stanowisku
<b>doradca klienta</b>	dyspozycyjności - praca również w weekendy, umiejętności prowadzenia rozmowy z Klientem oraz badania potrzeb Klienta, silnych umiejętności sprzedażowych, komunikatywności, odpowiedzialności, zaangażowania
	Biegła znajomość języka francuskiego C1/C2, Język angielski – dobra znajomość B1, Zainteresowanie zagadnieniami IT Dobra obsługa komputera (MS Office)
	doświadczenie na podobnym stanowisku w branży finansowej, ubezpieczeniowej, samodzielność w planowaniu i organizowaniu własnych działań -posiadanie własnej działalności gospodarczej lub gotowość do jej założenia, prawo jazdy kat. B oraz prywatny samochód
	panią z własnym samochodem
	panią, wiek do 40 lat, prawo jazdy kat. B

	komunikatywność, mile widziane doświadczenie w sprzedaży lub telemarketingu, dobra motywacja i wysoka kultura osobista
	panią, wiek do 40 lat, prawo jazdy kat.B
	znajomość branży turystycznej
	znajomość branży turystycznej
	własny samochód
	znajomość branży meblowej, z doświadczeniem
	min. średnie wykształcenie, ambitna z chęcią samodoskonaleniem się lubiącej nowe wyzwania, nawiązującej z łatwością nowe kontakty, posiadającą wysoką kulturę osobistą
	doświadczenie w sprzedaży produktów i usług finansowych, doświadczenie w zarządzaniu zespołem bezpośredniej sprzedaży produktów – w szczególności w segmencie bankowości detalicznej, dobra znajomość rynku lokalnego
	Minimum 2 lat doświadczenia w branży bankowej, finansowej lub ubezpieczeniowej, Znajomości technik prezentacyjnych, Znajomości języka angielskiego w stopniu pozwalającym na swobodną komunikację
	Aktualnej książki sanepidu, Doświadczenia w merchandisingu
	wykształcenie min. Średnie ogólnokształcące
	wykształcenie wyższe, łatwość w nawiązywaniu kontaktów oraz wysoka kultura osobista umiejętność słuchania i rozumienia potrzeb Klienta dyspozycyjność
	Min. 2 lata doświadczenia na podobnym stanowisku w banku lub instytucji finansowej; Znajomość produktów i usług bankowych, komunikatywna znajomość języka angielskiego
	min. 1 rok doświadczenia w sprzedaży/obsłudze klienta, zorientowanie na wynik, komunikatywność, umiejętności sprzedażowe
	łatwość uczenia się, nastawienie na realizację celów, wykształcenie minimum średnie, dokładność, uczciwość, odpowiedzialność
	wykształcenie min. średnie, doświadczenie w handlu, znajomość jednej z wymienionych branż, dyspozycyjność
	wykształcenie min. średnie, doświadczenie w handlu, znajomość jednej z wymienionych branż, dyspozycyjność
	wykształcenie min. średnie, doświadczenie w handlu, znajomość jednej z wymienionych branż, dyspozycyjność
	wykształcenie min. średnie, doświadczenie w handlu, znajomość jednej z wymienionych branż, dyspozycyjność
	doświadczenie w handlu, wykształcenie średnie, znajomość branży, uczciwość i niekaralność
	doświadczenie w handlu, wykształcenie średnie, znajomość branży, uczciwość i kreatywność

	z doświadczeniem w branży finansowo-ubezpieczeniowej.
	bardzo dobrej znajomości języka angielskiego w mowie i piśmie, umiejętności pracy w zespole, dobrej znajomości obsługi komputera (środowisko Windows, aplikacje MS Office, Internet), znajomości środowiska Internetu.
	Min 1 rok doświadczenia w sprzedaży, obsłudze Klienta, Pozytywne nastawienie i dynamizm w działaniu, Umiejętność obsługi komputera, pakietu MS Office, kasy fiskalnej
	Biegła znajomość języka niemieckiego (C1/C2), Język angielski – dobra znajomość (B1), Zainteresowanie zagadnieniami IT Dobra obsługa komputera (MS Office)
	doświadczenie na podobnym stanowisku w branży finansowej, ubezpieczeniowej, posiadanie własnej działalności gospodarczej lub gotowość do jej założenia, prawo jazdy kat. B oraz prywatny samochód
	Doświadczenie w sprzedaży i obsłudze klienta, komunikatywność, łatwość nawiązywania kontaktów oraz umiejętności negocjacyjne, Dobra znajomość obsługi komputera, Prawo jazdy, samochód oraz komputer z dostępem do internetu, Prowadzenie działalności gospodarczej lub gotowość jej założenia
	Wysoka motywacji do pracy, Prawo jazdy kat. B (czynne), Niekaralność, sumienność, uczciwość Znajomość obsługi programów komputerowych (Excell , Word) .
<b>doradcy finansowi i inwestycyjni</b>	chęć uczestnictwa w tworzeniu nowej kategorii biznesu w Polsce, doświadczenie zawodowe w obszarze sprzedaży usług, ambicja
	doświadczenie w sprzedaży B2B lub w branży telekomunikacyjnej prawo jazdy i własny samochód, własna działalność gospodarcza lub chęć założenia
	doświadczenia w pracy w banku na podobnym stanowisku związanym ze sprzedażą produktów bankowych, dobrej znajomości produktów bankowych oraz rynku usług finansowych, ukończonego kursu kasjera walutowego
	Średnie ogólnokształcące
	Minimum 2 lata doświadczenia w sprzedaży produktów inwestycyjnych, Znajomości rynku finansowego, rynku inwestycyjnego oraz aktualnych trendów na rynku
	dobra znajomość obsługi komputera (MS Word, Excel, Internet), samodzielność, komunikatywność prawo jazdy kat. B oraz własny samochód – WARUNEK KONIECZNY, własna działalność gospodarcza lub chęć jej założenia
	łatwość w nawiązywaniu kontaktów, motywacja ,determinacja, samodzielność
	Średnie ogólnokształcące
	dobra znajomość obsługi komputera (MS Word, Excel, Internet) samodzielność, komunikatywność, prawo jazdy kat. B

	oraz własny samochód – WARUNEK KONIECZNY, własna działalność gospodarcza lub chęć jej założenia – WARUNEK KONIECZNY
	Biegła znajomość MS Excel, Znajomość zasad rachunkowości, Wysokie umiejętności interpersonalne oraz analityczne, Komunikatywna znajomość języka angielskiego.
	umiejętności sprzedażowe, otwartość na nowe wyzwania i odporność na stres, determinacja w realizacji celów
	Wykształcenie wyższe lub 3 – 5 rok studiów w trybie zaocznym, komunikatywność, ambicja
	wykształcenie wyższe lub 4-5 rok studiów w trybie zaocznym, umiejętności sprzedażowe, odporność na stres, determinacja w realizacji celów, komunikatywność i nastawienie na pracę z ludźmi,
	łatwość w nawiązywaniu kontaktów motywacja, kreatywność, zdolność do samodzielnej pracy
	chęć uczestnictwa w tworzeniu nowej kategorii biznesu w Polsce doświadczenie zawodowe w obszarze sprzedaży usług ambicja do osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników, chęć do założenia własnej działalności gospodarczej
<b>dostawca potraw</b>	prawo jazdy
	z własnym samochodem
	może być rencista lub emeryt
	może być emeryt, rencista
	własny samochód wiek do 35 lat
	z własnym samochodem
<b>dozorca</b>	z orzeczoną stopniem niepełnosprawności lekkim lub umiarkowanym, nie emeryt
<b>drukarz</b>	Brak oczekiwań
<b>dyrektor generalny</b>	Brak oczekiwań
<b>dyrektorzy generalni i wykonawczy</b>	Znajomość specyfiki rynku z branż nowych technologii, doświadczenie w zakresie nawiązywania i rozwoju kontaktów biznesowych i handlowych, Min. 5 lat doświadczenia na podobnym stanowisku dyrektorskim/kierowniczym, Co najmniej 2-letnie doświadczenie w sprzedaży B2B, Dobra znajomość języka angielskiego
	Minimum 2-letnie doświadczenie na stanowiskach kierowniczych, Doskonała organizacja pracy zespołu oraz własnej, Bardzo dobra znajomość języka angielskiego,
	Minimum 2 letnie doświadczenie na podobnym stanowisku, Doświadczenie w samodzielnym projektowaniu i zarządzaniu procesami windykacji, Bardzo dobra znajomość pakietu MS Office (szczególnie



	programu Excel), Gotowość do pracy w terenie (częste podróże służbowe), Prawo jazdy kat. B
	Minimum 2 letnie doświadczenie na podobnym stanowisku, Doświadczenie w samodzielnym projektowaniu i zarządzaniu procesami windykacji, Bardzo dobra znajomość pakietu MS Office (szczególnie programu Excel), Gotowość do pracy w terenie (częste podróże służbowe), Prawo jazdy kat. B
<b>elektromechanik</b>	Brak oczekiwań
<b>elektromechanik pojazdów samochodowych</b>	Brak oczekiwań
<b>elektromonter (elektryk) zakładowy</b>	średnie wykształcenie techniczne, skrupulatność, wytrwałość, komunikatywność, dodatkowy atut: doświadczenie w dziale utrzymania ruchu
<b>elektrycy budowlani i pokrewni</b>	Minimalne wykształcenie: Zasadnicze zawodowe
<b>elektryk</b>	uprawnienia sep
	w delegacji
<b>fakturzystka</b>	Brak oczekiwań
<b>fizjoterapeuci</b>	Ukończone szkolenie z zakresu: Integracji Sensorycznej lub NDT-BOBATH lub Vojta, Ukończone studia magisterskie na kierunku Fizjoterapia, Samodzielność, Kultury osobistej na wysokim poziomie
<b>florysta</b>	z doświadczeniem
	panią z umiejętnością układania bukietów
	młoda, energiczna
	panią
	młoda, energiczna, z doświadczeniem
	panią z umiejętnością układania bukietów
	panią z umiejętnością układania bukietów
	młoda, energiczną, z doświadczeniem
	młoda, energiczna
	młoda, energiczną
	młode osoby
	Wiek 19-23 lata
	Wiek 19-23 lata
	kobiety wiek 19-23 lat

	Wiek 19-23 lata
	z doświadczeniem
	panią
<b>frezer</b>	min. 2 letnie doświadczenie
	2 lata doświadczenia
	2 lata doświadczenia
	w tym osoby do przyuczenia się
	min. 2 letnie doświadczenie
	Min. 2 lata doświadczenia
<b>fryzjer</b>	ze stażem
	umiejętność strzyżenia damskiego i męskiego
	ze stażem
	umiejętność strzyżenia damskiego i męskiego
	na zastępstwo
	umiejętność strzyżenia damskiego i męskiego
	ze stażem
<b>glazurnik</b>	praca na akord
	samodzielnych
	praca na akord
	samodzielnych
	praca na akord
	samodzielnych
	solidnych i uczciwych
	solidnych i uczciwych
	praca w delegacji
	z doświadczeniem
	praca na akord

<b>glazurnik</b>	praca w delegacji
<b>gospodarz domu</b>	Brak oczekiwań
<b>gospodyni</b>	panią z grupą inwalidzką
<b>Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni</b>	Aktualne uprawnienia na koparki naczyniowe, Doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku
<b>grafik DTP</b>	Brak oczekiwań
<b>hostessa</b>	Brak oczekiwań
<b>instruktor prawa jazdy</b>	Brak oczekiwań
<b>inżynier budownictwa-budownictwo ogólne</b>	Brak oczekiwań
<b>inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani</b>	umiejętności dobrego czytania rysunku technicznego, znajomości oprogramowania SolidWorks, AutoCAD, dobrej znajomości MS Office,
<b>kasjer handlowy</b>	Brak oczekiwań
<b>kasjerzy bankowi i pokrewni</b>	minimum 3 letnie doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku obsługa MS Office
<b>kasjerzy bankowi i pokrewni</b>	chęć pracy z klientem, kultura osobista na wysokim poziomie, umiejętność i chęć pracy w zespole, doświadczenie w pracy z klientem
<b>kasjerzy bankowi i pokrewni</b>	chęć pracy z klientem nastawienie na jakość obsługi klienta energia i chęć działania kultura osobista na wysokim poziomie chęć pracy w zespole doświadczenie w pracy z klientem
<b>kasjerzy bankowi i pokrewni</b>	Wykształcenia min. średniego, dpowiedzialności, obowiązkowości, Umiejętności pracy w zespole, umiejętność prowadzenia rozmowy z Klientem oraz badania potrzeb Klienta, Podstawowej znajomości obsługi komputera i urządzeń biurowych
<b>kasjerzy i sprzedawcy biletów</b>	orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym, komunikatywności-dokładności, dyspozycyjności i rzetelności
	Zaangażowanie i pracowitość Łatwość w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych Książeczka sanepidu lub gotowość jej wyrobienia
	Zaangażowanie i pracowitość Łatwość w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych, Książeczka sanepidu lub gotowość jej wyrobienia
	Wykształcenia minimum zawodowego - preferowany profil handlowy, Zaangażowania i pracowitości, Łatwości w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych, Książeczki sanepidu lub gotowości jej wyrobienia
	Książeczka sanitarno – epidemiologiczna (warunek konieczny), Odpowiedzialność i zaangażowanie, Dyspozycyjność (praca także w soboty i niedziele)
	miłej powierzchowności i dyspozycyjności, braku przeciwwskazań do pracy fizycznej, obsługa kasy fiskalnej
<b>kelner</b>	wykształcenie min. średnie

	min. średnie wykształcenie
	min. średnie wykształcenie
	wykształcenie min. średnie
<b>kierowca ciągnika rolniczego</b>	Brak oczekiwań
<b>kierowca operator wózków jezdniowych</b>	Brak oczekiwań
<b>kierowca samochodu ciężarowego</b>	prawo jazdy kat. C+E, z doświadczeniem
	prawo jazdy kat. B
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C
	prawo jazdy kat. C+E, emeryt lub rencista
	emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. C+E
	dyspozycyjny, prawo jazdy kat. B, własny samochód
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C, z praktyką
	prawo jazdy kat. C+E, emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. C

	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	może być rencista lub emeryt
	w pełni dyspozycyjny, prawo jazdy kat. B, własny samochód z hakiem
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	może być rencista lub emeryt
	w pełni dyspozycyjny, prawo jazdy kat. B, własny samochód z hakiem
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	może być rencista lub emeryt
	w pełni dyspozycyjny, prawo jazdy kat. B, własny samochód z hakiem
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B, emeryta lub rencistę
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E, przewóz żwiru i asfaltu
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C
	prawo jazdy kat. C+E
	doświadczonych i odpowiedzialnych, prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B, emeryta lub rencistę
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E

	prawo jazdy kat. C+E, z doświadczeniem
	prawo jazdy kat.C+E, praca na zestawie ciągnik siodłowy i wywrotka
	prawo jazdy kat. C+E do przewozu żwiru i asfaltu
	prawo jazdy kat.C+E
	prawo jazdy kat.B, emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat.C+E
	prawo jazdy kat.C+E
	prawo jazdy kat.C+E
	prawo jazdy kat.C+E
	prawo jazdy kat.C+E
	mile widziane prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. C+E
	doświadczonych i odpowiedzialnych
	w pełni dyspozycyjnego, kat. B
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E, z doświadczeniem
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B, rencistę lub emeryta
	prawo jazdy kat. C+E / rencistę
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E

	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	z doświadczeniem, prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E, świadectwo kwalifikacji
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	tylko emeryt lub rencista
	doświadczonych i samodzielnych
	z doświadczeniem
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B, dyspozycyjnego z własnym autem
	prawo jazdy kat. C+E
	dyspozycyjny, prawo jazdy kat. B, z własnym samochodem z hakiem,
	prawo jazdy kat. C+E, doświadczonych i odpowiedzialnych
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C / dorywczo lub rencistę
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E z świadectwo kwalifikacji
	prawo jazdy kat. C+E

	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	Doświadczenie, motywacja, rzetelność
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E, Polska-Niemcy
	prawo jazdy kat. C+E
	dorywczo lub rencista
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E, Polska-Niemcy
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	dorywczo lub rencista
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	wiek do 45 lat
	emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. C+E
	mile widziana kat. C
	w pełni dyspozycyjny, kat. B z własnym samochodem z hakiem



	prawo jazdy kat. C+E
	mile widziana kat. C
	zlecenie lub rencista
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E, dyspozycyjność, doświadczenie
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E, doświadczenie
	prawo jazdy kat. C+E
	z własnym samochodem
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	prawo jazdy kat. C, z praktyką
	prawo jazdy kat. C+E
	w pełni dyspozycyjny, prawo jazdy kat. B, własny samochód z hakiem
	może być rencista lub emeryt
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E, przewóz żwiru i asfaltu
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E

	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E, z doświadczeniem
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	emeryt lub rencista
	w pełni dyspozycyjny, kat. B z własnym samochodem z hakiem
	prawo jazdy kat. C+E, dyspozycyjność, doświadczenie
	prawo jazdy kat. C+E, doświadczenie
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	kurs na przewóz rzeczy, mile widziane doświadczenie
	mile widziane doświadczenie, (kurs na przewóz rzeczy)
	aktualne badania lekarskie oraz karta kierowcy.
	prawo jazdy CE
	prawo jazdy kat. B/C
	prawo jazdy kat. C+E, z praktyką
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. C+E
	prawo jazdy kat. B
	prawo jazdy kat. B
	prawo jazdy kat. B
	Minimum roczne doświadczenie w transporcie międzynarodowym, Prawo jazdy Kat. C+E, Kurs na przewóz rzeczy/świadectwo kwalifikacji zawodowej; aktualne badania lekarskie i psychologiczne; zaświadczenie o niekaralności, Cyfrowa Karta Kierowcy
	prawo jazdy kat. C+E

	prawo jazdy kat. C+E
<b>kierowca samochodu osobowego</b>	z własnym autem osobowym z hakiem
	prawo jazdy kat. B, rencistę lub emeryta
	emeryt lub rencista
	emeryta lub rencistę
	prawo jazdy kat. B, emeryt lub rencista
	z własnym autem z hakiem
	emeryta, rencistę
	prawo jazdy kat. B, emeryta, rencistę
	z własnym samochodem z hakiem, dyspozycyjny
	emeryta, rencistę
	w pełni dyspozycyjny, z własnym autem z hakiem
	emeryt lub rencista
	z własnym autem osobowym z hakiem, w pełni dyspozycyjny
	emeryt lub rencista
	emeryt lub rencista
	z własnym autem osobowym z hakiem
	dyspozycyjny
	emeryt lub rencista
	dyspozycyjny
	z własnym samochodem z hakiem, dyspozycyjny
	w pełni dyspozycyjny, z własnym autem z hakiem
	emeryt lub rencista
	z własnym autem osobowym z hakiem, w pełni dyspozycyjny
	emeryt lub rencista
<b>kierowcy samochodów osobowych i dostawczych</b>	komunikatywność, dyspozycyjność, praktyczna umiejętność prowadzenia samochodu (prawo jazdy kat. B i C), niekaralność.
	prawo jazdy kat B (doświadczenie min. 2 lata), doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku – mile

	widziane, samodzielność w działaniu,
<b>kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży</b>	Odpowiedzialność, zaangażowanie, entuzjazm i wytrwałość w dążeniu do celu, Doświadczenie z branży odszkodowawczej, ubezpieczeniowej, windykacyjnej i OFE, Umiejętność obsługi pakietu MS Office, Prawo jazdy kat. B
	Praktyczna znajomość technik sprzedaży (door to door, B2C), samodzielność, Wysokie zdolności interpersonalne, organizacyjne i przywódcze, Prawo jazdy kat. B
	Doświadczenie udokumentowanymi sukcesami w zarządzaniu zespołem handlowym w szczególności z branży odszkodowawczej, ubezpieczeniowej, windykacyjnej i OFE, Umiejętność obsługi pakietu MS Office prawo jazdy kat. B
	Doświadczenie udokumentowanymi sukcesami w zarządzaniu zespołem handlowym w szczególności z branży odszkodowawczej, ubezpieczeniowej, windykacyjnej i OFE, Umiejętność obsługi pakietu MS Office prawo jazdy kat. B
	Doświadczenie poparte udokumentowanymi sukcesami w zarządzaniu zespołem handlowym Komunikatywność, otwartość, łatwość nawiązania kontaktów Umiejętność obsługi pakietu MS Office, odporność na stres, Prawo jazdy kat. B
	Doświadczenie w zarządzaniu projektami (preferowane w instytucji finansowej), Znajomość metodyk zarządzania projektami oraz praktycznej wiedzy z tego zakresu, Komunikatywna znajomość języka angielskiego, Bardzo dobra znajomość pakietu MS Office albo innych podobnych narzędzi projektowych
<b>kierownicy do spraw produkcji przemysłowej</b>	Doświadczenie na podobnym stanowisku, Wykształcenie wyższe w zakresie technologii żywności, towaroznawstwa lub innych pokrewnych, Znajomość systemu zarządzania jakością i bezpieczeństwem żywności (SZJiBŻ), Obsługa komputera w zakresie MS Office, SAP lub inny system zarządzający operacjami produkcyjnymi
<b>kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi</b>	Umiejętności zarządzania zespołem, Prawa jazdy kat. B (czynne), Niekaralności, Znajomości obsługi programów komputerowych (Excell , Word) .
	Doświadczenie w sprzedaży lub doradztwie finansowym, Umiejętność analitycznego myślenia
	miejsce zamieszkania zgodne z lokalizacją filii, doświadczenie w zakresie kierowania zespołem pracowników, doświadczenie handlowe w zakresie rynku detalicznego i gastronomicznego, prawo jazdy kat. B
	doświadczenie w zakresie kierowania zespołem pracowników znajomość problematyki magazynowej i transportowej umiejętność samoorganizacji i organizacji pracy osób podległych prawo jazdy kat. B
	Doświadczenie w sprzedaży lub doradztwie finansowym, Gotowy zespół sprzedażowy (min. 4 Doradców), Umiejętność analitycznego myślenia, Znakomite umiejętności komunikacyjne i wysoka kultura osobista

	Umiejętności zarządzania zespołem Prawa jazdy kat. B (czynne), niekaralności, sumiennosci i uczciwości, Znajomości obsługi programów komputerowych (Excell , Word) .
	Wysoka motywacja do pracy, Umiejętności zarządzania zespołem, Prawo jazdy kat. B (czynne), Niekaralność, sumiennosc, Znajomości obsługi programów komputerowych (Excell , Word) .
<b>kierownicy sprzedaży w marketach</b>	Doświadczenie na podobnym stanowisku oraz znajomość specyfiki handlu detalicznego, umiejętność delegowania zadań i kierowania zespołem, przynajmniej podstawowa znajomość obsługi komputera
	Doświadczenie na podobnym stanowisku oraz znajomość specyfiki handlu detalicznego, Umiejętność delegowania zadań i kierowania zespołem Przynajmniej podstawowa znajomość obsługi komputera
	Doświadczenie na podobnym stanowisku oraz znajomość specyfiki handlu detalicznego, Umiejętność delegowania zadań i kierowania zespołem, min. podstawowa znajomość obsługi komputera
	Doświadczenie na podobnym stanowisku oraz znajomość specyfiki handlu detalicznego, Umiejętność delegowania zadań i kierowania zespołem Przynajmniej podstawowa znajomość obsługi komputera
<b>kierownik budowy</b>	z uprawnieniami, może być osoba z orzeczoną stopniem niepełnosprawności
	z uprawnieniami
<b>kierownik do spraw strategicznych i planowania</b>	Brak oczekiwań
<b>kierownik działu produkcji</b>	Minimum dwuletnie doświadczenie w zakładzie produkcyjnym na podobnym stanowisku, Znajomość zasad zarządzania procesami produkcji Umiejętność czytania rysunku technicznego Praktyczna znajomość programów MS Office (Word, Excel) Dobra znajomość języka angielskiego
<b>kierownik działu sprzedaży</b>	minimum 2 letnie doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku kierowniczym w branży FMCG
	min. 2 letniego doświadczenia w pracy w handlu,znajomości obsługi komputera, braku przeciwwskazań do pracy fizycznej, doświadczenia w zarządzaniu ludźmi
	mile widziane doświadczenie
	Dyspozycyjność Komunikatywność Zdolności organizacyjne Mile widziane doświadczenie w branży FMCG, prawo jazdy kat. B
	znajomość technik sprzedażowych oraz negocjacji; umiejętności analityczne; prawo jazdy kat B; dobra znajomość obsługi programów mS Excel oraz MS Word
	Doświadczenie na podobnym stanowisku oraz znajomość specyfiki handlu detalicznego Umiejętność delegowania zadań i kierowania zespołem Przynajmniej podstawowa znajomość obsługi komputera

	Doświadczenie na podobnym stanowisku oraz znajomość specyfiki handlu detalicznego Umiejętność delegowania zadań i kierowania zespołem Przynajmniej podstawowa znajomość obsługi komputera
	minimum 2 letnie doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku kierowniczym w branży FMCG aktywność zdolności negocjacyjne prawo jazdy kat. B
	minimum 2 letnie doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku kierowniczym w branży FMCG, zdolności negocjacyjne odporność na stres i umiejętność rozwiązywania problemów komunikatywność, dyspozycyjność prawo jazdy kat. B
	Minimum roczne doświadczenie w zarządzaniu, Doskonała znajomość branży i trendów rynkowych, Umiejętność kierowania zespołem, motywowania, Komunikatywność i wysoka kultura osobista
<b>kierownik magazynu</b>	minimum 5 lat doświadczenia w pracy w magazynie lub w dziale logistyki, w tym 2 lata jako kierownik magazynu znajomość programów do zarządzania gospodarką magazynową
<b>kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi z zakresu marketingu i sprzedaży</b>	Brak oczekiwań
<b>kolporter</b>	dyspozycyjność
	sumienne, również praca w delegacji
	uczciwych, rzetelnych
	pełnoletnie
	młode i chętne do pracy
	osoby pełnoletnie
	studentki
	praca w delegacji
<b>komornik sądowy</b>	ukończone studia prawnicze, dyspozycyjność
<b>konserwator części</b>	osoby z uzdolnieniami technicznymi
<b>konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej</b>	znajomość obsługi komputera, pakietu MS Office, komunikatywna znajomość języka angielskiego
<b>kontroler biletów</b>	Brak oczekiwań
<b>kosmetyczka</b>	wykwalifikowanej
	z doświadczeniem
	wykwalifikowanej
	z doświadczeniem

	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
<b>kosztorysant budowlany</b>	młoda osoba z wykształceniem budowlanym
	młoda z wykształceniem budowlanym
	młoda osoba z wykształceniem budowlanym
<b>krawiec</b>	doświadczenie w branży, również przyuczenie
	rencistkę z umiejętnością szycia firan
	z doświadczeniem i do przyuczenia się
	z doświadczeniem
	rencistkę
	z doświadczeniem i do przyuczenia się
	z doświadczeniem
<b>krojczy</b>	z doświadczeniem w krojeniu pokrowców na kanapy
	z doświadczeniem
	mile widziana umiejętność krojenia
	mile widziana umiejętność krojenia
	z doświadczeniem w szyciu pokrowców
	z doświadczeniem
<b>księgowy</b>	doświadczenie na podobnym stanowisku, mile widziana znajomość systemu Insert GT, znajomość zagadnień sp. Z. o.o.
	z doświadczeniem w pełnej księgowości
	z kadrami
	z doświadczeniem w pełnej księgowości
	Wykształcenie kierunkowe min. licencjat. Znajomość systemu FK, Agrobex, Symfonia, CDN XL, Optima. Możliwość przyuczenia. Lojalność, dokładność w pracy, motywacja.
<b>kucharz</b>	doświadczonego
	z umiejętnością ręcznego rozkręcania pizzy lub do przyuczenia
	doświadczonego

	z doświadczeniem
	z praktyką
	samodzielny kucharz
	samodzielny kucharz
	samodzielny
	samodzielny
	doświadczony
	z praktyką
	samodzielny
	samodzielny
<b>laborant chemiczny</b>	orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, wykształcenie średnie, doświadczenie w laboratorium
<b>lakiernik</b>	lub do przyuczenia
	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
	lub do przyuczenia
	min. roczne doświadczenie na podobnym stanowisku, mile widziane zdolności manualne, mile widziane doświadczenie w precyzyjnej pracy na produkcji
<b>lakiernik samochodowy</b>	Brak oczekiwań
<b>literaci i inni autorzy tekstów</b>	doświadczenie na stanowisku redaktora, mile widziane doświadczenie managerskie, wiedza o bieżących wydarzeniach politycznych, społecznych i sportowych z regionu Gniezna, bardzo dobra znajomość zasad gramatycznych, interpunkcyjnych oraz stylistycznych języka polskiego
<b>logistyk</b>	Brak oczekiwań
<b>magazynier</b>	dokładność, uczciwość poświadczona zaświadczeniem o niekaralności, gotowość do podjęcia pracy w systemie 3-zmianowym, mile widziana znajomość asortymentu farmaceutycznego
	AKTUALNA KSIĄŻECZKA SANEPIDU
	dokładność, uczciwość poświadczona zaświadczeniem o niekaralności, mile widziana znajomość asortymentu farmaceutycznego.



	z grupą inwalidzką, mile widziane doświadczenie na podobnym stanowisku, aktualne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności
	sympatyczne osoby
	rencista
	rencista
	Doświadczenie na podobnym stanowisku, dyspozycyjność, i zaangażowanie w pracę, uczciwość i rzetelność, obsługa komputera (znajomość programu subiekt będzie dodatkowym atutem), znajomość angielskiego mile widziana
	doświadczenie na podobnym stanowisku, dyspozycyjność i zaangażowanie w pracę, obsługa komputera (znajomość programu subiekt będzie dodatkowym atutem), znajomość angielskiego mile widziana
	doświadczenie na podobnym stanowisku, dyspozycyjność i zaangażowanie 2 pracę, uczciwość i rzetelność, obsługa komputera (znajomość subiekt dodatkowy atut), mile widziana znajomość angielskiego
	mile widziane doświadczenie na podobnym stanowisku oraz średnie wykształcenie, uprawnienia na wózki widłowe będą dodatkowym atutem
	Doświadczenie na podobnym stanowisku, dyspozycyjność, i zaangażowanie w pracę, uczciwość i rzetelność, obsługa komputera (znajomość programu subiekt będzie dodatkowym atutem), znajomość angielskiego mile widziana
	uprawnienia do obsługi wózków wysokiego składowania, doświadczenie w obsłudze wózków bocznych wysokiego składowania, wymagania dodatkowe to niekaralność, dyspozycyjność, dokładność, odpowiedzialność, uczciwość
	doświadczenie na podobnym stanowisku
	doświadczenie na podobnym stanowisku
	doświadczenie na podobnym stanowisku
	prawo jazdy kat. B, mile widziane doświadczenie
	z doświadczeniem
	z doświadczeniem, prawo jazdy kat. B
	z lekkim stopniem niepełnosprawności, zdolność manualna, zaangażowanie w powierzone obowiązki, dbałość, o jakość wykonywanych produktów, doświadczenie w obróbce metalu będzie atutem
	wysokich zdolności manualnych, zaangażowania w powierzone obowiązki, dbałości, o jakość wykonywanych produktów
	z orzeczeniem o niepełnosprawności, zdolność manualna, zaangażowanie w powierzone obowiązki, dbałość o jakość wykonywanych produktów

	umiejętność pracy na wózkach wysokiego składu, doświadczenie pracy w magazynie
	mile widziane doświadczenie
	wyk. min. zawodowe, odpowiedzialność, dyspozycyjność
<b>malarz budowlany</b>	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
	z praktyką
	z doświadczeniem
	z praktyką
	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
	samodzielny
	z doświadczeniem
<b>malarz-tapeciarz</b>	Brak oczekiwań
<b>mechanik maszyn i urządzeń szwalniczych</b>	także na rencie lub emeryt
<b>mechanik pojazdów samochodowych</b>	specjalizacja: samochody ciężarowe
	samodzielny
	specjalizacja: samochody ciężarowe i osobowe
	samodzielny
	z doświadczeniem do 35 lat
	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
	z praktyką na samochody osobowe i ciężarowe
	z praktyką na samochody osobowe i ciężarowe
	z praktyką na samochody osobowe i ciężarowe
	z praktyką na samochody osobowe i ciężarowe
	z praktyką na samochody osobowe i ciężarowe
<b>mechanik precyzyjny</b>	także rencista lub emeryt

	samodzielny
	także na rencie lub emeryt
<b>mechanik samochodów ciężarowych</b>	Brak oczekiwań
<b>monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody</b>	sumiennego
	sumiennego i samodzielnego
	j. niemiecki
	z umiejętnością spawania
	z umiejętnością spawania
<b>monter instalacji i urządzeń sanitarnych</b>	Brak oczekiwań
<b>monter izolacji budowlanych</b>	z doświadczeniem
	doświadczenie w ociepleniu, tynki, płyty, Nida – gips, posadzki itp..
	z doświadczeniem
<b>monter konstrukcji budowlanej</b>	emeryt z uprawnieniami konstrukcyjno - budowlanymi
	emeryt z uprawnieniami konstrukcyjno - budowlanymi
	prawo jazdy kat. B
<b>monter ociepleń budynków</b>	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
	z doświadczeniem
	fachowców
	fachowców
	fachowca
	z umiejętnością murowania
	fachowców
	z umiejętnością nakładania struktur
	z doświadczeniem
<b>monter płyt kartonowo-gipsowych</b>	praca w delegacji
	fachowców

	praca w delegacji
<b>monter sieci gazowych</b>	samodzielnego
	samodzielnego i sumiennego
	samodzielny i sumienny
	samodzielnego i sumiennego
<b>monter/składacz okien</b>	Brak oczekiwań
<b>monter-elektronik</b>	Brak oczekiwań
<b>masztalierz</b>	Brak oczekiwań
<b>murarz</b>	solidnych
	do Niemiec
	z doświadczeniem
	w Niemczech
	solidnych
	wykwalifikowanego
	wykwalifikowanego
	z umiejętnością czytania rysunku
	z umiejętnością dociepleń
<b>muzyk</b>	Brak oczekiwań
<b>nauczyciel informatyki/technologii informacyjnej</b>	Brak oczekiwań
<b>nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych</b>	z doświadczeniem w szkole średniej
<b>nauczyciel przedszkola</b>	z doświadczeniem
<b>nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych</b>	wykształcenie wyższe-licencjackie
	absolwent pedagogiki przedszkolnej lub wczesnoszkolnej, ukończony kurs instruktorski i/lub książeczka startowa i/lub ukończony II stopień tańca, przygotowanie pedagogiczne
<b>negocjator biznesowy</b>	min. roczne doświadczenie w windykacji bezpośredniej, niekaralność. prawo jazdy kat. B, biegła znajomość pakietu MS Office
<b>ogrodnik</b>	mężczyzn
<b>operator koparki</b>	praca w delegacji

operator koparko-ładowarki	praca w delegacji
	emeryt lub rencista
operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	Brak oczekiwań
operator maszyn rolniczych	doświadczenie w pracy ze sprzętem rolniczym, prawo jazdy kat. B+T, umiejętności pracy w zespole
	wiek do 35 lat
operator spycharki	praca w delegacji
operator wprowadzania danych	znajomość programu Symfonia FK
operator wtryskarki	z aktualnym orzeczeniem o niepełnosprawności
opiekun klienta	minimum rocznego doświadczenia w bezpośredniej obsłudze klienta i sprzedaży w instytucji finansowej znajomości technik sprzedaży i negocjacji, znajomości obsługi komputera (MS Office).
opiekun medyczny	Min. rocznego doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku, Prawa jazdy kat. B, Umiejętności obsługi MS Office, z doświadczeniem, wiek powyżej 26 lat
opiekun osoby starszej	uczciwa i dyspozycyjna
pielęgniarka	zaświadczenie o prawie do wykonywania zawodu, mile widziana osoba z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności
pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki paliatywnej	emerytka
piosenkarz	Brak oczekiwań
pomoc domowa	panie
pomoc kuchenna	Brak oczekiwań
pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	Brak oczekiwań
pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	Brak oczekiwań
pozostali analitycy finansowi	Biegła znajomość MS Excel, Znajomość zasad rachunkowości, Wysokie umiejętności interpersonalne oraz analityczne,
pozostali farmaceuci	5 lat stażu pracy
pozostali kasjerzy bankowi i pokrewni	umiejętność i chęć pracy w zespole doświadczenie w pracy z klientem
pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	wykształcenie techniczne lub wyższe, dyspozycyjność, doświadczenie w prowadzeniu robót / uprawnienia na wózek widłowy, uprawnienia palacza c.o.
pozostali malarze i pokrewni	z praktyką

pozostali mechanicy maszyn i urządzeń przemysłowych	Brak oczekiwań
pozostali operatorzy maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	Brak oczekiwań
pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	Brak oczekiwań
pozostali posłańcy, kurierzy i bagażowi	znajomość j. angielskiego, znajomość MS Office, zaangażowanie
<u>pozostali pośrednicy handlowi</u>	ważna dobra znajomość języka angielskiego (w mowie i piśmie), bardzo dobra znajomość pakietu MS Office, prawo jazdy
	komunikatywność, umiejętność budowania długofalowych relacji z Klientami, zaangażowanie, samodzielność, prawo jazdy kat.B
pozostali pracownicy obsługi biurowej	zaangażowany/a, samodzielny/a, praca w zespole, prawo jazdy, obsługa pakietu MS Office ,znajomość j. Angielskiego dod. atut
	bardzo dobra znajomość MS Office, biegła obsługa urządzeń biurowych, umiejętność pracy z dokumentami, umiejętności analityczne, samodzielność o odpowiedzialność, wysokiej zdolności organizacyjne, komunikatywność
pozostali pracownicy usług domowych	panią uczciwą, dyspozycyjną, do 45 lat
pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	Brak oczekiwań
pozostali stolarze meblowi	Brak oczekiwań
pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	umiejąca szyć, mile widziana rencistka
	z umiejętnością szycia na overlocku i stebnowce
	do szycia na overlocku i stebnowce
pozostali pracownicy obsługi biurowej	znajomość języka niemieckiego mile widziana
<u>pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu</u>	wykształcenie: średnie maturalne, preferowane wyższe o specjalności kierunkowej, umiejętność obsługi komputera, umiejętność pracy w zespole, znajomość regulacji prawnych, komunikatywność, odporność na stres
	biegła znajomość j. niemieckiego w mowie i piśmie dobra znajomość pakietu MS Office
pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	biegła znajomość języka niemieckiego, silne nastawienie na obsługę klienta, doświadczenie w obsłudze klienta będzie mocnym atutem
	biegła znajomość języka niemieckiego, silne nastawienie na obsługę klienta, doświadczenie w obsłudze klienta będzie mocnym atutem
pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	minimum rocznego doświadczenia w aktywnej sprzedaży produktów finansowych, znajomości technik sprzedaży i negocjacji, znajomości obsługi komputera (MS Office).
pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	zainteresowanie pracą w obsłudze klienta, motywacja do zdobywania praktycznych doświadczeń, umiejętności komunikacyjne
pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	komunikatywna znajomość języka niemieckiego, mile widziane doświadczenie w opiece nad osobą starszą (

	najlepiej udokumentowane), dobry stan zdrowia, pozytywne nastawienie i cierpliwość
<b>pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani</b>	ukończone 18 lat, chęć i zapał do pracy, dyspozycyjność do pracy od zaraz, mile widziane osoby ze statusem ucznia/studenta
	Minimalne wykształcenie: Podstawowe
	Minimalne wykształcenie: Podstawowe
	wykształcenie zasadnicze zawodowe
	zaangażowania, dyspozycyjności, komunikatywności
<b>pracownicy wykonujący dorywcze prace proste</b>	Minimalne wykształcenie: Podstawowe
	Minimalne wykształcenie: Podstawowe
<b>pracownik (doradca) do spraw kredytów</b>	doświadczenie w sprzedaży ratalnej, prawo jazdy kat. B
	doświadczenie w sprzedaży ratalnej, prawo jazdy kat. B
<b>pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownicy call center)</b>	mile widziane osoby w wieku 40-50 lat
	komunikatywną, sumienną z dobrą dykcją
	osoba komunikatywna, sumienna, posiadająca dobrą dykcję
	Panią z doświadczeniem
	firmy podwykonawcze, z doświadczeniem
	komunikatywność, dobra dykcja i miły głos, dyspozycyjność, umiejętności sprawnej obsługi komputera, mile widziane doświadczenie w obsłudze klienta oraz w sprzedaży bezpośredniej, status studenta
<b>pracownik do spraw pożyczek</b>	Brak oczekiwań
<b>pracownik drogowy</b>	prawo jazdy kat. C+E
<b>pracownik gospodarczy</b>	Brak oczekiwań
<b>pracownik kolektury</b>	Brak oczekiwań
<b>pracownik obsługi płacowej</b>	doświadczenie zawodowe w dziale księgowości/kadr, wykształcenie wyższe, znajomość prawa pracy oraz prawa podatkowego, usługa programów księgowych
<b>pracownik ochrony fizycznej bez licencji</b>	Niekaralność Dyspozycyjność Doświadczenie
	wykształcenie zasadnicze zawodowe
	Niekaralność, Dyspozycyjność, Odpowiedzialność, Doświadczenie, Mile widziana licencja pracownika ochrony + pozwolenie na broń
	Niekaralność, Dyspozycyjność, Odpowiedzialność, Umiejętność pracy w warunkach stresowych,

	Sumiennosc w wykonywaniu powierzonych obowiazkow, Doświadczenie
<b>pracownik ochrony fizycznej I stopnia</b>	niekaralność, dyspozycyjność
	niekaralność, komunikatywność, sumiennosc, umiejętność pracy w zespole, dyspozycyjność, prawo jazdy, do 45 lat
	mile widziany emeryt lub rencista
	niekaralność, dyspozycyjność
	udokumentowane doświadczenie, niekaralność, dyspozycyjność
<b>pracownik pomocniczy obsługi hotelowej</b>	Rencistów i osoby z grupą inwalidzką
<b>pracownik prac dorywczych</b>	z umiejętnością manualną
	dla kobiet
<b>prasowaczka ręczna</b>	z doświadczeniem
<b>projektanci grafiki i multimediiów</b>	Dobra znajomość pakietu Adobe CS3: InDesign, PhotoShop, Acrobat Pro, Illustrator, Minimum 3-letnie doświadczenie w składzie gazety, łamaniu stron i projektowaniu form reklamowych.
<b>protetyk słuchu</b>	doświadczenie na stanowisku protetyka słuchu umiejętność pracy z wymagającym klientem umiejętność pracy w zespole i wysoka kultura osobista prawo jazdy kat. B
<b>przedstawiciel handlowy</b>	doświadczenie w sprzedaży bezpośredniej, mile widziane doświadczenie w sprzedaży art. spożywczych, samodzielność, kreatywność, prawo jazdy kat. B
	umiejętność prowadzenia samochodu, komunikatywność
	z doświadczeniem
	min. roczne doświadczenie w sprzedaży w branży spożywczej, prawo jazdy kat. B, doświadczenie w prowadzeniu samochodu,
	wykształcenie minimum średnie, biegła znajomość j. angielskiego, dyspozycyjność, komunikatywność, łatwość w nawiązywaniu kontaktów
	wykształcenie średnie ogólnokształcące
	doświadczenia w sprzedaży (pożądane w branży), komunikatywności, znajomości obsługi komputera, prawa jazdy kat. B
	doświadczenia w pracy na stanowiskach handlowych, łatwości w nawiązywaniu kontaktów, dobrej znajomości lokalnego rynku, prawa jazdy kat. B, znajomości obsługi komputera
	doświadczonych
	dyspozycyjność, komunikatywność, kreatywność, systematyczność, prawo jazdy kat. B



	wymagane doświadczenie w branży
	doświadczenie w branży mięsno – wędliniarskiej i wymaganymi badaniami
	mężczyzna młody i operatywny
	wykształcenie rolnicze lub pokrewne, komunikatywność, samodzielność, dobra organizacja pracy, prawo jazdy kat. B
	rozbudowy portfela klientów z sektora SOHO, SME, B2B raportowania do odpowiednich komórek macierzystej organizacji
	własny samochód i telefon, motywacja do pracy mobilnej, własna działalność lub gotowość do jej otworzenia
	umiejętność prowadzenia samochodu, minimum średnie wykształcenie, wiedza (doświadczenie lub predyspozycje) dotyczące sposobu działania przedstawicieli handlowych, komunikatywność
	wiek min. 25 lat, doświadczenie w pracy w sprzedaży min. 1 rok, gotowość do założenia działalności gospodarczej oraz pracy w terenie- prawo jazdy kat. B i własny samochód
	z doświadczeniem
	dla doświadczonych
	Średnie ogólnokształcące
	doświadczenia w sprzedaży (pożądane w branży elektrotechnicznej), znajomości obsługi komputera, prawa jazdy kat. B
	biegła znajomość języka angielskiego, mile widziany francuski lub niemiecki. lojalność i dyspozycyjność
	doświadczenia w pracy na stanowiskach handlowych łatwości w nawiązywaniu kontaktów dobrej znajomości lokalnego rynku prawa jazdy kat. B, znajomości obsługi komputera
	zorientowanie na wyniki, samodzielność i dobra organizacja pracy, komunikatywność i umiejętność pracy w zespole, prawo jazdy kat. B (min. 1 rok
	doświadczenie w branży spożywczej
	Umiejętność budowy dobrych relacji z klientami, otwartość i komunikatywność, Prowadzenie własnej działalności gospodarczej lub gotowość do jej założenia, Mała powierzchnia magazynowa
	doświadczenie w sprzedaży bezpośrednie, mile widziane doświadczenie w sprzedaży art. spożywczych, samodzielność, kreatywność, prawo jazdy kat.B
	mile widziane doświadczenie
	Doświadczenie w sprzedaży bezpośredniej B2B Zorientowanie na rezultaty Umiejętność obsługi komputera (pakiet MS Office)
	gotowość do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, wysokie umiejętności interpersonalne, łatwość nawiązywania kontaktów samodzielność, zaangażowanie w wykonywaną pracę,

	kreatywność, inicjatywa i dynamika w działaniu, odporność na stres
	doświadczenie handlowe ( branża B2B)
	doświadczenie w branży spożywczej
	Dobra znajomość obsługi komputera, Prawo jazdy kat. B
	wykształcenie min. średnie, doświadczenie na podobnym stanowisku, prawo jazdy kat. B, zdolności negocjacyjne oraz umiejętności sprzedażowe, motywacja do pracy, nastawienie na osiągnięcie wyników, wysoka kultura oraz nienaganna prezentacja
	Dobra znajomość obsługi komputera , Umiejętności negocjacyjne , Wysoko rozwinięte zdolności interpersonalne Prawo jazdy kat. B,
	Doświadczenia na stanowisku kreatywności, dyspozycyjności i umiejętności negocjacyjnych, Łatwość w nawiązywaniu kontaktów handlowych, Samodzielność, Prawo jazdy kat. B - czynne
	wykształcenie minimum średnie, biegła znajomość angielskiego, dyspozycyjność, komunikatywność, łatwość w nawiązaniu kontaktu
	umiejętność nawiązywania kontaktów nastawienie na osiągnięcie celu zaangażowanie doświadczenie jako PH znajomość topografii regionu
	dyspozycyjność 5 dni w tygodniu, umiejętność nawiązywania i podtrzymywania kontaktów, samodzielność i zaangażowanie, wysoka kultura osobista, aktualna książeczka zdrowia, aktualne szkolenie BHP,
	dyspozycyjność 5 dni w tygodniu, umiejętność nawiązywania i podtrzymywania kontaktów, samodzielność i zaangażowanie, wysoka kultura osobista, aktualna książeczka zdrowia, aktualne szkolenie BHP,
<b>przedstawiciel władzy samorządowej</b>	mają łatwość w nawiązaniu kontaktów, organizowania czasu, inicjatywę
<b>przewoźnik osób</b>	prawo jazdy kat. B+E, znajomość j. angielskiego w stopniu podstawowym
	rencistę lub emeryta
<b>recepjonista</b>	mężczyzna na nocną zmianę, aktualna książka Sanepidu, absolwent z rocznym doświadczeniem, znajomość języków obcych, chęć i motywacja do pracy
<b>robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni</b>	
<b>robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani</b>	mile widziane zdolności manualne, mile widziane doświadczenie w precyzyjnej pracy na produkcji, gotowość do pracy na 3 zmiany, motywacja do pracy
	osoba pełnoletnia, motywacja do pracy, sumienność i zaangażowanie, dyspozycyjność
<b>robotnik budowlany</b>	solidnych

	z umiejętnością murowania
	z umiejętnością murowania i ocieplania
	w delegacji
	praca w delegacji
	wyjazd do Niemiec
<b>robotnik drogowy</b>	Brak oczekiwań
<b>robotnik gospodarczy</b>	Max 45 lat, dobry stan zdrowia, prawo jazdy kat. B, znajomość pracy na narzędziach: spawarki, piły, kosiarki, wymagana dyspozycyjność
	osoby niepełnosprawne
	młode
	bez nałogów
	dyspozycyjna
	mężczyzna, prawo jazdy kat. B
	Panie, mile widziane orzeczenie o stopniu niepełnosprawności I i II gr.
	mężczyzna z prawem jazdy kat. B
	prawo jazdy kat. B
	wiek do 35 lat
	mężczyzn
	mogą być renciści
	może być bez uprawnień, nie pijący
	prawo jazdy kat. B
	z aktualnym orzeczeniem o niepełnosprawności
	mężczyzn
	orzeczenie o stopniu niepełnosprawności
<b>robotnik placowy</b>	uprawnienia na wózki widłowe, palacza c.o., mile widziane uprawnienia na ładowarkę
<b>robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym</b>	Brak oczekiwań
<b>Rozbieracz - wykrawacz</b>	z doświadczeniem i wymaganymi badaniami
<b>sekretarka</b>	doświadczenia w pracy na stanowisku administracyjnym, obsługi pakietu Office, sprawnej obsługi urządzeń

	biurowych
	doświadczenia w pracy na stanowisku administracyjnym, obsługi pakietu Office, sprawnej obsługi urządzeń biurowych, bardzo dobrej organizacji pracy, samodzielności, dokładności i systematyczności, umiejętności pracy w zespole
<b>serwisant sprzętu komputerowego</b>	Brak oczekiwań
<b>spawacz metodą MAG</b>	wykwalifikowany z doświadczeniem
	z doświadczeniem w spawaniu metodą TIG/MAG
<b>spawacze i pokrewni</b>	uprawnienia TIG, mile widziane doświadczenie przy spawaniu metodą TIG, zaangażowanie
<b>specjalista kontroli jakości</b>	Brak oczekiwań
<b>specjalista do spraw kadrowych</b>	kilkuletnie doświadczenie na podobnym stanowisku, dobra znajomość przepisów prawa dot. zatrudnienia, umiejętnej biegłej obsługi komputera i internetu, prawo jazdy kat. B – praktykowane
<b>specjalista do spraw księgowości i rachunkowości</b>	kilkuletnie doświadczenie w dziale controllingu, preferowane doświadczenie w planowaniu i analizie bilansu oraz cash-flow, bardzo dobra znajomość języka angielskiego, biegła znajomość pakietu MS Office, szczególnie programu Excel,
	biegłej znajomości pakietu MS Office, doświadczenia w pracy w dziale administracji, znajomości zagadnień księgowych, znajomości prawa pracy, prawa jazdy kategorii B.
<b>specjalista do spraw marketingu i handlu</b>	prawo jazdy kat. B, doświadczenie na stanowisku handlowca, komunikatywność
	Znajomość francuskiego, MS Office, zaangażowanie / wykształcenie średnie techniczne, MS Office, dyspozycyjność / doświadczenie w zawodzie, dyspozycyjność
	osobistego zaangażowania w prowadzoną działalność, doświadczenie w prowadzeniu sklepu o profilu spożywczym, dbałość o zadowolenie klientów sklepu, realizacji polityki sieci limaro, współpracy opartej na działalności gospodarczej, wkładu własnego 10.000
<b>specjalista do spraw planowania strategicznego</b>	Brak oczekiwań
<b>specjalista do spraw rachunkowości</b>	certyfiakat MF
	z praktyką
<b>specjalista do spraw sprzedaży</b>	w branży sprzedaż, doradztwo / konsulting, wysokiej etyki zawodowej, wykształcenie średnie, samodzielność i odpowiedzialność za powierzone zadania, mile widziane prawo jazdy kat. B
	z doświadczeniem na danym stanowisku, dyspozycyjność, sumienność
<b>specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobistych</b>	wykształcenie min. średnie, dobry kontakt z klientem
	wykształcenie min. średnie, komunikatywność

<b>specjalista sprzedaży i technologii i usług informatycznych</b>	
<b>specjaliści do spraw reklamy i marketingu</b>	lekkie pióro, zamiłowanie do pracy redakcyjnej, umiejętność poprawnego stylistycznie i gramatycznie pisanie w języku polskim, dobra znajomość obsługi komputera
	kilkuletnie doświadczenie na podobnym stanowisku w firmie handlowej, produkcyjno-handlowej działającej w sektorze B2B lub w agencji reklamowej, bardzo dobra znajomość języka angielskiego
	min. roczne doświadczenie w programowaniu w technologii Visual Basic, doświadczenie w administrowaniu programami komputerowymi, bardzo dobra praktyczna znajomość programu MS Excel, bardzo dobra znajomość języka angielskiego
	Doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku w branży internetowej/e-commerce, Wiedza z obszaru e-commerce oraz marketingu internetowego (usability, user experience), Bardzo dobra znajomość j. angielskiego (kontakt z partnerami w UK).
<b><u>specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)</u></b>	wymagane min. 2 letnie doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku w sektorze farmaceutycznym, posiadanie prawa jazdy kat. B, umiejętność obsługi komputera
	minimum 3 letnie doświadczenie w sprzedaży produktów z branży energetycznej (prąd, gaz), komunikatywna znajomość języka angielskiego lub niemieckiego, znajomość pakietu MS Office, prawo jazdy kat. B.
	bardzo dobrej znajomości języka angielskiego w mowie i piśmie, wysokiej, komunikatywności, umiejętności nawiązywania i budowania relacji z klientami, dobrej znajomości obsługi komputera (środowisko Windows, aplikacje MS Office, Internet), znajomości środowiska Internetu.
	minimum rocznego doświadczenia w bezpośredniej obsłudze klienta i sprzedaży w instytucji finansowej, znajomości obsługi komputera (MS Office).
	min. rocznego doświadczenia w bezpośredniej obsłudze klienta i sprzedaży w instytucji finansowej, znajomości technik sprzedaży i negocjacji, znajomości obsługi komputera (MS Office).
	Aktywnej sprzedaży produktów ubezpieczeniowych, Przestrzegania procedur obowiązujących w PZU S.A. i PZU Życie S.A., Chęci rozwoju zawodowego, Min. półrocznego doświadczenia w sprzedaży lub bezpośredniej obsłudze klienta,
<b>specjalista do spraw sprzedaży</b>	bdb znajomość obsługi komputera, dyspozycyjność, wzorowa pamięć / dyspozycyjne i kompetentne
<b>spedytor</b>	dyspozycyjna, ze znajomością j. angielskiego, niemieckiego
	Wymagamy b. dobrej znajomości j. niemieckiego
<b>spedytorzy i pokrewni</b>	min. 2-letnie doświadczenie na powyższym stanowisku pracy bardzo dobra znajomość j. angielskiego w mowie i piśmie, prawo jazdy kat. B
<b>sprzątaczką</b>	wiza we własnym zakresie

<b>sprzątaczką biurową</b>	panią z orzeczoną stopniem o niepełnosprawności
	znajomość technologii sprzątkania, znajomość chemii gospodarczej, umiejętność w organizacji pracy podległych zespołów, praktykowane prawo jazdy kat. B, komunikatywność i umiejętność nawiązywania kontaktów
	orzeczenie o stopniu niepełnosprawności
<b>sprzedawca</b>	doświadczenie w sprzedaży art. spożywczych, zaangażowanie i odpowiedzialność, prawo jazdy
	znajomość branży
	doświadczenie w handlu samochodami, dyspozycyjność i kreatywność, wysoka kultura osobista, duże chęci do pracy, obsługa komputera, prawo jazdy kat. B
	z doświadczeniem
	mile widziane doświadczenie
	emerytkę lub rencistkę
	znajomość rynku spożywczego
	mile widziane doświadczenie w obsłudze klienta
	doświadczonych
	doświadczenie w branży spożywczej
	z praktyką
	doświadczenie
	z doświadczeniem
	znajomość komputera
	z doświadczeniem
	rzetelność i uczciwość, doświadczenie handlowe
	mile widziane doświadczenie w sklepie spożywczo - przemysłowo
	co najmniej wykształcenie średnie. 2 lata stażu pracy w zakresie zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne oraz ukończony kurs w zakresie towaroznawstwa przed 10.02.2010
	z doświadczeniem
	panią
	co najmniej wykształcenie średnie, 2 lata stażu pracy z zakresu zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne oraz ukończony kurs w zakresie towaroznawstwa przed 10.02.2010

	mile widziane doświadczenie
	z praktyką
	z doświadczeniem
	mile widziane kobiety
	doświadczenie
	mile widziane doświadczenie
	z praktyką w branży spożywczej
	kobietę
	z doświadczeniem
	panią
	z doświadczeniem
	uprawnienia na wózek widłowy, prawo jazdy kat. B
	z doświadczeniem
	z praktyką w branży spożywczej
	emerytkę lub rencistkę
	co najmniej wykształcenie średnie, 2 lata stażu pracy z zakresie zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne oraz ukończony kurs w zakresie towaroznawstwa przed 10.02.2010
	mile widziane kobiety
	panią
	doświadczenie w handlu samochodami, dyspozycyjność i kreatywność, wysoka kultura osobista, obsługa komputera, prawo jazdy kat.B
	wykształcenie min. średnie, znajomość branży mile widziana
	znajomość komputera
	doświadczenie w sprzedaży art. spożywczych, zaangażowanie i odpowiedzialność, prawo jazdy
	doświadczenie w sprzedaży art. spożywczych, zaangażowanie i odpowiedzialność, prawo jazdy
	prawo jazdy kat. C, znajomość tematyki z zakresu żywienia zwierząt, łatwość w nawiązywaniu kontaktów, odpowiedzialność, dyspozycyjność
	znajomość branży
	z doświadczeniem w branży mięsnej

	wykształcenie średnie zawodowe
	rzetelność i uczciwość, doświadczenie handlowe
<b>sprzedawca obwoźny z samochodu</b>	doświadczenie w sprzedaży art. spożywczych, uczciwość, rzetelność, zaangażowanie w pracy, znajomość programu Subiekt mile widziane
	doświadczeni w sprzedaży art. spożywczych, uczciwość, rzetelność, zaangażowanie w pracy, znajomość programu subiekt będzie mile widziana
<b>sprzedawca paliw</b>	Brak oczekiwań
<b>sprzedawca w branży spożywczej</b>	z doświadczeniem
	dyspozycyjne i zaangażowane w pracę, komunikatywne, z książeczką sanitarno-epidemiologiczną, mile widziane doświadczenie w sprzedaży
	z doświadczeniem
	dyspozycyjne i zaangażowane w pracę, komunikatywne, z książeczkę sanitarno-epidemiologiczną, mile widziane doświadczenie w sprzedaży
	dyspozycyjność i zaangażowanie w pracę, komunikatywność, doświadczenie w sprzedaży, mile widziana książeczka sanitarno-epidemiologiczna
	dziewczyny
	z praktyką
	z doświadczeniem
<b>sprzedawca w stacji paliw</b>	Brak oczekiwań
<b>sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej</b>	znajomości języka angielskiego pozwalającej na swobodną komunikację w międzynarodowym środowisku, doświadczenia na podobnym stanowisku – warunek konieczny, bardzo dobrej znajomości obsługi komputera (w tym programu Excel),
<b>sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)</b>	Wiedza z zakresu towaroznawstwa i doświadczenie w prezentacji towaru Zainteresowanie modą i aktualnymi trendami
	bardzo dobrej znajomości sprzętów i produktów IT oraz pasji związanej z nowinkami technologicznymi; łatwości nawiązywania kontaktów; „żyłki handlowca”;
	Wiedza z zakresu towaroznawstwa i doświadczenie w prezentacji towaru Zainteresowanie modą i aktualnymi trendami
	minimum roczne doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku, znajomość branży FMCG, umiejętność prowadzenia negocjacji handlowych,
	umiejętności komunikacyjnych, doświadczenia w obsłudze klienta, odpowiedzialności i dokładności, dobrej organizacji pracy własnej, podstawowej umiejętności obsługi komputera.
<b>stolarz</b>	z doświadczeniem



	prawo jazdy kat. B
<b>stolarz budowlany</b>	możliwość przyuczenia
	praca w delegacji, z możliwością przyuczenia się
	z możliwością przyuczenia się
	z prawem jazdy
	możliwość przyuczenia się
	fachowcowi
	bardzo doby
	samochód nie wymagany
	wymagane doświadczenie w branży
<b>stolarz meblowy</b>	doświadczonego, prawo jazdy kat. B
	znajomość branży meblowej z doświadczeniem
<b>syndyk</b>	Brak oczekiwań
<b>szef kuchni</b>	wykształcenie gastronomiczne, znajomość kuch polskiej i europejskiej
	wykształcenie gastronomiczne, znajomość kuchni polskiej i francuskiej
<b>szpachlarz</b>	z umiejętnością dociepleń budynków
	do współpracy, doświadczonego
	fachowiec
	doświadczenie w ocieplaniu budynków, tynki, płytki, Nida-gips, posadzki itp.
	z praktyką
	do lat 35, prawo jazdy, praca na terenie Niemiec
	z praktyką
	samodzielny
	praca w delegacji
	z praktyką, delegacje
	praca w delegacji
	wymagana dokładność

	z praktyką
	praca w delegacji
	do współpracy, doświadczonego
	samodzielny
<b>szwaczka</b>	wykwalifikowane
	z doświadczeniem
	z praktyką
	do szycia na overlocku i stębnówce
	z aktualnym orzeczeniem o niepełnosprawności
<b>ślusarz</b>	całkowicie samodzielny z własnym zapleczem warsztatowym
	samodzielny z własnym zapleczem warsztatowym
	praktyka
	wymagana praktyka w zawodzie
	2 lata doświadczenia
	wykształcenie minimum zawodowe, uprawnienia do spawania MIG-MAG, mile widziane uprawnienia TIG, dobra znajomość rysunki technicznego, doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku, zaangażowanie i odpowiedzialność, pomysłowość
<b>tajemniczy klient (mystery shopper)</b>	Poszukujemy osób, które: - w chwili obecnej są zatrudnione,- w wykonywanej pracy są sumiennie, rzetelne oraz uczciwe, - posiadają stały dostęp do internetu,- są spostrzegawcze i komunikatywne
	dobra pamięć i spostrzegawczość otwartość i komunikatywność wysoka kultura osobista rzetelność sumienność i uczciwość wysoka motywacja do pracy dostęp do Internetu
	krytycyzm, opanowanie
<b>taksówkarz</b>	emeryt
	prawo jazdy kat. B, emeryta lub rencistę
<b>tapeciarz</b>	fachowiec
<b>tapicer meblowy</b>	z doświadczeniem
	emeryt, rencista, stażysta
	z doświadczeniem

	operator maszyn z średnim technicznym wykształceniem
	operator maszyn z średnim technicznym wykształceniem
	z wykształceniem technicznym
	także do przyuczenia
	z praktyką
	wyuczonych lub do wyuczenia
<b>technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani</b>	Dobra znajomość języka francuskiego, Podstawowa znajomość języka angielskiego
<b>technik dentystyczny</b>	mile widziane doświadczenie
<b>technik informatyk</b>	podstawowa znajomość Windows, Office, SQL, znajomość administracji Windows, mile widziana znajomość systemów Insoft, COMARCH
	wykształcenie informatyczne (lub w trakcie studiów), dobra znajomość systemów i języków informatycznych: Linux, Java, SQL, VBA, Ms office, w szczególności Access, mile widziana znajomość technologii web Services (soap)
<b>technik prac biurowych</b>	panią, wykształcenie średnie lub wyższe, bdb j. Niemiecki, komunikatywność i samodzielność, umiejętności pracy w zespole
	dobra znajomość pakietu MS Office, wykształcenie średnie ekonomiczne (absolwenci 2011 i 2012 roku)
	zorganizowany/a, samodzielny/a, umiejętność pracy w zespole, prawo jazdy, obsługa MS Office, angielski dodatkowy atut
	Mile widziane doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku, Dobrej znajomości obsługi komputera (pakiet MS Office).
	panią, wykształcenie średnie lub wyższe, bdb j. Niemiecki, komunikatywność i samodzielność, umiejętności pracy w zespole
<b>telemarketer</b>	panie
	zaangażowanie i zapał do pracy, odpowiedzialność, systematyczność, łatwość w nawiązywaniu kontaktów
	zaangażowanie i zapał do pracy, odpowiedzialność, systematyczność, łatwość w nawiązywaniu kontaktów
	doświadczenie na podobnym stanowisku, idealne w branży sprzedaży bezpośredniej
	Minimalne wykształcenie: Podstawowe
	Mile widziane doświadczenie w branży
<b>tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie</b>	Doświadczenie w zawodzie tokarza / frezera / ślusarza, Doskonała znajomość rysunku technicznego, Umiejętność stosowania narzędzi pomiarowych
	znajomość rysunku technicznego, doświadczenie w pracy na maszynach CNC

	praktyka w zawodzie, dobra znajomość rysunku technicznego
	z doświadczeniem
	bardzo dobra znajomość obsługi tokarki, kilkuletnie doświadczenie poparte sukcesami, umiejętności manualne, kreatywność, profesjonalizm, artyzm, sumienność, silna motywacja i wytrwałość w dążeniu do celu
	praktyka w zawodzie, dobra znajomość rysunku technicznego
	praktyka w zawodzie, dobra znajomość rysunku technicznego
<b>tynkarz</b>	praca w delegacji
<b>właściciel sklepu</b>	gotowość do prowadzenia działalności gospodarczej, chęć podejmowania nowych wyzwań, motywację i zaangażowanie
<b>wulkanizator</b>	z praktyką
	lub osoby pracujące w tym zawodzie
<b>wychowawca małego dziecka</b>	mile widziane wykształcenie pedagogiczne
	wiek powyżej 25 lat, doświadczenie w pracy z dziećmi, uprawnienia do pracy z dziećmi poniżej 3 roku życia
<b>zamiatacze i pokrewni</b>	Aktualne badania lekarskie, Ukończone 18 lat, Sprawność fizyczna.
<b>zawiodowca stacji</b>	uczniowie, studenci mile widziani
<b>zbieracz owoców, ziół i innych roślin</b>	rencistę
	mężczyzna z doświadczeniem
	kobietę
	dorośle kobiety, nie palące
	kobiety dorosłe
	Sezonowa, kobiety nie palące
	kobiety nie palące
	mężczyzna z doświadczeniem
	kobietę
<b>zbrojarz</b>	praca w delegacji
<b>zmywacz okien (czyściciel szyb)</b>	Brak oczekiwań
<b>żołnierz szeregowy</b>	obywatelstwo pl, pełne prawa publiczne, wykształcenie min. średnie, niekaralność, bdb sprawność fizyczna i psychiczna

***Wyniki badań realizowanych wśród  
bezrobotnych mieszkańców powiatu  
gnieźnieńskiego***

***Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego***

Prezentowane w niniejszym rozdziale informacje i dane są rezultatem i efektem badania przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Nadrzędnym celem badania było zdiagnozowanie potrzeb, oczekiwań i możliwości aktywizacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie ze szczególnym uwzględnieniem osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Diagnoza najważniejszych problemów, z którymi spotykają się osoby bezrobotne oraz wskazanie problemów w aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, powinny pozwolić na zaprojektowanie sprecyzowanych działań zmierzających do pełniejszej i skuteczniejszej aktywizacji analizowanej grupy osób bezrobotnych. Badania miały charakter eksploracyjno – diagnostyczny. Ich celem była diagnoza sytuacji, potrzeb i problemów osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie. Wiedza uzyskana w trakcie realizacji badań oraz same wyniki badań posłużyły, jako podstawa do ustalenia możliwości wykorzystania zasobów ludzkich osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy. Przeprowadzone badania umożliwiły poznanie barier aktywności zawodowej (wynikających z ich cech społeczno - demograficznych, postaw wobec pracy oraz oceny lokalnego rynku pracy) oraz ścieżki wyjścia z bezrobocia (szczególnie przy udziale instytucji rynku pracy). Wyniki badań posłużyły do stworzenia propozycji określonych działań i rekomendacji ukierunkowanych na aktywizację zawodową bezrobotnych mieszkańców Gniezna.

Najważniejsze cele badania osób bezrobotnych w ramach analizy „*Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego*” to: zbadanie zainteresowania zatrudnieniem osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy; zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie. Opracowanie diagnozy sytuacji: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, 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 m. in.: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, 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 m. in.: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, 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 m. in. Kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie.

Badanie potrzeb i oczekiwań osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie zrealizowane zostało zrealizowane techniką wywiadu bezpośredniego – osobistego z wykorzystaniem skategoryzowanego papierowego wywiadu kwestionariuszowego PAPI. Kwestionariusz ankiety składał się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Badanie zostało zrealizowane na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Badanie zostało przeprowadzone przez przeszkolonych ankietów w okresie od 05.11.2012 r. do 03.12.2011 r. wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego na dobranej i reprezentatywnej próbie badawczej. Zgodnie z danymi według stanu na 30.09.2012 r. liczba osób bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim wynosiła **7 268**. Zgodnie z oczekiwaniami zamawiającego badanie zostało zrealizowane na próbie 10% (dobór próby losowo – warstwowy). **W związku z powyższym badanie zrealizowane zostało na próbie N=727**. Z taką liczbą osób bezrobotnych zostały przeprowadzone wywiady kwestionariuszowe. Respondenci – osoby bezrobotne zostały dobrane w sposób warstwowo losowy. Na potrzeby badania określony został kwotowo – celowy dobór próby. Dla próby ilościowej **N=727**, dokonano doboru, w którym kwoty wyznaczone zostały poprzez: płeć i miejsce zamieszkania osób bezrobotnych. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości,

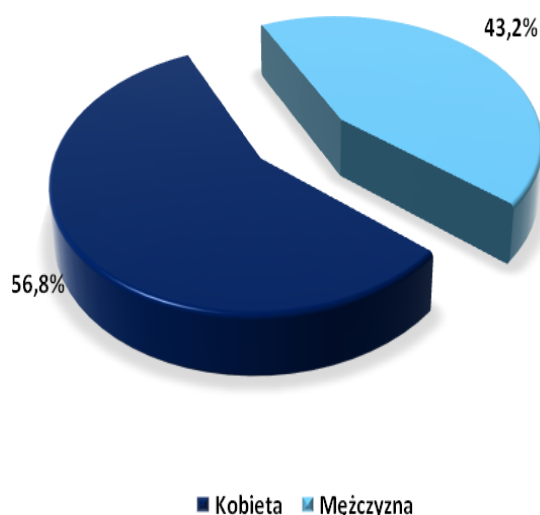
### **Charakterystyka badanej próby**

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem wielu czynników, które różnicują osoby bezrobotne ze względu na ich cechy społeczno – demograficzne oraz inne ważne determinanty bezrobocia. W poniższej charakterystyce przedstawione zostały tylko odpowiedzi ważne udzielone przez ankietowanych. Brak odpowiedzi nie został wskazywany, dlatego procentowy rozkład charakterystyki próby odnosi się tylko i wyłącznie do sumy udzielonych odpowiedzi.

### **Płeć respondentów**

Dobór próby do badania z punktu widzenia płci osób bezrobotnych odzwierciedla strukturę ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowy Urzędzie Pracy w Gnieźnie według stanu z dnia 30.09.2012. Zastosowanie podziału badanych ze względu na płeć jest bardzo ważne z punktu widzenia efektywności projektu badawczego, ponieważ

**Wykres nr 18. Struktura badanej próby – płeć respondentów.**



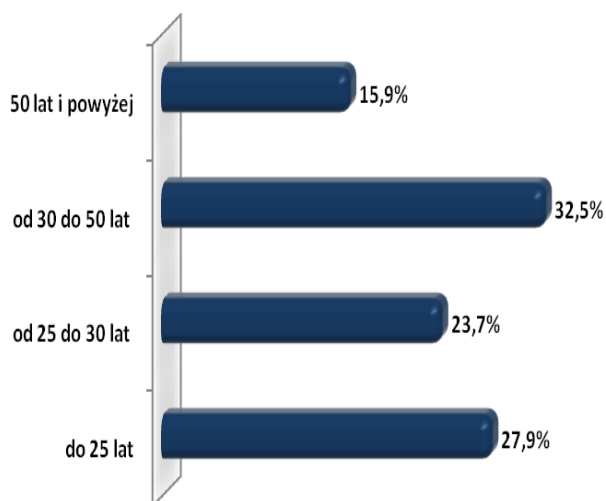
wszystkie wyniki badania realizowanego wśród osób bezrobotnych prezentowane były z uwzględnieniem płci osób bezrobotnych. Zgodnie z danymi kobiety stanowiły 56,8% ogółu badanych, a mężczyźni 43,2% to mężczyźni.



### Wiek respondentów

Wiek respondentów nie stanowi odzwierciedlenia struktury bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego, ponieważ nie był uwzględniany w doborze próby. W rozkładzie próby najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 30 do 50 lat 32,5% ogólnej liczby badanych. Respondenci w wieku do 25 lat to 27,9% uczestników badania. Odsetek osób badanych w wieku od 25 do 30 lat to – 23,7%, a 15,9% to osoby bezrobotne, które ukończyły 50 lat. Warto zauważyć, iż odsetek osób bezrobotnych w wieku do 30 lat to łącznie 51,6%.

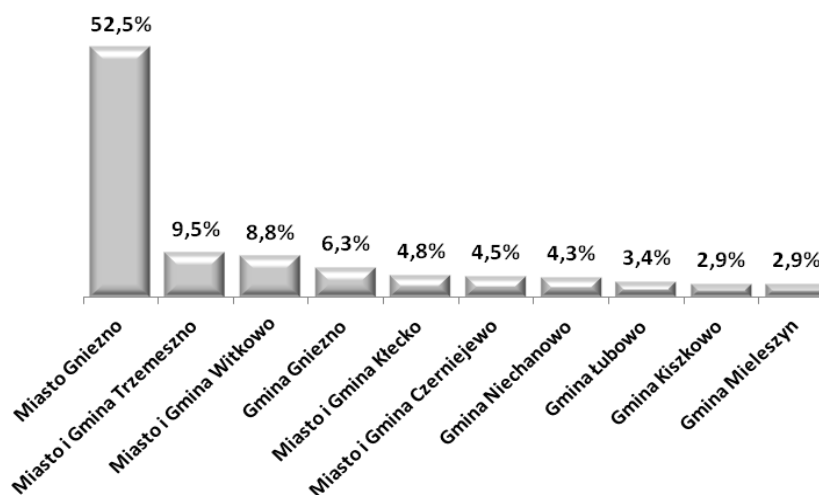
Wykres nr 19. Struktura badanej próby – wiek respondentów.



### Miejsce zamieszkania respondentów

Dobór próby z uwzględnieniem miejsca zamieszkania osób bezrobotnych jest reprezentatywny i proporcjonalny w odniesieniu do populacji generalnej według liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w PUP w Gnieźnie z dnia 30.09.2012 r. Zgodnie z zaprezentowanymi danymi

Wykres nr 20. Struktura badanej próby – miejsce zamieszkania respondentów.



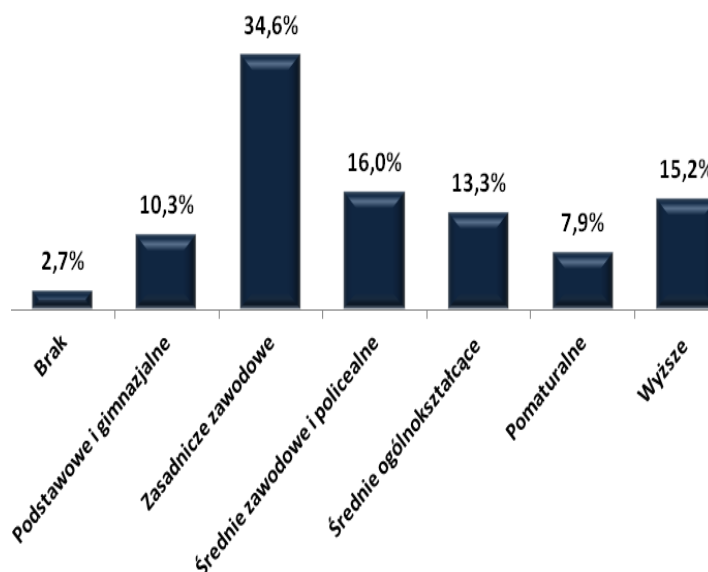
największy odsetek bezrobotnych to mieszkańcy miasta Gniezno 52,5% ogółu badanych. Blisko co dziesiąty respondent – 9,5% to mieszkaniec miasta i gminy Trzemeszno, 8,8% to mieszkańcy miasta i gminy Witkowo a 6,3% to osoby bezrobotne zamieszkujące gminę Gniezno. Bezrobotni mieszkańcy miasta i gminy Kłecko stanowili 4,8% osób uczestniczących

w badaniu, natomiast 4,5% to bezrobotni z miasta i gminy Czarniejewo. Procentowy udział zarejestrowanych, mieszkających w mieście i gminie Niechanowo wynosił 4,3%. Najmniejszy udział badanych stanowili mieszkańcy gmin: Łubowo, Kiszkowo oraz Mieleszyn odpowiednio 3,4%, 2,9% oraz 2,9%.

### Wykształcenie respondentów

Z punktu widzenia wykształcenia, najliczniejszą grupę respondentów stanowili bezrobotni legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym 34,6% badanych osób. Wykształceniem średnim zawodowym i policealnym legitymowało się 16% respondentów, a wykształceniem wyższym – 15,2% badanych. Średnie ogólnokształcące wykształcenie

Wykres nr 21. Struktura badanej próby – wykształcenie respondentów.

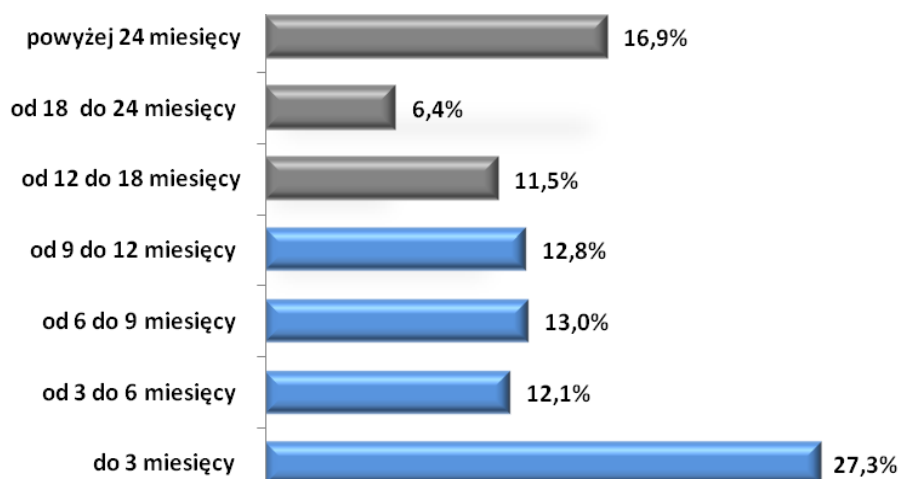


posiadało – 13,3% osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu. Co dziesiąta osoba – 10,3% ma wykształcenie podstawowe i gimnazjalne, natomiast wykształcenie pomaturalne – 7,9% badanych. Spośród wszystkich osób uczestniczących w badaniu, najmniejszy odsetek badanych stanowili bezrobotni bez wykształcenia – 2,7%.

### **Okres zarejestrowania w PUP w Gnieźnie**

Z punktu widzenia okresu pozostawania w ewidencji PUP w Gnieźnie, struktura badanej próby jest bardzo rozproszona. Największy odsetek stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Gnieźnie przez okres krótszy niż 3 miesiące. Odsetek osób krótkotrwale bezrobotnych wynosił 27,3%. Osoby długotrwale bezrobotne – pozostające w rejestrach PUP w Gnieźnie przez okres dłuższy niż 12 miesięcy to łącznie 34,8% ogółu badanych, w tym aż 16,9% to bezrobotni zarejestrowani przez okres ponad dwóch lat. Struktura próby jest bardzo zbliżona do struktury populacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie.

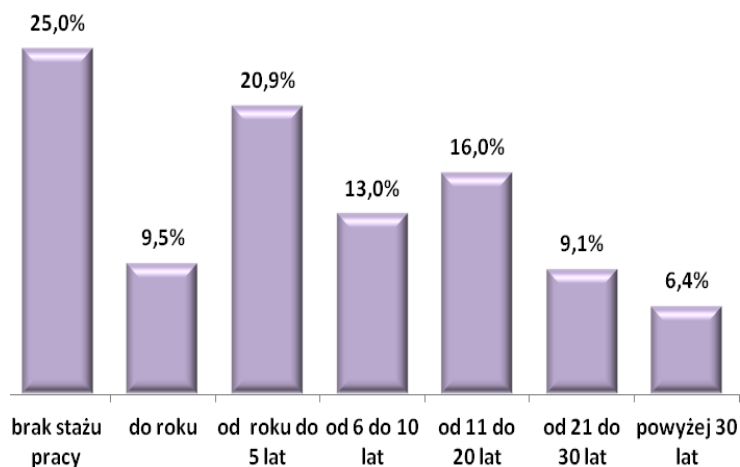
**Wykres nr 22. Struktura badanej próby – okres zarejestrowania w PUP w Gnieźnie.**



### **Staż pracy respondentów**

Poniżej przedstawiony został podział próby z punktu widzenia stażu pracy. Warto zauważyć, iż próba była bardzo zróżnicowana heterogenicznie. Z uwzględnieniem tej zmiennej wynika, że największy procentowy udział stanowiły osoby bezrobotne bez stażu pracy – 25%. Co piąta badana osoba posiadała staż pracy od roku do 5 lat. Znaczącą grupę badanych stanowili bezrobotni o stażu pracy od 11 do 20 lat – 16% oraz od 6 do 10 lat – 13%. Blisko co dziesiąta osoba pracowała przed zarejestrowaniem w PUP w Gnieźnie do roku czasu – 9,5% oraz od 21 do 30 lat – 9,1%. Najmniejsza grupa badanych to osoby bezrobotne, których staż pracy był dłuższy niż 30 lat – 6,4%.

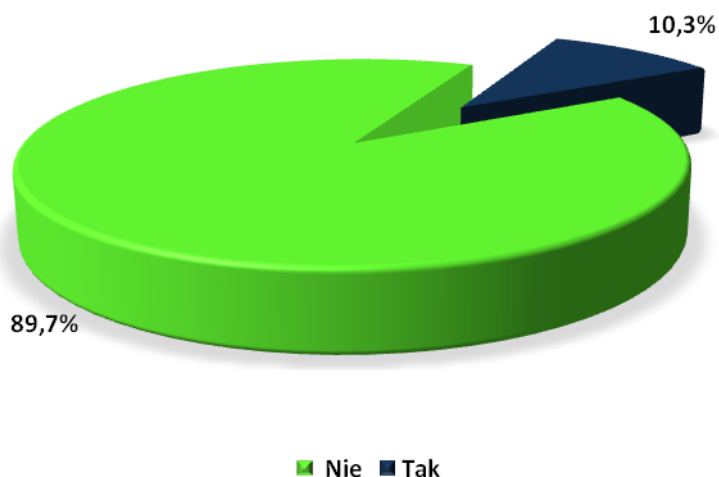
Wykres nr 23. Struktura respondentów z uwzględnieniem stażu pracy.



### Niepełnosprawność respondentów

Co dziesiąta osoba uczestnicząca w badaniu – 10,3% posiada orzeczoną niepełnosprawność.

Wykres nr 24. Niepełnosprawność respondentów.

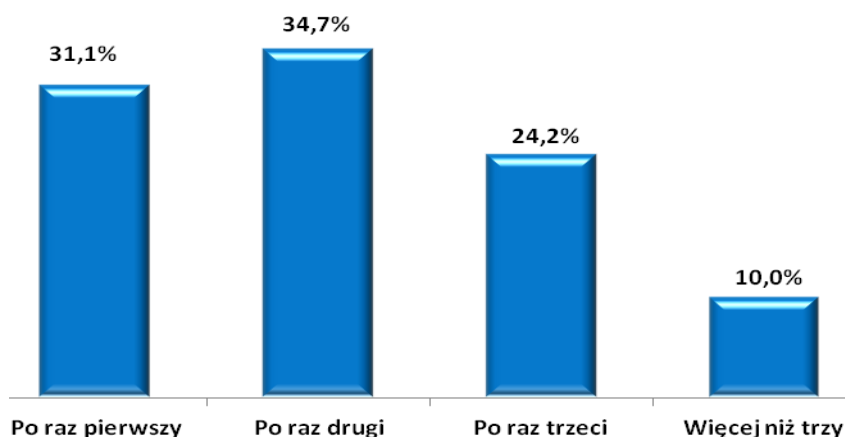


### Częstotliwość rejestracji respondentów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie

Kolejny czynnik różnicujący badaną próbę to częstotliwość wizyt, rejestracji osób w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie, którą prezentuje poniższy wykres. Spośród wszystkich osób, które uczestniczyły w badaniu zdecydowaną większość stanowiły osoby

bezrobotne, które po raz kolejny zarejestrowały się, jako osoby bezrobotne – 68,9%, w tym 34,7% to osoby, które zarejestrowały się jako bezrobotne po raz drugi, 24,2% po raz trzeci, natomiast co dziesiąta osoba więcej niż trzy razy. Osoby, które zarejestrowały się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie po raz pierwszy to 31,3%.

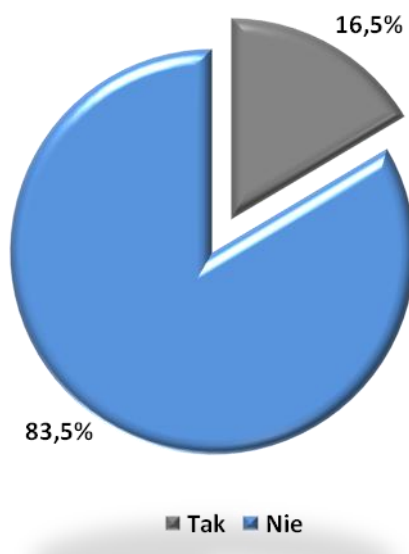
**Wykres nr 25. Kolejność rejestracji w PUP w Gnieźnie.**



### **Uzyskiwanie zasiłku dla osób bezrobotnych**

Spośród osób, które udzieliły odpowiedzi w ankiecie wynika, że zdecydowana większość uczestników badania – 83,5% nie otrzymuje zasiłku dla osób bezrobotnych. Taką formę wsparcia otrzymywało w momencie badania – 16,5% respondentów.

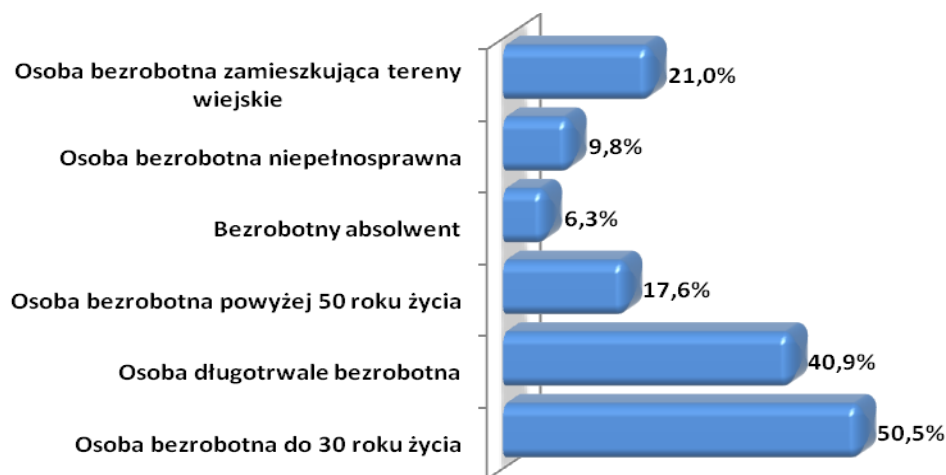
**Wykres nr 26. Uzyskiwanie zasiłku dla osób bezrobotnych.**



### **Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy**

Jednym z kluczowych celów całego projektu badawczego – „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” było ukazanie barier aktywizacyjnych oraz czynników, które mogą przyspieszyć i ułatwić powrót na rynek pracy osobom bezrobotnym będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Każdy z ankietowanych bezrobotnych mógł wskazać dowolną liczbę grup, do których, ze względu na swoją sytuację przynależy. W celu precyzyjnego przyporządkowania osób bezrobotnych do poszczególnych grup ryzyka, dokonano także weryfikacji innych odpowiedzi metryczkowych, które umożliwiły na precyzyjne przypisanie respondenta do danej grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Największy odsetek osób bezrobotnych generowały dwie kategorie osób bezrobotnych: osoby bezrobotne do 30 roku życia – 50,5% oraz długotrwale bezrobotni 40,9%. Znaczny odsetek respondentów stanowili bezrobotni zamieszkujący tereny wiejskie – 21%. Osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia stanowiły 17,6% spośród wszystkich uczestników badania. Blisko co dziesiąta osoba bezrobotna uczestnicząca w badaniu ma orzeczoną niepełnosprawność. Najmniejszą grupę osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowili bezrobotni absolwenci 6,3%.

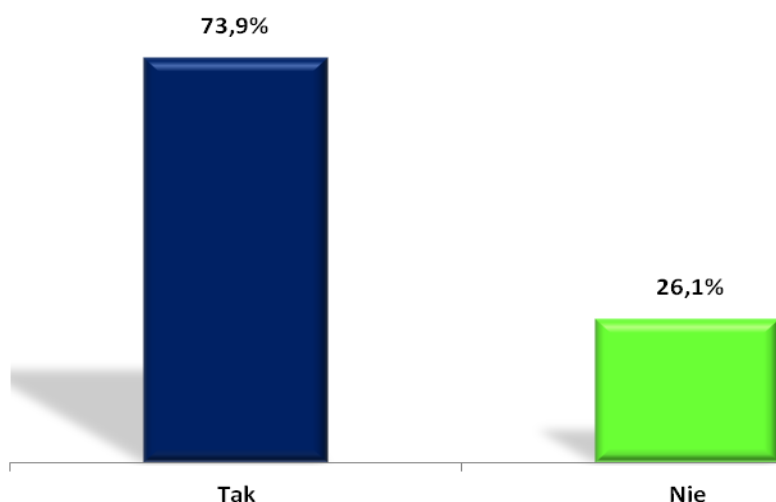
**Wykres nr 27. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.**



### **Wcześniejsze zatrudnienie bezrobotnych przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie**

Według danych pozyskanych w trakcie badania bezpośredniego osób bezrobotnych wynika iż 73,9% respondentów to osoby bezrobotne, które przed zarejestrowaniem w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie były zatrudnione na podstawie umowy o pracę, natomiast 26,1% ogółu respondentów nigdy nie pracowało zawodowo przed rejestracją w PUP w Gnieźnie.

**Wykres nr 28. Doświadczenie zawodowe osób bezrobotnych.**



**Tabela nr 35. Doświadczenie zawodowe osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci**

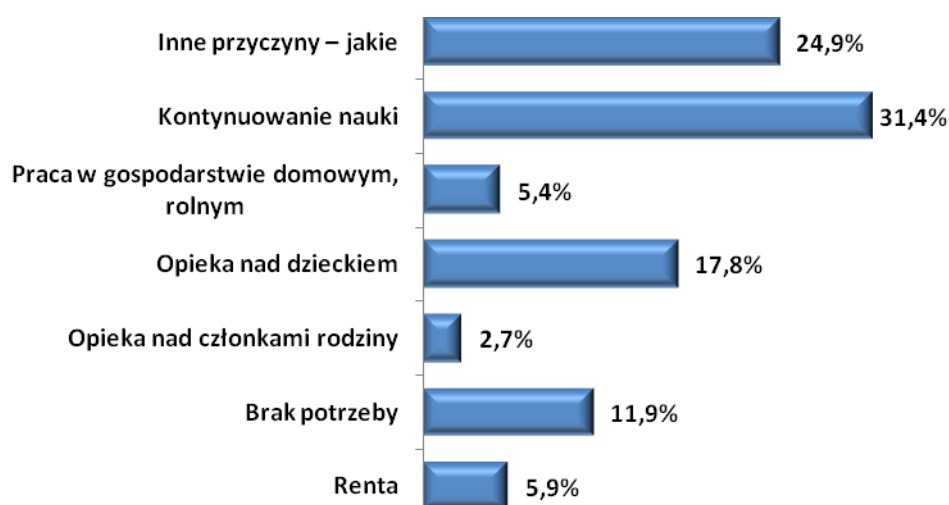
Czy pracował/pracowała Pan/Pani kiedykolwiek zawodowo na podstawie umowy o pracę?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Tak	515	73,9%	286	71,3%	229	77,4%
Nie	182	26,1%	115	28,7%	67	22,6%
<b>Suma</b>	<b>697</b>	<b>100,0%</b>	<b>401</b>	<b>100,0%</b>	<b>296</b>	<b>100,0%</b>

### **Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie**

Główną przyczyną nie podejmowania zatrudnienia przed uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej to kontynuowanie nauki – 31,4% odpowiedzi. Inne przyczyny, które nie były dostępne w kafeterii odpowiedzi, a ze względu na swoją autonomiczność zaliczone zostały do oddzielnej kategorii wymieniło – 24,9%. Do kategorii inne odpowiedzi zaliczone zostały między innymi następujące opinie respondentów: *pracodawca oferował tylko umowę zlecenie, brak pracy, przebywanie w zakładzie karnym, brak doświadczenia zawodowego, pracodawca nie chciał dać umowy, ciąża*. Odsetek respondentów, którzy nie pracowali nigdy

zawodowo przed uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem wynosił 17,8% wszystkich wskazań. Aż 11,9% spośród osób, które nigdy nie pracowały wskazało odpowiedź – brak takiej potrzeby. Renta, jako powód niepodejmowania zatrudnienia wymieniło – 5,9% badanych. Wszystkie powody wymienione przez respondentów prezentuje poniższy wykres.

**Wykres nr 29. Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie.**



**Tabela nr 36. Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie z uwzględnieniem płci**

Dlaczego nie pracował/pracowała Pan/Pani zawodowo?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Renta	11	5,9%	6	5,1%	5	7,4%
Brak potrzeby	22	11,9%	11	9,4%	11	16,2%
Opieka nad członkami rodziny	5	2,7%	4	3,4%	1	1,5%
Opieka nad dzieckiem	33	17,8%	31	26,5%	2	2,9%
Praca w gospodarstwie domowym, rolnym	10	5,4%	5	4,3%	5	7,4%
Kontynuowanie nauki	58	31,4%	32	27,4%	26	38,2%
Inne przyczyny – jakie	46	24,9%	28	23,9%	18	26,5%
<b>Suma</b>	<b>185</b>	<b>100,0%</b>	<b>117</b>	<b>100,0%</b>	<b>68</b>	<b>100,0%</b>

### **Powody zakończenia pracy przez bezrobotnych**

Poniżej przedstawiono najważniejsze powody zakończenia pracy podawane przez respondentów. Każdy z badanych mógł wskazać kilka przyczyn, które spowodowały ustanie stosunku pracy, dlatego suma odpowiedzi jest większa niż 100%. Najczęstszą przyczyną zakończenia pracy przez osoby bezrobotne, było zakończenie terminu, na jaki była zawarta



umowa o pracę z pracodawcą – 30,2% wskazań. Drugi z najczęściej wskazywanych powodów zakończenia pracy – 19,6% to inne powody między innymi: *likwidacja firmy, zakończenie działalności, wyjście za mąż i urodzenie dzieci, za porozumieniem stron, zakończenie stażu, zwolnienie dyscyplinarne, renta, chorobowe, macierzyńskie, wyczerpanie zasiłku chorobowego, brak dojazdu do pracy, pracowałam na czarno, z powodu dziecka, przeprowadzka do innego miasta*. Kolejny powód zakończenia pracy to indywidualne zwolnienie przez zakład pracy – 19,2% odpowiedzi. Zwolnienie grupowe wskazało 15,6% respondentów, natomiast zwolnienie na własną prośbę wskazało 15,4% ankietowanych osób.

**Wykres nr 30. Powody zakończenia pracy przez respondentów.**



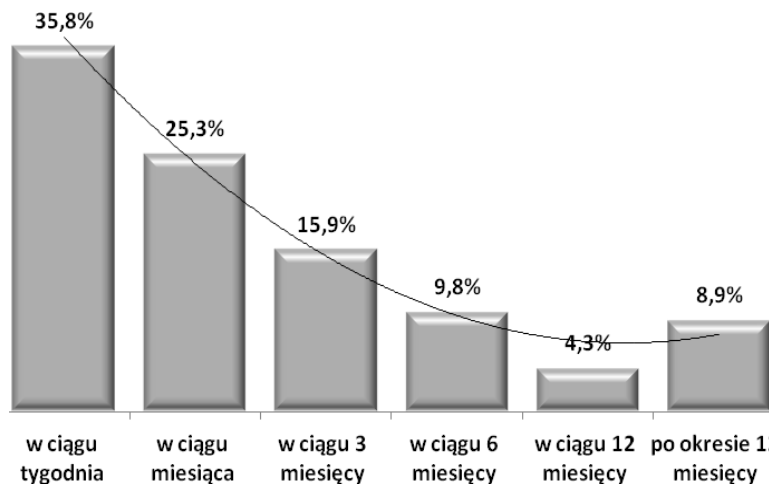
**Tabela nr 37. Powody zakończenia pracy przez respondentów z uwzględnieniem płci**

Jaki był powód zakończenia przez Pana/Panią ostatniej pracy						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Zwolnienie na własną prośbę	99	15,4%	52	14,4%	47	16,7%
Zwolnienia grupowe	100	15,6%	58	16,1%	42	14,9%
Inne powody - jakie	126	19,6%	74	20,6%	52	18,4%
Zwolnienie indywidualne przez zakład pracy	123	19,2%	55	15,3%	68	24,1%
Zakończenie terminu na jaki była zawarta umowa	194	30,2%	121	33,6%	73	25,9%
<b>Suma</b>	<b>642</b>	<b>100,0%</b>	<b>360</b>	<b>100,0%</b>	<b>282</b>	<b>100,0%</b>

### Okres od momentu utraty pracy lub ukończenia szkoły do rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie

Według pozyskanych danych wynika, iż badani relatywnie szybko od momentu utraty pracy lub ukończenia szkoły rejestrują się w PUP w Gnieźnie. Wraz z upływem czasu od momentu ustania stosunku pracy lub też ukończenia edukacji

Wykres nr 31. Okres od zakończenia pracy lub ukończenia szkoły do zarejestrowania w PUP w Gnieźnie.



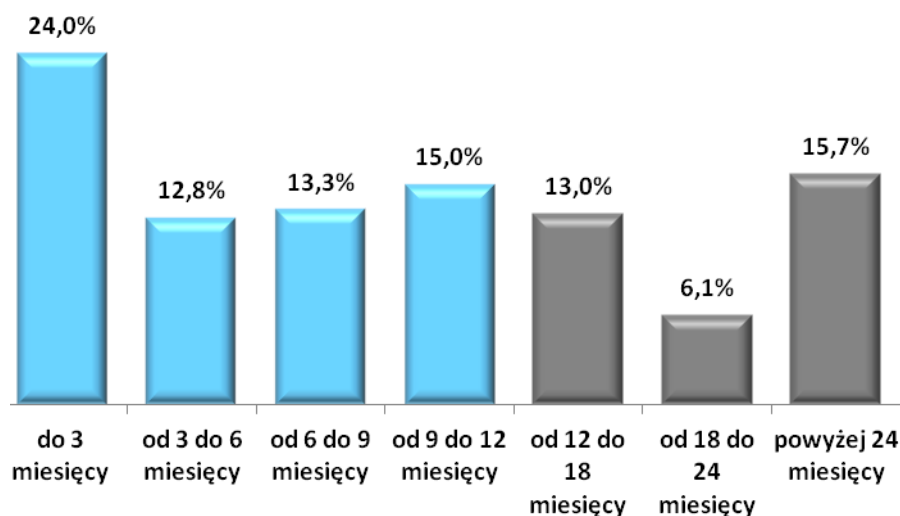
maleje liczba osób rejestrujących się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie. Zdecydowana większość badanych, 61,1% w bardzo krótkim czasie rejestruje się w PUP w Gnieźnie - w okresie do miesiąca od utraty pracy lub ukończenia szkoły. Większość osób, które utraciły pracę lub ukończyły szkołę poszukuje natychmiastowego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia. Większość z tych osób rejestruje się w celu uczestnictwa w programach aktywizujących, uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, lub skorzystania z pośrednictwa pracy. Warto jednak zauważyć, iż w rozkładzie próby znaczny odsetek stanowią osoby, które rejestrują się w PUP w Gnieźnie dopiero po upływie 12 miesięcy od ukończenia szkoły bądź utraty prac – łącznie 8,9% badanych. Jest to grupa, która która po utracie pracy lub ukończeniu szkoły, poszukuje zatrudnienia poza systemem pośrednictwa pracy oferowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.

Tabela nr 38. Okres od zakończenia pracy lub ukończenia szkoły do zarejestrowania w PUP w Gnieźnie z uwzględnieniem płci.

Po jakim okresie czasu od zakończenia pracy lub ukończenia szkoły zarejestrował się Pan/Pani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
w ciągu tygodnia	252	35,8%	133	33,3%	119	39,0%
w ciągu miesiąca	178	25,3%	95	23,8%	83	27,2%
w ciągu 3 miesięcy	112	15,9%	69	17,3%	43	14,1%
w ciągu 6 miesięcy	69	9,8%	44	11,0%	25	8,2%
w ciągu 12 miesięcy	30	4,3%	14	3,5%	16	5,2%
po okresie 12 miesięcy	63	8,9%	44	11,0%	19	6,2%
<b>Suma</b>	<b>704</b>	<b>100,0%</b>	<b>399</b>	<b>100,0%</b>	<b>305</b>	<b>100,0%</b>

**Okres poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne**

Okres poszukiwania pracy, często pokrywa się z okresem figurowania w ewidencji PUP w Gnieźnie. Według danych, największy odsetek bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego – 24% poszukuje pracy przez okres krótszy niż 3 miesiące. Łącznie aż 34,8% badanych poszukuje pracy ponad 12 miesięcy, w tym aż 15,7% przez okres dłuższy niż 24 miesiące.

**Wykres nr 32. Okres poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne****Tabela nr 39. Okres poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne z uwzględnieniem płci.**

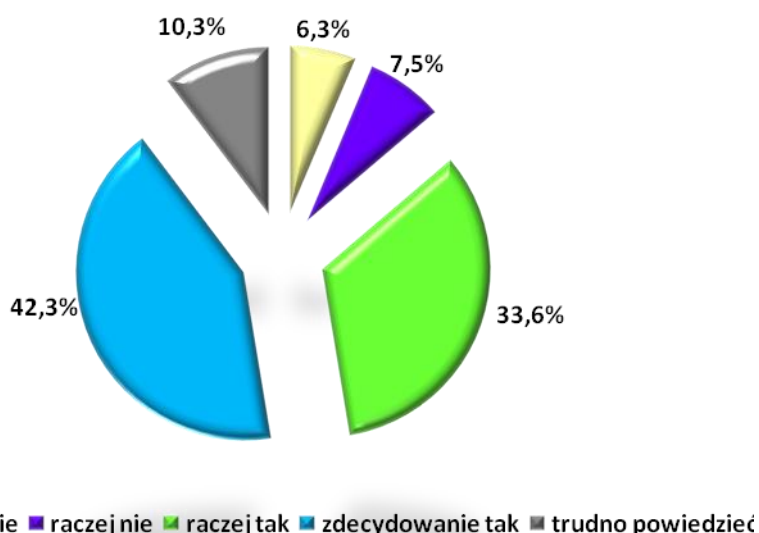
Jak długo poszukuje Pan/Pani pracy?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
do 3 miesięcy	169	24,0%	86	21,3%	83	27,5%
od 3 do 6 miesięcy	90	12,8%	55	13,6%	35	11,6%
od 6 do 9 miesięcy	94	13,3%	46	11,4%	48	15,9%
od 9 do 12 miesięcy	106	15,0%	63	15,6%	43	14,2%
od 12 do 18 miesięcy	92	13,0%	59	14,6%	33	10,9%
od 18 do 24 miesięcy	43	6,1%	24	6,0%	19	6,3%
powyżej 24 miesięcy	111	15,7%	70	17,4%	41	13,6%
<b>Suma</b>	<b>705</b>	<b>100,0%</b>	<b>403</b>	<b>100,0%</b>	<b>302</b>	<b>100,0%</b>

**Skłonność osób bezrobotnych do przekwalifikowania**

Bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego są skłonni i gotowi do przekwalifikowania zawodowego. Zainteresowanie reorientacją zawodową wskazało łącznie aż 75,9% spośród wszystkich uczestników badania. Jest to bardzo wysoki wskaźnik, choć deklaracyjny wskaźnik świadczący o chęci partycypacji w działaniach zmierzających do

aktywizacji zawodowej. Osoby bezrobotne z powiatu gnieźnieńskiego wykazują aktywność w zakresie zmiany własnych, często nieaktualnych i niedostosowanych do potrzeb pracodawców kwalifikacji zawodowych. Dostosowanie i modyfikowanie kwalifikacji zawodowych jest koniecznością w sytuacji dynamicznych zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy. Wyuczony zawód oraz posiadane kwalifikacje i kompetencje bardzo szybko ulegają dezaktualizacji. Ten problem dotyczy w szczególności osób starszych w wieku 45+, których kwalifikacje i często doświadczenie zawodowe nie koreluje z obecnym zapotrzebowaniem. W związku z powyższym wskazane wyniki należy uznać za bardzo wysokie. Odpowiedzi negatywne „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie” wymieniło łącznie 13,8% spośród wszystkich badanych. Taki odsetek spośród wszystkich badanych nie chce zmieniać swoich kwalifikacji zawodowych mając nadzieję na uzyskanie zatrudnienia na podstawie posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Procentowy udział odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” wyniósł 10,3%.

**Wykres nr 33. Gotowość osób bezrobotnych do przekwalifikowania.**



**Tabela nr 40. Gotowość osób bezrobotnych do przekwalifikowania z uwzględnieniem płci**

Czy był(a)by Pan/Pani skłonny(a) podnieść swoje kwalifikacje, bądź przekwalifikować się (zmienić zawód) by zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
zdecydowanie nie	42	6,3%	24	6,1%	18	6,5%
raczej nie	50	7,5%	25	6,3%	25	9,1%
raczej tak	225	33,6%	147	37,3%	78	28,4%
zdecydowanie tak	283	42,3%	167	42,4%	116	42,2%
trudno powiedzieć	69	10,3%	31	7,9%	38	13,8%
<b>Suma</b>	<b>669</b>	<b>100,0%</b>	<b>394</b>	<b>100,0%</b>	<b>275</b>	<b>100,0%</b>

**Metody przekwalifikowania zawodowego**

Gotowość osób bezrobotnych do przekwalifikowania jest bardzo wysoka, dlatego niezwykle ważne, jest określenie metod i sposobów przekwalifikowania zawodowego, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne. Wskazania badanych mogą stanowić ważną

**Wykres nr 34. Metody przekwalifikowania zawodowego.**

przesłankę w realizacji określonych działań aktywizacyjnych realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Na pytanie dotyczące zainteresowania uczestnictwem w wybranych metodach reorientacji zawodowej każdy z respondentów mógł udzielić dowolnej liczby wskazań, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Bezrobotne osoby chciałyby dokonać przekwalifikowania zawodowego głównie poprzez uczestnictwo w szkoleniach zawodowych. Chęć partycypacji w szkoleniach wskazało aż 68% badanych. Taki instrument aktywizacji zawodowej cieszy się największym zainteresowaniem bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Kolejne dwie metody reorientacji zawodowej mogące przyczynić się do zmiany kwalifikacji i podniesienia poziomu kompetencji zawodowych a w przyszłości do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych to staż u pracodawcy – 37% oraz podniesienie poziomu wykształcenia 30,1%. Pozostałe metody wskazane przez respondentów, które są istotne ze statystycznego punktu widzenia to: uzyskanie dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej – 15,5%, przygotowanie zawodowe dorosłych – 10,6% oraz studia podyplomowe 9,2%. Część respondentów – 8,4% nie chce podnosić swoich kwalifikacji.

**Tabela nr 41. Metody przekwalifikowania zawodowego z uwzględnieniem płci**

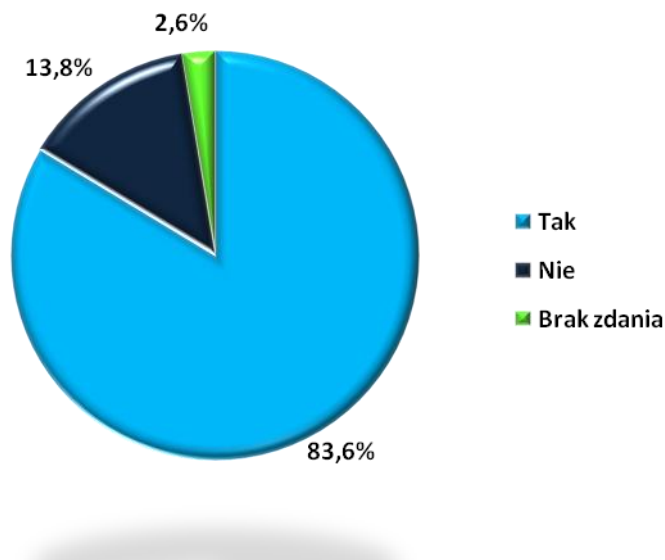
W jaki sposób chciał(a)by Pan/Pani podnieść lub zmienić swoje kwalifikacje zawodowe						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Szkolenia	494	68,0%	292	70,7%	202	64,3%
Staż u pracodawcy	269	37,0%	189	45,8%	80	25,5%
Podniesienie poziomu wykształcenia	219	30,1%	143	34,6%	76	24,2%
Studia podyplomowe	67	9,2%	48	11,6%	19	6,1%
Egzamin kwalifikacyjny	24	3,3%	13	3,1%	11	3,5%
Inny sposób	11	1,5%	5	1,2%	6	1,9%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	77	10,6%	47	11,4%	30	9,6%
Nie chcę podnosić swoich kwalifikacji	61	8,4%	23	5,6%	38	12,1%
Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej	113	15,5%	51	12,3%	62	19,7%
<b>Suma</b>	<b>1335</b>	<b>183,6%</b>	<b>811</b>	<b>196,4%</b>	<b>524</b>	<b>166,9%</b>

### **Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie**

Wysoka gotowość osób bezrobotnych do uczestnictwa w działaniach zmierzających do podnoszenia kwalifikacji została potwierdzona bardzo wysokim poziomem zainteresowania respondentów uczestnictwem w szkoleniach i kursach organizowanych pod auspicjami Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Zgodnie z przedstawionymi danymi aż 83,6% spośród wszystkich badanych osób, jest zainteresowana uczestnictwem w szkoleniach i kursach, które byłyby organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Jest to kolejna deklaracja osób bezrobotnych świadcząca o potrzebie zmiany lub doskonalenia kwalifikacji w ramach programów realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Wynik ten oznacza również wysoki poziom świadomości osób bezrobotnych, co do zasadności poszukiwania nowych rozwiązań i możliwości w celu znalezienia zatrudnienia. Zaledwie 13,8% osób bezrobotnych nie było zainteresowanych udziałem w szkoleniach i kursach. Osoby, które wyrażały brak zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach przygotowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie poproszono o podanie przyczyn, braku zainteresowani. Badani wymienili następujące powody: „brak czasu, opieka nad małym dzieckiem”, „wiek”, „nie ma potrzeby”, „nie wnoszą nic nowego aby znaleźć pracę”, „nie ma rezultatów”, „jestem magistrem”, „trudny dojazd”, „chęć znalezienia szybko pracy”, „choroba”, „odbyłem szkolenia, po których nie mam pracy”, „mało profesjonalne szkolenie”, „nic nie daje” „podjęłam 11 miesięczny kurs fryzjerstwa”, „ponieważ w ciągu 6 mc mam planowany wyjazd do Wielkiej Brytanii”, „mam swój zawód i chcę w nim

pracować”, „przejsie na emeryturę”, „uczestniczyłam w nich”. Brak zdania wyraziło 2,6% respondentów.

**Wykres nr 35. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach organizowanych przez PUP w Gnieźnie.**



**Tabela nr 42. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach organizowanych przez PUP w Gnieźnie z uwzględnieniem płci.**

Czy chciał(a)by Pan/Pani uczestniczyć w szkoleniach i kursach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie w okresie najbliższych 12 miesięcy						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Tak	608	85,9%	360	88,0%	248	82,9%
Nie	100	14,1%	49	12,0%	51	17,1%
<b>Suma</b>	<b>708</b>	<b>100,0%</b>	<b>409</b>	<b>100,0%</b>	<b>299</b>	<b>100,0%</b>

### **Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne**

Jednym z nadrzędnych celów niniejszego projektu badawczego było określenie i wskazanie szczegółowych potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie. W celu precyzyjnego zdiagnozowania i określenia potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych poproszono badanych o wskazanie szkoleń i kursów, w których chcieliby partycypować lub wskazanie oczekiwanego zawodu, który byłby efektem szkolenia. Respondenci mieli możliwość dowolnego wskazania szkoleń i kursów. Swobodne wypowiedzi badanych przyporządkowano do szerszych kategorii, które precyzyjniej określają tematykę szkolenia lub kursy. Poniżej przedstawiono tabelę z listą szkoleń i kursów, cieszących się największym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych.

Tabela nr 43. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne.

Rodzaj szkolenia, kursu, umiejętności zdobytych podczas zajęć	Ilość wskazań
kasa fiskalna	72
informatyczny-komputerowy	61
wózek widłowy	54
ładowarko-koparka	43
florystyczny	37
księgowość	33
kurs na spawacza	24
doradca handlowy / obsługi klienta	22
kosmetyczka	22
administracja	19
kierowca, prawo jazdy	16
jak prowadzić DG	14
języka obcego	11
dotyczący podniesienia kwalifikacji	10
fryzjerstwo	10
języka angielskiego	9
fakturowania	8
gastronomia	8
grafik/grafik komputerowy	8
kelner	8
kadry/kadry i płace	6
barmański	5
kierowca kat C, E	5
kurs ochrony	5
marketing	5
języka niemieckiego	4
magazynier	4
kursy przygotowawcze do pracy, na które jest popyt	4
sprzątania	4
BHP	3
dla architektów	3
kurs masażu	3
pedagogiczny	3
opiekunka	3
tokarz/ tokarz - frezer	3
fotograficzny	2
instalator sanitarny	2
krawcowa	2
kurs na menagera	2
kurs wózków jezdniowych	2



murarz	2
obsługa maszyn jezdniowych	2
SEP EID	2
aktora	1
blacharz-dekarz	1
ciężarówka	1
cukiernik	1
dystrybucja	1
kurs dziennikarski	1
kurs elektryka	1
kurs umiejętności interpersonalnych i asertywności	1
kurs wizażu	1
kurs medyczny	1
kursy przygotowawcze do pracy z żłobku	1
lakiernik	1
kurs doskonalący dla nauczyciela	1
negocjacje	1
nurek	1
operator CNC	1
pilarz	1
pomagający znaleźć pracę	1
pracownik bankowy	1
stolarz	1
strzyżenie psów	1
tapicer	1
trenerskie	1

### ***Zainteresowanie doradztwem w zakresie wyznaczania potrzeb szkoleniowych***

Bezrobotni z powiatu gnieźnieńskiego są bardzo zainteresowani pomocą i doradztwem będącym formą uzupełniającą szkolenia, które byłyby indywidualnie dopasowane do ich możliwości, doświadczenia, wieku i wykształcenia. Osoby bezrobotne nie zawsze potrafią ocenić swoje możliwości na rynku pracy, określić swoje mocne i słabe strony, dlatego pomoc w określeniu kierunków i sposobów na aktywizację zawodową cieszy się tak dużym zainteresowaniem badanych. Respondenci są bardzo zainteresowani indywidualnym doradztwem, które stanowiłoby uzupełnienie szkolenia. Zainteresowanie takiego rodzaju wsparciem wyraziło aż 70,5% osób bezrobotnych.

Wykres nr 36. Chęć skorzystania z indywidualnego doradztwa uzupełniającego szkolenia.

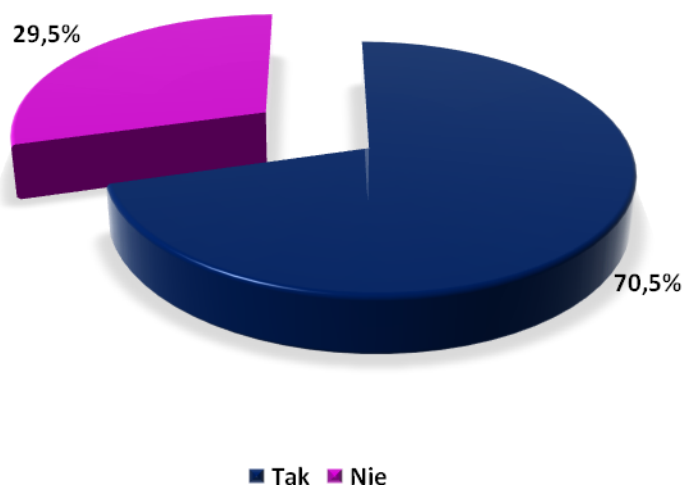


Tabela nr 44. Chęć skorzystania z indywidualnego doradztwa uzupełniającego szkolenia z uwzględnieniem płci

Czy był(a)by Pan/Pani skłonny(a) do skorzystania z indywidualnego doradztwa uzupełniającego szkolenia						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Tak	424	70,5%	255	72,4%	169	67,9%
Nie	177	29,5%	97	27,6%	80	32,1%
<b>Suma</b>	<b>601</b>	<b>100,0%</b>	<b>352</b>	<b>100,0%</b>	<b>249</b>	<b>100,0%</b>

Z pośród form i rodzajów doradztwa, z którego chciałyby skorzystać osoby bezrobotne, zdecydowanie największym odsetek badanych zainteresowany jest indywidualnym doradztwem dostosowanym do potrzeb i oczekiwań konkretnej osoby bezrobotnej. Taką formę doradztwa wskazało aż 40,9% respondentów. Poradnictwo zawodowe i doradztwo grupowe wymieniło odpowiednio 28,3% i 26,6% osób. Te trzy formy doradztwa są najbardziej pożądane i oczekiwane przez bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Najmniej osób chciałoby uczestniczyć w indywidualnych spotkaniach z psychologiem – 4,2%.

Wykres nr 37. Rodzaj doradztwa, z którego najchętniej skorzystałyby osoby bezrobotne.

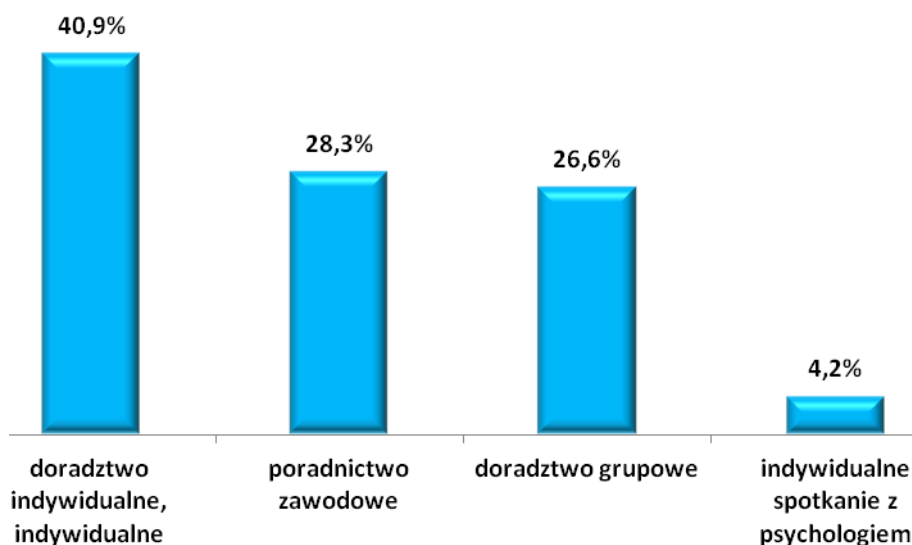


Tabela nr 45. Rodzaj doradztwa, z którego najchętniej skorzystałyby osoby bezrobotne z uwzględnieniem płci

Z jakiego rodzaju doradztwa najchętniej skorzystałyby Pani/Pan?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
doradztwo grupowe	114	26,6%	66	25,9%	48	27,7%
doradztwo indywidualne	175	40,9%	101	39,6%	74	42,8%
poradnictwo zawodowe	121	28,3%	72	28,2%	49	28,3%
indywidualne spotkanie z psychologiem	18	4,2%	16	6,3%	2	1,2%
<b>Suma</b>	<b>428</b>	<b>100,0%</b>	<b>255</b>	<b>100,0%</b>	<b>173</b>	<b>100,0%</b>

Bezrobotni, jak wskazały wcześniejsze analizy są niezwykle zainteresowani pomocą w dostosowaniu narzędzi aktywizacyjnych do potrzeb i możliwości danej osoby poszukującej zatrudnienia. Zdecydowana większość osób, która udzieliła odpowiedzi na to pytanie oczekuje wsparcia i doradztwa w zakresie wyznaczania potrzeb szkoleniowych. Osoby bezrobotne oczekują od pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie pomocy w określaniu sposobów aktywizacji zawodowej w oparciu o dostępne instrumenty będące w dyspozycji PUP w Gnieźnie oraz w oparciu o wiedzę na temat oczekiwań rynku pracy i potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców. Zgodnie z przedstawionymi danymi 82,3% respondentów chciałoby uzyskać wsparcie i pomoc w zakresie wyznaczenia i określenia indywidualnych potrzeb szkoleniowych.

Wykres nr 38. Zainteresowanie doradztwem w zakresie wyznaczenia potrzeb szkoleniowych.

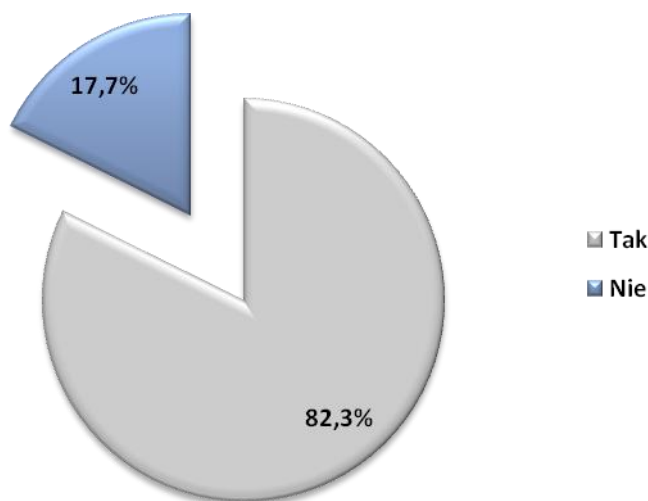


Tabela nr 46. Zainteresowanie doradztwem w zakresie wyznaczenia potrzeb szkoleniowych z uwzględnieniem płci

Czy był(a)by Pan/Pni zainteresowana doradztwem w zakresie wyznaczenia potrzeb szkoleniowych?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Tak	414	82,3%	241	84,3%	173	79,7%
Nie	89	17,7%	45	15,7%	44	20,3%
<b>Suma</b>	<b>503</b>	<b>100,0%</b>	<b>286</b>	<b>100,0%</b>	<b>217</b>	<b>100,0%</b>

### Zainteresowanie uczestnictwem w stażach oraz przygotowaniu zawodowym dorosłych

Badanych zapytano także o zainteresowanie uczestnictwem w stażach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Według pozyskanych danych aż 65% spośród uczestników badania chciałoby skorzystać ze staży i możliwości nabywania umiejętności praktycznych przez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Nabywanie kwalifikacji zawodowych zwłaszcza wśród młodych osób bezrobotnych, nieposiadających doświadczenia zawodowego lub bez kwalifikacji zawodowych można osiągnąć dzięki realizacji staży. Poprzez organizację staży zarówno osoby bezrobotne, jak i pracodawcy mają możliwość uzyskania znaczących korzyści. Brak zainteresowania udziałem w stażach organizowanych przez PUP w Gnieźnie wyraziło łącznie 28,2% ankietowanych.

Wykres nr 39. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w stażach.

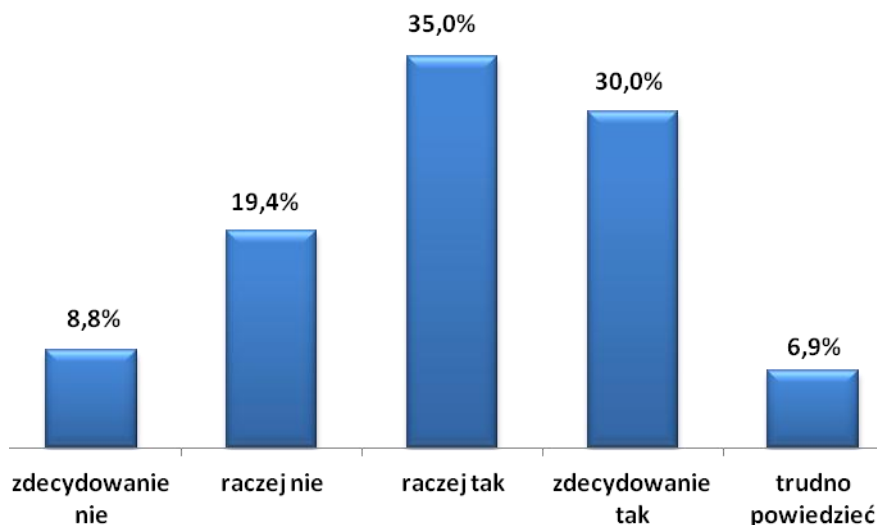


Tabela nr 47. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w stażach z uwzględnieniem płci.

Czy był(a)by Pan/Pani skłonny(a) do korzystania ze staży?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
zdecydowanie nie	61	8,8%	22	5,4%	39	13,4%
raczej nie	135	19,4%	54	13,3%	81	27,7%
raczej tak	244	35,0%	157	38,8%	87	29,8%
zdecydowanie tak	209	30,0%	149	36,8%	60	20,5%
trudno powiedzieć	48	6,9%	23	5,7%	25	8,6%
<b>Suma</b>	<b>697</b>	<b>100,0%</b>	<b>405</b>	<b>100,0%</b>	<b>292</b>	<b>100,0%</b>

Osoby bezrobotne są także zainteresowane inną formą aktywizacji zawodowej organizowaną przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie, jaką jest przygotowanie zawodowe dorosłych. Odsetek osób skłonnych do uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym, jest nieznacznie wyższy niż w przypadku staży i wynosi aż 68,2%. Brak chęci udziału w przygotowaniu zawodowym dorosłych wymieniło 23,4% ogółu badanych. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wskazało 8,5% respondentów.

Wykres nr 40. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w przygotowaniu zawodowym

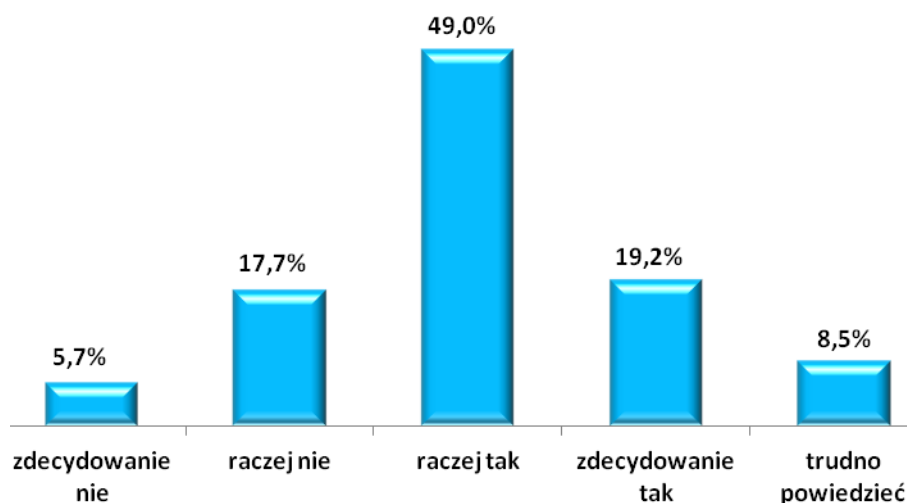


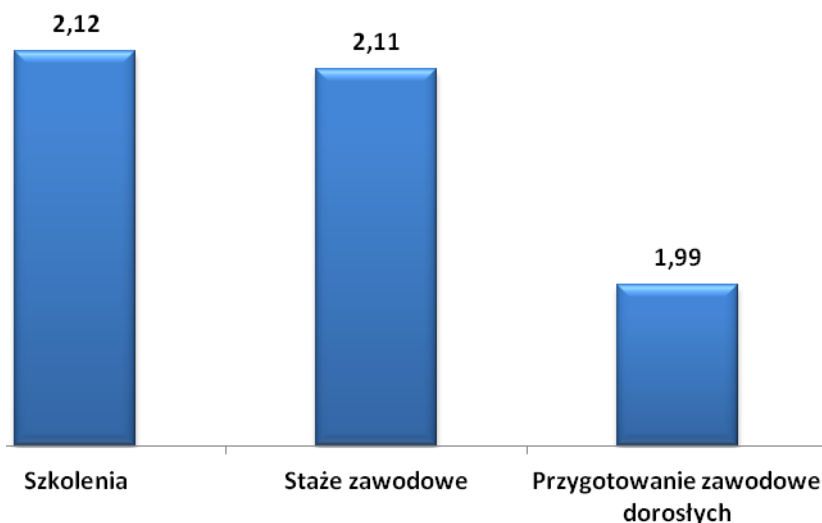
Tabela nr 48. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w przygotowaniu zawodowym z uwzględnieniem płci.

Czy był(a)by Pan/Pani skłonny(a) do korzystania z przygotowania zawodowego dorosłych						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
zdecydowanie nie	39	5,7%	16	4,0%	23	8,0%
raczej nie	121	17,7%	62	15,6%	59	20,6%
raczej tak	335	49,0%	201	50,6%	134	46,7%
zdecydowanie tak	131	19,2%	84	21,2%	47	16,4%
trudno powiedzieć	58	8,5%	34	8,6%	24	8,4%
<b>Suma</b>	<b>684</b>	<b>100,0%</b>	<b>397</b>	<b>100,0%</b>	<b>287</b>	<b>100,0%</b>

### Ocena skuteczności szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych

Uczestnicy badania dokonali także oceny skuteczności poszczególnych instrumentów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych (szkolenia, staże oraz przygotowanie zawodowe dorosłych), które organizowane są przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Skuteczność danego programu oznacza możliwość zmiany statusu osoby bezrobotnej za pośrednictwem kwalifikacji lub umiejętności zdobytych podczas wymienionych zajęć. Ocena dokonana została według skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza wysoka skuteczność, a 3 niska skuteczność. Dane jednoznacznie wskazują, że bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego relatywnie przeciętnie oceniają możliwość aktywizacji za pośrednictwem omawianych metod. Wśród wymienionych programów najwyżej oceniono szkolenia wskaźnik (2,12) oraz staże (2,11). Wskazane dwa programy są zdaniem respondentów bardziej efektywne. Najniższą rangę bezrobotni przypisali programowi przygotowania zawodowego dorosłych (1,99).

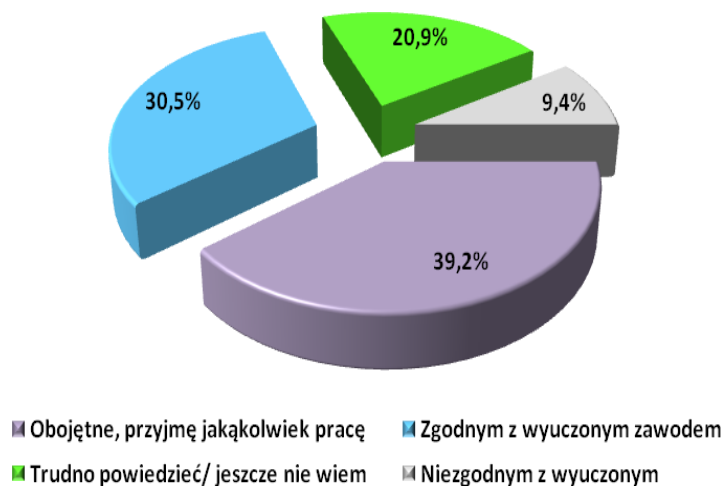
Wykres nr 41. Ocena skuteczności szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych. Ocena od 1 do 3 gdzie 1 oznacza wysoka skuteczność a 3 niska skuteczność



### Potencjalna praca a wyuczony zawód

Bardzo optymistycznym wnioskiem, który wynika z analizy rozkładu odpowiedzi jest wysoka skłonność bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego do podjęcia jakiegokolwiek pracy. Według danych aż 39,2% respondentów zgodziłoby się przyjąć jakąkolwiek pracę, niezależnie od jej zgodności z posiadanym zawodem lub

Wykres nr 42. Potencjalna praca a wyuczony zawód.



kwalifikacjami zawodowymi. Taką opinię wyrażają przede wszystkim starsze osoby bezrobotne oraz osoby o niższym poziomie wykształcenia choć nie tylko. Jakakolwiek próba aktywizacji zawodowej i podejmowania zatrudnienia może przyczynić się do trwałej aktywizacji zawodowej. Tylko aktywność w poszukiwaniu i podejmowaniu różnorodnych prac, nawet prac potencjalnie gorszych tzn. w niepełnym wymiarze, niezgodnych z wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, wymagających dojazdu może być

skutecznym remedium na bezrobocie, a w szczególności na długotrwałe bezrobocie. Znaczna część respondentów 30,5% jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia tylko i wyłącznie w wyuczonym zawodzie. Co piąta osoba biorąca udział w badaniu 20,9% nie ma jeszcze sprecyzowanych planów dotyczących potencjalnego zatrudnienia i jeszcze nie wie, w jakim zawodzie podejmie pracę. Natomiast w zawodzie, który jest zupełnie niezgodny z wyuczonym zamierza podjąć pracę 9,4% ankietowanych osób. Takie wyniki oznaczają, że dla osób bezrobotnych kluczowe znaczenia ma podjęcie samego zatrudnienia – aktywizacja zawodowa, niezależnie od korelacji pomiędzy posiadanym zawodem a oferowanym zatrudnieniem. Według analiz lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim - monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, bardzo często dla osób bezrobotnych w danych zawodach wpływa bardzo niewiele lub nie wpływają wcale oferty pracy od pracodawców. Poszukiwanie pracy w danym zawodzie może okazać się nieskuteczne ze względu na brak zainteresowania lokalnego rynku pracy osobami o określonych kwalifikacjach zawodowych.

**Tabela nr 49. Potencjalna praca a wyuczony zawód z uwzględnieniem płci**

W jakim zawodzie zamierza Pani/Pan podjąć pracę?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Zgodnym z wyuczonym zawodem	214	30,5%	121	29,7%	93	31,5%
Trudno powiedzieć/ jeszcze nie wiem	147	20,9%	98	24,1%	49	16,6%
Obojętne, przyjmę jakąkolwiek pracę	275	39,2%	150	36,9%	125	42,4%
Niezgodnym z wyuczonym	66	9,4%	38	9,3%	28	9,5%
<b>Suma</b>	<b>702</b>	<b>100,0%</b>	<b>407</b>	<b>100,0%</b>	<b>295</b>	<b>100,0%</b>

### **Gotowość do podjęcia pracy wymagającej**

Gotowość do podjęcia pracy wymagającej dokonania zasadniczych zmian i reorganizacji życia codziennego osób bezrobotnych, jest zasadniczym wskaźnikiem określającym elastyczność i gotowość do podjęcia zatrudnienia. Deklaratywna chęć uczestnictwa w szkoleniach, stażach, przygotowaniu zawodowym dorosłych, skorzystania z indywidualnego doradztwa zawodowego jest bardzo wysoka. Są to jednak działania, które nie wymagają faktycznych zmian zawodowych. To właśnie zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem pracy o większym stopniu uciążliwości, konieczności mobilności przestrzennej, gotowości do podjęcia pracy o uciążliwym rozkładzie czasu pracy, jest wyznacznikiem realnej chęci aktywizacji zawodowej. Osoby bezrobotne ze względu na swoją trudną sytuację zawodową i życiową powinny wykazywać się większą skłonnością do podejmowania pracy



wymagającej większego poświęcenia. Jednak według danych bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego nie są absolutnie gotowi do podjęcia pracy wymagającej przeprowadzki do innego miasta – 86,1% oraz wymagającej długich dojazdów. Brak mobilności zawodowej osób bezrobotnych skutkować może długotrwałym poszukiwaniem pracy. Kryzysowy rynek pracy wymusza konieczność poszukiwania zajęcia poza dotychczasowym miejscem zamieszkania. Im większa zdolność do przeprowadzki, tym prawdopodobieństwo zatrudnienia jest wyższe. Według zaprezentowanych danych okazuje się, że zdecydowana większość badanych nie chce podejmować pracy:

- ✓ *wymagającej przeprowadzki – 86,1%*
- ✓ *wymagającej długich dojazdów – 72,1%*
- ✓ *w trudnych warunkach BHP – 70%*
- ✓ *o uciążliwym rozkładzie czasu prac – 67,3%*
- ✓ *wymagającej zdobycia dodatkowych kwalifikacji na własny koszt – 66,4%*

Bardzo pejoratywne nastawienie badanych osób bezrobotnych do gotowości podjęcia pracy w warunkach uciążliwych lub pracy wymagających reorientacji dotychczasowych przyzwyczajzeń, może skutkować zmniejszeniem możliwości aktywizacyjnej osób bezrobotnych. Odrzucenie ofert pracy ze względu na powyższe warunki determinować może w konsekwencji długotrwałe bezrobocie.

Jedyny aspekt warunków pracy, który osoby bezrobotne są gotowe zaakceptować to gotowość do podjęcia pracy wymagającej pełnej dyspozycyjności – 61,1% pozytywnych wskazań.

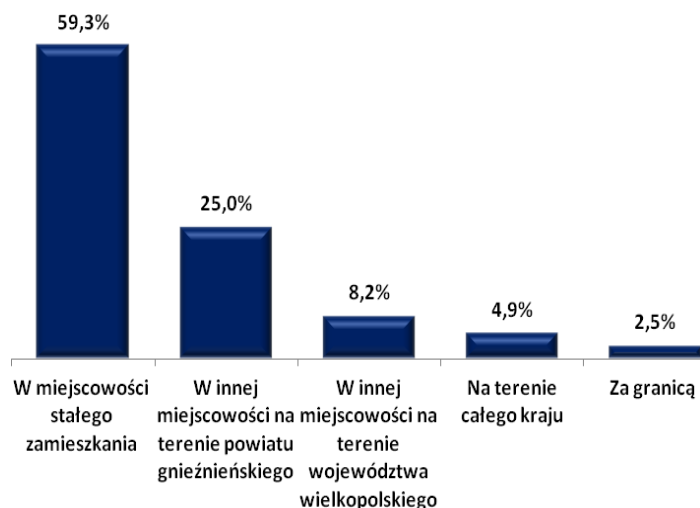
**Tabela nr 50. Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach**

<b>Gotowość do podjęcia pracy w trudnych warunkach</b>					
	<b>Nie</b>	<b>%</b>	<b>Tak</b>	<b>%</b>	<b>Suma</b>
wymagającej długich dojazdów	449	<b>72,1%</b>	174	<b>27,9%</b>	623
wymagającej przeprowadzki	513	<b>86,1%</b>	83	<b>13,9%</b>	596
o uciążliwym rozkładzie czasu prac	389	<b>67,3%</b>	189	<b>32,7%</b>	578
w trudnych warunkach BHP	404	<b>70,0%</b>	173	<b>30,0%</b>	577
wymagającej pełnej dyspozycyjności	236	<b>38,9%</b>	370	<b>61,1%</b>	606
wymagającą zdobycia dodatkowych kwalifikacji na własny koszt	397	<b>66,4%</b>	201	<b>33,6%</b>	598
<b>Suma</b>					

**Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych**

Jak wykazały wcześniejsze analizy bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego nie są mobilni przestrzennie w zakresie podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. W sytuacji wysokiej stopy bezrobocia w powiecie oraz zdecydowanie lepszej sytuacji na lokalnych rynkach pracy w innych ościennych powiatach,

**Wykres nr 43. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.**



poszukiwanie i podejmowanie zatrudnienia poza obrębem lokalnego rynku pracy wydaje się koniecznym i być może jedynym możliwym sposobem na aktywizację zawodową. Niestety badane osoby bezrobotne w bardzo niewielkim stopniu są gotowe do jakichkolwiek dłuższych dojazdów do pracy poza miejscem zamieszkania. Ponad połowa badanych – 59,3% chce znaleźć zatrudnienie w miejscowości stałego zamieszkania. Takie wyniki są niepokojące w odniesieniu do mieszkańców niektórych gmin, gdzie podaż na rynku pracy jest bardzo niewielka. Brak mobilności przestrzennej bezrobotnych w sytuacji stale rosnącej ich liczby, w momencie spowolnienia gospodarczego charakteryzującego się brakiem popytu na siłę roboczą, skutkować będzie trwałym bezrobociem wśród mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Gotowość do podjęcia zatrudnienia w innej miejscowości, ale na terenie powiatu gnieźnieńskiego wyraziło 25% bezrobotnych. Jedynie 8,2% bezrobotnych osób jest gotowych do podjęcia zatrudnienia na terenie województwa wielkopolskiego. Podjęciem pracy na terenie całego kraju jest zainteresowanych 4,9% bezrobotnych, a wyjazdem za granicę 2,5%.

Tabela nr 51. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci

Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
W miejscowości stałego zamieszkania	420	59,3%	259	63,8%	161	53,3%
W innej miejscowości na terenie powiatu gnieźnieńskiego	177	25,0%	108	26,6%	69	22,8%
W innej miejscowości na terenie województwa wielkopolskiego	58	8,2%	26	6,4%	32	10,6%
Na terenie całego kraju	35	4,9%	7	1,7%	28	9,3%
Za granicą	18	2,5%	6	1,5%	12	4,0%
<b>Suma</b>	<b>708</b>	<b>100,0%</b>	<b>406</b>	<b>100,0%</b>	<b>302</b>	<b>100,0%</b>

### Oczekiwana forma zatrudnienia

Kolejne dane pochodzące z badania osób bezrobotnych w ramach projektu „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego” potwierdzają wcześniej zdiagnozowany brak elastyczności w zakresie podejmowania zatrudnienia, osoby bezrobotne nie są mobilne przestrzennie, nie chcą podejmować pracy o większym stopniu i uciążliwości i co wskazują poniższe wyniki na są zainteresowane pracą w niepełnym wymiarze godzin. Niemal wszystkie osoby bezrobotne – 89,6% chciałyby pracować w pełnym wymiarze czasu pracy - na pełen etat. Pracę w niepełnym wymiarze na ½ etatu chciałoby podjąć 4,4% a pracę na ¾ etatu 3,1% badanych. Inne formy zatrudnienia i umów prezentuje poniższy wykres. Brak zainteresowania pracą w mniejszym wymiarze czasu pracy może być ważną barierą w efektywnej aktywizacji osób bezrobotnych. W obecnych, kryzysowych czasach na lokalnym rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, jest możliwa także za pośrednictwem krótkoterminowych umów – niekoniecznie poprzez podejmowanie pracy stałej i w pełnym wymiarze. Dorywcze prace, podejmowane na krótszy okres czasu umożliwią szybszą aktywizację osób bezrobotnych, ponadto pozwalają zdobyć doświadczenie zawodowe oraz wynagrodzenie.

Wykres nr 44. W jakim wymiarze czasu pracy, chciał(a)by Pan/Pani pracować?

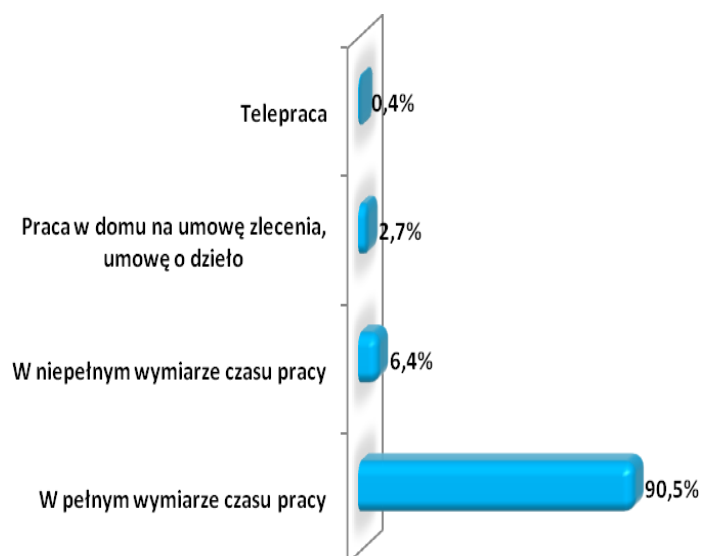


Tabela nr 52. W jakim wymiarze czasu pracy, chciał(a)by pracować osoby bezrobotne z uwzględnieniem płci

W jakim wymiarze czasu pracy, chciał(a)by Pan/Pani pracować?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Umowa o pracę pełny etat	636	89,6%	357	88,8%	279	91,2%
Umowa o pracę ¾ etatu	22	4,4%	14	3,5%	8	2,6%
Umowa o pracę ½ etatu	31	3,1%	24	6,0%	7	2,3%
Umowa o pracę ¼ etatu	4	0,6%	3	0,7%	1	0,3%
Umowa zlecenie, umowa o dzieło	7	1,0%	5	1,2%	2	0,7%
Umowa agencyjna	1	0,1%	0	0,0%	1	0,3%
Kontrakt menedżerski	9	1,3%	1	0,2%	8	2,6%
<b>Suma</b>	<b>710</b>	<b>100,0%</b>	<b>404</b>	<b>100,5%</b>	<b>306</b>	<b>100,0%</b>

Forma zatrudnienia oczekiwana przez bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego ma także konwencjonalny charakter. Zdecydowana większość bezrobotnych osób 90,5%, chce pracować w pełnym wymiarze czasu pracy. Osoby bezrobotne w nikłym stopniu są zainteresowane zatrudnieniem w innych formach pracy, co utrudniać może efektywne poszukiwanie

Wykres nr 45. Oczekiwana forma zatrudnienia.



zatrudnienia. W niepełnym wymiarze czasu pracy chciałoby być zatrudnionych 6,4% uczestników badania. Pracę w domu na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło chciałoby wykonywać jedynie 2,7% bezrobotnych. Telepraca, jako forma elastycznej pracy nie znalazła prawie żadnego uznania wśród bezrobotnych osób z powiatu gnieźnieńskiego – 0,4%.

Tabela nr 53. Oczekiwana forma zatrudnienia z uwzględnieniem płci

W jakiej formie chciałby/chciałaby Pan/Pani być zatrudniony/ zatrudniona?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
W pełnym wymiarze czasu pracy	640	90,5%	358	88,8%	282	92,8%
W niepełnym wymiarze czasu pracy	45	6,4%	31	7,7%	14	4,6%
Praca w domu na umowę zlecenia, umowę o dzieło	19	2,7%	13	3,2%	6	2,0%
Telepraca	3	0,4%	1	0,2%	2	0,7%
<b>Suma</b>	<b>707</b>	<b>100,0%</b>	<b>403</b>	<b>100,0%</b>	<b>304</b>	<b>100,0%</b>

### **Oczekiwane wynagrodzenie**

**Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, którego oczekują bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego to: 1 885 zł netto**

Po uwzględnieniu cech społeczno demograficznych wynika, iż oczekiwane wynagrodzenie różni się w zależności od przynależności do poszczególnych kategorii osób bezrobotnych

- ✓ **Kobiety: 1 623 zł**
- ✓ **Mężczyźni: 2 268 zł**
  
- ✓ **Bezrobotni do 30 roku życia: 1 811 zł**
  
- ✓ **Długotrwale bezrobotni: 1 773 zł**
  
- ✓ **Bezrobotni powyżej 50 roku życia: 2 001 zł**
  
- ✓ **Bezrobotni absolwenci: 1 777 zł**
  
- ✓ **Bezrobotni niepełnosprawni: 1 816 zł**
  
- ✓ **Bezrobotni zamieszkujące tereny wiejskie: 1 928 zł**

### **Branża, w której chciałby pracować osoby bezrobotne**

Zgodnie z przedstawionymi danymi wynika, iż bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego są zainteresowani pracą w różnorodnych branżach, co uwidacznia bardzo rozproszony rozkład odpowiedzi. Spośród różnorodnych branż, największym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszyłaby się praca w działalności produkcyjnej – 34,4%. Co piąta osoba bezrobotna chciałaby podjąć zatrudnienie w instytucjach publicznych – jednostkach samorządu terytorialnego oraz wszystkich podmiotach o publicznym charakterze własności. W dobie kryzysu praca w instytucjach jawi się osobom bezrobotnym

jako bezpieczne i stabilne miejsce zatrudnienia. Inna sekcja działalności gospodarczej, w której zatrudnienia oczekuje bardzo liczny odsetek badanych – 19,3% to handel hurtowy i detaliczny. Dużym zainteresowaniem respondentów cieszyłaby się także praca w branży budownictwo – 18%. Bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego chcą pracować także w branży: transport, gospodarka magazynowa i łączność - 16,2% oraz o hotele i restauracje – 12%. Tytułem uzupełnienia należy nadmienić, iż każdy z ankietowanych mógł wskazać kilka spośród branż, stąd też suma wskazań jest większa niż 100%.

**Wykres nr 46. Branże, w której chciałby pracować osoby bezrobotne**



**Tabela nr 54. Branże, w której chciałby pracować osoby bezrobotne z uwzględnieniem płci.**

W jakiej branży chciałby Pan/Pani pracować?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
działalność produkcyjna	250	34,4%	125	21,0%	125	27,4%
budownictwo	131	18,0%	9	1,5%	122	26,7%
handel hurtowy, detaliczny i naprawy	140	19,3%	103	17,3%	37	8,1%
hotele i restauracje	87	12,0%	76	12,8%	11	2,4%
transport, gospodarka magazynowa i łączność	118	16,2%	27	4,5%	91	19,9%
obsługa nieruchomości, wynajem i działalność związana z prowadzeniem interesów,	55	7,6%	37	6,2%	18	3,9%
edukacja	67	9,2%	55	9,2%	12	2,6%
ochrona zdrowia i opieka socjalna	57	7,8%	47	7,9%	10	2,2%
administracja publiczna	147	20,2%	116	19,5%	31	6,8%
<b>Suma</b>	<b>1052</b>	<b>144,7%</b>	<b>595</b>	<b>100,0%</b>	<b>457</b>	<b>100,0%</b>

### **Ranking pracodawców w których zatrudnienie chcieliby znaleźć bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego**

Poza wskazaniem konkretnej branży, w której poszukują zatrudnienia osoby bezrobotne. Postanowiono także wskazać precyzyjnie miejsca pracy oczekiwane przez bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. W tym celu poproszono respondentów o wskazanie pracodawcy, u którego chcieliby w przyszłości podjąć zatrudnienie. Odpowiedzi miały charakter swobodnych wypowiedzi, dlatego w przypadku niektórych zostały one zaklasyfikowane do szerszych kategorii. Poniżej przedstawiono listę 30 zakładów, w których osoby bezrobotne z powiatu gnieźnieńskiego chciałyby podjąć zatrudnienie.

**Tabela nr 55. Ranking pracodawców w których zatrudnienie chcieliby znaleźć bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego**

Nazwa zakładu pracy	ilość
Sklep	34
Budownictwo	20
Urząd	19
Działalność produkcyjna	16
Branża handlowa	13
Obojętnie	13
Szkoła	11
Velux	9
Przedszkole	8
Volkswagen	7
ZPCHr	6
Działalność gosp.	5
Hotel	5
Paroc	5
Administracja	4
Transport	4
Instytucje państwowe	4
Sprzedawca	4
Salon fryzjerski	4
Skanska	4
Szpital	4
Architektura	3
Biuro rachunkowe	3
Kosmetyka	3
H&M	3
Magazyn	3
Krawcowa	3



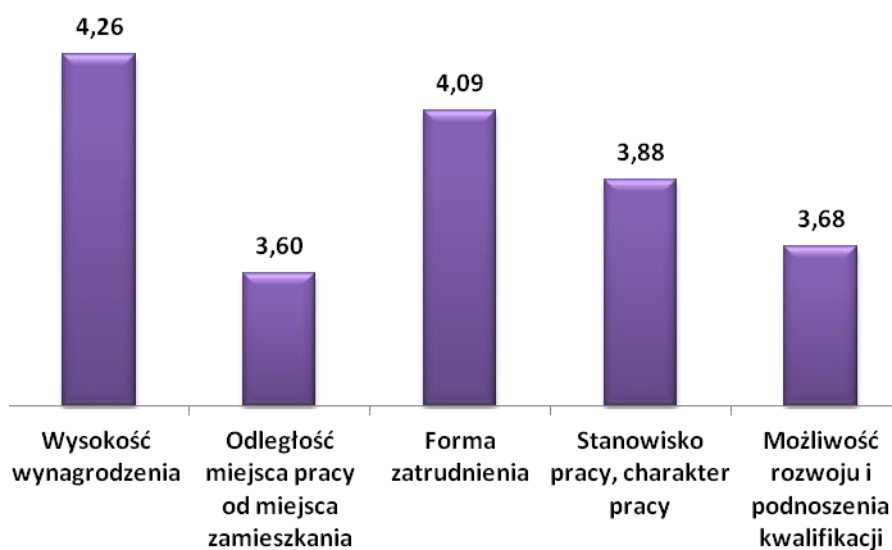
Opiekunka socjalna	3
Restauracja	3
Stolarz	3
Tesco	3
Transport	3
Zkład handlowy	3
Sektor państwowy	3
Budżetowym	2
Dobrym	2
Fotograficzny	2
Gastronomia	2
Hurtownia	2
Sprzątanie	2
Jednostka wojskowa powidz	2
Jednostki samorządowe	2
Leśnik	2
MPK	2
NB Sp. Z o.o	2
Panasonic	2
PUP	2
Bank	2
Biuro	2
Zakład elektryczny	2
Allegro	1
Archiwum państwowe	1
Autonaprawa	1
Baterie	1
Biblioteka	1
Biedronka	1
Biuro geodezyjne	1
Biuro nieruchomości	1
Biuro podróży	1
Budimex	1
Colas Polska	1
Cukiernika	1
Dom pomocy społecznej	1
Dowolny	1
DPS Gniezno	1
Dragados	1
Drukarnia	1
Edukacja	1
Eurovelux	1
Fizjoterapia	1
Księgowość	1
Pomoc kuchenna	1

Jeremias	1
Kaufland	1
Kierowca	1
Weterynarz	1
Kolas szenkel	1
Komisariat Policji	1
Kwiaciarnia	1
Lakiernictwo	1
Liceum	1
Lisner	1
Maba- plas	1
Masaż	1
Miid tapicer	1
MJ sport	1
MOPS	1
Netia	1
Nivea	1
Novel pierruk	1
Ochrona	1
Ochrona zdrowia	1
Optyk	1
Straż pożarna	1
PHUP Szeszycki	1
PINB	1
Pogotowie ratunkowe	1
Polmo	1
Poprawczak	1
Przemiany	1
Przyjazny dla pracownika	1
Raben	1
Rautarukki, Seversiahl, Oerlikon, Sauomag	1
Solid	1
Stomatologia	1
Stróżka więzienna	1
Szeszycki PHU	1
Telemarketing	1
Uczciwym	1
UG Gniezno	1
UM Witkowo	1
UMiG	1
Urbis	1
Urząd pocztowy	1
Własne biuro nieruchomości	1
Wyroby garmażeryjne "Koniczynka"	1
Logistyka	1

### **Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy**

Kolejne zagadnienie dotyczy kluczowych elementów, którymi kierują się osoby bezrobotne poszukując zatrudnienia. Wśród wymienionych elementów i sposobu ich rangowania dokonanego przez respondentów można doszukiwać się przyczyn braku zatrudnienia. Każda z badanych osób wskazywała najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy według pięciostopniowej skali Lickerta od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne, a 5 – najważniejsze elementy. Dla bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma wysokość wynagrodzenia – średnia ocena (4,26). Takie wyniki oznaczają, że oferta pracy, która nie będzie spełniać oczekiwań finansowych osób bezrobotnych może powodować jej odrzucenie. W sytuacji deficytu ofert pracy na lokalnym rynku pracy stosowanie kryterium wynagrodzenia może być istotną barierą aktywności zawodowej. Drugim niezwykle ważnym aspektem decydującym o wyborze miejsca pracy, który uzyskał średnią liczbę wskazań (4,09) jest forma zatrudnienia. Wymienione dwa czynniki determinujące pozytywną lub negatywną ocenę oferowanego zatrudnienia są decydujące przy podejmowaniu decyzji o wyborze przyszłego miejsca pracy. Ważną rolę w ocenie oferty pracy odgrywa także oferowane stanowisko pracy i charakter pracy (3,88). Mniejsze znaczenie dla badanych odgrywa możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy (3,68) oraz odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (3,60).

**Wykres nr 47. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.**



### Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy - w miejscowości zamieszkania

Ocenie osób bezrobotnych poddana została możliwość znalezienia zatrudnienia w miejscowości zamieszkania. Ocena możliwości absorpcyjnych lokalnego rynku pracy została określona bardzo negatywnie. Zdecydowana większość osób bezrobotnych uważa, że szanse na znalezienie zatrudnienia w mieście Gniezno oraz gminach powiatu gnieźnieńskiego są nikłe. Łącznie aż 82,6% badanych uważa, że na lokalnym rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim jest niezwykle trudno znaleźć zatrudnienie. Na wymieniony odsetek wskazań składały się odpowiedzi „zdecydowanie nie”, którą wymieniło 36,2% ankietowanych oraz „raczej nie” – 46,4% wszystkich wskazań. Brak możliwości zatrudnienia w miejscowości zamieszkania osób bezrobotnych jest jedną z ważniejszych barier aktywizacji zawodowej. Innego zdania było łącznie 12,8% ankietowanych, którzy pozytywnie oceniają swoje szanse na znalezienie zatrudnienia w miejscowości zamieszkania, takie odpowiedzi wskazywali przede wszystkim mieszkańcy Gniezna, które jest centrum gospodarczym powiatu.

Wykres nr 48. Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy

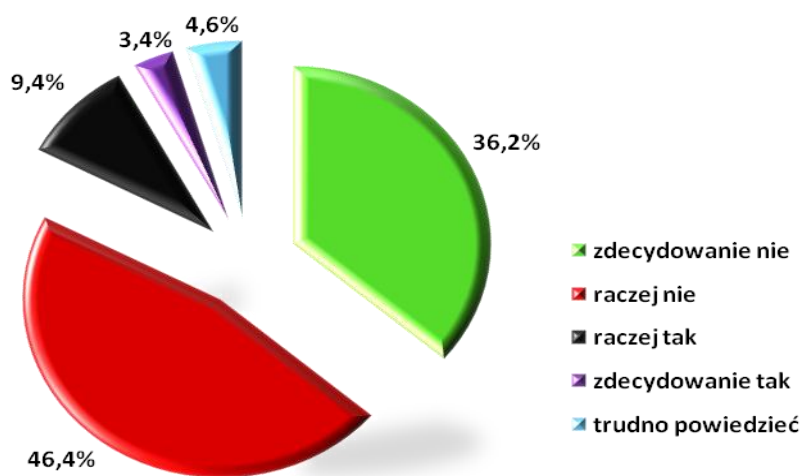


Tabela nr 56. Ocena szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy z uwzględnieniem płci

Czy Pana/Pani zdaniem w gminie, w której Pan/Pani mieszka łatwo jest znaleźć zatrudnienie						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
zdecydowanie nie	246	36,2%	144	36,6%	102	35,7%
raczej nie	315	46,4%	186	47,3%	129	45,1%
raczej tak	64	9,4%	33	8,4%	31	10,8%
zdecydowanie tak	23	3,4%	15	3,8%	8	2,8%
trudno powiedzieć	31	4,6%	15	3,8%	16	5,6%
<b>Suma</b>	<b>679</b>	<b>100,0%</b>	<b>393</b>	<b>100,0%</b>	<b>286</b>	<b>100,0%</b>

***Barier i trudności w znalezieniu pracy***

Określenie barier w aktywności zawodowej osób bezrobotnych, a w szczególności kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie było jednym z kluczowych problemów badawczych projektu. Identyfikacja barier aktywności zawodowej osób bezrobotnych pozwoliła na wskazanie czynników i sposobów przyspieszających i ułatwiających powrót na rynek pracy osobom bezrobotnym, o czym w dalszej części raportu. Poniżej przedstawiono 10 głównych problemów uniemożliwiających aktywizację zawodową, które napotykają bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać dowolną liczbę barier, utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy i znalezienie pracy, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Ponad połowa badanych osób – 54,6% uznała, że najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego jest brak ofert pracy pojawiających się na lokalnym rynku pracy. Ten problem jest ponad dwukrotnie częściej wskazywany od innych trudności i barier aktywizacji zawodowej. Brak ofert pracy potwierdza wcześniejsze odpowiedzi badanych, którzy uważają, że szanse na znalezienie pracy na lokalnym rynku pracy są bardzo małe. Kolejne trzy bariery na rynku pracy uzyskały niemal identyczny odsetek wskazań. Dla badanych przeszkodami w zatrudnieniu są: brak znajomości, trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie oraz brak doświadczenia i stażu pracy. Wymienione aspekty wskazało odpowiednio 24,6%, 24,3% oraz 24,1% badanych. Znaczny odsetek bezrobotnych – 21,6% uważa, że poważną trudnością w podjęciu zatrudnienia jest brak posiadanych kwalifikacji zawodowych. Inne problemy, które uzyskały znaczącą ilość wskazań osób bezrobotnych to: zbyt wysoki lub zbyt niski wiek – 16,1%, nieznajomość języków obcych – 15,3%, problemy z dojazdem do pracy – 11,4%, wykształcenie – 10,6% oraz konieczność opieki nad członkiem rodziny lub inna sytuacja rodzinna – 9,5%. Pozostałe bariery zostały przedstawione w poniższej tabeli.

***Wykres nr 57. 10 najważniejszych barier i trudności w znalezieniu pracy.***



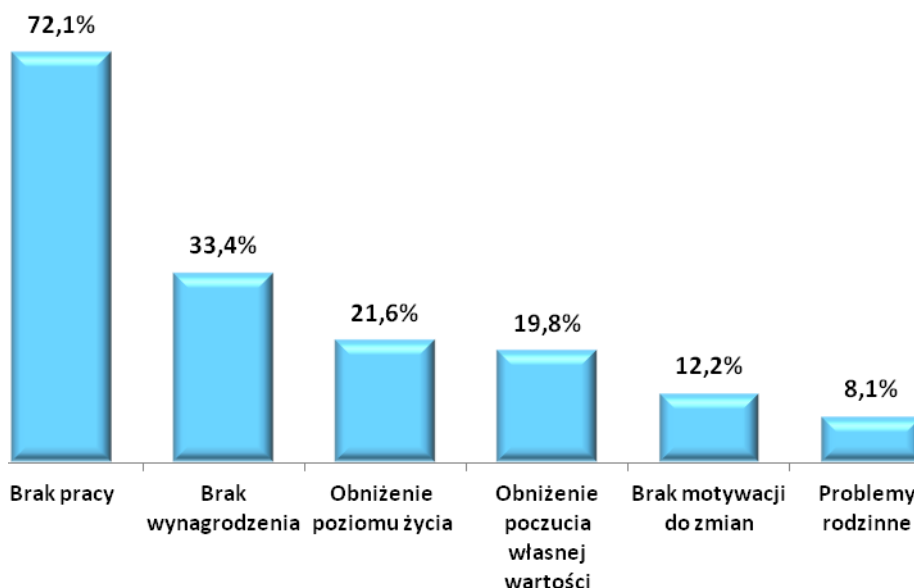
Tabela nr 58. Bariery i trudności w znalezieniu pracy z uwzględnieniem płci.

Jakie są Pana/Pani zdaniem największe bariery, trudności w znalezieniu pracy?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	397	54,6%	222	21,0%	175	23,6%
Trudno znaleźć ofertę pracy w wyuczonym zawodzie	177	24,3%	99	9,4%	78	10,5%
Brak znajomości	179	24,6%	115	10,9%	64	8,6%
Brak kwalifikacji	157	21,6%	82	7,8%	75	10,1%
Nieznajomość języków obcych	111	15,3%	76	7,2%	35	4,7%
Brak doświadczenia i stażu pracy	175	24,1%	109	10,3%	66	8,9%
Konieczność opieki nad członkiem rodziny, inna sytuacja rodzinna	69	9,5%	60	5,7%	9	1,2%
Stan zdrowia	48	6,6%	31	2,9%	17	2,3%
Wiek	117	16,1%	58	5,5%	59	8,0%
Nieppełnosprawność	26	3,6%	12	1,1%	14	1,9%
Płeć	29	4,0%	19	1,8%	10	1,3%
Wykształcenie	77	10,6%	47	4,4%	30	4,0%
Brak środków na podjęcie własnej działalności	58	8,0%	29	2,7%	29	3,9%
Długotrwałe bezrobocie	60	8,3%	32	3,0%	28	3,8%
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	22	3,0%	9	0,9%	13	1,8%
Problemy w kontaktach z pracodawcą	14	1,9%	8	0,8%	6	0,8%
Problemy z dojazdem do pracy	83	11,4%	49	4,6%	34	4,6%
<b>Suma</b>	<b>1799</b>	<b>271,8%</b>	<b>1057</b>	<b>100,0%</b>	<b>742</b>	<b>100,0%</b>

### **Największe problemy związane z sytuacją bezrobocia**

Sytuacja bezrobocia niesie ze sobą wiele różnorodnych powiązanych ze sobą wiele konsekwencji natury społeczno – ekonomicznej oraz problemów psychologicznych. Deprecjacji ulega wiele czynników mogących przyspieszyć bądź ułatwić aktywizację zawodową. Największym problemem związanym z sytuacją bezrobocia jest przede wszystkim brak zatrudnienia. Brak pracy wskazało – 72,1% badanych. Im dłuższy jest czas poszukiwania zatrudnienia tym większe znaczenie zaczynają odgrywać kolejne problemy związane z sytuacją bezrobocia. Brak zatrudnienia wiąże się bezpośrednio z utratą wynagrodzenia – co wskazało 33,4% badanych. Brak stałego wynagrodzenia i środków finansowych skutkuje obniżeniem poziomu życia osoby bezrobotnej i często członków rodziny, taką opinię wyraziło – 21,6% respondentów. Dłuższy czas aktywnego poszukiwania zatrudnienia i nieskuteczność podejmowanych działań powoduje obniżenie poziomu własnej wartości – 19,8% opinii. Obniżenie poziomu własnej wartości konweniuje z coraz częstszym, zwłaszcza wśród osób długotrwale bezrobotnych brakiem motywacji do zmiany i powolnej akceptacji sytuacji bezrobocia. Uruchamia się mechanizm wyuczonej bezradności. Brak motywacji do zmiany jako konsekwencja sytuacji bezrobocia wymieniło 12,2% badanych. Sytuacja bezrobocia wpływa bardzo często w sposób bezpośredni na życie rodzinne osoby bezrobotnej. Problemy rodzinne powiązane z sytuacją bezrobocia wskazało 8,1% ankietowanych. Należy zaznaczyć, że każdy z badanych mógł wskazać maksymalnie dwie odpowiedzi, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%.

**Wykres nr 50. Największe problemy związane z sytuacją bezrobocia**



**Tabela nr 59. Największe problemy związane z sytuacją bezrobocia z uwzględnieniem płci**

Jakie są Pani/Pana zdaniem największe problemy związane z sytuacją bezrobocia?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Brak pracy	524	72,1%	299	41,8%	225	44,9%
Brak wynagrodzenia	243	33,4%	138	19,3%	105	21,0%
Obniżenie poziomu życia	157	21,6%	96	13,4%	61	12,2%
Obniżenie poczucia własnej wartości	144	19,8%	91	12,7%	53	10,6%
Brak motywacji do zmian	89	12,2%	49	6,9%	40	8,0%
Problemy rodzinne	59	8,1%	42	5,9%	17	3,4%
<b>Suma</b>	<b>1216</b>	<b>167,3%</b>	<b>715</b>	<b>100,0%</b>	<b>501</b>	<b>100,0%</b>

### **Sposoby zmiany sytuacji bezrobocia**

Poniżej przedstawiono rozkład odpowiedzi bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego na pytanie dotyczące planów i sposobów na zmianę sytuacji bezrobocia. Wyniki przedstawiają poziom aktywności bezrobotnych w procesie aktywizacji zawodowej. Największy odsetek osób bezrobotnych – 49,5% wykazuje inicjatywę w zmianie sytuacji bezrobocia samodzielnie poszukując zatrudnienia, wysyłając podania i dokumenty aplikacyjne. Taki odsetek badanych podejmuje aktywne działania niezależnie od wsparcia udzielanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Niestety niepokojący jest znaczny odsetek wskazań świadczących o przyjmowaniu raczej biernej postawy wobec sytuacji bezrobocia, aż 35,8% badanych osób bezrobotnych oczekuje na ofertę pracy zgodną z doświadczeniem zawodowym i zainteresowaniami. Oczekiwanie na pracę spełniającą oczekiwania badanych może prowadzić do wolniejszej aktywizacji zawodowej. Znaczny odsetek badanych – 31,1% chce przekwalifikować się lub doskonalić swoje umiejętności zawodowe na kursach i szkoleniach w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej jako remedium na bezrobocie wskazało 16% ankietowanych. Część respondentów – 9,6% chce wyjechać zagranicę, natomiast 5,5% będzie poszukiwać zatrudnienia w innych regionach kraju. Najmniejszy odsetek badanych odpowiednio 3,4% oraz 2,1% zamierza zatrudnić się przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych oraz kupić, wydzierżawić ziemię i podjąć produkcję rolniczą. W rozkładzie odpowiedzi na to pytanie odsetek odpowiedzi był większy niż 100%, ponieważ, każda badana osoba mogła wskazać maksymalnie 2 warianty zmiany sytuacji bezrobocia



Wykres nr 51. Warianty wyjścia z bezrobocia.

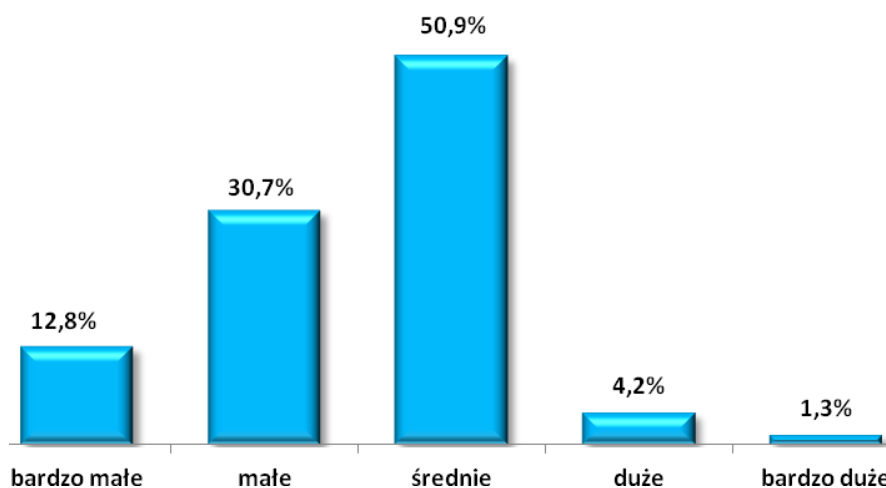


Tabela nr 60. Warianty wyjścia z bezrobocia z uwzględnieniem płci

W jaki sposób chciał(a)by Pan/Pani zmienić własną sytuację życiową i sytuację bezrobocia						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Oczekiwać na ofertę pracy zgodną z moim zawodem i zainteresowaniami	260	35,8%	130	20,3%	130	27,2%
Samodzielnie poszukiwać zatrudnienia, wysłać podania, dokumenty aplikacyjne.	360	49,5%	233	36,5%	127	26,6%
Przekwalifikować się lub doskonalić swoje umiejętności zawodowe na kursach i szkoleniach w celu zwiększenia	226	31,1%	155	24,3%	71	14,9%
Rozpocząć samodzielną działalność gospodarczą	116	16,0%	52	8,1%	64	13,4%
Kupić, wydzierżawić ziemię i podjąć produkcję rolniczą	15	2,1%	3	0,5%	12	2,5%
Poszukać zatrudnienia w innym rejonie kraju	40	5,5%	12	1,9%	28	5,9%
Zatrudnić się przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych	25	3,4%	16	2,5%	9	1,9%
Wyjechać za granicę	70	9,6%	35	5,5%	35	7,3%
Inny sposób – jaki	5	0,7%	3	0,5%	2	0,4%
<b>Suma</b>	<b>1117</b>	<b>153,6%</b>	<b>639</b>	<b>100,0%</b>	<b>478</b>	<b>100,0%</b>

**Ocena szans na zatrudnienie**

Ocena szans na rynku pracy – szans na zatrudnienie jest de facto oceną posiadanych przez osoby bezrobotne zasobów kompetencyjno kwalifikacyjnych ułatwiających podjęcie zatrudnienia. Według przedstawionych poniżej danych okazuje się, że szanse na zatrudnienie bezrobotni oceniają jako przeciętne 50,9% wskazań lub małe 30,7% odpowiedzi. Zdaniem 12,8% osób uczestniczących w badaniu ich szanse na znalezienie zatrudnienia są bardzo małe. Łącznie 43,5% respondentów wskazało na znaczące problemy w poszukiwaniu pracy w odniesieniu do posiadanych kwalifikacji. Zaledwie 5,5% bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego ocenia swoje szanse na rynku pracy – szanse na zatrudnienie jako duże lub bardzo duże.

**Wykres nr 52. Ocena szans na rynku pracy – szans na zatrudnienie.****Tabela nr 61. Ocena szans na rynku pracy – szans na zatrudnienie z uwzględnieniem płci**

Jak ocenia Pan/Pani swoje szanse na rynku pracy – szanse na znalezienie pracy?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
bardzo małe	89	12,8%	47	11,8%	42	14,2%
małe	213	30,7%	122	30,7%	91	30,7%
średnie	353	50,9%	208	52,4%	145	49,0%
duże	29	4,2%	18	4,5%	11	3,7%
bardzo duże	9	1,3%	2	0,5%	7	2,4%
<b>Suma</b>	<b>693</b>	<b>100,0%</b>	<b>397</b>	<b>100,0%</b>	<b>296</b>	<b>100,0%</b>

### **Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia**

Niemal wszystkie osoby bezrobotne z powiatu gnieźnieńskiego, które brały udział w projekcie badawczym – 95,3% są gotowe do podjęcia zatrudnienia. Warto zauważyć, iż deklarowana gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia oczywiście nie oznacza realnej chęci do podjęcia pracy. Jak wykazały inne analizy przeprowadzone w ramach badania, część bezrobotnych – zwłaszcza osób długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia, bezrobotnych kobiet samotnie wychowujących dzieci, czy też osób bezrobotnych zamieszkujących tereny wiejskie z różnych przyczyn nie jest zainteresowanych podjęciem zatrudnienia. Odsetek osób bezrobotnych, którzy nie są gotowi do podjęcia zatrudnienia wynosił zaledwie 4,7%. Przyczyny braku gotowości do podjęcia zatrudnienia podawane przez respondentów to między innymi:

- ✓ *urlop macierzyński/zajmowanie się dzieckiem*
- ✓ *problem ze zdrowiem*
- ✓ *opieka nad członkiem rodziny*
- ✓ *planuję wyjazd za granicę*
- ✓ *bo jestem bezdomny*
- ✓ *brak kwalifikacji*
- ✓ *wiek*
- ✓ *ze względu na przejście na emeryturę*
- ✓ *ponieważ rozpoczęłam kurs fryzjerski który odbywa się w tygodniu*

**Wykres nr 53. Gotowości osób bezrobotnych do zatrudnienia.**

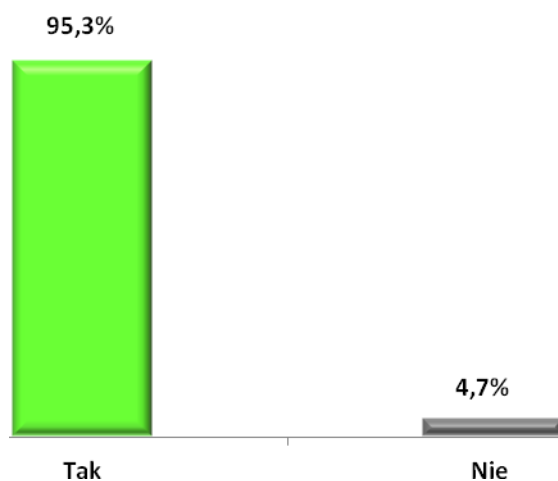


Tabela nr 62. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia z uwzględnieniem płci

Czy jest Pan/Pani gotowa do podjęcia zatrudnienia?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Tak	653	95,3%	373	94,2%	280	96,9%
Nie	32	4,7%	23	5,8%	9	3,1%
<b>Suma</b>	<b>685</b>	<b>100,0%</b>	<b>396</b>	<b>100,0%</b>	<b>289</b>	<b>100,0%</b>

### **Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy**

Aktywność bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w zakresie poszukiwania zatrudnienia jest na zdecydowanie niższym poziomie niż gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia. W związku z powyższą wysoką deklarowaną gotowością osób bezrobotnych należy traktować z dystansem. W celu określenia faktycznej aktywności badanych osób w zmianie sytuacji bezrobocia zadano respondentom pytanie: „Czy w okresie ostatnich 30 dni podejmował(a) Pan/Pani działania zmierzające do podjęcia zatrudnienia?” W odpowiedzi na to pytanie zdecydowana większość uczestników badania – 73,4% wskazała odpowiedź twierdzącą, świadczącą o przyjmowaniu aktywnej postawy wobec sytuacji bezrobocia. Zastanawiający i niepokojący jest jednak fakt, iż 26,6% osób bezrobotnych w okresie 30 dni poprzedzających badanie nie podejmowało żadnych działań w kierunku zmiany sytuacji bezrobocia. Takie wyniki oznaczają, iż 21,9% osób, które wskazały gotowość do zatrudnienia nie zrobiło nic, co mogłoby zmienić ich aktualną sytuację i przyczynić się do aktywizacji zawodowej. Co piąta osoba bezrobotna uczestnicząca w badaniu jest pasywna i nie poszukuje pracy, oczekując na propozycję pracy z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie lub, co jest bardziej prawdopodobne nie jest zainteresowana podjęciem pracy.

Wykres nr 54. Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy w okresie ostatnich 30 dni.

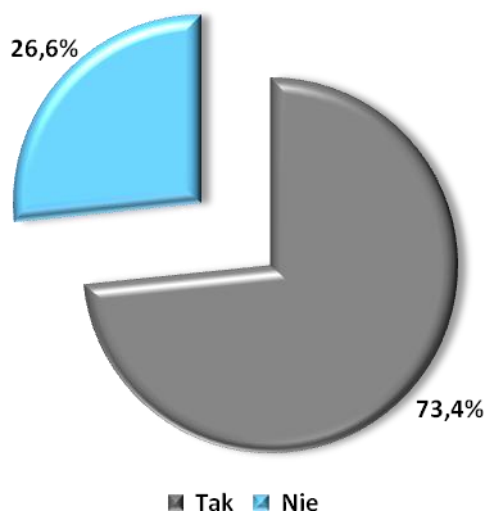


Tabela nr 63. Aktywność osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy w okresie ostatnich 30 dni z uwzględnieniem płci

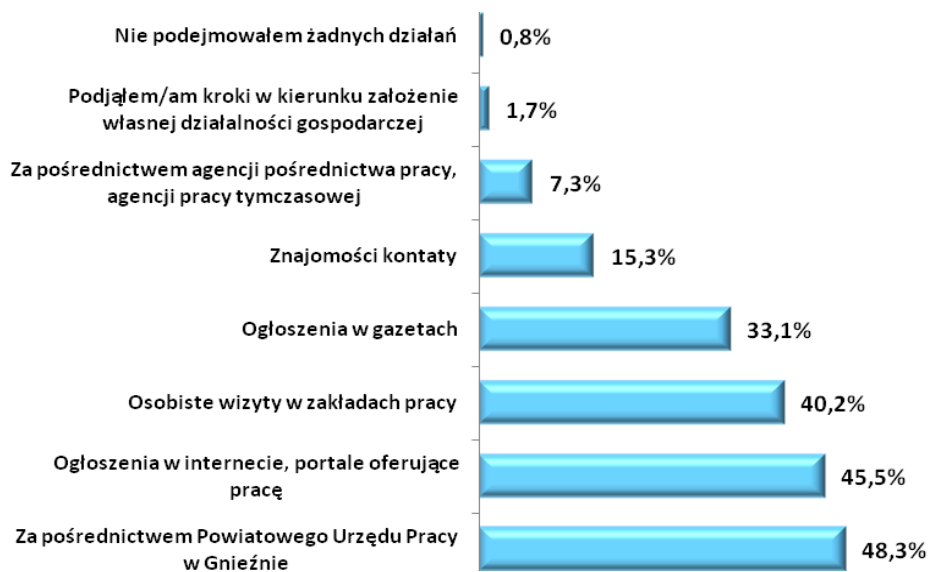
Czy w okresie ostatnich 30 dni podejmował(a) Pan/Pani działania zmierzające do podjęcia zatrudnienia?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Tak	499	73,4%	284	73,0%	215	73,9%
Nie	181	26,6%	105	27,0%	76	26,1%
<b>Suma</b>	<b>680</b>	<b>100,0%</b>	<b>389</b>	<b>100,0%</b>	<b>291</b>	<b>100,0%</b>

### Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne

Analizując wyniki badania można wysnuć wniosek, iż część osób bezrobotnych, zwłaszcza długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia oraz bezrobotnych z niepełnosprawnością w poszukiwaniu zatrudnienia korzystają z bardzo niewielu metod aktywizacyjnych i to zazwyczaj takich, przy których nie muszą się wykazywać nadmierną inicjatywą i aktywnością. Najczęściej wskazywanym sposobem poszukiwania pracy, przez osoby bezrobotne jest pośrednictwo Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie 48,3% wszystkich wskazań. Poszukujące pracy osoby bezrobotne, zwłaszcza ze wskazanych grup wykorzystują najczęściej standardowe metody poszukiwania pracy, które w mniejszym stopniu zmuszają je do wykazania aktywności własnej, ponieważ kontakt z urzędem pracy zazwyczaj wynika z proceduralnych uwarunkowań. Z drugiej strony duże znaczenie dla zbliżonego odsetka badanych – 45,5% osób bezrobotnych ma możliwość wykorzystania internetu, jako źródła informacji o wolnych miejscach pracy. Znaczny odsetek badanych – 40,2% osobiście kontaktuje się z pracodawcami w celu poszukiwania zatrudnienia, przesyłając dokumenty aplikacyjne niezależnie od prowadzonego procesu rekrutacyjnego przez daną firmę. Co trzecia badana osoba aplikuje na ogłoszenia o pracę,

które pojawiają się prasie, natomiast 15,3% badanych wykorzystuje sieć osobistych kontaktów i znajomości w celu poszukiwaniu zatrudnienia. Pozostałe sposoby poszukiwania pracy były zaznaczane zdecydowanie rzadziej. Odsetek osób bezrobotnych korzystających z pośrednictwa agencji zatrudnienia w celu podjęcia zatrudnienia wynosił 7,3%. Jedynie 1,7% osób bezrobotnych podjęło kroki w kierunku założenia własnej działalności gospodarczej.

**Wykres nr 55. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych**

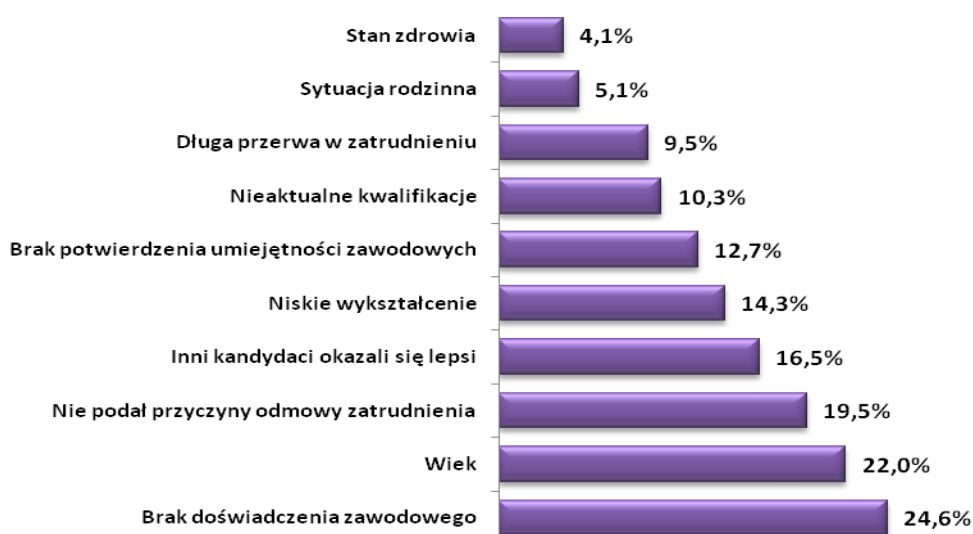


**Tabela nr 64. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych z uwzględnieniem płci**

W jaki sposób próbował(a) Pan/Pani znaleźć zatrudnienie w okresie ostatnich 30 dni						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie	351	48,3%	199	24,1%	152	26,7%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	292	40,2%	143	17,3%	149	26,1%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	53	7,3%	30	3,6%	23	4,0%
Ogłoszenia w internecie, portale oferujące pracę	331	45,5%	223	27,0%	108	18,9%
Ogłoszenia w gazetach	241	33,1%	157	19,0%	84	14,7%
Znajomości kontakty	111	15,3%	68	8,2%	43	7,5%
Podjąłem/am kroki w kierunku założenie własnej działalności gospodarczej	12	1,7%	4	0,5%	8	1,4%
Inne sposoby - jakie?	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nie podejmowałem żadnych działań	6	0,8%	3	0,4%	3	0,5%
<b>Suma</b>	<b>1397</b>	<b>192,2%</b>	<b>827</b>	<b>100,0%</b>	<b>570</b>	<b>100,0%</b>

**Przyczyny odmowy zatrudnienia podawane przez pracodawców**

Respondentów zapytano także o powody, które podawali pracodawcy odrzucając kandydaturę badanej osoby do pracy. Okazuje się, że najczęstszą przyczyną nie przyjęcia do pracy osób bezrobotnych, podawaną przez pracodawców jest brak doświadczenia zawodowego – 24,6% wszystkich wskazań. Drugą z najczęściej wskazywanych przez pracodawców przyczyn odmowy przyjęcia do pracy badanej osoby bezrobotnej był zbyt wysoki lub zbyt niski wiek – 22% opinii. Podczas rekrutacji, często to właśnie wiek stanowi, jeśli nie główną, to pomocniczą przesłankę decydującą o wyborze przyszłego pracownika. Pracodawcy wolą zatrudniać osoby relatywnie młode, ale posiadające doświadczenie zawodowe, w ten sposób dyskryminuje się zarówno młode osoby bez stażu pracy, które nie ukończyły 25 lat lub osoby powyżej 50 tego roku życia. Znaczny odsetek badanych – 19,5% twierdzi, że pracodawca lub pracodawcy nie argumentowali i nie uzasadniali w żaden sposób odrzucenia kandydatury osób bezrobotnych. Ważnymi argumentami podawanymi przez pracodawców były także fakt znalezienia innego – lepszego kandydata do pracy 16,5% wskazań. Kolejne trzy przyczyny odmowy zatrudnienia związane są z niskim wykształceniem osób bezrobotnych – 14,3%, brakiem potwierdzonych umiejętności zawodowych – 12,7% oraz nieaktualnymi kwalifikacjami – 10,3%. Takie wyniki wskazują na konieczność zintensyfikowania działań zmierzających do jeszcze większego i pełniejszego wykorzystania instrumentów aktywizacji jakim są kursy i szkolenia - także szkolenia indywidualne kierowane w stosunku do bezrobotnych. Pracodawcy zwracają także uwagę na długą przerwę w zatrudnieniu – 9,5% wskazań. Następnymi przyczynami podawanymi przez osoby prowadzące proces rekrutacji to: sytuacja rodzinna – 5,1% oraz zły stan zdrowia 4,1%.

**Wykres nr 56. Przyczyny odmowy zatrudnienia podawane przez pracodawców.**

**Tabela nr 65. Przyczyny odmowy zatrudnienia podawane przez pracodawców z uwzględnieniem płci**

Jakie przyczyny podawał pracodawca odmawiając Panu/Pani zatrudnienia?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Wiek	160	14,6%	70	11,0%	90	19,5%
Niskie wykształcenie	104	9,5%	54	8,5%	50	10,8%
Nieaktualne kwalifikacje	75	6,8%	39	6,1%	36	7,8%
Brak potwierdzenia umiejętności zawodowych (kursy, szkolenia)	92	8,4%	56	8,8%	36	7,8%
Brak doświadczenia zawodowego	179	16,3%	117	18,4%	62	13,4%
Długa przerwa w zatrudnieniu	69	6,3%	44	6,9%	25	5,4%
Inni kandydaci okazali się lepsi	120	10,9%	76	12,0%	44	9,5%
Sytuacja rodzinna	37	3,4%	32	5,0%	5	1,1%
Stan zdrowia	30	2,7%	17	2,7%	13	2,8%
Niepełnosprawność	14	1,3%	7	1,1%	7	1,5%
Brak umiejętności obsługi komputera, maszyn czy urządzeń	26	2,4%	18	2,8%	8	1,7%
Mała dyspozycyjność czasowa	21	1,9%	10	1,6%	11	2,4%
Nie podał przyczyny odmowy zatrudnienia	142	12,9%	76	12,0%	66	14,3%
Inne, jakie?	28	2,6%	19	3,0%	9	1,9%
<b>Suma</b>	<b>1097</b>	<b>100,0%</b>	<b>635</b>	<b>100,0%</b>	<b>462</b>	<b>100,0%</b>

### **Znajomość oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie skierowanej do osób bezrobotnych**

Zdecydowana większość respondentów – 76,9% posiada wiedzę i zna instrumenty aktywizacyjne przygotowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie dla osób bezrobotnych. Takie odsetek pozytywnych wskazań świadczy o dobrym przepływie informacji pomiędzy PUP w Gnieźnie a osobami bezrobotnymi. Osoby bezrobotne są zorientowane w możliwościach aktywizacyjnych, programach PUP kierowanych do osób bezrobotnych, przysługujących im prawach i obowiązkach. Co piąty respondent twierdzi, że nie zna oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie skierowanej do osób bezrobotnych.



Wykres nr 57. Znajomość oferty PUP w Gnieźnie przez osoby bezrobotne.

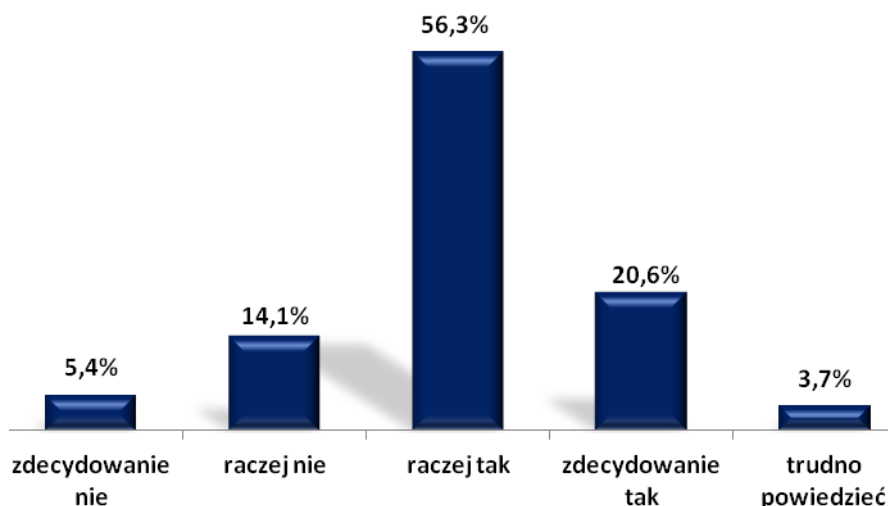


Tabela nr 66. Znajomość oferty PUP w Gnieźnie przez osoby bezrobotne z uwzględnieniem płci

Czy zna Pan/Pani ofertę Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie skierowaną do osób bezrobotnych?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
zdecydowanie nie	35	5,4%	17	4,4%	18	6,7%
raczej nie	92	14,1%	41	10,7%	51	18,9%
raczej tak	368	56,3%	234	60,9%	134	49,6%
zdecydowanie tak	135	20,6%	79	20,6%	56	20,7%
trudno powiedzieć	24	3,7%	13	3,4%	11	4,1%
<b>Suma</b>	<b>654</b>	<b>100,0%</b>	<b>384</b>	<b>100,0%</b>	<b>270</b>	<b>100,0%</b>

### Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych

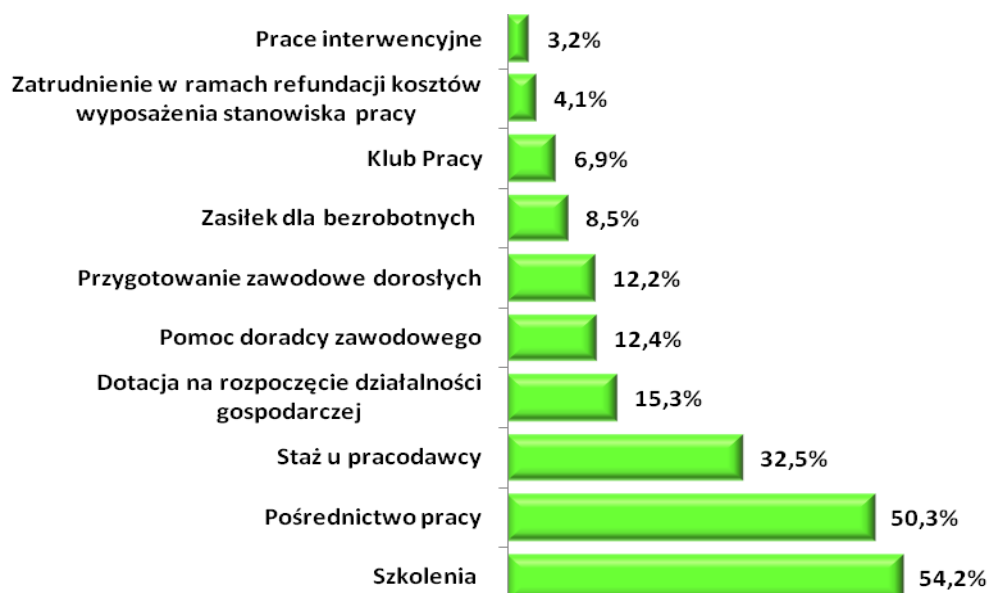
Określenie potrzeb szkoleniowych oraz innych form oferowanych przez PUP w Gnieźnie m. in. kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie było kolejnym celem szczegółowym projektu „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego”. W celu zbadania potrzeb osób bezrobotnych, zapytano badanych o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez PUP w Gnieźnie. Ankietowanych poproszono o wskazanie programów aktywizacyjnych, w których chcieliby uczestniczyć. Każda z badanych osób bezrobotnych, mogła wymienić dowolną liczbę programów, dlatego też odpowiedzi nie sumują się do 100%. Dwie formy pomocy oferowanej przez PUP w Gnieźnie cieszą się

największym zainteresowaniem bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego i są to szkolenia i kursy oraz pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Gnieźnie. Wymienione formy aktywizacji zawodowej wymieniło odpowiednio 54,2% oraz 50,3%. Co trzeci respondent jest zainteresowany uczestnictwem w stażach zawodowych organizowanych u pracodawcy. Znaczny odsetek badanych 15,3% chciałoby skorzystać z możliwości uzyskania dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, 12,4% z pomocy doradcy zawodowego, natomiast 12,2% z przygotowania zawodowego dorosłych. Oczekiwanymi formami pomocy przez bezrobotnych jest także uzyskanie zasiłku dla osób bezrobotnych – 8,5% oraz skorzystanie z zajęć Klubu Pracy. Mniejsze zainteresowanie respondentów dotyczy takich form pomocy jak: możliwość zatrudnienia w ramach refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy – 4,1% wskazań oraz partycypacja w pracach interwencyjnych – 3,2%. Osoby, które chcą skorzystać w przyszłości z przedstawionych programów i form pomocy oraz aktywizacji zawodowej zapytano o przyczyny. Najważniejsze powody zainteresowania udziałem w programach aktywizacyjnych, które wymienili respondenci to:

**Tabela nr 67. Przyczyny zainteresowania ofertą aktywizacyjną**

Przyczyna zainteresowania ofertą aktywizacyjną	ilość
Znalezienie zatrudnienia/pracy	75
Podniesienie kwalifikacji	49
Zdobycie doświadczenia	28
Rozwijać własne umiejętności	10
Chcę prowadzić działalność gospodarczą	8

**Wykres nr 58. Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych**



**Tabela nr 68. Zainteresowanie osób bezrobotnych udziałem w programach aktywizacyjnych z uwzględnieniem płci**

Z których form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie chciał(a)by Pan/Pani skorzystać?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Pośrednictwo pracy	366	50,3%	199	23,0%	167	27,2%
Szkolenia	394	54,2%	231	26,6%	163	26,6%
Dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej	111	15,3%	55	6,3%	56	9,1%
Klub Pracy	50	6,9%	23	2,7%	27	4,4%
Pomoc doradcy zawodowego	90	12,4%	52	6,0%	38	6,2%
Staż u pracodawcy	236	32,5%	181	20,9%	55	9,0%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	89	12,2%	62	7,2%	27	4,4%
Prace interwencyjne	23	3,2%	8	0,9%	15	2,4%
Roboty publiczne	12	1,7%	4	0,5%	8	1,3%
Zatrudnienie w ramach refundacji kosztów wyposażenia	30	4,1%	13	1,5%	17	2,8%
Zasiłek dla bezrobotnych	62	8,5%	30	3,5%	32	5,2%
Nie chcę skorzystać z żadnych form pomocy	17	2,3%	9	1,0%	8	1,3%
<b>Suma</b>	<b>1480</b>	<b>203,6%</b>	<b>867</b>	<b>100,0%</b>	<b>613</b>	<b>100,0%</b>

### **Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie**

Bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego generalnie są zadowoleni z dotychczasowej pomocy i wsparcia, które uzyskali od momentu rejestracji do chwili badania ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Odsetek pozytywnych wskazań, świadczących o bardzo dobrym odbiorze działań podejmowanych przez urząd pracy ich wysokiej jakości i standardach pracy wyniósł aż 78,8%. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez PUP w Gnieźnie wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno – ekonomicznej. Co piąta osoba biorąca udział w badaniu – 21,2% jest niezadowolona, z jakości uzyskanego wsparcia z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie.

Wykres nr 59. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie osobom bezrobotnym.

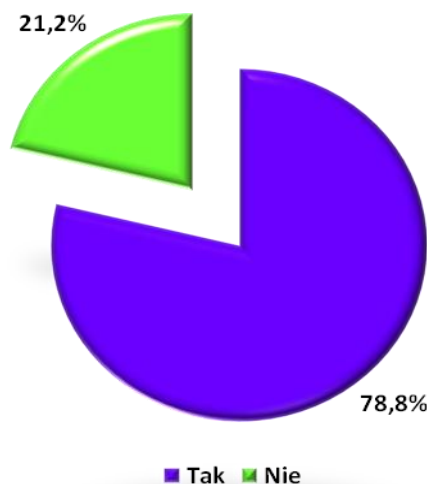


Tabela nr 69. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie osobom bezrobotnym z uwzględnieniem płci

Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez PUP w Gnieźnie?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Tak	531	78,8%	314	79,9%	217	77,2%
Nie	143	21,2%	79	20,1%	64	22,8%
<b>Suma</b>	<b>674</b>	<b>100,0%</b>	<b>393</b>	<b>100,0%</b>	<b>281</b>	<b>100,0%</b>

Osoby bezrobotne niezadowolone z jakości obsługi i zakresu uzyskanej pomocy i wsparcia z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie zapytano o źródła niezadowolenia. Każda z badanych osób mogła wskazać te przyczyny, które determinowały negatywną ocenę wsparcia. Przedstawione opinie bezrobotnych powinny wpłynąć na modyfikację tych działań, które zależą bezpośrednio od PUP w Gnieźnie i których realizacja wpłynęłaby faktycznie na polepszenie jakości świadczonych usług. Najważniejsze czynniki generujące negatywne opinie to między innymi:

- ✓ *Brak lub niewystarczająca liczba ofert pracy.*
- ✓ *Brak lub niewystarczająca liczba ofert pracy dla: kobiet oraz osób starszych.*
- ✓ *Złe traktowanie osób bezrobotnych.*
- ✓ *Brak lub niewystarczająca liczba szkoleń.*
- ✓ *Mala efektywność oferowanego wsparcia.*
- ✓ *Jeżeli są jakiegokolwiek oferty w pierwszej kolejności dostają znajomi.*
- ✓ *Brak możliwości załatwienia pilnych spraw przez telefon.*
- ✓ *Nieaktualne oferty pracy.*
- ✓ *Niewystarczająca liczba kursów.*
- ✓ *Długie oczekiwanie na wizytę.*

- ✓ *Zbyt niska kwota zasiłku i za krótki okres.*
- ✓ *Oferowana jest tylko praca tylko dla osób młodych.*
- ✓ *Brak ofert stażu pracy.*
- ✓ *Oferty zamieszczone na internetowej stronie PUP, są ofertami zamkniętym i trudno telefonicznie uzyskać informację. Dla osoby spoza Gniezna jest to duże utrudnienie.*
- ✓ *Brak informacji o ofertach pracy lub niewidoczna ekspozycja ofert pracy.*
- ✓ *Niewystarczająca liczba przyznawanych dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej, niewielkie szanse na uzyskanie finansowego wsparcia na uzyskanie dotacji.*
- ✓ *Brak środków na organizację staży.*

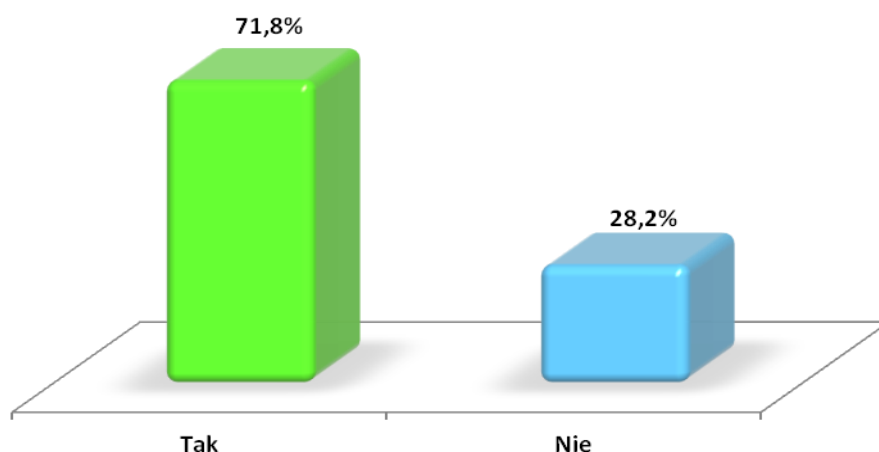
### ***Ocena oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych***

Wysoka ocena działań podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie w stosunku do bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego znajduje także swoje odzwierciedlenie w kolejnym wskaźniku. Zdaniem zdecydowanej większości zarejestrowanych osób bezrobotnych biorących udział w badaniu – 71,8% zakres pomocy kierowanej przez PUP w Gnieźnie, jej kompleksowość i komplementarność jest adekwatna do potrzeb osób bezrobotnych. Tak duży odsetek osób bezrobotnych uważa, że oferta skierowana do osób bezrobotnych jest wystarczająca. Innego zdania było 28,2% badanych, którzy krytycznie oceniają zakres świadczonej pomocy przez PUP w Gnieźnie. Wskazana ocena jest niewiele niższa od oceny wsparcia, niemniej odpowiedzi badanych, na pytanie o przyczyny negatywnej oceny udzielanego osobom bezrobotnym wsparcia świadczą o występowaniu pewnych trudności i problemów, które zostały zdiagnozowane. Bezrobotni, którzy uważają zakres wsparcia kierowanego do osób bezrobotnych za niewystarczający poproszono o uzasadnienie takiego twierdzenia. Przyczyny negatywnych ocen działań podejmowanych przez PUP w Gnieźnie to między innymi:

- ✓ *Zbyt mała liczba ofert pracy. Brak wolnych miejsc pracy w powiecie gnieźnieńskim*
- ✓ *Zbyt mały zasiłek*
- ✓ *Brak szkoleń*
- ✓ *Konieczność weryfikacji pracodawców- nie są sprawdzani pracodawcy którzy wykorzystują luki w prawie*
- ✓ *Bezrobotni przeważnie znajdują pracę na własną rękę.*
- ✓ *Brak pomocy dla osób z wyższym wykształceniem.*

- ✓ Ciężko dostać się na staże.
- ✓ Coraz większe bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim.
- ✓ Nieaktualne oferty pracy w PUP w Gnieźnie
- ✓ Nie można skorzystać ze stypendium
- ✓ Po zakończeniu pracy na umowę zlecenie po prawie pół roku nie ma prawa do pomocy finansowej.
- ✓ Pracownicy PUP powinni starannie dopasowywać ofertę pracy do kwalifikacji i umiejętności osoby bezrobotnej.
- ✓ W pierwszej kolejności na kursy powinny być kierowane osoby bez wykształcenia.
- ✓ Zbyt słaby rynek pracy w powiecie gnieźnieńskim.
- ✓ Brak środków PUP w Gnieźnie na częściowe dofinansowanie kursów, szkoleń i studiów podyplomowych.

**Wykres nr 60. Ocena oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych.**



**Tabela nr 70. Ocena oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci**

Czy oferowana przez PUP pomoc dla osób bezrobotnych, jest wystarczająca?						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Tak	474	71,8%	269	70,4%	205	73,7%
Nie	186	28,2%	113	29,6%	73	26,3%
<b>Suma</b>	<b>660</b>	<b>100,0%</b>	<b>382</b>	<b>100,0%</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

### **Główne oczekiwania wobec Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie**

Ostatni aspekt analizy sytuacji i potrzeb osób bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim dotyczył głównych oczekiwań kierowanych wobec Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Główne oczekiwania częściowo korelują także z najważniejszymi powodami rejestracji w

urzędzie pracy. Każdy z respondentów mógł wskazać kilka odpowiedzi znajdujących się w kafeterii kwestionariusza ankietowego, dlatego suma odpowiedzi nie jest równa 100%. Zdecydowanie największy odsetek badanych – 65,1% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie a będący zarejestrowanym oczekuje na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Duży odsetek osób bezrobotnych 20,9% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Gnieźnie, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Dwa kolejne, główne oczekiwania wobec PUP w Gnieźnie to: możliwość udziału w kursach i szkoleniach zawodowych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie oraz możliwość udziału w stażach zawodowych organizowanych u pracodawcy uzyskały odpowiednio 12,1% oraz 7,2% wskazań. Odsetek badanych zamierzających skorzystać z możliwości uzyskania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej wynosił 6,5%. Osoby krótkotrwale bezrobotne oczekują także na uzyskanie zasiłku dla osób bezrobotnych – 3,6%, natomiast 2,1% oczekuje na możliwość skorzystania z pomocy doradcy zawodowego.

**Wykres nr 61. Oczekiwania wobec PUP w Gnieźnie**

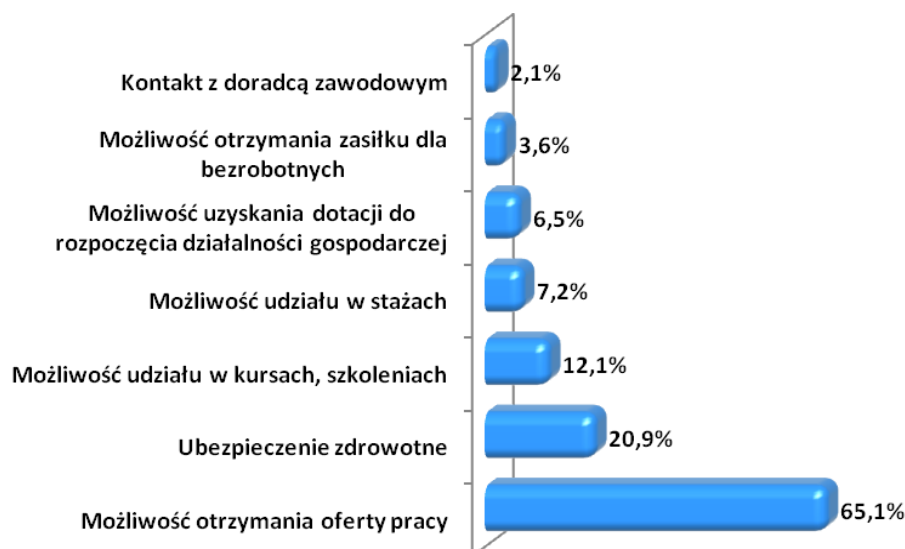


Tabela nr 71. Oczekiwania wobec PUP w Gnieźnie z uwzględnieniem płci

Jakie są Pani/Pana główne oczekiwania wobec Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie						
	Ogółem	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%
Możliwość otrzymania oferty pracy	473	65,1%	269	53,1%	204	59,0%
Ubezpieczenie zdrowotne	152	20,9%	99	19,5%	53	15,3%
Możliwość uzyskania dotacji do rozpoczęcia działalności gospodarczej	47	6,5%	16	3,2%	31	9,0%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	26	3,6%	14	2,8%	12	3,5%
Możliwość udziału w kursach, szkoleniach	88	12,1%	57	11,2%	31	9,0%
Możliwość udziału w stażach	52	7,2%	40	7,9%	12	3,5%
Kontakt z doradcą zawodowym	15	2,1%	12	2,4%	3	0,9%
<b>Suma</b>	<b>853</b>	<b>117,3%</b>	<b>507</b>	<b>100,0%</b>	<b>346</b>	<b>100,0%</b>

### Czynniki zwiększające szanse na zatrudnienie

Poniżej zaprezentowano szereg czynników i rozwiązań, które w opiniach osób bezrobotnych mogłyby przyczynić się do pełniejszej aktywizacji na rynku pracy. Odpowiedzi badanych miały charakter swobodnych wypowiedzi, które zostały przypisane do szerszych kategorii. Poniżej przedstawiono tabelę z wyszczególnionymi elementami, które mogą doprowadzić do pełniejszej aktywizacji zawodowej bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego.

Tabela nr 72. Czynniki zwiększające szanse na zatrudnienie

Czynniki zwiększające szanse osób bezrobotnych na uzyskanie zatrudnienia	Ilość
Tworzenie nowych miejsc pracy	59
Szkolenia	57
Podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych	41
Kursy zawodowe i specjalistyczne	38
Staż pracy	31
Wyższe wynagrodzenie	7
Dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej	7
Dofinansowanie do tworzenia nowych miejsc pracy	6
Doświadczenie	6
Nawiązanie współpracy z większą liczbą pracodawców	6
Chęć do pracy	5
Rozwój gospodarczy	5
Likwidacja szarej strefy	5
Wyższe płace	4
Personalizacja ofert	4
Promowanie absolwentów	4



Zmniejszenie kosztów utrzymania pracowników	4
Zwiększenie kreatywności w poszukiwaniu pracy	4
Wykształcenie	3
Zwiększenie zakresu robót publicznych	3
Bogate doświadczenie zawodowe	2
Lokalne inwestycje	2
Możliwość przekwalifikowania	2
Obniżenie składek ZUS	2
Otwarcie nowych firm	2
Zniżki dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne	2
Zmiana wykorzystania publicznych pieniędzy	2
Bardziej dobrane ofert pracy	1
Nakaz zatrudnienia stażysty po ukończeniu stażu	1
Indywidualny doradca	1
Możliwość zatrudniania jako asystenci - do przyuczenia	1

***Wyniki badań realizowanych wśród  
pracodawców z terenu powiatu  
gnieźnieńskiego***

***Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego***

Przedstawiony raport jest kolejnym elementem kompleksowego badania lokalnego rynku pracy w ramach analizy – „*Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego*” i prezentuje wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz możliwości aktywizacji osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do ważniejszych celów badania lokalnych pracodawców należało także zbadanie planów zatrudnieniowych przedsiębiorców w latach 2013 – 2014, określenie charakterystyki wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników, zbadanie zainteresowania zatrudnieniem osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie. Badanie zostało zrealizowane w okresie od 05.11.2012 roku do 28.11.2012 roku przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściciele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby decyzyjne z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób, jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby. Przedsiębiorstwa zostały dobrane w taki sposób, aby zachować wymogi reprezentatywności w stosunku do całej populacji. Wybór badanych przedsiębiorstw został dokonany z uwzględnieniem dwóch czynników, kluczowych cech występujących w strukturze populacji generalnej, różnicujących badaną populację. Te cechy to: wielkość zatrudnienia oraz lokalizacja przedsiębiorstwa. Dobór próby miał charakter reprezentatywny w stosunku do populacji generalnej. Zgodnie z danymi GUS we wrześniu 2012 r. liczba podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim wynosiła **15 037**. Zgodnie z oczekiwaniami zamawiającego badanie zostało zrealizowane na próbie 3% (dobór próby losowo – warstwowy). W związku z powyższym badania zrealizowane zostały na próbie **N=452** podmiotów gospodarczych. Dla próby ilościowej (**N=452**), dokonane zostało losowanie kwotowe, w którym kwoty wyznaczone zostały poprzez: wielkość zatrudnienia oraz

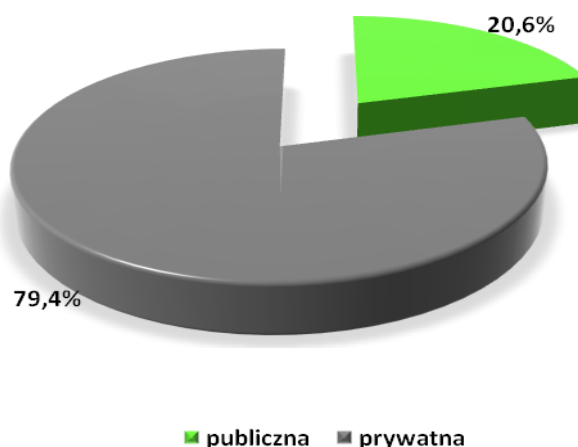
lokalizacje przedsiębiorstwa. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości.

## **Charakterystyka badanych przedsiębiorstw**

### **Forma własności badanych przedsiębiorstw**

Analizę badanych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich własności, dokonano z uwzględnieniem formy własności badanych przedsiębiorstw. Polityka rekrutacyjna i zatrudnieniowa w znaczący sposób różni się w przypadku przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, dlatego też postanowiono wprowadzić zmienną, jaką jest przynależność przedsiębiorstwa do określonego sektora. Zgodnie z prezentowanymi poniżej danymi, okazuje się, iż zdecydowana większość pracodawców skupiona jest w sektorze prywatnym – 79,4%, natomiast 20,6% to przedsiębiorstwa państwowe.

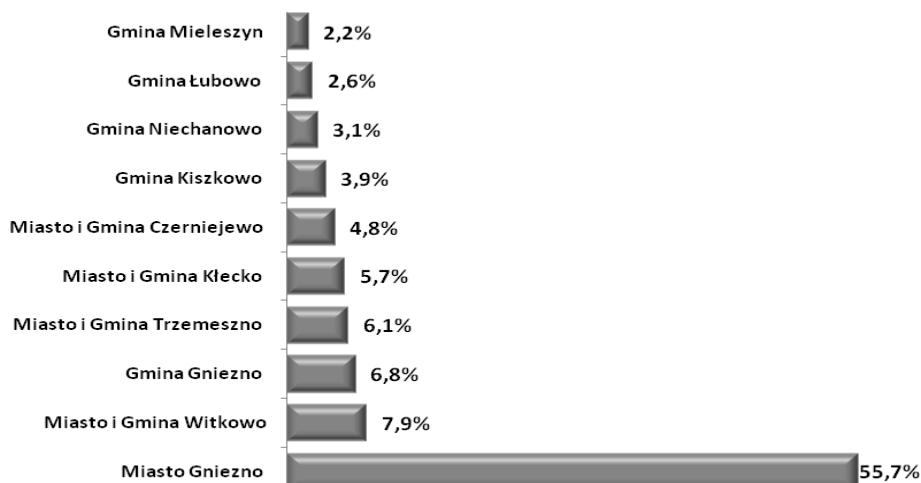
**Wykres nr 62. Forma własności badanych przedsiębiorstw.**



### **Lokalizacja badanych przedsiębiorstw**

Według danych zdecydowanie największy odsetek, ponad połowa przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu 55,7% to podmioty gospodarcze zlokalizowane w mieście Gniezno. Przedsiębiorstwa z pozostałych gmin powiatu gnieźnieńskiego stanowiły zdecydowanie mniejszy odsetek badanych podmiotów. Odsetek pracodawców, którzy mają swoje siedziby na terenie miasta i gminy Witkowo wynosił 7,9%. Przedsiębiorstwa mieszczące się w gminie Gniezno stanowiły 6,8%, w mieście i gminie Trzemeszno - 6,1% wszystkich firm wyróżnionych ze względu na lokalizację. Siedzibę w mieście i gminie Kłecko ma 5,7% badanych podmiotów, w mieście i gminie Czarniejewo 4,8% badanych pracodawców, 3,9% w gminie Kiszkowo, 3,1% w gminie Niechanowo, 2,6% w gminie Łubowo, najmniej 2,2% w gminie Mieleszyn.

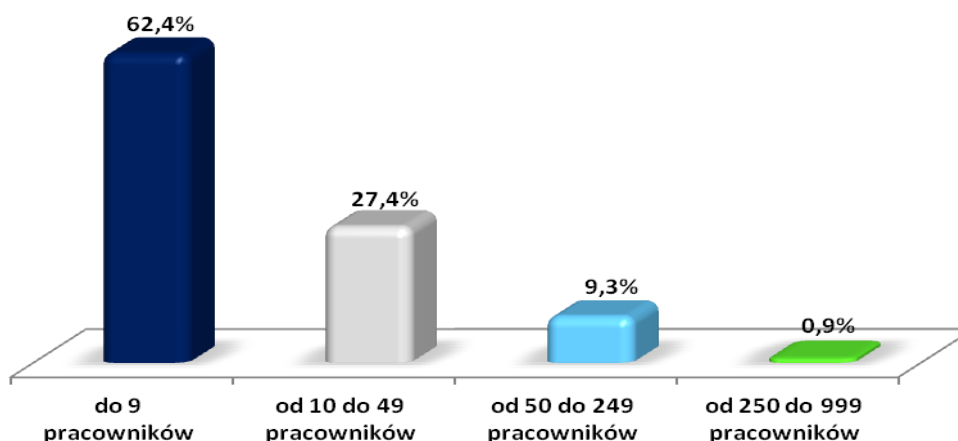
Wykres nr 63. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw.



### Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Przedsiębiorstwa z powiatu gnieźnieńskiego do badania rynku pracy dobierane były według doboru losowo warstwowego w oparciu między innymi o wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Starano się, aby struktura przedsiębiorstw z punktu widzenia wielkości zatrudnienia była reprezentatywna w odniesieniu do ogółu przedsiębiorstw. Zdecydowanie ponad połowa badanych, które uczestniczyły w projekcie badawczym to przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników 62,4% wszystkich przedsiębiorstw. Pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników stanowili 27,4% ogółu badanych. Przedsiębiorstwa, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników reprezentowało 9,3% wszystkich pracodawców uczestniczących w badaniu. Natomiast najmniejszy odsetek badanych stanowiły przedsiębiorstwa, które zatrudniają znaczną liczbę pracowników od 250 do 999 pracowników 0,9% firm.

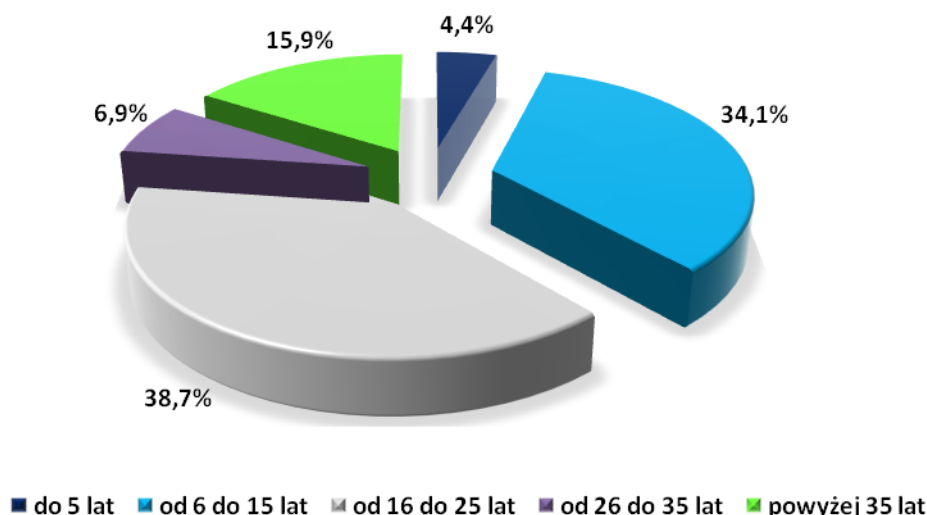
Wykres nr 64. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach



### **Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw**

Jednym z istotnych czynników odróżniających podmioty gospodarcze od siebie jest długość funkcjonowania na lokalnym rynku. Na potrzeby badania wyróżniono pięć przedziałów czasowych, związane z okresem funkcjonowania przedsiębiorstw. Zdecydowanie największy odsetek stanowią przedsiębiorstwa, które funkcjonują na lokalnym rynku w powiecie gnieźnieńskim powyżej 16 lat – łącznie 61,5%. Największy odsetek spośród wymienionej grupy stanowią firmy, które powstały i funkcjonują od 16 do 25 lat – 38,7%. Bardzo duży odsetek firm biorących udział w badaniu stanowiły firmy, które działają od 6 do 15 lat 34,1%. Udział przedsiębiorstw w badaniu, które działają na terenie powiatu gnieźnieńskiego powyżej 35 lat to 15,9%. Firmy, które prowadzą działalność od 26 do 35 lat to 6,9% spośród wszystkich badanych przedsiębiorstw. Najmłodsze firmy, które założone zostały w okresie ostatnich 5 lat to 4,4%.

**Wykres nr 65. Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw.**

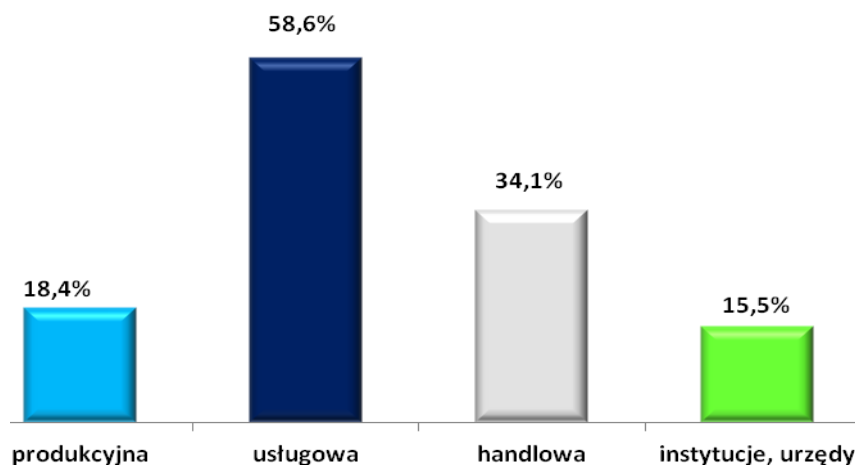


### **Profil działalności badanych przedsiębiorstw**

Rozkład przedsiębiorstw z punktu widzenia profilu działalności świadczonych przez badane podmioty prezentuje się następująco: zdecydowanie największy odsetek przedsiębiorstw prowadzi działalność stricte usługową – 58,6% badanych firm. Przedsiębiorstwa, których profil działalności ma cechy działalności handlowej stanowiły 34,1% wszystkich przedsiębiorstw. Firmy produkcyjne reprezentowało w badaniu 18,4% pracodawców. Najmniejszy odsetek firm rozpatrywanych ze względu na profil działalności stanowiły instytucje i urzędy – 15,5%, które ze względu na swą specyfikę i działalność

nienastawioną na zysk zostały wyróżnione jako oddzielna kategoria. Należy zauważyć, iż suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100% ponieważ, każde przedsiębiorstwo może prowadzić działalność o złożonej specyfice i każdy z respondentów mógł wskazać więcej niż jedno wskazanie.

**Wykres nr 66. Profil działalności badanych przedsiębiorstw.**

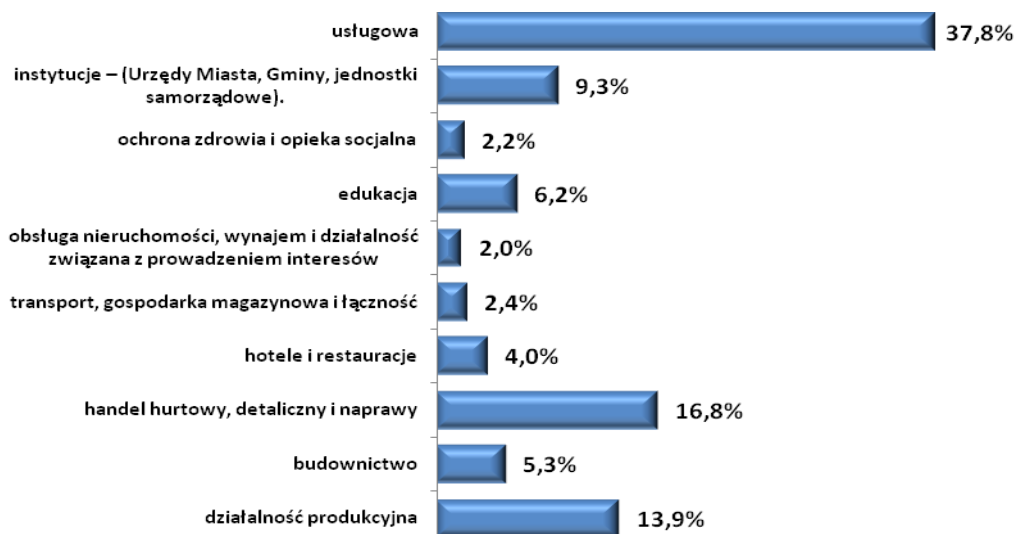


### ***Branża, w której działają przedsiębiorstwa***

Uwzględniając rodzaj branży w której działają badane przedsiębiorstwa rozkład poszczególnych wskazań prezentuje się następująco: zdecydowanie największy odsetek przedsiębiorstw prowadzi działalność stricte usługową – 37,8% badanych firm. Przedsiębiorstwa, których profil działalności ma cechy działalności handlowej – handel hurtowy detaliczny i naprawy stanowiły 16,8% wszystkich przedsiębiorstw. Liczny odsetek firm rozpatrywanych ze względu na branżę - profil działalności stanowiły firmy produkcyjne. Przedsiębiorstwa o takim profilu działalności reprezentowało w badaniu 13,9% podmiotów. Instytucje publiczne, urzędy, jednostki samorządu terytorialnego biorące udział w badaniu to 9,3%. W branży – edukacja działa 6,2% pracodawców, natomiast w budownictwie 5,3%. Należy zaznaczyć, iż każda z firm mogła wskazać większą ilość branż, w których działa dany podmiot, dlatego też suma wszystkich wskazań jest większa niż 100%.



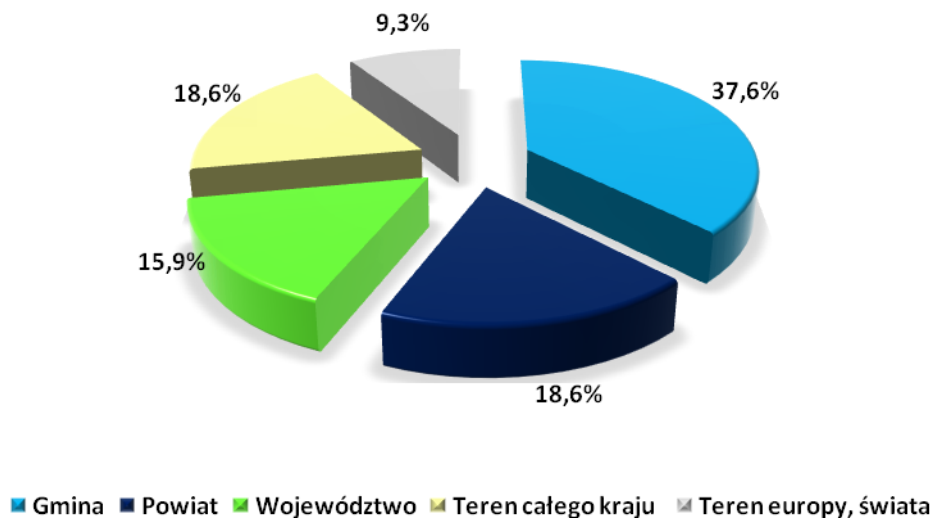
Wykres nr 67. Branża, w której działają badane przedsiębiorstwa.



### Zakres terytorialny prowadzone działalności

Przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu to przede wszystkim mniejsze firmy działające lokalnie w skali danej gminy – 37,6%. Firmy, które prowadzą działalność na terenie powiatu gnieźnieńskiego stanowiły 18,6% próby, taki sam odsetek podmiotów prowadzi działalność, która obejmuje zasięg całego kraju. Na terenie województwa wielkopolskiego działa 15,9% firm, a przedsiębiorstwa międzynarodowe to – 9,3% badanej próby.

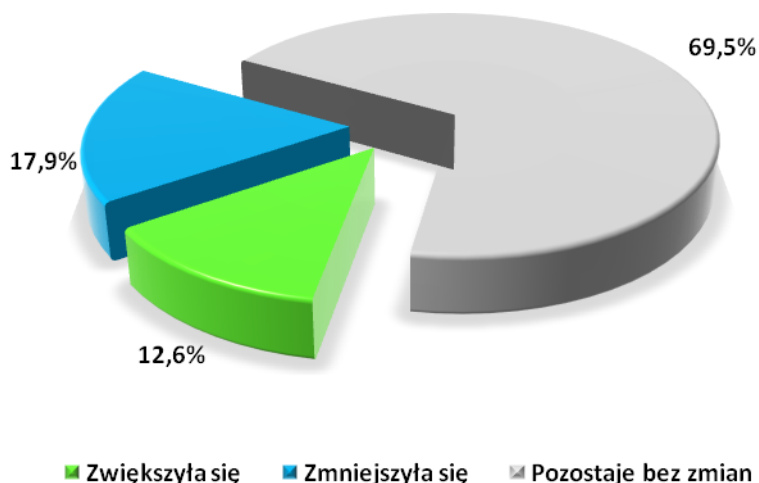
Wykres nr 68. Zakres terytorialny działalności firmy.



**Fluktuacja zatrudnienia - obecna sytuacja kadrowa**

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej oraz poznanie przepływu zatrudnienia badanych przedsiębiorstw. Pierwsze z zagadnień dotyczyło zmian w zatrudnieniu w porównaniu z rokiem ubiegłym. Dane pozyskane w trakcie badania świadczą o zrównoważonej polityce kadrowej prowadzonej przez badane podmioty. Liczba pracowników w badanym okresie pozostawała constant. Największy odsetek pracodawców 69,5% utrzymywało stan zatrudnienia na takim samym poziomie jak w roku ubiegłym. Redukcję liczby pracowników na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy odnotowano wśród 17,9% pracodawców uczestniczących. Wzrost poziomu zatrudnienia w porównaniu do roku ubiegłego zanotowano w przypadku 12,6% firm z powiatu gnieźnieńskiego. Wyniki badania oznaczają względnie stabilną sytuację na lokalnym rynku pracy w kontekście polityki zatrudnieniowej, fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego charakteryzuje się minimalnie dodatnim saldem. Zauważyć należy, że przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiecie gnieźnieńskim posiadają niski potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy. Łącznie 82,1% pracodawców nie zmniejszyło zatrudnienia, pomimo znacznego spowolnienia gospodarczego zarówno w skali globalnej, jak i w obrębie lokalnego rynku pracy.

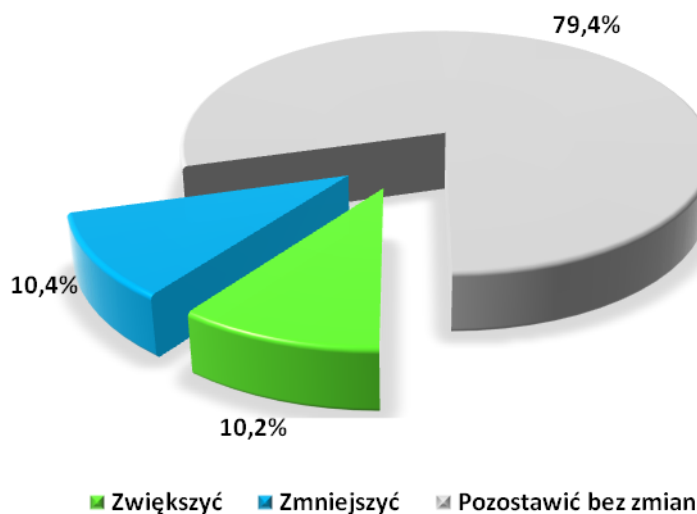
**Wykres nr 69. Fluktuacja zatrudnienia - obecna sytuacja kadrowa. Proszę powiedzieć, czy w porównaniu do roku ubiegłego liczba pracowników w Państwa firmie zwiększyła się, zmniejszyła czy pozostaje bez zmian?**



**Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe**

Fluktuacja zatrudnienia w bieżącym 2012 roku w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego, jak wskazały poprzednie analizy charakteryzuje się stabilnością. Interesujące jest jednak określenie także przyszłych działań i decyzji kadrowych, które podejmować będą przedsiębiorcy w kolejnych dwóch latach. W prezentowanym podpunkcie przedstawione zostały dane dotyczące strategii kadrowej, które podejmować będą badane podmioty w kolejnych latach. Respondentów zapytano o to, czy w przyszłym 2013 i 2014 roku planują, zwiększyć, zmniejszyć, czy pozostawić na takim samym poziomie liczbę pracowników. Okazuje się, że zdecydowana większość pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego – 79,4% planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w kolejnych latach. Co dziesiąty pracodawca – 10,4%, planuje zredukować liczbę pracowników w niedalekiej przyszłości. Niemal identyczny odsetek badanych respondentów stwierdził, że przedsiębiorstwa, które reprezentują chciałyby zwiększyć liczbę pracowników w okresie kolejnych 24 miesięcy. Rynek pracy wysyła więc sygnały, że kolejne lata na rynku pracy charakteryzować będą się próbą utrzymania obecnego stanu zatrudnienia, pomimo zwiększenia liczby pracodawców planujących zwolnienia - w porównaniu do danych z *Badania lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim* przeprowadzonych w 2011 roku, kiedy to liczba pracodawców planujących zwolnienia wynosiła 5,8%. W bieżącym badaniu większy odsetek pracodawców odczuwając problemy finansowe będzie zmuszonych dokonać redukcji zatrudnienia, z drugiej strony taki sam odsetek pracodawców planuje zatrudnić dodatkowych pracowników. Reasumując, w kolejnych latach w powiecie gnieźnieńskim prognozuje się podobną sytuację kadrową jak w roku 2012. Takie wyniki nie napawają napewno optymizmem w kontekście łagodzenia skutków bezrobocia i pełniejszej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie. Liczba osób bezrobotnych w kolejnych latach w związku z planami pracodawców może pozostać na zbliżonym do obecnego poziomie.

**Wykres nr 70. Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe. Proszę powiedzieć czy w przyszłym 2013 oraz 2014 roku, planują Państwo zwiększyć zatrudnienie, zmniejszyć, czy pozostawić na takim samym poziomie?**



Pracodawcy biorący udział w badaniu, którzy mają w planach redukcję zatrudnienia (10,4% przedsiębiorstw) poproszeni zostali o wskazanie, ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo zwolnić w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Poniżej tabela ze wskazanymi zawodami, w których planowane są zwolnienia.

**Tabela nr 73. Planowane zwolnienia – lista zawodów i osób.**

W jakich zawodach pracodawcy zamierzają zwolnić w ciągu najbliższych 12 miesięcy	Ilość pracowników
Sprzedawca	26
Pracownicy ogólnobudowlani	14
Nauczyciel	10
Kierowca	4
Sprzątaczką	4
Pracownik fizyczny	4
Handlowiec	4
Rzeźnik-wędliniarz	3
Nie wiem jakie stanowisko	3
Dziennikarz	3
Murarz	3
Instruktor jazdy	3
Pracownicy do prac pomocniczych	3
Pomocnicy cukiernika	3
Obsługa kuchni	3
Pracownik produkcyjny	2
Monter sieci	2

Pracownik obsługi	2
Wygaśnięcie umowy	2
Wszystkie stanowiska	1
Pedagog	1
Magazynier	1
Pracownicy obsługi stacji benzynowej	1
Nie wiem	1
Recepcjonista	1
Pracownik ochrony	Kilku - trudno określić

### **Przyczyny zwolnień pracowników**

W poniższym podpunkcie szczegółowej analizie poddane zostały motywacje pracodawców dotyczące zwalniania pracowników. Podane przyczyny zwolnień mogą wyznaczać kierunki działań publicznych służb zatrudnienia w kierunku łagodzenia skutków bezrobocia i aktywnego wpływania na politykę rynku pracy poprzez przeciwdziałanie zasygnalizowanym problemom zgłaszanym przez pracodawców. Według danych zdecydowana większość pracodawców - 69,5%, w roku 2011 i 2012 nie zwolniła żadnego pracownika. Firmy, które w analizowanym okresie zwalniały pracowników robiły to najczęściej z powodu spadku popytu na produkty/usługi firmy – 9,7% wskazań. Kolejny powód to odejście na życzenie pracownika 8%. Część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych. Kolejny powód zwolnień w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego, który wskazało 6,4% spośród pracodawców uczestniczących w badaniu to zmniejszanie zakresu prowadzonej działalności. Zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa była powodem redukcji zatrudnienia w przypadku 4,4% podmiotów gospodarczych z terenu powiatu gnieźnieńskiego. Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, nie wywiązywanie się z obowiązków) były przyczyną zwolnień wśród 2,7% firm. Naturalna fluktuacja zatrudnienia, a więc przejście pracownika na emeryturę lub rentę, było powodem ustania stosunku pracy w 1,8% przedsiębiorstwach. Zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników spowodowały redukcję zatrudnienia wśród 1,1% badanych firm. Po uwzględnieniu tylko i wyłącznie danych pochodzących od przedsiębiorstw, które w latach 2011 i 2012 zwalniały pracowników wynika, że 67,4% pracodawców z powiatu gnieźnieńskiego zwalniało pracowników przede wszystkim ze względu na spadek popytu i zainteresowania klientów na odbiór danych usług lub produktów firmy, redukcję zakresu prowadzonej działalności –

likwidacja stanowisk pracy, działów, zamykanie filii lub przedstawicielstw firmy oraz ze względu na złą sytuację finansową przedsiębiorstwa. Zwolnienia pracownicze uzależnione są przede wszystkim od kondycji przedsiębiorstwa. Zwolnienia wynikające z przyczyn leżących po stronie pracownika odgrywają drugoplanową rolę.

**Wykres nr 71. Przyczyny zwolnień pracowników.**

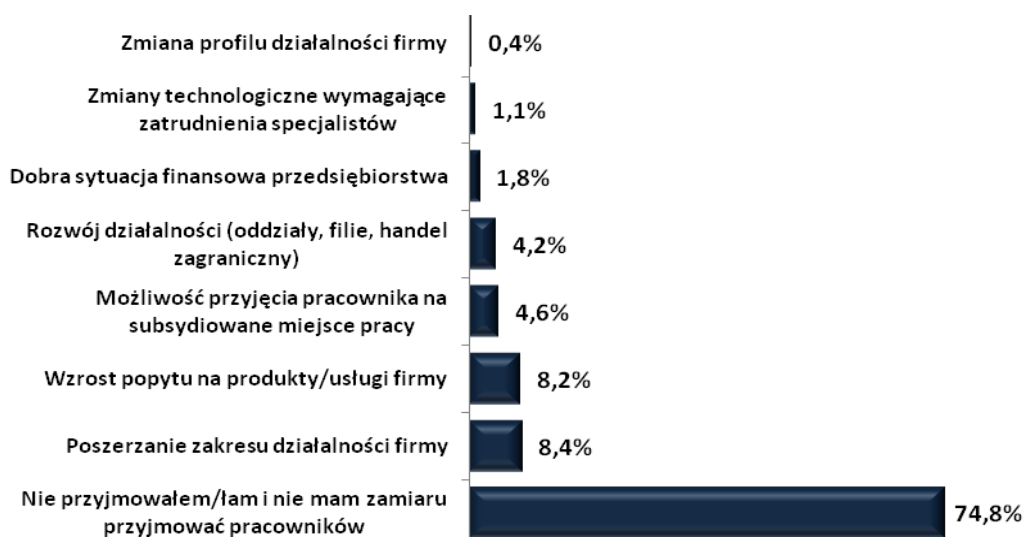


### **Powody przyjęć pracowników**

Zobrazowanie fluktuacji zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim wymaga wskazania powodów, którymi kierowali się pracodawcy przyjmując nowych pracowników. Poniżej przedstawione zostały najważniejsze powody przyjęć pracowników w latach 2011 – 2012 w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego uczestniczących w badaniu. Podobnie jak w poprzednim pytaniu największy odsetek badanych pracodawców - 74,8%, w związku z utrzymaniem takiego samego stanu zatrudnienia w latach 2011 – 2012 nie przyjmowało pracowników. Według danych zaprezentowanych poniżej, najważniejsze przyczyny nowych przyjęć to: poszerzenie zakresu działalności firmy – 8,4% wskazań oraz wzrost popytu na produkty i usługi – 8,2%. Warto zaznaczyć, iż bardzo ważną rolę w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i mającą bezpośredni wpływ na zwiększenie zatrudnienia w badanych podmiotach zaczyna odgrywać możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy, a więc w formie prac interwencyjnych oraz robót publicznych. W sytuacji, gdy możliwości pracodawców w zakresie zatrudniania nowych pracowników są mocno ograniczane przez sytuację

gospodarczą, taka forma wspomagania zatrudnienia przy wykorzystaniu publicznych służb zatrudnienia jest niezwykle ceniona przez pracodawców. Taki czynnik wskazało 4,6% badanych podmiotów (19,3% spośród przedsiębiorców zatrudniających pracowników). Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie za pośrednictwem subsydiowania zatrudnienia umożliwia stymulowanie lokalnego rynku pracy. Pracodawcy uczestniczący w badaniu wskazali także na takie powody jak: rozwój działalności firmy powstanie oddziałów oraz filii 4,2% wskazań, dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – 1,8%, zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów – 1,1% oraz zmiana profilu działalności firmy – 0,4%.

**Wykres nr 72. Powody przyjęć pracowników.**

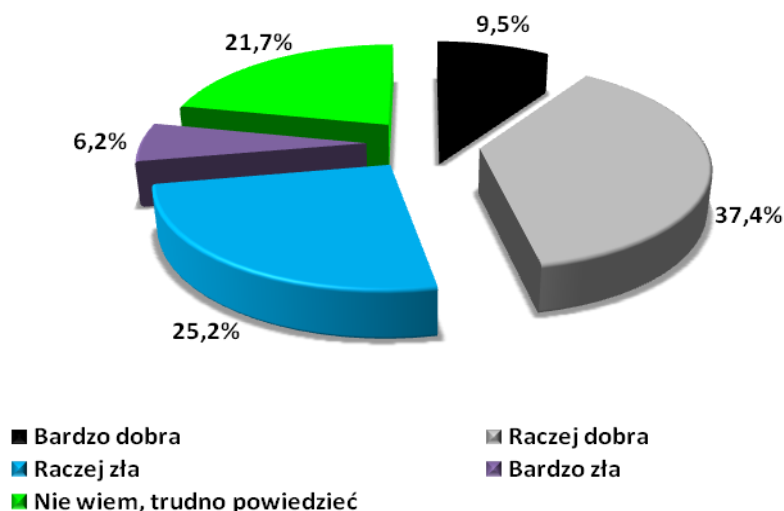


### **Kondycja przedsiębiorstw w powiecie gnieźnieńskim**

Podstawowy wpływ na funkcjonowanie badanych pracodawców, ma ich ogólna kondycja na lokalnym rynku. Według pozyskanych informacji rozkład odpowiedzi świadczy o zróżnicowanej sytuacji lokalnych podmiotów gospodarczych. Łącznie 46,9% pracodawców wskazuje na dobrą lub bardzo dobrą sytuację, kondycję finansową przedsiębiorstwa. Z drugiej strony należy zauważyć, iż liczny odsetek badanych firm – łącznie 31,4% postrzega kondycję przedsiębiorstwa jako raczej złą lub bardzo złą. Te wyniki świadczą o występowaniu zasadniczych problemów w zakresie funkcjonowania podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim. Niektóre z podmiotów gorzej radzą sobie w sytuacji zmniejszenia popytu na produkty i usługi oraz spadku zainteresowania klientów świadczonymi usługami i produktami. Takie wyniki przekładają się na redukcję zatrudnienia w badanych podmiotach i ograniczanie działalności. Blisko co trzecie przedsiębiorstwo sceptycznie ocenia możliwość rozwoju przedsiębiorstwa w następnych miesiącach. Dane statystyczne dotyczące lokalnej

gospodarki wskazują na możliwość znacznego pogorszenia się sytuacji przedsiębiorstw, które w pierwszej kolejności wstrzymają decyzję o zatrudnieniach, redukować będą zatrudnienie, a w skrajnych przypadkach ograniczać będą swoją działalność lub ją likwidować. Pracodawcy w sytuacji zmniejszonego popytu oraz konieczności ponoszenia stałych i relatywnie wysokich kosztów będą mieli największe problemy z utrzymaniem przedsiębiorstwa na rynku. Warto zaznaczyć, iż 21,7% respondentów nie potrafił ocenić aktualnej sytuacji i kondycji przedsiębiorstwa. Sytuacja pracodawców w powiecie gnieźnieńskim jest wysoce zróżnicowana. Są firmy, które dobrze lub bardzo dobrze radzą sobie w obecnej sytuacji gospodarczej i prężnie funkcjonują na rynku, ale są też firmy, które mają trudności w bieżącym funkcjonowaniu.

**Wykres nr 73. Kondycja przedsiębiorstw w powiecie gnieźnieńskim**



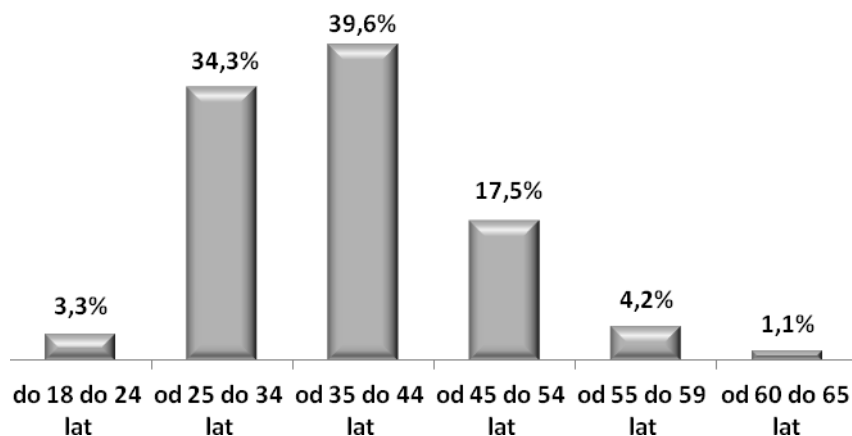
### **Struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego**

Poniżej przedstawiono dominującą strukturę zatrudnienia w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie powiatu gnieźnieńskiego z uwzględnieniem wieku, wykształcenia oraz przeważających umów zawieranych z pracownikami. W przypadku wieku okazuje się, że struktura zatrudnienia w firmach z powiatu gnieźnieńskiego zdominowana jest przez osoby w wieku od 35 do 44 lat – 39,6% oraz 25 do 34 lat – 34,3% . Struktura zatrudnienia jest bardzo niekorzystna z punktu widzenia pracowników, którzy ukończyli 55 lat. Zaledwie w przypadku 5,3% przedsiębiorstw pracownicy powyżej 55 tego roku życia są dominującą grupą. W badanych przedsiębiorstwach stosunkowo niewielki udział mają osoby w wieku



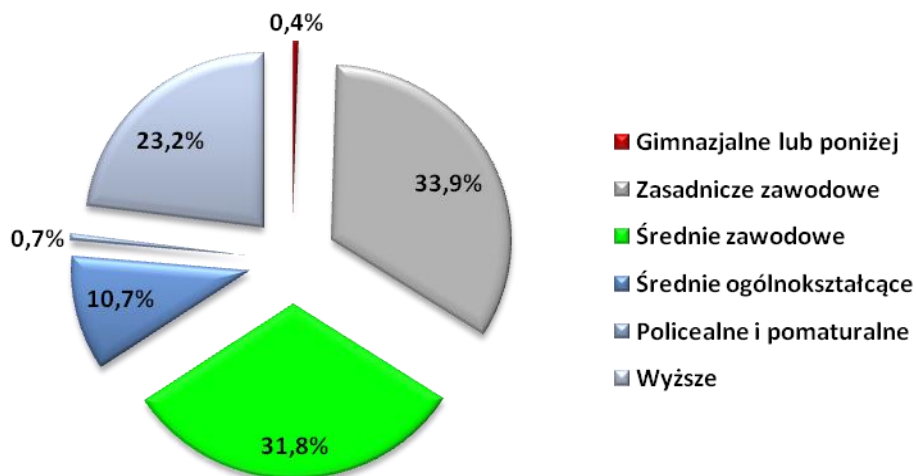
powyżej 50. roku, co może tylko potwierdzać, że w kolejnych latach ich udział w ogóle pracujących ciągle będzie spadał, niestety na rzecz osób bezrobotnych.

**Wykres nr 74. Struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego z uwzględnieniem wieku zatrudnionych pracowników.**



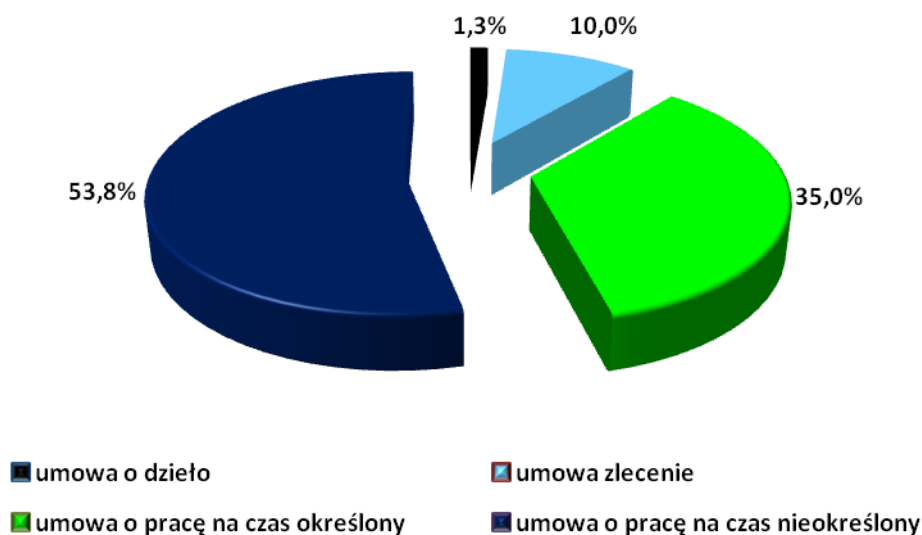
W badanych przedsiębiorstwach największy odsetek zatrudnionych stanowią pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 33,9% oraz średnim zawodowym – 31,8%. Takie wyniki oznaczają, że większe szanse na zatrudnienie na lokalnym rynku w powiecie gnieźnieńskim mają przede wszystkim osoby posiadające określone kwalifikacje zawodowe i kompetencje zawodowe. Blisko co czwarty pracodawca – 23,2% zatrudnia przede wszystkim pracowników, którzy posiadają wykształcenie wyższe. Najmniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia w zakładach zlokalizowanych na terenie powiatu gnieźnieńskiego mają przede wszystkim pracownicy o najniższym poziomie wykształcenia – gimnazjalnym lub poniżej. W strukturze miejsc pracy w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego dominują pracownicy posiadający wykształcenie średnie zawodowe oraz zawodowe. Taka struktura wykształcenia pracujących determinuje określony popyt na kwalifikacje zawodowe.

**Wykres nr 75. Struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego z uwzględnieniem wykształcenia zatrudnionych pracowników.**



Zgodnie z informacjami uzyskanymi podczas badania wynika, że w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego dominującym rodzajem umów zawieranych z pracownikami jest umowa o pracę na czas nieokreślony – 53,8%. Umowy o pracę zawierane z pracownikiem na czas określony są najczęściej praktykowane w 35% badanych przedsiębiorstw. Umowę zlecenie stosuje 10% pracodawców, natomiast umowę o dzieło 1,3%.

**Wykres nr 76. Struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego z uwzględnieniem umów zawieranych z pracownikami.**



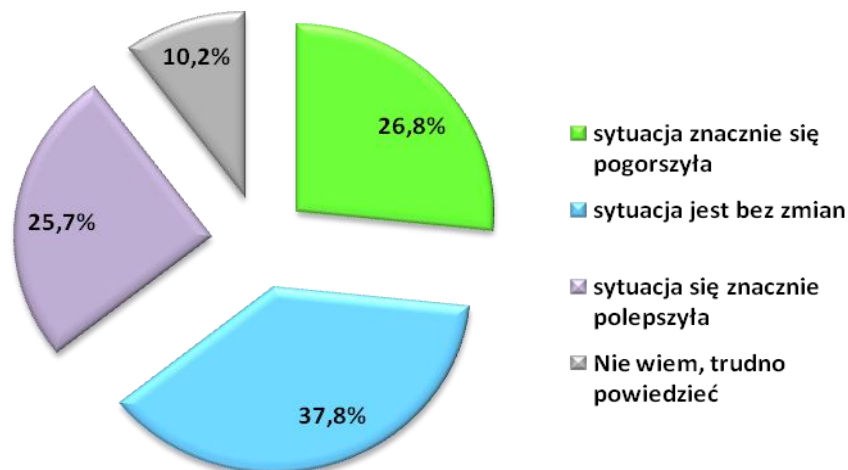
***Lokalny rynek pracy w opinii pracodawców***

W poniższym podrozdziale przedstawiono opinie lokalnych pracodawców na temat funkcjonowania lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim. Jak najlepsze dostosowanie oferty i działań Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie oraz innych podmiotów oddziałujących na rynek pracy wymaga poznania i określenia barier i trudności, które pojawiają się na lokalnym rynku pracy. Szczegółowej analizie poddano informację na temat zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy na przestrzeni ostatnich lat oraz trudności, które uniemożliwiają im efektywne działanie.

***Ocena zmian na lokalnym rynku pracy***

Zmiany, które występują na lokalnym rynku pracy ocenione zostały w momencie badania przez pracodawców ambiwalentnie. Warto zauważyć, iż największy odsetek badanych – 37,8% uważa, że sytuacja na lokalnym rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim nie zmieniła się zasadniczo w porównaniu do sytuacji do lat ubiegłych. Odmienną percepcję tego zjawiska miało aż 26,8% badanych, którzy twierdzą, że sytuacja na rynku pracy uległa znacznemu pogorszeniu. Takie opinie wpisują się w ogólny obraz sytuacji na lokalnym rynku pracy, która cechuje się obecnie coraz mniejszą absorpcją podaży siły roboczej na rynku pracy. Odczuwalne obecnie spowolnienie gospodarcze znajduje swoje odzwierciedlenie w sytuacji na rynku pracy i odbiorze lokalnego rynku pracy przez badane podmioty. Zbliżony odsetek pracodawców – 25,7% twierdzi, że sytuacja na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim uległa pozytywnemu przeobrażeniu i jest zdecydowanie lepsza niż w latach ubiegłych. Duża dostępność do wykształconej kadry, pozytywna struktura ludności w wieku produkcyjnym, dostępność do metod wspomagania zatrudnienia to niektóre z elementów, które wpływają na pozytywną percepcję rynku pracy powiatu gnieźnieńskiego przez lokalnych pracodawców. Według szczegółowych danych z punktu widzenia formy prawnej przedsiębiorstw okazuje się, iż zmiany na rynku pracy najbardziej pozytywnie oceniają przedstawiciele przedsiębiorstw państwowych: instytucje i urzędy znacznie gorzej podmioty prywatne. Dla wymienionej grupy pracodawców sytuacja na rynku pracy znacznie się polepszyła w stosunku do lat poprzednich.

Wykres nr 77. Ocena zmian sytuacji na lokalnym rynku pracy.

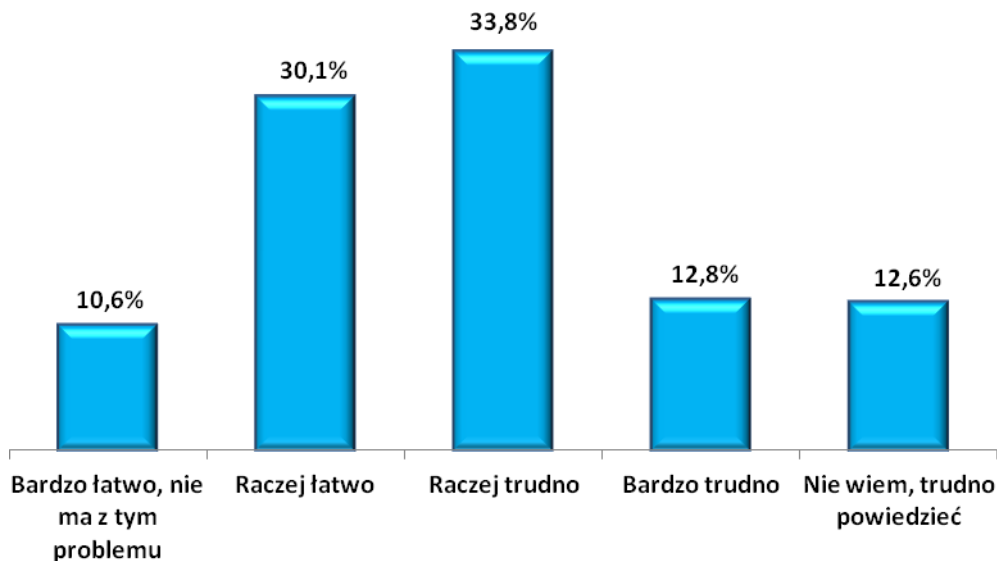


### ***Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.***

Kluczowe znaczenie dla całości analizy mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy powiatu gnieźnieńskiego, w szczególności zaś dostępności do kadry pracowniczej. Pracodawców z powiatu gnieźnieńskiego uczestniczących w badaniu poproszono o ocenę sytuacji na lokalnym rynku pracy i trudności w poszukiwaniu kandydatów do pracy. Generalną sytuację obrazuje poniższy wykres. Wynika z niego, iż sytuacja w zakresie dostępności kadr jest przeciętna i występują zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników. Zgodnie z przedstawionymi poniżej wynikami okazuje się, że blisko połowa lokalnych firm 46,6% uważa, że na lokalnym rynku pracy są trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Na ten odsetek opinii składały się wskazania *raczej trudno* oraz *bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników*, które wymieniło odpowiednio 33,8% oraz 12,8% badanych pracodawców. W świetle badań wynika, że pracodawcy z powiatu gnieźnieńskiego zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej w powiecie gnieźnieńskim została przedstawiona w dalszej części opracowania. Brak problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników wskazało zbliżony odsetek respondentów - łącznie 40,7% badanych. Taki odsetek wskazań nie dziwi biorąc pod uwagę lokalny poziom bezrobocia. Dane oznaczają, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Natomiast pracodawcy,

którzy poszukują pracowników do prac prostszych, pomocniczych nie wymagających ukończenia określonych kursów i szkoleń oraz spełnienia warunku danego poziomu wykształcenia mają, ze względu na dużą liczbę osób bezrobotnych w powiecie dostęp do kadry pracowniczej. Co więcej wysoka stopa bezrobocia umożliwi pracodawcom szerokie spectrum wyboru kandydatów do pracy. Tytułem uzupełnienia warto odnotować, że 12,6% ankietowanych wymieniło odpowiedź „*trudno powiedzieć*”. Konieczne jest dokładne przeanalizowanie trudności na rynku pracy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników w odniesieniu do zmiennych niezależnych różnicujących badaną grupę pracodawców. Uwzględniając te dane, okazuje się, że największe problemy ze znalezieniem pracowników mają przede wszystkim przedsiębiorstwa prywatne, aż 52,6% pracodawców prywatnych sygnalizowało zasadnicze problemy w tym aspekcie, przy jedynie 24,7% wskazań pracodawców publicznych. Największe trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy mają przede wszystkim mali zatrudniający do 9 pracowników i średni przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników. Odsetek niezadowolonych pracodawców z sytuacji na rynku pracy było w omawianych grupach odpowiednio 48% i 43%. Uwzględniając profil działalności przedsiębiorstwa wynika, iż największe problemy z rekrutacją mają pracodawcy w branży usługowej. Równie ważną informację przynosi nam analiza lokalnego rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników z uwzględnieniem branży, w której działa przedsiębiorstwo. Największe problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy mają pracodawcy z branży produkcyjnej, branży budowlanej, z branży handel hurtowy, detaliczny i naprawy oraz usługi. Brak problemów ze znalezieniem wskazali pracodawcy z instytucji publicznych – (Urzędy Miasta, Gminy, jednostki samorządowe) oraz branży edukacyjnej.

Wykres nr 78. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.



### **Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny**

Część pracodawców, jak wskazały analizy ma problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy na lokalnym rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim. W celu uszczegółowienia tego problemu postanowiono poznać najważniejsze trudności w poszukiwaniu kandydatów do pracy. W poniższym podpunkcie przedstawione zostały powody występowania barier ograniczających efektywne poszukiwanie i zatrudnianie pracowników. Według danych co trzeci pracodawca z terenu powiatu gnieźnieńskiego – 34,7%, uważa, że nie ma żadnych trudności ze znalezieniem pracowników bądź pracownika. Trudności w zakresie poszukiwania i znalezienia odpowiedniego pracownika w powiecie gnieźnieńskim wskazało łącznie 65,3% pracodawców biorących udział w badaniu. Największym problemem lokalnego rynku pracy w zakresie podaży siły roboczej jest w opinii pracodawców głównie brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach – 23,2%. Drugą najważniejszą barierą w skutecznym zatrudnianiu pracowników jest brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu. Taką opinię wyraziło 16,4% ankietowanych. Okazuje się, że trudności wynikają z czynników wewnętrznych będących cechą danego kandydata do pracy. Najważniejsze problemy wynikają z niskich lub nieadekwatnych kwalifikacji kandydatów do pracy lub też z brakiem doświadczenia osób ubiegających się o dane stanowisko pracy. Ważną rolę w przełamywaniu tych barier na lokalnym rynku pracy może odgrywać Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie przy wykorzystaniu instrumentów aktywizacji

zawodowej osób bezrobotnych. Konieczne jest podejmowanie działań mogących w większym stopniu ukierunkować osoby bezrobotne na konieczność podwyższania kwalifikacji, poprzez szkolenia i kursy zawodowe, reorientacji zawodowej oraz nabywania niezbędnego doświadczenia poprzez organizację np. staży zawodowych. Pracodawcy zwrócili również uwagę na zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy, jako przeszkodę w skutecznym zatrudnieniu – 8,6% wskazań oraz na zbyt wysokie pozapłacowe koszty zatrudnienia – 4,9% wszystkich opinii. Inne problemy wskazane przez uczestników badania to także: zbyt mało osób kształcących się w danym kierunku – 3,1%, na lokalnym rynku pracy brakuje osób w danym zawodzie 2,4%. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano w poniższej tabeli.

**Wykres nr 79. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników**



**Tabela nr 74. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników**

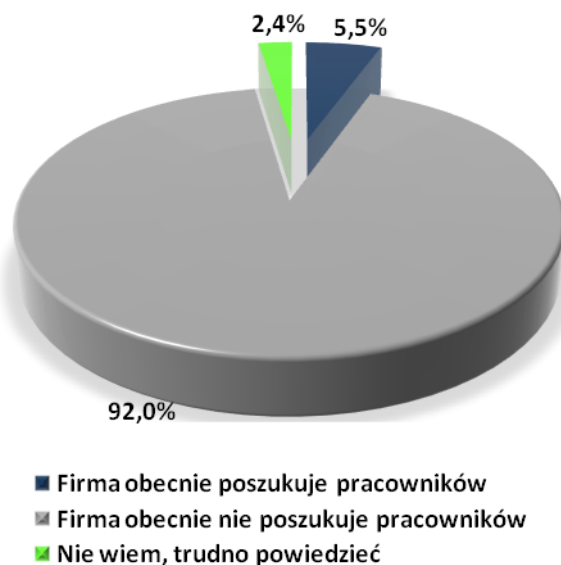
Jakie są Państwa zdaniem przyczyny trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników?		
	Ilość	Procent
Nie ma trudności ze znalezieniem pracownika	157	34,7%
Brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach	105	23,2%
Brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu	74	16,4%
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	39	8,6%
Zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia	22	4,9%
Zbyt mało osób kształci się w tym kierunku	14	3,1%
Zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców	13	2,9%

Na lokalnym rynku pracy brakuje osób w tym zawodzie	11	2,4%
Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granice	6	1,3%
Nieefektywne działanie powiatowego urzędu pracy	5	1,1%
Trudne warunki pracy	5	1,1%
Niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy	1	0,2%
<b>Suma</b>	<b>452</b>	<b>100,0%</b>

### **Obecne potrzeby kadrowe lokalnych pracodawców**

Według danych pozyskanych w trakcie badania wynika, że w momencie realizacji ankiet (listopad 2012 roku) pracowników poszukuje jedynie 25 badanych przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie gnieźnieńskim – co stanowi zaledwie 5,5% wszystkich podmiotów biorących udział w badaniu. W tym okresie 416 przedsiębiorstw – 92% nie prowadziło działań zmierzających do zatrudniania nowych pracowników. Szczegółowe informacje dotyczące poszukiwanych pracowników przedstawiono w kolejnym punkcie niniejszego opracowania.

**Wykres nr 80. Planowana rekrutacja w przedsiębiorstwach**





**Najpilniejsze potrzeby kadrowe**

Pracodawcy w przedstawionej analizie dotyczącej występujących trudności w procesie rekrutacji wskazywali, w jakich zawodach poszukują najpilniej pracobiorców i w jakich zawodach pojawiają się trudności ze skutecznym poszukiwaniem i zatrudnieniem pracowników. Poniżej przedstawiono najpilniejsze potrzeby kadrowe lokalnych pracodawców. Badani mieli możliwość wskazania dowolnej liczby zawodów, czy ogólnych kwalifikacji, na które w przedsiębiorstwach występuje znaczne zapotrzebowanie. Odpowiedzi pracodawców zostały pogrupowane i przypisane do szerszych kategorii, a uzyskane wyniki prezentuje poniższa tabela. Pracodawcy z powiatu gnieźnieńskiego najpilniej zatrudniliby: tokarzy, frezerów, sprzedawców, szwaczki tapicerskie oraz przedstawicieli handlowych..

**Tabela nr 75. Najpilniejsze potrzeby kadrowe.**

Najpilniejsze potrzeby kadrowe	Ilość
Tokarz	10
Frezer	10
Sprzedawca	9
Szwaczki tapicerskie	8
Przedstawiciel handlowy	5
Murarz	4
Stolarz	2
Pracownik produkcji	2
Kelner	2
Księgowy	2
Przedszkolanki	2
Kierowca	2
Kucharz	2
Dekarz	2
Piekarz	2
Barman	1
Oprogramowanie biurowe	1
Spawacz	1
Inż. konstruktor	1
Pracownik socjalny	1
Sam nie wiem	1
Specjaliści z zakresu sprzedaży usług bankowych	1
Specjalista nadzoru budowlanego	1
Pomoc kuchenna	1
Monter	1
Traktorzysta	1
Elektromechanik	1

Obsługa klienta	1
Mechanik samochodowy	1
Ślusarz	1
Pomoc kuchenna	1
Pomoc dla osób niepełnosprawnych	1
Pokojowa	1
Elektromonter	kilku
Na lato zatrudniamy na czas określony wymienionych specjalistów	kilku

### ***Najmniejsze trudności w znalezieniu pracowników***

Kolejne pytanie, które bezpośrednio jest związane z potrzebami kadrowymi pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego jest uzupełnieniem wcześniejszych odpowiedzi pracodawców, którzy wskazywali, w których obszarach i w jakich zawodach występują najpilniejsze potrzeby kadrowe. W celu uzyskania kompleksowej wiedzy na temat występujących barier w obszarze rynku pracy, związanych z pozyskaniem pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych, pracodawcy przedstawili także zawody, stanowiska pracy w przypadku, których nie występują problemy z rekrutacją pracowników. Pracodawcy nie mają trudności ze znalezieniem pracowników o następujących kwalifikacjach lub w następujących zawodach.

**Tabela nr 76. Najmniejsze trudności ze znalezieniem pracowników**

Najmniejsze trudności ze znalezieniem pracowników	Ilość
Sprzedawca	38
Pracownik fizyczny	21
Nauczyciel	17
Magazynier	16
Kierowca	14
Księgowy	8
Mechanik	8
Sprzątaczką	8
Nauczyciel wychowania przedszkolnego	6
Pracownicy biurowi	6
Biurowi	5
Kelner	5
Pokojówka	5
Pomoc kuchenna	5
Stolarz	5
Kasjer	4
Woźna	4
Pielęgniarka	4

Pomocnik murarza	4
Prace proste	4
Bibliotekarz	3
Instruktor nauki jazdy	3
Monter	3
Murarz	3
Produkcja	3
Referent	3
Szwaczka	3
Ślusarz	3
Transport	3
Pracownik budowlany	3
Administracja	2
Do prac pomocniczych	2
Fryzjer	2
Handel	2
Informatyk	2
Krawiec	2
Obsługa	2
Obsługa administracji	2
Opiekunka dziecięca	2
Piekarz	2
Pracownik gospodarczy	2
Przedstawiciel handlowy	2
Recepcja	2
Technik weterynarii	2
Urzędnik	2
Zarządzanie	2
Do sortowni warzyw	2
Asystentka stomatologa	1
Asystentka weterynarza	1
Barman	1
Bez zawodu do prac prostych	1
Do obróbki metalu	1
Do prac prostych przy hodowli zwierząt	1
Do prostych prac fizycznych	1
Do prostych prac np. transport	1
Do prostych prac na budowie	1
Do utrzymania czystości	1
Do załadunku transportu	1
Elektromonter z uprawnieniami	1
Elektronik	1
Filolog germanista	1
Fizykoterapeuta	1
Hydraulik	1
Instalacje sanitarne	1
Inżynier rolnictwa	1

Konstruktorzy	1
Kosmetyczki	1
Kucharz	1
Lekarz	1
Lekarz weterynarii	1
Malarz	1
Marketingowiec	1
Masażysta	1
Motoryzacja	1
Obróbki metalu	1
Obsługa solarium	1
Sprzątaczką	1
Ochroniarz	1
Obsługa maszyn produkcyjnych	1
Policjant	1
Pomoc apteczna	1
Pomocnicy cukiernika	1
Pomocnik monterów instalacyjnych	1
Pomocnicza obsługa	1
Pomocnik	1
Portier	1
Prace ręczne	1
Pracowitych	1
Pracownik niekwalifikowany	1
Pracownik socjalny	1
Pracownik administracyjny	1
Pomoc stomatologiczna	1
Rehabilitant	1
Rzeźnik	1
Stanowisko urzędnicze	1
Technik farmaceuta	1
Kosmetyka	1
Weterynarz	1
Woźny	1
Wychowawcy w domu dziecka	1
Z wykształceniem technicznym	1
Zegarmistrz	1
Zwykłych pracowników	1

**Poszukiwani specjaliści. Osoby o określonych kwalifikacjach zawodowych najchętniej zatrudniani w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego.**

Ostatnie z bloku pytań dotyczących potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców związane było ze wskazaniem określonych specjalistów, których najchętniej zatrudniliby lokalni pracodawcy niezależnie od prowadzonych lub też nie działań rekrutacyjnych. W poniższym podpunkcie zaprezentowano takie zawody i stanowiska pracy, na które występuje największe zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy. Badani pracodawcy najchętniej zatrudniliby osoby o następujących kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych.

**Tabela nr 77. Poszukiwani specjaliści**

Poszukiwani specjaliści	Ilość
Kucharz	13
Kierowca	11
Psycholog	11
Sprzedawca	9
Handlowiec	8
Mechanik	7
Stolarz	6
Monter	5
Elektronik	4
Informatyk	4
Lekarz	4
Nauczyciel	4
Pedagog	4
Elektromechanik	3
Weterynarzy	3
Pracownik socjalny	3
Spawacz	3
Szwacz	3
Cukiernik	2
Doradca zawodowy	2
Dobrego diagnostyka	2
Elektromonter	2
Florysta	2
Inżynier rolnictwa	2
Krawiec	2
Magister farmaceuta	2
Menager	2
Marketingowiec	2

Murarz	2
Operator koparki	2
Operator maszyn	2
Piekarz	2
Pielęgniarka	2
Projektant	2
Specjalista ds. budownictwa	2
Specjalista rewident	2
Weterynarz	2
Administrator sieci internetowej	1
Bibliotekarz	1
Blacharz	1
Cudotwórca	1
Człowiek operatywny, uprzejmość, szanowanie swojej pracy	1
Do montowania okien	1
Dobrych kredytowców	1
Osób z doświadczeniem bankowym	1
Frezer	1
Tokarz	1
Fryzjer	1
Germanista	1
Instruktor sportu	1
Inżynier budowy maszyn	1
Konstruktor obuwia	1
Konstruktor	1
Automatyk	1
Księgowy	1
Kelner	1
Logistyk	1
Logopeda	1
Magazynier	1
Majster budowlany	1
Masażysta	1
Matematyk	1
Motoryzacja	1
Doświadczonych operatorów maszyn rolniczych	1
Obsługa elektrotechniki	1
Obsługa stadniny	1
Osoba do nauki gry na instrumencie	1
Osoba do spraw kryminalistyki	1
Osoba od gimnastyki korekcyjno-kompensacyjna	1
Osoby do kółek zainteresowań	1
Palacza z uprawnieniami	1
Pilarz	1
Plastyk	1
Modysta	1
Płytkarz	1

Pracownik ochrony(licencja)	1
Pracownika do sieci sprzedaży przez Internet	1
Pracownik fizyczny (złota rączka)	1
Pracownik produkcyjny	1
Przedstawiciel handlowy	1
Rehabilitant	1
Rzeźnik	1
Specjalista ubezpieczeniowy	1
Robotnik z doświadczeniem	1
Serwisant komputerowy	1
Serwisant rowerowy	1
Specjalista ZUS i kadr	1
Specjalista serwisowy	1
Specjalista USG	1
Specjalista ds. turystyki	1
Stomatolog	1
Tapicer	1
Technik geodeta	1
Technolog rolnictwa	1
Telemarketerka	1
Sekretarkę	1
Ubezpieczyciel	1
Szwacz obuwniczy	1
Specjalista nadzoru budowlanego	1
Wizażysta	1
Wulkanizator	1
Szwacz	1
Zarządzająca gospodarstwem	1
Ze znajomością j. angielskiego	1
Ze znajomością gimnastyki korekcyjnej	1
Ze znajomością jęz. obcych	1
Zegarmistrz	1

***Podstawowe umiejętności i kwalifikacje, jakie powinien posiadać kandydat do pracy***

Określone kwalifikacje, zespół kompetencji i umiejętności zwiększają bądź redukują szanse na zatrudnienie, możliwość poszukiwania pracy wyznaczana i jednocześnie ograniczana jest przez posiadane kwalifikacje. Oczekiwania płynące ze strony lokalnych pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy powinny stanowić ważną przesłankę w tworzeniu planów szkoleniowych i strategii aktywizacji lokalnego rynku pracy podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Oczekiwania pracodawców zaprezentowano w oparciu o analizę opinii związanych z wyborem danego pracownika: pożądanymi przez pracodawcę umiejętnościami praktycznymi i kwalifikacjami zawodowymi, które powinien spełniać kandydat do pracy. Każdy z respondentów mógł wskazać dowolną liczbę kwalifikacji, które były dostępne w kafeterii odpowiedzi, dlatego też suma wszystkich wskazań jest większa niż 100%. Ze względu na bardzo duży odsetek wskazań na inne kwalifikacje, które nie były dostępne w kafeterii ankiety w dalszej części przedstawiono tabelę z dodatkowymi opiniami dotyczącymi pożądanymi kwalifikacji zawodowych. Według danych największy odsetek pracodawców – 37,8% uważa, że najważniejsze kwalifikacje, które powinien posiadać pracownik poszukujący zatrudnienia w firmach powiatu gnieźnieńskiego to umiejętność obsługi komputera. Drugą niezbędną kwalifikacją powinno być posiadanie prawa jazdy kat B, C-E i doświadczenie w kierowaniu pojazdem. Takich kwalifikacji oczekuje aż 28,3% pracodawców. Pracodawcy oczekują także od kandydatów do pracy na określone stanowisko umiejętności obsługi kas fiskalnych - 16,8%. Blisko co dziesiąty pracodawca – 9,5% uważa, że ważnymi umiejętnościami, na które zwraca uwagę podczas procesu rekrutacji jest podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów. Aktywizację zawodową umożliwiłaby także umiejętność obsługi urządzeń biurowych – 8,2% oraz znajomość języków obcych – 8%. Kolejne ważne i oczekiwane przez pracodawców kompetencje zawodowe to także: umiejętność obsługi maszyn – tokarz, stolarz, etc. - 7,5%, znajomość metod sprzedaży bezpośredniej – 7,3%, umiejętności z zakresu usług np. krawiec, szwacz, fryzjer etc. – 5,1% oraz umiejętności z zakresu budownictwa – 4,4%. Pozostałe kwalifikacje, na które zwracają uwagę pracodawcy zostały zaprezentowane na wykresie umieszczonej poniżej.



Wykres nr 81. Oczekiwane przez pracodawców umiejętności i kwalifikacje kandydatów do pracy.



### ***Kursy i szkolenia, które zdaniem pracodawców ułatwią osobom bezrobotnym podejmowanie pracy***

Jednym z ważnych celów badawczych niniejszego projektu było między innymi wyznaczenie planów szkoleniowych kierowanych dla osób bezrobotnych w latach 2013 – 2014. Odpowiedzi badanych dotyczące szkoleń, które ich zdaniem umożliwią pełniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych mogą stanowić istotny punkt w określaniu i projektowaniu przyszłych szkoleń organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Odpowiedzi respondentów miały charakter otwarty, tak więc każdy z pracodawców mógł wymienić dowolną liczbę kursów i szkoleń ułatwiających aktywizację osób bezrobotnych. Poniżej zaprezentowano listę kursów według istotności – liczby wskazań. Warto zaznaczyć, iż znaczny odsetek pracodawców nie potrafił określić jakie kursy, czy też szkolenia mogą przyczynić się do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Pracodawcy bardzo często podkreślali, że same szkolenia nie są tak ważne jak doświadczenie zawodowe, którego nie nabędzie się podczas szkoleń. Bardzo wysokie znaczenie i ranga przypisana została szkoleniom w zakresie obsługi kasy fiskalnej, kierowców C-E, obsługi komputera oraz obsługi wózków widłowych.

Tabela nr 78. Kursy i szkolenia, które zdaniem pracodawców ułatwią podejmowanie pracy

Ukończenie jakich kursów i szkoleń zwiększa Państwa zdaniem szanse na znalezienie pracy przez osoby bezrobotne?:	Ilość
Kasa fiskalna	30
Kierowca, prawo jazdy	16
Obsługi komputera	15
Zawodowe	15
Wózki widłowe	13
Spawacza	10
Informatyczny	8
Kucharz	7
Praktyczne	7
Języków obcych	6
Kontakt, obsługi z klientem	5
Logopedyczne	5
Sprzedazy	5
Obsługi maszyn	4
Pedagogiczne	4
Psychologiczne	4
Terapeutyczne	4
Elektromechanik	3
Kelner	3
Obsługi maszyn rolniczych	3
Obsługa urządzeń	3
Szwaczki	5
BHP	2
Florystyczne	2
Fryzjer z umiejętnościami	3
Hydraulik	2
Każdy kurs zwiększa szanse	2
Bankowości	2
Pracownika ochrony	2
Kursy logopedyczne, terapeutyczne, językowe	2
Specjalistyczne	2
Stolarskie	2
Montażysta	2
Obsługa gazu	2
Obsługa USG	2
Palacz	2
Rzemieślnik	2
Rzemiosło budowlane	2
Techniczne	2
Wulkanizator	2
Administrator wspólnot mieszkaniowych	1
Architekt	1
Barman	1

PPOŻ	1
Biurowości	1
Budownictwo	1
Cukiernik	1
Czeladnik	1
Dbłość o powierzone pojazdy dużej wartości	1
Diagnostyka pojazdów ciężkich	1
Doszkalające	1
Doszkalające nauczycieli	1
Elektryk	1
Finanse	1
Gastronomiczne	1
Informatycy	1
Instruktor nauki jazdy	1
Języki obce	1
Kurs prawa jazdy kat. D	1
Kosmetycznych	1
Kontakt z klientem	1
Kreatywność myślenia	1
Kredytowe	1
Księgowe	1
Kurs dla traktorzystów	1
Doradztwa zawodowego	1
Handlowy	1
Kurs kształtujący poczucie obowiązkowości i rzetelności w pracy,	1
Opiekuna medycznego	1
Opiekunów społecznych	1
Kurs palacza obsługa agregatu prądowórczego	1
Piekarza	1
Pilarza	1
Rachunkowości	1
Wulkanizacji	1
Kursów typowo zawodowych, w określonych specjalnościach	1
Gastronomiczne	1
Dla sprzedawców	1
Komunikacji międzyludzkiej	1
Dietetyk żywienia	1
Kursy motywacyjne	1
Licencja ubezpieczyciela	1
Poligraficzne	1
Kursy przyuczające do zawodu-praktyczne wykorzystanie umiejętności	1
Socjologiczne	1
Szycia	1
Kursy zaangażowania pracownika w pracę-skuteczne przekonanie o korzyściach płynących z solidności pracy	1
Kursy związane z budownictwem-wykończenia i montaż stolarki	1
Kwalifikacyjne	1

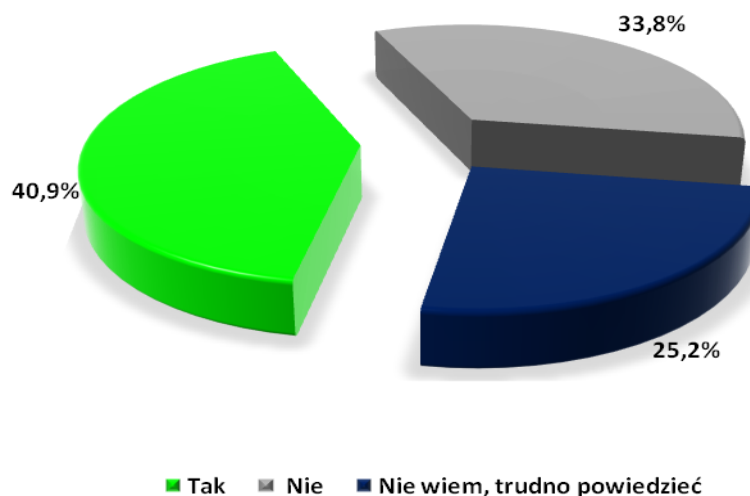
Liczy się bardziej rzetelność ,sumienność niż wykształcenie	1
Liczy się doświadczenie zawodowe - praktyka , a nie kursy	1
Manualne	1
Murarz	1
Sprzedawca z umiejętnością kontaktu z klientem	1
Lekarz	1
Asystentka stomatologiczna	1
Higienistka stomatologiczna	1
Najpierw wykształcenie, a potem kursy kształcące.	1
Najważniejsza własna inicjatywa i chęć do pracy	1
Nas pracownicy po kursach nie zadowolają-tu trzeba szkół policealnych i wyższych	1
Logiczne myślenie	1
Obsługa pakietu office Excel	1
Obsługa układów hamulcowych, kurs obsługi układów elektrycznych (samochodowych)	1
Umiejętność gotowania	1
Odpowiednie przeszkolenie a najlepiej ukończenie choć szkoły na technika farmaceutę	1
Permanentne kształcenie	1
Pielęgniarskie zawodowe	1
Podatki i ubezpieczenia	1
Podstawy geodezji, czytanie map	1
Praca zespołowa	1
Pracownik biurowy	1
Interpersonalne	1
Produkcja rolnicza	1
Prowadzenie działalności	1
Przedsiębiorczości dla bezrobotnych zgłaszających chęć podjęcia działalności gospodarczej na własną rękę	1
Przekonanie osoby bezrobotnej o uczciwej pracy	1
Przygotowanie bezrobotnych do rozmów kwalifikacyjnych pod względem zachowań i ubioru,	1
Renowacja mebli, antyków	1
Solidne kursy przygotowujące do samodzielnego prowadzenia kuchni np. w barze	1
Specjalistów z zakresu budownictwa	1
Specjalistyczne kursy do pracy z dziećmi	1
Specjalizacja ,geriatryczna, opieka długo terminowa	1
Stolarz	1
Szkolenia psychologiczne, zmiana mentalności ludzi, nauczanie bezrobotnych utożsamiania się z firmą	1
Tu nie ma mowy o kursie liczy się staż	1
Turystyka	1
U nas i tak przechodzi się potrzebne szkolenia w zależności od zawodu	1
Udoskonalające	1
Ukończenie kursów nie zwiększa szansy na znalezienie pracy	1
Umiejętności do nieskomplikowanej produkcji	1
Umiejętności handlowe	1

Umiejętność komunikacji	1
Umiejętność obróbki mechanicznej metali-tokarz, frezer	1
Umiejętność poszukiwania pracy i jej poszanowania w wielu zawodach	1
Umiejętność samodzielnego wykonania zadań w budownictwie	1
Wszelkich uczących pracy bo szkoły i uczelnie tego nie robią	1
Wszelkie zawody wytwórcze	1
Zarządca pośrednik nieruchomości	1
Zegarmistrzowskie	1
Interpersonalne	1
Znajomość przepisów - pracownik socjalny	1

### ***Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności***

Poniżej przedstawiono opinie lokalnych pracodawców na temat możliwości oraz chęci zatrudnienia osób bezrobotnych po uprzednim ich przeszkoleniu pod kątem oczekiwań lokalnych pracodawców, także szkoleń finansowanych lub współfinansowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Zagadnienie jest niezwykle istotne ze względu na szanse kooperacji pomiędzy pracodawcami i Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie. Według pozyskanych danych wynika, iż największy odsetek badanych aż 40,9% byłby zainteresowanych przyjęciem takich osób po uprzednim szkoleniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Taki odsetek wskazań świadczy o dużej potrzebie i zainteresowaniu zatrudnieniem osoby bezrobotnej, która byłaby odpowiednio przeszkolona w kierunku oczekiwanych przez pracodawców umiejętności i kompetencji zawodowych. Lokalni pracodawcy są zainteresowani kooperacją z PUP w Gnieźnie w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych. Co trzeci pracodawca nie jest zainteresowany zatrudnieniem osób bezrobotnych. Należy nadmienić, iż odpowiedź *nie wiem/ trudno powiedzieć* wymieniło 25,2% respondentów.

**Wykres nr 82. Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności.**

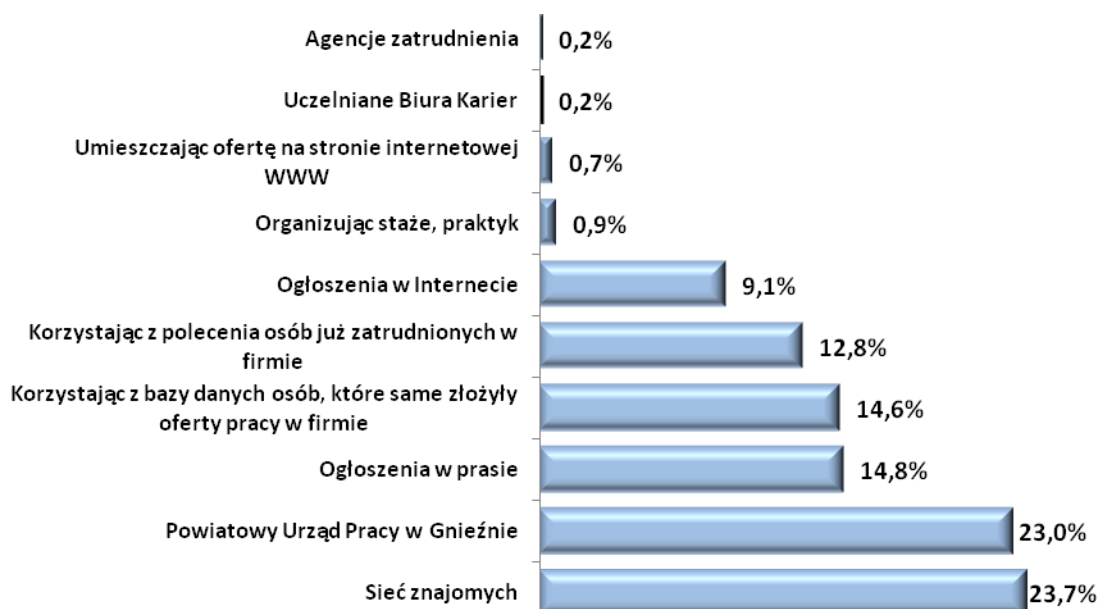


### **Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców**

Kolejnym ważnym elementem obrazującym lokalny rynek pracy i politykę kadrową stosowaną przez lokalnych pracodawców jest metodologia i strategia poszukiwania pracowników. W systemie pośrednictwa pracy niebagatelną rolę pełni też Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie, dlatego celem badawczym było wskazanie pozycji urzędu pracy w lokalnym systemie rynku pracy. Pracodawcy proszeni byli o wymienienie sposobu rekrutacji najczęściej stosowanego i praktykowanego. Pracodawcy, którzy w ostatnim okresie nie prowadzili działań rekrutacyjnych poproszeni zostali o wskazanie metod rekrutacyjnych, które były kiedykolwiek stosowane. Wyniki badań wskazują, że lokalni pracodawcy najczęściej korzystają z dwóch sposobów rekrutacji – poprzez sieć znajomych – 23,7% oraz za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie – 23%. Mniejsze przedsiębiorstwa - zatrudniające do 49 pracowników, a szczególnie najmniejsze podmioty nie prowadzą polityki rekrutacyjnej, stąd też tak duża popularność nieformalnej rekrutacji jaką jest poszukiwanie kandydatów do pracy poprzez sieć znajomych kierownictwa firmy. Taka metoda rekrutacji sprawdza się w mniejszych prywatnych podmiotach, szybka możliwość rekrutacji, bez konieczności zgłaszania wolnego stanowiska pracy, brak kosztów związanych z publikacją ofert pracy, powoduje taką popularność omawianej metody rekrutacji. Pośrednictwo Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie cieszy się niezmiennie dużą popularnością, zwłaszcza wśród większych podmiotów oraz publicznych instytucji. Tą popularność zawdzięcza niewątpliwie możliwości subsydiowania zatrudnienia. Wyniki te

oznacza, że Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie spełnia ważną rolę w systemie lokalnego rynku pracy i wsparcia pracodawców w procesie rekrutacyjnym. Znaczny odsetek pracodawców korzysta także z takich metod pozyskania pracownika jak: ogłoszenia w prasie – 14,8% oraz korzystając z własnej bazy osób, które same zgłosiły swoją kandydaturę do pracy w firmie niezależnie od prowadzonego procesu rekrutacyjnego – 14,6%. Pracodawcy korzystają również często z polecenia osób, które są już zatrudnione w firmie – 12,8%, taka bez kosztowa forma rekrutacji jest najczęściej stosowana przez mniejsze prywatne podmioty. Pracodawcy umieszczają także ogłoszenia w internecie – portale internetowe zajmujące się pośrednictwem pracy – 9,1% wskazań. Niewielkim zainteresowaniem cieszy się zatrudnianie stażystów oraz praktykantów, a także pośrednictwo przy zatrudnianiu oferowane przez agencje zatrudnienia.

**Wykres nr 83. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców**

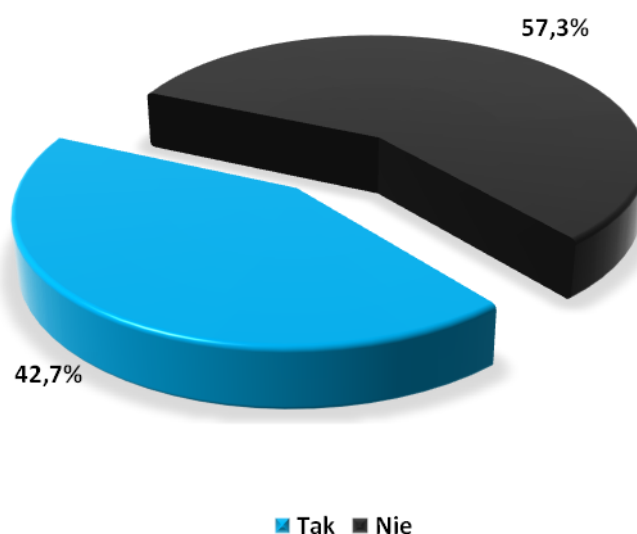


### **Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Gnieźnie**

Następnym elementem analizy lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim była ocena stopnia wiedzy i informacji na temat pomocy oferowanej pracodawcom przez tutejszy Urząd Pracy. Szerokie spectrum instrumentów aktywizujących osoby bezrobotne kierowanych jest także bezpośrednio do pracodawców. Wiele programów między innymi: możliwość zgłoszenia krajowej oferty pracy, staże, rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych, prace społecznie użyteczne, wyposażenie i doposażenie stanowiska

pracy, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne jest dedykowanych pracodawcom. Według danych pozyskanych w trakcie badania wynika, iż niestety w tym aspekcie występuje bardzo duży deficyt informacyjny. Ponad połowa pracodawców uczestniczących w badaniu – 57,3% nie zna wyżej wymienionych programów realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Zdiagnozowana luka informacyjna wymaga podjęcia określonych działań uświadamiających lokalnym pracodawcom korzyści płynących ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie. Deficyt informacyjny wskazywały przede wszystkim najmniejsze podmioty zatrudniające do 9 pracowników o prywatnej formie własności. Warto w przyszłych działaniach w większym stopniu uwzględnić, także te najmniejsze podmioty funkcjonujące na lokalnym rynku. Znajomość wskazanych programów realizowanych przez PUP w Gnieźnie zadeklarowało 42,7% pracodawców - przeważnie większych. Warto zwrócić uwagę, iż niemal wszystkie podmioty o publicznej formie własności dysponują wiedzą o programach realizowanych przez PUP w Gnieźnie na rzecz redukcji bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim.

**Wykres nr 84. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Gnieźnie.**

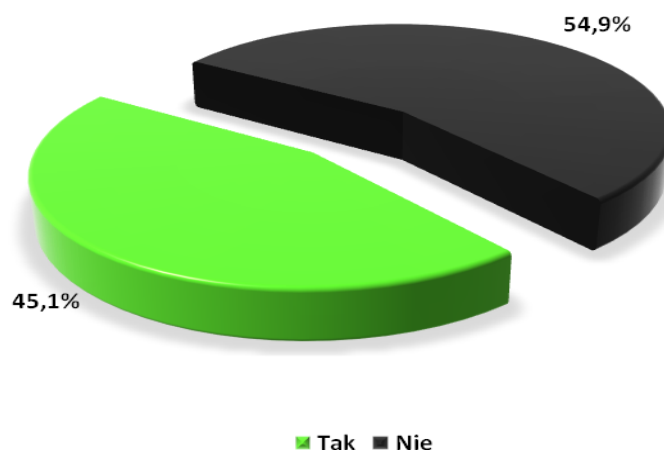




### **Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie**

Według danych odsetek przedsiębiorstw kiedykolwiek współpracujących z PUP w Gnieźnie i korzystających z instrumentów aktywizujących osoby bezrobotne w powiecie gnieźnieńskim wynosił 45,1%. Taki odsetek badanych pracodawców korzystał między innymi z następujących form pomocy: staże i przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy, dotacje na dodatkowe miejsca pracy oraz refundacja poniesionych kosztów z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Natomiast odsetek firm, które z takich programów nigdy nie korzystały był wyższy i wynosił 54,9%. Porównując te wyniki ze stopniem aktualnej wiedzy pracodawców na temat oferty PUP w Gnieźnie skierowanej do pracodawców, a faktycznym korzystaniem z oferowanego wsparcia, wynika iż większym problemem jest obecny brak wiedzy o organizowanych przez PUP w Gnieźnie działaniach. Stopień partycypacji pracodawców w aktywnych programach wspierających lokalny rynek pracy wydaje się być na bardzo przyzwoitym poziomie. Pracodawcy, najczęściej nie korzystają z różnorodnych form pomocy oferowanych pracodawcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie z powodu braku takiej potrzeby. Część pracodawców uważa, że zakres wsparcia oferowanego przez PUP w Gnieźnie jest niewielki, stąd też przyczyna nie podejmowania współpracy. Pracodawcy nie korzystają z usług PUP ponieważ radzą sobie samodzielnie w zakresie poszukiwania i zatrudniania pracowników. Innymi przyczynami jest brak informacji i wiedzy pracodawców o formach wsparcia i możliwościach współpracy z PUP w Gnieźnie. Kolejną przyczyną są trudności proceduralne zniechęcające pracodawców do współpracy z PUP w Gnieźnie.

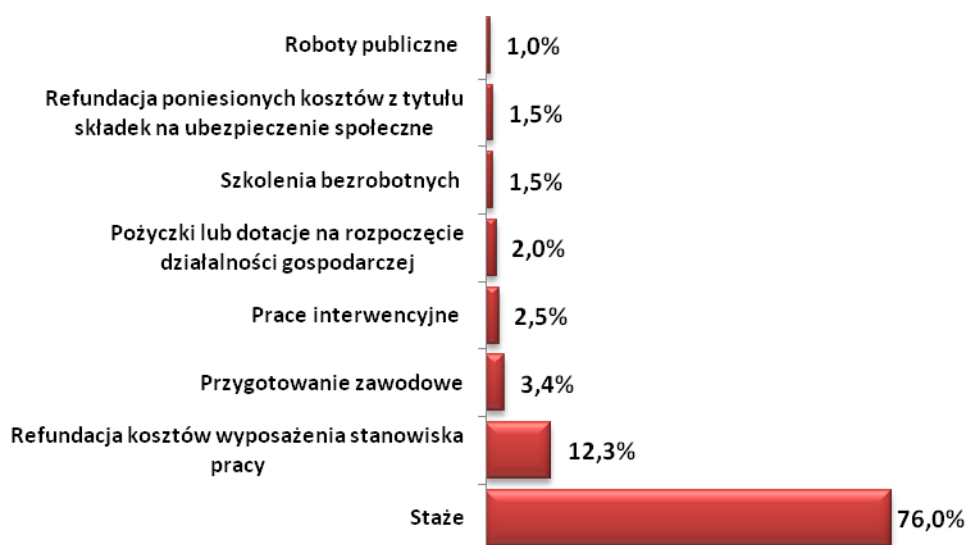
**Wykres nr 85. Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.**



**Formy pomocy, z których skorzystali pracodawcy**

Zdecydowana większość pracodawców najczęściej korzystała ze staży aż 76% wszystkich wskazań. Takie wyniki świadczą zarówno o dużej popularności tego instrumentu aktywizacji, jak i jego efektywności. Staże pełnią niebagatelną rolę, ponieważ z jednej strony umożliwiają młodym osobom zdobycie tak ważnego doświadczenia zawodowego, aktywizując osoby bezrobotne, a drugiej strony zapewniają lokalnym pracodawcom czasowe wsparcie kadry pracowniczej i możliwość sprawdzenia pracownika w rzeczywistych warunkach pracy. Staże są instrumentem, który przynosi obopólne korzyści zarówno osobom bezrobotnym, jak i pracodawcom. Druga forma pomocy ciesząca się znacznym zainteresowaniem pracodawców 12,3% to: refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Pozostałe formy nie były już tak licznie wskazywane i tak: przygotowanie zawodowe wymieniło 3,4% badanych, prace interwencyjne 2,5% natomiast dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej wymieniło 2% pracodawców.

**Wykres nr 86. Korzystanie pracodawców z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.**



### **Zawody, w których pracodawcy oferują staże i przygotowanie zawodowe dla osób dorosłych**

Pracodawców zapytano także o to, w jakich zawodach oferują staże i przygotowanie zawodowe dla osób dorosłych. Według danych łącznie 19,9% ogółu pracodawców uczestniczących w badaniu oferuje staże i przygotowanie zawodowe dla osób bezrobotnych. Zawody, w których pracodawcy oferują wymienione formy aktywizacji zawodowej wymienione zostały w poniższej tabeli.

**Tabela nr 79. Zawody w których pracodawcy oferują staże i przygotowanie zawodowe dla osób dorosłych**

Zawody w których pracodawcy oferują staże i przygotowanie zawodowe dla osób dorosłych	Ilość
Sprzedawca	11
Praca biurowa	8
Administracja	7
Kucharz	4
Szwacz	4
Magazynier	3
Mechanik	3
Nauczyciel	3
Kelner	2
Księgowy	2
Montażysta	2
Obsługa klienta	2
Referent	2
Rzemiosł budowlanych	2
Sekretarka	2
Kucharz	2
Bezpośrednia sprzedaż usług bankowych	1
Bibliotekarz	1
Cukiernik	1
W dekarstwie	1
Do bezpośredniej produkcji	1
Dziennikarz	1
Elektromechaników	1
Hotelarstwo	1
Inżynier rolnictwa	1
Kasjer	1
Kosmetyczka	1
Kurs archiwistów	1
Monter instalacji gazowej	1
Organizacja finansów i audyt	1
Pielęgniarka	1

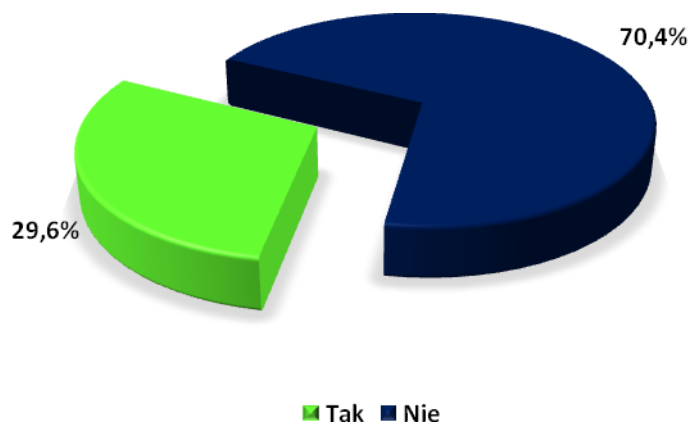
Opieka os. niepełnosprawnej	1
Pracownik ochrony	1
Obsługa maszyn produkcyjnych	1
Animator kultury	1
Pracownik socjalny	1
Recepcja	1
Stanowiska urzędnicze	1
Stolarz montażysta	1
Terapia zajęciowa	1
W branży leczenie zwierząt	1
Weterynarz	1
Woźny	1
Wszelkie obuwnicze	1
Zarządca i pośrednik obrotu nieruchomościami	1

### **Współpraca z PUP w Gnieźnie w zakresie pośrednictwa pracy**

Według danych wynika, iż 29,6% respondentów deklarowało, że firma, którą reprezentują zgłasza bądź zgłaszała ofertę pracy do Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Należy podkreślić, że zdecydowana większość pracodawców, którzy zgłaszali oferty pracy do Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie zgłaszała większość wolnych stanowisk i co więcej zatrudniała także osoby bezrobotne za pośrednictwem urzędu pracy. Wiele firm korzysta z publicznych służ zatrudnienie w zakresie poszukiwania pracowników, ponieważ PUP świadczy te usługi bezpłatnie i ponadto mając bardzo bogatą bazę kandydatów selekcjonują osoby, które nadają się na dane stanowisko. Pracodawca nie musi dokonywać wstępnej selekcji kandydatów. Te właśnie zalety bardzo cenią sobie pracodawcy. Przedstawiony wskaźnik jest relatywnie wysoki potwierdzający wcześniejsze opinie znacznej roli PUP w Gnieźnie w systemie lokalnego pośrednictwa pracy. Odsetek przedsiębiorstw, które nie korzystają z usług bezpłatnego pośrednictwa pracy prowadzonego przez Urząd Pracy wynosił 70,4%. Warto zauważyć, iż większość firm to mikroprzedsiębiorstwa nieprowadzące w okresie ostatnich dwóch lat rekrutacji i nie zatrudniające pracowników. Pracodawcy, którzy nie zgłaszali zapotrzebowania na pracowników do PUP w Gnieźnie poproszeni zostali o wyjawienie powodów braku współpracy z urzędem pracy w tym zakresie. Najważniejsze przyczyny to przede wszystkim brak zainteresowania zatrudnianiem pracowników. Część pracodawców nie widzi w ogóle takiej potrzeby. Pracodawcy uważają, także że radzą sobie samodzielnie w poszukiwaniu pracowników i dotychczasowe metody się sprawdzają. Pojawiły się także głosy, że osoby skierowane z PUP w Gnieźnie rzadko nadają się do pracy i

nie są odpowiednio dobrani pod względem kwalifikacyjno – kompetencyjnym, co więcej pracodawcy uważają że PUP w Gnieźnie to nie jest dobre miejsce do poszukiwania pracowników, ponieważ trafiają tam osoby przypadkowe.

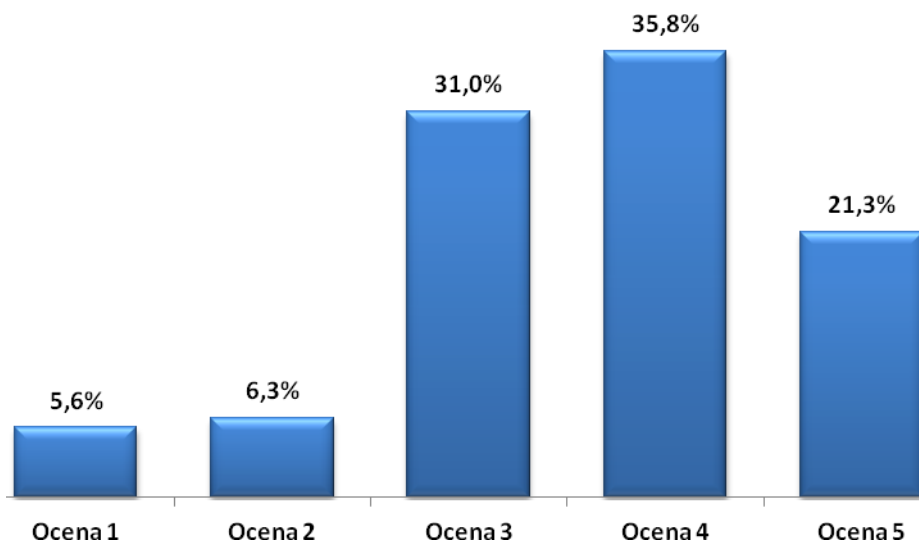
**Wykres nr 87. Zgłaszanie wolnych wakatów do PUP w Gnieźnie.**



### ***Ocena działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie***

Ocena działań Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie została dokonana przez te podmioty, które kiedykolwiek miały kontakt z urzędem pracy. Łącznie 40,7% pracodawców powstrzymało się od oceny działalności z powodu braku współpracy w przedmiotowym zakresie. Ocena działalności PUP w zakresie pośrednictwa pracy oraz pomocy oferowanej przedsiębiorstwom dokonana została za pomocą skali gradującej Lickerta od 1 do 5 gdzie 1 to najniższa ocena natomiast 5 najwyższa ocena. Opinie pracodawców na temat działań inspirowanych i podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie są bardzo dobre. Łącznie ponad połowa badanych pracodawców 57,1% dobrze lub bardzo dobrze ocenia współpracę z urzędem w zakresie pośrednictwa pracy oraz innych form aktywizujących lokalny rynek pracy. Przeciętna ocena wskazała 31% pracodawców. Odpowiedzi świadczące o braku zadowolenia ze współpracy wskazała łącznie zaledwie 11,9% pracodawców, w tym 5,6% oceniało działalność bardzo źle, natomiast 6,3% źle.

Wykres nr 88. Ocena działalności PUP w Gnieźnie



### ***Działania oczekiwane przez pracodawców***

Plany przedstawiciele podmiotów gospodarki rynkowej, uczestniczących w projekcie badawczym, w zakresie korzystania z oferty wspierającej z jednej strony ich działalność, a drugiej osoby poszukujące zatrudnienie przedstawiają się następująca. Ponad połowa respondentów – 56,4% zwłaszcza najmniejsze podmioty gospodarcze, nie zatrudniające pracowników niczego nie oczekują od urzędu pracy i nie są zainteresowani współpracą. W stosunku do tej grupy pracodawców konieczne jest podjęcie działań zmierzających do wyjaśnienia zasad działania publicznych służb zatrudnienia. Przedsiębiorcy prowadzący własną działalność gospodarczą stanowią najliczniejszy odsetek firm w powiecie gnieźnieńskim, nie zawsze jednak mają czas na pozyskiwanie wiedzy o programach i udogodnieniach dla pracodawców, w związku z powyższym należy przyjąć aktywną politykę w stosunku do najmniejszych podmiotów w zakresie upowszechniania informacji o działaniach podejmowanych przez PUP w Gnieźnie. Ta grupa z powodu braku rozbudowanych działów personalnych, administracyjnych i kadrowych wymaga szczególnego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych – 17,7% wskazał odpowiedź: organizacja staży. Co dziesiąty pracodawca jest zainteresowany uzyskaniem refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy, natomiast 7,1% oczekuje od PUP w Gnieźnie pomocy w znalezieniu pracownika. Wyniki badania jednoznacznie obrazują oczekiwania płynące ze strony lokalnych pracodawców oraz to jakich działań ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie oczekują i potrzebują podmioty gospodarcze.

Wykres nr 89. Działania oczekiwane przez pracodawców.



### ***Barierę utrudniającą współpracę pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie***

Konieczność dostosowania działań podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie w stosunku do lokalnych pracodawców została zdiagnozowana we wcześniejszych analizach. Wskazano grupy pracodawców wymagające dodatkowego wsparcia oraz wskazano pewien deficyt informacji. W celu optymalizacji działań ukierunkowanych na wzajemną kooperację podmiotów rynku pracy zapytano przedsiębiorców o wskazanie głównych problemów i barier utrudniających współpracę. Należy zaznaczyć, iż zdecydowana większość badanych pracodawców nie ma jakichkolwiek zastrzeżeń i nie dostrzega trudności we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie. Pomimo pozytywnych opinii lub braku zastrzeżeń dotyczących współpracy w analizie zwrócono uwagę na występowanie określonych barier, które napotykają pracodawcy, a których likwidacja może przyczynić się do jeszcze skuteczniejszego współdziałania podmiotów rynku pracy. Wśród najważniejszych problemów pracodawcy wymienili między innymi:

- ✓ *Pełniejsze informowanie o programach, projektach realizowanych przez PUP w Gnieźnie. Zwiększenie kontaktu z pracodawcami z powiatu gnieźnieńskiego, bieżący kontakt telefoniczny i mailowy*

- ✓ *Odpowiedni dobór osób bezrobotnych do potrzeb i oczekiwań pracodawców.*
- ✓ *Zwiększenie środków na realizację programów aktywizacyjnych, w tym przede wszystkim na organizację staży.*
- ✓ *Skrócenie procedur*
- ✓ *Wydłużenie czasu staży*
- ✓ *Zwiększenie liczby prac interwencyjnych i robót publicznych.*
- ✓ *Praktyki - poprawić szybkość zatrudniania i wyrejestrowywania osób*
- ✓ *Problem polega na tym, że bezrobotni przychodzą podbić skierowanie a nie chcą podjąć pracy - nie są zainteresowani pracą*

### **Grupy społeczne będące w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy**

Zdaniem pracodawców relatywnie najtrudniejszą sytuację spośród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy mają dwie kategorie osób bezrobotnych: osoby z niepełnosprawnością – 51,1% wskazań oraz osoby powyżej 50 tego roku życia – 48,7% wszystkich wskazań. Szanse na znalezienie zatrudnienia przedstawiciele wymienionych grup pracodawcy oceniają najniżej. Kolejne grupy osób bezrobotnych, które mogą mieć znaczne problemy ze znalezieniem pracy w powiecie gnieźnieńskim to osoby długotrwale bezrobotne – 29,4%, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia - 23,2% osoby bez kwalifikacji zawodowych – 23% oraz bez doświadczenia zawodowego - 22,1% wskazań. Najmniejsze problemy na aktywizację zawodową na lokalnym rynku pracy powinny zdaniem pracodawców mieć osoby z takich grup ryzyka jak: osoby do 25 tego roku życia oraz kobiety, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia. Tytułem uzupełnienia należy dodać, iż każdy z respondentów mógł wskazać maksymalnie 3 grupy stąd też suma odpowiedzi jest większa niż 100%.



Wykres nr 90. Grupy społeczne będące w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Według danych zdecydowana większość pracodawców nie byłaby zainteresowana zatrudnieniem żadnej osoby bezrobotnej z wymienionych grup osób de faworyzowanych na rynku pracy – 63,3%. Wyniki te korelują z ogólnym brakiem potrzeby zatrudniania jakichkolwiek pracowników, przez pracodawców uczestniczących w badaniu. Pracodawcy, którzy skłonni byłiby zatrudnić osoby bezrobotne najchętniej zatrudniliby osoby do 25 tego roku życia – 15,9%, osoby bezrobotne bez doświadczenia zawodowego – 11,9% oraz osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia – 10,8% oraz osoby bezrobotne bez wykształcenia średniego – 10,6%.

Wykres nr 91. Które, z kategorii osób bezrobotnych zatrudniliby pracodawcy.



***Powody bezrobocia wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy – opinia pracodawców***

Lokalni pracodawcy przyczyn bezrobocia wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy doszukują się przede wszystkim w czynnikach zewnętrznych związanych z lokalnym rynkiem pracy. Największy odsetek badanych – 37,6% uważa, że problemem powodującym bezrobocie wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest ogólny brak ofert pracy. Inną kluczową barierą - czynnikiem determinującym brak pracy wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy to bariera wewnętrzna wynikające z cech społeczno demograficznych osób bezrobotnych i mająca charakter indywidualny. Znaczny odsetek pracodawców – 20,8% przyczyn bezrobocia doszukuje się właśnie w czynniku indywidualnym, jakim jest brak chęci osób bezrobotnych. Te dwa powody wskazała zdecydowana większość respondentów. Zdaniem 8,4% badanych przyczyną bezrobocia wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest brak kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych. Powody bezrobocia związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób bezrobotnych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienia. Pracodawcy wymienili także kilka niezwykle ważnych przyczyn, które konwenują z bezrobociem wśród omawianej kategorii osób bezrobotnych. Do istotnych przyczyn należą także: zbyt wysokie oczekiwania płacowe osób bezrobotnych – 6,6%, brak doświadczenia i stażu pracy osób bezrobotnych – 6,2% oraz niskie zaangażowanie w pracę także 6,2% wszystkich wskazań. Wszystkie odpowiedzi udzielone przez pracodawców prezentuje poniższy wykres.

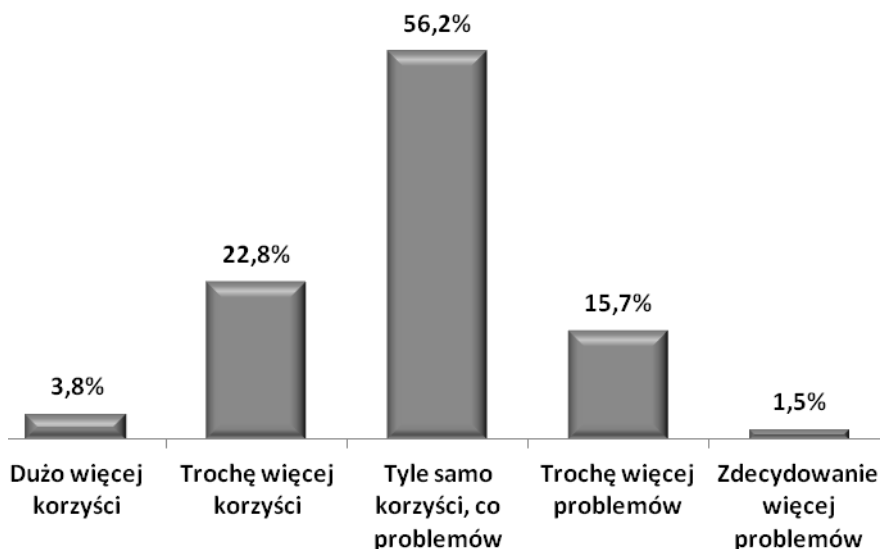
**Wykres nr 92. Powody bezrobocia wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.**



### **Zatrudnienie osób bezrobotnych przez pracodawców korzyści czy problemy?**

Pracodawców uczestniczących w badaniu zapytano także o hipotetyczne konsekwencje zatrudnienia osób bezrobotnych, a także wskazania korzyści i problemów wynikających z zatrudnienia wymienionych grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje poniższy wykres. Warto zauważyć, iż rozkład odpowiedzi ma charakter bardzo dychotomiczny. Z jednej strony nieznacznie wyższy odsetek pracodawców łącznie 26,6% pracodawców uważa, że zatrudnienie osób bezrobotnych niesie ze sobą więcej korzyści (połączone kategorie odpowiedzi dużo więcej korzyści oraz trochę więcej korzyści). Takie korzyści wynikają przede wszystkim z możliwości subsydiowanego zatrudnienia osób bezrobotnych. Należy zauważyć, iż zdecydowana większość badanych – 56,2% uważa, że zatrudnienie osób bezrobotnych niesie ze sobą tyle samo korzyści, co problemów. Takie wyniki oznaczają, że pracodawcy traktują bezrobotnych, jako zwykłych kandydatów do pracy, nie dokonując stygmatyzacji osób ze względu na ich status na rynku pracy. Innego zdania było 17,2% badanych, którzy uważają, że zatrudnienie osób bezrobotnych wiąże się z większymi problemami dla firmy / instytucji. W świetle tych wyników wydają się konieczne proponowanie wśród pracodawców usług rynku pracy oraz promowanie korzyści wynikających z zatrudnienia osób bezrobotnych.

**Wykres nr 93. Czy zatrudnienie osób bezrobotnych niesie ze sobą więcej korzyści czy problemów dla firmy/instytucji?**



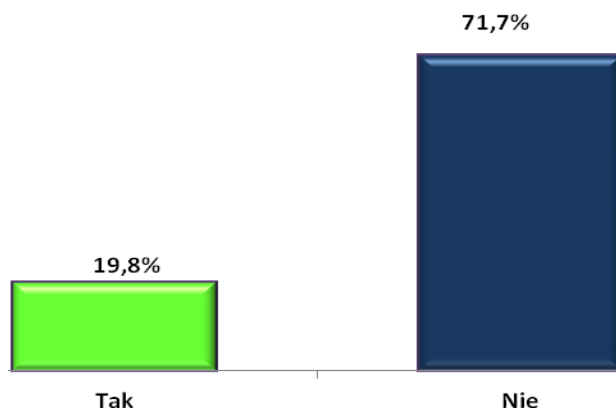
***Wymiernie korzyści dla firmy/instytucji wynikające z zatrudnienia osób bezrobotnych.***

W opinii pracodawców największe korzyści wynikające dla firm i instytucji z zatrudnienia osób bezrobotnych wiążą się z wymiernymi korzyściami finansowymi dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby bezrobotne. Największy odsetek badanych - 33,8% wskazała odpowiedź – możliwość subsydiowania zatrudnienia. Taki odsetek wskazań świadczy o świadomości pracodawców wynikających z realnych korzyści zatrudniania osób bezrobotnych. Wśród korzyści zatrudnienia osób bezrobotnych pracodawcy dostrzegają także dwa istotne aspekty mianowicie: większy szacunek i przywiązanie do pracy oraz pozyskanie pracownika z doświadczeniem zawodowym. Wymienione korzyści wskazało odpowiednio 29% i 14,8% respondentów. Część pracodawców – 18,1% uważa, że zatrudnienie osób bezrobotnych nie przynosi żadnych realnych korzyści. Kolejna wymierna finansowa korzyść z zatrudniania osób bezrobotnych: to także możliwość uzyskania ulg finansowych – refundacji w przypadku zatrudnienia osoby bezrobotnej. Taką opinię wyraziło – 11,7% badanych. Wskazane korzyści powinny stanowić wytyczne w promowaniu usług Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie wśród lokalnych pracodawców.

**Wykres nr 94. Korzyści dla firm/instytucji wynikające z zatrudnienia osób bezrobotnych**

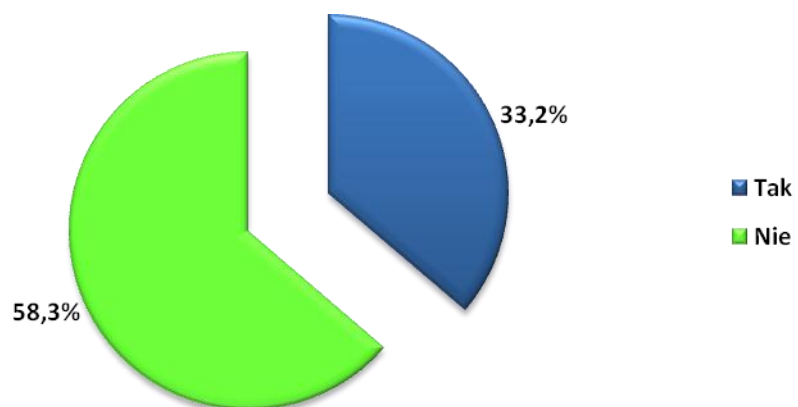
### **Organizowanie praktyk i szkoleń pracowniczych przez przedsiębiorstwa**

Zgodnie z przedstawionymi danymi wynika, iż jedynie 19,8% pracodawców z powiatu gnieźnieńskiego organizuje bądź organizowała praktyki zawodowe w zakładzie pracy.

**Wykres nr 95. Organizowanie praktyk przez przedsiębiorstwa.**

Szkolenia pracownicze dla swoich pracowników organizowane były kiedykolwiek, w co trzecim przedsiębiorstwie biorącym udział w badaniu.

Wykres nr 96. Organizowanie szkoleń pracowniczych przedsiębiorstwa.



**Podsumowanie**

Władze lokalne w powiecie gnieźnieńskim dysponują szeroką wiedzą na temat lokalnego rynku pracy. Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie opracowuje systematycznie co miesięczne szczegółowe sprawozdania dotyczące struktury bezrobocia w powiecie. Cyklicznie, w półrocznych i rocznych zestawieniach opracowywany jest monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gnieźnieńskim, który obrazuje sytuację na rynku pracy. PUP w Gnieźnie w 2011 roku zlecił opracowanie szczegółowej i kompleksowej analizy lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim. Brakujące informacje dotyczące możliwości aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz informacje na temat zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników oraz oczekiwanych przez nich kwalifikacji zostały opracowane w niniejszej publikacji. Powiat gnieźnieński nie stanowi naturalnego i wyłącznego rynku pracy dla mieszkańców powiatu. Cechuje się on jednym z najwyższych wskaźników bezrobocia w województwie wielkopolskim, które niestety od roku 2007 wzrasta sukcesywnie z nieznacznymi wahaniami. Na koniec września 2012 roku stopa bezrobocia wyniosła aż 14,5% i była jedną z wyższych w województwie. Bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim ma charakter strukturalny i długotrwały. Zmiany, jakie zaszły w przemyśle lekkim, spowodowały upadek wielu zakładów produkcyjnych położonych na terenie miasta Gniezna ( m.in. Wielkopolskich Zakładów Obuwia „Polania” w Gnieźnie, Garbarni, Fabryka Galanterii „Lech”). Powstanie nowych firm nie przyczyniło się jednak do zmniejszenia skali bezrobocia. Trudna sytuacja na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim wynikała również ze zbyt małych migracji wewnętrznych (np. w ramach województwa wielkopolskiego) i zagranicznych. Obecnie odnotowuje się ciągły wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym, który nie idzie jednak w parze z wzrostem popytu na pracę. Porównując Gniezno do innych miast powiatowych województwa Wielkopolskiego, to obok Piły, Ostrowa Wlkp., Kościana, Szamotuł i Wrześni należy do jednych z najbardziej atrakcyjnych dla inwestorów. Posiada wiele atutów, które stanowią jego potencjał rozwojowy. Do korzystnych uwarunkowań rozwoju powiatu gnieźnieńskiego należą przede wszystkim: znaczny odsetek młodych ludzi. Według danych GUS z końca grudnia 2011 roku – aż 62% ludności powiatu to osoby poniżej 45 tego roku życia. Jakość kwalifikacji pracowniczych gwarantuje rozbudowany i elastyczny system szkolnictwa dający możliwość dostosowania profilu nauczania do potrzeb inwestorów. Kształcenie w powiecie odbywa się na różnych poziomach od zawodowego po wyższe. Powiat gnieźnieński ma solidne podstawy i potencjał do rozwoju, w powiecie

gnieźnieńskim brakuje jednak większej liczby inwestycji tworzących nowe miejsca pracy. Rynek pracy w dużej mierze zależy od działań, które podejmą władze powiatu oraz władze poszczególnych gmin i miast wchodzących w skład powiatu gnieźnieńskiego. Największym problemem lokalnego rynku pracy jest wysoka stopa bezrobocia i negatywna struktura osób bezrobotnych figurujących w ewidencji PUP w Gnieźnie. Głównymi przyczynami bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim jest brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy, mała liczba inwestycji tworzących nowe miejsca pracy, brak doświadczenia i stażu pracy osób bezrobotnych, brak kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, długotrwałe bezrobocie, ukryte bezrobocie na terenach wiejskich oraz bezrobocie wśród osób powyżej 50 tego roku życia. Istotną barierą w aktywizacji zawodowej jest także brak mobilności przestrzennej osób bezrobotnych oraz brak gotowości do podjęcia pracy wymagającej reorientacji dotychczasowych przyzwyczajeń i pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z badaniami blisko połowa lokalnych firm 46,6% uważa, że na lokalnym rynku pracy są trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Największe problemy ze znalezieniem pracowników mają przede wszystkim przedsiębiorstwa prywatne, aż 52,6% pracodawców prywatnych sygnalizowało zasadnicze problemy w tym aspekcie, przy jedynie 24,7% wskazań pracodawców publicznych. Największe trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy mają przede wszystkim mali zatrudniający do 9 pracowników i średni przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników. Odsetek niezadowolonych pracodawców z sytuacji na rynku pracy było w omawianych grupach odpowiednio 48% i 43%. Uwzględniając profil działalności przedsiębiorstwa wynika, iż największe problemy z rekrutacją mają pracodawcy w branży usługowej. Równie ważne informację przynosi nam analiza lokalnego rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników z uwzględnieniem branży, w której działa przedsiębiorstwo. Największe problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy mają pracodawcy z branży produkcyjnej, branży budowlanej, z branży handel hurtowy, detaliczny i naprawy oraz usługi. Brak problemów ze znalezieniem wskazali pracodawcy z instytucji publicznych – (Urzędy Miasta, Gminy, jednostki samorządowe) oraz branży edukacyjnej. Największym problemem lokalnego rynku pracy w zakresie podaży siły roboczej jest w opinii pracodawców głównie brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach – 23,2%. Drugą najważniejszą barierą w skutecznym zatrudnianiu pracowników jest brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu. Taką opinię wyraziło 16,4% ankietowanych. Okazuje się, że trudności wynikają z czynników wewnętrznych będących cechą danego kandydata do pracy. Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie poprzez szeroki wachlarz programów może w bezpośredni sposób wpływać na



lokalny rynek pracy. Najważniejsze problemy w poszukiwaniu pracowników, zdaniem pracodawców wynikają z niskich lub nieadekwatnych kwalifikacji kandydatów do pracy lub też z brakiem doświadczenia osób ubiegających się o dane stanowisko pracy. Ważną rolę w przełamywaniu tych barier na lokalnym rynku pracy może odgrywać Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie przy wykorzystaniu instrumentów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Konieczne jest podejmowanie działań mogących w większym stopniu ukierunkować osoby bezrobotne na konieczność podwyższania kwalifikacji, poprzez szkolenia i kursy zawodowe, reorientacji zawodowej oraz nabywania niezbędnego doświadczenia poprzez organizację np. staży zawodowych. Szkolenia i kursy organizowane przez PUP w Gnieźnie powinny być dopasowane do potrzeb i oczekiwań płynących z lokalnego rynku pracy. Bardzo ważną rolę w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i mającą bezpośredni wpływ na zwiększenie zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego odgrywa możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy, a więc w formie prac interwencyjnych oraz robót publicznych. W sytuacji, gdy możliwości pracodawców w zakresie zatrudniania nowych pracowników są mocno ograniczane przez sytuację gospodarczą, taka forma wspomagania zatrudnienia przy wykorzystaniu publicznych służb zatrudnienia jest niezwykle ceniona przez pracodawców. Przyznawanie jednorazowo środków finansowych na rozpoczęcie działalności gospodarczych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie jest jednym z bardziej kluczowych instrumentów aktywizacji rynku pracy. Środki finansowe przeznaczone na działalność gospodarczą nie tylko aktywizują osoby bezrobotne, ale także stanowią ważny mechanizm wsparcia lokalnej gospodarki, tworząc nowe miejsca pracy, wypracowując dochód pobudzają lokalny rynek pracy.

Potrzeby osób bezrobotnych i pracodawców są podobne w zakresie niektórych oczekiwanych działań realizowanych przez PUP w Gnieźnie. Pracodawcy z terenu powiatu gnieźnieńskiego są zainteresowani organizacją staży, oraz pomocą PUP w Gnieźnie w znalezieniu pracownika. Dwie formy pomocy oferowanej przez PUP w Gnieźnie cieszą się największym zainteresowaniem bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego i są to szkolenia i kursy oraz pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Gnieźnie. Znaczny odsetek bezrobotnych jest zainteresowanych uczestnictwem w stażach zawodowych organizowanych u pracodawcy. Potrzeby osób bezrobotnych i pracodawców są zbieżne w takich działaniach oczekiwanych przez PUP w Gnieźnie jak organizacja staży oraz pośrednictwo pracy. Osoby bezrobotne oczekują także możliwości partycypacji w kursach i szkoleniach zawodowych, z drugiej strony pracodawcy byłiby zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych przez PUP w Gnieźnie pod kątem oczekiwanych

kwalifikacji. Konieczne jest więc skorelowanie programu i zakresu realizowanych przez PUP w Gnieźnie szkoleń oraz kursów z oczekiwaniami płynącymi z lokalnego rynku pracy.

### ***Planowana oferta edukacyjna powiatu gnieźnieńskiego***

Oferta edukacyjna na poziomie ponadgimnazjalnym jest w powiecie gnieźnieńskim zadowalająca. To tutaj zlokalizowana jest największa w Wielkopolsce liczba szkół policealnych (podobna sytuacja jest także w powiecie pilskim) i jest ona większa od liczby szkół ogólnokształcących.

Ofertę edukacyjną na wyższym poziomie edukacji proponują trzy uczelnie wyższe: Kolegium Europejskie UAM, Gnieźnieńska Wyższa Szkoła Humanistyczno – Menedżerska „Milenium” oraz Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa. Wieloletnie tradycje nauczania kultywuje również Prymasowskie Wyższe Seminarium Duchowne.

W roku 2009/2010 na trzech „młodych” gnieźnieńskich uczelniach studiowało ok. 2 800 osób, a liczba absolwentów od początku funkcjonowania szkół wyższych, w maju 2010 roku wyniosła 3 280 osób. W roku akademickim 2009/2010 58,4% studentów uczęszczało na kierunki o profilu humanistycznym, 20,4% studentów kształciło się na kierunkach technicznych, 18% na kierunkach medycznych a 3,2% na kierunkach medycznych.

Kształcenie na poziomie wyższym obejmuje również studia podyplomowe o specjalnościach menedżerskich.

#### Wykaz gnieźnieńskich uczelni wyższych:

##### **Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu**

##### **Kolegium Europejskie w Gnieźnie**

ul. Kostrzewskiego 5 - 7

62 - 200 Gniezno

##### **Gnieźnieńska Szkoła Wyższa Milenium**

ul. Pstrowskiego 3 a

62-200 Gniezno,

**Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa**

ul. Wyszyńskiego 38

62 – 200 Gniezno

**Prymasowskie Wyższe Seminarium Duchowne**

**Wydział Teologiczny**

**Uniwersytet im. Adama Mickiewicza**

**Sekcja w Gnieźnie**

ul. Seminaryjna 2

62 - 200 Gniezno

Młodzież może w Gnieźnie zdobywać także kwalifikacje na poziomie wyższym w zawodzie pielęgniarstwa, dzięki podpisaniu stosownego porozumienia między władzami Akademii Medycznej a Marszałkiem Województwa Wielkopolskiego. Niewielka odległość, jaka dzieli miejscowości Powiatu Gnieźnieńskiego od Poznania, sprawia, że młodzież bez problemu może także korzystać ze zlokalizowanej tam bazy dydaktycznej. Dostęp do edukacji przedszkolnej, na poziomie podstawowym i gimnazjalnym w Powiecie Gnieźnieńskim jest stosunkowo swobodny i pozbawiony utrudnień.

**Gnieźnieński Uniwersytet Trzeciego Wieku**

ul. Kostrzewskiego 5-7, ( bud. CEG)

pokój 2.22

62 - 200 Gniezno

Studenci seniorzy poszerzają swoją wiedzę i doskonałą umiejętności uczestnicząc w zajęciach następujących sekcji:

- wykłady o tematyce popularnonaukowej( tzw ogólne),
- wykłady z zakresu medycyny, historii sztuki, kultury Europy, edukacji regionalnej, polityki, ekonomii, prawa -w ramach poszczególnych sekcji
- języki obce, literatura, muzealnictwo, informatyka, plastyka, malarstwo, fotografia, brydż, joga, terapia zajęciowa, terapia ruchem, terapia tańcem, turystyka górską,

autokarowa, piesza, trening pamięci, nauka pływania, obsługa aparatu cyfrowego z komputerem, zajęcia sportowe

### **Informacje o planowanych inwestycjach tworzących nowe miejsca pracy**

Według badań i danych przedstawionych w raporcie *Analizy i prognozy rynku pracy w Wielkopolsce* przeprowadzonych przez Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, prognoza zatrudnienia w powiecie gnieźnieńskim na podstawie pozyskanych danych dotyczących planowanych inwestycji prezentuje się następująco.

<b>Planowana inwestycja w powiecie gnieźnieńskim</b>	<b>Zawody, w których planowane jest zatrudnienie po zakończeniu inwestycji</b>
Pawilon handlowy	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
Budowa stacji paliw płynnych w Czarniejewie	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
Pawilon handlowy (dla sklepu wielkopowierzchniowego)	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), kasjerzy i sprzedawcy biletów, pracownicy ochrony osób i mienia, gospodarze budynków, pracownicy obsługi biurowej
Rozbudowa zakładu w Kiszkwie	pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani
Pawilon handlowy w Trzemesznie	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
Budowa budynku biurowo-produkcyjnego	pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani, pracownicy obsługi biurowej
Budowa budynku sportowo-rekreacyjnego - fitness	instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej
Rozbudowa pawilonu handlowego w Gnieźnie	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
Rozbudowa restauracji w Gnieźnie	kucharze, kelnerzy, pomoce kuchenne
Budowa budynku handlowo-biurowo-usługowego	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), technicy budownictwa, gospodarze budynków, robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
Przebudowa i rozbudowa budynku handlowego w Gnieźnie	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
Budowa myjni samochodowej w Skierszewie	czyściciele pojazdów
Adaptacja pomieszczenia na lokal gastronomiczny w Gnieźnie	kucharze, kelnerzy, pomoce kuchenne
Budowa budynku mieszkalnego z apteką i gabinetem fizykoterapii	farmaceuci, fizjoterapeuci
Rozbudowa serwisu samochodowego w Łubowie	mechanicy pojazdów samochodowych, blacharze
Budowa lokalu handlowego	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)

spożywczo-przemysłowego	
Przebudowa i rozbudowa zakładu stolarskiego w Świniarach	stolarze meblowi i pokrewni
Budowa chłodni na owoce Zieleń gm. Trzemeszno	robotnicy pracujący przy przeładunku towarów, gospodarze budynków, zaopatrzeniowcy
Budowa budynku usługowego z gabinetami stomatologicznymi w Witkowie	lekarze dentyści specjaliści, asystenci dentystyczni
Budowa budynku usługowego z gabinetami stomatologicznymi w Witkowie	lekarze dentyści specjaliści, asystenci dentystyczni
Budowa obiektu handlowego Mini Galeria w Witkowie	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), zaopatrzeniowcy
Adaptacja byłej szwalni na hurtownię odzieży roboczej	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
Adaptacja lokalu handlowego w Gnieźnie	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
Budowa hali magazynowej hurtowni spożywczej w Woźnikach	robotnicy pracujący przy przeładunku towarów
Budowa pawilonów hodowlanych w Pakszynku	hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej
Budowa karczmy w Cielimowie	kucharze
Przebudowa kina Piast na budynek usługowo-handlowy	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), kasjerzy i sprzedawcy biletów
Zakład produkcji mebli Świniary/Kłecko	stolarze meblowi i pokrewni, tapicerzy i pokrewni
Rozbudowa gościńca o salę wielofunkcyjną w Modliszewku	kucharze, pomoce kuchenne
Rozbudowa budynku produkcyjnego w Rakowie	hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej
Rozbudowa zakładu produkcyjnego (materiały budowlane) w Witkowie	robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
Budowa warsztatu elektrycznego w Witkowie	elektromechanicy i elektrycy
Budowa szwalni w Gnieźnie	krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni, szwaczki, hafciarki i pokrewni, pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani

**Określenie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń lokalnego rynku pracy - analiza SWOT dla powiatu gnieźnieńskiego**

Poniżej przedstawiona została analiza SWOT, która dotyczy efektywności lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim. Analiza SWOT jest jedną z prostszych i najczęściej stosowanych technik analitycznych. Skrót SWOT pochodzi od czterech angielskich słów: Strengths (silne strony), Weaknesses (słabe strony), Opportunities (szanse), Threats (zagrożenia). Metoda ta służy do oceny wewnętrznych i zewnętrznych czynników warunkujących rozwój danego podmiotu. W oparciu o pogłębioną analizę znajdujących się w niniejszym raporcie źródeł i wyników badań, identyfikujących kluczowe dla jego rozwoju słabe i mocne strony oraz szanse i zagrożenia na przyszłość. Analiza uwzględnia zarówno czynniki makroekonomiczne, jak i czynniki ściśle związane z popytem i podażą na pracę oraz ich dopasowaniem. Bierze przy tym pod uwagę także czynniki społeczne oraz kwestie związane z funkcjonowaniem Publicznych Służb Zatrudnienia. W przypadku analizy SWOT dla lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim jej wypadkową stanowi opinia przedsiębiorców w zestawieniu ze wszystkimi czynnikami charakteryzującymi bezrobotnych z wymienionego powiatu. Analiza SWOT obejmuje identyfikację i klasyfikację czynników wewnętrznych (mocne i słabe strony) i zewnętrznych (szanse i zagrożenia) warunkujących rozwój obszaru objętego badaniem. Zderzenie ze sobą mocnych i słabych stron z szansami i zagrożeniami pozwala określić pozycję (potencjał) obszaru, a także możliwość osłabienia lub wzmocnienia siły oddziaływania tych czynników. Metoda analizy SWOT jest, w odniesieniu do planów o charakterze społecznym, najlepszym sposobem zidentyfikowania, sklasyfikowania, oceny i zdiagnozowania czynników wpływających na rozwój badanego obszaru i opracowania na tej podstawie najkorzystniejszej strategii.

W przygotowywaniu analizy SWOT lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim przyjęto następujące definicje słabych i mocnych stron oraz szans i zagrożeń:

- **Mocne strony** – to obszary, gdzie obecne działania uważane są za skuteczne w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb, stosowane metody w ich realizacji są również skuteczne, a mechanizmy koordynacji i zarządzania są właściwe. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy, na które bezpośredni wpływ ma sam Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.
- **Słabe strony** – to obszary występowania słabości w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb oraz przeszkody w wykorzystaniu szans. To zjawisko

ograniczające możliwości rozwoju, na które bezpośredni wpływ ma sam Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.

- **Szanse** – to obszary, które będą miały korzystny wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Analizując szanse należy wskazać praktyczne prawdopodobieństwo ich powstania oraz ich potencjalne znaczenie. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim, którego występowanie jest uwarunkowane czynnikami leżącymi poza możliwościami bezpośredniego wpływu Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie.
- **Zagrożenia** – to obszary, które będą miały niekorzystny wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Analizując zagrożenia należy wskazać praktyczne prawdopodobieństwo ich powstania zagrożeń oraz ich potencjalne znaczenie. To zjawisko negatywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim, którego występowanie jest uwarunkowane czynnikami leżącymi poza możliwościami bezpośredniego wpływu Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie.

Zestawienie wszystkich wskazań, o których mowa w tej części raportu prezentuje tabela zamieszczona poniżej.

Tabela nr 80. Analiza SWOT – lokalny rynek pracy w powiecie gnieźnieńskim

Mocne strony	Słabe strony
Znaczące zasoby kapitału ludzkiego	Stosunkowo niewielka liczba inwestycji zagranicznych na terenie powiatu gnieźnieńskiego.
Stabilny zasób ludności w wieku produkcyjnym (relatywnie dobre prognozy demograficzne dla lokalnego rynku pracy)	Niebezpieczeństwo marginalizacji kapitału rodzimego i upadku podmiotów niekonkurencyjnych
Względnie wysokie nasycenie kapitałem fizycznym w powiecie	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie gnieźnieńskim jest niższe niż w województwie wielkopolskim i stanowi jedynie (79,3%) średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto w skali kraju.
Znaczny odsetek młodych ludzi – aż 62% ludności powiatu to osoby poniżej 45 tego roku życia	Bezrobocie strukturalne – podaż pracowników nieadekwatna do popytu.
Kształcenie w powiecie odbywa się na różnych poziomach od zawodowego po wyższe. Jakość kwalifikacji pracowniczych gwarantuje rozbudowany i elastyczny system szkolnictwa dający możliwość dostosowania profilu nauczania do potrzeb inwestorów	Wysoki poziom bezrobocia rejestrowany w powiecie gnieźnieńskim
Szerokie możliwości szkolenia zawodowego oferowane przez firmy szkoleniowe, w szczególności finansowane bezpośrednio z UE lub za pośrednictwem PUP	Zwiększająca się liczba bezrobotnych pozbawionych prawa do zasiłku,
Możliwość dostosowania umiejętności pracowników do potrzeb i oczekiwań pracodawców, a tym samym skuteczniejszą realizację polityki rekrutacyjnej oferuje Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie oraz Centrum Kształcenia Praktycznego.	Strukturalny i utrwalony charakter bezrobocia.
Na terenie powiatu systematycznie zwiększa się liczba podmiotów gospodarczych, szczególnie podmiotów małych i średnich.	Wysoki poziom bezrobocia wśród osób młodych. Udział kategorii osób w wieku do 25 roku życia wśród ogółu bezrobotnych to 23,1%
Rosnący potencjał ekonomiczno-wytwórczy przedsiębiorstw, wysokie kwalifikacje pracowników i długie tradycje niektórych branż, zdecydowana przewaga własności prywatnej, obecność kapitału zagranicznego, korzystna struktura rodzajowa przedsiębiorstw oraz ich działania eksportowe.	Bardzo duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych - aż 45,7%



Pozytywnie na potencjał podmiotów gospodarczych wpływa także niewielka odległość pomiędzy miejscowościami powiatu gnieźnieńskiego, a miastem Poznaniem, które jest jednym z wiodących miast w Polsce	Osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia to 21,0%.
Dobrze rozwinięta sieć instytucji otoczenia biznesu min: Gnieźnieńska Agencja Rozwoju Gospodarczego, Centrum Obsługi Inwestora, Gnieźnieńska Izba Gospodarcza	Niska aktywność ekonomiczna, zwłaszcza kobiet
Większość osób bezrobotnych - 71,5% to osoby poniżej 45 tego roku życia a 53,4% nie ukończyło 34 lat.	Niska mobilność przestrzenna i zawodowa mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego
Zdecydowana większość bezrobotnych - 73,8% posiada, co najmniej wykształcenie zawodowe.	Ukryte bezrobocie w rolnictwie
Relatywnie wysoki i ciągle wzrastający poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych	Napływ osób bezrobotnych z sektorów restrukturyzowanych
Pozytywny wpływ subsydiowanych form zatrudnienia na kształtowanie popytu na pracę, który w znaczący sposób wpływa na ożywienie regionalnego rynku pracy.	Stosunkowo niska aktywność osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, w tym samozatrudniania się
Gotowość osób bezrobotnych z powiatu gnieźnieńskiego do przekwalifikowania zawodowego w celu znalezienia zatrudnienia jest bardzo wysoka.	Niewielka zdolność i chęć migracji zarobkowej szczególnie wśród osób bezrobotnych
Większość osób bezrobotnych jest zainteresowana uczestnictwem w szkoleniach i kursach, które byłyby organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.	Niewielka skłonność właścicieli przedsiębiorstw do ich rozwijania
Zdecydowana większość osób uczestniczących w badaniu jest gotowych do podjęcia zatrudnienia.	Mniejsza liczba przedsiębiorstw z branży produkcyjnej, tworzących miejsca pracy dla pracowników z niskimi kwalifikacjami.
Duże zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy wśród osób bezrobotnych	Nakładanie się charakterystyk wyróżniających osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
Wysoka efektywność dotychczasowych działań aktywizacyjnych podejmowanych przez PUP	Zdecydowana większość respondentów postrzega szanse na znalezienie pracy w powiecie, jako bardzo niskie.
Skuteczna realizacja programów rynku pracy	Zdecydowanie największy odsetek badanych osób bezrobotnych uważa, że podstawową barierą, która utrudnia podjęcie pracy, jest ogólny brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy.

Potencjał szkoleniowy deklarowany przez osoby bezrobotne zgodny z profilami pracowników mile widzianych wśród przedsiębiorców.	Znaczny odsetek osób bezrobotnych jest bierny w poszukiwaniu sposobów na zmianę sytuacji bezrobocia, scedowując odpowiedzialność za swoją sytuację i zmianę statusu na Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.
Łatwość znalezienia pracowników przez przedsiębiorców.	Znaczna grupa pracodawców uczestniczących w badaniu uważa, że największym problemem na lokalnym rynku pracy jest brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. Lokalni pracodawcy zwracają również uwagę na zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy oraz brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu.
Wysoki poziom zadowolenia wśród przedsiębiorców ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy	
Pozytywna ocena organizacji staży, szkoleń i kursów przez Powiatowy Urząd Pracy	
Szerokie spektrum form aktywizacji społecznej i zawodowej realizowane przez PUP.	
Skuteczna realizacja programów rynku pracy.	
Współpraca z placówkami oświatowymi.	
Wzrost samozatrudnienia.	
Utrzymujący się wzrost liczby podmiotów gospodarczych.	
Dominacja mikroprzedsiębiorstw w strukturze podmiotów gospodarczych.	
Dobry poziom wykorzystania środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i Funduszu Pracy (FP).	

Szanse	Zagrożenia
Możliwość pozyskiwania przez PUP zewnętrznych środków finansowych.	Przewidywany wzrost bezrobocia spowodowany wyhamowaniem gospodarki wywołanym przez kryzys w kraju i na świecie.
Poprawa kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, szczególnie z grup ryzyka.	Przewidywany wzrost bezrobocia wywołany złą kondycją dużych zakładów produkcyjnych.
Wspomaganie zatrudnienia przez PUP w Gnieźnie	Przewidywany odpływ wykwalifikowanych pracowników.
Rozwój gospodarki napędzany poprzez wzrost w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie oraz usługach.	Szara strefa zatrudnienia, ukryte bezrobocie
Reorientacja preferencji pracodawców – motywacja pracownika staje się ważniejsza niż wykształcenie.	Postępująca migracja do innych części Polski i za granicę, szczególnie osób młodych i wykształconych. Emigracja zarobkowa.
Rozwój regionu oraz przemiany na rynku pracy dzięki wykorzystaniu funduszy strukturalnych.	Pogłębianie się strukturalnego charakteru bezrobocia ze względu na brak miejsc pracy dla kobiet.
Wzrastający poziom wykształcenia młodych osób.	Coraz trudniejsza aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych ze względu na pozostawanie w rejestrach osób defaworyzowanych na rynku pracy.
Relatywna stabilizacja zatrudnienia w regionie. Utrzymywany poziom zatrudnienia.	Brak możliwości identyfikacji osób niechętnych do podjęcia zatrudnienia, zarejestrowanych w PUP m.in. ze względu na ubezpieczenie zdrowotne.
Dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.	Przewidywany wzrost obciążenia demograficznego ze względu na wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym.
Wzrost świadomości w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.	Długotrwałe bezrobocie prowadzące do zjawiska ubóstwa, patologii, wykluczenia społecznego oraz marginalizacji.
Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w powiecie.	Dziedziczenie bezrobocia, a w konsekwencji biedy.

Dostępność środków Unii Europejskiej.	Niskie zainteresowanie pracodawców kształceniem pracowników.
Działania skierowane na dopasowanie kwalifikacji osób bezrobotnych mające na celu zmniejszenie dysproporcji między popytem a podażą na rynku pracy.	Niechęć długookresowo bezrobotnych do udziału w programach aktywizacyjnych i podejmowania dalszej edukacji.
Systematyczny wzrost ilości podmiotów gospodarczych w badanym powiecie.	Wzrost liczby osób niepracujących, utrzymujących się z zasiłków socjalnych.
Komplementarność wykształcenia preferowanego przez przedsiębiorców z tym, które najczęściej posiadają osoby bezrobotne (zawodowe, średnie).	Utrzymujący się niski odsetek firm generujących zatrudnienie doprowadzić może do odpływu osób z badanego terenu, zainteresowanych uzyskaniem zatrudnienia. Szczególnie istotne jest to w przypadku wykwalifikowanych pracowników
Bliskość dużego miasta i możliwość podejmowania pracy na jego terenie.	Brak planów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach skutkować może stagnacją gospodarczą i brakiem nowych miejsc pracy.
Zainteresowanie tworzeniem nowych miejsc pracy przy wsparciu lokalnych instytucji rynku pracy.	Niski odsetek prognoz związanych z chęcią poszukiwania pracowników i wzrostem zatrudnienia może skutkować pogorszeniem kondycji przedsiębiorczości na badanym terenie.
Redukcja bezrobocia – aktywizacja osób bezrobotnych i podnoszenie ich kwalifikacji poprzez szkolenia.	
Dobre możliwości rozwoju gospodarstw agroturystycznych oraz innej działalności pozarolniczej na terenach wiejskich	

***Pogłębiona analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w powiecie gnieźnieńskim***

W ostatnim czasie wzrasta zainteresowanie kwestiami płci oraz równości szans kobiet i mężczyzn. Z jednej strony, dlatego że wejście Polski do Unii Europejskiej spowodowało zmianę prawa w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji, a więc nakłada na instytucje rynku pracy nowe obowiązki. Z drugiej strony, horyzontalna zasada równości szans obowiązuje w Funduszach Strukturalnych, z których korzystają instytucje rynku pracy, dlatego wymaga się od projektodawców działań spełniających tę zasadę. Co równie ważne, widać wyraźnie, że prowadzone od wielu lat interwencje na rynku pracy nie przynoszą satysfakcjonujących rozwiązań, zwłaszcza w obszarze zwalczania długotrwałego bezrobocia, charakterystycznego dla kobiet.

Stereotypowe myślenie o kobietach jako „niepasujących” do sfery zatrudnienia powoduje często, że kobiety są dyskryminowane ze względu na płeć na rynku pracy. Czasem dyskryminacji doświadczają także mężczyźni, jednak skala tego zjawiska jest znacznie mniejsza (choć jest ono podobnie dotkliwe). Diagnoza Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wskazuje kobiety jako grupę w szczególnym położeniu na rynku pracy. W celach poleca też instytucjom rynku pracy reagowanie na występujące w sferze zatrudnienia nierówności między kobietami a mężczyznami. W tym kontekście mówimy o takich zjawiskach, jak:

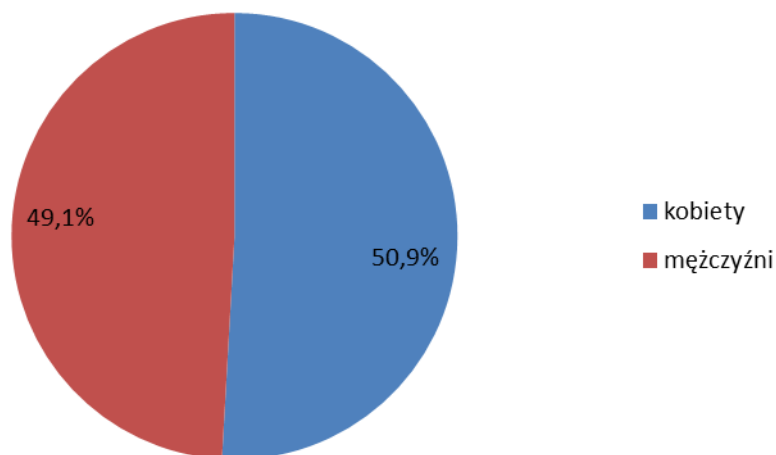
- Segregacja zawodowa – oznacza skupianie się kobiet i mężczyzn w różnych obszarach rynku pracy, w różnych branżach, które oferują nierówną liczbę zawodów, nierówne płace i ograniczone możliwości awansu. Zjawisko to występuje w dwóch wymiarach – poziomym (horyzontalnym) i pionowym (wertykalnym).
- Segregacja pozioma to dominacja kobiet i mężczyzn w konkretnych zawodach i branżach (np. kobiet w ochronie zdrowia, mężczyzn – w budownictwie).
- Segregacja pionowa odnosi się do udziału kobiet i mężczyzn w strukturze (hierarchii) zatrudnienia. W tej chwili, większość stanowisk kierowniczych, o znacznym zakresie władzy i wpływu, zajmują mężczyźni. Kobiety znajdują się na stanowiskach niższych lub pomocniczych, z niewielkim zakresem władzy. W 2004 r. kobiety zajmowały ok. 40% stanowisk określanych jako wyższe kierownicze w stosunku do 60% stanowisk zajmowanych przez mężczyzn, na stanowiskach najwyższych jest ich 2% (mężczyzn – 98%). Tej dysproporcji nie zmienia fakt, że kobiety w Polsce są średnio lepiej wykształcone od mężczyzn i bardziej zmotywowane do uczenia się przez całe życie. Kobiety stanowią 57% ogółu osób studiujących, 67% osób, które kończą studia

wyższe, 68% osób studiujących na studiach podyplomowych i 49% osób na studiach doktoranckich<sup>1</sup>

### **Bezrobocie ze względu na płeć w powiecie gnieźnieńskim**

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z końca 2011 roku liczba osób w powiecie gnieźnieńskim wynosiła 144 296, co stanowi 4,2% wszystkich mieszkańców województwa. Większy odsetek stanowi liczba kobiet w powiecie – 73 459 (50,9%). Mężczyzn jest 70 837 osób, co stanowi 49,1%.

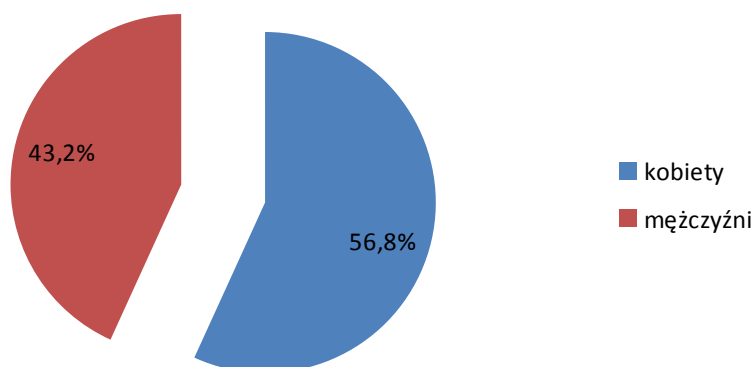
**Wykres nr 97. Struktura mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego według płci stan na 31.12.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób bezrobotnych. W tym okresie w ewidencji PUP w Gnieźnie figurowało 4 129 bezrobotnych kobiet, co stanowi aż 56,8% ogółu osób bezrobotnych. Bezrobotnych mężczyzn było 3 139 (43,2%). W skali województwa wielkopolskiego odsetek bezrobotnych kobiet pozostawał na zbliżonym poziomie i na koniec września 2012 roku wyniósł 57,6%.

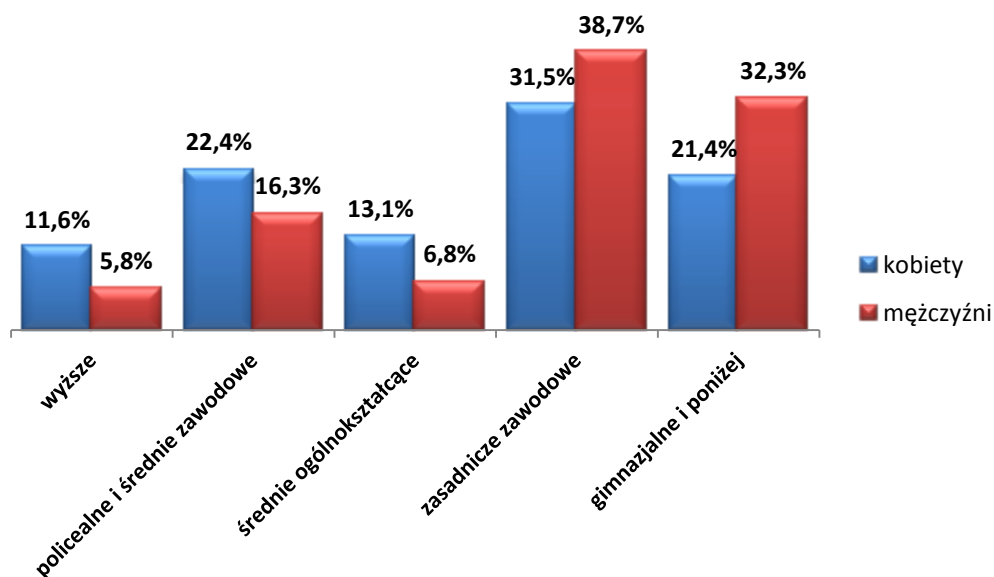
<sup>1</sup> źródło: *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy*, red. Małgorzata Borowska, Maja Branka, wyd. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa, s. 35

**Wykres nr 98. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego według płci stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



We wrześniu 2012 roku zarejestrowały się 1 032 osoby bezrobotne, w tym 555 kobiet i 477 mężczyzn. Analizując wykształcenie bezrobotnych kobiet, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie według danych z dnia 30.09.2012 roku okazuje się, że największy odsetek stanowiły bezrobotne z wykształceniem zasadniczym zawodowym 31,5% - 1 301 osób oraz z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym - 22,4%, tj. 923 osoby. Mniejszy odsetek bezrobotnych kobiet legitymował się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej - 21,4% - 884 osób oraz wykształceniem średnim ogólnokształcącym - 540 osób bezrobotnych - 13,1%. Zdecydowanie najmniejszy odsetek bezrobotnych kobiet posiadał wykształcenie wyższe - 11,6%, tj. 481 osób. Uwzględniając wykształcenie bezrobotnych mężczyzn, według danych z dnia 30.09.2012 roku da się zauważyć, że największy odsetek stanowiły bezrobotne z wykształceniem zasadniczym zawodowym - 38,7% oraz z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej - 32,3%.

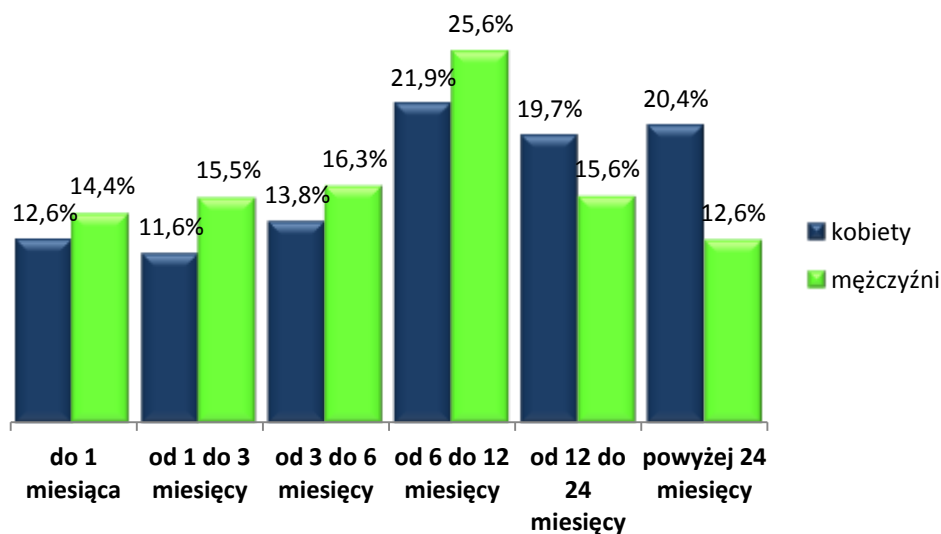
Wykres nr 99. Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn według wykształcenia stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)



W strukturze bezrobotnych kobiet z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy, zgodnie z danymi statystycznymi najlichnieszą grupę bezrobotnych kobiet stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Gnieźnie przez okres od 6 do 12 miesięcy – 21,9%. Łącznie kobiety długotrwale bezrobotne, a więc poszukujące zatrudnienia przez okres powyżej 12 miesięcy, stanowiły aż 40,1% spośród wszystkich bezrobotnych kobiet. Odsetek osób krótkotrwale bezrobotnych – bezrobotnych do 3 miesięcy wynosił łącznie 24,2%. W strukturze bezrobotnych mężczyzn z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy, zgodnie z danymi statystycznymi najlichnieszą grupę bezrobotnych stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Gnieźnie przez okres od 6 do 12 miesięcy – 25,6%. Łącznie mężczyźni długotrwale bezrobotni, a więc poszukujący zatrudnienia przez okres powyżej 12 miesięcy, stanowili 28,2% spośród wszystkich bezrobotnych mężczyzn. Odsetek osób krótkotrwale bezrobotnych – bezrobotnych do 3 miesięcy wynosił łącznie 29,9%.

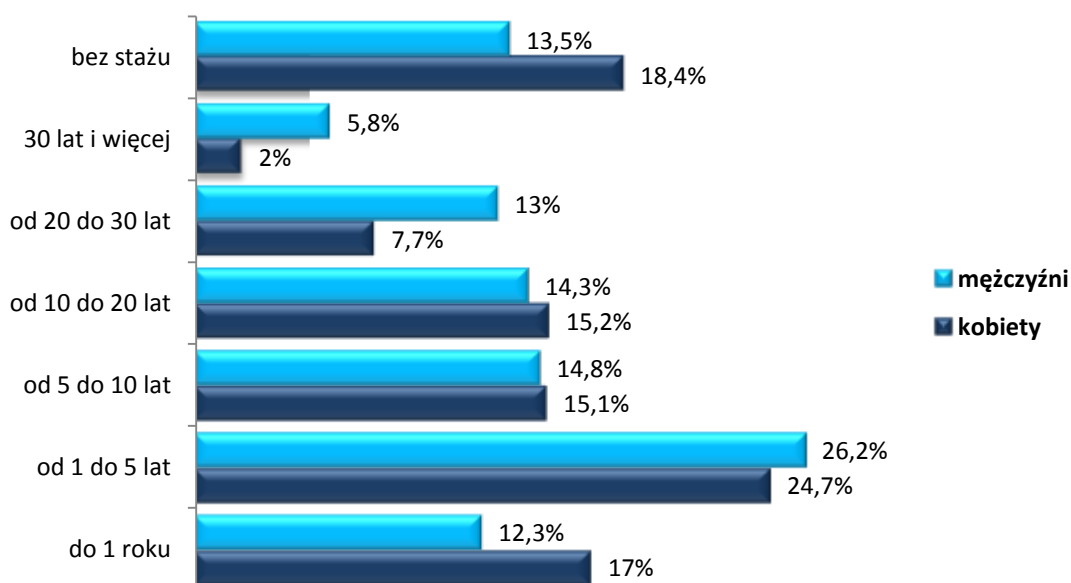


**Wykres nr 100. Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn według czasu pozostawania bez pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



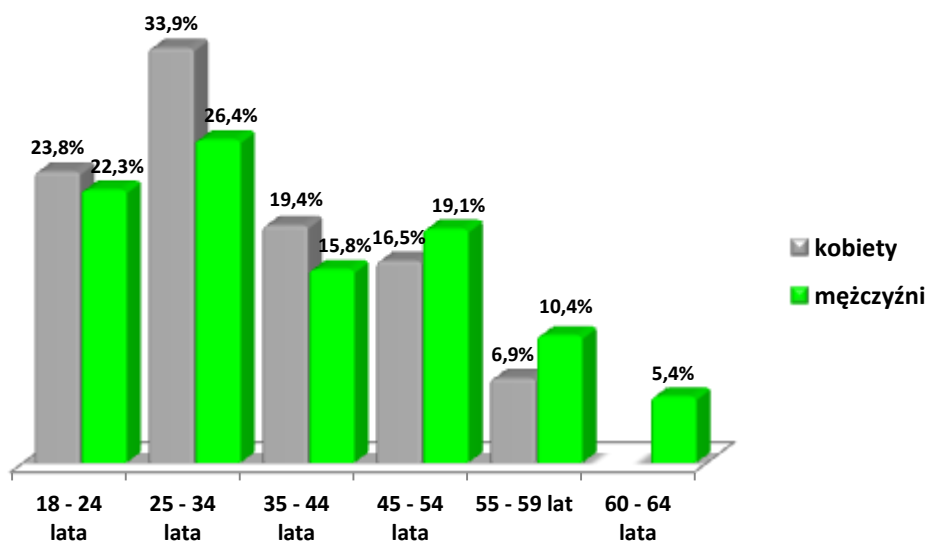
Rozpatrując zagadnienie stażu pracy zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie zauważyć można, że grupą generującą największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od 1 roku do 5 lat – 24,7%. Kolejne kategorie to bezrobotne, które nie miały stażu pracy – 18,4%, których staż pracy wynosił do 1 roku – 17% oraz od 10 do 20 lat – 15,2%. Według stażu pracy mężczyzn grupą, w której można dostrzec największy odsetek bezrobotnych były osoby, których staż pracy wynosił od 1 roku do 5 lat – 26,2%. Następnie to bezrobotni, których staż pracy wynosił od 5 do 10 lat – 14,8%, od 10 do 20 lat – 14,3% oraz będący bez stażu – 13,5%.

**Wykres nr 101. Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn według czasu stażu pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Wśród bezrobotnych kobiet największy odsetek stanowią osoby w wieku od 25 do 34 lat – 33,9%. Istotną grupę stanowią również bezrobotne w kategorii wiekowej 18 – 24 lata – 23,8% oraz 35 – 44 lata – 19,4%. Bezrobotni mężczyźni w powiecie gnieźnieńskim to przede wszystkim osoby w wieku od 25 do 34 lat – 26,4%. Istotną grupę stanowią również bezrobotni w kategorii wiekowej 18 – 24 lata – 22,3% oraz 45 – 54 lata – 19,1%.

**Wykres nr 102. Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn według wieku stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



***Pogłębiona analiza osób długotrwale bezrobotnych***

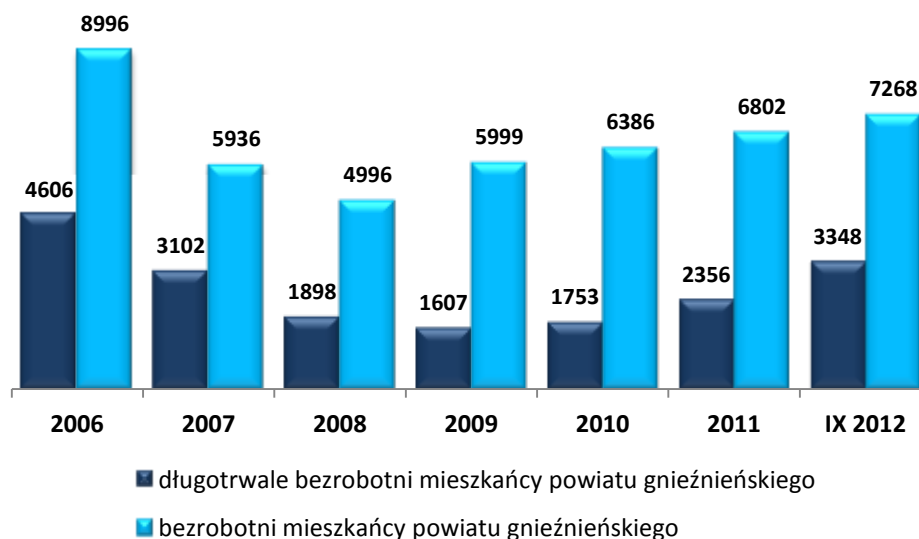
Długotrwale bezrobocie jest zjawiskiem niezwykle negatywnym. Wyklucza ludzi z aktywności zawodowej oraz społecznej, powoduje utratę motywacji do działania, a także powoduje, iż osoby pozostające przez długi czas bez możliwości pracy zarobkowej zaczyna cechować „wyuczona bezradność”. Jest to niezwykle niebezpieczne zjawisko, powodujące utratę zdolności oceny sytuacji i brak umiejętności podejmowania jakichkolwiek działań na rzecz poprawy swojej sytuacji. Osobą bezrobotną długotrwale jest, zgodnie z definicją zawartą w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoba bezrobotna pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat. Obecnie kategoria osób długotrwale bezrobotnych stanowi 34,6% ogółu bezrobotnej ludności Polski. Osoby długotrwale bezrobotne, które pozostają bez pracy od kilku lat, znalazły się w bardzo niekorzystnej sytuacji, w ciągu ostatnich lat na rynku pracy zaszło bowiem wiele zmian, za którymi osoby te nie potrafiły nadążyć. Obecnie rynek pracy, ze względu na swe specyficzne właściwości, stwarza szczególnie trudną sytuację dla swoich uczestników. Wymaga zupełnie nowych zachowań, umiejętności w zakresie poszukiwania pracy, przygotowania się i przekwalifikowania, radzenia sobie z bezrobociem, utrzymania miejsca pracy. Długotrwale bezrobocie to wynik m.in. przemian, jakie dokonały się w okresie transformacji, ale także braku odpowiedniego przygotowania pracowników do ewentualnej zmiany miejsca zatrudnienia. W sytuacji znalezienia się bez pracy osoby te nie potrafiły pogodzić się z myślą, iż posiadają niewystarczające umiejętności, kwalifikacje, że są nieatrakcyjne dla potencjalnych pracodawców. Powodowało to niechęć do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji, za mniejsze wynagrodzenie. Tym samym wydłużał się czas pozostawania w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Posiadane umiejętności ulegały dezaktualizacji. Długookresowe przebywanie bez pracy to także wynik braku chęci podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Jedną z przyczyn takiej sytuacji jest rozwinięta na szeroką skalę „szara strefa”, w której osoby długotrwale bezrobotne stanowią większość „pracujących”. Odpowiedzialność za taką sytuację ponoszą także pracodawcy, którzy nie tworzą nowych legalnych miejsc pracy – m.in. ze względu na wysokie koszty utrzymania pracownika. Opłacanie pracownika najemnego bez konieczności płacenia za niego składek na ubezpieczenie społeczne jest dużo korzystniejsze z punktu widzenia pracodawcy. Osoby bezrobotne podejmując taki rodzaj „zatrudnienia” mają zabezpieczone podstawowe świadczenia ze strony urzędu pracy, w którym są zarejestrowane, oraz w którym zgłaszają zdolność i gotowość do podjęcia zaoferowanego im zatrudnienia.

W rzeczywistości takiej gotowości nie wykazują i nie mają nawet zamiaru korzystać z oferowanego im przez publiczne służby zatrudnienia miejsca pracy. Długotrwale bezrobotnych często cechuje niechęć do podjęcia jakiegokolwiek formy zatrudnienia.

### **Osoby długotrwale bezrobotne w powiecie gnieźnieńskim**

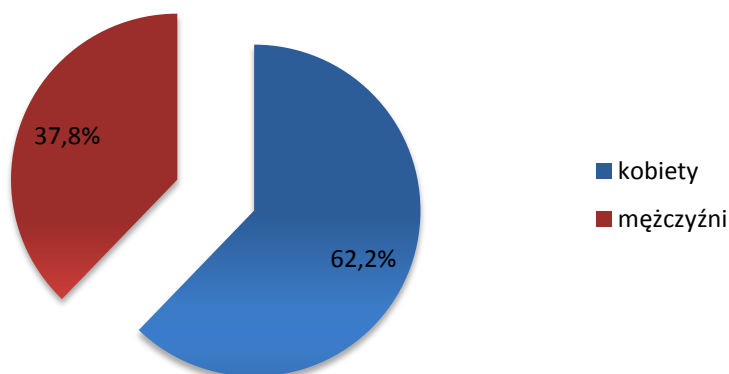
Według danych PUP w Gnieźnie na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób bezrobotnych. Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie z końca września 2012 roku liczba osób długotrwale bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim wynosiła 3 348. Stanowi to aż 45,7% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu. W województwie wielkopolskim odsetek ten wynosi nieco mniej, bo 43%, a w skali kraju więcej - 50,9%. Warto zwrócić uwagę, iż na przestrzeni lat 2006 – 2008 ogólna liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego najpierw spadała, by od 2008 systematycznie rosła. Zjawisku temu towarzyszy, w latach 2006 - 2008 jednoczesny spadek, a od 2009 roku dość szybki wzrost udziału osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie nie pracujących mieszkańców powiatu.

**Wykres nr 103. Struktura osób długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w strukturze osób bezrobotnych stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



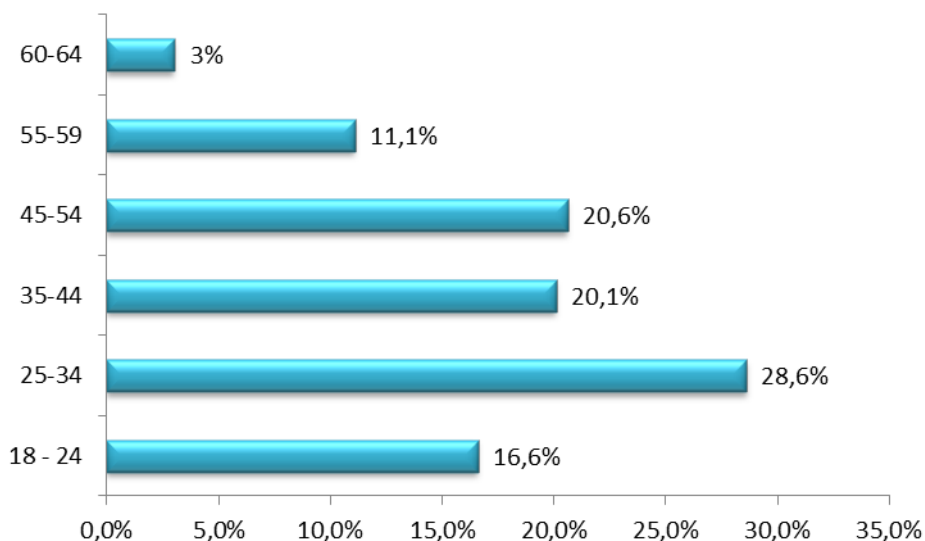
Wśród długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego zdecydowanie przeważają kobiety, stanowiące 62,2% wszystkich osób w tejże kategorii bezrobotnych. Odsetek mężczyzn pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat jest na poziomie 37,8%.

**Wykres nr 104. Struktura osób długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego z uwzględnieniem płci stan na 31.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Na koniec września 2012 roku prawa do zasiłku posiadały zaledwie 3 osoby. We wrześniu w PUP w Gnieźnie zarejestrowało się 382 długotrwale bezrobotnych, z czego 220 to kobiety, a 162 mężczyźni. Wśród długotrwale bezrobotnych największy udział mają osoby w wieku od 25 do 34 lat – 28,6%. Warto odnotować również udział długotrwale bezrobotnych w kategorii wiekowej 45 – 54 lata – 20,6% oraz 35 – 44 lata – 20,1%.

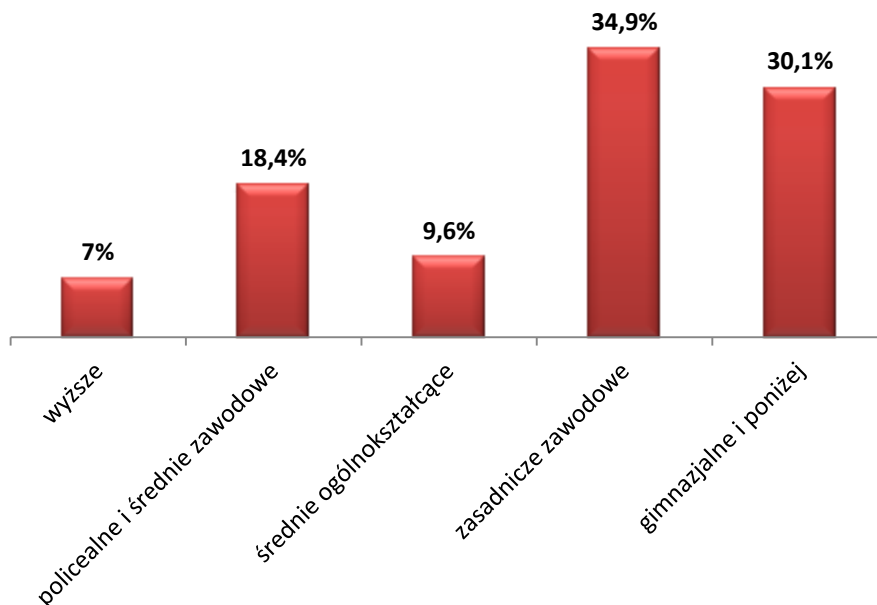
**Wykres nr 105. Struktura osób długotrwale bezrobotnych według wieku stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Największy odsetek, pod względem wykształcenia, stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym 34,9% - 1 169 osób, jak również z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 30,1%, tj. 1 009 osób. Zdecydowanie najmniejszy odsetek długotrwale bezrobotnych

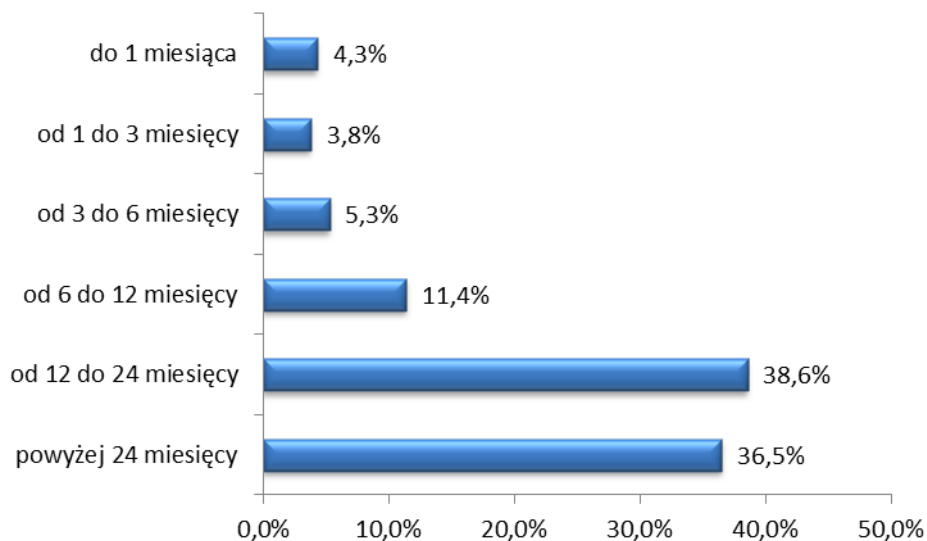
stanowili ci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 321 osób bezrobotnych – 9,6% oraz wykształceniem wyższym – 7%, tj. 233 osoby.

**Wykres nr 106. Struktura osób długotrwale bezrobotnych według wykształcenia stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



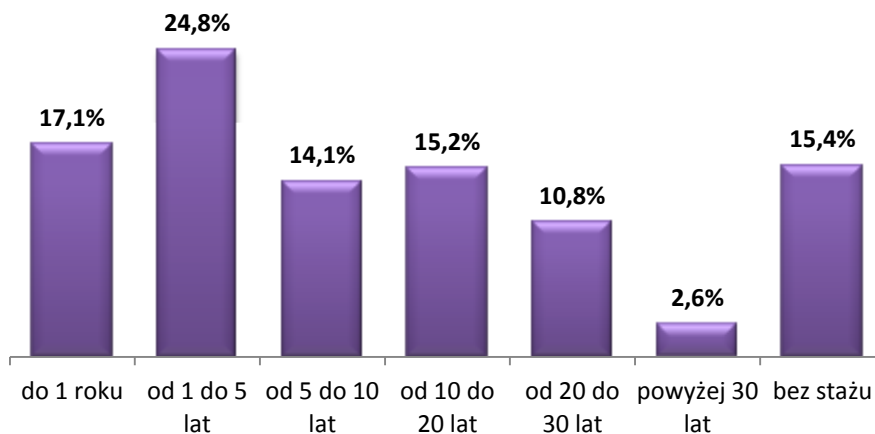
Analizując okres pozostawania bez pracy przez długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego warto zauważyć, iż w strukturze osób bezrobotnych z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy, zgodnie z danymi statystycznymi najliczniejszą grupę osób bezrobotnych stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane przez okres od 12 do 24 miesięcy – 38,6%. Osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy stanowią niewiele mniejszy odsetek – 36,5%. Najniższym udziałem procentowym są aktualnie pozostają bez pracy od 1 do 3 miesięcy – 3,8%.

**Wykres nr 107. Struktura osób długotrwale bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Biorąc pod uwagę staż pracy zarejestrowanych osób długotrwale bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie, grupą posiadającą największy odsetek bezrobotnych były osoby, których staż pracy wynosił od 1 roku do 5 lat - 24,8%. Dalej byli to długotrwale bezrobotni, których staż pracy wynosił do 1 roku – 17,1%, bez stażu – 15,4%, od 10 do 20 lat – 15,2% oraz od 5 do 10 lat – 14,1%.

**Wykres nr 108. Struktura osób długotrwale bezrobotnych według stażu pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



***Pogłębiona analiza osób niepełnosprawnych***

Wyniki spisu ludności 2011 roku wykazały wstępnie, że liczba osób, które zadeklarowały ograniczenie zdolności do wykonywania zwykłych czynności podstawowych dla swojego wieku i/lub posiadały ważne orzeczenie kwalifikujące je do zaliczenia do zbiorowości osób niepełnosprawnych wynosiła 4 697,5 tys., co stanowiło 12,2% ludności kraju, wobec 14,3% w 2002 r. Według wyników spisu w 2011 roku wśród ogółu osób niepełnosprawnych 2530,4 tys. stanowiły kobiety, których w porównaniu do spisu 2002 odnotowano spadek o 12,4%. W miastach zmniejszyła się liczba kobiet niepełnosprawnych o 68 tys., natomiast na wsi aż o 290 tys. Niepełnosprawni mężczyźni w 2011 roku stanowili nieco mniej liczną grupę – 2167,1 tys. osób. Ich liczebność zmniejszyła się w stosunku do 2002 roku o 15,6%. Podobnie jak wśród kobiet mniejszy spadek niepełnosprawnych mężczyzn widoczny jest w miastach o 8,5%, natomiast na wsi o ponad 25%. Wydaje się, że niepełnosprawność częściej dotyka mieszkańców miast niż wsi. Liczba osób niepełnosprawnych prawnie w 2011 r. wyniosła 3 131,9 tys. i zmniejszyła się w stosunku do 2002 r. o blisko 30%. Większy spadek liczby osób niepełnosprawnych prawnie odnotowuje się wśród osób mieszkających na wsi (o ponad 40%), w miastach o ponad 20%. Zmiany w przepisach prawnych i zaostrzenie przepisów dotyczących przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy i podobnych świadczeń spowodowały znaczne zmniejszenie się zbiorowości osób niepełnosprawnych prawnie. Przy czym należy zauważyć, że największy – ponad trzykrotny – spadek widoczny jest w grupie osób niepełnosprawnych wyłącznie prawnie tzn. takich, które określiły, że posiadają odpowiednie orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony, ale nie odczuwają żadnych ograniczeń do wykonywania zwykłych (podstawowych) czynności życiowych związanych z wiekiem. W 2011 roku stanowiły one 1,2% ogółu ludności, natomiast w 2002 ich odsetek wynosił 4,3% . W latach 2007-2011 odnotowano wzrost współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia oraz spadek stopy bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. Największy wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym nastąpił w latach 2007 i 2008. W III kwartale 2011 roku na polskim rynku pracy pracowało 495 tys. osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (w tym 346 tys. w pełnym wymiarze czasu). W 2011 roku aktywnych zawodowo było 17,2% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, a udział osób pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej w 2011 roku wynosił 14,6%. Według danych średniorocznych za 2011 rok pochodzących z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności dla osób niepełnosprawnych w wieku

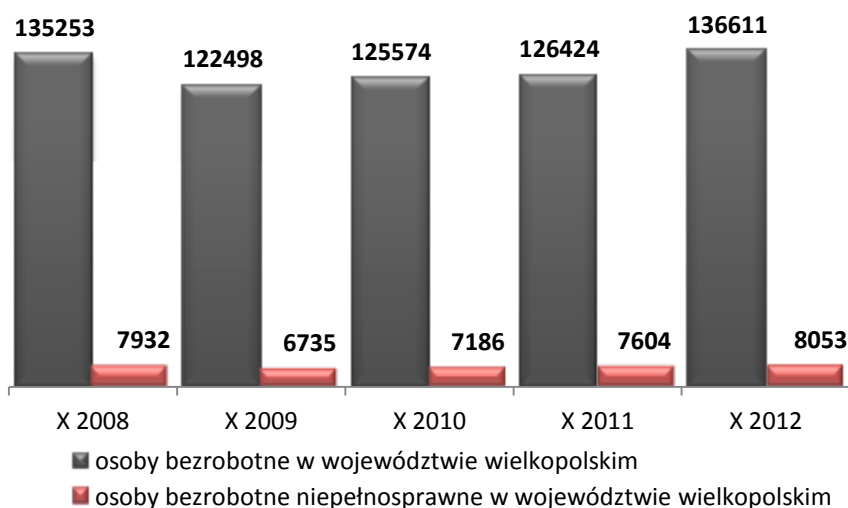


produkcyjnym wynika, iż współczynnik aktywności zawodowej w Polsce wynosił: 26,4%, wskaźnik zatrudnienia: 22,3% a stopa bezrobocia: 15,5%. Udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w grudniu 2011 r. w stosunku do grudnia ubiegłego roku prawie się nie zmienił i wyniósł 6,1%, przy czym wśród zarejestrowanych jako bezrobotni wzrósł zaledwie o 0,2 pkt. proc. (wyniósł 5,3%), zaś wśród zarejestrowanych jako poszukujący pracy obniżył się o 1,7 pkt. proc. (wyniósł 49,3%). W ciągu 2011 roku pracodawcy zgłosili do urzędów pracy 41,4 tys. ofert pracy dla osób niepełnosprawnych. Wśród tej liczby 10,4% ofert (4,3 tys.) stanowiły oferty pracy subsydiowanej. W stosunku do roku ubiegłego liczba ofert pracy dla osób niepełnosprawnych zwiększyła się o 24,4% (wynosiła 33,6 tys.) przy spadku ogólnej liczby ofert w tym samym czasie o 27,2%. Trudna sytuacja osób niepełnosprawnych w największym stopniu uwidacznia się w znacznie obiegających od średniej europejskiej niskich wskaźnikach wykształcenia oraz aktywności zawodowej. Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych są bardzo złożone i wielowymiarowe. Mogą one mieć charakter jednostkowy – związany z indywidualnymi predyspozycjami osobowymi lub systemowy – związany z czynnikami środowiskowymi. Najważniejsze znaczenie dla aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych mają czynniki o charakterze zewnętrznym (systemowym), które to istotnie ograniczają znaczenie indywidualnych czynników aktywności zawodowej, takich chociażby jak wykształcenie czy posiadane kompetencje. Ogółem szacować można, iż aktywność zawodowa niepełnosprawnych jedynie w niewielkim stopniu (w zależności od typu niepełnosprawności) wyjaśniana jest przez uwarunkowania indywidualne, zaś w pozostałej części odpowiadają za nią czynniki zewnętrzne, systemowe, wśród których sytuacja na rynku pracy, postawy pracodawców oraz obowiązujące rozwiązania prawne w zakresie orzecznictwa oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych odgrywają kluczową rolę. Ważnym czynnikiem bezrobocia i niskiej aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce są także bariery edukacyjne i niski poziom wykształcenia. Inne bariery niż poziom wykształcenia i umiejętności to postrzeganie niepełnosprawnych, jako niewydajnych pracowników, przysparzających kłopotów, niekonkurencyjnych w stosunku do osób sprawnych. Przeszkodą w zatrudnieniu są trudności, na jakie napotykają pracodawcy na drodze do uzyskania dofinansowania do tworzonego miejsca pracy, mała elastyczność form tego dofinansowania do rodzaju niepełnosprawności pracownika. Brakuje także powszechnej mody na zatrudnianie niepełnosprawnych.

**Osoby bezrobotne z orzeczoną niepełnosprawnością w powiecie gnieźnieńskim**

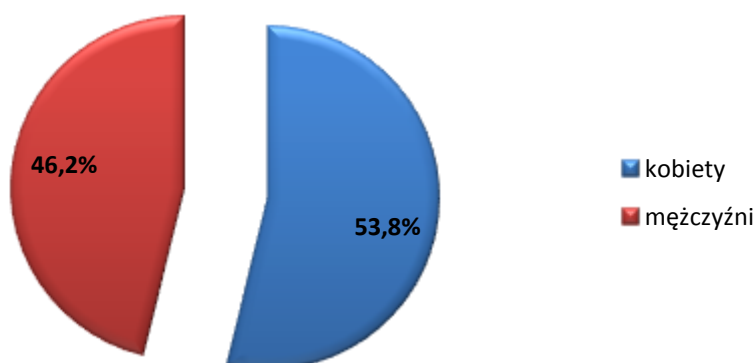
Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób bezrobotnych. Według danych Wielkopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy z końca września 2012 roku liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych w powiecie gnieźnieńskim wynosiła 444, co stanowi 6,1% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu. W województwie wielkopolskim odsetek ten wynosi nieco mniej, bo 5,9%, a w skali kraju jeszcze mniej – 5,3%. Na przestrzeni kilku lat, we wrześniu, ogólna bezrobotna liczba mieszkańców województwa wielkopolskiego rosła. Zjawisku temu towarzyszy jednoczesny, systematyczny wzrost udziału osób niepełnosprawnych bezrobotnych w ogólnej liczbie nie pracujących mieszkańców województwa. Dane dotyczą województwa ze względu na brak przekroju wieloletniego sytuacji osób niepełnosprawnych dla powiatu gnieźnieńskiego.

**Wykres nr 109. Liczba osób bezrobotnych z niepełnosprawnością w województwie wielkopolskim w latach 2008-2012 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS)**



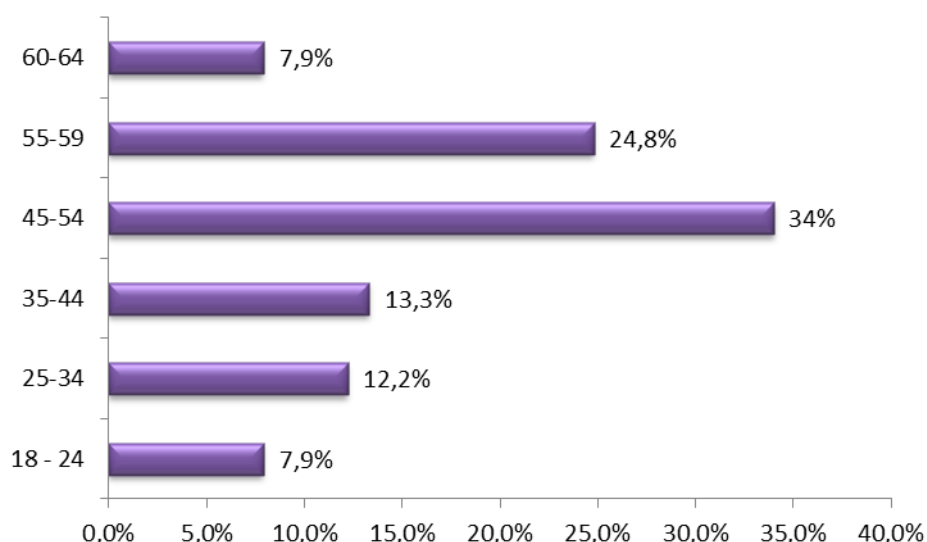
Wśród niepełnosprawnych bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego dominują kobiety, które stanowią 53,8% wszystkich osób w analizowanej kategorii bezrobotnych. Odsetek niepełnosprawnych mężczyzn pozostających bez pracy wynosi zatem 46,2%.

**Wykres nr 110. Struktura osób bezrobotnych niepełnosprawnych według płci stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Z prawem do zasiłku na koniec września 2012 roku pozostawało 65 osób, co stanowi 14,6% zarejestrowanych bezrobotnych niepełnosprawnych osób. We wrześniu zarejestrowało się 36 osób niepełnosprawnych, w tym 21 kobiet i 15 mężczyzn. Wśród osób bezrobotnych z orzeczoną niepełnosprawnością największy odsetek stanowią osoby w wieku od 45 do 54 lat – 34%. Istotną statystycznie grupę stanowią również niepełnosprawni w kategorii wiekowej 55 – 59 lat – 24,8%.

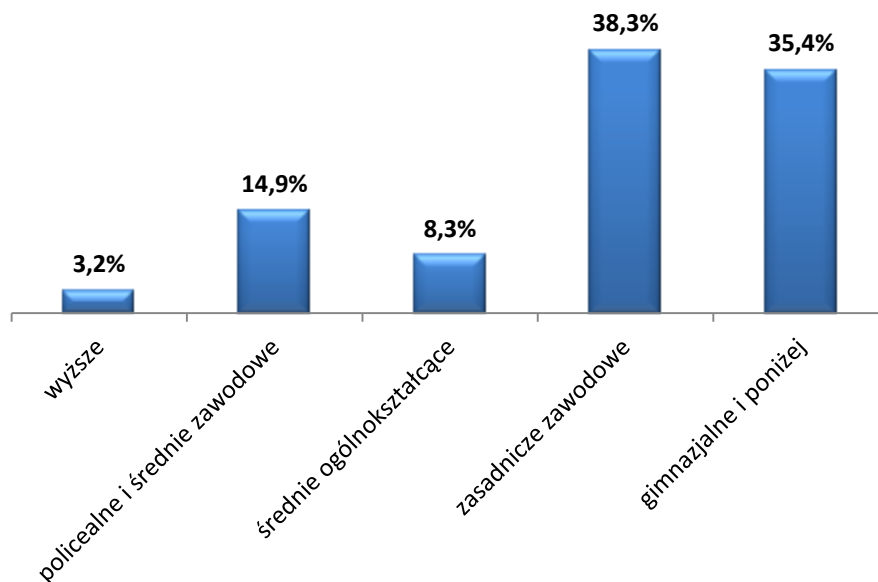
**Wykres nr 111. Struktura osób bezrobotnych niepełnosprawnych według wieku stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Ze względu na wykształcenie, największy odsetek osób bezrobotnych z orzeczoną niepełnosprawnością zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie według danych z dnia 30.09.2012 roku stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym

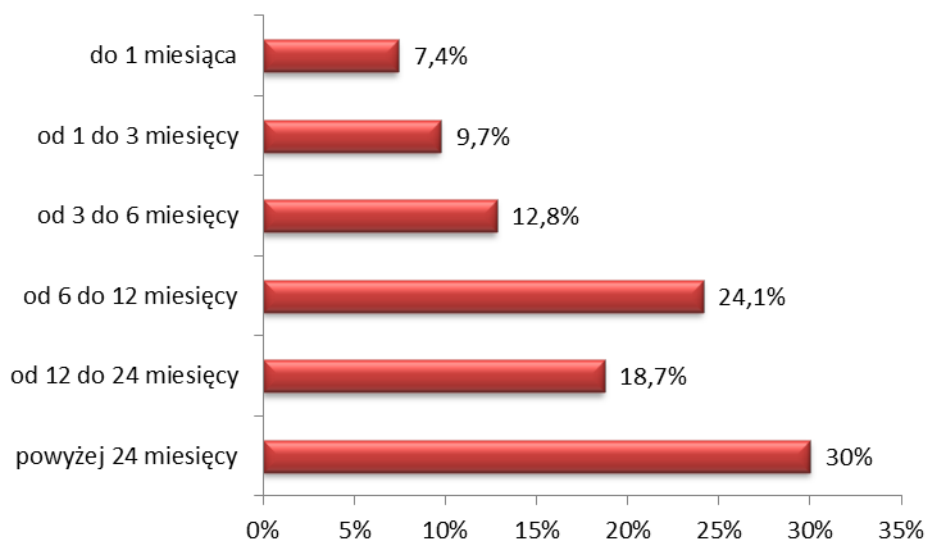
zawodowym 38,3% - 170 osób oraz z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 35,4%, tj. 157 osób. Z kolei najmniejszy procent osób bezrobotnych posiadało wykształcenie wyższe – 3,2%, tj. 14 osób.

**Wykres nr 112. Struktura osób bezrobotnych niepełnosprawnych według wykształcenia stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



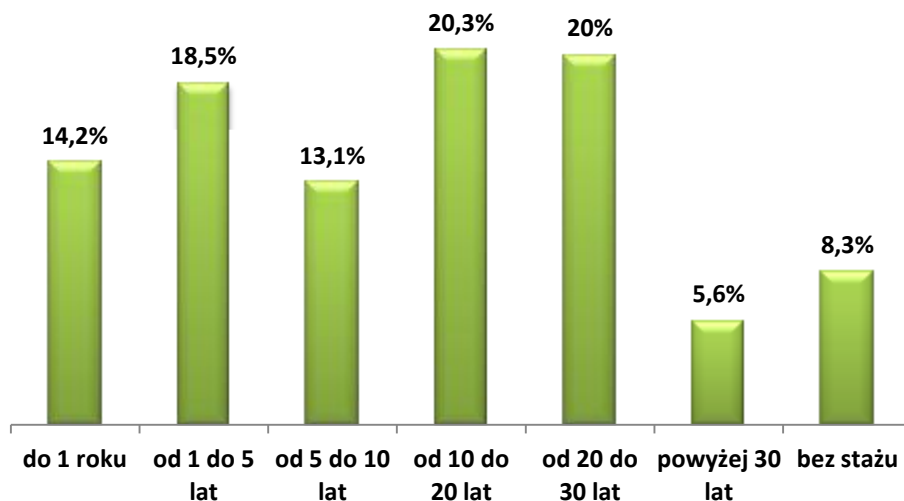
Jeśli chodzi o okres pozostawania bez pracy przez niepełnosprawnych bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego to zgodnie z danymi statystycznymi najliczniejszą grupę osób bezrobotnych stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Gnieźnie przez okres powyżej 24 miesięcy – 30%. Również osoby pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy stanowią poważny odsetek osób niepełnosprawnych bezrobotnych – 24,1%. Odsetek osób bezrobotnych niepełnosprawnych, którzy aktualnie pozostawali bez pracy do 3 miesięcy wynosił łącznie – 17,1%, z czego 7,4% stanowili niepełnosprawni bez pracy do 1 miesiąca czasu.

**Wykres nr 113. Struktura osób niepełnosprawnych bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Kolejną cechą strukturalną bezrobocia jest staż pracy zarejestrowanych osób niepełnosprawnych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie. Grupą generującą największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od 10 do 20 lat - 20,3%. Kolejnymi kategoriami są bezrobotni, których staż pracy wynosił od 20 do 30 lat – 20%, od 1 do 5 lat – 18,5%, do 1 roku – 14,2% oraz od 5 do 10 lat – 13,1%.

**Wykres nr 114. Struktura osób niepełnosprawnych bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



***Pogłębiona analiza osób zamieszkujących tereny wiejskie***

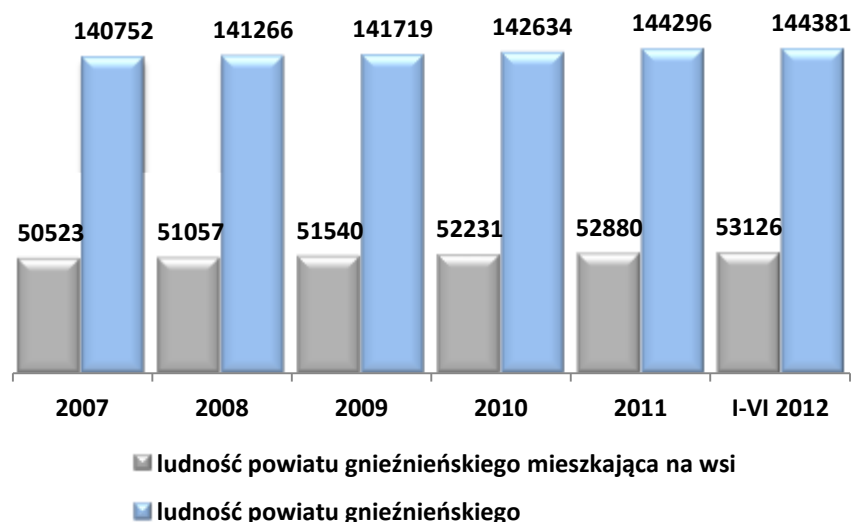
Analiza danych statystycznych dotyczących bezrobocia na wsi, niezależnie od źródeł jego pochodzenia, potwierdza bardziej niekorzystną sytuację na rynku pracy ludności zamieszkałej na terenach wiejskich. Bezrobocie na wsi ma inny charakter niż w mieście, jest bardziej trwałe, a rynek pracy jest mniej elastyczny. Zachodzące przemiany gospodarcze wpłynęły nie tylko na zmniejszenie aktywności zawodowej mieszkańców obszarów wiejskich, ale ukazały społeczne i gospodarcze opóźnienia rozwojowe w rolnictwie i na terenach wsi. Stąd rynek pracy na wsi dotkliwiej odczuwa przemiany gospodarcze. W roku 2011, w porównaniu z rokiem poprzednim, liczba mieszkańców wsi wzrosła o 53,4 tys. osób, tj. o 0,4%. Obszary wiejskie zajmują w Polsce powierzchnię 291,1 tys. km<sup>2</sup>, co stanowi 93,1% obszaru kraju. Na obszarach wiejskich w 2011 r. mieszkało 14.922,7 tys. osób, tj. 39,1% ogółu ludności. Społeczeństwo polskie jest więc silnie zurbanizowane, jednak ponad 1/3 ludności kraju to osoby stale mieszkające na wsi. Należy też podkreślić, że zgodnie z wynikami opracowanej przez Główny Urząd Statystyczny, prognozy demograficznej ludności na lata 2008–2035, do końca tego okresu będziemy obserwować nieustanny ubytek ludności w miastach, natomiast na terenach wiejskich do 2020 roku liczebność zamieszkującej tam populacji będzie wzrastała. Biorąc pod uwagę strukturę wiekową ludności, rozkład wiekowy ludności wiejskiej z punktu widzenia zasobów pracy jest korzystniejszy niż w miastach. Należy jednak podkreślić, że w rzeczywistości część osób pracujących i mieszkających na wsi powinna zostać zaliczona do bezrobotnych lub biernych zawodowo, ponieważ w przypadku braku możliwości świadczenia pracy w gospodarstwie rolnym, pozostawałaby bez zatrudnienia. Osoby takie zazwyczaj utrzymują się z niezarobkowych źródeł dochodu przyznawanych innym członkom rodzin, m.in. z tytułu ubezpieczenia rolników. Nadal trudnym problemem pozostaje bezrobocie ludności bezrolnej z terenów wiejskich. Bezrobotnymi stali się nie tylko pracownicy byłych państwowych gospodarstw rolnych, ale także mieszkający na wsiach pracownicy zlikwidowanych przedsiębiorstw i instytucji pracujących na rzecz rolnictwa, jak i osoby zatrudnione w innych likwidowanych bądź ograniczających miejsca pracy zakładach, w tym przede wszystkim ludność dwuzawodowa. Charakterystyczne dla ludności pracującej z obszarów wiejskich są też dojazdy do pracy poza miejsce zamieszkania, stanowiące jedyny sposób na podjęcie zatrudnienia, co ma również znaczenie przy niskiej mobilności społeczeństwa i wzroście bezrobocia. Na wsi polskiej mamy więc do czynienia z nadmiarem siły roboczej w rolnictwie i brakiem miejsc pracy dla ludności nierolniczej. Mając na uwadze przedstawione powyżej tylko niektóre

uwarunkowania dotyczące ludności zamieszkującej na obszarach wiejskich należy podkreślić, że aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych z tych obszarów wymaga podejmowania kompleksowych działań, które pomogą im w znalezieniu zatrudnienia przede wszystkim w sektorze pozarolniczym.<sup>2</sup>

### **Populacja osób mieszkających na wsi w powiecie gnieźnieńskim**

Z analizy danych Głównego Urzędu Statystycznego z I półrocza 2012 roku wynika, że liczba osób w powiecie gnieźnieńskim, która mieszkała na wsi wynosiła 53 126, co stanowi 36,8% wszystkich mieszkańców powiatu. W województwie wielkopolskim odsetek ten wynosi więcej, bo 44,4% a w skali kraju 39,4%. Należy przy tym zauważyć, że na przestrzeni kilku lat wzrostowi ogólnej liczby mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego towarzyszy jednocześnie systematyczny wzrost liczby mieszkańców zamieszkujących tereny wiejskie.

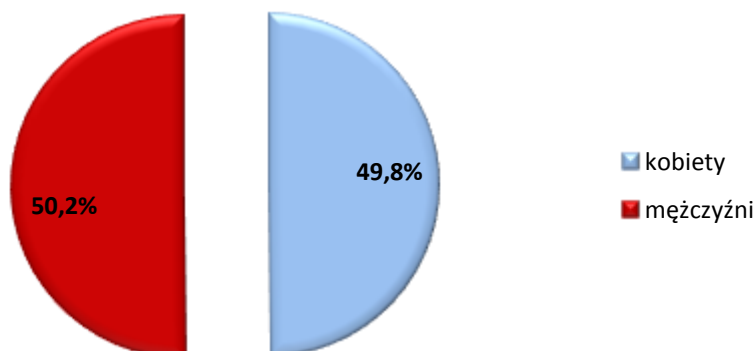
**Wykres nr 115. Liczba mieszkańców wsi w powiecie gnieźnieńskim w latach 2007-2012 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



Wśród mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego, którzy mieszkających na wsi zachowane są zrównoważone proporcje między odsetkiem kobiet i mężczyzn (49,8% do 50,2%).

<sup>2</sup> (źródło: **Stan i struktura rejestrowanego bezrobocia na wsi w 2011 roku**, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, 2012, s. 1-2)

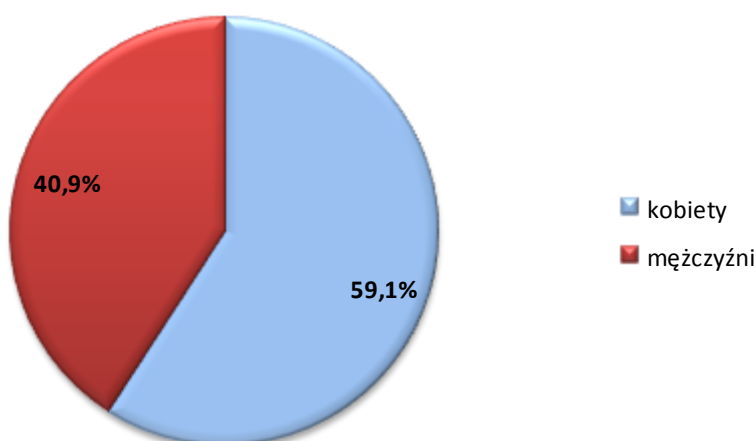
**Wykres nr 116. Struktura mieszkańców wsi według płci stan na 30.06.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



### **Bezrobotni mieszkający na wsi w powiecie gnieźnieńskim**

Jak wskazują dane PUP w Gnieźnie, z końcem września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób bezrobotnych, z czego 34,6% to osoby mieszkające na wsi. Co trzecia osoba bezrobotna w powiecie gnieźnieńskim zatem zamieszkuje tereny wiejskie. W skali województwa wielkopolskiego odsetek osób bezrobotnych ze wsi pozostawał jednak na zdecydowanie wyższym poziomie i na koniec września 2012 roku wynosił 46,6%. We wrześniu 2012 roku wśród zarejestrowanych osób ze wsi było 1 029 mężczyzn (40,9%) i 1 484 kobiet (59,1%).

**Wykres nr 117. Struktura bezrobotnych mieszkańców wsi powiatu gnieźnieńskiego według płci stan na 31.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP)**





Prawo do zasiłku na koniec września 2012 roku przysługiwało zaledwie 336 osobom, co stanowi 13,4% zarejestrowanych osób zamieszkujących tereny wiejskie. We wrześniu zarejestrowało się 390 osób bezrobotnych ze wsi, w tym 213 kobiet i 177 mężczyzn.

***Pogłębiona analiza absolwentów szkół***

Specyficzną grupę młodzieży stanowią absolwenci, czyli osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki. W latach 1998-2001 liczba bezrobotnych absolwentów z roku na rok zwiększała się. Spadek bezrobocia absolwentów, po raz pierwszy od kilku lat, odnotowany został w końcu 2002 r. i wyniósł 7,7%, podczas gdy liczba bezrobotnych ogółem zwiększyła się o 3,3% w odniesieniu do stanu z końca 2001 r. Spadek liczby bezrobotnych absolwentów utrzymał się do końca 2007 r., kiedy to zarejestrowanych było 72,2 tys. bezrobotnych absolwentów. W końcu 2008 r. odnotowano wzrost tej populacji o 7,8% w porównaniu do 2007 r., zaś w końcu 2009 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 120,3 tys. absolwentów i wzrost w stosunku do 2008 r. wyniósł 54,5%. Również w końcu 2010 r. i 2011 r. liczba bezrobotnych absolwentów zwiększała się, choć dużo wolniej. W końcu 2011 r. w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 123,9 tys. bezrobotnych absolwentów, tj. o 1,3 tys. (1,1%) więcej niż w 2010 r. Trudna sytuacja absolwentów na rynku pracy uzasadniana jest brakiem doświadczenia zawodowego, ale często również brakiem kwalifikacji zawodowych. W końcu 2011 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych posiadających specjalność było 5,0% absolwentów i aż 11,8% wśród bezrobotnych bez zawodu. W końcu 2011 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, najmniej było osób posiadających zawody mieszczące się w grupie siły zbrojne (6 osób) oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (150 osób). Najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów posiadało zawody mieszczące się w grupie specjaliści (26,1 tys. osób, tj. 15,1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w tej grupie zawodowej) oraz technicy i inny średni personel (17,8 tys. osób, tj. 7,2%). W porównaniu ze stanem z końca 2010 r. liczba bezrobotnych do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki zwiększyła się w 5 wielkich grupach zawodowych. Największy wzrost w liczbach bezwzględnych dotyczył grupy pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (o 0,3 tys. osób, tj. o 1,9%) oraz pracownicy przy pracach prostych (o 0,2 tys. osób, tj. o 14,1%). Spadek również odnotowano w 5 wielkich grupach zawodowych - największy w grupie technicy i inny średni personel (o 1,9 tys. osób, tj. o 9,7%) oraz wśród specjalistów (o 0,9 tys. osób, tj. o 3,6%).

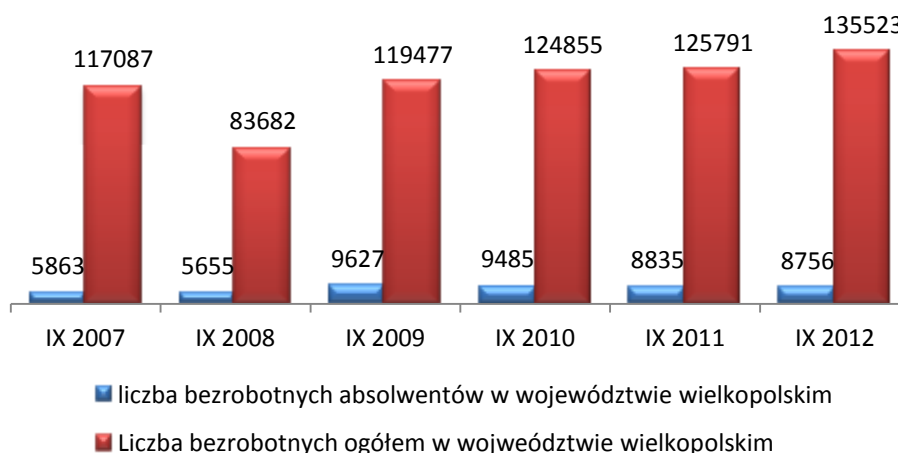
Wybór kierunku studiów, jak również oferta kształcenia zgłaszana przez uczelnie nie idą w parze z faktycznym zapotrzebowaniem istniejącym na rynku pracy. Z drugiej strony faktem jest, że zapotrzebowanie to pozostaje niedostatecznie zbadane, choć pamiętać należy, że znaczna jest tu rola pracodawców, którzy niejednokrotnie mają problem z określeniem przyszłych potrzeb kadrowych. Tymczasem by zdobyć dobrych pracowników powinni

włączyć się aktywnie w organizację edukacji, tak by szkoły dostarczały im absolwentów przygotowanych do pracy i aby absolwent po skończeniu studiów posiadał praktyczne, a nie tylko teoretyczne umiejętności. Dlatego już w czasie studiów należy zadbać o zdobycie odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Tymczasem z badań GUS wynika, że blisko 3/4 młodych osób w wieku 15-34 lata nie podejmowało pracy zarobkowej w czasie nauki. Pamiętać trzeba, że pracodawcy poza dyplomem biorą pod uwagę również doświadczenie zawodowe, znajomość języków obcych, dyspozycyjność, czy osobowość kandydata do pracy<sup>3</sup>.

### **Bezrobotni absolwenci w powiecie gnieźnieńskim**

Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie podaje na swojej stronie internetowej, że na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób bezrobotnych. Liczba osób bezrobotnych w okresie do 12 miesięcy od ukończenia nauki w powiecie gnieźnieńskim wynosiła 365, stanowiąc jedynie 5% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu. W województwie wielkopolskim odsetek ten wynosi nieco więcej (6,5%), a w skali kraju podobnie jak w powiecie - 5,4%. Daje się przy tym zauważyć w ciągu ostatnich trzech lat spadek udziału bezrobotnych absolwentów w ogólnej liczbie nie pracujących mieszkańców powiatu. W związku z brakiem dostępności danych wieloletnich na ten temat dla powiatu gnieźnieńskiego, poniższy wykres przedstawia udział bezrobotnych absolwentów na tle bezrobotnych ogółem w skali całego województwa wielkopolskiego.

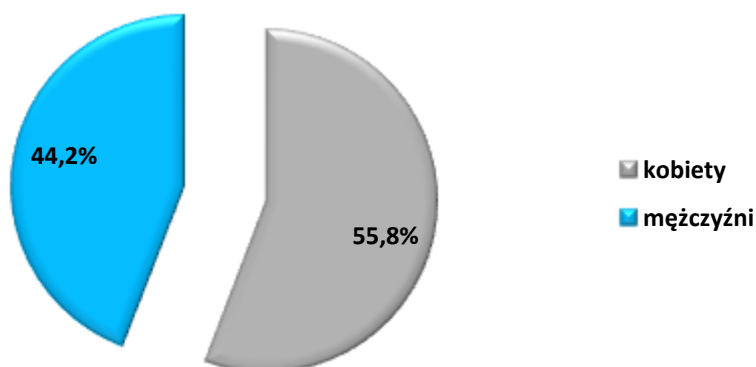
**Wykres nr 118. Liczba bezrobotnych absolwentów w województwie wielkopolskim w latach 2007-2012. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



<sup>3</sup> (źródło: *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, 2012, s. 8-10)

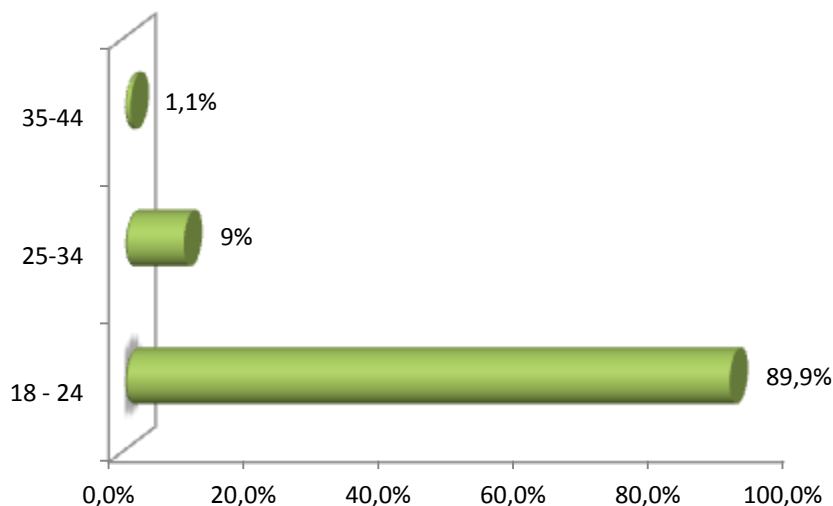
Wśród bezrobotnych absolwentów powiatu gnieźnieńskiego dominują kobiety, które stanowią 55,8% wszystkich osób w analizowanej kategorii bezrobotnych. Odsetek mężczyzn pozostających bez pracy 12 miesięcy od ukończenia nauki wynosi zatem 44,2%.

**Wykres nr 119. Struktura mieszkańców wsi według płci stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Gniezno)**



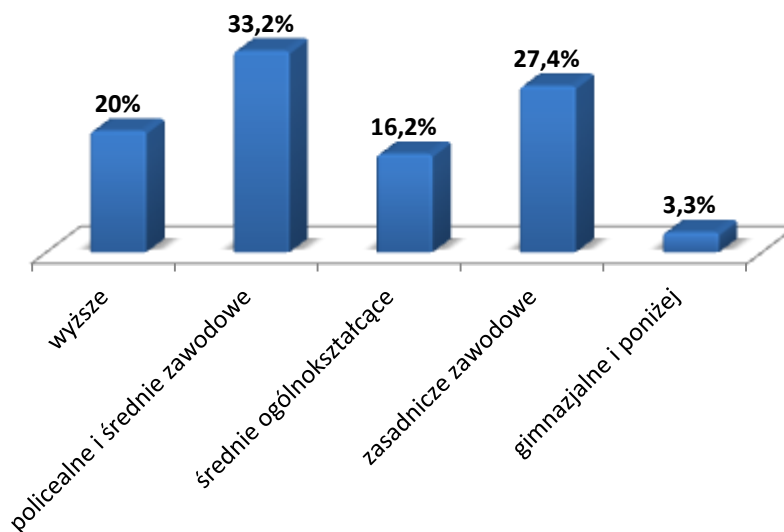
We wrześniu 2012 roku z prawem do zasiłku było zaledwie 7 osób, czyli 1,9% zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów. Nowo zarejestrowanych we wrześniu było 199 absolwentów, na co złożyły się 104 kobiety i 95 mężczyzn. Wśród bezrobotnych absolwentów największy odsetek stanowią osoby w wieku od 18 do 24 lat – 89,9%. Zdecydowanie mniejszą grupę stanowią również długotrwale bezrobotni w kategorii wiekowej 25 – 34 lata – 9% oraz 35 – 44 lata – 1,1%. Z oczywistych względów nie ma bezrobotnych osób w okresie do 12 miesięcy od ukończenia nauki w wieku powyżej 44 lat.

**Wykres nr 120. Struktura bezrobotnych absolwentów według wieku stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



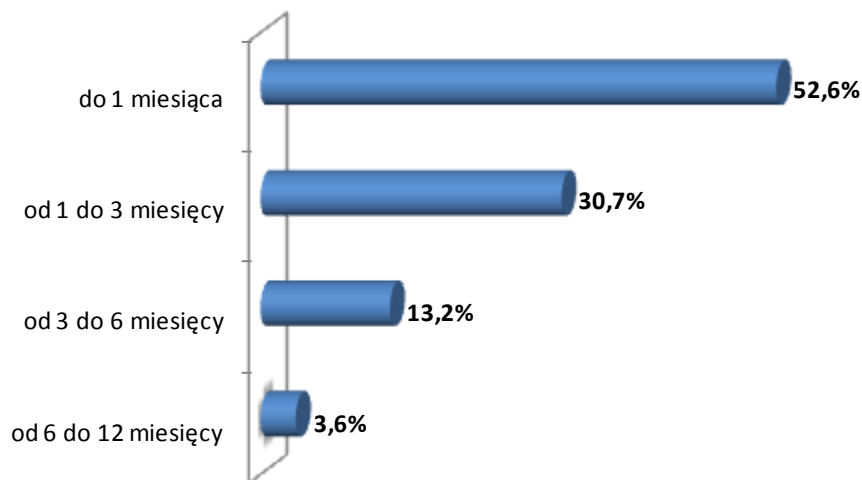
Jedną z ważniejszych cech bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie jest wykształcenie. Jak wynika z danych z dnia 30.09.2012 roku największy procent stanowili bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym 33,2% - 121 osób oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 27,4%, tj. 100 osób. Mniejszy odsetek bezrobotnych absolwentów stanowiły osoby z wykształceniem wyższym – 20% – 73 osoby.

**Wykres nr 121. Struktura bezrobotnych absolwentów według wykształcenia stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



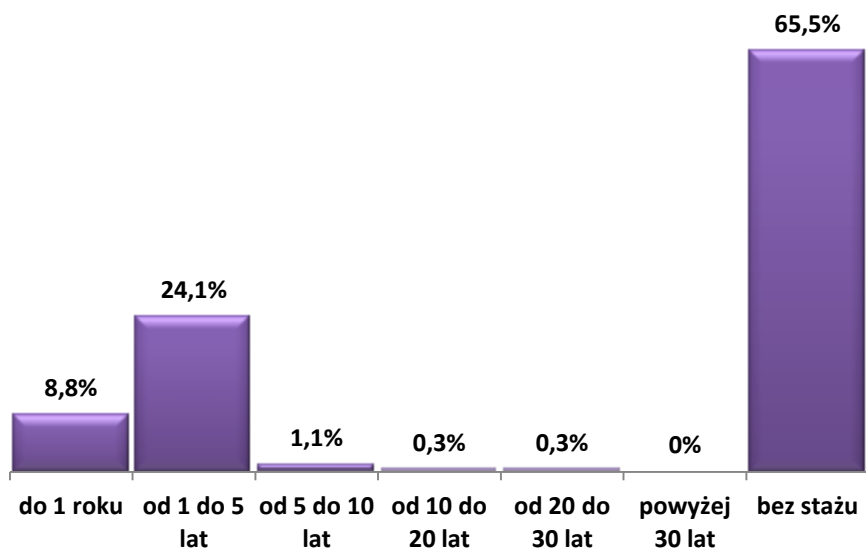
Warto zwrócić uwagę, iż w strukturze osób bezrobotnych z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy, zgodnie z danymi statystycznymi zdecydowanie najliczniejszą grupę osób bezrobotnych stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Gnieźnie przez okres do 1 miesiąca – 52,6%. Również osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy stanowią poważny odsetek bezrobotnych absolwentów – 30,7%. Odsetek absolwentów, którzy aktualnie pozostają bez pracy do 3 miesięcy wynosił łącznie aż 83,3%.

**Wykres nr 122. Struktura bezrobotnych absolwentów według czasu pozostawania bez pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Staż pracy zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie pokazuje, iż absolwenci na ogół nie posiadają doświadczenia zawodowego - 65,5%. Kolejne kategorie o istotnym procentowym udziale to bezrobotni, których staż pracy wynosił od 1 do 5 lat – 24,1% oraz do 1 roku – 8,8%.

**Wykres nr 123. Struktura osób bezrobotnych absolwentów według czasu pozostawania bez pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



***Pogłębiona analiza osób do 30 roku życia, w tym do 25 roku życia***

Problem trudności na rynku pracy dotyczy nie tylko osób do 25 roku życia, które ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy identyfikuje, jako jedną z kategorii społecznych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a w związku z tym uprawnionych do szczególnej pomocy, ale również osób nieco starszych – do 30 roku życia. Uzasadnia to fakt przekroczenia granicy 25 lat przez znaczną liczbę osób studiujących i kończących studia. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w oparciu o dane gromadzone w ramach statystyki publicznej – wyniki badania w ramach program „MŁODZI NA RYNKU PRACY” - działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży to właśnie osoby z grupy wiekowej do 30 roku życia – mają największe trudności z uzyskaniem satysfakcjonującego zatrudnienia i wymagają szerszego wsparcia w wejściu na rynek pracy.

W poniższym podrozdziale przedstawiona została analiza statystyczna sytuacji osób bezrobotnych do 25 tego roku życia, ponieważ brakuje zagregowanych danych zarówno w bazie PUP w Gnieźnie, jak i danych GUS, Banku Danych Lokalnych informacji na temat bezrobocia wśród osób do 30 tego roku życia.

Młodzież jest szczególną grupą na rynku pracy z uwagi na to, że to właśnie młodzi ludzie są z jednej strony grupą najbardziej poszukiwaną, a z drugiej strony spotykają się z największymi problemami z wejściem na rynek pracy. Ludzie poniżej 25. roku życia są grupą specyficzną, bo wkraczają dopiero na rynek pracy. To właśnie ta grupa w dużej mierze staje się bezrobotnymi, co jest bolączką Polski i wszystkich krajów UE. Młodzież opuszczająca szkoły jest wyposażona w pewien zasób wiedzy teoretycznej, która jednak w zetknięciu z rynkiem pracy bardzo często okazuje się niewystarczająca do znalezienia zatrudnienia. I nie chodzi tylko o szkoły gimnazjalne (z oczywistych przyczyn), ponadpodstawowe o profilu ogólnym czy zawodowym, ale również o kształcenie na wyższym poziomie. Stąd wciąż w rejestrach urzędów pracy znajdują się osoby o wykształceniu policealnym i wyższym. Od wielu lat działania urzędów pracy skierowane są w dużym stopniu do tej grupy bezrobotnych. Aktywna polityka rynku pracy polega na przygotowaniu bezrobotnych, w tym bezrobotnej młodzieży, do podjęcia pracy w przyszłości za pomocą programów zatrudnieniowych oraz pełni rolę „pomostu” prowadzącego do przyszłego zatrudnienia. Programy rynku pracy skierowane do młodzieży realizowane są przez urzędy pracy województwa wielkopolskiego od wielu lat za pośrednictwem środków Funduszu Pracy, a od roku 2004 dodatkowo dzięki środkom Europejskiego Funduszu Społecznego. W 2011 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 791,3 tys. osób do 25 roku życia (tj. 30,5%

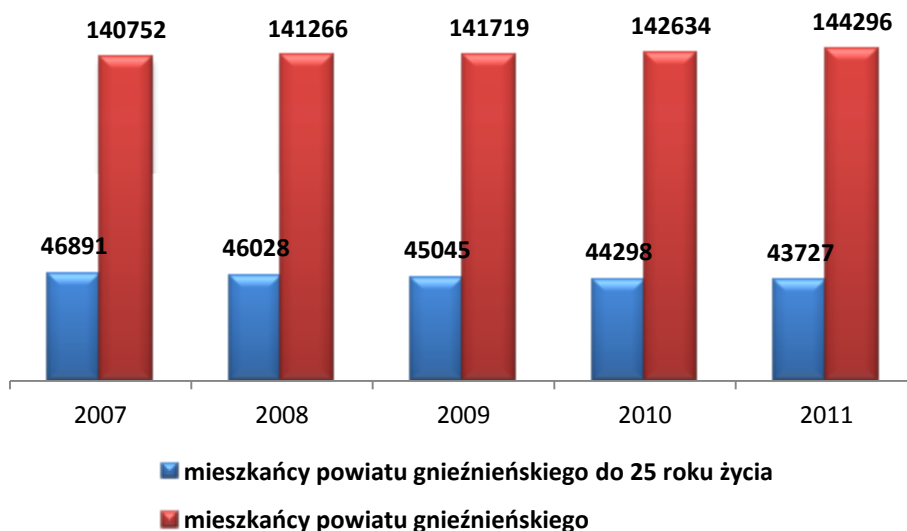
napływu do bezrobocia ogółem), z tego po raz pierwszy zarejestrowało się 306,3 tys. młodych, a po raz kolejny 485,0 tys. osób. W porównaniu do roku 2010 odnotowano spadek rejestracji wśród młodych o 207,8 tys. osób, tj. o 20,8%. W 2011 r. z ewidencji bezrobotnych wyłączono 737,0 tys. osób do 25 roku życia, tj. o 193,8 tys. osób mniej niż w 2010 r. (spadek o 20,8%). Najczęstszą przyczyną wyłączeń młodych bezrobotnych ze statystyki urzędów pracy były podjęcia pracy (40,2% odpływu tej populacji), niepotwierdzenia gotowości do pracy (36,5%) oraz rozpoczęcia stażu (8,5%). W analizowanym roku pracę podjęło 296,5 tys. osób do 25 roku życia, tj. o 6,6 tys. mniej niż w 2010 r. (spadek o 2,2%). Prace niesubsydiowane podjęło 272,1 tys. młodych osób (wzrost o 9,1%), natomiast w ramach subsydiowanych miejsc pracy zatrudniono 24,4 tys. osób (spadek o 54,5%). W całym 2011 r. aktywnymi programami rynku pracy objęto 104,8 tys. młodych bezrobotnych wobec 294,6 tys. przed rokiem. Zatem w ciągu roku liczba zaktywizowanych młodych bezrobotnych zmalała o 189,8 tys. osób, czyli o 64,4%. Osoby młode w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowiły 21,0%, a wśród zaktywizowanych 32,4%, zatem 11,4 punktów procentowych więcej. Najpopularniejszą formą aktywizacji młodych bezrobotnych były staże, w których uczestniczyło 62,8 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, a szkolenia rozpoczęło 14,6 tys. osób. Ponadto 24,4 tys. młodych bezrobotnych rozpoczęło prace subsydiowane, w tym 4,8 tys. podjęło działalność gospodarczą, a 9,5 tys. osób podjęło pracę w ramach refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego.

### ***Pokolenie osób do 25 roku życia w powiecie gnieźnieńskim***

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z końca 2011 roku liczba osób w powiecie gnieźnieńskim, którzy nie ukończyli 25 lat wynosiła 43 727, co stanowi aż 30,3% wszystkich mieszkańców powiatu. W województwie wielkopolskim odsetek ten wynosi prawie tyle samo, bo 29,7%, a w skali kraju 28,3%. Warto zwrócić uwagę, iż na przestrzeni kilku lat wolniejszemu wzrostowi ogólnej liczby mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego towarzyszy jednocześnie systematyczny spadek liczby mieszkańców do 25 roku życia.

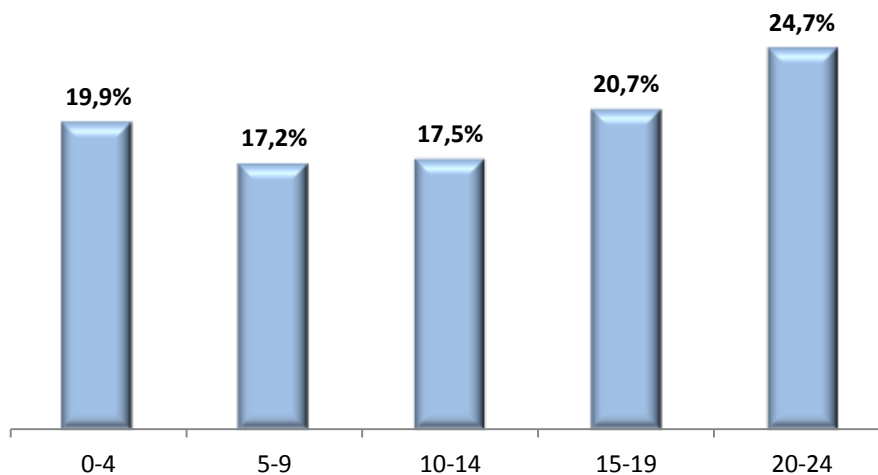


**Wykres nr 124. Liczba mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w wieku do 25 lat stan na 31.12.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



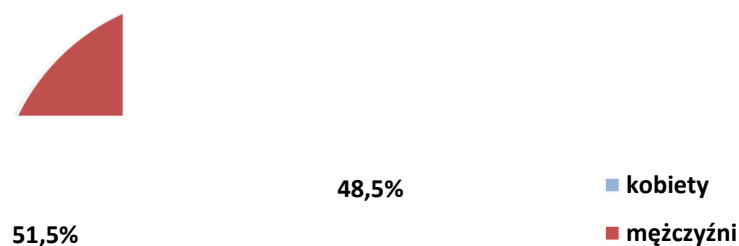
Najliczniejszą grupę osób poniżej 25-tego roku życia w powiecie gnieźnieńskim stanowią mieszkańcy w kategorii wiekowej 20 - 24 lata – 24,7% wszystkich mieszkańców poniżej 25 roku życia.

**Wykres nr 125. Liczba mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w wieku do 25 lat z podziałem na kategorie wiekowe stan na 31.12.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



Wśród mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego, którzy nie ukończyli 25 lat dominują mężczyźni – 51,5% wszystkich osób w analizowanej grupie wiekowej. Odsetek kobiet poniżej 25-tego roku życia stanowi 48,5%.

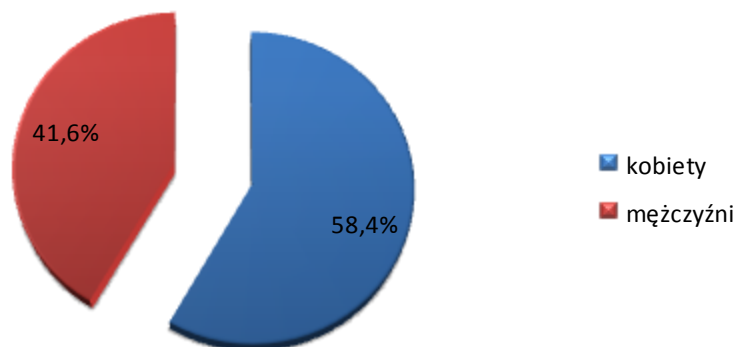
Wykres nr 126. Struktura mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w wieku do 25 lat z podziałem na płeć stan na 31.12.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



### Bezrobotni poniżej 25 lat w powiecie gnieźnieńskim

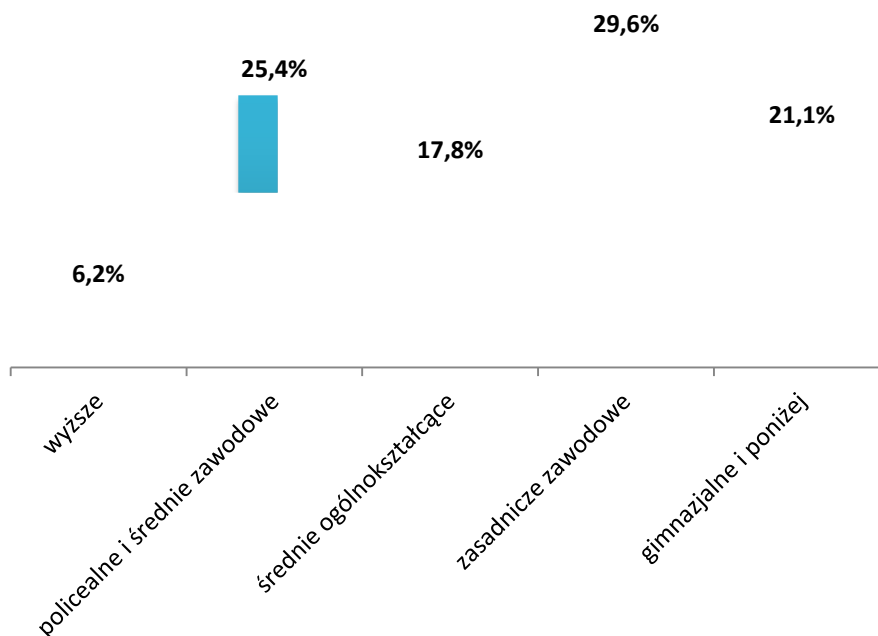
Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób. W tym okresie w ewidencji PUP w Gnieźnie figurowały 1 684 osoby bezrobotne poniżej 25-tego roku życia, co równa się 23,1% ogółu osób bezrobotnych. Na tle województwa wielkopolskiego odsetek ten wygląda identycznie. 700 mężczyzn – 41,6% i 984 kobiety (58,4%) w wieku poniżej 25 lat były zarejestrowane we wrześniu 2012 roku w PUP w Gnieźnie.

Wykres nr 127. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w wieku do 25 lat z podziałem płeć stan na 31.09.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)



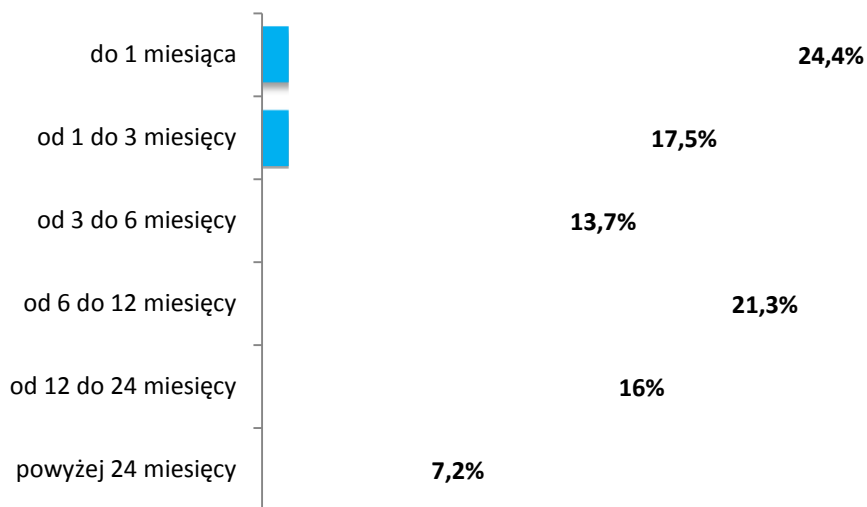
Z prawem do zasiłku na koniec września 2012 roku były zaledwie 72 osoby poniżej 25-tego roku życia. W tym miesiącu zarejestrowało się 430 takich, w tym 231 kobiet i 199 mężczyzn. Analiza wykształcenia osób bezrobotnych, które nie ukończyły 25 lat pokazuje, że największą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym 29,6% - 498 osób oraz z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 25,4%, czyli 428 osób. Nieco mniej bezrobotnych, którzy nie ukończyli 25 lat miało wykształcenie gimnazjalne i poniżej – 21,1% – 355 osób, a wykształcenie średnie ogólnokształcące – 299 osób bezrobotnych – 17,8%. Zdecydowanie najmniejszy odsetek osób bezrobotnych posiadał wykształcenie wyższe – 6,2%, tj. 104 osoby.

**Wykres nr 128. Struktura osób bezrobotnych poniżej 25-tego roku życia według wykształcenia stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



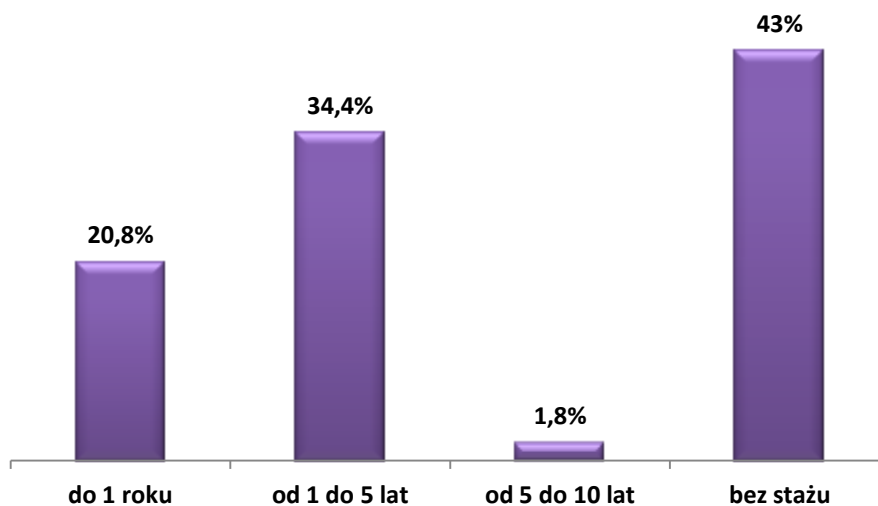
Poniżej zaprezentowano dane - okres pozostawania bez pracy przez bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego, którzy nie ukończyli 25 roku życia. W strukturze osób bezrobotnych z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy, zgodnie z danymi statystycznymi najliczniejszą grupę osób bezrobotnych stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Gnieźnie przez okres do 1 miesiąca – 24,4%. Łącznie osoby długotrwale bezrobotne, a więc poszukujące zatrudnienia przez okres powyżej 12 miesięcy, stanowiły 23,2% spośród wszystkich osób bezrobotnych poniżej 25-tego roku życia. Odsetek osób krótkotrwale bezrobotnych – bezrobotnych do 3 miesięcy wynosił łącznie aż 41,9%.

**Wykres nr 129. Struktura osób bezrobotnych poniżej 25-tego roku życia według czasu pozostawania bez pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



Jeśli przeanalizować staż pracy osób bezrobotnych poniżej 25-tego roku życia to okazuje się, że tak, jak w przypadku bezrobotnych absolwentów z powiatu gnieźnieńskiego grupą generującą największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby, które nie miały stażu pracy - 43%. Kolejne kategorie to bezrobotni, których staż pracy wynosił od 1 do 5 lat – 34,4%, do 1 roku – 20,8% oraz od 5 do 10 lat – 1,8%.

**Wykres nr 130. Struktura osób bezrobotnych poniżej 25-tego roku życia według stażu pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)**



***Pogłębiona analiza osób po 50 roku życia***

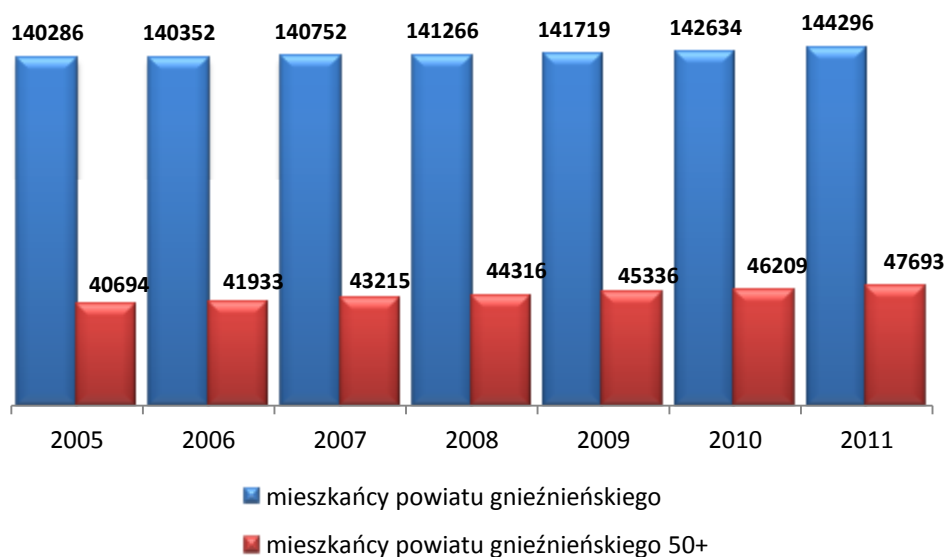
W chwili obecnej mamy do czynienia z powolnymi, choć nieuniknionymi, przemianami i przeobrażeniami struktury społeczno demograficznej naszego kraju. Z jednej strony wydłuża się średnia długość życia, poprawia przeciętny stan zdrowia, rozwijają się możliwości medycyny. Z drugiej strony spadają wskaźniki dzietności, zmniejsza się udział pokoleń młodszych - przedprodukcyjnych, a rośnie udział pokoleń starszych - poprodukcyjnych. Obecnie kategoria wiekowa 50+ stanowi 34% ogółu ludności Polski, podczas gdy w 2040, według prognoz GUS, jej udział wzrośnie do 50%. Odzwierciedlać się to będzie w wartościach wskaźnika obciążenia demograficznego (stosunek liczby ludności 65+ do ludności w wieku 15-64). W 2010 wynosi on 19%, w 2030 będzie to już 36%, a w 2040 – 41%. Na opisany powyżej proces starzenia się ludności nakłada się także zjawisko transformacji społeczno-gospodarczej. Skutki tych przemian dotknęły w szczególności, i dotyczą nadal, pokolenie po 50 roku życia. Bardzo duży odsetek osób powyżej 50 tego roku życia w Polsce nie pracuje. Faktem jest też, iż Polska ma jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób dojrzałych. Powszechnie zauważalne jest także pogorszenie się ich sytuacji na rynku pracy, powodujące ryzyko braku zatrudnienia i nieaktywności zawodowej znacznie częstsze niż w innych grupach wiekowych. Osoby w wieku 50 lat i więcej znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i napotykać bariery utrudniające aktywność zawodową. Dotyczą one zarówno kwestii potencjału zawodowego (niezadawalający zakres i poziom umiejętności IT, językowych, biznesowych) oraz aspektów mentalnych związanych z funkcjonowaniem wśród pracodawców stereotypów na temat np. niskiej elastyczności działania i trudności w opanowywaniu nowych kompetencji, jak i barier w samej grupie pracowników 50+ (związanych z potencjalną gotowością do aktywności, tj. niższa samoocena, trudności zdrowotne i inne). Ich trudną pozycję pogłębiają dodatkowo czynniki wynikające ze specyfiki pokolenia: niższy niż u pozostałych kategorii bezrobotnych poziom wykształcenia, trudności w dostosowaniu się do potrzeb pracodawców oraz zmieniających się technologii. Wzrost biernych zawodowo i duża liczba bezrobotnych wśród osób w wieku 50+ stają się niepokojące w świetle prognoz demograficznych, według których połączenie rosnącej liczby starszych osób w społeczeństwie z zahamowaniem przyrostu naturalnego prowadzi do starzenia się zasobów siły roboczej w Polsce. W związku z powyższym konieczne i uzasadnione jest podejmowanie działań zmierzających do aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat. Przedwczesna dezaktywacja zawodowa jest poważnym problemem, wymagającym skutecznych interwencji na regionalnym rynku

pracy. Ważnym wyzwaniem jest więc wypracowanie odpowiednich rozwiązań, mających na celu zapobieganie przedwczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy poprzez zwiększanie zdolności zatrudnienia starszych pracowników oraz promowanie aktywnego starzenia się.

### ***Pokolenie 50+ w powiecie gnieźnieńskim***

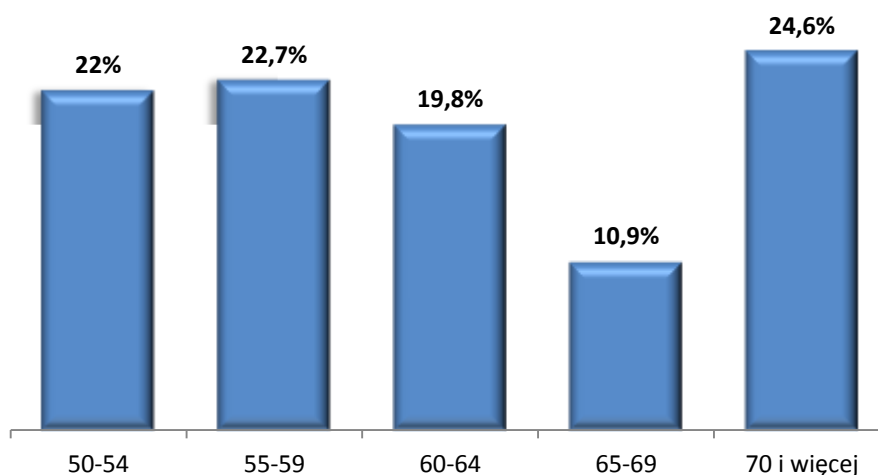
Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z końca 2011 roku liczba osób w powiecie gnieźnieńskim, którzy ukończyli 50 lat wynosiła 47 693, co stanowi aż 33,1% wszystkich mieszkańców powiatu. W województwie wielkopolskim odsetek ten wynosi prawie tyle samo, bo 33,3% a w skali kraju 35,2%. Warto zwrócić uwagę, iż na przestrzeni kilku lat wolniejszemu wzrostowi ogólnej liczby mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego towarzyszy jednocześnie systematyczne, ale również szybszy wzrost liczby mieszkańców powyżej 50 tego roku życia.

**Wykres nr 131. Liczba mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w wieku powyżej 50 lat w latach 2005 - 2011. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



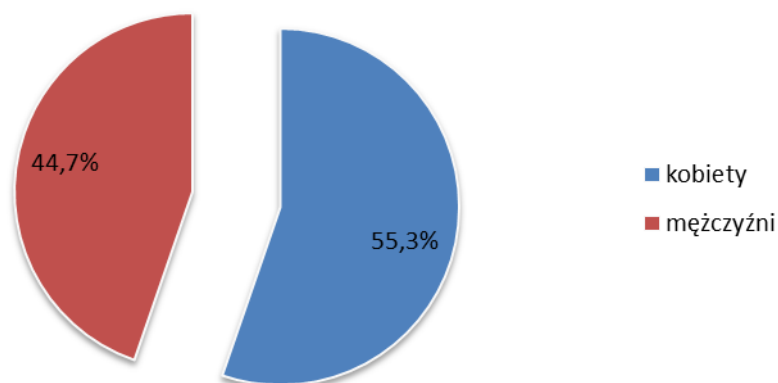
Najliczniejszą grupę osób powyżej 50 tego roku życia w powiecie gnieźnieńskim stanowią mieszkańcy, którzy ukończyli 70 lat – 24,6% mieszkańców, którzy skończyli 50 ty rok życia.

**Wykres nr 132. Liczba mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w wieku powyżej 50 lat z podziałem na kategorie wiekowe stan na 31.12.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



Wśród mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego, którzy ukończyli 50 lat dominują kobiety – 55,3% wszystkich osób w analizowanej grupie wiekowej. Odsetek mężczyzn powyżej 50 tego roku życia wynosi zatem 44,7%.

**Wykres nr 133. Struktura mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w wieku powyżej 50 lat z podziałem na płeć stan na 31.12.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

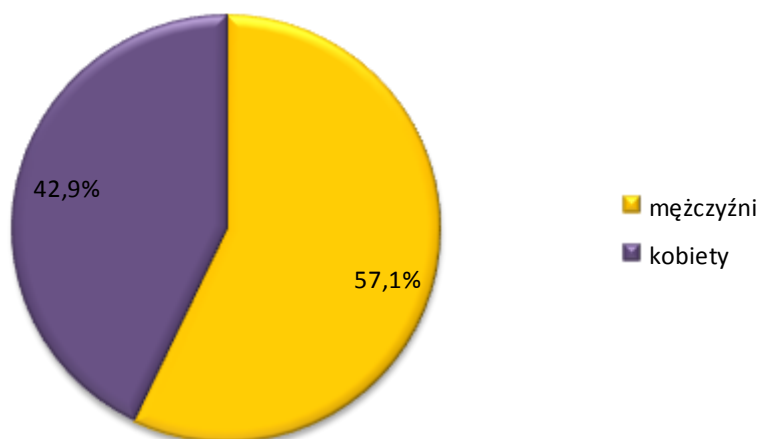


### **Bezrobotni 50+ w powiecie gnieźnieńskim**

Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób bezrobotnych. W tym okresie w ewidencji PUP w Gnieźnie figurowało 1 515 osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia, co stanowi aż 20,8% ogółu osób

bezrobotnych. Co piąta osoba bezrobotna w powiecie ukończyła już 50 lat. W skali województwa wielkopolskiego odsetek osób bezrobotnych powyżej 50 lat pozostawał na zbliżonym poziomie i na koniec września 2012 roku wynosił 20,3%. Na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 865 mężczyzn – 57,1% i 650 kobiet (42,9%) w wieku powyżej 50 lat.

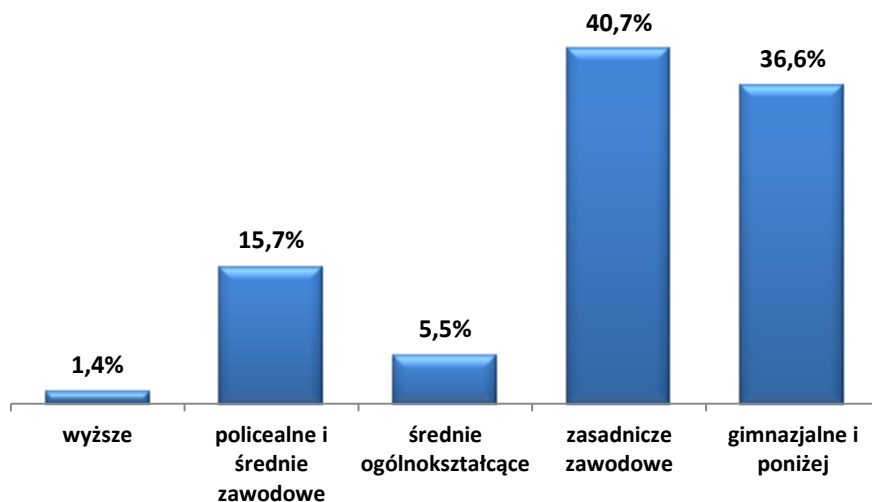
**Wykres nr 134. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego w wieku powyżej 50 lat z podziałem na płeć stan na 30.09.2011 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**



Prawo do zasiłku na koniec września 2012 roku posiadało zaledwie 379 osób, co stanowi 25% zarejestrowanych osób powyżej 50 tego roku życia. We wrześniu zarejestrowało się 137 osób powyżej 50 tego roku życia, w tym 64 kobiety i 73 mężczyzn. Uwzględniając wykształcenie osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie według danych z dnia 30.09.2012 roku okazuje się, że największy odsetek stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym 40,7% - 617 osób oraz z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 36,6%, tj. 555 osób. Zdecydowanie mniejszy odsetek bezrobotnych, którzy ukończyli 50 lat legitymowało się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 15,7% – 238 osób, natomiast wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 84 osoby bezrobotne – 5,5%. Zdecydowanie najmniejszy odsetek osób bezrobotnych posiadało wykształcenie wyższe – 1,4%, tj. 21 osób.

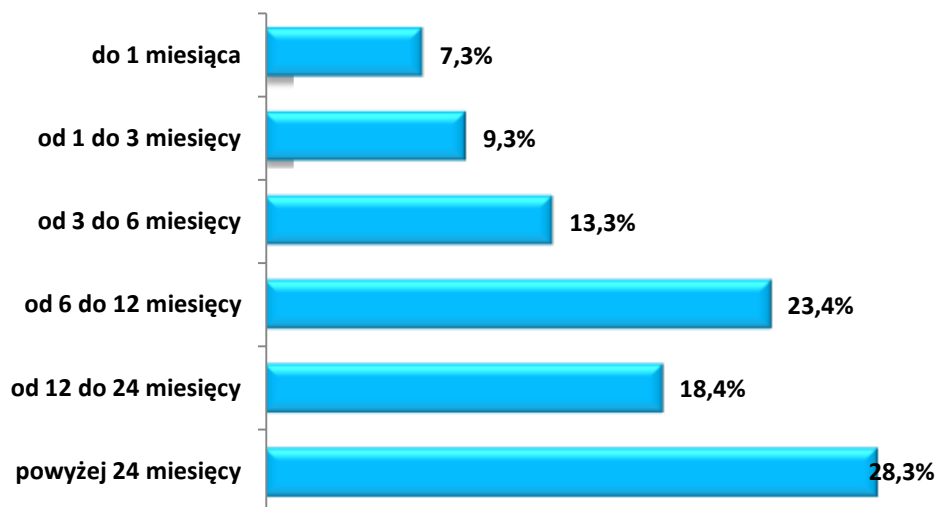


Wykres nr 135. Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według wykształcenia stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)



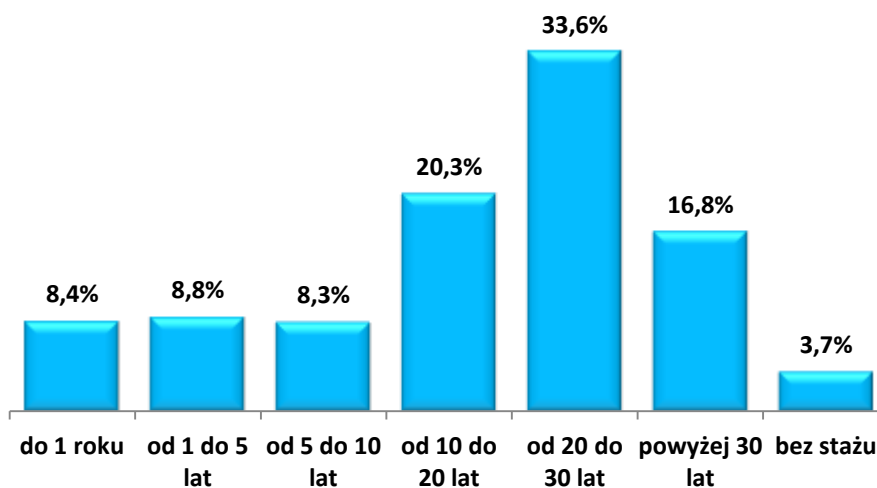
Kolejna bardzo istotna, immanentna cecha struktury bezrobocia to okres pozostawania bez pracy przez bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego, którzy ukończyli 50 - ty rok życia. Warto zwrócić uwagę, iż w strukturze osób bezrobotnych z uwzględnieniem okresu pozostawania bez pracy, zgodnie z danymi statystycznymi najliczniejszą grupę osób bezrobotnych stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Gnieźnie przez okres powyżej 24 miesięcy – 28,3%. Prawie co druga osoba bezrobotna powyżej 50 tego roku życia to osoba długotrwale bezrobotna a więc figurująca w ewidencji PUP w Gnieźnie przez okres powyżej 12 miesięcy. Łącznie osoby długotrwale bezrobotne, a więc poszukujące zatrudnienia przez okres powyżej 12 miesięcy, stanowiły łącznie aż 46,7% spośród wszystkich osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia. Odsetek osób krótkotrwale bezrobotnych – bezrobotnych do 3 miesięcy wynosił łącznie – 16,6%.

Wykres nr 136. Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według czasu pozostawania bez pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)



Uwzględniając staż pracy zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie powyżej 50 tego roku życia wynika, iż grupą generującą największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od 20 do 30 lat - 33,6%. Kolejne dwie kategorie o istotnym procentowym udziale to bezrobotni, których staż pracy wynosił od 10 do 20 lat – 20,3% oraz powyżej 30 lat – 16,8%.

Wykres nr 137. Struktura osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia według stażu pracy stan na 30.09.2012 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie)



### ***Identyfikacja barier aktywności zawodowej***

Identyfikacja barier aktywności zawodowej osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz bezrobotnych kobiet i mężczyzn w powiecie gnieźnieńskim jest priorytetowym problemem badawczym niniejszego projektu. W poniższym rozdziale przedstawione zostały najważniejsze problemy uniemożliwiające aktywizację zawodową, które napotykać bezrobotni z grup ryzyka a więc: długotrwale bezrobotni, osoby z niepełnosprawnością, osoby zamieszkujące tereny wiejskie, bezrobotni absolwenci a także osoby do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie. Zidentyfikowanie kluczowych barier w dostępie do zatrudnienia pozwoli na wskazanie określonych działań oraz rekomendacji ułatwiających i przyspieszających powrót na rynek pracy osobom defaworyzowanym na lokalnym rynku pracy.

### **Bezrobotne kobiety**

Bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim jest dość silnie sfeminizowane. Według danych na koniec września 2012 roku kobiety stanowiły 56,8% ogółu osób bezrobotnych. Niezwykle istotnym problemem, który dotyczy bezrobotnych kobiet jest długotrwale bezrobocie. Wśród długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego zdecydowanie przeważają kobiety, stanowiące 61,4% wszystkich osób w tejże kategorii bezrobotnych. Większy odsetek bezrobotnych kobiet niż mężczyzn w powiecie gnieźnieńskim nie ma stażu pracy i doświadczenia zawodowego – 18%, w stosunku do 13% wśród mężczyzn. Do wieku 54 lat utrzymuje się przewaga bezrobotnych kobiet w stosunku do bezrobotnych mężczyzn zamieszkujących powiat gnieźnieński. Według danych statystycznych kobiety cechują się niższą aktywnością zawodową. Wynika to przede wszystkim ze skali obowiązków domowych, w tym związanych z rodzeniem i wychowywaniem dzieci. Swoistym paradoksem jest to, iż kobiety cechują się niższymi umiejętnościami zawodowymi wynikającymi z mniejszego doświadczenia zawodowego, a nie wykształcenia. Bezrobotne kobiety w powiecie gnieźnieńskim cechują się zdecydowanie wyższym wykształceniem od mężczyzn. Mniejsze doświadczenie zawodowe jest często skutkiem: przerywania pracy zawodowej w okresie natężonych obowiązków rodzicielskich i domowych, ograniczania czasu pracy (kobiety zazwyczaj pracują krócej niż mężczyźni), krótszego wymiaru czasu pracy (kobiety częściej niż mężczyźni podejmują pracę w niepełnym wymiarze godzin). Na możliwość podjęcia

zatrudnienia, bądź niemożności jego utrzymania wpływają również cechy społeczno-demograficzne takie jak płeć, wiek, miejsce zamieszkania, czy sytuacja rodzinna. Ważnym problemem niższej aktywności zawodowej kobiet jest także podejście pracodawców do zatrudniania kobiet. Dla pracodawców mężczyźni są dla nich bardziej atrakcyjnymi pracownikami, ponieważ nie wiążą się z nimi dodatkowe koszty, ponoszone przez pracodawcę zatrudniającego kobietę. Na szczególną dyskryminację narażone są młode kobiety, które dopiero założyły rodzinę. Pracodawcy obawiają się konieczności płacenia świadczeń i niechętnie zatrudniają młode kobiety. Inną trudnością jest konieczność zatrudnienia kogoś na zastępstwo (pracodawca ponosi dodatkowe koszty rekrutacyjne i adaptacyjne dla nowego pracownika). Kobietom trudniej niż mężczyznom jest spełniać takie oczekiwania pracodawców jak: dyspozycyjność, gotowość do wyjazdów służbowych, długie dojazdy do pracy. Pracodawcy często boją się inwestować w podnoszenie kwalifikacji kobiet, obawiając się ich czasowego urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego albo całkowitej rezygnacji z pracy. Ostatnią z barier aktywności zawodowej bezrobotnych kobiet są także normy społeczne – stereotypy, które często determinują aktywność zawodową kobiet. Według stereotypowego postrzegania roli kobiety są one w większym stopniu predysponowane do pełnienia obowiązków domowych, opieką nad dziećmi i rodzicami oraz innymi członkami rodziny. Niestety takie stereotypowe postrzeganie roli kobiety i normy społeczne bardzo często wpływają na okresową bądź całościową rezygnację kobiet z podejmowania aktywności zawodowej.

### **Bezrobotni mężczyźni**

Odsetek bezrobotnych mężczyzn w powiecie gnieźnieńskim jest zdecydowanie niższy niż odsetek bezrobotnych kobiet, na koniec września 2012 roku wynosił 43,2% ogółu zarejestrowanych osób. Pomimo niższej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych, możemy mówić o występowaniu istotnych barier aktywności zawodowej bezrobotnych mężczyzn w powiecie gnieźnieńskim. Pierwsza z barier to zdecydowanie niższy poziom wykształcenia. Struktura wykształcenia bezrobotnych mężczyzn jest dalece niekorzystna z punktu widzenia możliwości zatrudnienia. Poziom wykształcenia bezrobotnych mężczyzn jest zdecydowanie niższy niż bezrobotnych kobiet. Zaledwie 5,8% bezrobotnych mężczyzn posiada wyższe wykształcenie, natomiast odsetek kobiet z takim wykształceniem stanowi aż 11,6% ogólnej liczby bezrobotnych kobiet. Zdecydowana większość bezrobotnych mężczyzn aż 71% posiada co najwyżej wykształcenie zawodowe, w tym aż 32,3% bezrobotnych mężczyzn

posiada wykształcenie gimnazjalne lub poniżej. Kolejne bariery aktywności zawodowej związane są nakładaniem i przenikaniem się negatywnych cech na pleć osób bezrobotnych. Warto zauważyć, że mężczyźni dominują wśród osób bezrobotnych w wieku 45+. Łącznie 35,5% bezrobotnych mężczyzn jest w wieku 45+, natomiast odsetek bezrobotnych kobiet w wieku 45+ wynosi 22,9%. Wynika to przede wszystkim z wieku, w jakim osoby w Polsce mogą przejść na emeryturę, który dla kobiet wynosi 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat co powoduje, że mężczyźni przeważają jako osoby bezrobotne w najstarszych przedziałach wiekowych. Jak powszechnie wiadomo wiek jest istotną barierą utrudniającą podjęcie zatrudnienia z punktu widzenia podaży rynku pracy. Część bezrobotnych mężczyzn będzie miała większe trudności w aktywizacji zawodowej ze względu na brak zainteresowania lokalnych pracodawców zatrudnianiem osób będących w tym wieku. Według danych pozyskanych w trakcie badania wynika, iż mężczyźni mają wyższe niż kobiety oczekiwania finansowe dotyczące zatrudnienia. Różnica w oczekiwanych wynagrodzeniach wynosi aż 645 zł. Wysokie oczekiwania finansowe bezrobotnych mężczyzn mogą być istotną barierą dostępu do lokalnego rynku pracy.

### **Długotrwale bezrobotni**

Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie z końca września 2012 roku liczba osób długotrwale bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim wynosiła 3 348. Stanowi to aż 45,7% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu. Trudności w aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych wynikają z nakładania się kilku negatywnych cech na sytuację długotrwałego bezrobocia. Problemem jest niewątpliwie fakt, iż osoby długotrwale bezrobotne to także osoby, które pozostają w szczególnej sytuacji na rynku pracy ze względu na inne powody. Wśród długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego zdecydowanie przeważają kobiety, stanowiące 61,4% wszystkich osób w tejże kategorii bezrobotnych. Osoby długotrwale bezrobotne charakteryzuje niższy poziom wykształcenia w porównaniu do ogółu osób bezrobotnych. Największy odsetek, pod względem wykształcenia, stanowią bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym 34,9%, jak również z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 30,1%. Spośród osób długotrwale bezrobotnych aż 36,5% stanowią osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy. Blisko 35% osób długotrwale bezrobotnych ukończyło 45 lat, w związku z tym faktem na problem długotrwałego bezrobocia nakładają się problemy aktywizacji zawodowej przypisane do osób bezrobotnych w wieku powyżej 45 lat. Problem długotrwałego bezrobocia dotyka wszystkie

grupy wiekowe, jest problemem globalnym dotyczącym znacznego odsetka osób bezrobotnych z uwzględnieniem poziomu wykształcenia i stażu pracy. Osoby długotrwale bezrobotne są grupą największego ryzyka, a ich aktywizacja jest największym wyzwaniem publicznych służb zatrudnienia.

Do najważniejszych barier związanych z aktywizacją zawodową osób długotrwale bezrobotnych należą:

- ✓ Brak motywacji i zaangażowania osób długotrwale bezrobotnych do zmiany sytuacji.
- ✓ Długotrwale bezrobocie wyklucza ludzi z aktywności zawodowej oraz społecznej i powoduje utratę motywacji do działania.
- ✓ Osoby pozostające przez długi czas bez możliwości pracy zarobkowej zaczyna cechować „wyuczona bezradność” i przyzwyczajenie do sytuacji bezrobocia.
- ✓ Brak kwalifikacji, niskie kwalifikacje osób długotrwale bezrobotnych lub kwalifikacje nieadekwatne do potrzeb rynku pracy. Brak doświadczenia zawodowego (stażu pracy) osób długotrwale bezrobotnych.
- ✓ Długi okres pozostawania bez udokumentowanej aktywności zawodowej – „luka” w życiorysie.
- ✓ Brak lub zbyt niskie wykształcenie.
- ✓ Mała mobilność przestrzenna, brak gotowości dojazdu poza miejsce zamieszkania.
- ✓ Brak elastyczności i dostosowania do wymagań rynku pracy i chęci przekwalifikowania - niska mobilność zawodowa.
- ✓ Długookresowe przebywanie bez pracy to także wynik braku chęci podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Jedną z przyczyn takiej sytuacji jest rozwinięta na szeroką skalę „szara strefa”, w której osoby długotrwale bezrobotne stanowią większość „pracujących”.
- ✓ Brak aktualnego doświadczenia zawodowego. Dezaktualizacja kwalifikacji zawodowych.
- ✓ Konieczność opieki nad dziećmi, dzieckiem.
- ✓ Problemy ze zdrowiem, zły stan zdrowia ograniczenia zdrowotne (w tym uzależnienia). Orzeczona niepełnosprawność.
- ✓ Brak znajomości języków obcych, brak znajomości obsługi komputera, nowoczesnych technologii, brak aktualnych uprawnień zawodowych.
- ✓ Brak wiedzy o sposobach poszukiwania pracy, brak wiedzy na temat rynku pracy, brak umiejętności prezentacji.

- ✓ Bariery psychologiczne: brak pewności siebie, niska samoocena, słabe umiejętności w komunikowaniu się, strach przed możliwością nie poradzenia sobie w nowym miejscu pracy.
- ✓ Stereotypy pracodawców, którzy uważają osoby długotrwale bezrobotne za niechętne do pracy, źle pracujące, kłótlive.
- ✓ Oczekiwania mało realne w stosunku do możliwości rynku pracy, zbyt duże oczekiwania względem rynku pracy.
- ✓ Dobra sytuacja ekonomiczna osób długotrwale bezrobotnych - zobowiązania alimentacyjne, świadczenia z opieki społecznej.
- ✓ Długotrwale bezrobotnych często cechuje niechęć do podjęcia jakiegokolwiek formy zatrudnienia.
- ✓ Długotrwale bezrobotni korzystają z bardzo niewielu metod aktywizacyjnych i to zazwyczaj takich, przy których nie muszą się wykazywać nadmierną inicjatywą i aktywnością.
- ✓ Niezaradność życiowa osób długotrwale bezrobotnych.

### **Bezrobotni powyżej 50 tego roku życia**

Zgodnie z danymi PUP w Gnieźnie na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób bezrobotnych. W tym okresie w ewidencji PUP w Gnieźnie figurowało 1 515 osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia, co stanowi aż 20,8% ogółu osób bezrobotnych. Co piąta osoba bezrobotna w powiecie ukończyła już 50 lat. Na koniec września 2012 roku zarejestrowanych było 865 mężczyzn – 57,1% i 650 kobiet (42,9%) w wieku powyżej 50 lat. Niewątpliwą barierą aktywizacyjną osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia jest negatywna struktura wykształcenia analizowanej grupy osób bezrobotnych bowiem największy odsetek stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym 40,7% osób oraz z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 36,6%. Zdecydowanie najmniejszy odsetek osób bezrobotnych posiada wykształcenie wyższe – 1,4%. Często osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia zasilają grupę osób długotrwale bezrobotnych. Zgodnie z danymi statystycznymi na koniec września 2012 roku prawie, co druga osoba bezrobotna powyżej 50 tego roku życia - 46,7% to osoba długotrwale bezrobotna a więc figurująca w ewidencji PUP w Gnieźnie przez okres powyżej 12 miesięcy, a najliczniejszą grupę osób bezrobotnych 50+ stanowią osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Gnieźnie przez okres powyżej 24 miesięcy – 28,3%. Barier w dostępie do rynku pracy

osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia należy także poszukiwać w złych i nieaktualnych kwalifikacjach osób bezrobotnych będących w tym wieku. Powody bezrobocia związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób starszych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienie. Kolejne bariery, które konwenują z bezrobociem w tej kategorii osób bezrobotnych to nieaktualny zawód niewystarczające kwalifikacji. Często barierą jest też brak zainteresowania osób bezrobotnych będących w tym wieku do podjęcia zatrudnienia. Taka sytuacja dotyczy przede wszystkim osób oczekujących na świadczenia przedemerytalne lub osób, które zbliżają się do wieku emerytalnego. Inne z barier aktywizacyjnych związane są z czynnikami wewnętrznymi jak: brak umiejętności obsługi komputera, maszyn i urządzeń, zły stan zdrowia, brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy czy nieznanostwo języków obcych. Kolejne bariery mają charakter czynników zewnętrznych leżących po stronie pracodawców – brak ofert pracy dla osób powyżej 50 tego roku życia, brak wiedzy wśród pracodawców na temat możliwości zatrudniania osób powyżej 50 roku życia, jak również obowiązujące przepisy w zakresie zatrudniania osób powyżej 50 tego roku życia. Problemem w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych 50+ jest także mała aktywność w poszukiwaniu pracy. Osoby bezrobotne zazwyczaj poszukują zatrudnienia za pośrednictwem PUP w Gnieźnie jest to bardzo często jedyna rozpatrywana strategia aktywizacji zawodowej.

### **Osoby bezrobotne z niepełnosprawnością**

Na koniec września 2012 roku odsetek osób bezrobotnych niepełnosprawnych w powiecie gnieźnieńskim wynosił 6,1% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu. Wśród niepełnosprawnych bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego dominują kobiety, które stanowią 53,8% wszystkich osób w analizowanej kategorii bezrobotnych. Negatywnie na strukturę osób bezrobotnych z niepełnosprawnością nakłada się także struktura wiekowa osób z niepełnosprawnością. Jest to ważna bariera aktywizacyjna. Wśród osób bezrobotnych z orzeczoną niepełnosprawnością największy odsetek stanowią osoby w wieku od 45 do 54 lat – 34%. Istotną statystycznie grupę stanowią również niepełnosprawni w kategorii wiekowej 55 – 59 lat – 24,8%. Osoby bezrobotne z niepełnosprawnością charakteryzują się także niższym poziomem wykształcenia. Według danych z dnia 30.09.2012 roku w strukturze osób z niepełnosprawnością dominowali bezrobotni z wykształceniem



zasadniczym zawodowym 38,3% oraz z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 35,4%. Z kolei najmniejszy procent osób bezrobotnych posiadało wykształcenie wyższe – 3,2%. Blisko połowa osób z niepełnosprawnością 48,7% to osoby długotrwale bezrobotne, w tym aż 30% jest zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie przez okres dłuższy niż 2 lata. Osoby niepełnosprawne napotykają na swojej drodze wiele barier, które powodują ograniczenia i problemy w codziennym życiu oraz utrudniają funkcjonowanie na rynku pracy. Ogół trudności można podzielić na bariery indywidualne – nazywane także psychologicznymi, które wynikają z samej choroby, czy też niepełnosprawności są to często cechy osobowościowe człowieka niepełnosprawnego, postawa wobec samego siebie, jak i cechy wynikające z czynników społeczno – demograficznych (poziom wykształcenia, kwalifikacje, umiejętności, wiek) oraz rodzaj i stopień niepełnosprawności. Bariery indywidualne są z cechami jednostkowymi, typowymi dla danej osoby i składają się na nie m.in.: motywacja i chęć poszukiwania pracy, umiejętności i kwalifikacje oraz świadomość konieczności ich podnoszenia i dostosowywania do zmieniających się warunków rynku pracy, umiejętność poruszania się po rynku pracy, a także stan zdrowia wpływający na możliwość podjęcia zatrudnienia. Bariery aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością należy poszukiwać także w niewystarczających kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych analizowanej grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Kolejne bariery aktywizacji zawodowej mają charakter barier zewnętrznych (niezależne od samych niepełnosprawnych). Bariery zewnętrzne wynikają z cech otoczenia osób niepełnosprawnych. Zaliczyć do nich należy m.in. nastawienie pracodawców względem zatrudniania osób niepełnosprawnych, uwarunkowania prawne w tym zakresie, oferty pracy oraz oferty edukacyjne dostępne dla osób niepełnosprawnych. Do barier zewnętrznych zaliczyć należy bariery leżące po stronie pracodawców jak: obaw pracodawców związane z nieznanymi przepisami prawnymi oraz możliwości wsparcia finansowego zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby z niepełnosprawnością, brak dostosowania stanowisk pracy, obawa przed dodatkowymi formalnościami i obowiązkami (np. konieczność wezwania Państwowej Inspekcji Pracy dla potwierdzenia dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej ze stopniem umiarkowanym lub znacznym na otwartym rynku pracy), możliwość dodatkowych kontroli, nieodpowiednie warunki proponowanej pracy oraz zbyt niskie wynagrodzenia oferowane osobom z niepełnosprawnością. Inne bariery zewnętrzne to bariery systemowe, do których zaliczyć należy odpowiedź badanych - mało zakładów pracy chronionej. Kolejne bariery mają charakter barier społecznych, które wiążą się z uprzedzeniami, są to wszelkiego rodzaju stereotypy społeczne. Inne bariery zewnętrzne to

bariery architektoniczne i transportowe - bariery architektoniczne (brak podjazdów, wind) oraz bariery transportowe (brak komunikacji od miejsca zamieszkania/ brak dostosowanego transportu).

### **Osoby bezrobotne zamieszkujących tereny wiejskie**

Analiza danych statystycznych dotyczących bezrobocia na wsi, niezależnie od źródeł jego pochodzenia, potwierdza bardziej niekorzystną sytuację na rynku pracy ludności zamieszkałej na terenach wiejskich. Bezrobocie na wsi ma inny charakter niż w mieście, jest bardziej trwałe, a rynek pracy jest mniej elastyczny. Jak wskazują dane PUP w Gnieźnie, z końcem września 2012 roku zarejestrowanych było 7 268 osób bezrobotnych, z czego 34,6% to osoby mieszkające na wsi. Co trzecia osoba bezrobotna w powiecie gnieźnieńskim zatem zamieszkuje tereny wiejskie. Negatywnie na aktywizację zawodową osób bezrobotnych zamieszkujących tereny wiejskie wpływa struktura z uwzględnieniem płci. We wrześniu 2012 odsetek bezrobotnych kobiet zamieszkujących tereny wiejskie wynosił aż 59,1%. Ogółu bezrobotnych z terenów wiejskich w powiecie gnieźnieńskim. Do głównych barier utrudniających aktywność zawodową bezrobotnych mieszkańców terenów wiejskich zaliczyć należy przede wszystkim bariery leżące po stronie lokalnego rynku pracy. Jak wykazały badania osoby bezrobotne poszukują zatrudnienia głównie w miejscu zamieszkania. Niestety dostęp do rynku pracy w tych obszarach jest znikomy, brakuje zakładów pracy, a co za tym idzie brak ofert pracy. Pracodawcy oferują także zdecydowanie niższe wynagrodzenie niż w miastach. Kolejną barierą jest praca nie rejestrowana – praca na czarno bezrobotnych mieszkańców obszarów wiejskich w powiecie gnieźnieńskim. Takie osoby nie będą zainteresowane aktywizacją zawodową, ponieważ już pracują, a rejestracja w PUP w Gnieźnie związana jest często z możliwością uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. W przypadku bezrobotnych kobiet mieszkających na wsi barierą aktywności są także obowiązki rodzinne. Ograniczenie aktywności zawodowej wynika z pełnionych ról rodzinnych i gospodarczych, co związane jest z występowaniem konieczności opiekowania się dziećmi i innymi osobami w rodzinie lub pomocy w rodzinnym gospodarstwie rolnym. Kolejne bariery związane są z czynnikami zewnętrznymi: brak jest inicjatyw tworzących nowe miejsca pracy na obszarach wiejskich w powiecie gnieźnieńskim, brakuje też inicjatyw aktywizujących osoby z terenów wiejskich z wykorzystaniem środków pochodzących z projektów UE. Inną barierą jest niski poziom przedsiębiorczości na obszarach wiejskich. Wzrost liczby najmniejszych

przedsiębiorstw umożliwiłyby aktywizację zawodową bezrobotnych mieszkańców wsi i jednocześnie przyczyniłby się do rozwoju gospodarczego danego obszaru wiejskiego.

### **Osoby bezrobotne do 30 roku życia**

Na koniec września 2012 roku w ewidencji PUP w Gnieźnie odsetek osób bezrobotnych poniżej 25-tego roku życia, wynosił aż 23,1% ogółu osób bezrobotnych. W strukturze młodych osób bezrobotnych zdecydowanie dominują kobiety 58,4% w wieku poniżej 25 lat. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych poniżej 25 tego roku życia jest bardzo zróżnicowana, niemniej największą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym 29,6% oraz z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 25,4%. Zdecydowanie najmniejszy odsetek osób bezrobotnych posiadał wykształcenie wyższe – 6,2%. Negatywnym aspektem mogącym mieć wpływ na aktywizację zawodową osób bezrobotnych poniżej 25 tego roku życia, jest fakt, iż w grupie tej aż 23,2% stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Kolejną barierą aktywizacji zawodowej jest mały staż pracy oraz niewielkie doświadczenie zawodowe badanej grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby, które nie miały stażu prac - 43%. Kolejne kategorie to bezrobotni, których staż pracy wynosił od 1 do 5 lat – 34,4%, do 1 roku – 20,8% oraz od 5 do 10 lat – 1,8%.

Problem trudności na rynku pracy dotyczy nie tylko osób do 25 roku życia, które ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy identyfikuje, jako jedną z kategorii społecznych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a w związku z tym uprawnionych do szczególnej pomocy, ale również osób nieco starszych – do 30 roku życia. Uzasadnia to fakt przekroczenia granicy 25 lat przez znaczną liczbę osób studiujących i kończących studia. Osoby z grupy wiekowej do 30 roku życia – mają największe trudności z uzyskaniem satysfakcjonującego zatrudnienia i wymagają szerszego wsparcia w wejściu na rynek pracy. Według przeprowadzonych badań 34,9% osób bezrobotnych poniżej 30 tego roku życia wskazało, że to właśnie brak doświadczenia i stażu pracy były najczęściej wskazywanymi przyczynami braku zatrudnienia podawanymi przez pracodawców podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Istnieje obawa pracodawców, że osobę bez doświadczenia zawodowego będzie trzeba wszystkiego nauczyć i ponosić dodatkowe koszty. Pracodawcy więc, z uzasadnionych ekonomicznie powodów, preferują zatrudnienie doświadczonego pracownika

**Bezrobotni absolwenci**

Liczba osób bezrobotnych w okresie do 12 miesięcy od ukończenia nauki w powiecie gnieźnieńskim na koniec września 2012 roku wynosiła 365, stanowiąc jedynie 5% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu. Wśród bezrobotnych absolwentów powiatu gnieźnieńskiego dominują kobiety, które stanowią 55,8% wszystkich osób w analizowanej kategorii bezrobotnych. Odsetek mężczyzn pozostających bez pracy 12 miesięcy od ukończenia nauki wynosi 44,2%. Bezrobotni absolwenci to osoby młode i posiadające statystycznie wyższy poziom wykształcenia od pozostałych osób bezrobotnych. Jak wynika z danych z dnia 30.09.2012 roku największy procent stanowili bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym 33,2% oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 27,4% natomiast bezrobotni absolwenci z wykształceniem wyższym to 20% ogółu bezrobotnych absolwentów. Bezrobotni absolwenci to grupa, która dosyć szybko się aktywizuje zawodowo, o czym świadczą statystyki PUP w Gnieźnie, odsetek absolwentów, którzy aktualnie pozostają bez pracy do 3 miesięcy wynosił łącznie aż 83,3%. Niewątpliwie największym problemem aktywizacyjnym bezrobotnych absolwentów jest brak doświadczenia zawodowego. Według danych PUP w Gnieźnie absolwenci na ogół nie posiadają doświadczenia zawodowego - 65,5%. Jak wskazały przeprowadzone badania pracodawcy poszukują najczęściej osób z doświadczeniem zawodowym. Pracodawcy bardzo często podkreślali, że same szkolenia nie są tak ważne jak doświadczenie zawodowe, którego nie nabędzie się podczas szkoleń. Ponad połowa absolwentów – 52,2% badanych wskazało, że główną przyczyną odrzucenia ich kandydatury do pracy podaną przez pracodawców był właśnie brak doświadczenia. Bezrobotni za najważniejszą barierę w znalezieniu pracy uważają brak doświadczenia i stażu pracy. Doświadczenie zawodowe, umiejętność pracy w zespole, oraz praktyczne umiejętności zawodowe to największe bariery aktywizacji zawodowej bezrobotnych absolwentów. Innym problemem jest często brak wzajemności pomiędzy zdobytą wiedzą teoretyczną lub teoretyczno – praktyczną podczas nauki z oczekiwaniami i wyzwaniem lokalnego rynku pracy. Kształcenie nie zawsze dostosowane jest do potrzeb i wymagań lokalnego rynku pracy. Problem bezrobocia dotyczy także bezrobotnych z wyższym wykształceniem, bardzo dużo osób bezrobotnych kończy kierunki o profilu humanistycznym, który nie daje perspektyw na znalezienie zatrudnienia.

### ***Identyfikacja czynników przyspieszających i ułatwiających powrót na rynek pracy***

Wskazane i opisane wcześniej bariery aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie posłużyły do wskazania czynników przyspieszających i ułatwiających powrót na rynek pracy osobom bezrobotnym. Do określenia czynników aktywizacyjnych posłużono się odpowiedziami osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które wskazały na czynniki, które zwiększyłyby szanse osób bezrobotnych na uzyskanie zatrudnienia.

### ***Dwa kluczowe czynniki przyspieszając i ułatwiający powrót na rynek pracy osobom bezrobotnym będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy.***

#### ***1) Indywidualizowane podejście do osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy***

Konieczne jest dostosowanie systemu wsparcia do potrzeb rynku pracy, poprzez skupienie narzędzi aktywizacji na osobach z grup zagrożonych wykluczeniem zawodowym i społecznym. Instytucje wdrażające programy aktywizujące powinny jednocześnie uwzględniać potrzeby lokalnego rynku pracy, zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie na określone kompetencje zawodowe, oraz poprzez szczegółową diagnozę poszczególnych, indywidualnych przypadków, dostosować narzędzia do każdej osoby bezrobotnej z grup ryzyka. Konieczne jest indywidualizowane podejście do problemów osób o szczególnym statusie na rynku pracy, uwzględniające wielopropblemowość ich sytuacji życiowych. Realizowane programy aktywizacji powinny zostać ukierunkowane na jednostkę. To szczególna sytuacja konkretnej osoby powinna stanowić podstawę poszukiwania narzędzi do poprawy jej sytuacji. Dotychczasowe praktyki wykazują tendencje odwrotne, w których to przygotowuje się, często rozbudowany, zestaw narzędzi aktywizujących, a następnie poszukuje się osób, co do których te narzędzia mogłyby zostać wykorzystane.

2) ***Konieczność pełniejszego informowania, szczególnie mniejszych przedsiębiorstw o możliwości zatrudnienia osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz o programach realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie - zwiększenie ilości i dostępności ofert pracy dla osób bezrobotnych***

Największą barierą w skutecznej aktywizacji zawodowej analizowanych grup osób, bez względu na ich sytuację jest ogólny brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy. Z badań wynika, iż znaczny odsetek pracodawców nie zgłasza wakatów do Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Z usług PUP w Gnieźnie nie korzystają przede wszystkim małe prywatne przedsiębiorstwa. Konieczne jest nawiązanie szerokiej współpracy także z takimi podmiotami, w celu pozyskiwania ofert pracy oraz możliwości partycypacji tych podmiotów w programach organizowanych przez urząd. Dla pracodawców, szczególnie z grupy małych przedsiębiorstw, których ograniczona struktura organizacyjna nie posiada komórek zajmujących się zatrudnianiem, korzystanie z darmowego pośrednictwa pracy oferowanego przez PUP w Gnieźnie może okazać się bardzo atrakcyjne. Nawiązanie współpracy może przyczynić się do zwiększenia liczby ofert pracy. Ponadto pracodawcy nie chcą ponosić dodatkowych kosztów na poszukiwanie informacji o możliwościach zatrudniania na korzystnych warunkach osób z grup ryzyka. Oczekuje się od instytucji rynku pracy, że informacje o możliwościach wejścia do takich programów będą ogólnie i co najistotniejsze, łatwo dostępne.

**Bezrobotne kobiety**

- ✓ Kluczowym czynnikiem ułatwiającym zatrudnienie kobiet jest możliwość pogodzenia obowiązków związanych z pełnieniem roli w rodzinie oraz z wymogami stawianymi na stanowisku pracy. Takim instrumentem są elastyczne formy zatrudnienia.
- ✓ Ważnym czynnikiem sprzyjającym znalezieniu pracy przez kobiety jest stosowanie przez pracodawców innowacyjnych metod zarządzania personelem np. program pracacy.
- ✓ Promowanie przedsiębiorczości wśród kobiet.

- ✓ Motywowanie kobiet do mobilności zawodowej i mobilności przestrzennej oczywiście o ile jest to niezbędne do zdobycia lepszego miejsca pracy.

### **Długotrwale bezrobotni**

- ✓ Skuteczność działań podejmowanych przez osoby długotrwale bezrobotne może przynieść przede wszystkim ponadnormatywna aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia z wykorzystaniem szerokiego spectrum dotarcia do ofert pracy oraz nieustanne monitorowanie informacji o rynku pracy – nowych miejscach pracy, śledzenie ofert pracy i zainteresowanie ofertami pracy. Wykorzystanie i dotarcie do wszystkich kanałów dystrybucji ofert pracy.
- ✓ Konieczne jest przyjęcie postawy aktywnej w poszukiwaniu zatrudnienia, wykazywanie inicjatywy.
- ✓ Działania muszą być także ukierunkowane na uaktualnienie, przekwalifikowanie lub zdobywanie nowych kwalifikacji spełniających oczekiwania płynące z lokalnego rynku pracy. Udział w szkoleniach i kursach zawodowych.
- ✓ Przyjmowanie każdej propozycji pracy także dorywczych, czy sezonowych prac, również na umowę zlecenie, czy też umowę o dzieło w celu przekonania pracodawcy do swojej osoby i kandydatury. Powrót na rynek pracy, jest możliwy poprzez podejmowanie prac dorywczych i krótkoterminowych umów – niekoniecznie poprzez podejmowanie pracy stałej. Dorywcze prace zwiększają szansę na aktywizację zawodową osób długotrwale bezrobotnych.
- ✓ Osoby długotrwale poszukujące zatrudnienia powinny aktywniej współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie korzystać z poradnictwa zawodowego, przyjmować proponowane przez pracodawców oferty pracy, w tym także podejmować prace interwencyjne i roboty publiczne. Ważną i kluczową kwestią jest chęć i zainteresowanie osób długotrwale bezrobotnych przyjęcia pomocy ze strony publicznych służb zatrudnienia.

- ✓ Należy podnieść poziom udostępniania informacji o ofertach pracy, oraz poziom pomocy z zakresu poradnictwa zawodowego i prawnego (rozmowy doradcze, wsparcie psychologiczne osób bezrobotnych do zwiększenia motywacji i chęci działania, pomoc przy redagowaniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do udziału w rozmowach kwalifikacyjnych oraz udzielenia wsparcia).
- ✓ Zintensyfikowane doradztwo zawodowe.
- ✓ Pomoc finansowa. Skuteczne poszukiwanie zatrudnienia wiąże się z koniecznością drobnych wydatków (przejazdu, odzież itp). Dofinansowanie na wydatki związane z poszukiwaniem pracy jest bardzo pożądane według długotrwale bezrobotnych
- ✓ Pomoc w poszukiwaniu pracy powinna być dopasowana do każdej osoby indywidualnie. Tylko wtedy, zdaniem badanych, zwiększają się ich szanse na rynku pracy.
- ✓ Pomoc psychologiczna dla osób długotrwale bezrobotnych.
- ✓ Edukacja pracodawców. Pracodawcy, często unikają zatrudniania osób pozostających bez pracy przez dłuższy okres czasu. Edukacja pracodawców na temat problemów osób bezrobotnych oraz ich kontakt z doradcami zawodowymi powinny przynieść oczekiwane rezultaty

### **Bezrobotni powyżej 50 tego roku życia**

- ✓ **Reorientacja zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia za pomocą szkoleń, kursów zawodowych i przygotowania zawodowego dorosłych.**

Przyczyny bezrobocia wśród osób powyżej 50 tego roku życia, należy często poszukiwać w złych i nieaktualnych kwalifikacjach osób bezrobotnych będących w tym wieku. Powody bezrobocia związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób starszych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia



osoby bezrobotne szansy na zatrudnienia. Do najważniejszych przyczyn należy właśnie nieaktualny zawód oraz niewystarczające kwalifikacje. Konieczne wydaje się zintensyfikowania działań zmierzających do jeszcze większego i pełniejszego wykorzystania instrumentów aktywizacji, jakim są kursy i szkolenia - także szkolenia indywidualne w stosunku do bezrobotnych 50+. Bardzo ważnym problemem jest także nakładanie się wieku osób bezrobotnych z długotrwałym poszukiwaniem zatrudnienia.

- ✓ **Wskazane jest najszybsze i najintensywniejsze aktywizowanie osób, które ukończyły 50 lat i zarejestrowały się w PUP w Gnieźnie poprzez tworzenie indywidualnych planów działania przygotowanych dla osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia.**

Pracownicy, którzy skończyli 50 lat, rzadziej niż osoby młodsze trafiają na bezrobocie, ale za to dłużej w nim pozostają. Osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia statystycznie częściej zasilają grupę osób długotrwale bezrobotnych. Wysoki wiek w korelacji z długą przerwą w zatrudnieniu powoduje brak zainteresowania pracodawców takimi osobami.

- ✓ **Większość barier w podjęciu zatrudnienia osób powyżej 50 lat ma charakter barier osobistych, które są możliwe do przezwyciężenia poprzez aktywne działania publicznych służb zatrudnienia.**

Takie problemy jak: nieznajomość języków obcych, brak kwalifikacji, trudność znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie oraz wykształcenie ukazują kierunki działań, które powinny być podjęte przez PUP w Gnieźnie w celu aktywizacji osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia.

- ✓ **Promowanie i kreowanie pozytywnego obrazu osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, jako odpowiednich kandydatów do pracy**

Potrzebna jest szeroka kampania wśród pracodawców uświadamiająca korzyści wynikające z zatrudnienia pracowników powyżej 50 tego roku życia oraz kreowanie pozytywnego wizerunku starszych osób, jako interesujących kandydatów do pracy, którzy mają bogate

doświadczenie zawodowe, są bardziej lojalni i obowiązkowi, a ich życie osobiste i rodzinne jest zazwyczaj ustabilizowane.

- ✓ **Zwiększenie aktywności osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia w zakresie poszukiwania zatrudnienia.**

Analizując wyniki badania można wysnuć wniosek, iż w poszukiwaniu zatrudnienia badani korzystają z bardzo niewielu metod aktywizacyjnych i to zazwyczaj takich, przy których nie muszą się wykazywać nadmierną inicjatywą i aktywnością. Głównym i zazwyczaj jedynym sposobem poszukiwania pracy, przez osoby bezrobotne powyżej 50 lat jest Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Niezbędne wydaje się promowanie wśród osób bezrobotnych 50+ działań aktywnego poszukiwania zatrudnienia z wykorzystaniem większego spectrum dostępnych metod. Stosowanie różnorodnych metod i strategii poszukiwania zatrudnienia, w tym samodzielnego poszukiwania pracy może przynieść większą efektywność.

- ✓ **Rekomenduje się wprowadzenie warsztatów aktywnego poszukiwania pracy dla wszystkich osób należących do grupy osób bezrobotnych 50+.**

Konieczne jest uświadomienie przyjmowania aktywnej postawy wobec sytuacji bezrobocia i wykorzystywania wszystkich dostępnych metod poszukiwania zatrudnienia także z pominięciem ofert kierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.

- ✓ **Należy podnieść poziom udostępniania informacji o ofertach pracy, oraz poziom pomocy z zakresu poradnictwa zawodowego i prawnego (rozmowy doradcze, wsparcie psychologiczne osób bezrobotnych do zwiększenia motywacji i chęci działania, pomoc przy redagowaniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do udziału w rozmowach kwalifikacyjnych oraz udzielenia wsparcia).**

### **Osoby bezrobotne z niepełnosprawnością**

- ✓ **Wzrost świadomości społeczeństwa, w tym pracodawców na temat osób z niepełnosprawnością.**

Konieczne jest nieustanne przypominanie, że pracownicy z orzeczeniem o niepełnosprawności są równie wartościowymi pracownikami, jak osoby bez orzeczenia,

zarówno na niższym, jak i wyższym szczeblu. Czasem bywają bardziej lojalni i oddani pracy, niż osoby zdrowe, które o wiele łatwiej, w polskich realiach rynkowych, zmieniają pracę. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przynosi wymierne korzyści pracodawcy i kształtuje pozytywny wizerunek firmy.

- ✓ **Kolejnym czynnikiem przyczyniającym się do niwelowania bezrobocia w badanej grupie jest także podnoszenie kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne poprzez partycypację w szkoleniach i kursach zawodowych. Podniesienie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych osób niepełnosprawnych sprzyjać będzie zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.**

Konieczna jest więc realizacja takich działań i projektów także przez PUP w Gnieźnie, które będą oddziaływały na trzy obszary w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. W obszarze umiejętności związane jest to z możliwością podniesienia kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych i nabycia kompetencji społecznych, w wymiarze wewnętrznym wiąże się to ze wzrostem świadomości osób niepełnosprawnych, co do konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji, natomiast w wymiarze możliwości na dopasowanie kształcenia do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz potrzeb rynku pracy, dzięki czemu osoby niepełnosprawne mogą zdobyć kwalifikacje wzmacniające ich pozycję na rynku pracy.

- ✓ **Ważnym elementem mogącym przyczynić się do pełniejszej i skuteczniejszej aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością byłby większy kontakt osób niepełnosprawnych z otoczeniem – staże zawodowe i przygotowanie zawodowe dorosłych**

Większy kontakt osób niepełnosprawnych z otoczeniem można osiągnąć dzięki realizacji staży i praktyk zawodowych. Dzięki możliwości realizacji staży oraz praktyk zawodowych zarówno osoby niepełnosprawne, jak i pracownicy pełnosprawni mają możliwość oswojenia się z nową sytuacją i nauczenia się współpracy. Wymienione instrumenty aktywizacji zawodowej mogą przyczynić się do wzmacniania tych czynników w sposób bezpośredni i pośredni.

✓ **Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością za pośrednictwem podnoszenia kwalifikacji i szkoleń zawodowych**

W związku z niższym poziomem wykształcenia osoby z niepełnosprawnością posiadają niedostateczny poziom umiejętności kluczowych: obsługi komputera, obsługi nowoczesnego sprzętu biurowego, komunikowania się, autoprezentacji, czy znajomości języków obcych. Konieczna jest intensywna reorientacja zawodowa osób bezrobotnych z niepełnosprawnością za pośrednictwem szkoleń i kursów zawodowych organizowanych przez PUP w Gnieźnie. Ważne jest także szkolenie w kierunkach oczekiwanych przez pracodawców i finansowanych przez PUP w Gnieźnie. Tylko dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób z niepełnosprawnością do oczekiwań pracodawców i zmieniających się potrzeb lokalnego rynku pracy może doprowadzić do większej aktywizacji zawodowej bezrobotnych osób z niepełnosprawnością.

✓ **Zwiększenie środków finansowych przekazywanych dla pracodawcy na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością. Uelastycznienie form dofinansowania.**

Rozwiązaniem byłoby dodatkowe wynikające z potrzeb pracodawców finansowanie - możliwość dofinansowania zatrudniania pracowników niepełnosprawnych, przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (przystosowanie stanowiska do typu niepełnosprawności, zakup odpowiednich narzędzi pracy, zakup narzędzi/programów ułatwiających/umożliwiających osobom niepełnosprawnym komunikację z innymi) dzięki realizacji projektów z POKL. Przeszkodą w zatrudnieniu są trudności, na jakie napotykają pracodawcy na drodze do uzyskania dofinansowania do tworzonego miejsca pracy, mała elastyczność form tego dofinansowania do rodzaju niepełnosprawności pracownika. Brakuje także powszechnej mody na zatrudnianie niepełnosprawnych.

**Osoby bezrobotne zamieszkujących tereny wiejskie**

- ✓ Promowanie wśród osób bezrobotnych z obszarów wiejskich – konieczności mobilności przestrzennej. Najmniejszą mobilność wykazują osoby zamieszkałe na terenach wiejskich. W sytuacji rosnącego bezrobocia brak mobilności w zakresie

podejmowania pracy poza obszarem danej, gminy czy też powiatu może skutkować jeszcze trudniejszą sytuacją osób bezrobotnych z terenów wiejskich.

- ✓ Kreowanie wzrostu przedsiębiorczości wśród bezrobotnych z terenów wiejskich za pośrednictwem jednorazowo przyznawanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, jako remedium na bezrobocie w badanej grupie.
- ✓ Intensyfikacja działań zmierzających do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych bezrobotnych z terenów wiejskich.
- ✓ Aktywizacja zawodowa bezrobotnych kobiet z terenów wiejskich poprzez działania CAZ. Próba zmiany roli kobiety pracującej w gospodarstwie domowym na osobę aktywną w poszukiwaniu zatrudnienia.
- ✓ Aktywne działania publicznych służb zatrudnienia w kierunku częściowej eliminacji „szarej strefy” na obszarach wiejskich.

### **Osoby bezrobotne do 30 roku życia oraz bezrobotni absolwenci**

Problem aktywizacji zawodowej w przypadku obu grup ma ten sam wspólny mianownik – brak doświadczenia zawodowego i stażu pracy. Wszystkie działania w stosunku do bezrobotnych absolwentów oraz osób do 30 tego roku życia powinna koncentrować się na zwiększeniu ich potencjału aktywizacyjnego za pośrednictwem takich instrumentów i działań jak:

- ✓ Podniesienie poziomu motywacji do poszukiwania pracy poprzez przeprowadzenie Indywidualnego Planu Działania
- ✓ Uzyskanie lub zwiększenie doświadczenia zawodowego dzięki udziałowi w stażach oraz doposażeniu lub wyposażeniu stanowiska pracy
- ✓ Stworzenie miejsc pracy poprzez samozatrudnienie w postaci jednorazowych środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej.

- ✓ Przygotowanie zawodowe dorosłych w zakładach pracy
- ✓ Szkolenia i kursy w kierunkach oczekiwanych przez pracodawców.
- ✓ Aktywne promowanie młodych absolwentów wśród pracodawców.

Włączenie się Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie do programu realizowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej - „Młodzi na rynku pracy”. W ramach tego programu aktywizacja osób bezrobotnych będzie inspirowana następującymi działaniami i instrumentami:

- ✓ indywidualne wsparcie opiekuna
- ✓ promesa aktywizacji młodych
- ✓ bon stażowy
- ✓ bon szkoleniowy
- ✓ bon na kształcenie zawodowe lub policealne
- ✓ bon na kształcenie podyplomowe
- ✓ bon dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej
- ✓ dotacja na zasiedlenie

### **Określenie potrzeb szkoleniowych oraz innych form oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

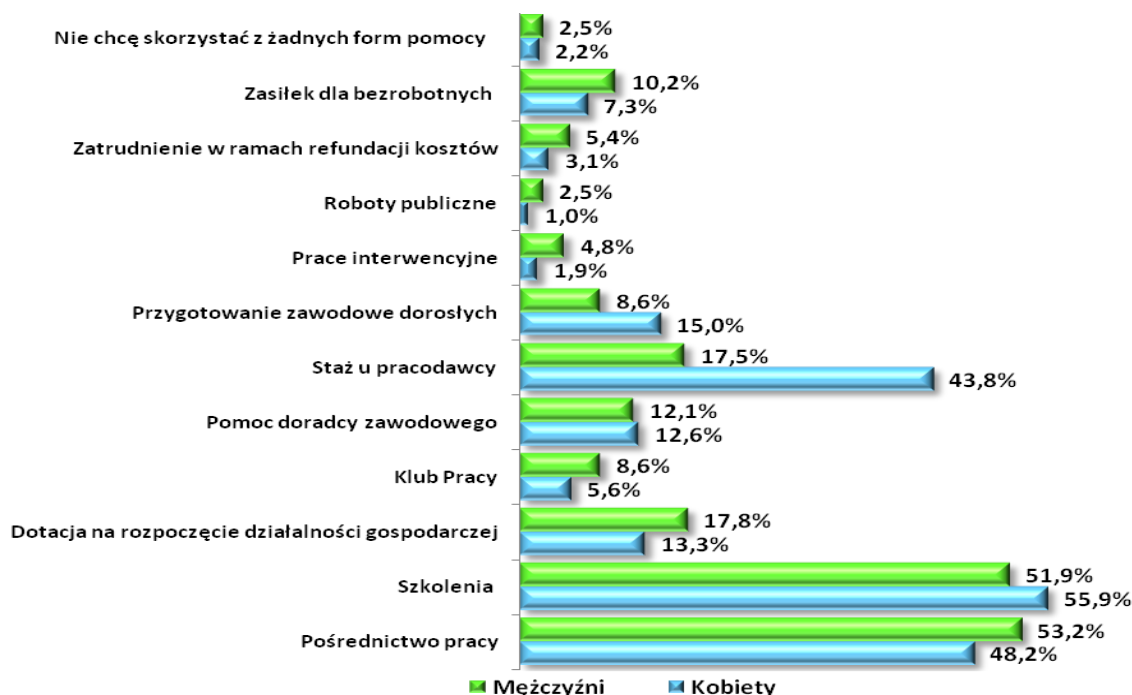
Określenie potrzeb szkoleniowych oraz innych form oferowanych przez PUP w Gnieźnie: kobiet i mężczyzn, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób zamieszkujących tereny wiejskie, absolwentów a także osób do 30 roku życia oraz po 50 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie zostało opracowane w oparciu o pytanie badawcze

- ✓ Z których form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie chciał(a)by Pan/Pani skorzystać?

### **Potrzeby bezrobotnych kobiet i mężczyzn w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

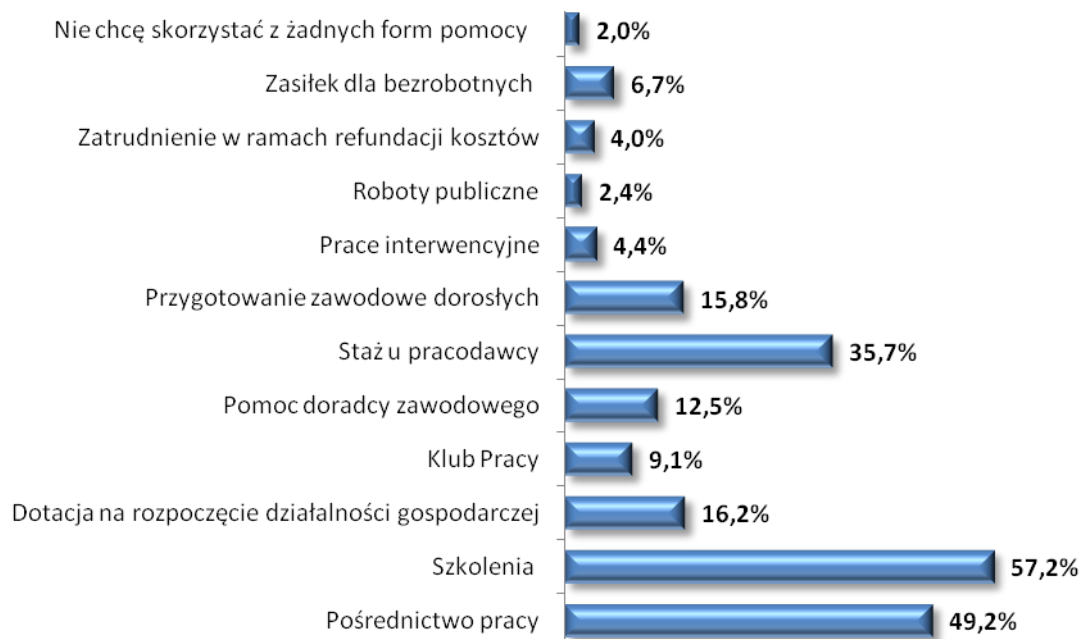
Według danych pozyskanych w trakcie badania wynika, iż kobiety chcą skorzystać przede wszystkim z takich form pomocy jak: szkolenia 55,9%, pośrednictwa pracy – 48,2% oraz stażu u pracodawcy aż 43,8% wskazań. Bezrobotni mężczyźni chcieliby skorzystać głównie z pośrednictwa pracy – 53,2%, szkoleń – 51,9% oraz dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej – 17,8%.

**Wykres nr 138. Potrzeby kobiet i mężczyzn w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**



**Potrzeby długotrwale bezrobotnych w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

Osoby długotrwale bezrobotne chcą skorzystać przede wszystkim ze szkoleń – 57,2%, pośrednictwa pracy – 49,2% oraz stażu u pracodawcy – 35,7%.

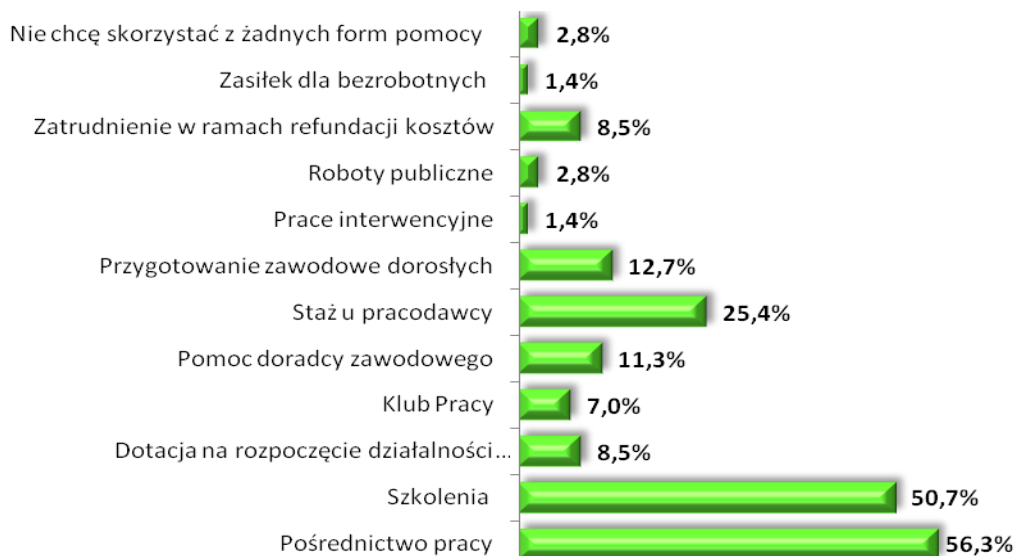
**Wykres nr 139. Potrzeby osób długotrwale bezrobotnych w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**



**Potrzeby osób bezrobotnych z niepełnosprawnością w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

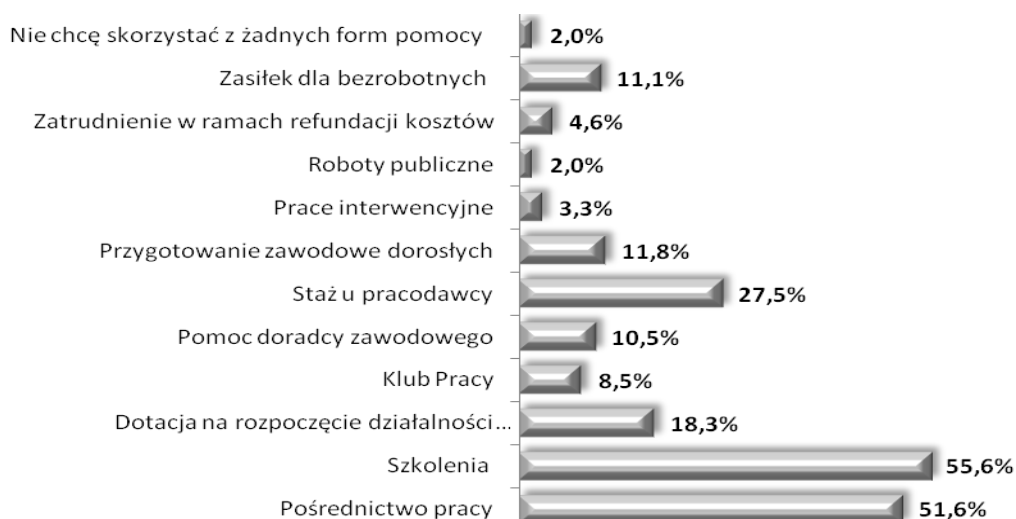
Osoby bezrobotne z niepełnosprawnością oczekują przede wszystkim od PUP w Gnieźnie pośrednictwa pracy – 56,3% oraz szkoleń – 50,7%. W mniejszym stopniu stażu u pracodawcy – 25,4%.

**Wykres nr 140. Potrzeby osób bezrobotnych z niepełnosprawnością w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**



**Potrzeby osób bezrobotnych z terenów wiejskich w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

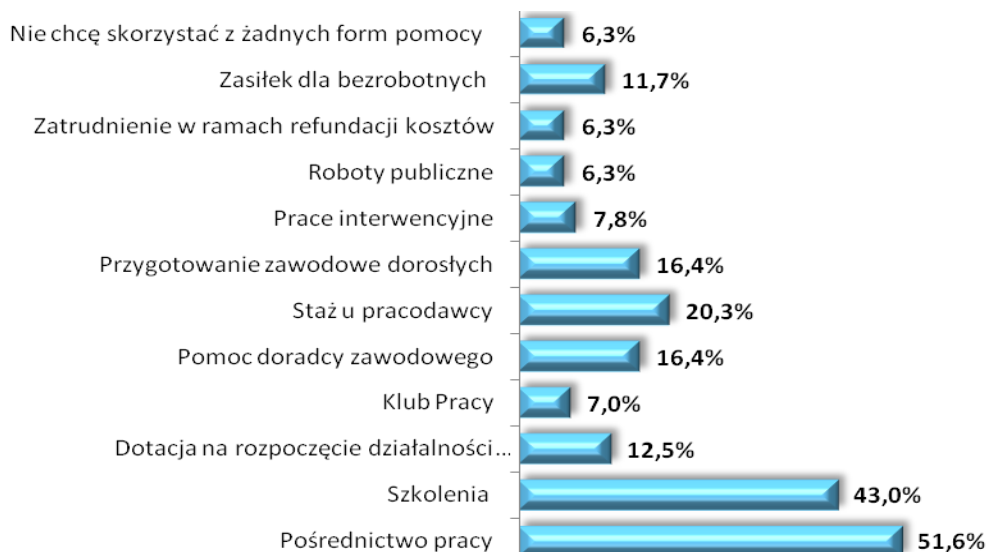
Bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego zamieszkujący na wsi, chcą skorzystać głównie z takich form pomocy jak: szkolenia – 55,6% oraz pośrednictwa pracy oferowanego przez PUP w Gnieźnie – 51,6%. Osoby bezrobotne z analizowanej grupy chciałyby skorzystać także z programu stażowego – 27,5%.

**Wykres nr 141. Potrzeby osób bezrobotnych z terenów wiejskich w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

**Potrzeby osób bezrobotnych 50+ w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

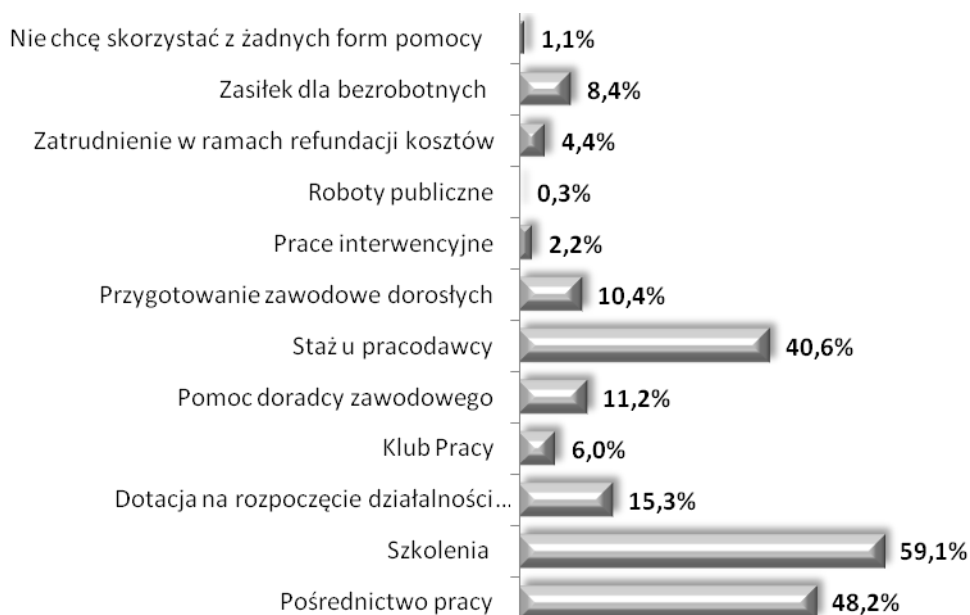
Bezrobotni w wieku powyżej 50 tego roku życia zainteresowani są przede wszystkim pośrednictwem pracy – 51,6% oraz szkoleniami – 43%. W mniejszym stopniu stażem u pracodawcy – 20,3%

**Wykres nr 142. Potrzeby osób bezrobotnych 50+ w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**



**Potrzeby osób bezrobotnych do 30 tego roku życia w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

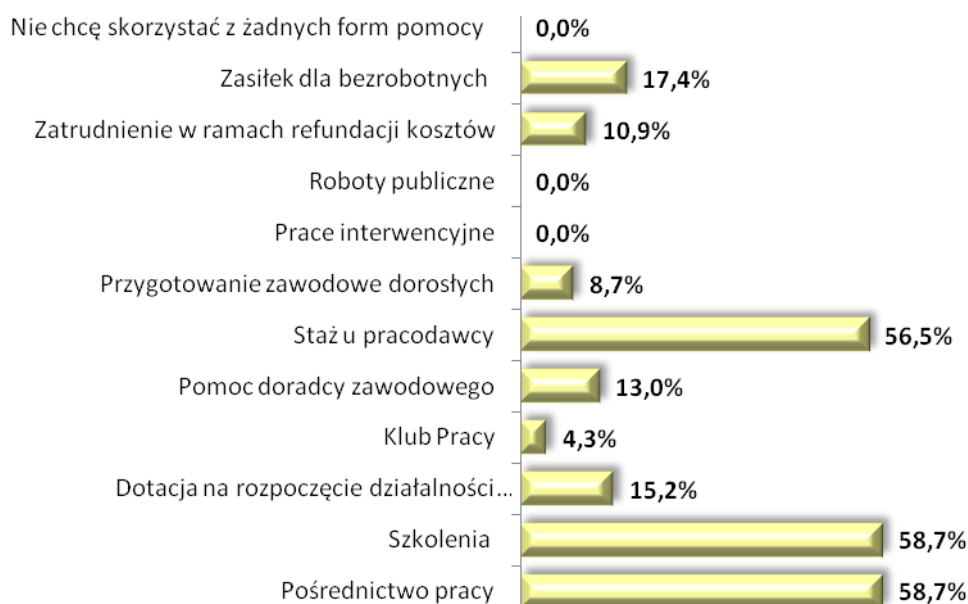
Bezrobotni do 30 tego roku życia chcą w największym stopniu korzystać ze szkoleń – 59,1%, pośrednictwa pracy – 48,2% oraz ze stażu u pracodawcy – 40,6%

**Wykres nr 143. Potrzeby osób bezrobotnych do 30 tego roku życia w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

**Potrzeby osób bezrobotnych absolwentów w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**

Trzy formy pomocy oferowanej przez PUP w Gnieźnie, z których chcą skorzystać bezrobotni absolwenci to: szkolenia – 58,7%, pośrednictwo pracy – 58,7% oraz stażu u pracodawcy – 56,5%

**Wykres nr 144. Potrzeby osób bezrobotnych absolwentów w zakresie form pomocy oferowanych przez PUP w Gnieźnie**



## **Wnioski**

### **Generalne wnioski z badania „Rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego”**

- ✓ Powiat gnieźnieński raczej nie stanowi naturalnego i wyłącznego rynku pracy dla mieszkańców powiatu. Cechuje się on jednym z najwyższych wskaźników bezrobocia w województwie wielkopolskim, które niestety od roku 2007 wzrasta sukcesywnie z nieznacznymi wahaniami.
- ✓ Na koniec września 2012 roku stopa bezrobocia wyniosła 14,5%. Bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim ma charakter strukturalny i długotrwały.
- ✓ Zmiany, jakie zaszły w przemyśle lekkim, spowodowały upadek wielu zakładów produkcyjnych położonych na terenie miasta Gniezna ( m.in. Wielkopolskich Zakładów Obuwia „Polania” w Gnieźnie, Garbarni, Fabryka Galanterii „Lech”). Powstanie nowych firm nie przyczyniło się jednak do zmniejszenia skali bezrobocia. Trudna sytuacja na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim wynikała również ze zbyt małych migracji wewnętrznych (np. w ramach województwa wielkopolskiego) i zagranicznych.
- ✓ Obecnie odnotowuje się ciągły wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym, który nie idzie jednak w parze z wzrostem popytu na pracę.
- ✓ Porównując Gniezno do innych miast powiatowych województwa Wielkopolskiego, to obok Piły, Ostrowa Wlkp., Kościana, Szamotuł i Wrześni należy do jednych z najbardziej atrakcyjnych dla inwestorów. Posiada wiele atutów, które stanowią jego potencjał rozwojowy. Do korzystnych uwarunkowań rozwoju powiatu gnieźnieńskiego należą przede wszystkim: znaczny odsetek młodych ludzi. Według danych GUS z końca grudnia 2011 roku – aż 62% ludności powiatu to osoby poniżej 45 tego roku życia. Jakość kwalifikacji pracowniczych gwarantuje rozbudowany i elastyczny system szkolnictwa dający możliwość dostosowania profilu nauczania do potrzeb inwestorów. Kształcenie w powiecie odbywa się na różnych poziomach od zawodowego po wyższe.
- ✓ Powiat gnieźnieński ma solidne podstawy i potencjał do rozwoju, w powiecie gnieźnieńskim brakuje jednak większej liczby inwestycji tworzących nowe miejsca pracy.

Rynek pracy w dużej mierze zależy od działań, które podejmą władze powiatu oraz władze poszczególnych gmin i miast wchodzących w skład powiatu gnieźnieńskiego.

- ✓ Powiat gnieźnieński zamieszkiwało na dzień 30.06.2012 roku 144 381 osób. Liczba kobiet wynosiła 73 518, co sprawia, że średnio na 100 mężczyzn przypada 104 kobiety. Gęstość zaludnienia na terenie powiatu wynosi średnio 115 osób/ km<sup>2</sup>. Powiat gnieźnieński charakteryzuje się stabilnością pod względem stanu ludności i posiada typową strukturę płciową. W ostatnich 5 latach zauważalny jest systematyczny wzrost liczby ludności.
- ✓ Prognoza demograficzna dla powiatu gnieźnieńskiego jest spójna z prognozą dla województwa. Powiat gnieźnieński ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzował się ujemnym bilansem migracyjnym i dodatnim bilansem naturalnym. Szacuje się, że liczba ludności będzie ulegała stałej regresji. W 2025 roku powiat gnieźnieński będzie miał o 775 osób mniej niż w 2015 roku, a w 2035 roku liczba mieszkańców ma się zmniejszyć do 136 324.
- ✓ W prognozowanym okresie nastąpią zmiany w strukturze ludności według grup wiekowych. Przewidywany jest jedynie stały wzrost ludności w wieku emerytalnym, co będzie stanowiło problem zarówno dla powiatu gnieźnieńskiego, jak i całego województwa wielkopolskiego w wymiarze większym niż średnio w kraju. Szacuje się również, że liczba osób mieszkających w miastach zmniejszy się na rzecz liczby osób mieszkających na wsi.
- ✓ Większość ludności (64%) zamieszkuje w miastach. Blisko połowa ogólnej liczby mieszkańców (48,7%) zamieszkuje miasto Gniezno, które jest też największe pod względem gęstości zaludnienia i najmniejsze pod względem powierzchni. Najmniejszą gęstością zaludnienia odznacza się gmina Mieleszyn.
- ✓ Należy zwrócić uwagę na stale zmniejszający się odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym, która w sposób naturalny z czasem wejdzie w przedział wiekowy osób w wieku produkcyjnym. Przy wzrastającym odsetku osób w wieku poprodukcyjnym mamy do czynienia ze zjawiskiem starzenia się społeczeństwa polskiego.

- ✓ Udział ludności w wieku produkcyjnym na terenie powiatu gnieźnieńskiego wynosi 64,7% ogółu. Odsetek ten zmniejsza się na przestrzeni ostatnich lat podobnie jak w skali kraju i województwa.
- ✓ W 2011 roku liczba ludności o wysokiej mobilności w powiecie gnieźnieńskim wynosiła 58 956 tj. 63,2% ogółu ludności produkcyjnej. W 2011 roku liczba osób o obniżonej mobilności wynosiła 39.219 osób, co stanowiło 36,8% ogółu ludności w wieku produkcyjnym.
- ✓ Według stanu na dzień 31.12.2011 liczba osób pracujących w głównym miejscu pracy wynosiła w powiecie gnieźnieńskim 25 524 osób, w tym 12 688 mężczyzn i 12 836 kobiet. Liczba osób pracujących w powiecie gnieźnieńskim w porównaniu do danych z końca 2010 roku zmniejszyła się o 3,3%.
- ✓ W głównej mierze osoby pracujące w powiecie gnieźnieńskim pochodzą z gminy Gniezno (miejskiej). Stanowią oni prawie 65,7% całej populacji osób pracujących. Najmniejszy wkład w liczbę osób pracujących w powiecie gnieźnieńskim mają gminy wiejskie takie jak: Niechanowo, Mieleszyn, Łubowo, Kiszkowo.
- ✓ W świetle danych GUS do najważniejszego sektora działalności w powiecie gnieźnieńskim należy przemysł i budownictwo oraz pozostałe usługi. Ponad połowa pracujących osób jest zatrudniona w tych 2 sektorach gospodarki.
- ✓ W powiecie gnieźnieńskim na dzień 31 XII 2011, według danych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego w Poznaniu, zanotowano 6 802 osoby pozostające bez pracy, z czego aż 5 756 osób to osoby pozbawione prawa do zasiłku. Ogólna liczba ludności w powiecie gnieźnieńskim na dzień 31 XII 2011 sporządzona również przez Główny Urząd Statystyczny w Poznaniu wynosiła 144 296 osób, czyli osoby pozostające bez pracy w powiecie gnieźnieńskim stanowią 4,7% wszystkich mieszkańców powiatu i 11,5% mieszkańców w wieku produkcyjnym mobilnym.
- ✓ W całym roku 2011 według danych pochodzących z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gnieźnie stopa bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim była zdecydowanie wyższa niż w całym województwie wielkopolskim oraz w Polsce.



- ✓ Porównując powyższe dane należy zauważyć niepokojącą sytuację związaną ze wzrostem liczby osób bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim. W stosunku do 2010 roku wzrost zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano w przeciągu całego analizowanego okresu. Zarówno w 2010 jak i 2011 roku zwyżka ilości bezrobotnych następowała w I kwartale gdzie najwyższa liczba osób zarejestrowanych była w miesiącu marcu, po czym pojawiała się tendencja spadkowa.
- ✓ Według danych pochodzących z końca września 2012 roku z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych wynosiła 7 268 osób, w tym 4 129 kobiet - 56,8% oraz 3 139 mężczyzn – 43,2%.
- ✓ Najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby w wieku od 25 - 34 lat 2 230 osób – 30,7% ogółu osób bezrobotnych oraz osoby mieszczące się w przedziale wiekowym 18 - 24 lata 1 684 osoby – 23,2%.
- ✓ Największa liczba osób bezrobotnych zamieszkuje w mieście Gniezno – 3 818 osób tj. 52,5% wszystkich bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Natomiast w ośrodkach reprezentujących obszary miejsko – wiejskie zamieszkuje 2 020 osób bezrobotnych tj. 27,8% ogółu. Na obszarach wiejskich zamieszkuje łącznie 1 430 osób tj. 19,7%.
- ✓ W przypadku wykształcenia osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gnieźnie według danych z dnia 30.09.2012 roku okazuje się, że największy odsetek stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 34,6% tj. 2 517 osób oraz z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej 26,1% - 1 897 osób. Nieznacznie więcej niż co piąta bezrobotna osoba – 19,7% legitymowała się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 1 435 osób, natomiast - 10,4% wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 755 osób bezrobotnych. Najmniejszy odsetek osób bezrobotnych posiadało wykształcenie wyższe – 9,1% tj. 664 osób.
- ✓ Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie z dnia 30.09.2012 roku wynika, iż w powiecie gnieźnieńskim zarejestrowany jest bardzo duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych aż 45,7% . W przypadku innych kategorii osób bezrobotnych będących w

szczególnej sytuacji na rynku pracy warto zauważyć na duży udział kategorii osób w wieku do 25 roku życia – 23,1% oraz powyżej 50 tego roku życia 21,0%. Odsetek osób z niepełnosprawnością zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie wynosi 6,1%

- ✓ W końcu 2011 roku wśród 6 802 zarejestrowanych bezrobotnych, większość tj. 5 833 osoby posiadały zawód (specjalność) i stanowiły 85,75% ogółu bezrobotnych. Według danych wynika, że tradycyjnie największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu. Liczba osób bezrobotnych, które nie posiadały kwalifikacji zawodowych wynosiła 969. Osoby bez kwalifikacji zawodowych generowały ponownie największy odsetek ogólnej liczby osób bezrobotnych – 14%.
- ✓ W powiecie gnieźnieńskim na koniec września 2012 roku funkcjonowało 15 021 podmiotów gospodarczych. Największa liczba przedsiębiorstw 8 933 - 59,5% zlokalizowana jest w mieście Gniezno. Ponad tysiąc firm mieści się w gminie miejsko wiejskiej Trzemeszno – 1 070 oraz w gminie miejsko wiejskiej Witkowo – 1 055 oraz w gminie wiejskiej Gniezno – 1 034. Najmniej firm działa na terenie gmin Kiszkowo, Niechanowo oraz Mieleszyn odpowiednio 414, 403 oraz 311.
- ✓ Według danych GUS w powiecie gnieźnieńskim w I półroczu 2012 roku funkcjonowało 14 980 podmiotów gospodarczych, w tym 14 600 w sektorze prywatnym a w sektorze publicznym 390.
- ✓ Wśród przedsiębiorstw prywatnych zdecydowanie dominuje forma prawna: osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą – 91% wszystkich prywatnych przedsiębiorstwa. Odsetek spółek handlowych wynosił 4,8%. Procentowy udział stowarzyszeń i organizacji społecznych w powiecie gnieźnieńskim w czerwcu 2012 roku wynosił 2,6%, natomiast spółki handlowe z udziałem kapitału zagranicznego to tylko 1% wszystkich prywatnych przedsiębiorstw w powiecie gnieźnieńskim.
- ✓ W powiecie gnieźnieńskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Liczba najmniejszych podmiotów zatrudniających do 9 pracowników wynosiła w I półroczu 2012 roku 14 290 – 95,3% wszystkich podmiotów gospodarczych. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników w powiecie gnieźnieńskim wynosi 570, a średnich i dużych przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249

pracowników oraz od 250 do 999 odpowiednio 119 i 11. W powiecie gnieźnieńskim nie ma przedsiębiorstwa, które zatrudniałoby powyżej 1000 pracowników. Do największych przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnionych osób zalicza się:

- ✓ Według danych z dnia 30.09.2012 roku w powiecie gnieźnieńskim zarejestrowanych było najwięcej przedsiębiorstw, które działają w branży: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykl 4 445 firm, co stanowi aż 29,6% wszystkich przedsiębiorstw powiatu gnieźnieńskiego. Duży odsetek firm działa w branży budownictwo – 2 306, przetwórstwo przemysłowe – 1 400 oraz transport i gospodarka magazynowa – 1 014.

### **Wnioski z badań przeprowadzonych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego**

- ✓ Zdecydowana większość badanych, 61,1% w bardzo krótkim czasie rejestruje się w PUP w Gnieźnie - w okresie do miesiąca od utraty pracy lub ukończenia szkoły. Większość osób, które utraciły pracę lub ukończyły szkołę poszukuje natychmiastowego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia.
- ✓ Okres poszukiwania pracy, często pokrywa się z okresem figurowania w ewidencji PUP w Gnieźnie. Według danych, największy odsetek bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego – 24% poszukuje pracy przez okres krótszy niż 3 miesiące. Łącznie aż 34,9% badanych poszukuje pracy ponad 12 miesięcy, w tym aż 15,7% przez okres dłuższy niż 24 miesiące.
- ✓ Bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego są skłonni i gotowi do przekwalifikowania zawodowego. Zainteresowanie reorientacją zawodową wskazało łącznie aż 75,9% spośród wszystkich uczestników badania.
- ✓ Bezrobotne osoby chciałyby dokonać przekwalifikowania zawodowego głównie poprzez uczestnictwo w szkoleniach zawodowych. Chęć partycypacji w szkoleniach wskazało aż 68% badanych. Taki instrument aktywizacji zawodowej cieszy się największym zainteresowaniem bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego. Kolejne dwie metody reorientacji zawodowej mogące przyczynić się do zmiany kwalifikacji i podniesienia poziomu kompetencji zawodowych a w przyszłości do aktywizacji

zawodowej osób bezrobotnych to staż u pracodawcy – 37% oraz podniesienie poziomu wykształcenia 30,1%.

- ✓ 83,6% spośród wszystkich badanych osób, jest zainteresowana uczestnictwem w szkoleniach i kursach, które byłyby organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.
- ✓ Szkolenia i kursy, cieszące się największym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych to: kurs kasy fiskalne, kursy informatyczno – komputerowe, kurs na wózki widłowe, kurs obsługi koparko – ładowarki, kurs florystyczny, kurs z księgowości.
- ✓ Bezrobotni z powiatu gnieźnieńskiego są bardzo zainteresowani pomocą i doradztwem w zakresie zdiagnozowania luk kompetencyjnych i doradztwa będącego formą uzupełniającą szkolenia, które byłyby indywidualnie dopasowane do ich możliwości, doświadczenia, wieku i wykształcenia. Zainteresowanie takiego rodzaju wsparciem wyraziło aż 70,5% osób bezrobotnych.
- ✓ Zgodnie z danymi 82,3% respondentów chciałoby uzyskać wsparcie i pomoc w zakresie wyznaczenia i określenia indywidualnych potrzeb szkoleniowych.
- ✓ 65% spośród uczestników badania chciałoby skorzystać ze staży i możliwości nabywania umiejętności praktycznych przez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.
- ✓ Osoby bezrobotne są także zainteresowane inną formą aktywizacji zawodowej organizowaną przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie, jaką jest przygotowanie zawodowe dorosłych. Odsetek osób skłonnych do uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym, jest nieznacznie wyższy niż w przypadku staży i wynosi aż 68,1%.
- ✓ Bardzo optymistycznym wnioskiem, który wynika z analizy rozkładu odpowiedzi jest wysoka skłonność bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego do podjęcia jakiegokolwiek pracy. Według danych aż 39,2% respondentów zgodziłoby się przyjąć jakąkolwiek pracę, niezależnie od jej zgodności z posiadanym zawodem lub kwalifikacjami zawodowymi.

- ✓ Bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego nie są absolutnie gotowi do podjęcia pracy wymagającej przeprowadzki do innego miasta – 86,1% oraz wymagającej długich dojazdów. Brak mobilności zawodowej osób bezrobotnych skutkować może długotrwałym poszukiwaniem pracy. Kryzysowy rynek pracy wymusza konieczność poszukiwania zajęcia poza dotychczasowym miejscem zamieszkania. Im większa zdolność do przeprowadzki, tym prawdopodobieństwo zatrudnienia jest wyższe.
- ✓ Bardzo pejoratywne nastawienie badanych osób bezrobotnych do gotowości podjęcia pracy w warunkach uciążliwych lub pracy wymagających reorientacji dotychczasowych przyzwyczajeń, może skutkować zmniejszeniem możliwości aktywizacyjnej osób bezrobotnych. Odrzucenie ofert pracy ze względu na powyższe warunki determinować może w konsekwencji długotrwałe bezrobocie.
- ✓ Ponad połowa badanych – 59,3% chce znaleźć zatrudnienie w miejscowości stałego zamieszkania. Takie wyniki są niepokojące w odniesieniu do mieszkańców niektórych gmin, gdzie podaż na rynku pracy jest bardzo niewielka. Brak mobilności przestrzennej bezrobotnych w sytuacji stale rosnącej ich liczby, w momencie spowolnienia gospodarczego charakteryzującego się brakiem popytu na siłę roboczą, skutkować będzie trwałym bezrobociem wśród mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego.
- ✓ Niemal wszystkie osoby bezrobotne – 89,6% chciałyby pracować w pełnym wymiarze czasu pracy - na pełen etat.
- ✓ Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, którego oczekują bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego to: 1 885 zł netto
- ✓ Spośród różnorodnych branż, największym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszyłaby się praca w działalności produkcyjnej – 34,4%. Co piąta osoba bezrobotna chciałaby podjąć zatrudnienie w instytucjach publicznych – jednostkach samorządu terytorialnego oraz wszystkich podmiotach o publicznym charakterze własności. Inna sekcja działalności gospodarczej, w której zatrudnienia oczekuje bardzo liczny odsetek badanych – 19,3% to handel hurtowy i detaliczny. Dużym zainteresowaniem respondentów

cieszyłyby się także praca w branży budownictwo – 18%, transport, gospodarka magazynowa i łączność - 16,2% oraz hotele i restauracje – 12%.

- ✓ Dla bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma wysokość wynagrodzenia. Drugim niezwykle ważnym aspektem decydującym o wyborze miejsca pracy, jest forma zatrudnienia. Wymienione dwa czynniki determinujące pozytywną lub negatywną ocenę oferowanego zatrudnienia są decydujące przy podejmowaniu decyzji o wyborze przyszłego miejsca pracy.
- ✓ Zdecydowana większość osób bezrobotnych uważa, że szanse na znalezienie zatrudnienia w mieście Gniezno oraz gminach powiatu gnieźnieńskiego są nikłe. Łącznie aż 82,6% badanych uważa, że na lokalnym rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim jest niezwykle trudno znaleźć zatrudnienie.
- ✓ Ponad połowa badanych osób – 54,6% uznała, że najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego jest brak ofert pracy pojawiających się na lokalnym rynku pracy. Dla badanych przeszkodami w zatrudnieniu są także: brak znajomości, trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie oraz brak doświadczenia i stażu pracy. Wymienione aspekty wskazało odpowiednio 24,6%, 24,3% oraz 24,1% badanych. Znaczny odsetek bezrobotnych – 21,6% uważa, że poważną trudnością w podjęciu zatrudnienia jest brak posiadanych kwalifikacji zawodowych.
- ✓ Największy odsetek osób bezrobotnych – 49,2% wykazuje inicjatywę w zmianie sytuacji bezrobocia samodzielnie poszukując zatrudnienia, wysyłając podania i dokumenty aplikacyjne. Taki odsetek badanych podejmuje aktywne działania niezależnie od wsparcia udzielanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.
- ✓ Swoje szanse na zatrudnienie bezrobotni oceniają jako przeciętne 50,9% wskazań lub małe 30,7% odpowiedzi. Zdaniem 12,8% osób uczestniczących w badaniu ich szanse na znalezienie zatrudnienia są bardzo małe. Łącznie 43,5% respondentów wskazało na znaczące problemy w poszukiwaniu pracy w odniesieniu do posiadanych kwalifikacji.

- ✓ Zdecydowana większość uczestników badania – 72,4% poszukiwała w okresie 30 ostatnich dnia zatrudnienia
- ✓ Zastanawiający i niepokojący jest fakt, iż 26,6% osób bezrobotnych w okresie 30 dni poprzedzających badanie nie podejmowało żadnych działań w kierunku zmiany sytuacji bezrobocia. Takie wyniki oznaczają, iż 21,9% osób, które wskazały gotowość do zatrudnienia nie zrobiło nic, co mogłoby zmienić ich aktualną sytuację i przyczynić się do aktywizacji zawodowej. **Co piąta osoba bezrobotna uczestnicząca w badaniu jest pasywna i nie poszukuje pracy, oczekując na propozycję pracy z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie lub, co jest bardziej prawdopodobne nie jest zainteresowana podjęciem pracy.**
- ✓ Najczęściej wskazywanym sposobem poszukiwania pracy, przez osoby bezrobotne jest pośrednictwo Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie 48,3% wszystkich wskazań. Poszukujące pracy osoby bezrobotne, zwłaszcza z grup bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wykorzystują najczęściej standardowe metody poszukiwania pracy, które w mniejszym stopniu zmuszają je do wykazania aktywności własnej, ponieważ kontakt z urzędem pracy zazwyczaj wynika z proceduralnych uwarunkowań.
- ✓ Duże znaczenie w poszukiwaniu pracy dla – 45,5% osób bezrobotnych ma możliwość wykorzystania internetu, jako źródła informacji o wolnych miejscach pracy. Znaczny odsetek badanych – 40,2% osobiście kontaktuje się z pracodawcami w celu poszukiwania zatrudnienia, przysyłając dokumenty aplikacyjne niezależnie od prowadzonego procesu rekrutacyjnego przez daną firmę. Co trzecia badana osoba aplikuje na ogłoszenia o pracę, które pojawiają się prasie.
- ✓ Najczęstszą przyczyną nie przyjęcia do pracy osób bezrobotnych, podawaną przez pracodawców jest brak doświadczenia zawodowego – 24,6% wszystkich wskazań. Drugą z najczęściej wskazywanych przez pracodawców przyczyn odmowy przyjęcia do pracy badanej osoby bezrobotnej był zbyt wysoki lub zbyt niski wiek – 22% opinii. Ważnymi argumentami podawanymi przez pracodawców były także fakt znalezienia innego – lepszego kandydata do pracy 16,5% wskazań. Kolejne trzy przyczyny odmowy zatrudnienia związane są z niskim wykształceniem osób bezrobotnych – 14,3%, brakiem

potwierdzonych umiejętności zawodowych – 12,7% oraz nieaktualnymi kwalifikacjami – 10,3%.

- ✓ Zdecydowana większość respondentów – 76,9% posiada wiedzę i zna instrumenty aktywizacyjne przygotowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie dla osób bezrobotnych.
- ✓ Dwie formy pomocy oferowanej przez PUP w Gnieźnie cieszą się największym zainteresowaniem bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego i są to szkolenia i kursy oraz pośrednictwo pracy oferowanym przez PUP w Gnieźnie. Wymienione formy aktywizacji zawodowej wymieniło odpowiednio 54,2% oraz 50,3%. Co trzeci respondent jest zainteresowany uczestnictwem w stażach zawodowych organizowanych u pracodawcy. Znaczny odsetek badanych 15,3% chciałoby skorzystać z możliwości uzyskania dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, 12,4% z pomocy doradcy zawodowego, natomiast 12,2% z przygotowania zawodowego dorosłych.
- ✓ Odsetek pozytywnych wskazań, świadczących o bardzo dobrym odbiorze działań podejmowanych przez urząd pracy ich wysokiej jakości i standardach pracy wyniósł aż 78,8%. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez PUP w Gnieźnie wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno – ekonomicznej.
- ✓ Zdaniem zdecydowanej większości zarejestrowanych osób bezrobotnych biorących udział w badaniu – 71,8% zakres pomocy kierowanej przez PUP w Gnieźnie, jej kompleksowość i komplementarność jest adekwatna do potrzeb osób bezrobotnych
- ✓ Zdecydowanie największy odsetek badanych – 65,1% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie a będący zarejestrowanym oczekuje na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Duży odsetek osób bezrobotnych 20,9% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Gnieźnie, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Dwa kolejne, główne oczekiwania wobec PUP w Gnieźnie to: możliwość udziału w kursach i szkoleniach zawodowych organizowanych przez Powiatowy Urząd



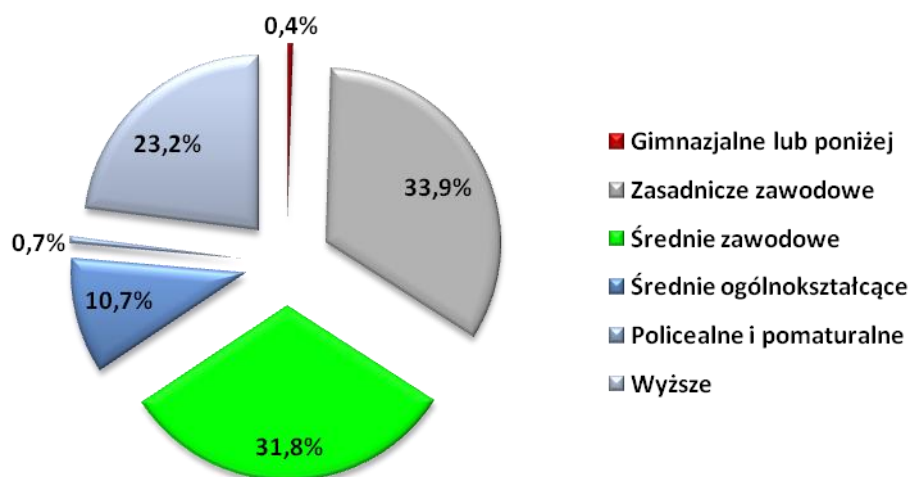
Pracy w Gnieźnie oraz możliwość udziału w stażach zawodowych organizowanych u pracodawcy uzyskały odpowiednio 12,1% oraz 7,2% wskazań.

**Wnioski z badań przeprowadzonych wśród pracodawców z powiatu gnieźnieńskiego**

- ✓ Największy odsetek pracodawców 69,5% utrzymywało stan zatrudnienia na takim samym poziomie jak w roku ubiegłym. Redukcję liczby pracowników na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy odnotowano wśród 17,9% pracodawców uczestniczących. Wzrost poziomu zatrudnienia w porównaniu do roku ubiegłego zanotowano w przypadku 12,6% firm z powiatu gnieźnieńskiego.
- ✓ Wyniki badania oznaczają względnie stabilną sytuację na lokalnym rynku pracy w kontekście polityki zatrudnieniowej, fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu gnieźnieńskiego charakteryzuje się minimalnie dodatnim saldem. Zauważyć należy, że przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiecie gnieźnieńskim posiadają niski potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy. Łącznie 82,1% pracodawców nie zmniejszyło zatrudnienia, pomimo znacznego spowolnienia gospodarczego zarówno w skali globalnej, jak i w obrębie lokalnego rynku pracy.
- ✓ Zdecydowana większość pracodawców z terenu powiatu gnieźnieńskiego – 79,4% planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w kolejnych latach. Co dziesiąty pracodawca – 10,4%, planuje zredukować liczbę pracowników w niedalekiej przyszłości. Rynek pracy wysyła więc sygnały, że kolejne lata na rynku pracy charakteryzować będą się próbą utrzymania obecnego stanu zatrudnienia,
- ✓ W kolejnych latach w powiecie gnieźnieńskim prognozuje się podobną sytuację kadrową jak w roku 2012. Takie wyniki nie napawają napewno optymizmem w kontekście łagodzenia skutków bezrobocia i pełniejszej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Gnieźnie. Liczba osób bezrobotnych w kolejnych latach w związku z planami pracodawców może pozostać na zbliżonym do obecnego poziomie.
- ✓ Zwolnienia planowane są w takich zawodach jak sprzedawca, pracownicy ogólnobudowlani oraz nauczyciel.

- ✓ Po uwzględnieniu tylko i wyłącznie danych pochodzących od przedsiębiorstw, które w latach 2011 i 2012 zwalniały pracowników wynika, że 67,4% pracodawców z powiatu gnieźnieńskiego zwalniało pracowników przede wszystkim ze względu na spadek popytu i zainteresowania klientów na odbiór danych usług lub produktów firmy, redukcję zakresu prowadzonej działalności – likwidacja stanowisk pracy, działów, zamykanie filii lub przedstawicielstw firmy oraz ze względu na złą sytuację finansową przedsiębiorstwa.
- ✓ Najważniejsze przyczyny nowych przyjęć to: poszerzenie zakresu działalności firmy – 8,4% wskazań oraz wzrost popytu na produkty i usługi – 8,2%.
- ✓ Warto zaznaczyć, iż bardzo ważną rolę w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i mającą bezpośredni wpływ na zwiększenie zatrudnienia w badanych podmiotach zaczyna odgrywać możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy, a więc w formie prac interwencyjnych oraz robót publicznych. W sytuacji, gdy możliwości pracodawców w zakresie zatrudniania nowych pracowników są mocno ograniczane przez sytuację gospodarczą, taka forma wspomagania zatrudnienia przy wykorzystaniu publicznych służb zatrudnienia jest niezwykle ceniona przez pracodawców.
- ✓ Łącznie 46,9% pracodawców wskazuje na dobrą lub bardzo dobrą sytuację, kondycję finansową przedsiębiorstwa. Z drugiej strony należy zauważyć, iż liczny odsetek badanych firm – łącznie 31,4% postrzega kondycję przedsiębiorstwa jako raczej złą lub bardzo złą. Te wyniki świadczą o występowaniu zasadniczych problemów w zakresie funkcjonowania podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim.
- ✓ Sytuacja pracodawców w powiecie gnieźnieńskim jest wysoce zróżnicowana. Są firmy, które dobrze lub bardzo dobrze radzą sobie w obecnej sytuacji gospodarczej i prężnie funkcjonują na rynku, ale są też firmy, które mają trudności w bieżącym funkcjonowaniu.
- ✓ Struktura zatrudnienia w firmach z powiatu gnieźnieńskiego zdominowana jest przez osoby w wieku od 35 do 44 lat – 39,6% oraz 25 do 34 lat – 34,3% . Struktura zatrudnienia jest bardzo niekorzystna z punktu widzenia pracowników, którzy ukończyli 55 lat. W badanych przedsiębiorstwach stosunkowo niewielki udział mają osoby w wieku powyżej 50. roku, co może tylko potwierdzać, że w kolejnych latach ich udział w ogóle pracujących ciągle będzie spadał, niestety na rzecz osób bezrobotnych.

- ✓ W badanych przedsiębiorstwach największy odsetek zatrudnionych stanowią pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 33,9% oraz średnim zawodowym – 31,8%. Takie wyniki oznaczają, że większe szanse na zatrudnienie na lokalnym rynku w powiecie gnieźnieńskim mają przede wszystkim osoby posiadające określone kwalifikacje zawodowe i kompetencje zawodowe.



- ✓ Najmniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia w zakładach zlokalizowanych na terenie powiatu gnieźnieńskiego mają przede wszystkim pracownicy o najniższym poziomie wykształcenia – gimnazjalnym lub poniżej.
- ✓ Warto zauważyć, iż największy odsetek badanych – 37,8% uważa, że sytuacja na lokalnym rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim nie zmieniła się zasadniczo w porównaniu do sytuacji do lat ubiegłych. Odmienną percepcję tego zjawiska miało aż 26,8% badanych, którzy twierdzą, że sytuacja na rynku pracy uległa znacznemu pogorszeniu. Takie opinie wpisują się w ogólny obraz sytuacji na lokalnym rynku pracy, która cechuje się obecnie coraz mniejszą absorpcją podaży siły roboczej na rynku pracy.
- ✓ Blisko połowa lokalnych firm 46,7% uważa, że na lokalnym rynku pracy są trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. W świetle badań wynika, że pracodawcy z powiatu gnieźnieńskiego zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej.

- ✓ Pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Natomiast pracodawcy, którzy poszukują pracowników do prac prostszych, pomocniczych nie wymagających ukończenia określonych kursów i szkoleń oraz spełnienia warunku danego poziomu wykształcenia mają, ze względu na dużą liczbę osób bezrobotnych w powiecie, łatwy dostęp do kadry pracowniczej
- ✓ Największym problemem lokalnego rynku pracy w zakresie podaży siły roboczej jest w opinii pracodawców głównie brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach – 23,2%. Drugą najważniejszą barierą w skutecznym zatrudnianiu pracowników jest brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu - 16,4%. Najważniejsze problemy wynikają z niskich lub nieadekwatnych kwalifikacji kandydatów do pracy lub też z brakiem doświadczenia osób ubiegających się o dane stanowisko pracy.



- ✓ Według danych pozyskanych w trakcie badania wynika, że w momencie realizacji ankiet (listopad 2012 roku) pracowników poszukuje jedynie 25 badanych przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie gnieźnieńskim – co stanowi zaledwie 5,5% wszystkich podmiotów biorących udział w badaniu.

- ✓ Najpilniejsze potrzeby kadrowe lokalnych pracodawców według zawodów to: tokarz, frezer, sprzedawca oraz szwaczki tapicerskie

Najpilniejsze potrzeby kadrowe	Ilość
Tokarz	10
Frezer	10
Sprzedawca	9
Szwaczki tapicerskie	8
Przedstawiciel handlowy	5
Murarz	4
Stolarz	2
Pracownik produkcji	2
Kelner	2
Księgowy	2
Przedszkolanki	2
Kierowca	2
Kucharz	2
Dekarz	2
Piekarz	2

- ✓ Poszukiwani specjaliści na lokalnym rynku pracy to: kucharz, kierowca, psycholog oraz sprzedawca.

Poszukiwani specjaliści	Ilość
Kucharz	13
Kierowca	11
Psycholog	11
Sprzedawca	9
Handlowiec	8
Mechanik	7
Stolarz	6
Monter	5
Elektronik	4
Informatyk	4
Lekarz	4
Nauczyciel	4
Pedagog	4
Elektromechanik	3
Weterynarzy	3
Pracownik socjalny	3
Spawacz	3
Szwacz	3

- ✓ Według danych największy odsetek pracodawców uważa, że najważniejsze kwalifikacje, które powinien posiadać pracownik poszukujący zatrudnienia w firmach powiatu gnieźnieńskiego to umiejętność obsługi komputera – 37,8%. Drugą niezbędną kwalifikacją powinno być posiadanie prawa jazdy kat B, C-E i doświadczenie w kierowaniu pojazdem. Takich kwalifikacji oczekuje aż 28,3% pracodawców. Pracodawcy oczekują także od kandydatów do pracy na określone stanowisko umiejętności obsługi kas fiskalnych - 16,8%.



- ✓ Pracodawcy bardzo często podkreślali, że same szkolenia nie są tak ważne jak doświadczenie zawodowe, którego nie nabędzie się podczas szkoleń. Bardzo wysokie znaczenie i ranga przypisana została szkoleniom w zakresie obsługi kasy fiskalnej, kierowców C-E, obsługi komputera oraz obsługi wózków widłowych.

Kursy i szkolenia, które zwiększą zdaniem pracodawców szanse na znalezienie pracy przez osoby bezrobotne	Ilość
Kasa fiskalna	30
Kierowca, prawo jazdy	16
Obsługi komputera	15
Zawodowe	15
Wózki widłowe	13
Spawacza	10
Informatyczny	8
Kucharz	7
Praktyczne	7
Języków obcych	6

Kontakt, obsługi z klientem	5
Logopedyczne	5
Sprzedaży	5

- ✓ Według pozyskanych danych wynika, iż największy odsetek badanych aż 40,9% byłby zainteresowanych przyjęciem osób bezrobotnych po uprzednim szkoleniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Taki odsetek wskazań świadczy o dużej potrzebie i zainteresowaniu zatrudnieniem osoby bezrobotnej, która byłaby odpowiednio przeszkolona w kierunku oczekiwanych przez pracodawców umiejętności i kompetencji zawodowych. Lokalni pracodawcy są zainteresowani kooperacją z PUP w Gnieźnie w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych.
- ✓ Wyniki badań wskazują, że lokalni pracodawcy najczęściej korzystają z dwóch sposobów rekrutacji – poprzez sieć znajomych – 23,7% oraz za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie – 23%.
- ✓ Ponad połowa pracodawców uczestniczących w badaniu – 57,3% nie zna programów realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie.
- ✓ Według danych odsetek przedsiębiorstw kiedykolwiek współpracujących z PUP w Gnieźnie i korzystających z instrumentów aktywizujących osoby bezrobotne w powiecie gnieźnieńskim wynosił 45,1%.
- ✓ Zdecydowana większość pracodawców najczęściej korzystała ze staży aż 76% wszystkich wskazań. Takie wyniki świadczą zarówno o dużej popularności tego instrumentu aktywizacji, jak i jego efektywności. Staże pełnią niebagatelną rolę, ponieważ z jednej strony umożliwiają młodym osobom zdobycie tak ważnego doświadczenia zawodowego, aktywizując osoby bezrobotne, a drugiej strony zapewniają lokalnym pracodawcą czasowe wsparcie kadry pracowniczej i możliwość sprawdzenia pracownika w rzeczywistych warunkach pracy.
- ✓ Według danych wynika, iż 29,6% respondentów deklarowało, że firma, którą reprezentują zgłasza bądź zgłaszała ofertę pracy do Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Należy podkreślić, że zdecydowana większość pracodawców, którzy zgłaszali oferty pracy do

Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie zgłaszała większość wolnych stanowisk i co więcej zatrudniała także osoby bezrobotne za pośrednictwem urzędu pracy.

- ✓ Opinie pracodawców na temat działań inspirowanych i podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie są bardzo dobre. Łącznie ponad połowa badanych pracodawców 57,1% dobrze lub bardzo dobrze ocenia współpracę z urzędem w zakresie pośrednictwa pracy oraz innych form aktywizujących lokalny rynek pracy.
- ✓ Ponad połowa respondentów – 56,4% zwłaszcza najmniejsze podmioty gospodarcze, nie zatrudniające pracowników niczego nie oczekują od urzędu pracy i nie są zainteresowani współpracą.
- ✓ Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych – 17,7% oczekuje od PUP w Gnieźnie organizacji staży. Co dziesiąty pracodawca jest zainteresowany uzyskaniem refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy, natomiast 7,1% oczekuje od PUP w Gnieźnie pomocy w znalezieniu pracownika.
- ✓ Zdaniem pracodawców relatywnie najtrudniejszą sytuację spośród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy mają dwie kategorie osób bezrobotnych: osoby z niepełnosprawnością – 51,1% wskazań oraz osoby powyżej 50 tego roku życia – 48,7% wszystkich wskazań. Szanse na znalezienie zatrudnienie przedstawiciele wymienionych grup pracodawcy oceniają najniżej. Kolejne grupy osób bezrobotnych, które mogą mieć znaczne problemy ze znalezieniem pracy w powiecie gnieźnieńskim to osoby długotrwale bezrobotne – 29,4%, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia - 23,2% osoby bez kwalifikacji zawodowych – 23% oraz bez doświadczenia zawodowego - 22,1%.
- ✓ Według danych zdecydowana większość pracodawców nie byłaby zainteresowana zatrudnieniem żadnej osoby bezrobotnej z wymienionych grup osób defaworyzowanych na rynku pracy – 63,3%.
- ✓ Pracodawcy, którzy skłonni byliby zatrudnić osoby bezrobotne najchętniej zatrudniliby osoby do 25 tego roku życia – 15,9%, osoby bezrobotne bez doświadczenia zawodowego – 11,9% oraz osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia – 10,8% oraz osoby bezrobotne bez wykształcenia średniego – 10,6%.



- ✓ Największy odsetek badanych – 37,6% uważa, że problemem powodującym bezrobocie wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest ogólny brak ofert pracy. Znaczny odsetek pracodawców – 20,8% przyczyn bezrobocia doszukuje się w braku chęci osób bezrobotnych. Zdaniem 8,4% badanych przyczyną bezrobocia wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest brak kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych.
  
- ✓ W opinii pracodawców największe korzyści wynikające dla firm i instytucji z zatrudnienia osób bezrobotnych wiążą się z wymiernymi korzyściami finansowymi dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby bezrobotne. Największy odsetek badanych - 33,8% wskazała odpowiedź – możliwość subsydiowania zatrudnienia. Taki odsetek wskazań świadczy o świadomości pracodawców wynikających z realnych korzyści zatrudniania osób bezrobotnych.

## **Rekomendacje**

Na podstawie szczegółowych analiz lokalnego rynku pracy rekomenduje się podjęcie następujących działań przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie

### ***1. Zindywidualizowane podejście do osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy***

Konieczne jest dostosowanie systemu wsparcia do potrzeb rynku pracy, poprzez skupienie narzędzi aktywizacji na osobach z grup zagrożonych wykluczeniem zawodowym i społecznym. Instytucje wdrażające programy aktywizujące powinny jednocześnie uwzględniać potrzeby lokalnego rynku pracy, zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie na określone kompetencje zawodowe, oraz poprzez szczegółową diagnozę poszczególnych, indywidualnych przypadków, dostosować narzędzia do każdej osoby bezrobotnej z grup ryzyka. Konieczne jest zindywidualizowane podejście do problemów osób o szczególnym statusie na rynku pracy, uwzględniające wielopropblemowość ich sytuacji życiowych. Realizowane programy aktywizacji powinny zostać ukierunkowane na jednostkę. To szczególna sytuacja konkretnej osoby powinna stanowić podstawę poszukiwania narzędzi do poprawy jej sytuacji. Dotychczasowe praktyki wykazują tendencje odwrotne, w których to przygotowuje się, często rozbudowany, zestaw narzędzi aktywizujących, a następnie poszukuje się osób, co do których te narzędzia mogłyby zostać wykorzystane.

### ***2. Konieczność pełniejszego informowania, szczególnie mniejszych przedsiębiorstw o możliwości zatrudnienia osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz o programach realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie - zwiększenie ilości i dostępności ofert pracy dla osób bezrobotnych***

Największą barierą w skutecznej aktywizacji zawodowej analizowanych grup osób, bez względu na ich sytuację jest ogólny brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy. Z badań wynika, iż znaczny odsetek pracodawców nie zgłasza wakatów do Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Z usług PUP w Gnieźnie nie korzystają przede wszystkim małe prywatne przedsiębiorstwa. Konieczne jest nawiązanie szerokiej współpracy także z takimi podmiotami, w celu pozyskiwania ofert pracy oraz możliwości partycypacji tych podmiotów w programach organizowanych przez urząd. Dla pracodawców, szczególnie z grupy małych przedsiębiorstw, których ograniczona struktura organizacyjna nie posiada komórek zajmujących się

zatrudnianiem, korzystanie z darmowego pośrednictwa pracy oferowanego przez PUP w Gnieźnie może okazać się bardzo atrakcyjne. Nawiązanie współpracy może przyczynić się do zwiększenia liczby ofert pracy. Ponadto pracodawcy nie chcą ponosić dodatkowych kosztów na poszukiwanie informacji o możliwościach zatrudniania na korzystnych warunkach osób z grup ryzyka. Oczekuje się od instytucji rynku pracy, że informacje o możliwościach wejścia do takich programów będą ogólnie i co najistotniejsze, łatwo dostępne.

### ***3. Zwiększenie aktywności osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania zatrudnienia.***

Analizując wyniki badania można wysnuć wniosek, iż w poszukiwaniu zatrudnienia badani korzystają z bardzo niewielu metod aktywizacyjnych i to zazwyczaj takich, przy których nie muszą się wykazywać nadmierną inicjatywą i aktywnością. Głównym i często jedynym szczególnie dla osób bezrobotnych z grup ryzyka sposobem poszukiwania pracy, jest Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Osoby bezrobotne poszukują zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy, a faktycznie scedowują tą odpowiedzialność na pracowników urzędu pracy. Niezbędne wydaje się promowanie wśród osób bezrobotnych działań aktywnego poszukiwania zatrudnienia z wykorzystaniem większego spectrum dostępnych metod. Ponadto należy podnieść poziom udostępniania informacji o ofertach pracy, oraz poziom pomocy z zakresu poradnictwa zawodowego i prawnego (rozmowy doradcze, wsparcie psychologiczne osób bezrobotnych z badanych grup prowadzące do zwiększenia motywacji i chęci działania, pomoc przy redagowaniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do udziału w rozmowach kwalifikacyjnych oraz udzielenia wsparcia).

### ***4. Reorientacja zawodowa osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, lub kwalifikacjach niedostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy***

Największym problemem lokalnego rynku pracy w zakresie podaży siły roboczej jest w opinii pracodawców głównie brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach – 23,2%. Drugą najważniejszą barierą w skutecznym zatrudnianiu pracowników jest brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu. Taką opinię wyraziło 16,4% ankietowanych. Okazuje się, że trudności wynikają z czynników wewnętrznych będących cechą danego kandydata do pracy. Najważniejsze problemy wynikają z niskich lub nieadekwatnych kwalifikacji kandydatów do pracy lub też z brakiem doświadczenia osób ubiegających się o dane stanowisko pracy. Ważną rolę w przełamywaniu tych barier na lokalnym rynku pracy może odgrywać Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie przy wykorzystaniu instrumentów aktywizacji

zawodowej osób bezrobotnych. Konieczne jest podejmowanie działań mogących w większym stopniu ukierunkować osoby bezrobotne na konieczność podwyższania kwalifikacji, poprzez szkolenia i kursy zawodowe, reorientacji zawodowej w kierunku oczekiwanych przez pracodawców. Powody bezrobocia zdaniem pracodawców związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób bezrobotnych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienia.

Należy zwrócić uwagę, iż duży odsetek badanych pracodawców 40,9% byłby zainteresowanych przyjęciem osób bezrobotnych po uprzednim szkoleniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Taki odsetek wskazań świadczy o dużej potrzebie i zainteresowaniu zatrudnieniem osoby bezrobotnej, która byłaby odpowiednio przeszkolona w kierunku oczekiwanych przez pracodawców umiejętności i kompetencji zawodowych. Lokalni pracodawcy są zainteresowani kooperacją z PUP w Gnieźnie w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych.

#### ***5. Zintensyfikowanie współpracy z lokalnymi pracodawcami (szczególnie mniejszymi prywatnymi przedsiębiorstwami) – usprawnienie przepływu informacji***

Ponad połowa pracodawców uczestniczących w badaniu – 57,3% nie zna programów realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gnieźnie. Zdiagnozowana luka informacyjna wymaga podjęcia określonych działań uświadamiających lokalnym pracodawcom korzyści płynących ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gnieźnie. Deficyt informacyjny wskazywały przede wszystkim najmniejsze podmioty zatrudniające do 9 pracowników o prywatnej formie własności. Warto w przyszłych działaniach w większym stopniu uwzględniać, także te najmniejsze podmioty funkcjonujące na lokalnym rynku. Ponad połowa respondentów – 56,4% zwłaszcza najmniejsze podmioty gospodarcze, nie zatrudniające pracowników niczego nie oczekują od urzędu pracy i nie są zainteresowani współpracą. W stosunku do tej grupy pracodawców konieczne jest podjęcie działań zmierzających do wyjaśnienia zasad działania publicznych służb zatrudnienia. Przedsiębiorcy prowadzący własną działalność gospodarczą stanowią najliczniejszy odsetek firm w powiecie gnieźnieńskim, nie zawsze jednak mają czas na pozyskiwanie wiedzy o programach i udogodnieniach dla pracodawców, w związku z powyższym należy przyjąć aktywną politykę w stosunku do najmniejszych podmiotów w zakresie upowszechniania informacji o działaniach podejmowanych przez PUP w Gnieźnie. Ta grupa z powodu braku

rozbudowanych działów personalnych, administracyjnych i kadrowych wymaga szczególnego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia.

**6. Odpowiedni dobór osób bezrobotnych kierowanych do pracodawców z uwzględnieniem profilu oferty pracy i cech kwalifikacyjno kompetencyjnych osoby bezrobotnej.**

**7. Promocja mobilności przestrzennej bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego**

Bezrobotni mieszkańcy powiatu gnieźnieńskiego nie są absolutnie gotowi do podjęcia pracy wymagającej przeprowadzki do innego miasta – 86,1% oraz wymagającej długich dojazdów. Brak mobilności zawodowej osób bezrobotnych skutkować może długotrwałym poszukiwaniem pracy. Kryzysowy rynek pracy wymusza konieczność poszukiwania zajęcia poza dotychczasowym miejscem zamieszkania. Im większa zdolność do przeprowadzki, tym prawdopodobieństwo zatrudnienia jest wyższe.

**8. Promowanie i kreowanie pozytywnego obrazu osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, jako odpowiednich kandydatów do pracy (podkreślając ich pozytywne cechy)**

Potrzebna jest szeroka kampania wśród pracodawców uświadamiająca korzyści wynikające z zatrudnienia osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz kreowanie pozytywnego wizerunku takich osób

**9. Aktywizacja zawodowa długotrwale bezrobotnych kobiet oraz kobiet z terenów wiejskich**

Konieczne jest nieustanne aktywizowanie bezrobotnych kobiet, ponieważ według statystyk bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim jest sfeminizowane – udział kobiet w ogóle osób bezrobotnych jest zdecydowanie wyższy niż udział mężczyzn. Struktura bezrobocia rejestrowanego według płci jest bardzo negatywna w przypadku długotrwałego bezrobocia kobiet oraz procentowego udziału bezrobotnych kobiet zamieszkujących na terenach wiejskich

**10. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w wieku do 30 lat oraz bezrobotnych absolwentów.**

Aktywizacja zawodowa najmłodszych bezrobotnych osób, nieposiadających jeszcze doświadczenia zawodowego, Możliwym do zastosowania mechanizmem przyczyniającym się do redukcji negatywnego zjawiska bezrobocia wśród młodszych bezrobotnych osób jest umożliwienie większej liczbie osób bezrobotnych aktywizacji zawodowej za pośrednictwem stażu.

**11. Promocja przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych z powiatu gnieźnieńskiego**

Kolejnym programem aktywizacyjnym, którego większe zastosowanie niewątpliwie przyczyni się do zredukowania i zmniejszenia stopy bezrobocia wśród osób bezrobotnych jest przyznawanie przez PUP w Gnieźnie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Zwiększenie liczby przyznanych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej prowadzi będzie: do redukcji liczby osób bezrobotnych, którzy są w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz prowadzi będzie do wzrostu przedsiębiorczości.

***Aneks (kwestionariusze ankiet)***