

DIAGNOZA SYTUACJI ZACHODNIOPOMORSKIEGO RYNKU PRACY

I. DIAGNOZA - BIERNI ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Osoby bierne zawodowo, to wg definicji Głównego Urzędu Statystycznego: „(...) osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne.”¹ Są to osoby, które

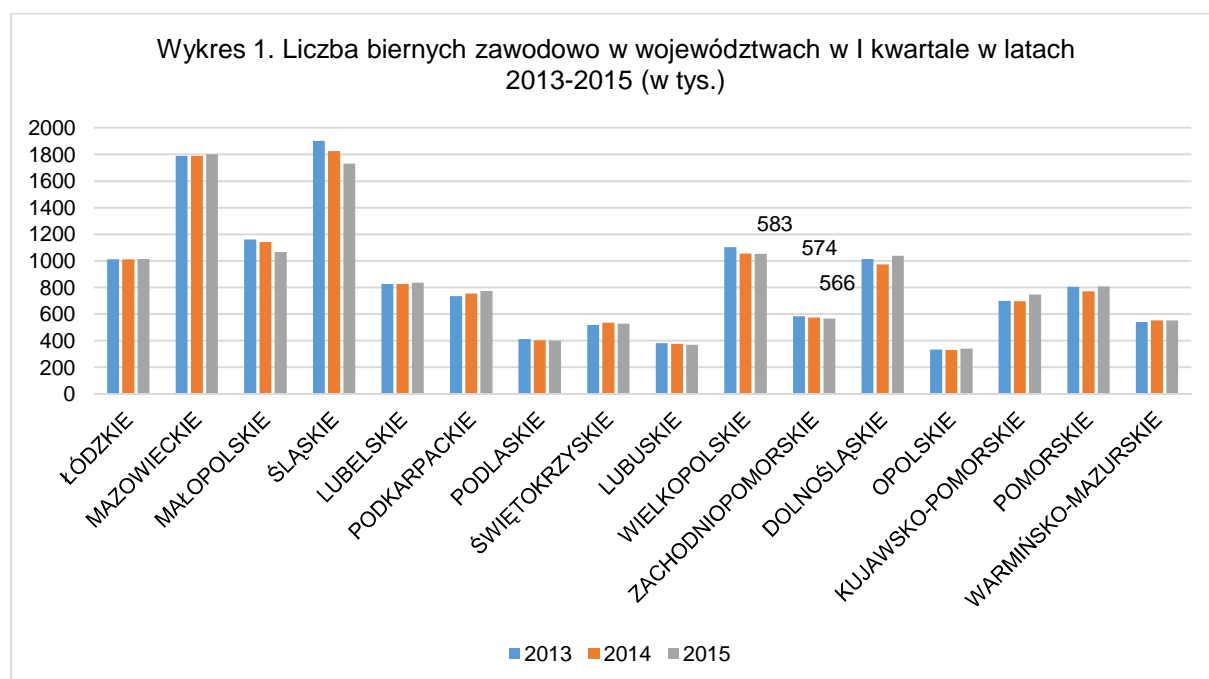
w badanym okresie:

„(...) - nie pracowały i nie poszukiwały pracy,

- nie pracowały i poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym,

- nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie: dłuższym niż 3 miesiące albo do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.”²

W oparciu o dane GUS można zauważyć, że w okresie ostatnich 3 lat, liczba osób biernych zawodowo w województwie zachodniopomorskim systematycznie spada (Wykres 1). W pierwszym kwartale 2015 roku odnotowano o 17 tys. mniej osób biernych zawodowo niż w pierwszym kwartale 2013 roku.



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie zachodniopomorskim w I kwartale 2015 r., Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2015

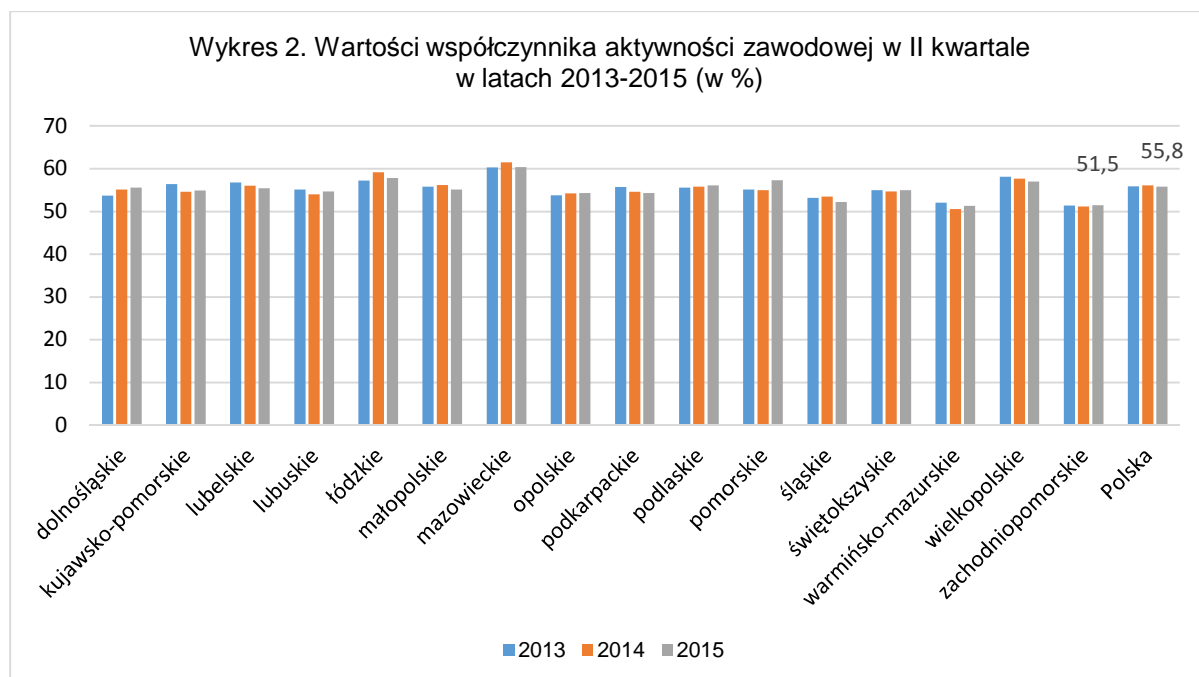
Według danych GUS dla I kwartału 2015, opartych na Badaniach Aktywności Ekonomicznej Ludności, zaobserwowano szereg zmian w porównaniu z I kwartałem 2014 roku. Autorzy raportu „Aktywność ekonomiczna ludności w województwie zachodniopomorskim w I kwartale 2015 r” zwracają uwagę na:³

¹ Kwartalna informacja o rynku pracy w II kwartale 2015, GUS, Warszawa 2015, s. 1

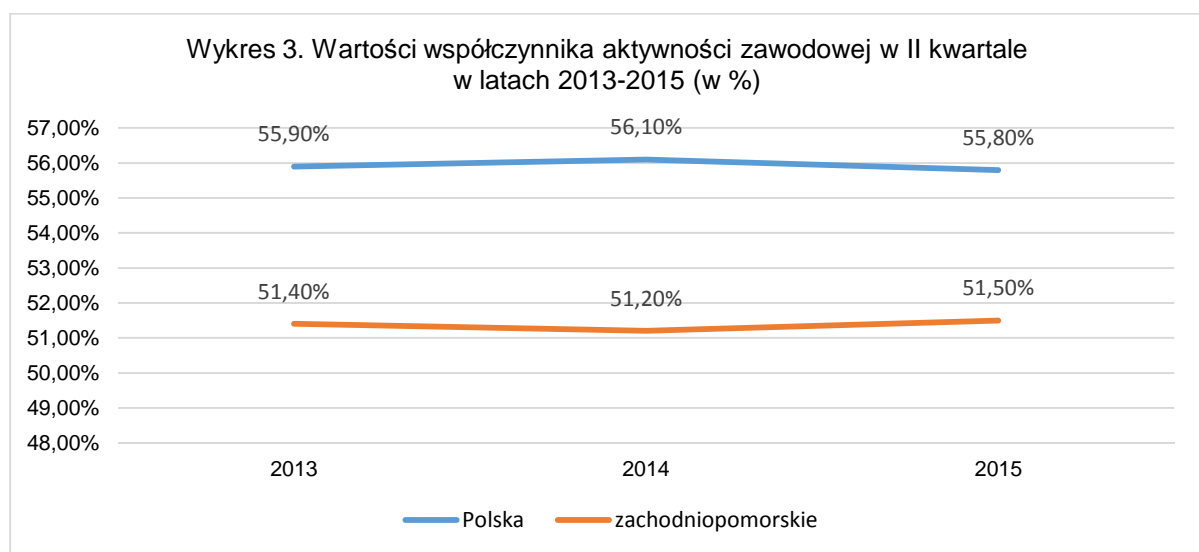
² tamże

³ tamże

1. Spadek liczby osób aktywnych zawodowo ogółem o 27 tys. (4,2%) - największy spadek dotyczył kategorii mężczyzn (o 6,6%) oraz ludności miejskiej (o 6,6%).
2. Wzrost liczby osób aktywnych zawodowo odnotowany w przypadku ludności wiejskiej (o 1,5%).
3. Spadek liczby osób biernych zawodowo ogółem o 1,4% - największy spadek dotyczył kategorii kobiet (o 2,5%), natomiast w przypadku mężczyzn nastąpił wzrost liczby biernych zawodowo o 0,5%.
4. Liczba osób biernych zawodowo zmniejszyła się zarówno na wsi (o 1,1%), jak i w miastach (o 1,3%).

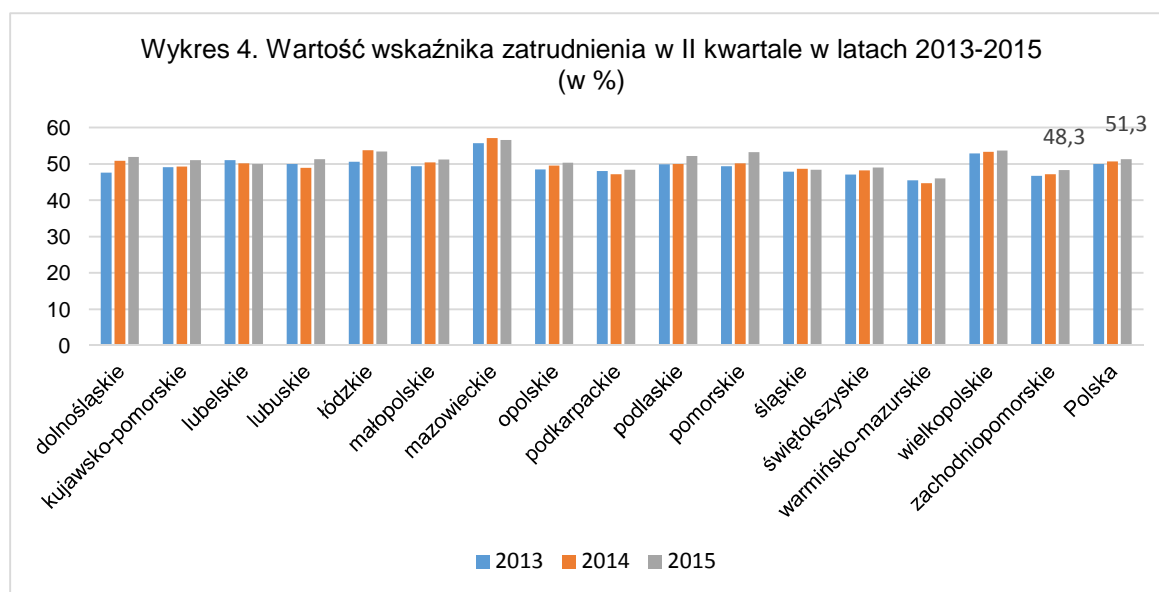


Źródło: Kwartalna informacja o rynku pracy w II kwartale 2015, GUS, Warszawa 2015



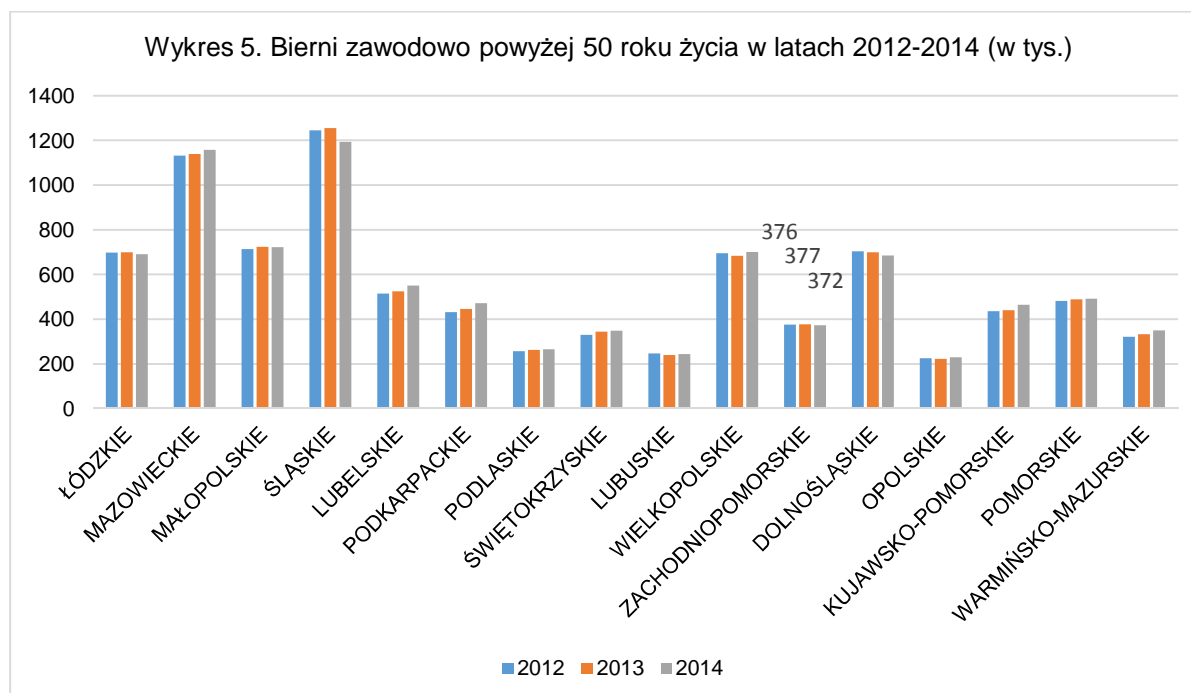
Źródło: Kwartalna informacja o rynku pracy w II kwartale 2015, GUS, Warszawa 2015

Województwo zachodniopomorskie charakteryzuje jedna z najniższych wartości współczynnika aktywności zawodowej w kraju.⁴ Nieznacznie niższą wartość odnotowano tylko w województwie warmińsko-mazurskim 51,3% (Wykres 2).



Źródło: Kwartalna informacja o rynku pracy w II kwartale 2015, GUS, Warszawa 2015

Województwo zachodniopomorskie zajmowało w II kwartale 2015 roku jedno z ostatnich miejsc również w przypadku zestawienia wartości wskaźnika zatrudnienia (Wykres 4).⁵ Przy czym strata do plasujących się na wyższych pozycjach w zestawieniu województw śląskiego i podkarpackiego wynosiła tylko 0,1 p. proc.

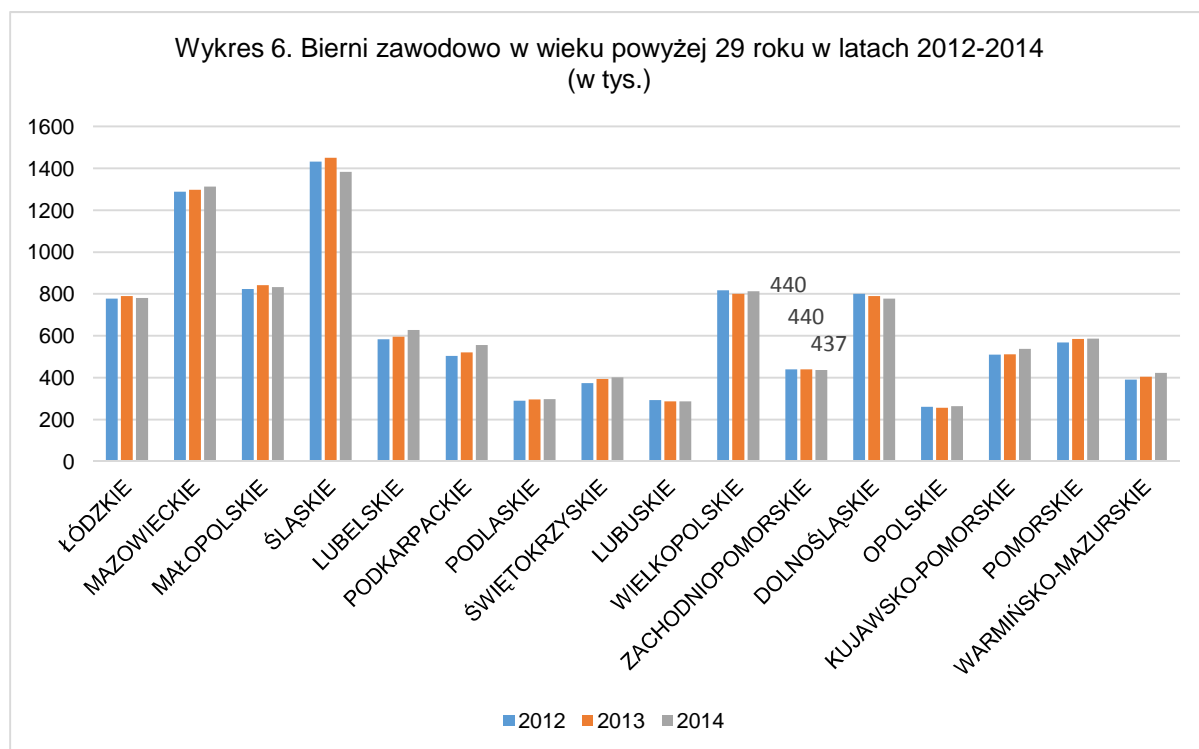


Źródło: Bank Danych Lokalnych - GUS

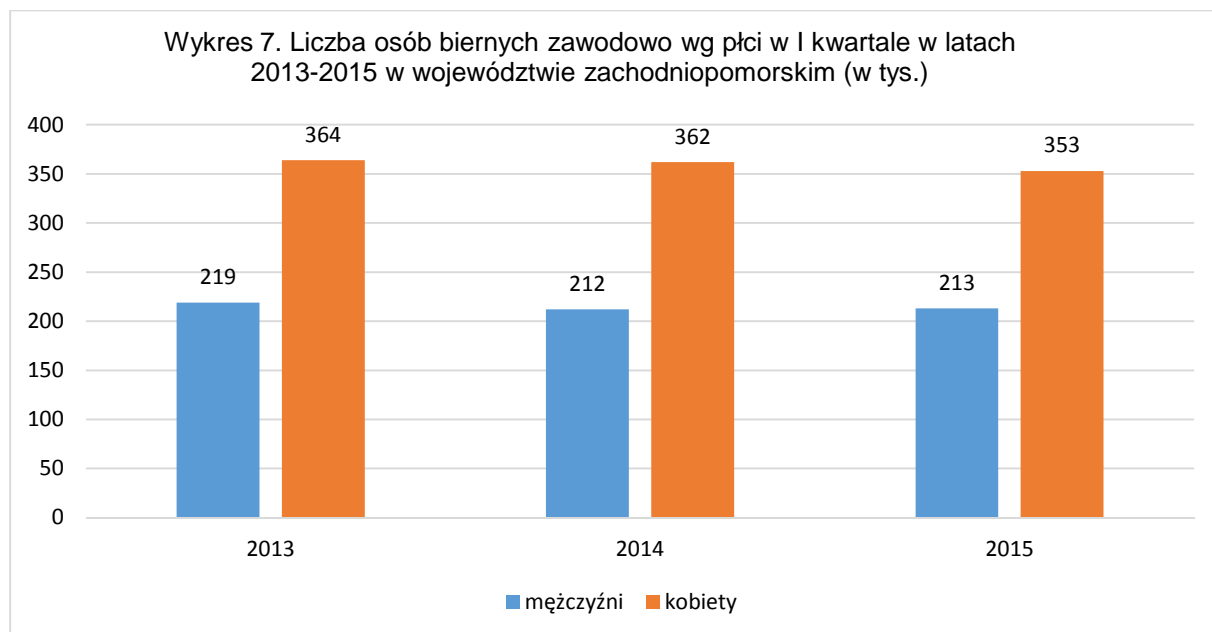
⁴ Wg GUS *współczynnik aktywności zawodowej* obliczany jest jako udział liczby ludności aktywnej zawodowo (pracującej i bezrobotnej) w ogólnej liczbie ludności w wieku co najmniej 15 lat;

⁵ Wg GUS *wskaźnik zatrudnienia* to udział osób pracujących w ogóle ludności w wieku co najmniej 15 lat;

Wśród osób biernych zawodowo, w województwie zachodniopomorskim dominują osoby powyżej 50 roku życia (Wykres 5). Stanowili oni w 2014 roku ponad 85% osób biernych zawodowo po 29 roku życia (Wykres 6). Jednocześnie warto podkreślić, że w ostatniej z wymienionych kategorii odnotowano spadek liczebności z 440 tys. osób w roku 2013, do 437 tys. w roku następnym.



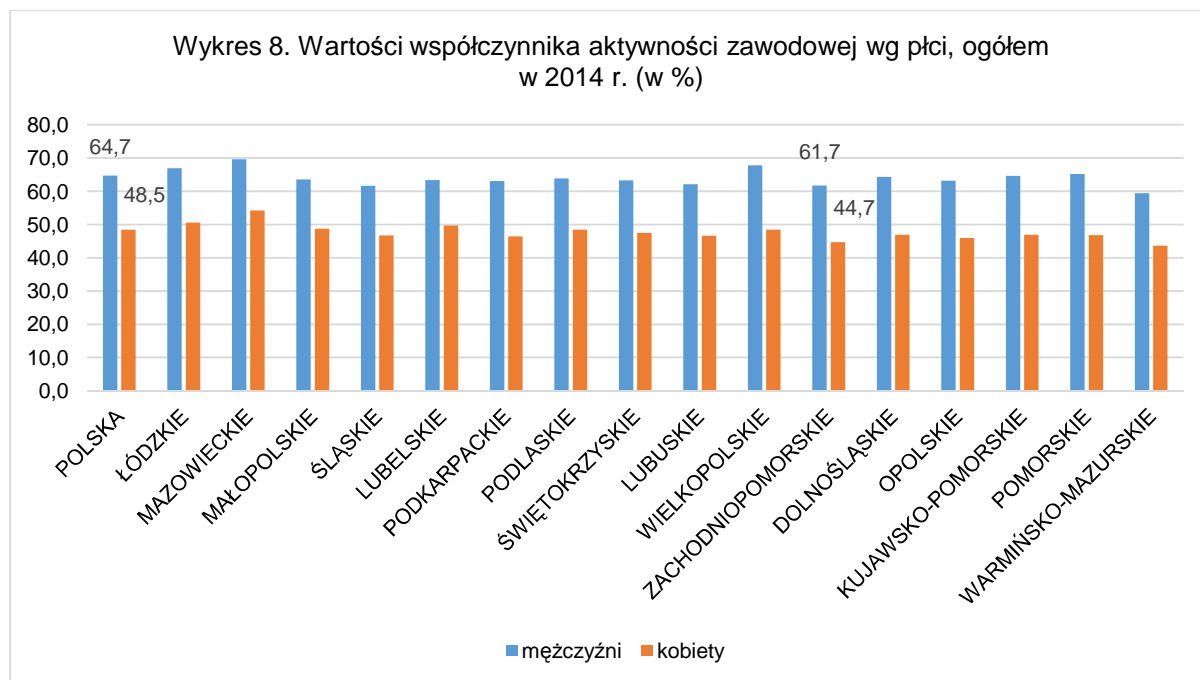
Źródło: Bank Danych Lokalnych - GUS



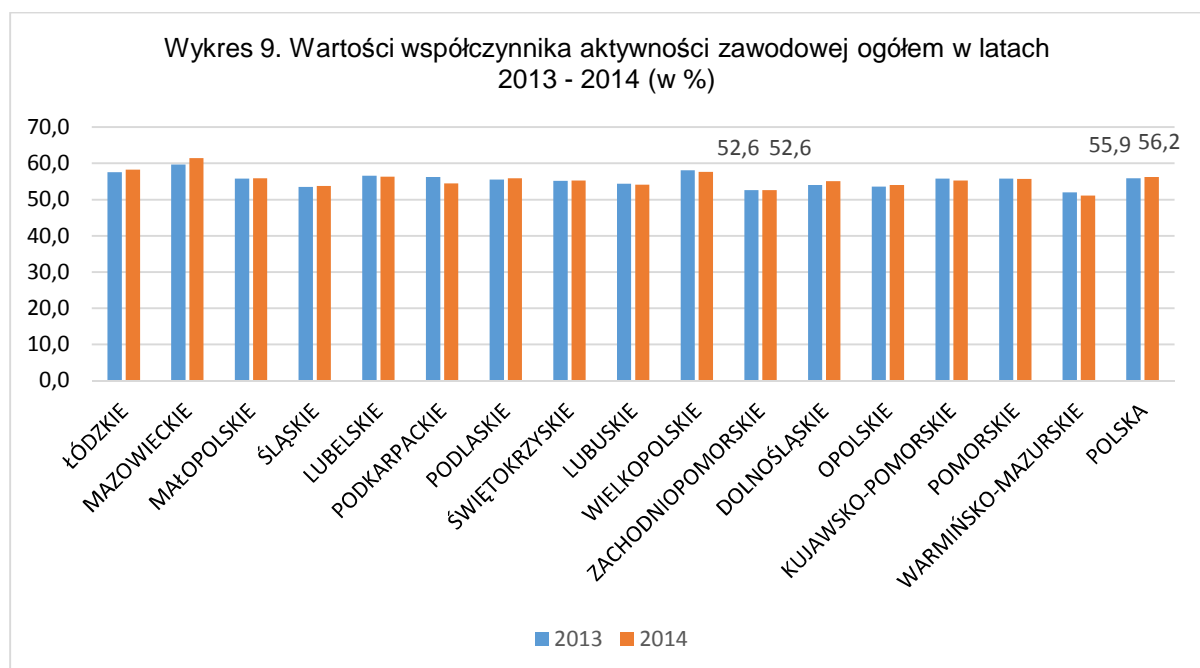
Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie zachodniopomorskim w I kwartale 2015 r., Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2015

Wśród osób biernych zawodowo, w województwie zachodniopomorskim – podobnie jak w pozostałych województwach - zdecydowanie dominują kobiety (Wykres 7). Wynik ten znajduje

odzwierciedlenie w wartości współczynnika aktywności zawodowej (Wykres 8). Jego wartość jest zdecydowanie wyższa w przypadku mężczyzn (61,7%) i jest wyższa w porównaniu z wartością odnotowaną dla kobiet o 17 p. proc. Należy podkreślić, że wartość współczynnika aktywności zawodowej, zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn w województwie zachodniopomorskim jest wyraźnie niższa od średniej wartości dla całego kraju.



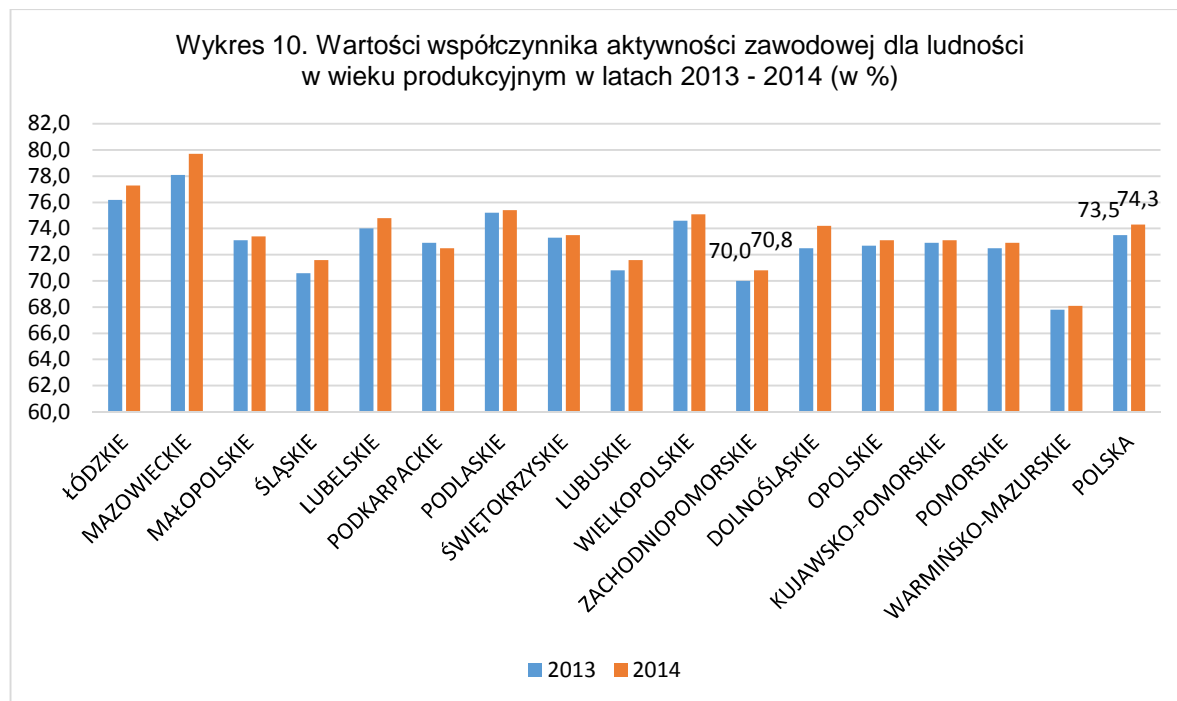
Źródło: Bank Danych Lokalnych - GUS



Źródło: Bank Danych Lokalnych - GUS

W województwie zachodniopomorskim wartość współczynnika aktywności zawodowej ogółem w latach 2013-2014 pozostawała na stałym poziomie (52,6%) – Wykres 9. Odnotowana we

wskazanych latach dla województwa zachodniopomorskiego wartość współczynnika była wyraźnie niższa od średniej krajowej.

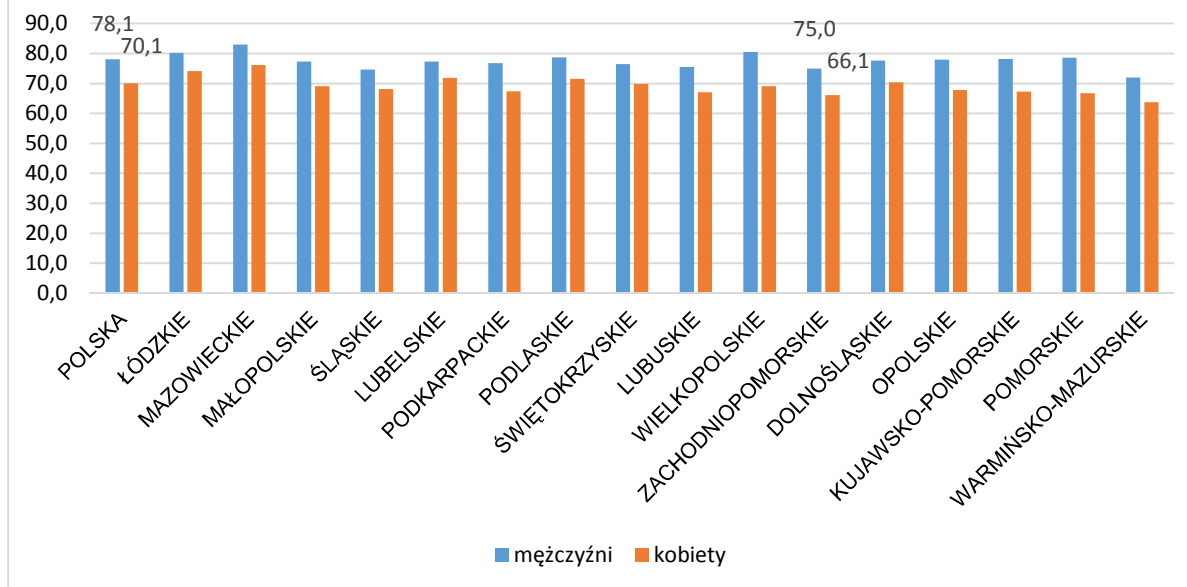


Źródło: Bank Danych Lokalnych – GUS

W latach 2013-2014 w województwie zachodniopomorskim wzrosła wartość współczynnika aktywności zawodowej dla ludności w wieku produkcyjnym (Wykres 10).⁶ Tym samym województwo zachodniopomorskie wpisuje się tutaj we wzrostowy trend ogólnokrajowy. W przypadku zastosowania podziału ludności w wieku produkcyjnym wg kryterium płci, można zaobserwować, że zdecydowanie wyższą wartość przyjmuje rozpatrywany wskaźnik dla kategorii mężczyzn (Wykres 11). Wartość współczynnika aktywności zawodowej dla mężczyzn wyniosła w 2014 roku 75%. Niższą wartość odnotowano tylko dla województw: warmińsko-mazurskiego (72%) oraz śląskiego (74,7%). Współczynnik aktywności zawodowej dla kobiet w wieku produkcyjnym w województwie zachodniopomorskim, przyjął jedną z najniższych wartości w kraju (66,7%) - niższą wartość odnotowano tylko w województwie warmińsko mazurskich (63,8%).

⁶ *Wiek produkcyjny* wg GUS: 18—59 lat dla kobiet, 18—64 lat dla mężczyzn.

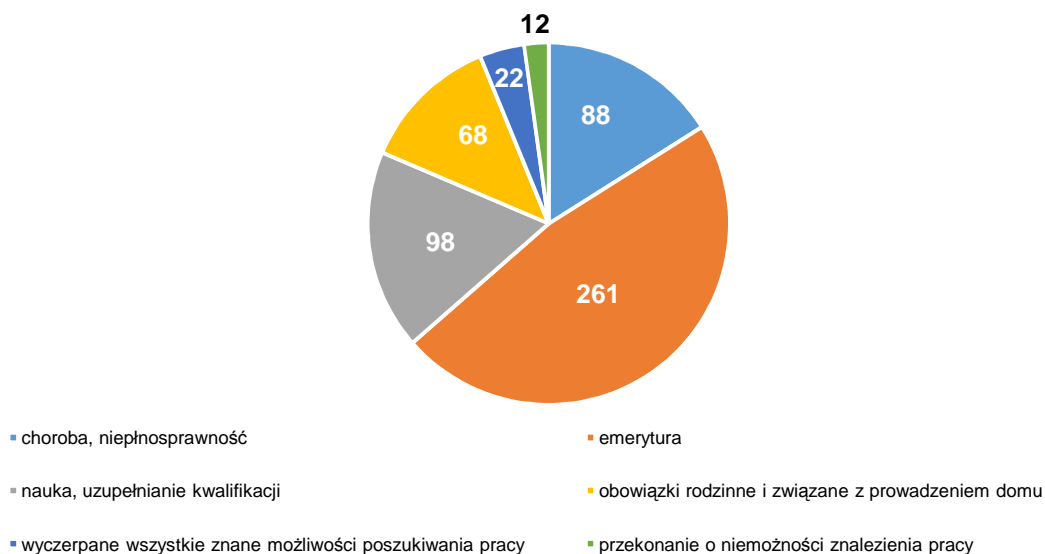
Wykres 11. Wartości współczynnika aktywności zawodowej dla ludności w wieku produkcyjnym, wg płci w 2014 r. (w %)



Źródło: Bank Danych Lokalnych – GUS

Warto zwrócić także uwagę na przyczyny decydujące o przynależności do kategorii biernych zawodowo. W województwie zachodniopomorskim najczęściej wskazywaną w ramach Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności w 2014 roku przyczyną było nabycie uprawnień emerytalnych 47,5% badanych. Przy czym jest to okoliczność wpisana w typowy cykl aktywności zawodowej. Na kolejnych miejscach znalazły się: „nauka, uzupełnianie kwalifikacji” (17,9%), „choroba, niepełnosprawność” (16%), „obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu” (12,4%), poczucie „wyczerpania wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy” (4%) oraz - związane z ostatnim z wymienionych - „przekonanie o niemożności znalezienia pracy” (2,2%). Za szczególnie ważny obszar aktywności można tutaj uznać pracę z osobami, które poddają w wątpliwość możliwość znalezienia pracy (34 tys. osób deklarujących wyczerpanie wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy i przekonanych o niemożności jej znalezienia) oraz osobami niepełnosprawnymi.

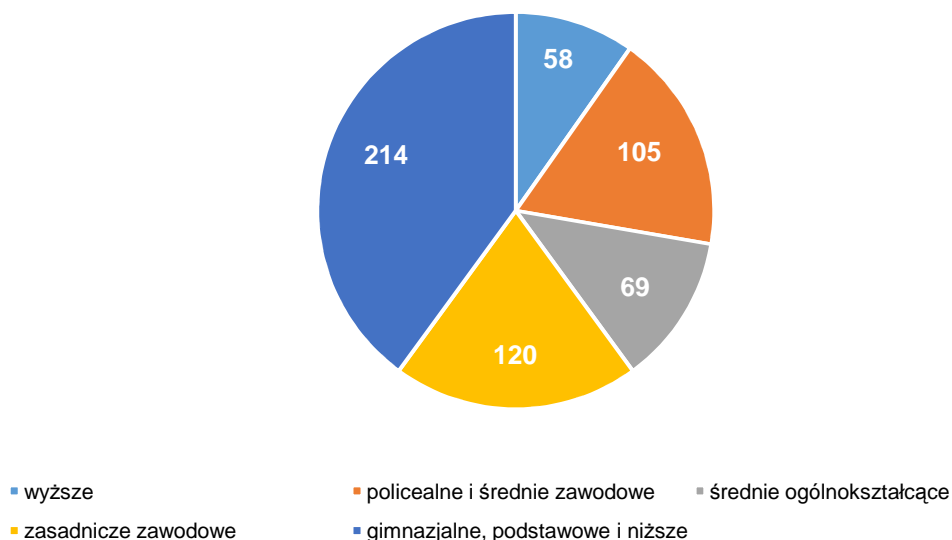
Wykres 12. Przyczyny przynależności do kategorii biernych zawodowo w województwie zachodniopomorskim w I kwartale 2015 r. (w tys.)



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie zachodniopomorskim w I kwartale 2015 r., Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2015

Wśród osób biernych zawodowo w województwie zachodniopomorskim dominują osoby reprezentujące kategorię posiadających „wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niższe” (37,8%). Najmniej liczną reprezentację stanowią osoby z wykształceniem wyższym – 10,2%.

Wykres 13. Bierni zawodowo w województwie zachodniopomorskim w I kwartale 2015 r. wg. wykształcenia (w tys.)



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie zachodniopomorskim w I kwartale 2015 r., Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2015

II. DIAGNOZA POPYTU NA PRACĘ – PERSPEKTYWY

II.1. Informacja o poszukiwanych w województwie zachodniopomorskich zawodach

Diagnoza dokonana została na podstawie raportu opartego na badaniach Bilans Kapitału Ludzkiego pn.: *Zapotrzebowanie na pracowników według branży działalności pracodawcy w województwie zachodniopomorskim w latach 2010-2013.*⁷

Z danych uzyskanych w ramach badania Bilans Kapitału Ludzkiego wynika, iż w 2013 największy problem ze znalezieniem pracowników mieli pracodawcy, którzy poszukiwali kandydatów na stanowiska wykwalifikowanych robotników, a także rekrutujący wśród pracowników usług i sprzedawców. Wysokie zapotrzebowanie zgłaszają także pracodawcy poszukujący pracowników na stanowiskach techników i innego średniego personelu. W porównaniu do roku 2010 coraz większe zapotrzebowanie jest zgłaszane wśród robotników niewykwalifikowanych.

Tabela 1. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i doświadczających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według zawodu w latach 2010 - 2013 w województwie zachodniopomorskim

Grupa zawodowa	2010	2011	2012	2013
kierownicy	12%	3%	3%	1%
specjaliści	42%	6%	18%	12%
technicy i inny średni personel	16%	14%	20%	20%
pracownicy biurowi	6%	3%	6%	8%
pracownicy usług i sprzedawcy	1%	19%	14%	23%
robotnicy wykwalifikowani	29%	36%	39%	28%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	14%	28%	15%	13%
robotnicy niewykwalifikowani	0%	7%	6%	13%
Ogółem	116	119	157	193

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013

Tabela 2. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w woj. zachodniopomorskim w latach 2010 - 2013 r.*

Kompetencje	kierownicy	specjaliści	technicy i inny średni personel	pracownicy biurowi	pracownicy usług i sprzedawcy	robotnicy wykwalifikowani	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	robotnicy niewykwalifikowani	Ogółem
kognitywne	0%	13%	19%	8%	1%	9%	0%	19%	9%
samoorganizacyjne	77%	52%	43%	81%	43%	51%	52%	59%	53%
artystyczne	0%	6%	6%	18%	14%	0%	0%	0%	5%
fizyczne	0%	0%	3%	8%	9%	29%	6%	18%	11%
interpersonalne	4%	81%	63%	17%	63%	29%	18%	25%	43%
kierownicze	71%	11%	3%	0%	0%	3%	3%	0%	5%

⁷ Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski, Diana Turek, *Zapotrzebowanie na pracowników według branży działalności pracodawcy w województwie zachodniopomorskim w latach 2010-2013.*, Szczecin 2014

dyspozycyjne	22%	0%	10%	6%	1%	8%	9%	0%	6%
biurowe	0%	11%	6%	1%	0%	0%	0%	0%	3%
techniczne	21%	0%	0%	7%	9%	23%	16%	0%	10%
komputerowe	0%	4%	29%	70%	10%	0%	0%	0%	14%
matematyczne	0%	0%	0%	0%	4%	0%	4%	0%	1%
zawodowe	52%	30%	19%	1%	46%	49%	31%	19%	32%
inne	2%	3%	6%	0%	5%	6%	5%	31%	6%
językowe	0%	14%	22%	2%	10%	0%	20%	0%	10%
kwalifikacje	0%	1%	15%	0%	8%	6%	19%	13%	9%
Ogółem	23	124	72	31	94	136	68	27	575

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010 – 2013

*Ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

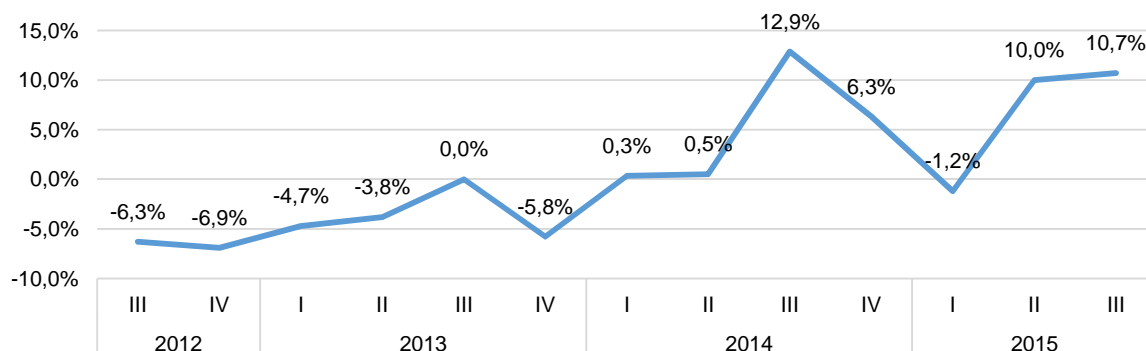
W wyniku przeprowadzonych badań uzyskano także informacje dotyczące oczekiwanych kompetencji zgłaszanych przez pracodawców poszukujących pracowników w woj. zachodniopomorskim. Najczęściej wskazywane były wymagania dotyczące posiadania kompetencji samoorganizacyjnych oraz interpersonalnych. Przy czym 32% pracodawców oczekuje, aby kandydaci posiadali odpowiednie kompetencje zawodowe. W przypadku robotników wykwalifikowanych dla pracodawców najbardziej istotne są kompetencje samoorganizacyjne oraz zawodowe. Spośród pracowników usług i sprzedawców oraz techników i innego personelu, wysoce cenione jest posiadanie kompetencji interpersonalnych.

II.2. Tendencje w zapotrzebowaniu na zawody w województwie zachodniopomorskim

Badanie „Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w III kwartale 2015 roku” ma na celu rozpoznanie planów zatrudnieniowych pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego, w kontekście zatrudnienia oraz redukcji personelu.

Na podstawie otrzymanych wyników oszacowano prognozę netto zatrudnienia, która jest wyrażoną w procentach różnicą, pomiędzy liczbą respondentów przewidujących wzrost zatrudnienia, a liczbą respondentów deklarujących jego spadek. Wskaźnik ten wyliczony na podstawie uzyskanych danych wyniósł 10,7%. W związku z tym, w strukturze zatrudnienia przewiduje się spadek liczby osób bezrobotnych w III kwartale 2015 r. Spośród podmiotów gospodarczych, które wzięły udział w badaniu, zwiększenie całkowitego zatrudnienia planuje 25,0% z nich, natomiast odsetek pracodawców przewidujących redukcję liczby pracowników wynosi 14,3%, niezdecydowanych jest 7,7% przedsiębiorców.

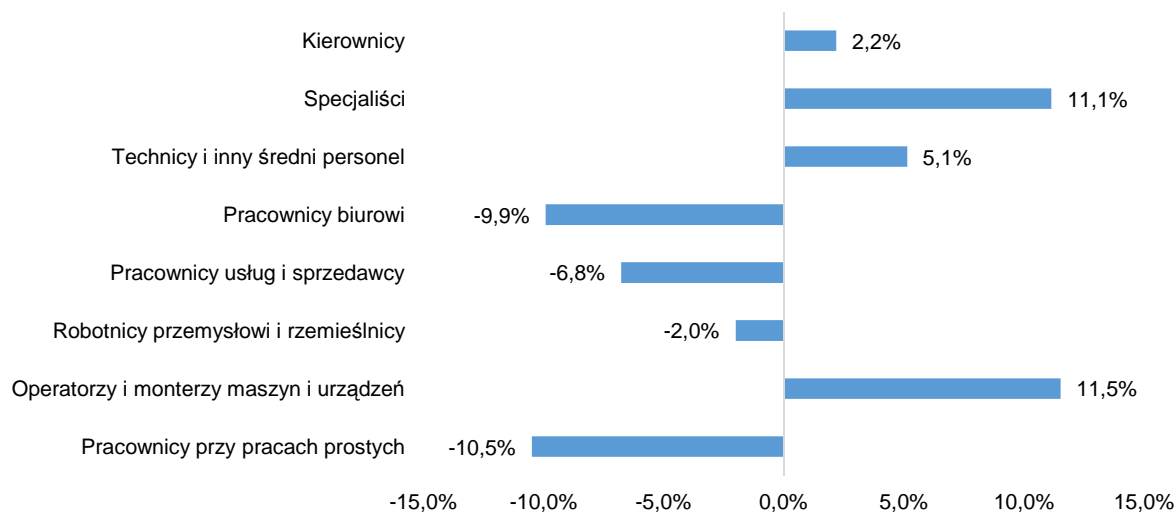
Wykres 1. Przewidywania dotyczące całkowitego zatrudnienia w badanych podmiotach gospodarki narodowej w latach 2012 - 2015 r.



Źródło: Badanie ZORP *Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w III kwartale 2015 roku.*

Największy przewidywany wzrost w zatrudnieniu ze względu na stanowisko, odnotowano w grupie operatorów maszyn i urządzeń oraz wśród specjalistów. Prognozy zatrudnienia netto, osiągnęły w tych profesjach odpowiednio wartość +11,5% i +11,1%. Dodatnią prognozę odnotowano także wśród techników i innego średniego personelu (+5,1%), a także zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych (+2,2%). Utraty bądź redukcji etatów, mogą obawiać się pracownicy przy pracach prostych (prognoza netto zatrudnienia wyniosła -10,5%), pracownicy biurowi (-9,9%), a także pracownicy usług i sprzedawcy (-6,8%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (-2,0%).

Wykres 2. Prognoza netto zatrudnienia ze względu na stanowisko



Źródło: Badanie ZORP *Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w III kwartale 2015 roku.*

II.3. Przegląd najbardziej pożądaných przez pracodawców kompetencji i kwalifikacji zawodowych z podziałem na sektory ekonomiczne oraz zawody w województwie zachodniopomorskim

W 2014 roku Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy (Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie) przeprowadziło badania „*Stan i perspektywy zatrudnieniowe zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej. Przygotowanie zawodowe w odniesieniu do cech psychospołecznych oraz edukacji zawodowej.*” Jednym z obszarów zainteresowań badawczych były kryteria, które zachodniopomorscy pracodawcy stosują przy zatrudnianiu pracowników. Badani mieli możliwość wskazania trzech – najważniejszych ich zdaniem – kryteriów branych pod uwagę przy rekrutacji (Tabela 1). W oparciu o uzyskane wyniki można stwierdzić, że najważniejszymi kryteriami rekrutacyjnymi są – bez względu na wielkość przedsiębiorstwa – doświadczenie oraz kwalifikacje zawodowe. W tym miejscu warto odwołać się do innych badań przeprowadzonych przez WUP w Szczecinie – „*Sytuacja społeczno-zawodowa zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego*” (2014 rok). W świetle wyników wymienionych badań, ze wskazanymi przez zachodniopomorskich pracodawców kryteriami związane są bariery w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne. Dotyczy to zwłaszcza osób najmłodszych (do 25 roku życia). W przypadku osób bezrobotnych (ogółem), jako przeszkodę w znalezieniu pracy, brak wystarczających kwalifikacji wskazało 21,6% badanych, natomiast zbyt niskie doświadczenie zawodowe 18,4%. W przypadku osób bezrobotnych do 25 roku życia, wymienione „braki” stanowiły podstawowe przeszkody w znalezieniu pracy – brak doświadczenia zawodowego 40,9% oraz zbyt niskie kwalifikacje 29%.

Tabela 1. Kryteria, jakie w szczególności są brane pod uwagę przez pracodawców w procesie rekrutacji pracowników (z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa)

Kryteria	Wskazania ze względu na wielkość przedsiębiorstwa			
	1-9	10-49	50 i więcej	Ogółem
Doświadczenie zawodowe	25,8%	17,9%	31,6%	25,2%
Posiadane kwalifikacje	22,2%	28,2%	31,6%	23,5%
Staż pracy	12,3%	10,3%	5,3%	11,6%
Cechy osobowości	11,9%	12,8%	0,0%	11,3%
Mobilność zawodowa	7,9%	0,0%	0,0%	6,5%
Ukończone kursy lub praktyki	4,4%	10,3%	21,1%	6,1%
Inne kryteria	4,8%	2,6%	10,5%	4,8%
Płeć	2,0%	12,8%	0,0%	3,2%
Wykształcenie	3,2%	5,1%	0,0%	3,2%
Bliskość miejsca zamieszkania	2,0%	0,0%	0,0%	1,6%
Mobilność terenowa	1,6%	0,0%	0,0%	1,3%
Wszystkie (wymienione kryteria) w takim samym lub podobnym stopniu	1,2%	0,0%	0,0%	1,0%
Wiek	0,8%	0,0%	0,0%	0,6%
Stan cywilny	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: *Stan i perspektywy zatrudnieniowe zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej. Przygotowanie zawodowe w odniesieniu do cech psychospołecznych oraz edukacji zawodowej. (Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, 2014)*

Wymienione w Tabeli 1 kryteria są zróżnicowane pod względem istotnościowym w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, ale także od rozpatrywanego z powodów rekrutacyjnych zawodu. Za przykład może posłużyć nam zmienna „wiek”. W przypadku niektórych zawodów i stanowisk – np.

przedstawiciel handlowy, pracownicy zatrudniani przy pracach prostych - zmienna „wiek” była uznawana za nieistotną przez prawie wszystkich badanych. Jednak można także wyróżnić zawody, w przypadku których wiek kandydata do pracy ma dla pracodawców znaczenie – np. fryzjer (preferowany przez badanych pracodawców wiek pracownika mieści się w przedziale wiekowym: 26-35 lat), mechanik pojazdów samochodowych (26-35 lat), stanowiska robotnicze (26 – 45 lat).

Kolejnym obszarem zainteresowań było rozpoznanie oczekiwań zachodniopomorskich pracodawców w zakresie kompetencji pracowniczych. Badani przedsiębiorcy oceniali poszczególne kompetencje ze względu na ich istotność w kontekście zatrudniania nowych pracowników. W badaniu posłużono się skalą ocen od 1 („Nie mamy oczekiwań w tym zakresie”) do 5 („Mamy bardzo wysokie oczekiwania w tym zakresie”). Wyniki pomiarów zostały zaprezentowane w Tabeli 2.

Tabela 2. Kompetencje oczekiwane od nowo zatrudnionych pracowników

Oczekiwane kompetencje	Średnia ocena
Chęci do pracy	4,9
Punktualność	4,8
Lojalność i umiejętność dostosowania się do oczekiwań	4,5
Umiejętność pracy w zespole zadaniowym	4,4
Umiejętność samodzielnej organizacji pracy	4,4
Umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi	4,2
Umiejętność podejmowania decyzji	4,2
Odporność na stres	4,2
Ukierunkowanie na rozwój zawodowy	4,2
Dyspozycyjność czasowa	4,1
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	4,1
Specyficzne umiejętności praktyczne związane z określonym zawodem/stanowiskiem	4,0
Przygotowanie teoretyczne do wykonywania określonego zawodu	3,8
Sprawność fizyczna	3,7
Umiejętność posługiwania się językiem obcym	2,4

Źródło: Stan i perspektywy zatrudnieniowe zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej. Przygotowanie zawodowe w odniesieniu do cech psychospołecznych oraz edukacji zawodowej. (Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, 2014)

W badaniu potrzeb zachodniopomorskich pracodawców uwzględniono nie tylko pracownicze cechy oceniane przez pracodawców pozytywnie, ale także te które są oceniane negatywnie. W ten sposób uzupełniono przestrzeń mierzonych własności o kolejny wymiar. Do pomiaru użyto skali ocen od 0 („cecha akceptowalna”) do 5 („niepożądana w bardzo dużym stopniu”). Wyniki badań zostały zaprezentowane w Tabeli 3. Jak łatwo zauważyć, rozkłady ocen dla poszczególnych cech, różnią się w niewielkim stopniu ze względu na zmienną różnicującą jaką jest wielkość przedsiębiorstwa.

Tabela 3. Niepożądane cechy pracownicze, społeczne i osobowościowe u pracowników.

Cechy pracownicze, społeczne i osobowościowe	Średnia wartość dla wielkości przedsiębiorstwa			
	Do 9	10-49	50 i więcej	Ogółem
Niepunktualność	4,4	4,4	4,2	4,4
Niesystematyczność	4,4	4,3	4,1	4,4
Niesamodzielnosc	4,3	4,3	3,8	4,3

Konfliktowość	4,3	4,3	4,0	4,3
Niedyskrecja	4,3	4,0	4,1	4,3
Nieumiejętność dostosowania się do oczekiwań	4,1	4,0	3,7	4,1
Trudności komunikacyjne	4,1	3,8	3,6	4,1
Brak cierpliwości	3,9	3,7	3,6	3,9
Brak odporności na stres	3,7	3,7	3,4	3,7
Brak skłonności do poszerzania wiedzy	3,4	3,2	3,4	3,3
Brak mobilności (trudności z dojazdem)	3,2	2,9	3,3	3,2
Roszczeniowość płacowa	3,2	3,1	2,9	3,2
Nikotynizm	3,0	3,1	2,6	3,0
Niepełnosprawność lub problemy zdrowotne	2,8	3,0	3,2	2,8
Ukierunkowanie na zawieranie relacji znajomościowych	2,7	2,8	2,9	2,7
Ukierunkowanie na życie rodzinne	2,0	2,2	2,3	2,1

Źródło: Stan i perspektywy zatrudnieniowe zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej. Przygotowanie zawodowe w odniesieniu do cech psychospołecznych oraz edukacji zawodowej. (Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, 2014).

Kolejnym obszarem zainteresowań badawczych były sposoby pozyskiwania przez zachodniopomorskich pracodawców nowych pracowników (Tabela 4). Najczęściej wskazywanymi przez badanych sposobami są: opieranie się na sieciach rodzinnych i znajomych (przestrzeń wspólnotowa) oraz korzystanie z możliwości rozpowszechniania ofert pracy z wykorzystaniem Internetu (przestrzeń publiczna). Przy czym, można tutaj zaobserwować wyraźne zróżnicowanie. W przypadku największych przedsiębiorstw występuje najmniej wskazań obszaru wspólnotowego, jako źródła pozyskiwania nowych pracowników. Należy także zwrócić uwagę na wysoką pozycję wykorzystywania Internetu jako sposobu rozpowszechniania informacji o potrzebach zatrudnieniowych. Warto w tym miejscu ponownie odwołać się do badań dotyczących *Sytuacji społeczno-zawodowej zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego*. W świetle deklaracji badanych osób bezrobotnych, to m.in. właśnie Internet był najpopularniejszym źródłem pozyskiwania informacji o wolnych miejscach pracy (61,7% wskazań – „Oferty pracy zamieszczone w Internecie, prasie”). Ten sposób pozyskiwania pracowników był również wskazywany jako najbardziej skuteczny w przypadku pracodawców reprezentujących przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 50 osób – 36% wskazań (Tabela 5). Z kolei przedstawiciele najmniejszych przedsiębiorstw jako najbardziej skuteczne źródło wskazywali sieci kontaktów rodzinnych i znajomych.

Tabela 4. Dotychczasowe sposoby pozyskiwania pracowników przez pracodawców

Dotychczasowy sposób pozyskiwania pracowników	Odsetek przedsiębiorstw			
	1-9	10-49	50 i więcej	Ogółem
Kandydaci na stanowisko byli polecani nam przez naszych znajomych lub krewnych	35,2%	21,1%	12,0%	33,4
Kandydaci na stanowisko byli polecani nam przez naszych pracowników	26,1%	32,6%	24,0%	26,6
Kandydatów na stanowisko oferował nam Urząd Pracy	25,8%	31,6%	52,0%	26,9
Kandydaci na stanowisko byli polecani nam przez	2,4%	7,4%	0,0%	2,8

przedsiębiorstwa lub organizacje				
Umieszczaliśmy ogłoszenia w prasie	20,2%	28,4%	20,0%	20,9
Umieszczaliśmy ogłoszenia w Internecie	33,9%	36,8%	52,0%	34,6
Braliśmy udział w targach pracy	0,4%	1,1%	0,0%	0,5
Kandydaci sami pytali o możliwość podjęcia pracy w przedsiębiorstwie	29,1%	30,5%	40,0%	29,5
Korzystaliśmy z ofert firm rekrutacyjnych	0,8%	3,2%	0,0%	1,0
Pozyskiwaliśmy pracowników w inny sposób	6,6%	7,4%	12,0%	6,8

Źródło: „Stan i perspektywy zatrudnieniowe zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej. Przygotowanie zawodowe w odniesieniu do cech psychospołecznych oraz edukacji zawodowej.” (Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, 2014)

Tabela 5. Efektywność dotychczasowych sposobów pozyskiwania pracowników przez pracodawców

Efektywność sposobów pozyskiwania pracowników	Odsetek przedsiębiorstw			
	1-9	10-49	50 i więcej	Ogółem
Kandydaci na stanowisko byli polecani nam przez naszych znajomych lub krewnych	23,7%	9,5%	0,0%	21,9%
Kandydaci na stanowisko byli polecani nam przez naszych pracowników	13,0%	14,7%	12,0%	13,1%
Kandydatów na stanowisko oferował nam Urząd Pracy	11,1%	17,9%	20,0%	11,9%
Kandydaci na stanowisko byli polecani nam przez przedsiębiorstwa lub organizacje	0,9%	3,2%	0,0%	1,0%
Umieszczaliśmy ogłoszenia w prasie	4,8%	6,3%	4,0%	4,9%
Umieszczaliśmy ogłoszenia w Internecie	21,7%	20,0%	36,0%	21,9%
Braliśmy udział w targach pracy	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%
Kandydaci sami pytali o możliwość podjęcia pracy w przedsiębiorstwie	17,8%	21,1%	16,0%	18,1%
Korzystaliśmy z ofert firm rekrutacyjnych	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%
Pozyskiwaliśmy pracowników w inny sposób	6,4%	7,4%	12,0%	6,7%

Źródło: „Stan i perspektywy zatrudnieniowe zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej. Przygotowanie zawodowe w odniesieniu do cech psychospołecznych oraz edukacji zawodowej.” (Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, 2014)

Trudności związane z rekrutacją pracowników spełniających oczekiwania zachodniopomorskich pracodawców najczęściej deklarowali przedstawiciele przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 osób (40% wskazań). Mamy tutaj do czynienia z wyraźnym zróżnicowaniem doświadczeń pracodawców. O ile w przypadku największych przedsiębiorstw najczęściej wskazywanym problemem rekrutacyjnym był brak odpowiednich uprawnień, formalnych kwalifikacji i wykształcenia (50%), o tyle w przypadku mikro i małych przedsiębiorstw były to braki w zakresie wiedzy i umiejętności zawodowych – odpowiednio: 53,2% i 50% wskazań (Tabela 6). Jak można zauważyć, w przypadku co najmniej średnich przedsiębiorstw większą wagę przywiązuje się do spełniania formalnych kryteriów oceny przydatności kandydata do pracy.

Tabela 6. Trudności związane ze znalezieniem nowego pracownika

Trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika	Odsetek przedsiębiorstw			
	1-9	10-49	50 i więcej	Ogółem
Zainteresowani nie spełniali naszych oczekiwań z zakresu wiedzy i umiejętności zawodowych	53,2%	50,0%	33,3%	52,4%
Zainteresowani nie posiadali odpowiednich uprawnień, formalnych kwalifikacji i wykształcenia	33,7%	40,0%	50,0%	34,8%
Zainteresowani nie posiadali odpowiednich cech psychospołecznych	18,8%	7,5%	16,7%	17,4%
Zainteresowani mieli za wysokie oczekiwania płacowe	23,0%	22,5%	16,7%	22,9%
Nie pojawiły się osoby zainteresowane podjęciem pracy na oferowanych stanowiskach	29,1%	22,5%	16,7%	28,0%
Inne trudności /brak doświadczenia, brak specjalistów w danej dziedzinie, brak kompetentnych osób,	5,0%	10,0%	0,0%	5,5%

Źródło: „Stan i perspektywy zatrudnieniowe zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej. Przygotowanie zawodowe w odniesieniu do cech psychospołecznych oraz edukacji zawodowej.” (Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, 2014)

II.4. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych form aktywizacji zawodowej w województwie zachodniopomorskim w 2014 roku

W 2014 roku udział w podstawowych formach aktywizacji zawodowej w ramach programów przeciwdziałania bezrobociu w województwie zachodniopomorskim rozpoczęło 24 909⁸ osób bezrobotnych, a ukończyło 23 749 osób tj. 95,3%. Pracę w trakcie lub po zakończeniu udziału w programach aktywizacji zawodowej podjęło 14 131 osób bezrobotnych, a efektywność zatrudnieniowa⁹ wyniosła w tym przypadku 59,5%.

Tabela 1. Uczestnictwo osób bezrobotnych w aktywnych programach rynku pracy w województwie zachodniopomorskim w 2014 roku

Formy aktywizacji	rozpoczęły	ukończyły	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu danej formy aktywizacji	Efektywność zatrudnieniowa
szkolenie	4 883	4 696	2 300	49,0%
staż	10 676	9 391	6 741	71,8%
przygotowanie zawodowe dorosłych	26	21	7	33,3%
prace interwencyjne	1 712	2 097	1 775	84,6%
roboty publiczne	3 375	3 375	2 439	72,3%
prace społecznie użyteczne	4 237	4 169	869	20,8%
suma	24 909	23 749	14 131	59,5%

Źródło: opracowano na podstawie załącznika 6 do sprawozdania MPIPS-01.

Zdecydowanie najpopularniejszą formą wsparcia osób bezrobotnych są staże, na które w 2014 roku skierowano 10 676 osób bezrobotnych, co stanowiło 42,9% rozpoczynających programy

⁸ Suma rozpoczynających następujące formy aktywizacji: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne.

⁹ Efektywność zatrudnieniowa wyliczona jako procentowy udział liczby osób które podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu udziału w danej formie do liczby osób które ukończyły daną formę.

aktywizacyjne. Na kolejnym miejscu plasowały się osoby rozpoczynające szkolenia - 4 883 osoby tj. 19,6%.

Analiza wskaźnika efektywności zatrudnieniowej wyliczonego dla rozpatrywanych form aktywizacji zawodowej informuje, że był on najwyższy w przypadku prac interwencyjnych tj. 84,6%. Kolejność pozostałych form aktywizacji na podstawie wielkości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej była następująca:

- roboty publiczne – 72,3%;
- programy stażu – 71,8%;
- programy szkoleń – 49,0%;
- przygotowanie zawodowe dorosłych – 33,3%;
- prace społecznie użyteczne – 20,8%.

Wysoki wskaźnik efektywności zatrudnieniowej w przypadku prac interwencyjnych wynika z zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy według których pracodawca po zakończeniu okresu refundacji zobowiązany jest do zatrudnienia bezrobotnego na okres wskazany w umowie w zależności od okresu trwania tej formy. Niewywiązanie się z zapisów umowy skutkuje zwrotem refundacji.

W 2014 roku dotacje na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało 2 508 osób bezrobotnych, a w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego objęto wsparciem 2 090 osób (refundacje dla pracodawców). W przypadku tych form aktywizacji efektywność zatrudnieniowa wynosi 100%, gdyż osoba otrzymująca wsparcie ma obowiązek utrzymania stanowiska pracy przez okres wskazany w umowie (co najmniej 12 miesięcy w przypadku podjęcia działalności gospodarczej i 24 miesiące w przypadku refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego).

Opracowano na podstawie sprawozdania MPiPS-01 i załącznik 6 do sprawozdania MPiPS-01.

Sporządził:

Wydział Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie