



*Instytut Analiz, Diagnoz i Prognoz Gospodarczych w Szczecinie*

70-415 Szczecin; al. Jedności Narodowej 42; tel. 0-91-46-46-949; fax 0 -91-444-21-30

---

**ANALIZA I DIAGNOZA PROBLEMU  
DŁUGOTRWALEGO BEZROBOCIA  
W POWIECIE SULĘCIŃSKIM**

**WYNIKI BADANIA – RAPORT KOŃCOWY**

Autorzy projektu:

Dr Anna Gdakowicz

Dr Beata Bieszk-Stolorz

Dr Iwona Markowicz

---

Szczecin, czerwiec 2012



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Lubuskie**  
Warte zachodu



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



---

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Spis treści

|  |    |
|--|----|
| WSTĘP.....   | 3  |
| ROZDZIAŁ 1. STATYSTYCZNA ANALIZA POZIOMU BEZROBOCIA W POWIECIE SULĘCIŃSKIM .....                               | 5  |
| ROZDZIAŁ 2. ANALIZA RYZYKA DŁUGOTRWAŁEGO BEZROBOCIA I SZANSY PODJĘCIA PRACY .....                              | 18 |
| 2.1. Ryzyko długotrwałego bezrobocia .....   | 18 |
| 2.2. Szansa podjęcia pracy przez bezrobotnych w powiecie sulęcińskim .....                                     | 20 |
| 2.3. Szansa podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim .....         | 22 |
| 2.4. Szybkość podjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne.....  | 24 |
| 2.5. Szybkość podjęcia zatrudnienia przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem .....                       | 26 |
| ROZDZIAŁ 3. ILOŚCIOWA ANALIZA WYNIKÓW ANKIET DOTYCZĄCYCH DŁUGOTRWAŁEGO BEZROBOCIA W POWIECIE SULĘCIŃSKIM ..... | 29 |
| 3.1. Analiza wyników ankiety przeprowadzonej wśród osób długotrwale bezrobotnych.....                          | 29 |
| 3.2. Analiza wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracodawców.....  | 42 |
| 3.3. Analiza wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Powiatowego Urzędu Pracy .....                  | 54 |
| ROZDZIAŁ 4. SYLWETKA OSOBY DŁUGOTRWALE BEZROBOTNEJ W POWIECIE SULĘCIŃSKIM.....                                 | 68 |
| ZAKOŃCZENIE .....  | 73 |
| ZAŁĄCZNIKI .....   | 76 |
| Ankieta dla osób długotrwale bezrobotnych w powiecie sulęcińskim .....   | 76 |
| Ankieta dla pracodawców w powiecie sulęcińskim .....   | 80 |
| Ankieta dla pracowników PUP w Sulęcinie .....  | 84 |



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Wstęp

Badanie było przeprowadzone w ramach projektu pod nazwą „PI-PWP TRANSADAPT” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Celem przeprowadzonego badania była analiza i diagnoza długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim. Badanie było przeprowadzone wielotorowo. Jako źródła informacji posłużyły:

- dane statystyczne cyklicznie opracowywane przez Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie,
- dane indywidualne dotyczące bezrobotnych zarejestrowanych i wyrejestrowanych w PUP Sulęcin,
- ankiety przeprowadzone w trzech grupach respondentów: długotrwanie bezrobotnych, pracodawców oraz pracowników PUP.

Przedstawiony raport końcowy składa się z czterech rozdziałów, wstępu i zakończenia.

W pierwszym rozdziale scharakteryzowano poziom bezrobocia w powiecie sulęcińskim na tle województwa lubuskiego oraz Polski. Przedstawiono również udział długotrwanie bezrobotnych (z uwzględnieniem płci oraz gminy) w liczbie bezrobotnych ogółem. Przeanalizowano strukturę długotrwanie bezrobotnych ze względu na: staż pracy, wiek, wykształcenie i czas pozostawania bez pracy. Badanie zostało przeprowadzone kwartalnie w okresie 2007-2011.

Rozdział drugi zawiera analizę ryzyka bycia bezrobotnym (w tym długotrwanie) i szansy podjęcia pracy przez osoby zarejestrowane w PUP Sulęcin. Dokonano oceny tempa wychodzenia z bezrobocia. Badanie przeprowadzono z uwzględnieniem płci, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania (gminy) bezrobotnych i długotrwanie bezrobotnych.

Wyniki przeprowadzonych ankiet zestawiono w rozdziale trzecim. Badaniu poddano długotrwanie bezrobotnych uczestniczących w zajęciach klubu pracy organizowanych przez PUP Sulęcin, pracodawców, którzy zadeklarowali udział w projekcie oraz pracowników PUP mających bezpośredni kontakt z bezrobotnymi. Formularze ankietowe składały się z pytań zamkniętych oraz otwartych, w których respondent mógł rozwinąć swoje spostrzeżenia. Pytania w ankietach dotyczyły zarówno cech bezrobotnych i pożądanych umiejętności twardych i miękkich potencjalnych pracowników, jak i oceny ogólnej sytuacji na rynku pracy i możliwości jej poprawy.

W rozdziale czwartym przedstawiono charakterystykę sylwetki osoby długotrwanie bezrobotnej w powiecie sulęcińskim, opracowaną na podstawie wyników ankiet. Oczekiwania bezrobotnych zestawiono z opiniami pracodawców i pracowników urzędu.

W zakończeniu podkreślono znaczącą rolę urzędu pracy w aktywizacji bezrobotnych, ponieważ działania pracowników tej instytucji mają na celu przygotowanie długotrwanie bezrobotnych do aktywnego poszukiwania zatrudnienia. Rolą urzędu pracy jest stworzenie warunków i motywowanie bezrobotnych do szkoleń ułatwiających znalezienie pracy. Pracownicy urzędu mają najlepsze rozeznanie w sytuacji na rynku pracy w regionie. Ich kontakt, z jednej strony z pracodawcami, a z drugiej strony z bezrobotnymi może sprzyjać koordynacji działań na rzecz poprawy sytuacji w powiecie.



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

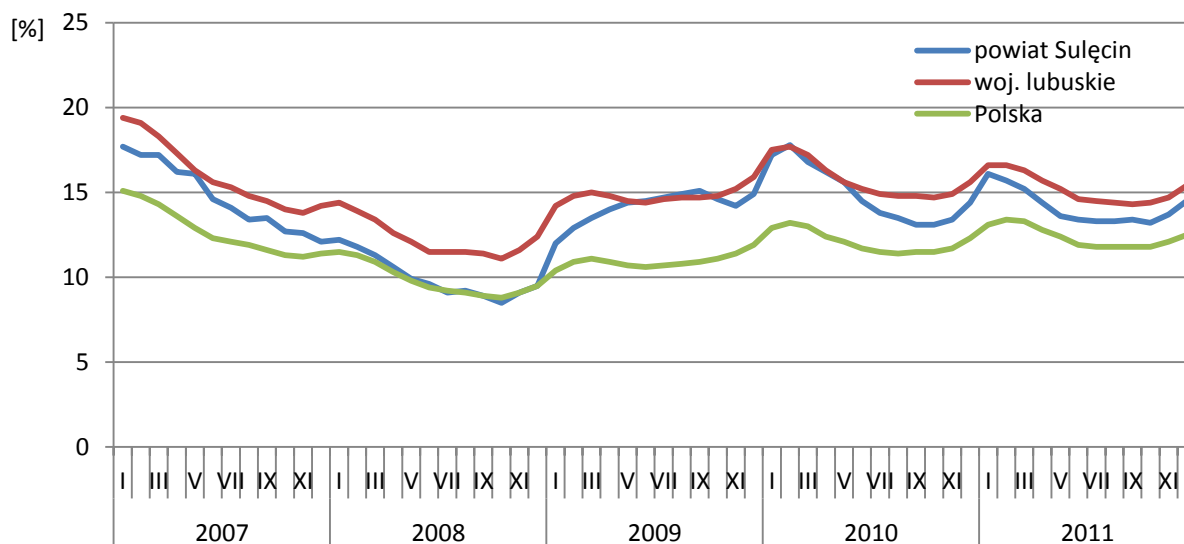


## Rozdział 1.

### Statystyczna analiza poziomu bezrobocia w powiecie sulęcińskim

Stopa bezrobocia w końcu grudnia 2011 roku w Polsce wyniosła 12,5% cywilnej ludności aktywnej zawodowo. W kraju jest bardzo duże terytorialne zróżnicowanie bezrobocia. Wśród województw o najwyższej stopie bezrobocia znalazły się: warmińsko-mazurskie (20,1%), zachodniopomorskie (17,5%), kujawsko-pomorskie (16,9%), podkarpackie (15,7%) i lubuskie (15,4%). W powiecie sulęcińskim stopa bezrobocia (14,5%) jest niższa niż w całym województwie, ale wyższa niż w Polsce (rys. 1.1). Tendencja ta utrzymywała się w latach 2007-2011. Jedynie w 2008 roku stopa bezrobocia w powiecie była w niektórych miesiącach taka jak w Polsce a nawet niższa.

**Rys. 1.1. Stopa bezrobocia w powiecie sulęcińskim na tle województwa lubuskiego i Polski w latach 2007-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o stanie i strukturze bezrobocia oraz działalności urzędu pracy*, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, Sulęcín, lata 2008-2011.

Wahania stopy bezrobocia są wynikiem zmian w napływie (liczba osób zarejestrowanych w ciągu badanego okresu w PUP) i odpływie bezrobotnych (liczba osób, które w ciągu danego okresu zostały wykreślone z ewidencji). W powiecie sulęcińskim linie prezentujące napływ i odpływ bezrobotnych w badanym okresie przeplatały się (rys. 1.2). Stąd też występowanie ujemnego salda liczby osób bezrobotnych w wielu miesiącach, szczególnie w 2007 i 2008 roku, ale także w 2010 i 2011 roku (rys. 1.3).



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

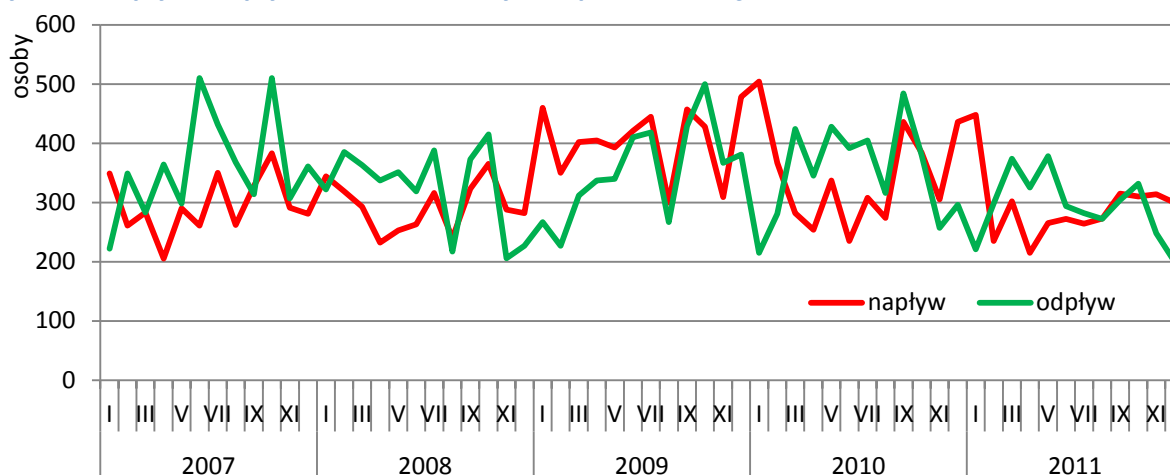


Powiatowy Urząd Pracy  
w Sulęcinie

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

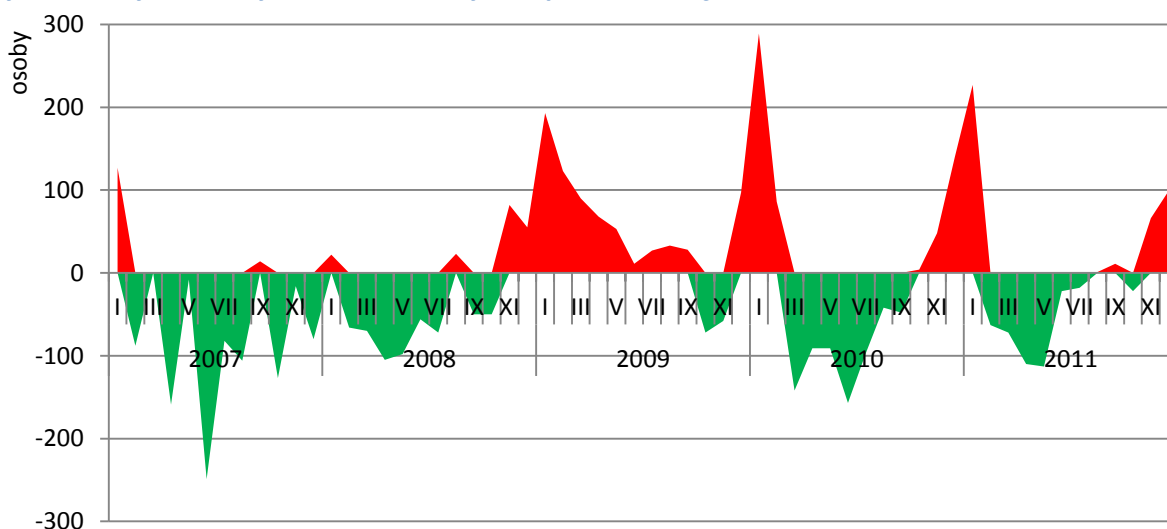


**Rys. 1.2. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o stanie i strukturze bezrobocia oraz działalności urzędu pracy*, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, Sulęcin, lata 2008-2011.

**Rys. 1.3. Przyrost liczby osób bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o stanie i strukturze bezrobocia oraz działalności urzędu pracy*, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, Sulęcin, lata 2008-2011.

Do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą między innymi długotrwanie bezrobotni, czyli osoby bezrobotne pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem (od listopada 2005 roku) okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Udział tych osób w liczbie zarejestrowanych ogółem wyniósł w Polsce w 2011 roku aż 50,3%. Województwo lubuskie charakteryzowało się najniższym omawianym wskaźnikiem wśród województw (27,1%). W powiecie



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

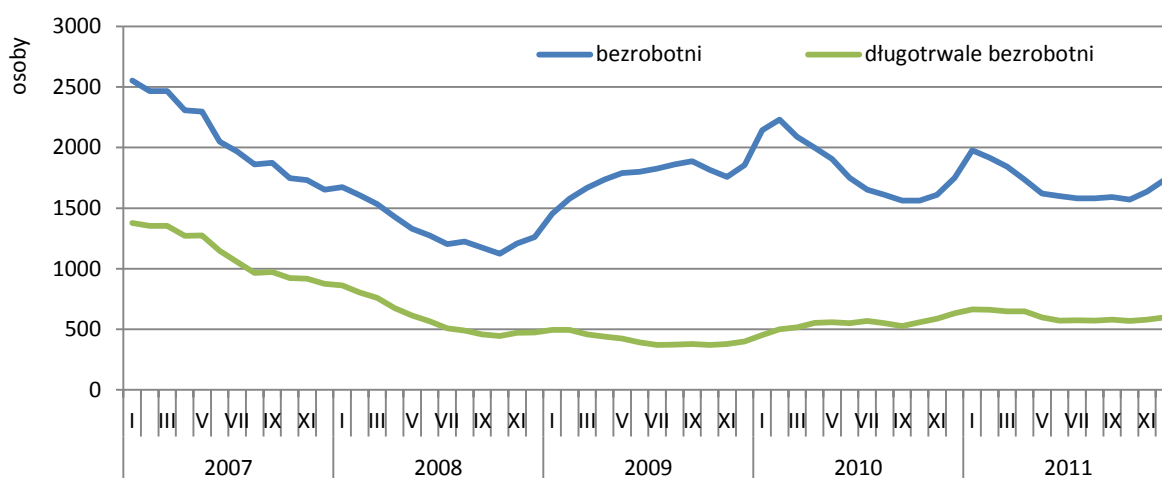


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



sulęcińskim w badanym okresie odnotowano spadek liczby bezrobotnych z 2553 osób w styczniu 2007 roku do 1735 osób w grudniu 2011 roku. W tym samym czasie liczba osób długotrwanie bezrobotnych zmniejszyła się z 1378 do 597 osób. Obie wielkości w ciągu pierwszych dwóch lat malały (rys. 1.4). W kolejnych latach liczba bezrobotnych wzrosła a długotrwanie bezrobotnych pozostała w zasadzie na stałym poziomie. Udział osób pozostających bez pracy ponad 12 miesięcy w liczbie bezrobotnych ogółem zmniejszył się z 51,4% w styczniu 2008 roku do 34,4% w grudniu 2011 roku (rys. 1.5). W drugim półroczu 2009 roku wskaźnik ten wynosił nawet około 20%.

**Rys. 1.4. Liczba osób bezrobotnych i długotrwanie bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o stanie i strukturze bezrobocia oraz działalności urzędu pracy*, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, Sulęcin, lata 2008-2011.

Większą część populacji bezrobotnych w Polsce stanowią kobiety. W 2011 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 53,5%. Również w powiecie sulęcińskim w miesiącach lat 2008-2011 generalnie więcej wśród bezrobotnych było kobiet od 49,33 do 59,50% (rys. 1.5). Udział kobiet wśród długotrwanie bezrobotnych był nawet większy od 51,7 do 61,8%. Na kolejnych rysunkach przedstawiono udział kobiet i długotrwanie bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem oraz udział kobiet w liczbie długotrwanie bezrobotnych w latach 2008-2011w poszczególnych gminach: Krzeszyce (rys. 1.6), Lubniewice (rys. 1.7), Słońsk (rys. 1.8), Sulęcin (rys. 1.9) i Torzym (rys. 1.10).



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

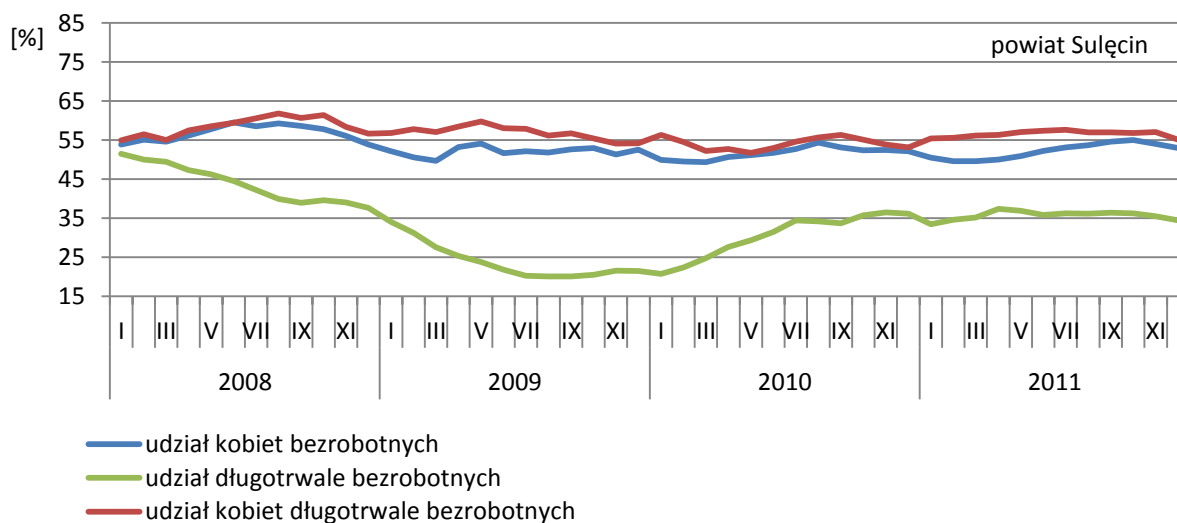


Powiatowy Urząd Pracy  
w Sulęcinie

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

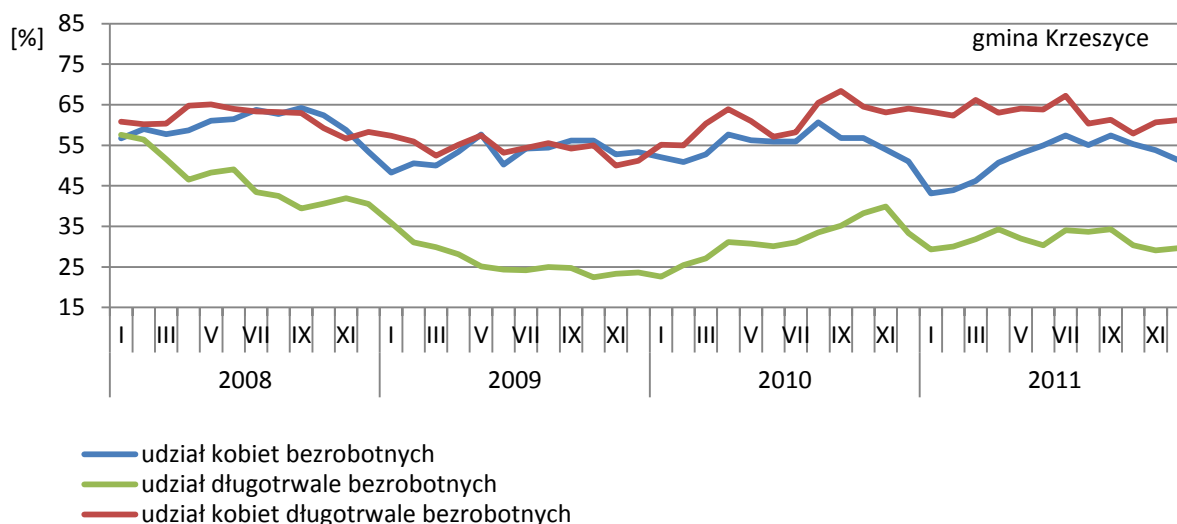


**Rys. 1. 5. Udział kobiet i długotrwanie bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem oraz udział kobiet w liczbie długotrwanie bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2008-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2008-2011.

**Rys. 1.6. Udział kobiet i długotrwanie bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem oraz udział kobiet w liczbie długotrwanie bezrobotnych w gminie Krzeszyce w latach 2008-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2008-2011.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

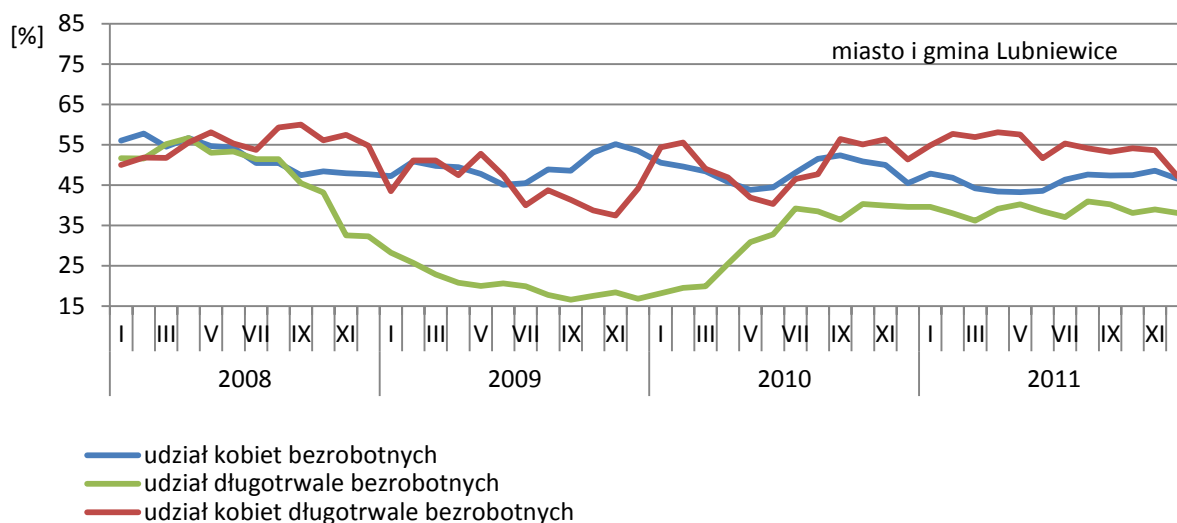


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



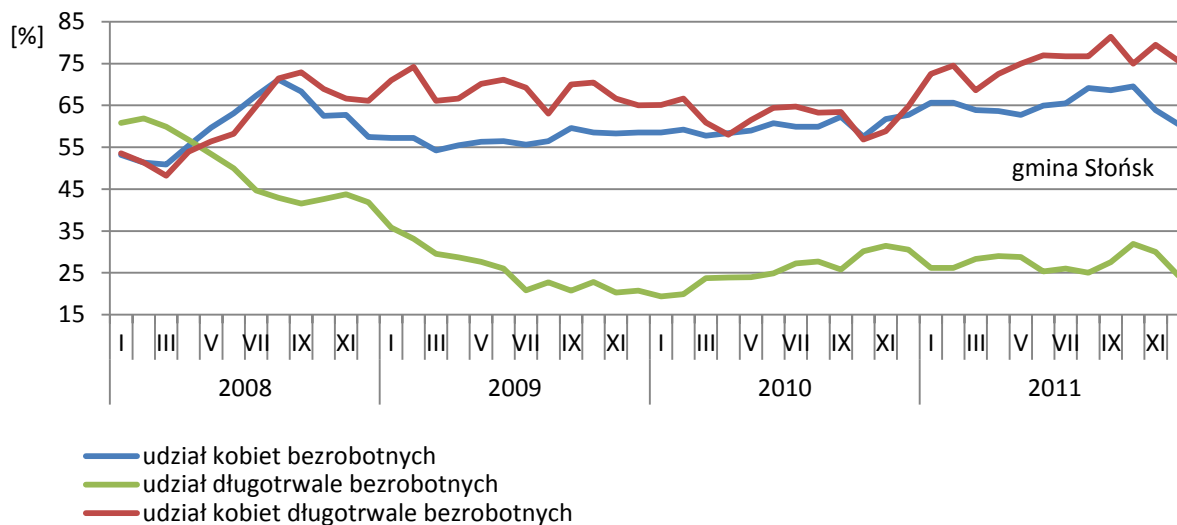


**Rys. 1.7. Udział kobiet i długotrwanie bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem oraz udział kobiet w liczbie długotrwanie bezrobotnych w gminie Lubniewice w latach 2008-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2008-2011.

**Rys. 1.8. Udział kobiet i długotrwanie bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem oraz udział kobiet w liczbie długotrwanie bezrobotnych w gminie Słońsk w latach 2008-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2008-2011.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warto zachodu

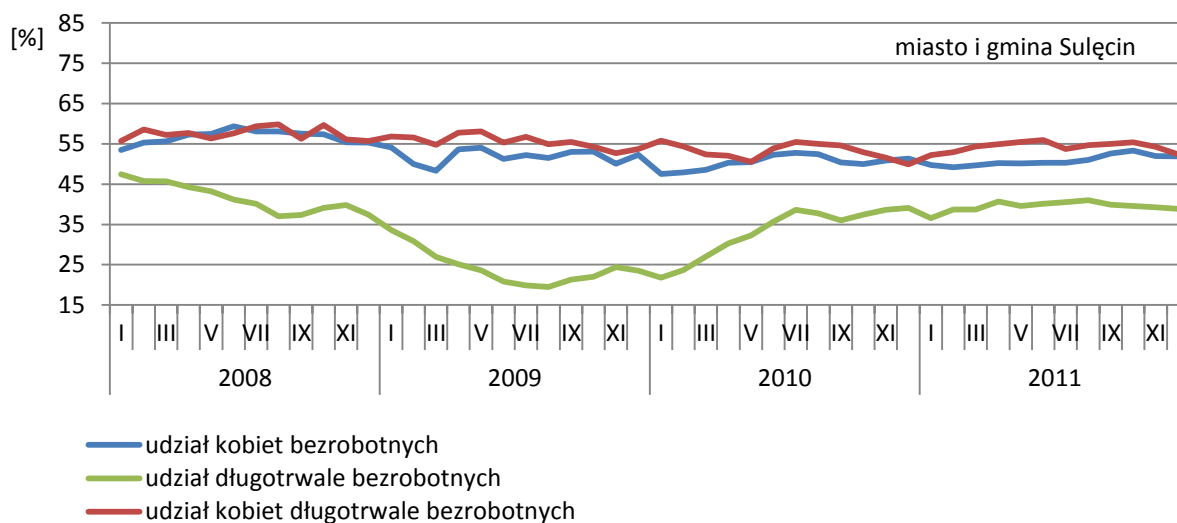


Powiatowy Urząd Pracy  
w Sulęcinie

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

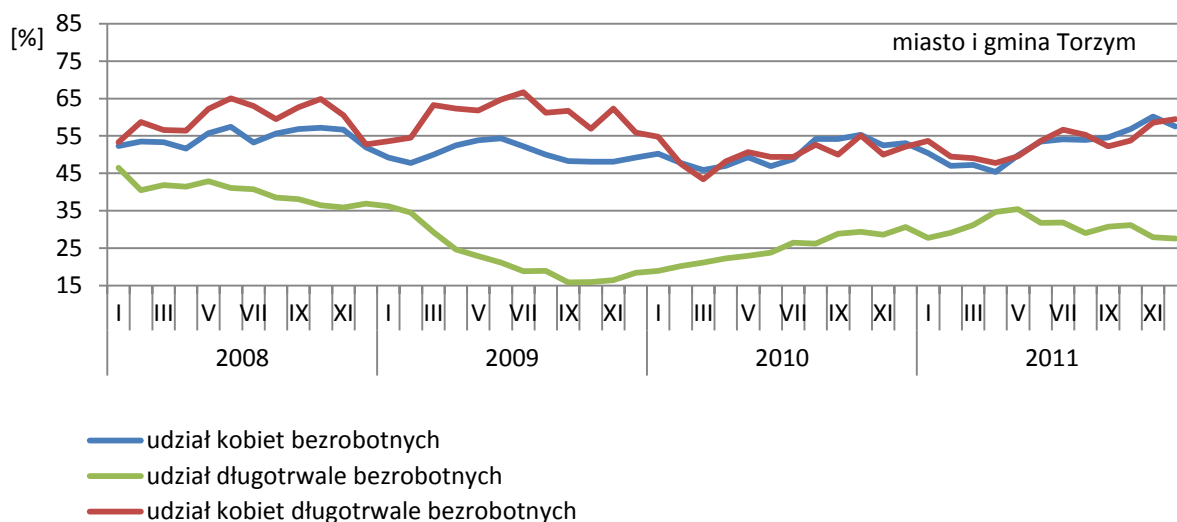


**Rys. 1.9. Udział kobiet i długotrwanie bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem oraz udział kobiet w liczbie długotrwanie bezrobotnych w gminie Sulęcín w latach 2008-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcínie, lata 2008-2011.

**Rys. 1.10. Udział kobiet i długotrwanie bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem oraz udział kobiet w liczbie długotrwanie bezrobotnych w gminie Torzym w latach 2008-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcínie, lata 2008-2011.

Sytuacja w gminach jest dość podobna do sytuacji w powiecie, poza gminą Słońsk, dla której wskaźnik udziału długotrwanie bezrobotnych był niższy, a udziały kobiet zarówno w liczbie bezrobotnych jak i długotrwanie bezrobotnych był wyższy (rys. 1.11-1.13).



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



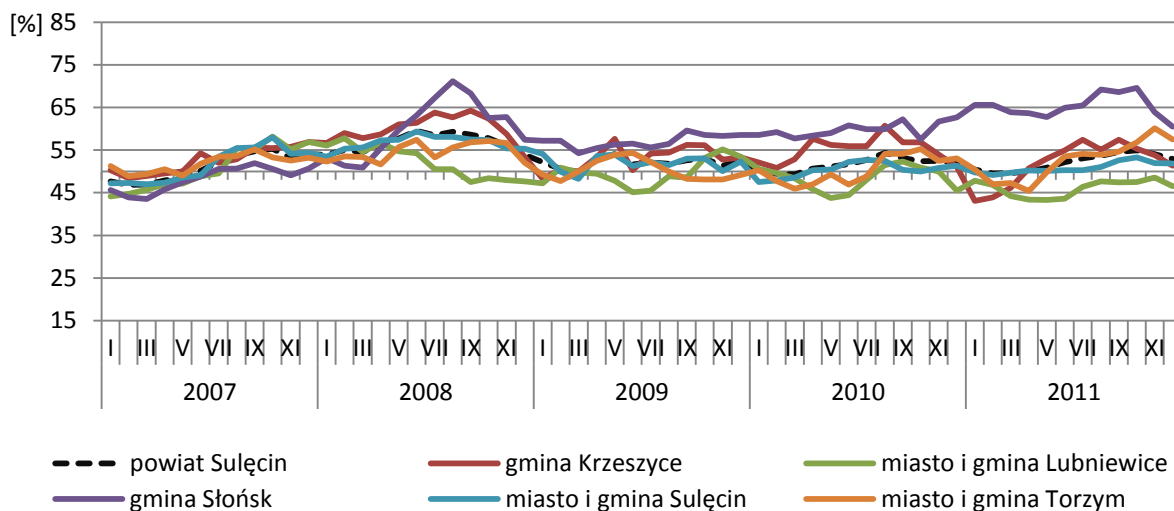
Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

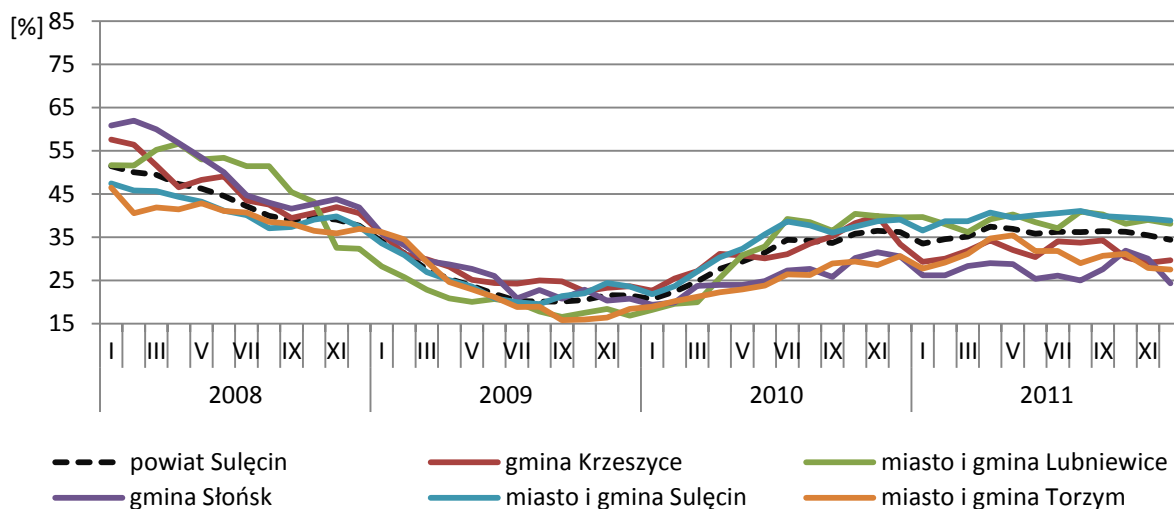


**Rys. 1.11. Udział kobiet w liczbie bezrobotnych ogółem w powiecie sulęcińskim i poszczególnych gminach w latach 2008-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcínie, lata 2008-2011.

**Rys. 1.12. Udział długotrwałe bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem w powiecie sulęcińskim i poszczególnych gminach w latach 2008-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcínie, lata 2008-2011.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



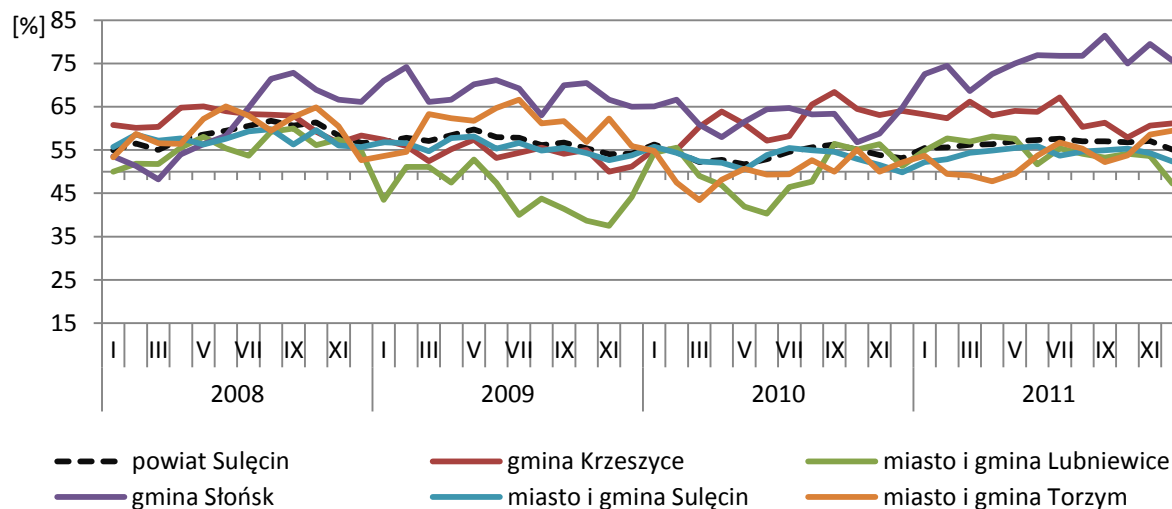
Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Rys. 1.13. Udział kobiet długotrwałe bezrobotnych w liczbie długotrwałe bezrobotnych ogółem w powiecie sulęcińskim i poszczególnych gminach w latach 2008-2011**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2008-2011.

Analizując czas pozostawania bez pracy osób zarejestrowanych w PUP w Sulęcinie można stwierdzić, że na przestrzeni lat 2007-2011 struktura ulegała zmianie (rys. 1.14). Korzystne jest zmniejszenie udziału bezrobotnych pozostających długo bez pracy (od 12 do 24 miesięcy oraz powyżej 24 miesięcy), a zwiększenie udziału osób nie pracujących przez krótki czas (do 1 miesiąca i od 1 do 3 miesięcy). W Polsce w 2011 roku było 34,6% bezrobotnych poszukujących pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy. W powiecie sulęcińskim udział ten zmniejszył się z 36,4% w I kwartale 2007 roku do 18,6% w IV kwartale 2011 roku.

Bezrobocie w Polsce nadal dotyka przede wszystkim ludzi młodych. W 2011 roku najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25-34 lata – 29,4% ogólnej liczby bezrobotnych. W powiecie sulęcińskim jest to również największa grupa, stanowiąca 27,6%. Druga w kolejności grupa to osoby najmłodsze, w wieku do 25 lat, stanowiące 23,5% ogółu bezrobotnych. Struktura bezrobotnych według wieku w latach 2007-2011 była dość wyrównana (rys. 1.15).



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



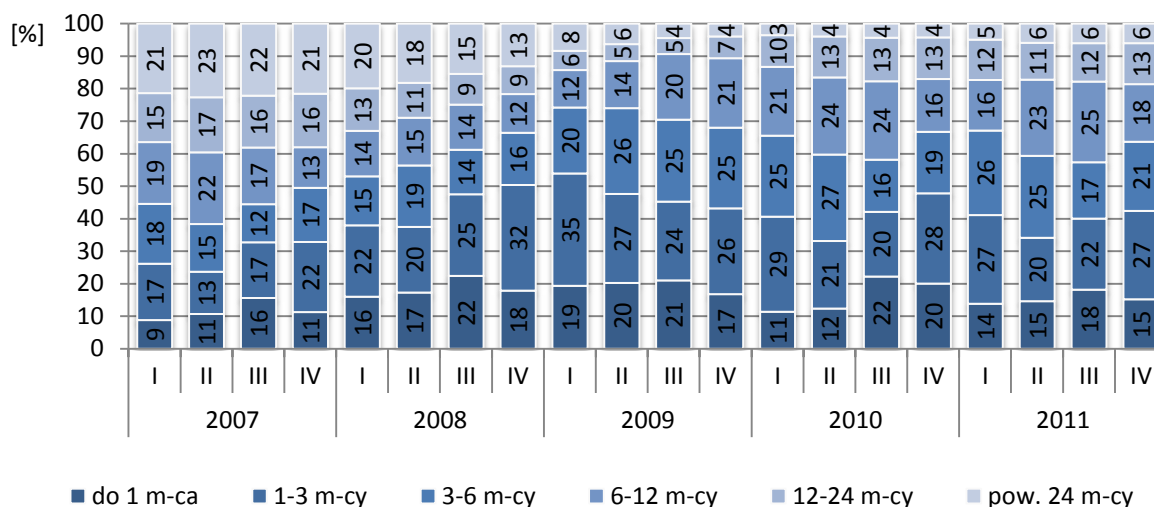
Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

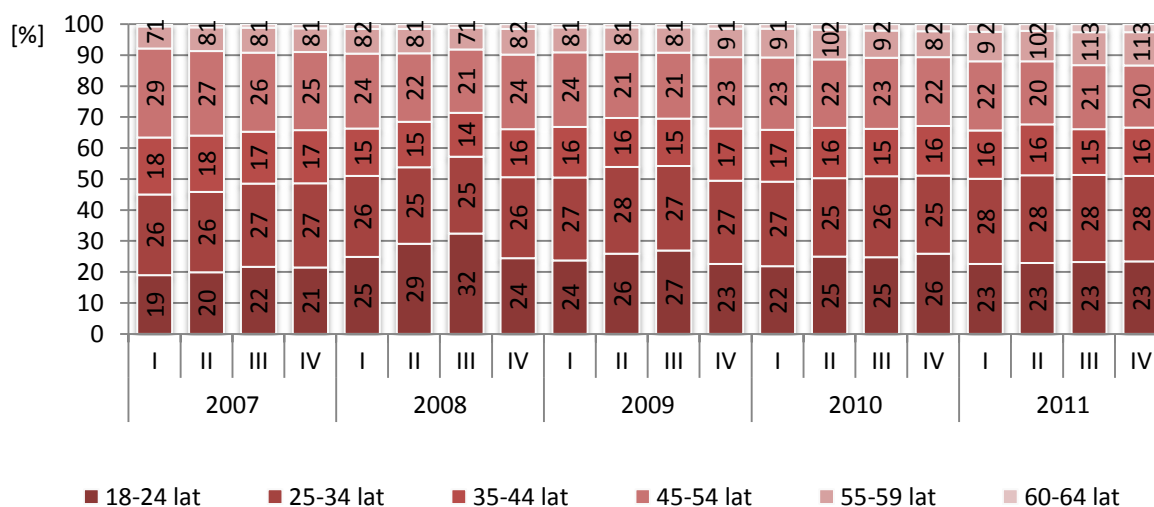


**Rys. 1.14. Struktura bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według czasu pozostawania bez pracy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2007-2011.

**Rys. 1.15. Struktura bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wieku**

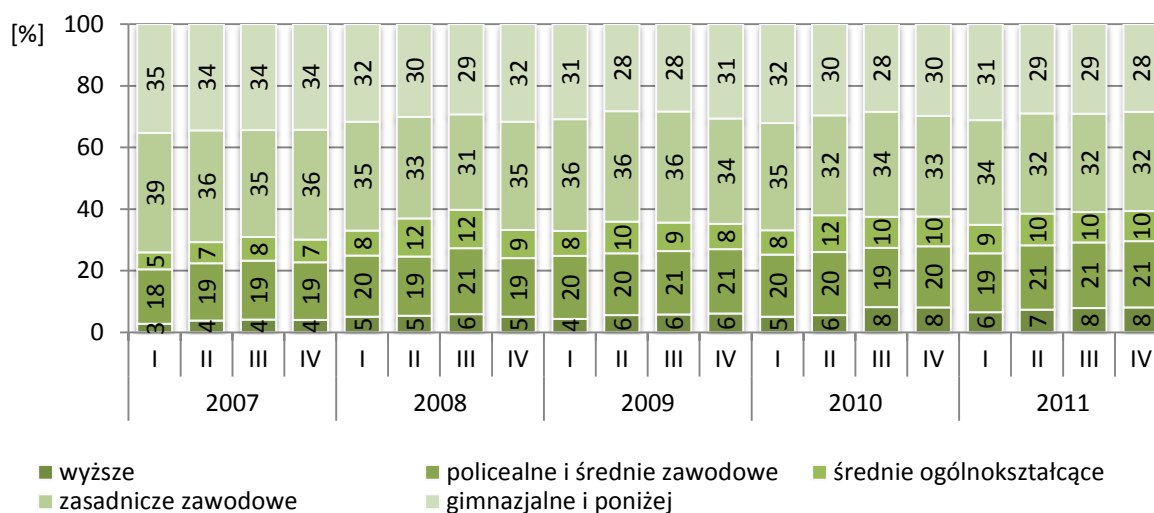


Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2007-2011.

W naszym kraju większość bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia. Dwie najliczniejsze grupy wśród bezrobotnych to osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz co najwyżej gimnazjalne (odpowiednio 28,0% i 27,5% w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w 2011 roku). Podobnie jest w powiecie sulęcińskim (rys. 1.16). Bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowią

32,2%, a z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym 28,5%. Zatem obie te populacje stanowiły łącznie ponad 60% bezrobotnych.

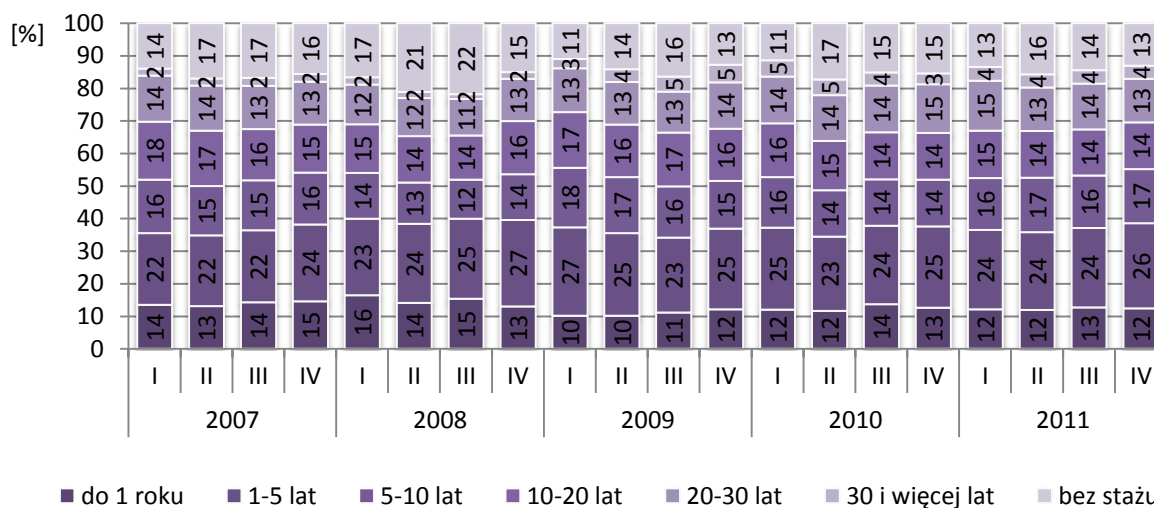
**Rys. 1.16. Struktura bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wykształcenia**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2007-2011.

Struktura bezrobotnych według stażu pracy w badanym okresie jest w zasadzie stała (rys. 1.17). Najwięcej poszukujących pracy ma staż od 1 do 5 lat.

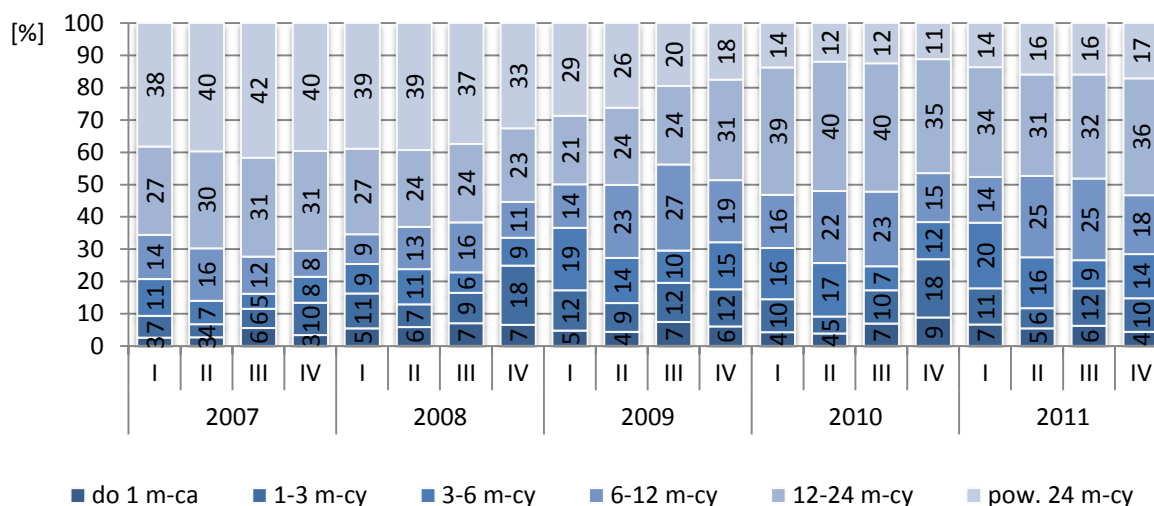
**Rys. 1.17. Struktura bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według stażu pracy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2007-2011.

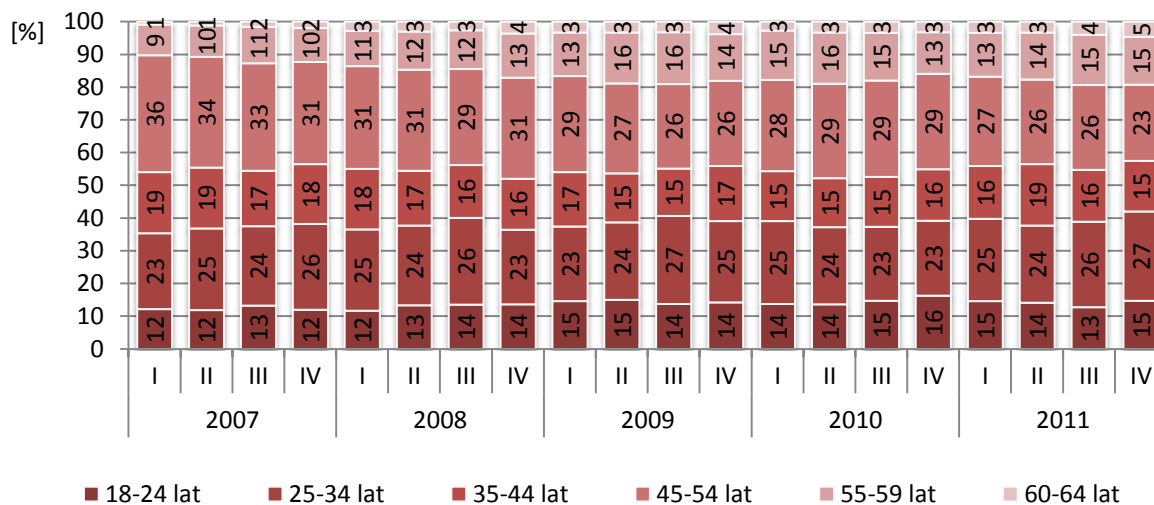
W bardzo trudnej sytuacji są osoby uznane za długotrwanie bezrobotne i długo oczekujące na pracę od ostatniej rejestracji. W powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 zmniejszył się udział długotrwanie bezrobotnych i pozostających bez pracy powyżej 24 miesiące (z 38,3 do 17,1%) ale zwiększył się udział pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy (z 27,3 do 36,2%). Tak więc pozostających bez pracy ponad 12 miesięcy wśród bezrobotnych jest 18,6%, a wśród długotrwanie bezrobotnych aż 63,5% (rys. 1.18). Wśród bezrobotnych ogółem przeważają osoby najmłodsze, z grup wieku 25-34 lata oraz 18-25 lat. Długotrwanie bezrobotni to głównie osoby młode (rys. 1.19) w wieku od 25 do 34 lat (27,3%) ale też starsze w wieku od 45 do 54 lat (23,3%). Ponad 66% długotrwanie bezrobotnych posiada wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe (rys. 1.20). Struktura według stażu pracy wszystkich bezrobotnych i długotrwanie bezrobotnych jest zbliżona (rys. 1.21).

**Rys. 1.18. Struktura długotrwanie bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według czasu pozostawania bez pracy**



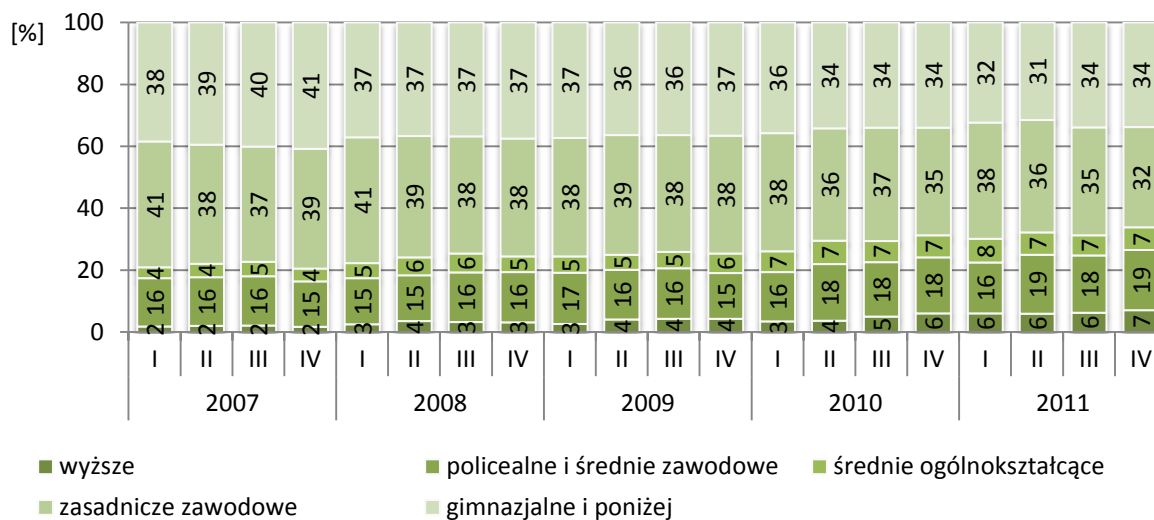
Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2007-2011.

**Rys. 1.19. Struktura długotrwałe bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wieku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2007-2011.

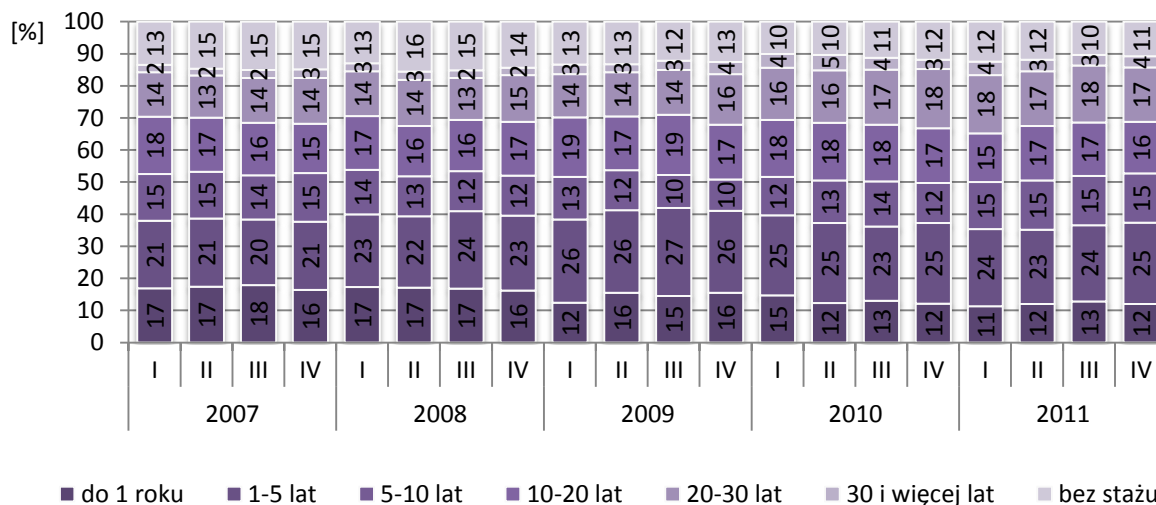
**Rys. 1.20. Struktura długotrwałe bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wykształcenia**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2007-2011.



Rys. 1.21. Struktura długotrwałe bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według stażu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika do sprawozdania MPiPS-01, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, lata 2007-2011.

## Rozdział 2.

### Analiza ryzyka długotrwałego bezrobocia i szansy podjęcia pracy

W tej części analizy wykorzystano dane z rejestru bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sulęcinie dotyczące osób wyrejestrowanych w latach 2007-2011. Przeprowadzona została analiza ryzyka długotrwałego bezrobocia oraz szansy podjęcia pracy. Wykorzystano w tym celu dwa rodzaje modeli: model logitowy i model regresji Coxa<sup>1</sup>. Pierwszy z nich umożliwił wyznaczenie omawianego ryzyka i szansy w całym badanym okresie, a drugi pozwolił na zbadanie szybkości wychodzenia z bezrobocia. Do kodowania cech będących determinantami bezrobocia wykorzystano kodowanie -1-0-1, które umożliwia oszacowanie ryzyka lub szansy danej grupy w stosunku do średniej wszystkich grup. Wyniki badań przedstawione zostały na kolejnych rysunkach, na których znajdują się wartości ryzyka lub szansy zaistnienia określonego zdarzenia. Wartość 1 oznacza przeciętny poziom ryzyka (szansy) dla wszystkich analizowanych grup, wartości powyżej 1 oznaczają podwyższony poziom zaistnienia zjawiska, poniżej 1 – obniżony poziom.

#### 2.1. Ryzyko długotrwałego bezrobocia

W latach 2007-2011 w powiecie sulęcińskim zbadano ryzyko długotrwałego bezrobocia według gmin, grup wieku, wykształcenia i płci. Okazało się, że najbardziej zagrożeni długotrwałym bezrobociem byli zarejestrowani bezrobotni zamieszkali w gminie Sulęcin. Ich ryzyko długotrwałego bezrobocia było o 57% większe niż bezrobotnych w całym powiecie (rys. 2.1). Najmniej zagrożone (o 68% mniej od całości) były osoby tymczasowo zameldowane w powiecie.

Analizując wiek należy stwierdzić, że najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem były osoby powyżej 45 roku życia. W najlepszej sytuacji były osoby najmłodsze tj. w wieku od 18 do 24 lat. W ich przypadku ryzyko długotrwałego bezrobocia było o 43% mniejsze niż dla bezrobotnych z całego powiatu sulęcińskiego (rys. 2.2).

Biorąc pod uwagę wykształcenie najmniejsze zagrożenie długotrwałym bezrobociem dotyczyło osób z wykształceniem ogólnokształcącym (o 20% niższe od średniego ryzyka wszystkich bezrobotnych).

<sup>1</sup> Modele te omówiono w pracach: Markowicz I., Stolorz B., *Model proporcjonalnego hazardu Coxa przy różnych sposobach kodowania zmiennych*, „Przegląd Statystyczny” z. 2., Warszawa 2009; Markowicz I., Stolorz B., *Klasyfikacja bezrobotnych ze względu na wartości ilorazu szans podjęcia zatrudnienia przy zastosowaniu modelu logitowego*, „Taksonomia 17, Klasyfikacja i analiza danych – teoria i zastosowania”, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 107, Wrocław 2010.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



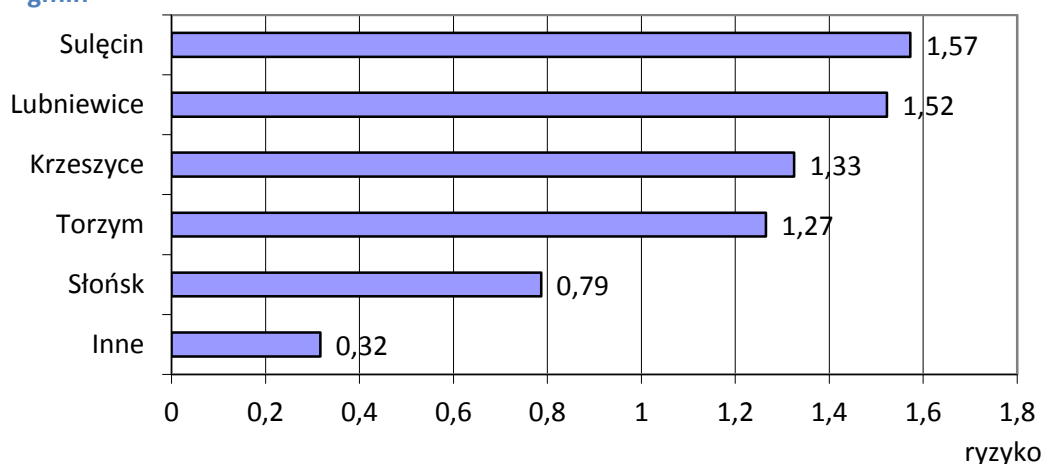
UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Pozostałe grupy wykształcenie charakteryzowały się ryzykiem zbliżonym do siebie, przy czym nieco większe od pozostałych (o 11%) było ryzyko w przypadku wykształcenia najniższego – co najwyżej gimnazjalnego (rys. 2.3).

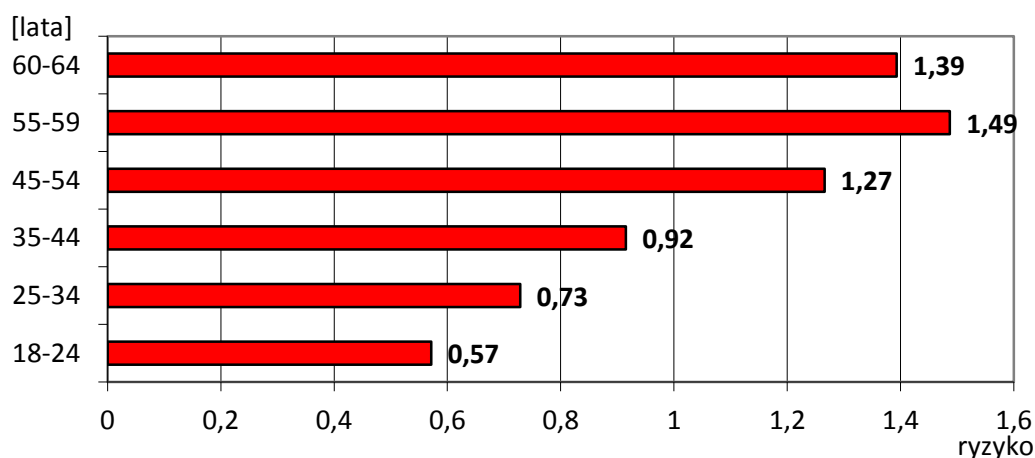
Czynnikiem mocno różnicującym była płeć osoby bezrobotnej. Bezrobotne kobiety w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 były o 30% bardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem niż bezrobotni mężczyźni (rys. 2.4).

**Rys. 2.1. Ryzyko długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według gmin**



Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2.2. Ryzyko długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wieku (w latach)**



Źródło opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
 NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



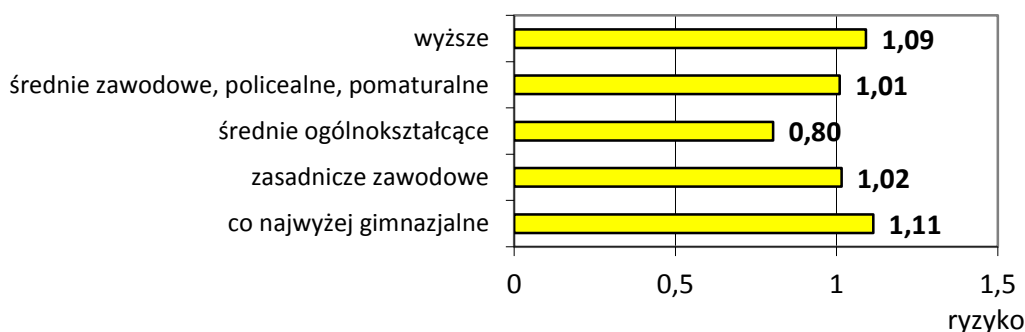
Lubuskie  
 Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
 EUROPEJSKI  
 FUNDUSZ SPOŁECZNY

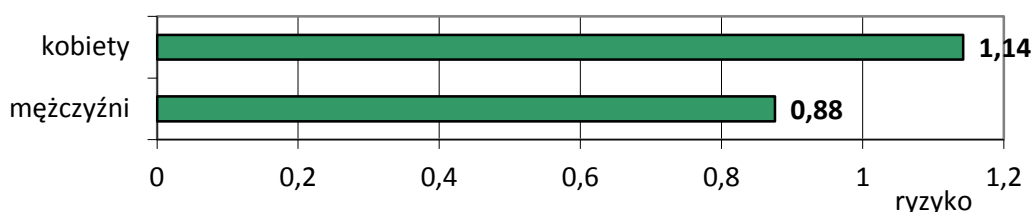


**Rys. 2.3. Ryzyko długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wykształcenia**



Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2.4. Ryzyko długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według płci**



Źródło opracowanie własne.

## 2.2. Szansa podjęcia pracy przez bezrobotnych w powiecie sulęcińskim

Zbadano szanse podjęcia zatrudnienia w latach 2007-2011 przez bezrobotnych w powiecie sulęcińskim według gmin, grup wieku, wykształcenia i płci. Szanse podjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne w gminach powiatu sulęcińskiego były do siebie zbliżone (brak istotności parametrów przy zmiennych) (rys. 2.5). Największe szanse na podjęcie pracy miały osoby zamieszkujące gminę Krzeszyce (o 11% większe od całości powiatu), a najmniejsze z gmin: Torzym i Sulęcín (o 6% mniejsze od całości powiatu).

Większym zróżnicowaniem szans podjęcia pracy charakteryzowały się grupy bezrobotnych według wieku (rys. 2.6). Największe szanse wyjścia z bezrobocia miały w latach 2007-2011 osoby bezrobotne w wieku od 45 do 54 lat (o 41% większe niż dla wszystkich bezrobotnych), zaś najmniejsze – osoby w wieku 60-64 lata (o 52% mniejsze niż dla wszystkich bezrobotnych). Należy zaznaczyć, że w grupie najstarszych osób są sami mężczyźni.

Analiza szans podjęcia pracy w zależności od wykształcenia wskazuje na to, że największe szanse na rynku pracy w powiecie sulęcińskim (aż o 65%) miały osoby z wykształceniem wyższym (rys. 2.7).



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



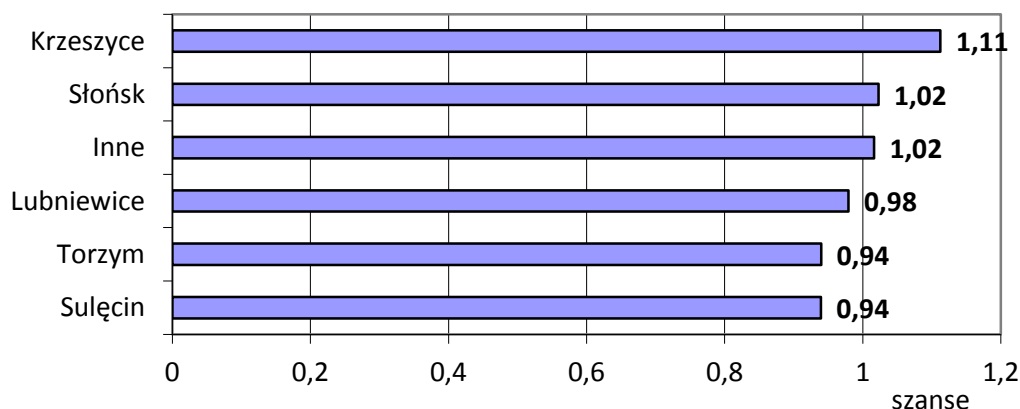
UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Im niższy był poziom wykształcenia, tym niższe były szanse na podjęci pracy. W najgorszej sytuacji były osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (o 44% niższe od wszystkich osób).

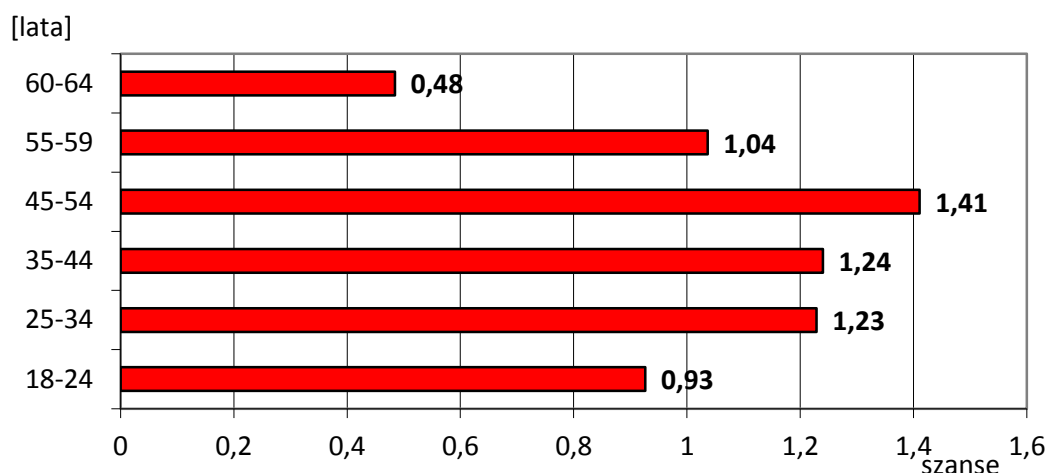
W latach 2007-2011 płeć nie była czynnikiem różnicującym szanse zatrudnienia w sposób istotny (rys. 2.8). Szanse kobiet i mężczyzn były do siebie zbliżone, przy czym szanse kobiet były o 6% wyższe niż w przypadku mężczyzn.

**Rys. 2.5. Szansa podjęcia pracy przez bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według gmin**



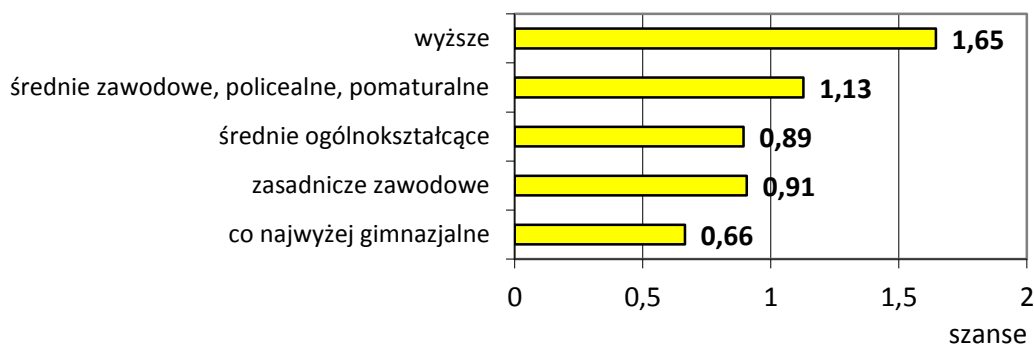
Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2.6. Szansa podjęcia pracy przez bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wieku**



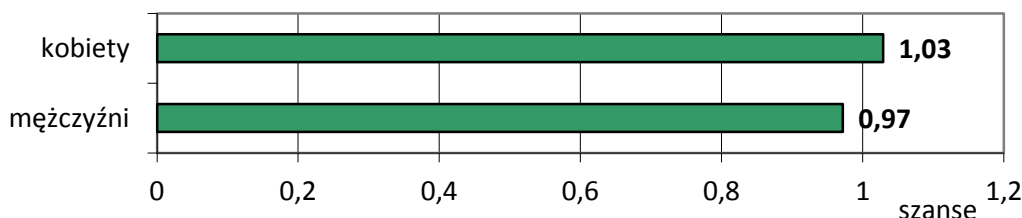
Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2.7. Szansa podjęcia pracy przez bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wykształcenia**



Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2.8. Szansa podjęcia pracy przez bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według płci**



Źródło opracowanie własne.

### 2.3. Szansa podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim

Następnym etapem analizy było zbadanie szans na podjęcie pracy wśród osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według gmin, grup wieku, wykształcenia i płci.

Szansę podjęcia zatrudnienia przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w poszczególnych gminach nie różniły się istotnie od siebie (rys. 2.9). Największe szanse na podjęcie pracy miały osoby z gminy Torzym (o 12% większe od całego powiatu), a najmniejsze osoby tymczasowo zameldowane w badanym powiecie (o 17% mniejsze).

Dużym zróżnicowaniem szans podjęcia zatrudnienia charakteryzowały się grupy bezrobotnych według wieku (rys. 2.10). Największe szanse na wyjście z bezrobocia miały osoby w wieku 45-54 lata (o 46% większe od całości), najmniejsze – osoby najstarsze – mężczyźni w wieku 60-64 lata (o 51% mniejsze od całości).



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



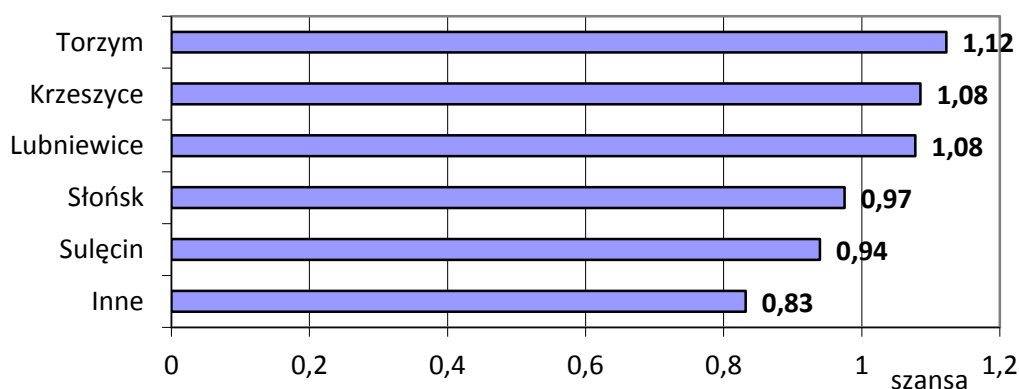
UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Szanse na podjęcie zatrudnienia przez osoby długotrwałe bezrobotne zależały istotnie od poziomu wykształcenia (rys. 2.11). Największe szanse miały osoby z wykształceniem wyższym (o 74% większe od całości), a najmniejsze osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (o 27% mniejsze od całości).

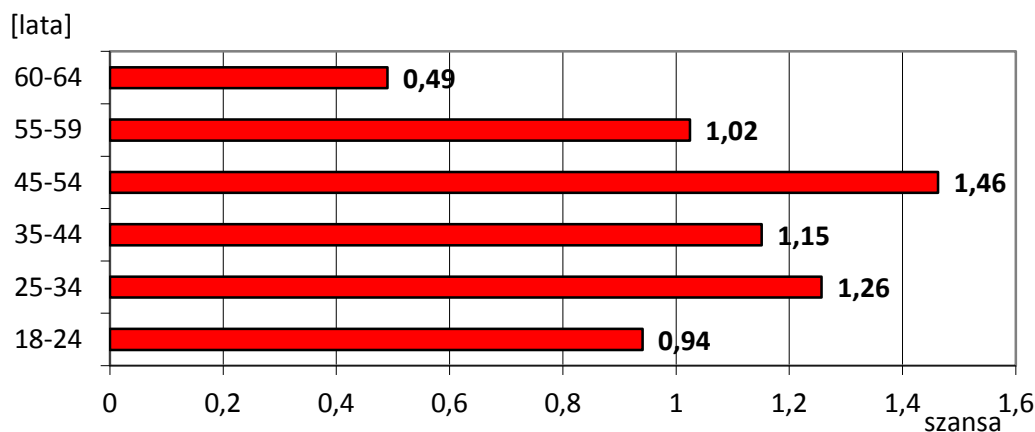
Bezrobotne kobiety zagrożone długotrwałym bezrobociem miały w latach 2007-2011 w powiecie sulęcińskim szanse na podjęcie pracy mniejsze o 16% od mężczyzn zagrożonych długotrwałym bezrobociem (rys. 2.12).

**Rys. 2.9. Szansa podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według gmin**



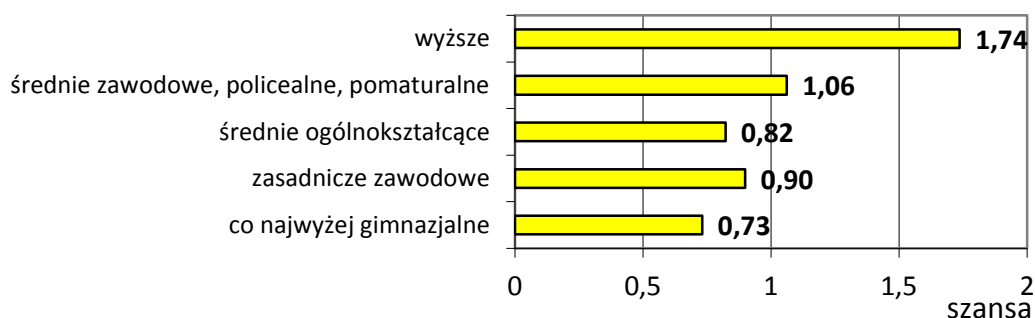
Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2. 10. Szansa podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wieku (w latach)**



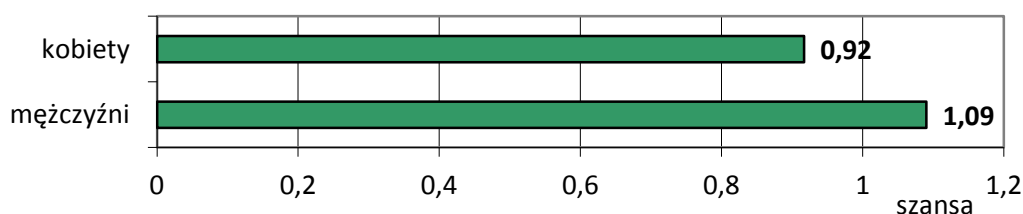
Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2. 11. Szansa podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wykształcenia**



Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2.12. Szansa podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według płci**



Źródło opracowanie własne.

## 2.4. Szybkość podjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne

Analiza okresu przebywania w rejestrze, czyli czasu od momentu zarejestrowania osoby bezrobotnej do momentu jego opuszczenia wskazuje, że miejsce zamieszkania (gmina), wiek, wykształcenia i płeć były w latach 2007-2011 determinantami czasu poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w powiecie sulęcińskim.

Spośród osób bezrobotnych wyrejestrowanych z PUP w Sulęcinie w latach 2007-2011 najwolniej podejmowały zatrudnienie osoby zamieszkujące gminę Słońsk (o 7% wolniej niż w całym powiecie), zaś najszybciej w gminie Sulęcin oraz osoby tymczasowo zameldowane w powiecie Sulęcin (rys. 2.13).

Tempo wychodzenia z bezrobocia malało wraz z wiekiem osoby bezrobotnej (rys. 2.14). Najszybciej podejmowały zatrudnienie osoby najmłodsze (od 18 do 25 lat) – aż o 51% szybciej niż wszyscy bezrobotni. Najwolniej opuszczały rejestr bezrobotnych w wyniku podjęcia zatrudnienia osoby najstarsze (od 60 do 64 lat) – o 54% wolniej.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

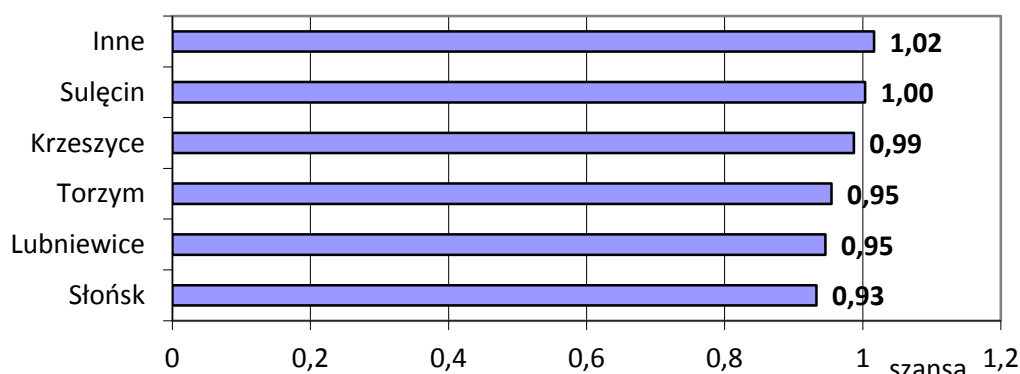




Większe wykształcenie gwarantowało szybsze tempo podejmowania pracy (rys. 2.15). Osoby z wykształceniem wyższym o 45% szybciej znajdowały zatrudnienie w stosunku do wszystkich osób, a osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym o 29% wolniej w stosunku do całości.

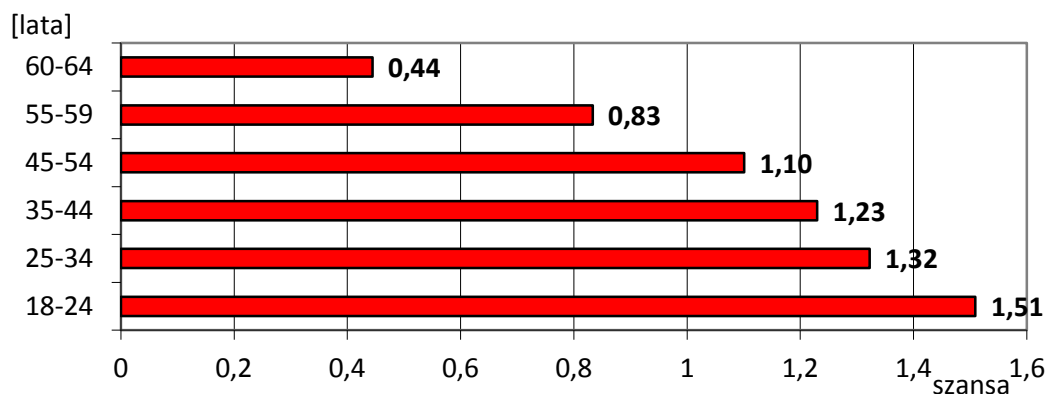
Również płeć była istotną determinantą czasu poszukiwania pracy. Kobiety o 10% wolniej niż mężczyźni podejmowały zatrudnienie w badanym okresie czasu (rys. 2.16).

**Rys. 2. 13. Szybkość podjęcia pracy przez osoby bezrobotne w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według gmin**



Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2.14. Szybkość podjęcia pracy przez osoby bezrobotne w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wieku (w latach)**



Źródło opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

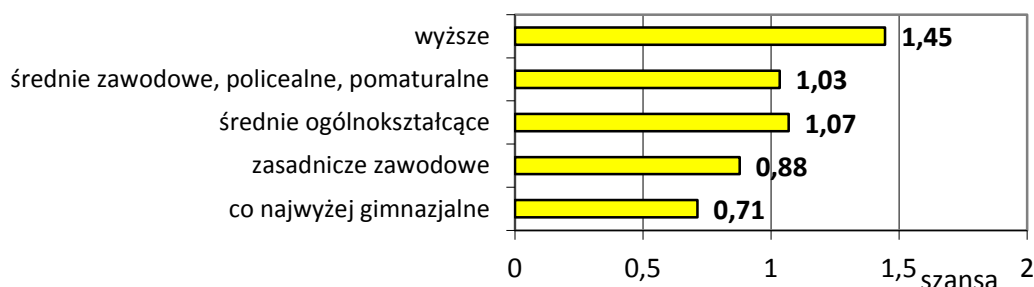


Powiatowy Urząd Pracy  
w Sulęcín

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

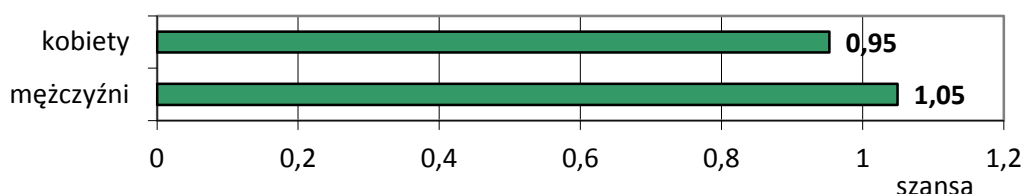


**Rys. 2.15. Szybkość podjęcia pracy przez osoby bezrobotne w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wykształcenia**



Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2.16. Szybkość podjęcia pracy przez osoby bezrobotne w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według płci**



Źródło opracowanie własne.

## 2.5. Szybkość podjęcia zatrudnienia przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem

Na podstawie danych PUP zbadano czas do podjęcia zatrudnienia przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011. Analizowano, czy miejsce zamieszkania (gmina), wiek, wykształcenie i płeć mają wpływ na czas poszukiwania pracy przez te osoby.

Osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem najszybciej podejmowały pracę w gminie Torzym (o 18% szybciej niż w całym powiecie), zaś najwolniej osoby tymczasowo zameldowane w powiecie sulęcińskim (o 34% wolniej) (rys. 2.17).

Szybkość podjęcia zatrudnienia przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem malała wraz z wiekiem (rys. 2.18). Osoby najmłodsze (w wieku 18-24 lata) podejmowały pracę o 42% szybciej niż wszystkie osoby, osoby w wieku 60-64 lata – o 57% wolniej.

Wykształcenie było w latach 2007-2011 determinantą czasu poszukiwania pracy w powiecie sulęcińskim (rys. 2.19). Osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem z wykształceniem wyższym



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



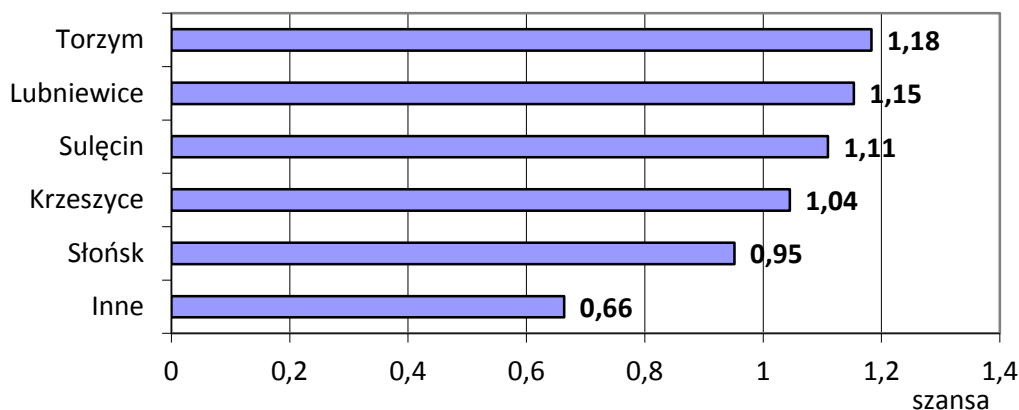
UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



podejmowały pracę o 45% szybciej niż wszystkie osoby, osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym – o 29% wolniej.

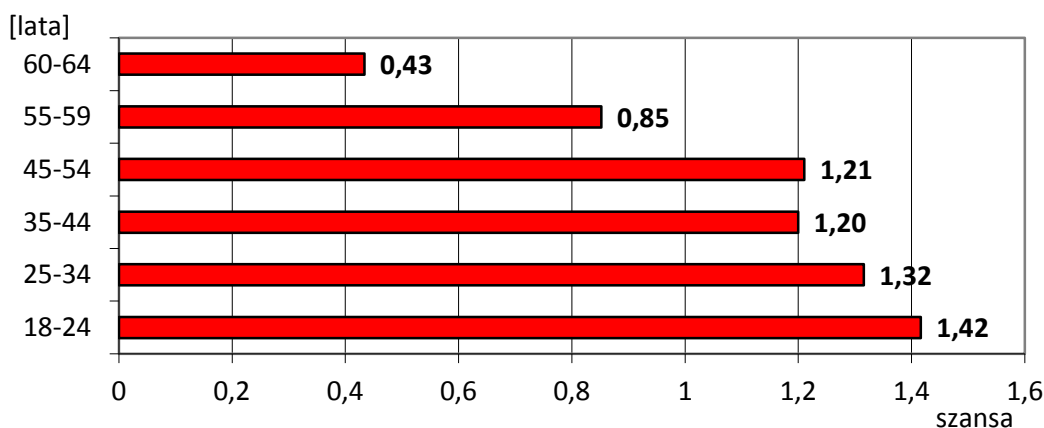
Tempo podejmowania pracy zależało od płci osoby zagrożonej długotrwałym bezrobociem (rys. 2.20). Kobiety o 20% wolniej wychodziły z bezrobocia niż mężczyźni w badanym okresie.

**Rys. 2.17. Szybkość podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według gmin**



Źródło opracowanie własne.

**Rys. 2.18. Szybkość podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wieku (w latach)**



Źródło opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



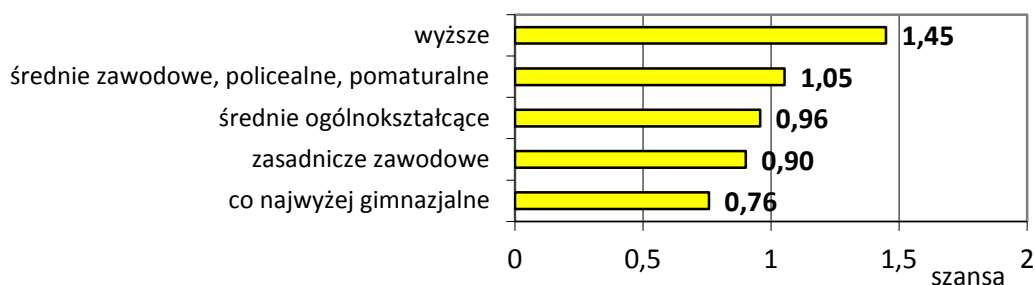
Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

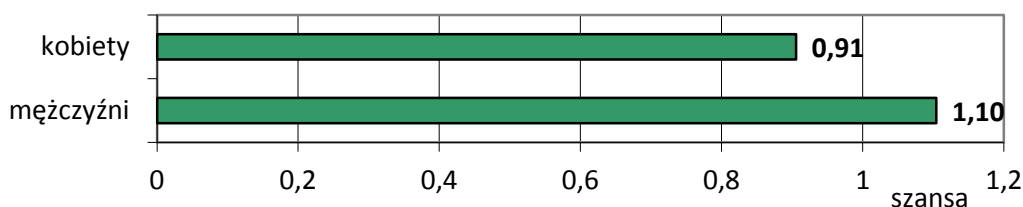


Rys. 2.19. Szybkość podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według wykształcenia



Źródło opracowanie własne.

Rys. 2.20. Szybkość podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 według płci



Źródło opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Rozdział 3.

### Ilościowa analiza wyników ankiet dotyczących długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim

W celu analizy i diagnozy długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim przygotowano trzy formularze ankiety. Badaniu poddano długotrwanie bezrobotnych uczestniczących w zajęciach klubu pracy organizowanych przez PUP, pracodawców, którzy zadeklarowali udział w projekcie oraz pracowników PUP mających bezpośredni kontakt z bezrobotnymi. Formularze ankietowe składały się z pytań zamkniętych oraz otwartych, w których respondent mógł rozwinąć swoje spostrzeżenia (formularze ankiet w załączeniu). Część pytań było pytaniami wielokrotnego wyboru, stąd odpowiedzi nie sumowały się do 100% (w przypadku bezrobotnych) lub do liczebności respondentów (w przypadku pracodawców i pracowników PUP).

Pytania w ankietach dotyczyły zarówno cech bezrobotnych i pożądaných umiejętności twardych i miękkich potencjalnych pracowników, jak i oceny ogólnej sytuacji na rynku pracy i możliwości jej poprawy.

#### 3.1. Analiza wyników ankiety przeprowadzonej wśród osób długotrwanie bezrobotnych

Do osób długotrwanie bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP w Sulęcinie skierowano ankietę zawierającą 23 pytania związane z ich sytuacją (P1-P23) oraz 13 pytań w metryczce (M1-M13). Uzyskano 49 poprawnie wypełnionych formularzy.

Analiza uzyskanych odpowiedzi dostarczyła informacji o badanych osobach. Udział kobiet i mężczyzn był zbliżony (kobiety – 53%; M1). Najwięcej badanych długotrwanie bezrobotnych poszukiwało pracy ponad 24 miesiące, zarówno kobiety jak i mężczyźni (P1; rys. 3.1). Wśród kobiet najwięcej było w wieku 25-34 lata, a wśród mężczyzn – w wieku 55-59 oraz 35-44 lata (M2; rys. 3.2).



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



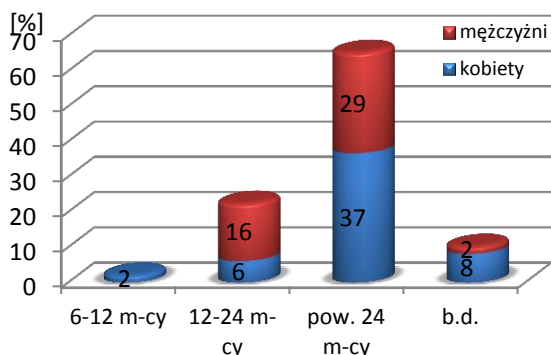
Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

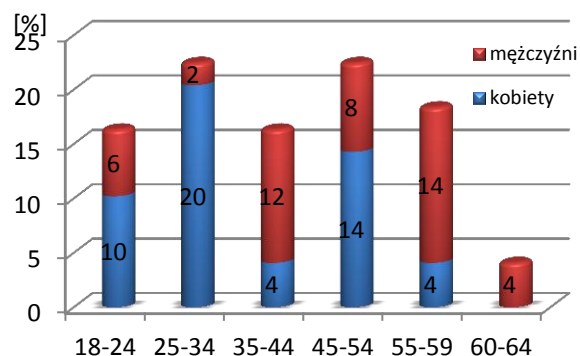


**Rys. 3.1. Ankietowani według czasu poszukiwania pracy (miesiące) i płci (P1)**



Źródło: opracowanie własne.

**Rys. 3.2. Ankietowani według wieku (lata) i płci (M2)**

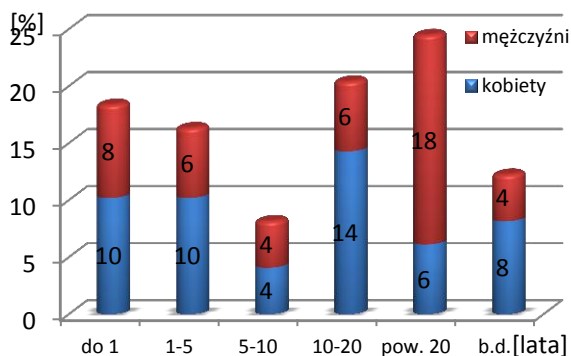


Źródło: opracowanie własne.

Badani bezrobotni zazwyczaj posiadali staż pracy, a przeważali ci z długim okresem pracy. Wśród kobiet były osoby o stażu od 10 do 20 lat, a wśród mężczyzn – powyżej 20 lat (P4; rys. 3.3).

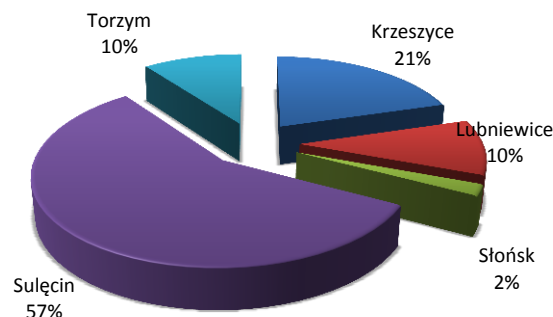
Większość badanych długotrwanie bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Sulęcinie była mieszkańcami gminy Sulęcin (57%, M4, rys. 3.4).

**Rys. 3.3. Ankietowani według stażu pracy (lata) i płci (P4)**



Źródło: opracowanie własne.

**Rys. 3.4. Struktura ankietowanych według miejsca zamieszkania – gmina (M4)**

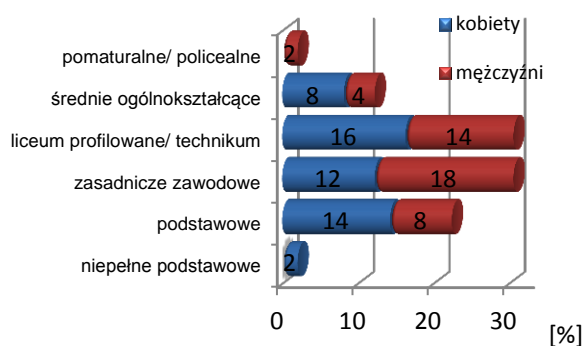


Źródło: opracowanie własne.

Badane osoby ogółem przeważnie legitymowały się wykształceniem zasadniczym zawodowym (30%) lub średnim (liceum profilowane/technikum; 30%; rys. 3.5). Podobnie było w przypadku mężczyzn (odpowiednio 18% i 14%). Wykształcenie większości kobiet to wykształcenie średnie (liceum profilowane/technikum; 16%) oraz podstawowe (14%).

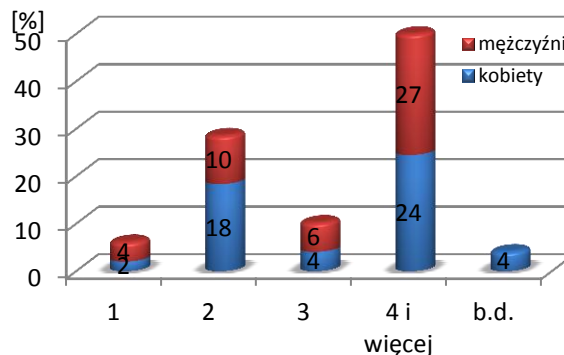
Ponad połowa badanych osób rejestrowała się w urzędzie pracy co najmniej 4 razy (rys. 3.6). Zważywszy na długotrwałe bezrobocie badanych, jest to sytuacja problematyczna, gdyż osoby te podejmowały zatrudnienie, ale go nie utrzymywały. Dotyczyło to obu płci.

**Rys. 3.5. Struktura ankietyowanych według wykształcenia i płci (M5)**



Źródło: opracowanie własne.

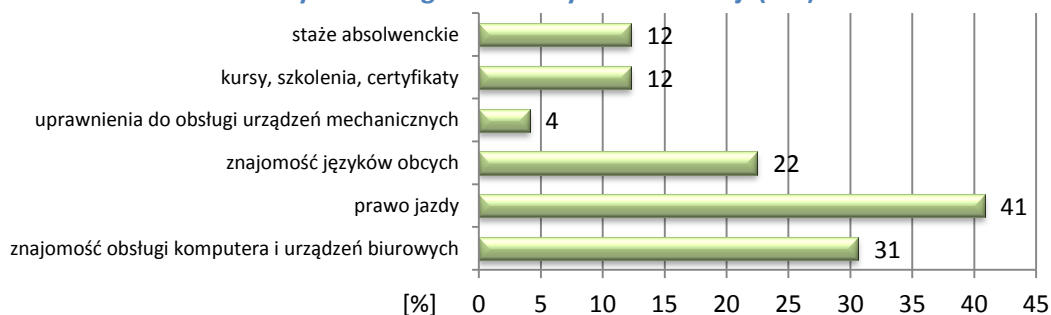
**Rys. 3.6. Struktura ankietyowanych według liczby zarejestrowań i płci (P2)**



Źródło: opracowanie własne.

Ankietyowani wymieniali jakie posiadali dodatkowe kwalifikacje (rys. 3.7) i kwalifikacje miękkie (rys. 3.8). Najczęściej badani bezrobotni wskazywali na posiadanie prawa jazdy (41%) oraz znajomości obsługi komputera i urządzeń biurowych (31%). Ponad połowa badanych wskazała posiadanie następujących kwalifikacji miękkich: punktualność (88%), umiejętność pracy w zespole (71%), motywację (59%) oraz schludny wygląd zewnętrzny (58%). Struktura wskazań kobiet i mężczyzn była zbliżona.

**Rys. 3.7. Struktura ankietyowanych według dodatkowych kwalifikacji (M6)**

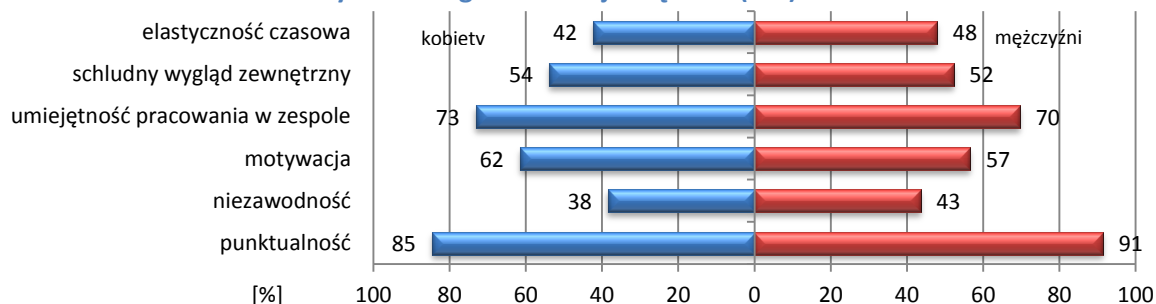


Źródło: opracowanie własne.

Gospodarstwa domowe ankietyowanych liczyły przeważnie od 1 do 4 osób (rys. 3.9). Wśród gospodarstw jednoosobowych (20%) przeważali mężczyźni (kawalerowie i rozwiedzeni). Gospodarstwa dwuosobowe (18%) to przeważnie małżeństwa. Po 24% gospodarstw było

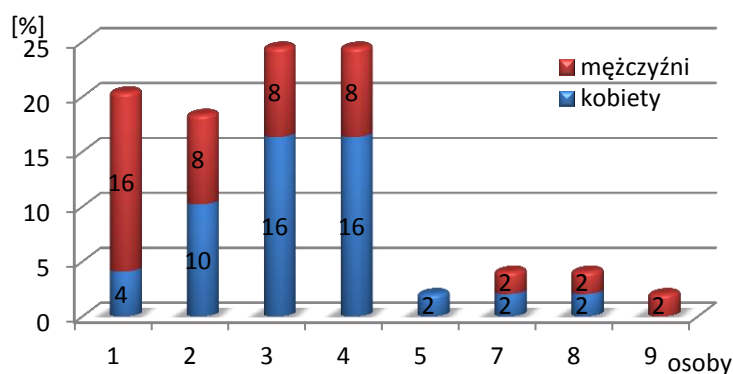
3-osobowych (połowa miała 1 dziecko) i 4-osobowych (połowa miała 2 dzieci). Pozostałe 14% respondentów prowadziło gospodarstwa z liczbą osób od 5 do 9 (we wszystkich były dzieci).

**Rys. 3.8. Struktura ankietowanych według kwalifikacji miękkich (M7)**



Źródło: opracowanie własne.

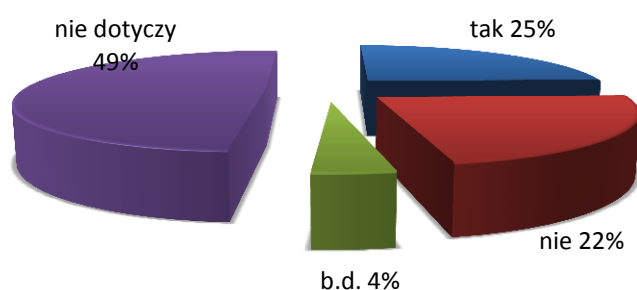
**Rys. 3.9. Struktura ankietowanych według liczby osób w gospodarstwie domowym (M9)**



Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie czy współmałżonek/konkubent pracuje, aż 49% odpowiedzi brzmiało: nie dotyczy. 22% odpowiedzi była przecząca, a 25% – twierdząca (rys. 3.10). Ponad połowa ankietowanych (59%) stwierdziła, że w najbliższej rodzinie były inne osoby bezrobotne (M10), najczęściej jedna, ale także 4 i 5.

**Rys. 3.10. Struktura ankietowanych według posiadania pracy przez współmałżonka (M10)**



Źródło: opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



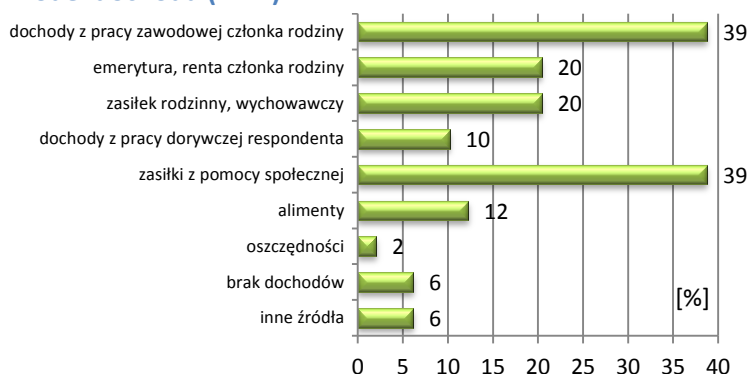
UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Jako główne źródła dochodów (rys. 3.11) długotrwanie bezrobotni podawali najczęściej dochody z pracy zawodowej członka rodziny oraz zasiłki z pomocy społecznej (po 39%). W dalszej kolejności wymieniano emeryturę lub rentę członka rodziny oraz zasiłek rodzinny lub wychowawczy (po 20%). Przy tym aż 61% badanych utrzymywała się tylko z jednego źródła dochodu.

**Rys. 3.11. Struktura ankietowanych długotrwanie bezrobotnych w powiecie sulęcińskim według głównych źródeł dochodu (M12)**

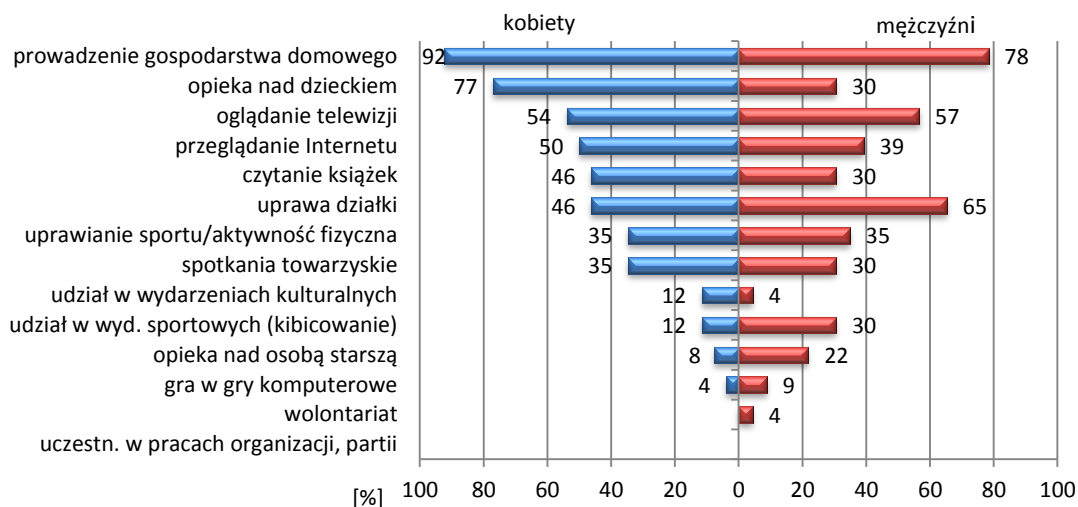


Źródło: opracowanie własne.

Pytania ankiety dotyczyły również aktywności bezrobotnych w życiu codziennym (M 13). Wśród zajęć wykonywanych najczęściej codziennie podawano: prowadzenie gospodarstwa domowego, opiekę nad dzieckiem, oglądanie telewizji. Często wykonywaną czynnością była uprawa działki. Zazwyczaj rzadko bezrobotni spotykali się towarzysko, czytali książki, brali udział w wydarzeniach kulturalnych oraz sportowych. Zajęcia, które najczęściej nigdy nie były wykonywane to: uczestnictwo w pracach różnorodnych organizacji, wolontariat, granie w gry komputerowe, opieka nad osobą starszą lub niepełnosprawną, uprawianie sportu oraz przeglądanie Internetu. Wskazania czynności wykonywanych codziennie lub często przez bezrobotne kobiety i bezrobotnych mężczyzn były zróżnicowane (rys. 3.12).

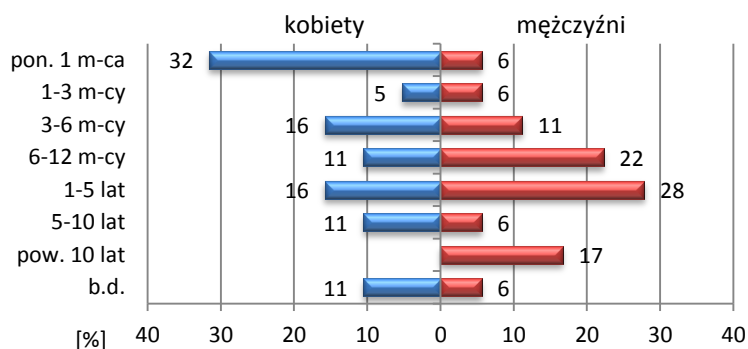
Analiza okresu ostatniego zatrudnienia według płci dostarcza informacji, że kobiety najczęściej pracowały krótko (do 1 miesiąca), a mężczyźni najczęściej – od 1 do 5 lat (rys. 3.13).

**Rys. 3.12. Struktura ankietyowanych wykonujących codziennie lub często poszczególne czynności według płci**



Źródło: opracowanie własne.

**Rys. 3.13. Struktura ankietyowanych według okresu ostatniego zatrudnienia i płci (P5)**



Źródło: opracowanie własne.

Ankietyowani poszukiwali pracy korzystając przede wszystkim z pośrednictwa urzędu pracy (rys. 3.14). Zarówno kobiety, jak i mężczyźni uważali to źródło za najlepsze. Dowiadywali się o wolnych miejscach pracy również bezpośrednio u pracodawców oraz za pośrednictwem znajomych i rodziny. Marginalne znaczenie, u obu płci, miało korzystanie z usług agencji zatrudnienia, urzędu gminy, sołtysa oraz korzystanie z propozycji targów i giełd pracy. 90% ankietyowanych otrzymało ofertę pracy z PUP w Sulęcinie (85% kobiet, 96% mężczyzn). Wśród powodów nie podjęcia proponowanej pracy ankietyowani, bez względu na płeć, przede wszystkim wymieniali nie spełnianie kryteriów zawartych w ofercie. Jako przeszkodę bezrobotni traktowali konieczność dojazdu do pracy poza miejsce zamieszkania (rys. 3.15).



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



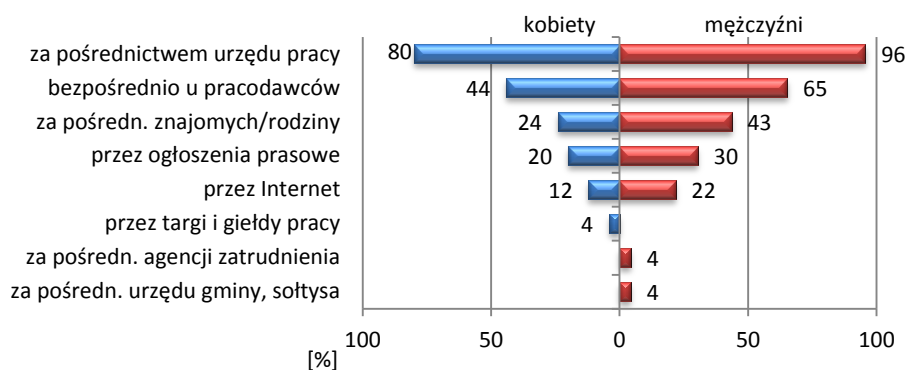
Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

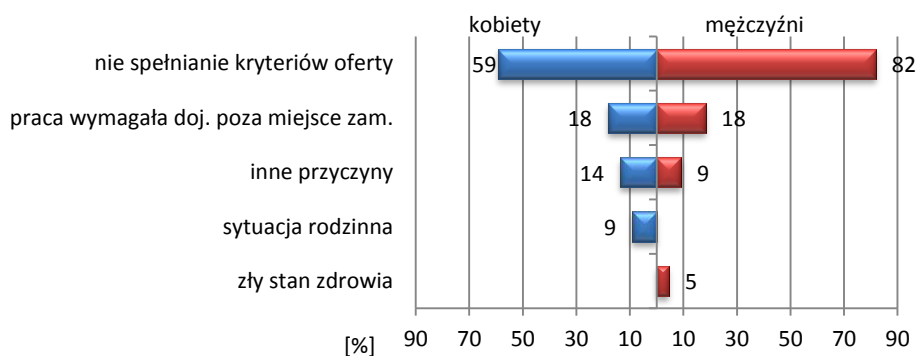


Rys. 3.14. Struktura ankietowanych według źródła poszukiwania pracy i płci (P8)



Źródło: opracowanie własne.

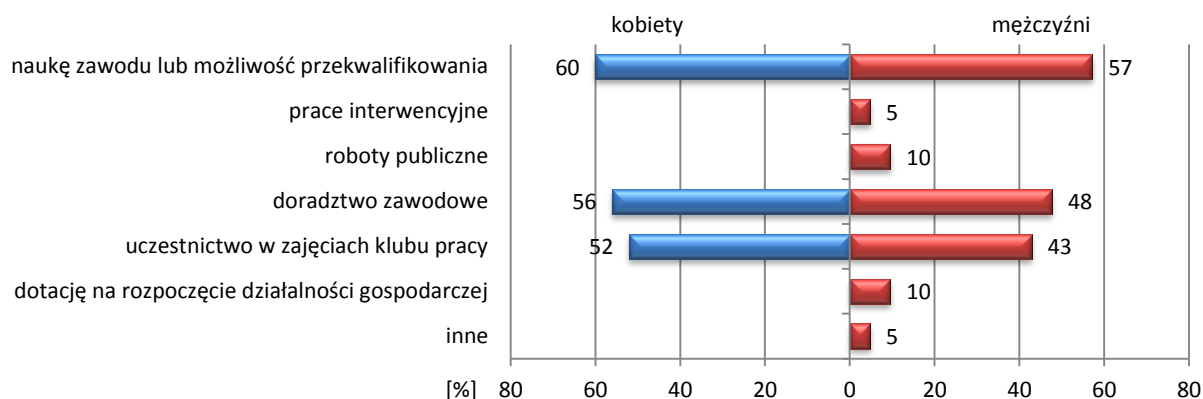
Rys. 3.15. Struktura ankietowanych według powodów nie podjęcia proponowanej oferty pracy (P10)



Źródło: opracowanie własne.

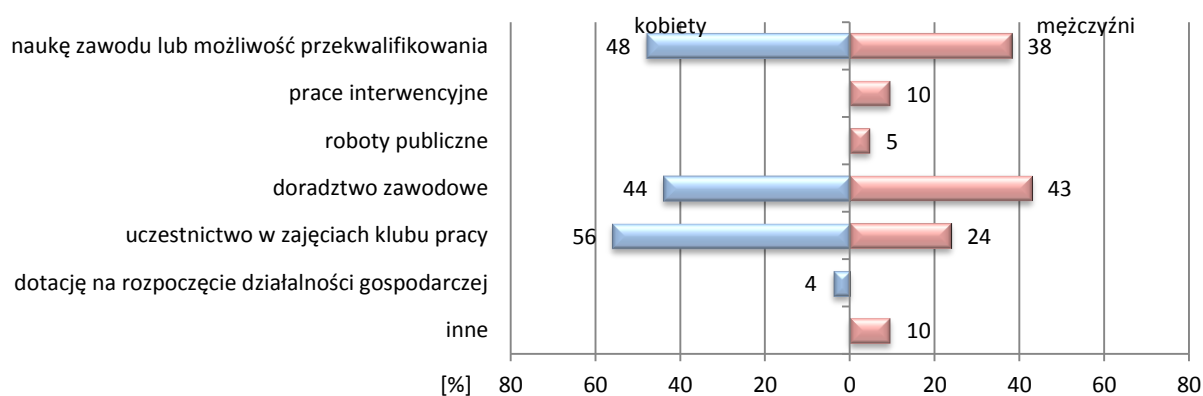
Pytania P11-P13 zawarte w ankiecie dotyczyły form aktywności proponowanych przez PUP osobom długotrwanie bezrobotnym oraz ich wykorzystaniu dotychczas i w przyszłości przez zainteresowanych (rys. 3.16-3.18). Największym zainteresowaniem cieszyła się nauka zawodu lub możliwość przekwalifikowania się. Zatem bezrobotni duże znaczenie przywiązywali do możliwości skorzystania ze szkoły, przygotowania zawodowego i staży zawodowych. Często proponowane przez PUP i wykorzystane przez długotrwanie bezrobotnych było doradztwo zawodowe oraz uczestnictwo w zajęciach klubu pracy.

Rys. 3.16. Struktura ankietowanych według propozycji aktywności proponowanej przez PUP (P11)



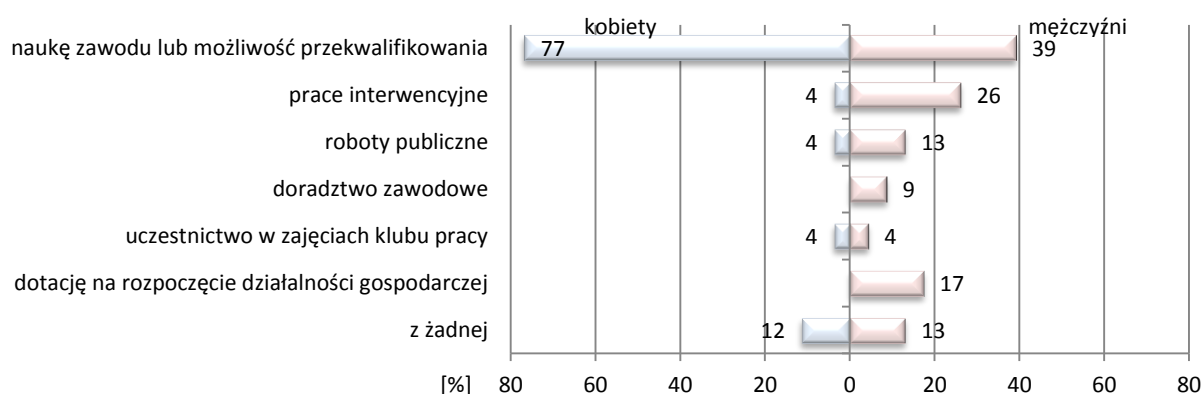
Źródło: opracowanie własne.

Rys. 3.17. Struktura ankietowanych według propozycji aktywności proponowanej przez PUP i wykorzystanych przez bezrobotnych (P12)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 3.18. Struktura ankietowanych według form aktywności proponowanej przez PUP, z której bezrobotni chcieliby skorzystać w przyszłości (P13)



Źródło: opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

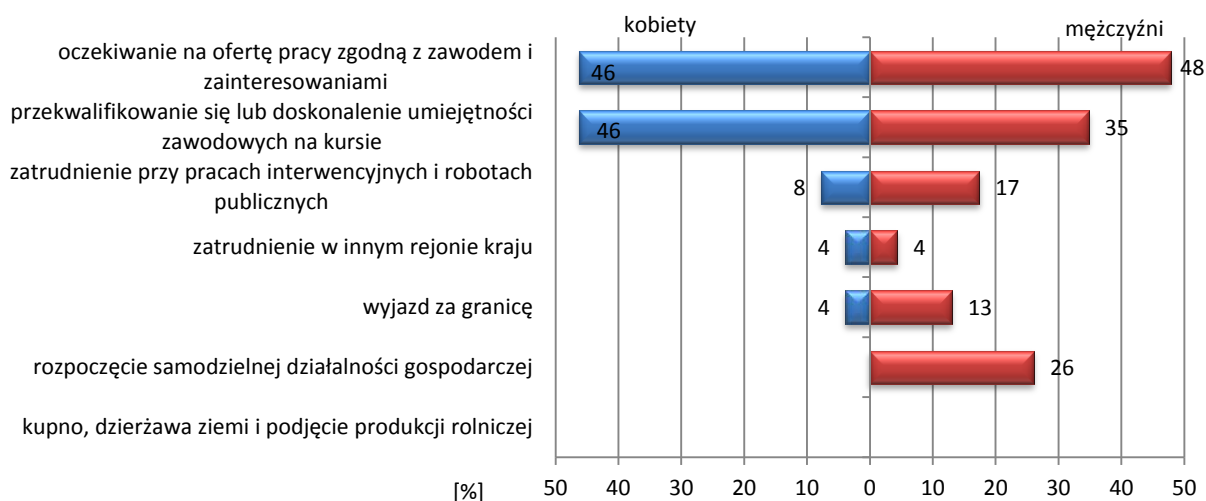


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Za najodpowiedniejszy wariant wyjścia z bezrobocia ankietowani, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, uznali oczekiwanie na ofertę pracy zgodną z zawodem i zainteresowaniami, ale również przekwalifikowanie się lub doskonalenie swoich umiejętności zawodowych na kursie w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie (rys. 3.19). 26% mężczyzn wyraziło chęć rozpoczęcia samodzielnej działalności gospodarczej.

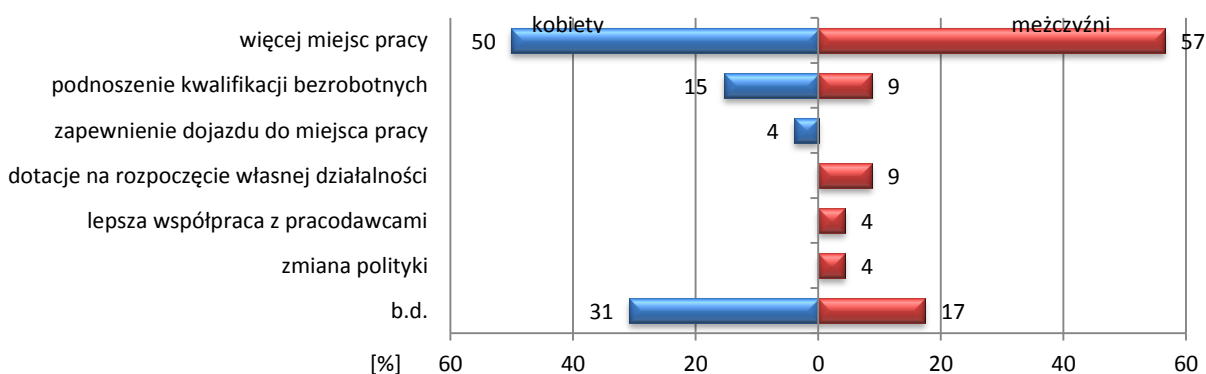
**Rys. 3.19. Najodpowiedniejszy wariant wyjścia z bezrobocia według ankietowanych (P14)**



Źródło: opracowanie własne.

Wśród działań ze strony urzędu bezrobotni oczekiwali przede wszystkim zwiększenia miejsc pracy, co nie było w gestii urzędu (rys. 3.20).

**Rys. 3.20. Struktura proponowanych działań ze strony urzędu pracy w celu złagodzenia problemu bezrobocia (P15)**



Źródło: opracowanie własne.

Długotrwale bezrobotne kobiety wyrażały swoje zadowolenie najczęściej: ze swojej rodziny, ze stanu swojego zdrowia, ogólnie z życia, z posiadanego mieszkania, z miejsca zamieszkania, natomiast



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

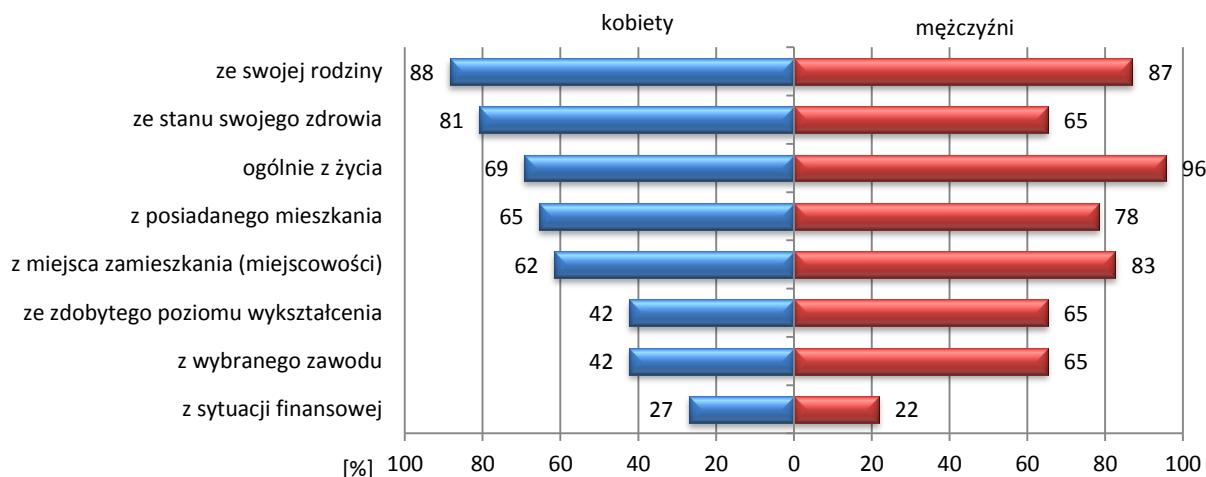


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



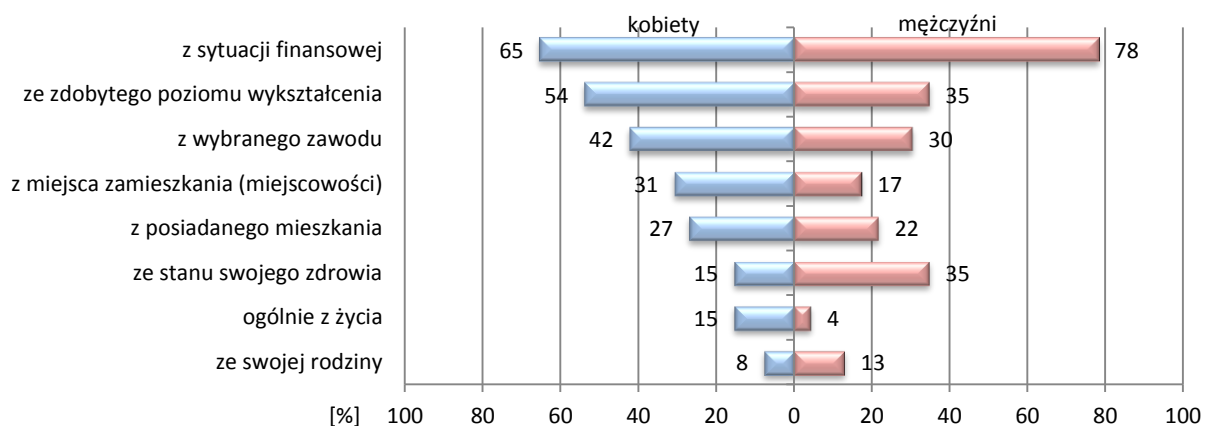
niezadowolenie deklarowały w związku z sytuacją finansową oraz ze zdobytego poziomu wykształcenia (rys. 3.21-3.22). Długotrwanie bezrobotni mężczyźni nie byli zadowoleni jedynie z sytuacji finansowej.

**Rys. 3.21. Zadowolenie z wymienionych sfer życia – odpowiedź twierdząca (tak, bardzo lub raczej tak) (P16)**



Źródło: opracowanie własne.

**Rys. 3.22. Zadowolenie z wymienionych sfer życia – odpowiedź przecząca (raczej nie lub zdecydowanie nie) (P16)**



Źródło: opracowanie własne.

Ankietowani bezrobotni za najskuteczniejszy sposób ograniczania bezrobocia uznali tworzenie nowych miejsc pracy stałej (rys. 3.23). Na drugim miejscu kobiety wymieniły tworzenie korzystnych warunków do szkolenia, przekwalifikowania się w zawodach poszukiwanych, potrzebnych na lokalnym rynku pracy, a mężczyźni podali podniesienie najniższego wynagrodzenia, żeby opłacało się pracować.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



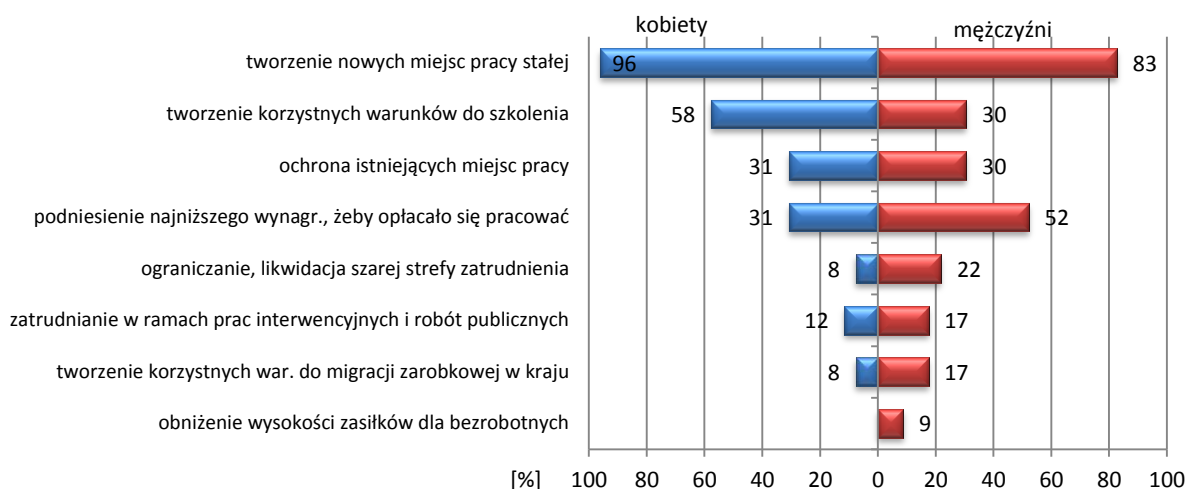
Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



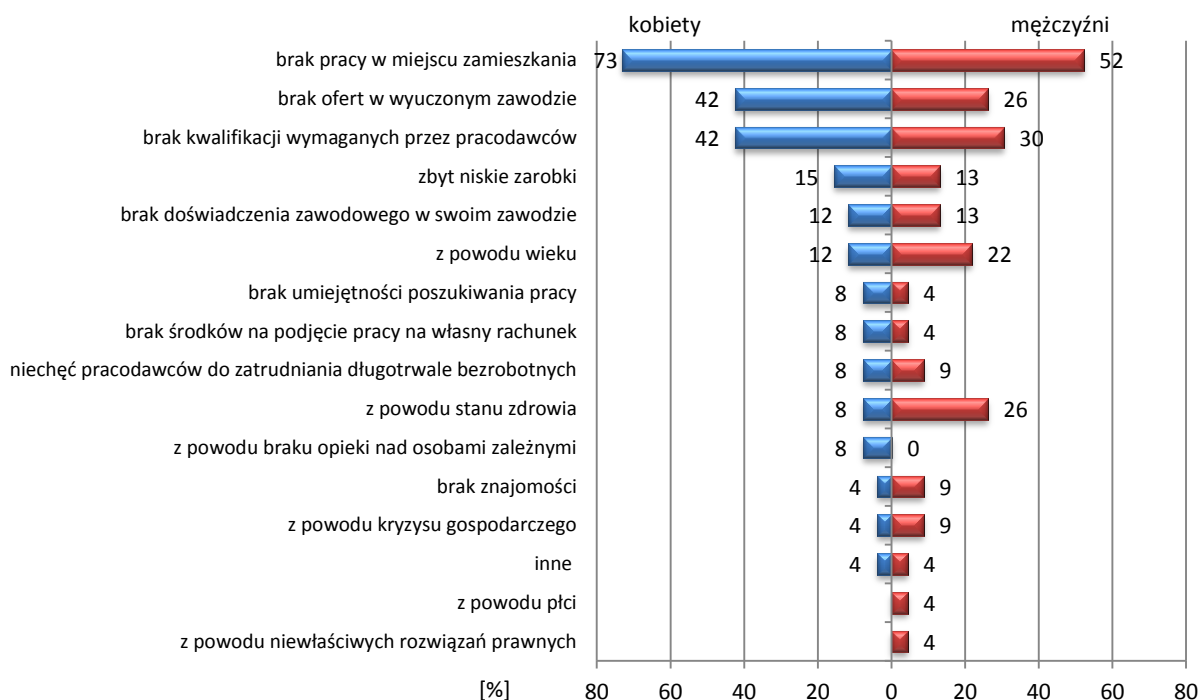
Rys. 3.23. Najskuteczniejsze sposoby ograniczania bezrobocia według kobiet i mężczyzn (P17)



Źródło: opracowanie własne.

W przekonaniu ankietowanych najczęstszymi powodami nie posiadania przez nich pracy były: brak pracy w miejscu zamieszkania, brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców oraz brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie. Mężczyźni dodatkowo wymienili jeszcze stan zdrowia (rys. 3.24).

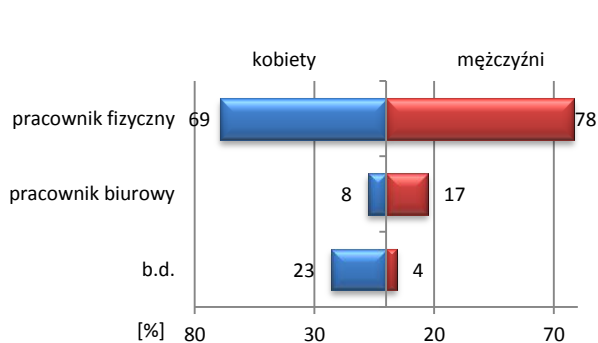
Rys. 3.24. Powody nie posiadania pracy według kobiet i mężczyzn (P18)



Źródło: opracowanie własne.

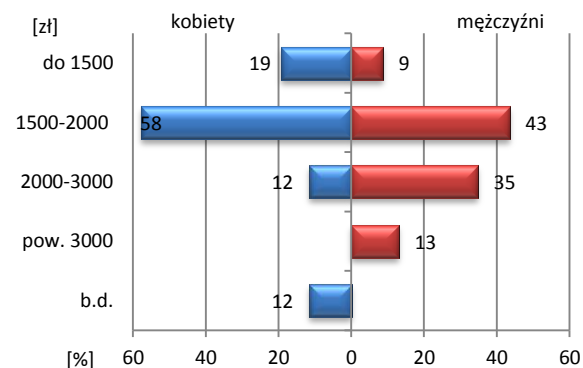
W pytaniu P19 respondenci wyrażali swoje oczekiwania wobec pracy, którą chcieliby podjąć. Określali zawód lub stanowisko, liczbę godzin pracy w tygodniu oraz minimalne wynagrodzenie netto. Wymieniane zawody lub stanowiska były różnorodne. Ogólnie można je podzielić na następujące: pracownik fizyczny i pracownik biurowy. Większość respondentów, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, wybierała stanowisko zakwalifikowane jako pracownik fizyczny (rys. 3.25). Wśród wypowiedzi kobiet przeważało stanowisko sprzedawca, a mężczyźni w większości podawali określenie pracownik fizyczny. Większość badanych (73%) chciałoby pracować 40 godzin tygodniowo. Na wydłużony czas pracy zdecydowało się 14%, a krócej chciałyby pracować jedna osoba. Długotrwale bezrobotni określili oczekiwane minimalne wynagrodzenie miesięczne netto. Średnia dla wszystkich badanych wyniosła 1784 zł. Mężczyźni mają wyższe wymagania, dla nich średnia wyniosła 2048 zł. Dla kobiet to kwota 1520 zł. Strukturę procentową odpowiedzi przedstawiono na rys. 3.26. Przeważnie wynagrodzenie netto powinno wynosić od 1500 do 2000 zł. 35% mężczyzn chciałoby zarabiać od 2000 do 3000 zł, a 13% nawet powyżej 3000 zł. Wśród niezdecydowanych znalazły się tylko kobiety.

**Rys. 3.25. Wybór zawodu lub stanowiska pracy, który chcieliby wykonywać badani bezrobotni (P19)**



Źródło: opracowanie własne.

**Rys. 3.26. Minimalne wynagrodzenie miesięczne netto (zł), które chcieliby otrzymywać badani bezrobotni (P19)**



Źródło: opracowanie własne.

Respondenci określali także stanowiska lub zawody, na które ich zdaniem było zapotrzebowanie w ich miejscowości czy gminie (P20). Odpowiedzi można pogrupować następująco: praca w budownictwie (17), praca w gastronomii (8), praca w handlu (6), pracownik fizyczny, mechanik, ślusarz (11), sprzątaczką (3).

Bezrobotnych zapytano czy podjęliby określoną pracę (rys. 3.27). Spora część osób zdecydowała się na pracę dorywczą, w systemie zmianowym lub wymagającą pozostawania po godzinach. Bardziej zdecydowani byli mężczyźni. Oni również chętniej podjęliby pracę wymagającą



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



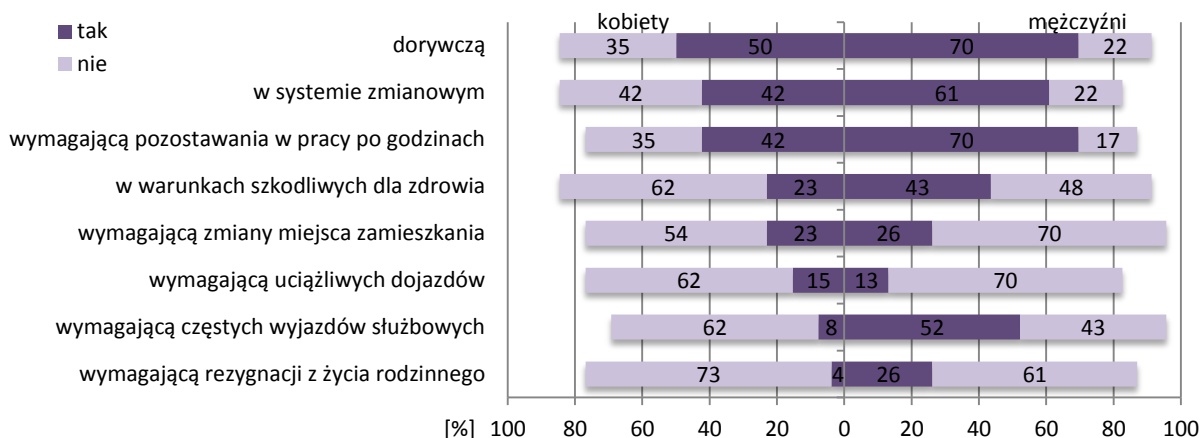
UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





częstych wyjazdów służbowych. Były również sytuacje, w których badani zdecydowanie nie podjęliby pracy. W przypadku mężczyzn była to praca wymagająca zmiany miejsca zamieszkania lub uciążliwych dojazdów, a w przypadku kobiet – wymagająca rezygnacji z życia rodzinnego.

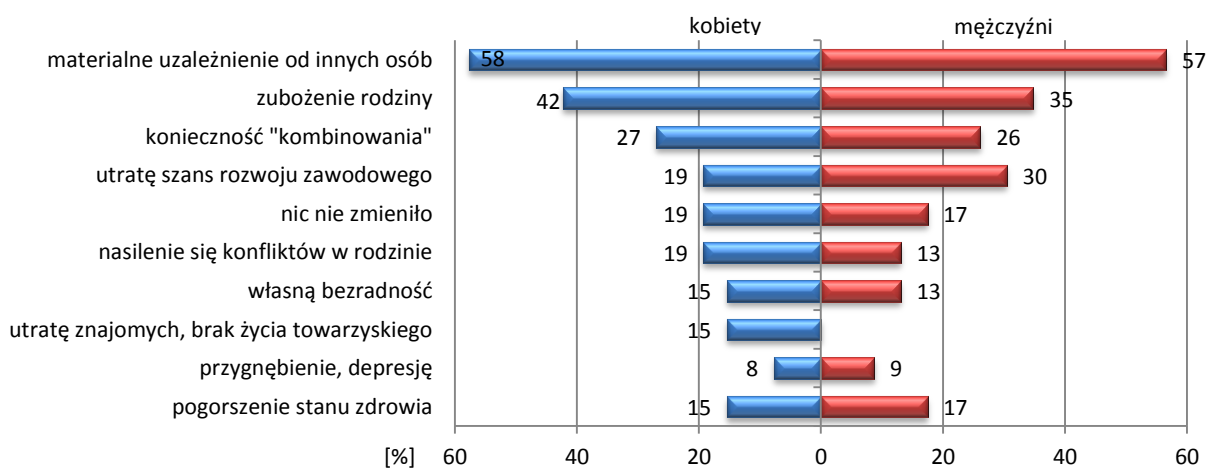
**Rys. 3.27. Twierdząca lub przecząca decyzja o podjęciu określonej pracy (P21)**



Źródło: opracowanie własne.

Wśród następstw bycia bezrobotnym ankietowani wymienili przede wszystkim materialne uzależnienie od innych osób, a także zubożenie rodziny (rys. 3.28). Na uwagę zasługuje fakt, że 19% kobiet i 17% mężczyzn stwierdziło, że w ich życiu nic się nie zmieniło.

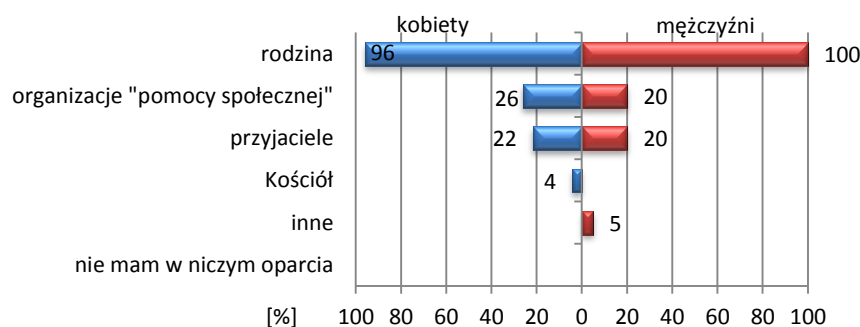
**Rys. 3.28. Następstwa bycia bezrobotnym (P22)**



Źródło: opracowanie własne.

Dla osób, w życiu których nastąpiły zmiany na skutek bycia bezrobotnym najważniejszym źródłem oparcia była rodzina (rys. 3.29). Za pozytywwy można uznać fakt, że nikt nie zaznaczył stwierdzenia „nie mam w niczym oparcia”.

Rys. 3.29. Źródło oparcia dla osób, w życiu których nastąpiły zmiany na skutek bycia bezrobotnym (P23)



Źródło: opracowanie własne.

### 3.2. Analiza wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracodawców

Liczba podmiotów gospodarki narodowej w powiecie sulęcińskim od kilku lat systematycznie rośnie. W roku 2011 było ich 2784 (w roku 2009 – 2632, w 2010 – 2771), w tym w sektorze rolnictwo, łowiectwo i rybactwo – 232, przemysł i budownictwo – 657, usługi – 1894. Niestety pod względem podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców powiat sulęciński zajmuje w województwie lubuskim ostatnie miejsce. Najwięcej firm działa na terenie gminy Sulęcín (1230), w następnej kolejności są: Torzym (514), Słońsk (397), Krzeszyce (342) i Lubniewice (301).

Pomimo niewysokiej liczby działających firm powiat Sulęcín ma niewątpliwie duży potencjał sprzyjający rozwojowi aktywności gospodarczej ludności. W powiecie znajduje się duża ilość lasów co powoduje, że podstawą gospodarki w powiecie jest stale rozwijający się przemysł drzewny. W produkcji rolno-spożywczej wyspecjalizowały się gminy Krzeszyce i Sulęcín. Ze względu na walory krajobrazowe w gminach Lubniewice, Słońsk i Torzym rozwija się turystyka. Niewątpliwym atutem regionu jest położenie blisko granicy z Niemcami oraz dostępność komunikacyjna. Przez gminę Torzym przebiega droga krajowa nr 2 (Berlin-Poznań-Warszawa), a przez gminę Słońsk, Krzeszyce i Lubniewice droga krajowa nr 22 (Berlin-Gorzów Wlkp.-Kaliningrad). Dane statystyczne wskazują, że w gospodarce powiatu dominuje sfera handlu i usług, budownictwo oraz rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo. W gminie Sulęcín, w której działa najwięcej firm, rozwija się przetwórstwo przemysłowe (m.in.: wiązki kablowe, wyroby gumowe, przetwórstwo mięsne).

Do pracodawców w powiecie sulęcińskim skierowano ankietę zawierającą 20 pytań (P1-P20) oraz 7 pytań w metryczce (M1-M7). Uzyskano 18 poprawnie wypełnionych formularzy.

Analiza uzyskanych odpowiedzi dostarczyła informacji o firmach uczestniczących w badaniu. Większość ankietowanych pracodawców działa na rynku od ponad 10 lat (10 firm – 10-20 lat,



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

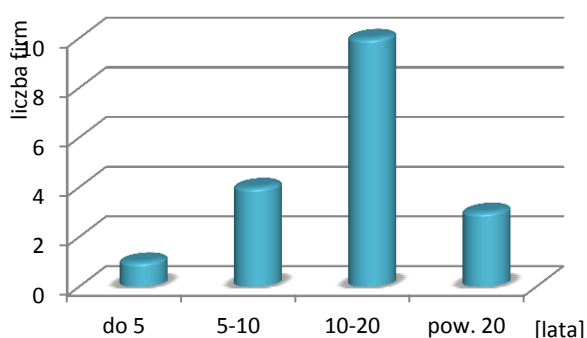


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



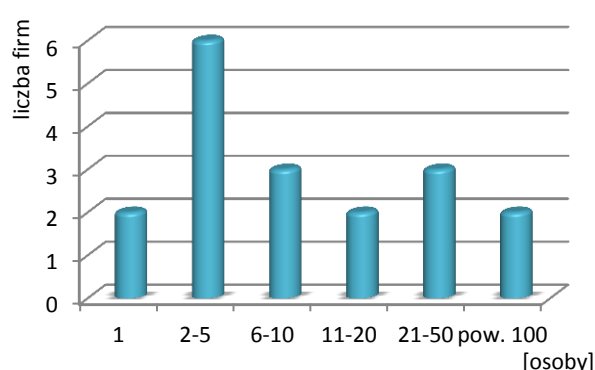
3 – ponad 20 lat) (rys. 3.30) i zatrudniało łącznie 602 osoby (w tym 252 kobiety) (M2). Przeważali pracodawcy zatrudniający do 10 osób (11 z 18 pracodawców), a dwóch zatrudniało ponad 100 osób (rys. 3.31). W 10 z 18 firm wśród zatrudnionych osób przeważali mężczyźni. Ponad połowa ankietowanych (10 z 18) prowadziła indywidualną działalność gospodarczą (rys. 3.32). Wszystkie firmy działały bez udziału kapitału zagranicznego (M4). 16 z 18 to przedsiębiorstwa samodzielne (M5). Większość ankietowanych pracodawców prowadziła działalność lokalną: na obszarze gminy (6 z 18) lub powiatu (7 z 18) (rys. 3.33).

**Rys. 3.30. Struktura firmy według okresu działalności (w latach)(M1)**



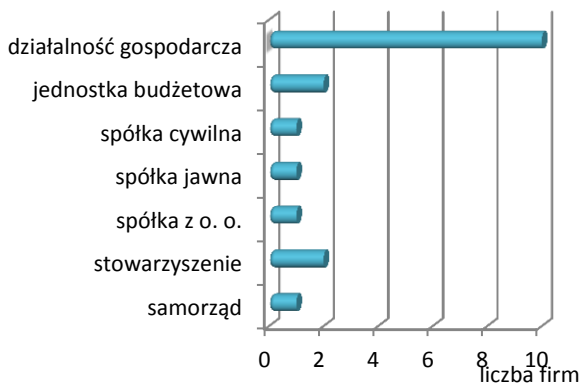
Źródło: opracowanie własne.

**Rys. 3.31. Firmy według liczby zatrudnionych pracowników (M2)**



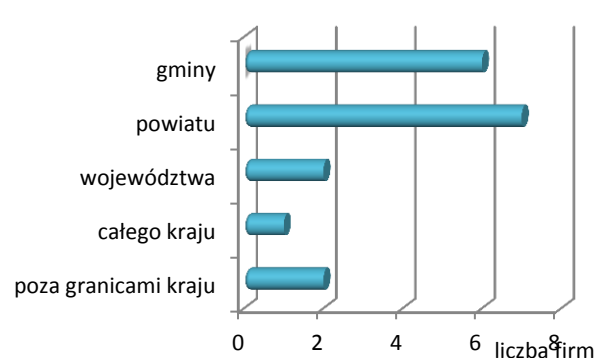
Źródło: opracowanie własne.

**Rys. 3.32. Struktura firm według formy własności (M3)**



Źródło: opracowanie własne.

**Rys. 3.33. Pracodawcy według obszaru działania (M6)**



Źródło: opracowanie własne.

Badani pracodawcy prowadzili działalność gospodarczą w różnych sekcjach PKD, co przedstawiono w tabeli 3.1.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



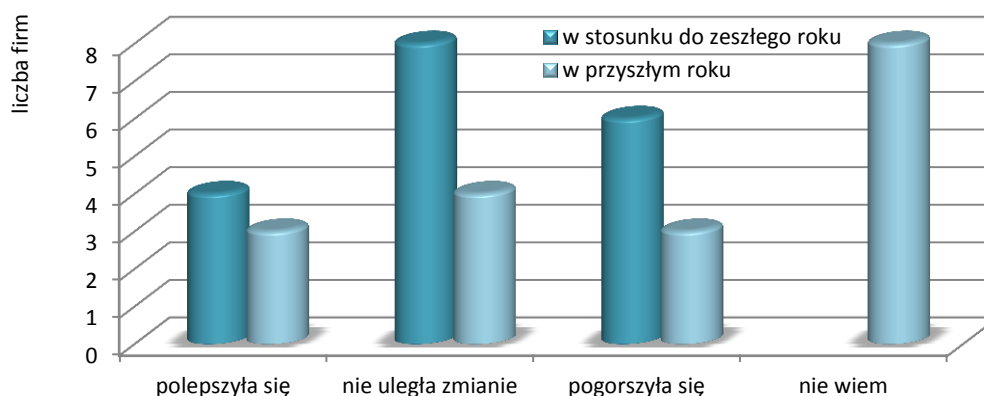
**Tab. 3.1. Struktura ankietowanych firm według przynależności do sekcji PKD**

| Sekcja PKD podstawowej działalności firmy  | Liczba |
|--|--------|
| handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 2      |
| rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo                                       | 4      |
| opieka zdrowotna i pomoc społeczna   | 3      |
| pozostała działalność usługowa   | 1      |
| budownictwo  | 2      |
| administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne  | 2      |
| działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi               | 2      |
| przetwórstwo przemysłowe   | 1      |

Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie dotyczące oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa w stosunku do ubiegłego roku tylko 4 ankietowani pracodawcy odpowiedzieli, że ich sytuacja polepszyła się oraz tylko 3 liczyło na poprawę w roku przyszłym (rys. 3.34). Wśród odpowiedzi dotyczących sytuacji obecnej najczęściej zaznaczano brak zmian, natomiast 8 z 18 pracodawców wyraziło niepewność co do sytuacji ekonomicznej w przyszłym roku.

**Rys. 3.34. Ocena sytuacji ekonomicznej w roku bieżącym stosunku do roku poprzedniego i w roku przyszłym (P1, P2)**



Źródło: opracowanie własne.

W 15 z 18 ankietowanych firm nie było w ubiegłym roku żadnych zwolnień. U 2 spośród 18 pracodawców były zwolnienia pracowników (P3). Zwolniono łącznie 78 osób z czego 38% stanowiły kobiety. Głównymi powodami były odpowiednio (P4):

- brak zamówień (40 osób w tym 20 kobiet); pracownicy produkcyjni,
- porozumienie stron (23 osoby w tym 8 kobiet); piekarze, magazynierzy,
- zwolnienia dyscyplinarne (13 osób w tym 2 kobiety); piekarze, krajacze chleba,



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



Powiatowy Urząd Pracy  
w Sulęcinie

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- optymalizacja zatrudnienia (2 mężczyźni); kierowcy.

12 pracodawców w ubiegłym roku zatrudniło nowych pracowników (P5). Zatrudniono łącznie 74 osoby z czego 39% stanowiły kobiety. Najwięcej zatrudniono (P6): piekarzy (24, w tym 9 kobiet), pomocników piekarzy (16, w tym 8 kobiet) oraz magazynierów (15, w tym 3 kobiety). 13 pracodawców deklarowało zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku (P7).

Pytanie P8 dotyczyło cech pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. Największe zapotrzebowanie zgłoszono na piekarzy (12; wykształcenie zawodowe), kierowców (4; wykształcenie zawodowe), ale także ekonomistów (2; wykształcenie wyższe), pracowników gastronomii (3; wykształcenie zawodowe lub średnie).

Połowa ankietowanych pracodawców miała trudności ze znalezieniem pracowników, 4 spośród zatrudniających nowych pracowników nie miało z tym problemów (P9).

Na stanowisko fizyczne preferowano następujące cechy pracowników: pracowitość i rzetelność, uczciwość i lojalność, brak nałogów. Najmniej ważne były: umiejętność autoprezentacji, odporność na stres, spokój i opanowanie, łatwość nawiązywania kontaktów (rys. 3.35). Od kandydatów na stanowisko umysłowe-niekierownicze wymagano: odpowiedzialności, uczciwości i lojalności, dobrej organizacji pracy, nieistotne natomiast były: siła fizyczna, umiejętność autoprezentacji, dobry stan zdrowia. Na stanowiska kierownicze za najbardziej pożądane uznawane były: kreatywność i pomysłowość, kultura osobista, odporność na stres, spokój i opanowanie, pracowitość i rzetelność, uczciwość i lojalność. Nie przywiązywano znaczenia do siły fizycznej i dobrego stanu zdrowia.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

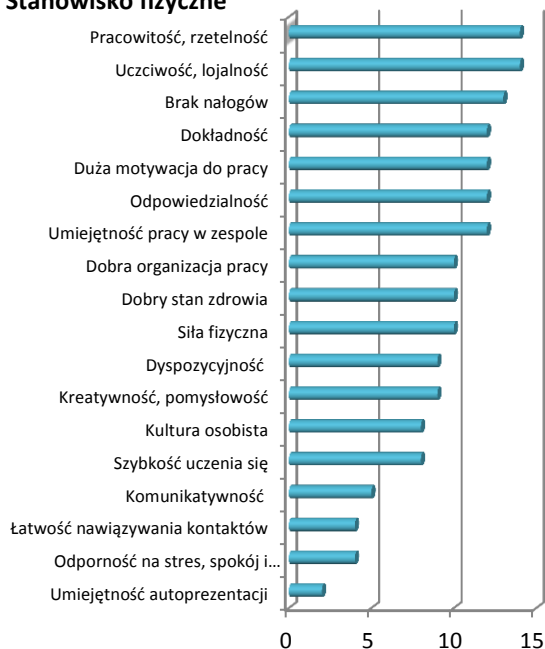


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

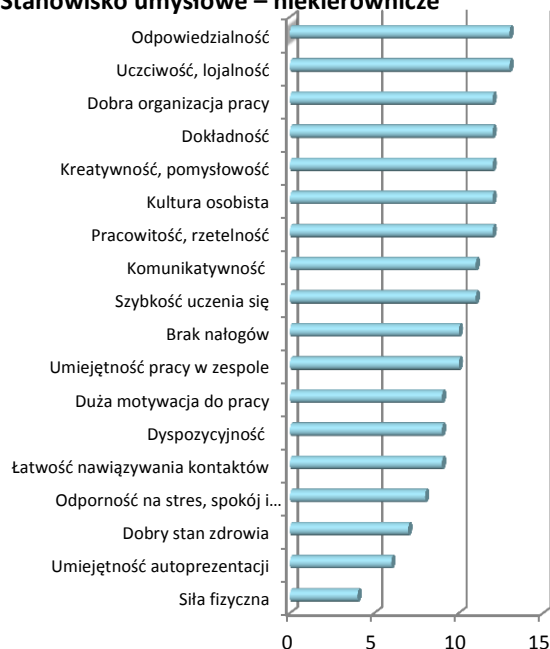


Rys. 3.35. Znaczenie cech kandydata na pracownika na stanowisko fizyczne, stanowisko umysłowe-niekierownicze oraz kierownicze (P10)

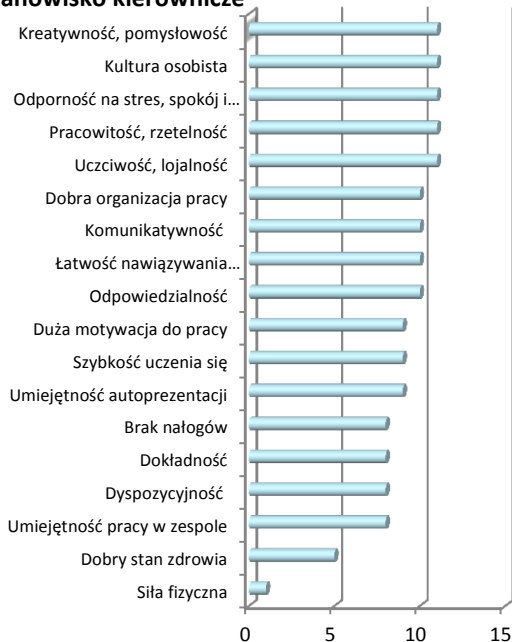
**Stanowisko fizyczne**



**Stanowisko umysłowe – niekierownicze**



**Stanowisko kierownicze**



Źródło: opracowanie własne.

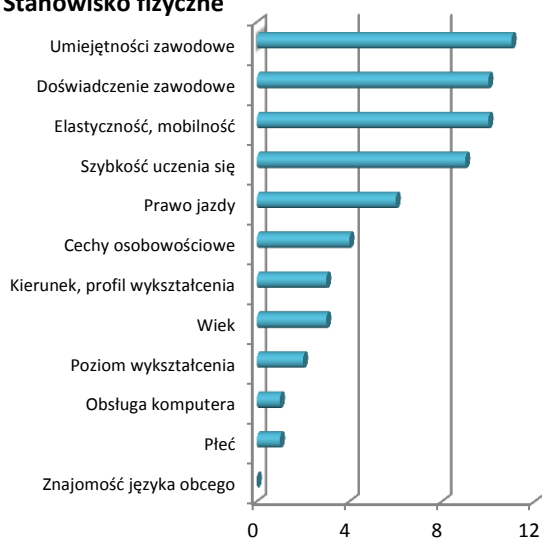
Przy wyborze pracowników na stanowisko fizyczne ankietowani pracodawcy za najważniejsze uznali następujące kryteria: umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, elastyczność



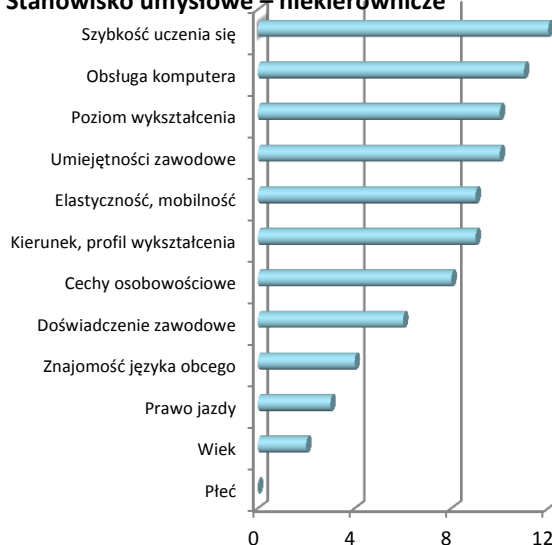
i mobilność (rys. 3.36). Jako najmniej ważne określono płeć (1 z 18), umiejętność obsługi komputera (1 z 18). Nie wskazano w ogóle kryterium – znajomość języka obcego. Na stanowisko umysłowe-niekierownicze dominującymi kryteriami wyboru były: szybkość uczenia się, obsługa komputera i poziom wykształcenia, zaś za najmniej istotne pracodawcy uznali: płeć (0 z 18), wiek i posiadanie prawa jazdy. Przy wyborze pracownika na stanowisko kierownicze ankietowani na pierwszym miejscu wskazali: cechy osobowościowe, kierunek i profil wykształcenia, poziom wykształcenia, umiejętności zawodowe. Najmniejszą wagę przywiązywano do płci (0 z 18), wieku i znajomości języka obcego.

**Rys. 3.36. Kryteria wyboru pracowników na stanowisko fizyczne, umysłowe-niekierownicze, kierownicze (P11)**

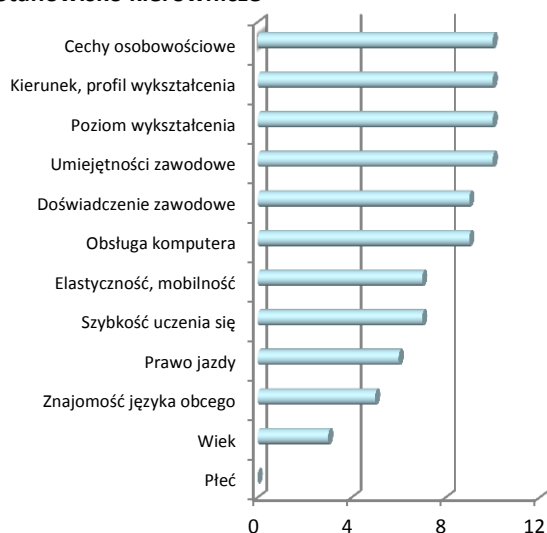
**Stanowisko fizyczne**



**Stanowisko umysłowe – niekierownicze**



**Stanowisko kierownicze**



Źródło: opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

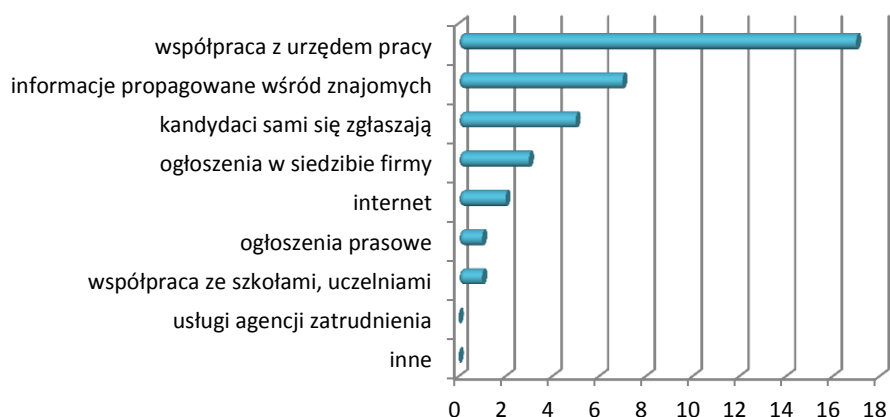


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ankietowani pracodawcy jako główne źródło informacji o poszukiwanych pracownikach wskazali współpracę z urzędem pracy (17 z 18 ankietowanych) (rys. 3.37). Ważne były również informacje propagowane wśród znajomych (7 z 18 ankietowanych). Nie korzystano w ogóle z usług zagencji zatrudnienia. Małe znaczenie miały również ogłoszenia prasowe (1 z 18) oraz współpraca ze szkołami i uczelniami (1 z 18).

Rys. 3.37. Źródła informacji o pracownikach (P12)

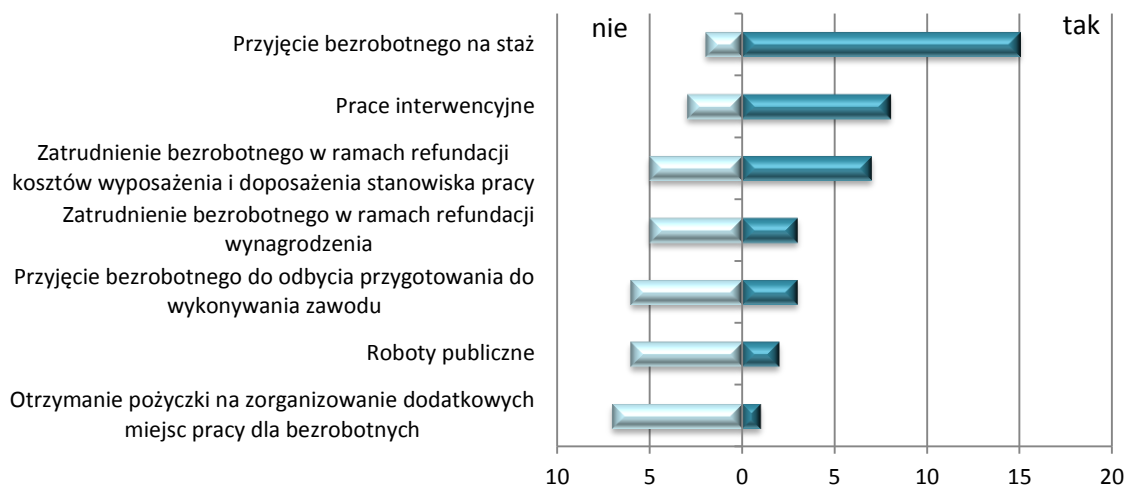


Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy korzystali z różnych form zatrudnienia subsydiowanego proponowanego przez urząd pracy (rys. 3.38). Najczęściej było to przyjęcie bezrobotnego na staż (15 z 18 pracodawców). W ten sposób zatrudniono 40 pracowników. Na drugim miejscu były prace interwencyjne. Z tej formy korzystało 8 pracodawców, zatrudniając 16 pracowników. Trzecią w kolejności formą zatrudnienia subsydiowanego było zatrudnienie bezrobotnego w ramach refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy. Skorzystało z niej 7 z 18 ankietowanych firm dając pracę 16 osobom bezrobotnym. Najmniej chętnie korzystano z pożyczki na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy dla bezrobotnych (1 osoba zatrudniona), robót publicznych (0 osób zatrudnionych) oraz z możliwości przyjęcia bezrobotnego do odbycia przygotowania do wykonywania zawodu (3 osoby zatrudnione).



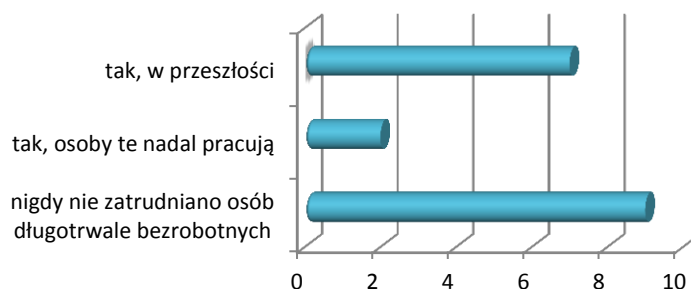
Rys. 3.38. Korzystanie z form zatrudnienia subsydiowanego (P13)



Źródło: opracowanie własne.

Połowa ankietowanych pracodawców nie zatrudniała osób długotrwanie bezrobotnych, 7 z 18 w przeszłości zatrudniała takie osoby, a w 2 firmach nadal pracowały takie osoby pracując (rys. 3.39).

Rys. 3.39. Zatrudnienie osób długotrwanie bezrobotnych (P14)



Źródło: opracowanie własne.

Wśród opinii na temat osób długotrwanie bezrobotnych 14 spośród 18 ankietowanych pracodawców stwierdziło, że długotrwałe bezrobocie rozleniwia i obniża motywację do pracy (rys. 3.40). Jednocześnie tyle samo z nich (14) przyznało, że mogą być wartościowymi pracownikami. 12 firm było przekonanych, że długotrwanie bezrobotni nie mają umiejętności autoprezentacji przez co gorzej niż inni kandydaci wypadają podczas rozmów kwalifikacyjnych. 10 pracodawców stwierdziło, że długotrwanie bezrobotni różnią się od innych kandydatów. Tyle samo z nich uważało, że nie są skłonni do podjęcia pracy przy gorszych warunkach zatrudnienia. Ponieważ, jak wcześniej wspomniano, połowa spośród ankietowanych nie zatrudniała dotąd długotrwanie bezrobotnych, w pytaniu P15 często pojawiała się odpowiedź: nie mam zdania.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



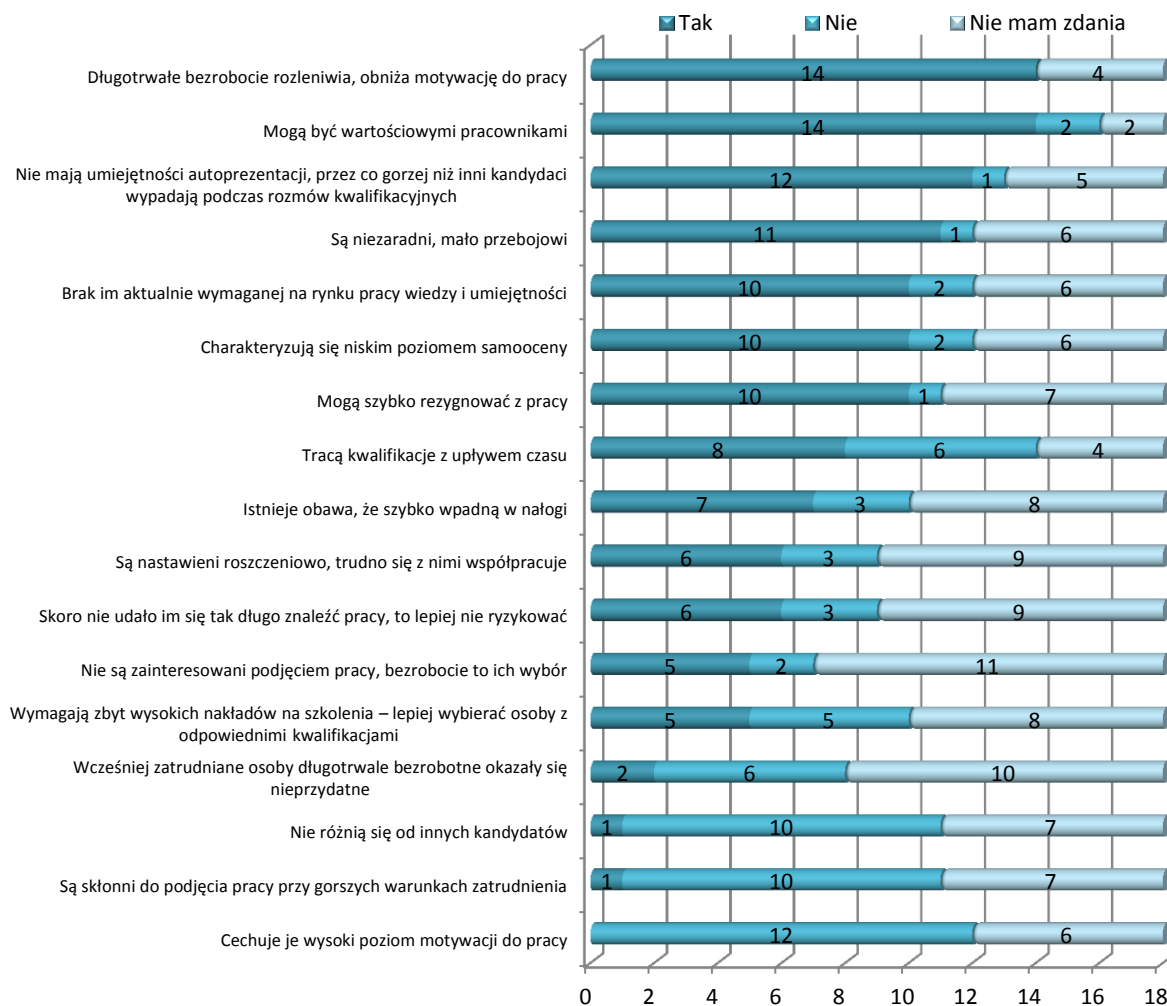
Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rys. 3.40. Opinie na temat osób długotrwałe bezrobotnych (P15)



Źródło: opracowanie własne.

Większość z ankietowanych (14) potwierdziło tezę, że bezrobocie negatywnie wpływa na sytuację w regionie poprzez obniżenie poziomu życia mieszkańców (rys. 3.41). Ponad połowa z nich (10) uznała, że nawet w warunkach bezrobocia trudno jest pozyskać pracowników, co nie sprzyja korzystnej sytuacji przedsiębiorstwa.

W pytaniu P17 pracodawcy wskazywali czynniki, które w ich mniemaniu mogłyby zachęcić firmy do zatrudniania osób długotrwałe bezrobotnych. 13 ankietowanych oczekiwało dotacji na stworzenie/wyposażenie nowego stanowiska pracy i tyle samo (13) pozytywnie oceniało refundację kosztów zatrudnienia osoby długotrwałe bezrobotnej. 8 spośród 18 firm chciałoby mieć możliwość wpływu na profil kształcenia osób długotrwałe bezrobotnych przed udziałem w procesie rekrutacji



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

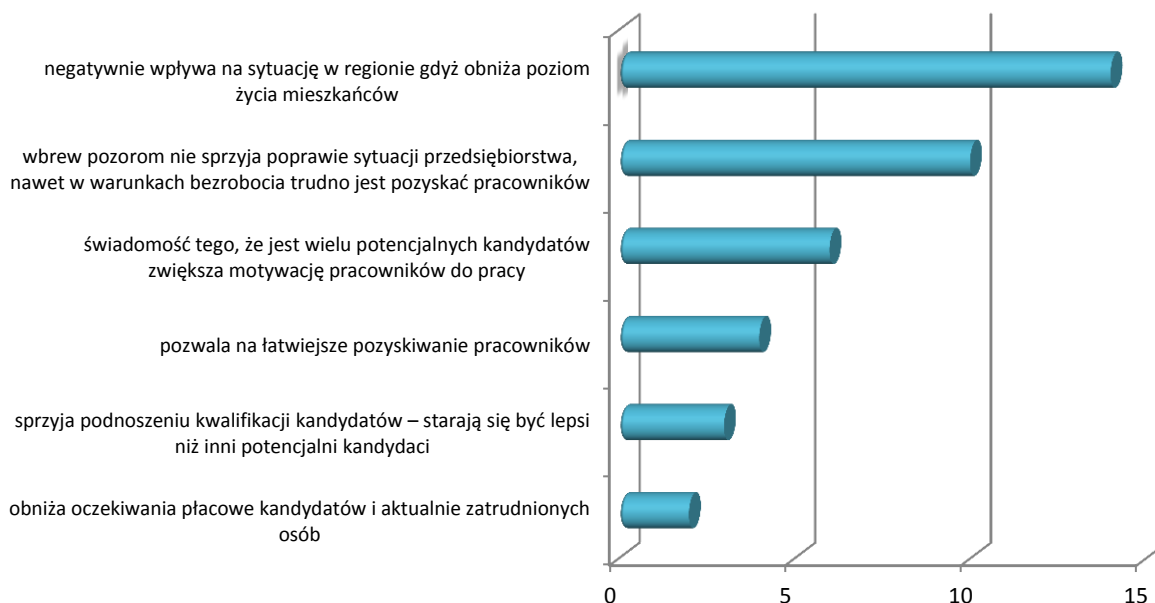


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



(np. w ramach szkoleń) oraz tyle samo chętnie przyjęłoby zwolnienia podatkowe dla pracodawców tworzących miejsca dla osób długotrwanie bezrobotnych.

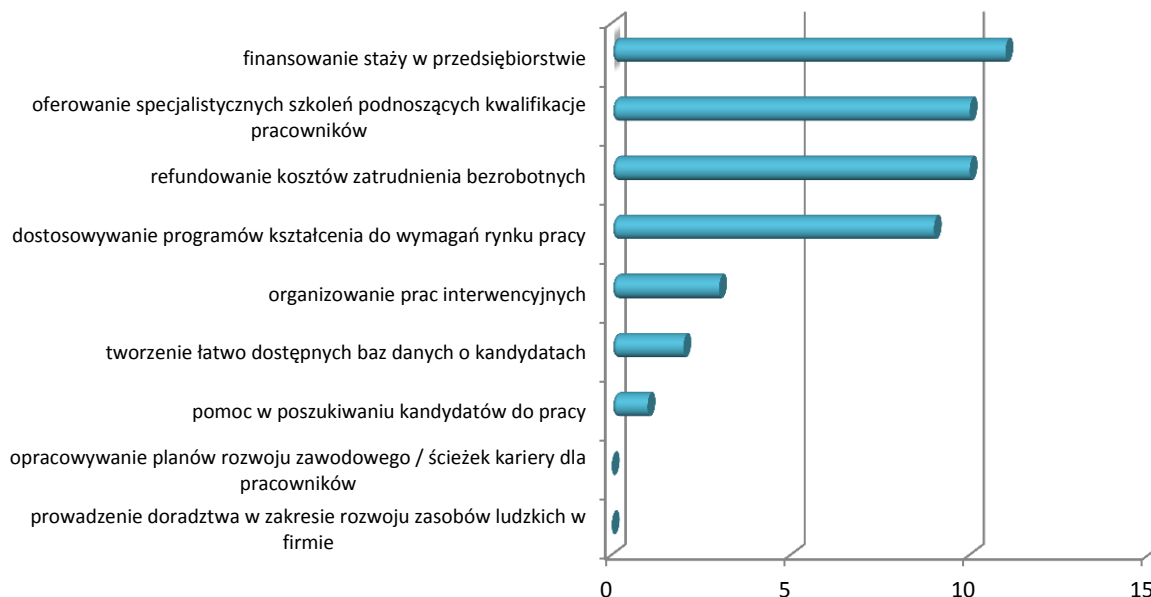
**Rys. 3.41. Ocena wpływu bezrobocia na funkcjonowanie firmy (P16)**



Źródło: opracowanie własne.

Wśród oczekiwań pracodawców ze strony instytucji rynku pracy na pierwszych miejscach znajdowały się: finansowanie staży w przedsiębiorstwach (11), oferowanie specjalistycznych szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników (10) oraz refundowanie kosztów zatrudnienia bezrobotnych (10) (rys. 3.42). Ankietowani pracodawcy nie byli w ogóle zainteresowani opracowaniem przez instytucje planów rozwoju zawodowego/ścieżek kariery dla pracowników (0 odpowiedzi) oraz prowadzeniem doradztwa w zakresie rozwoju zasobów ludzkich w firmie (0 odpowiedzi).

Rys. 3.42. Formy pomocy oczekiwane przez firmy ze strony instytucji rynku pracy (P18)

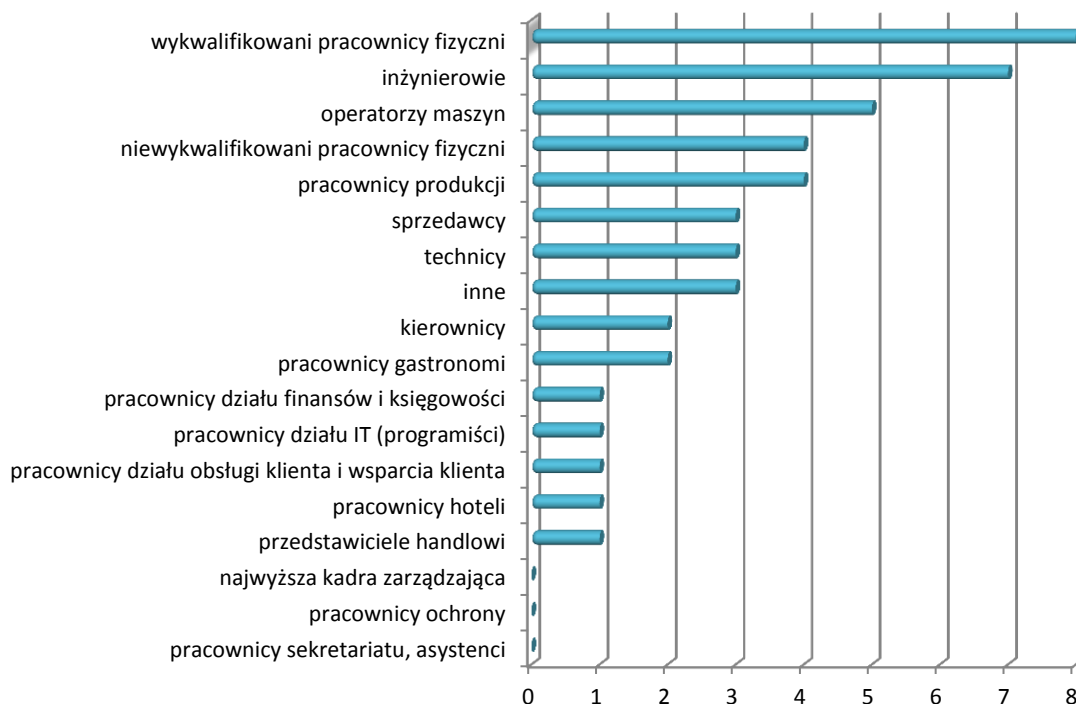


Źródło: opracowanie własne.

W ocenie ankietowanych pracodawców w ciągu kolejnych 5 lat największe szanse na zatrudnienie w regionie będą miały osoby posiadające zawód: wykwalifikowany pracownik fizyczny, inżynier, operator maszyn (rys. 3.43). Nie będzie ofert pracy dla najwyższej kadry zarządzającej, pracowników ochrony oraz pracowników sekretariatu i asystentów.

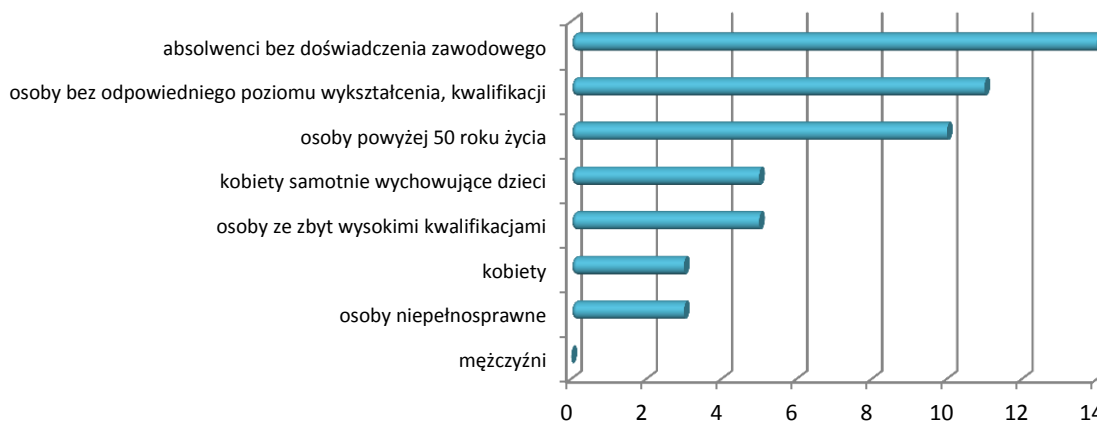
Spośród osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem na pierwszym miejscu badani pracodawcy wymieniali absolwentów bez doświadczenia zawodowego (14) (rys. 3.44). W drugiej kolejności podano osoby bez odpowiedniego poziomu wykształcenia i kwalifikacji (11). Na trzecim miejscu znalazły się osoby powyżej 50 lat (10).

Rys. 3.43. Zawody dające zatrudnienie w regionie w ciągu kolejnych 5 lat (P19)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 3.44. Osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem (P20)



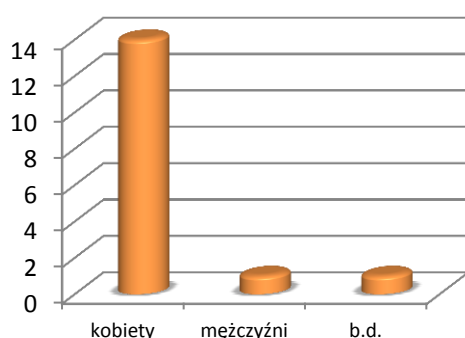
Źródło: opracowanie własne.

### 3.3. Analiza wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Powiatowego Urzędu Pracy

W ramach przeprowadzonego badania dotyczącego sytuacji osób długotrwanie bezrobotnych w powiecie Sulęcińskim przeankietowano 16 pracowników PUP w Sulęcinie. Ankieta składała się z 3 pytań metryczki (M1-M3) oraz 19 pytań (P1-P19) dotyczących problemu bezrobocia w ogóle oraz długotrwałego bezrobocia.

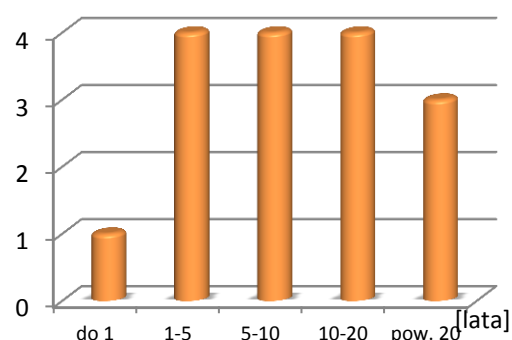
Większość ankietowanych osób stanowiły kobiety (rys. 3.45), o stażu pracy dłuższym niż 5 lat (rys. 3.46). Najwięcej pytanym osób pracowało na stanowisku pośrednika pracy (rys. 3.47). Wśród ankietowanych osób znalazła się również osoba pracująca na kierowniczym stanowisku oraz dwóch doradców zawodowych.

Rys. 3.45. Struktura ankietowanych pracowników PUP Sulęcin według płci (M1)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 3.46. Struktura ankietowanych pracowników PUP Sulęcin według stażu pracy (M2)



Źródło: opracowanie własne.

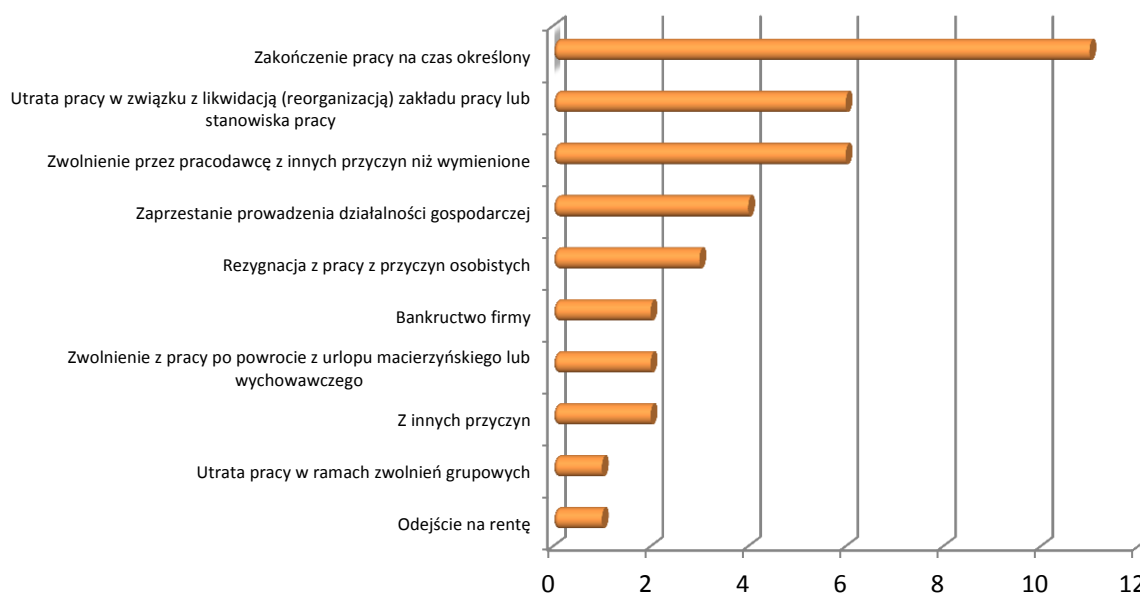
Najczęściej wskazywaną przyczyną bezrobocia w regionie przez pracowników PUP było zakończenie pracy na czas określony, utrata pracy w związku z likwidacją zakładu pracy bądź stanowiska pracy oraz zwolnienie przez pracodawcę (rys. 3.48). Innych przyczyn bezrobocia ankietowani upatrywali w braku nowych zakładów pracy tworzących nowe miejsca pracy, braku infrastruktury wspomagającej (brak żłobków i przedszkoli), ale także w samych bezrobotnych (brak motywacji do pracy, syndrom wyuczonej bezradności).

Rys. 3.47. Struktura ankietyowanych pracowników PUP Sulęcina według zajmowanego stanowiska (M3)



Źródło: opracowanie własne.

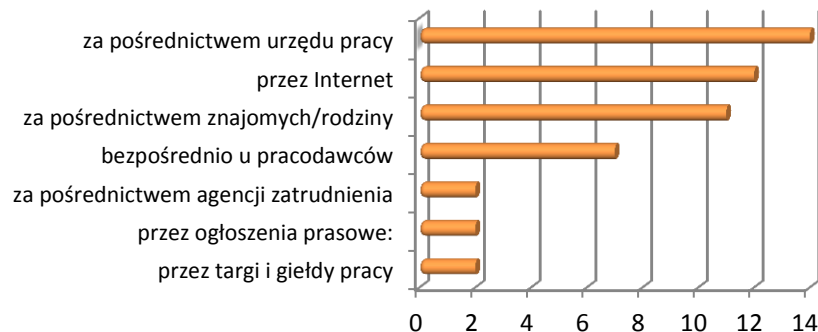
Rys. 3.48. Najczęstsze przyczyny bezrobocia w regionie (P1)



Źródło: opracowanie własne.

Głównym źródłem pozyskiwania informacji o wolnym miejscu pracy przez bezrobotnych był urząd pracy, ogłoszenia zamieszczone w Internecie oraz znajomi i rodzina (rys. 3.49). Najmniejszą popularnością cieszą się ogłoszenia prasowe oraz targi i giełdy pracy.

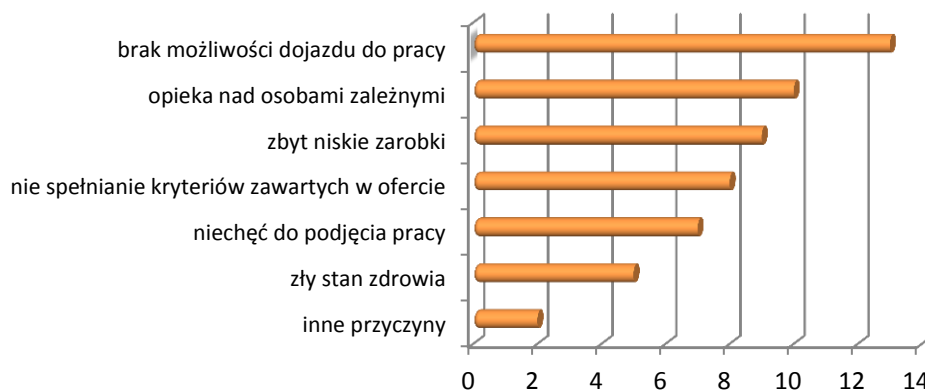
Rys. 3.49. Najpopularniejsze sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych (P2)



Źródło: opracowanie własne.

W ocenie pracowników PUP Sulęcín bezrobotni najczęściej nie podejmowali pracy im oferowanej ze względu na brak możliwości dojazdu do miejsca pracy (rys. 3.50). Kolejne przyczyny odmowy pracy to opieka nad osobami zależnymi (dziećmi bądź osobami niepełnosprawnymi i starszymi) oraz zbyt niskie zarobki.

Rys. 3.50. Główne powody nie podejmowania przez bezrobotnych pracy oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy (P3)



Źródło: opracowanie własne.

Do najpopularniejszych form aktywizacji bezrobotnych proponowanych przez PUP należało: uczestnictwo w zajęciach klubu pracy, przyjęcie na staż oraz doradztwo zawodowe (rys. 3.51). Bezrobotni natomiast najchętniej korzystali z przyjęcia na staż, dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz robót publicznych. Najmniejszym zainteresowaniem wśród bezrobotnych cieszyło się doradztwo zawodowe oraz zajęcia klubu pracy.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



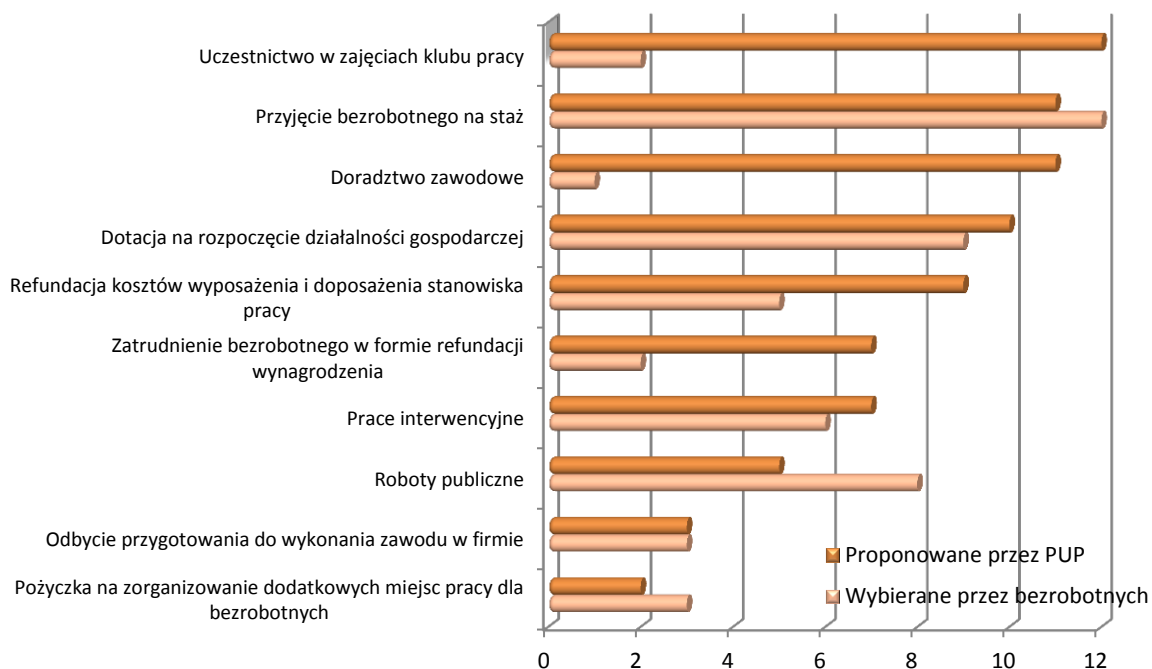
Powiatowy Urząd Pracy  
w Sulęcín

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





**Rys. 3.51. Formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych najczęściej proponowane przez PUP oraz wybierane przez bezrobotnych (P4)**



Źródło: opracowanie własne.

Według pracowników PUP najczęstszym wariantem wyjścia z bezrobocia było bądź przekwalifikowanie się bezrobotnego, bądź doskonalenie przez niego jego umiejętności zawodowych (rys. 3.52). Popularnymi formami był również wyjazd za granicę „za pracą” oraz rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Gwarancji wyjścia z bezrobocia nie dawało natomiast ani rozpoczęcie pracy w innym rejonie kraju, ani podjęcie produkcji rolniczej.

Najskuteczniejszym sposobem ograniczania bezrobocia byłoby tworzenie nowych miejsc pracy oraz likwidacja szarej strefy zatrudnienia (rys. 3.53). Połowa ankietowanych wskazała również na podniesienie najniższego wynagrodzenia, tak aby bezrobotnym opłacało się pracować. Nikt natomiast nie wybrał obniżenia wysokości zasiłków dla bezrobotnych, jako skutecznego sposobu ograniczenia bezrobocia.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



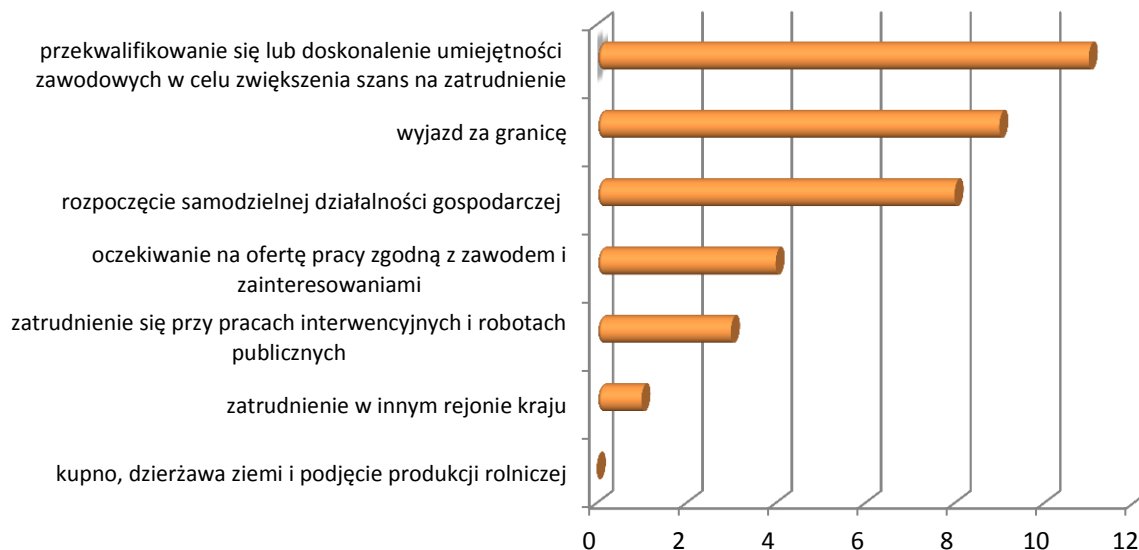
Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

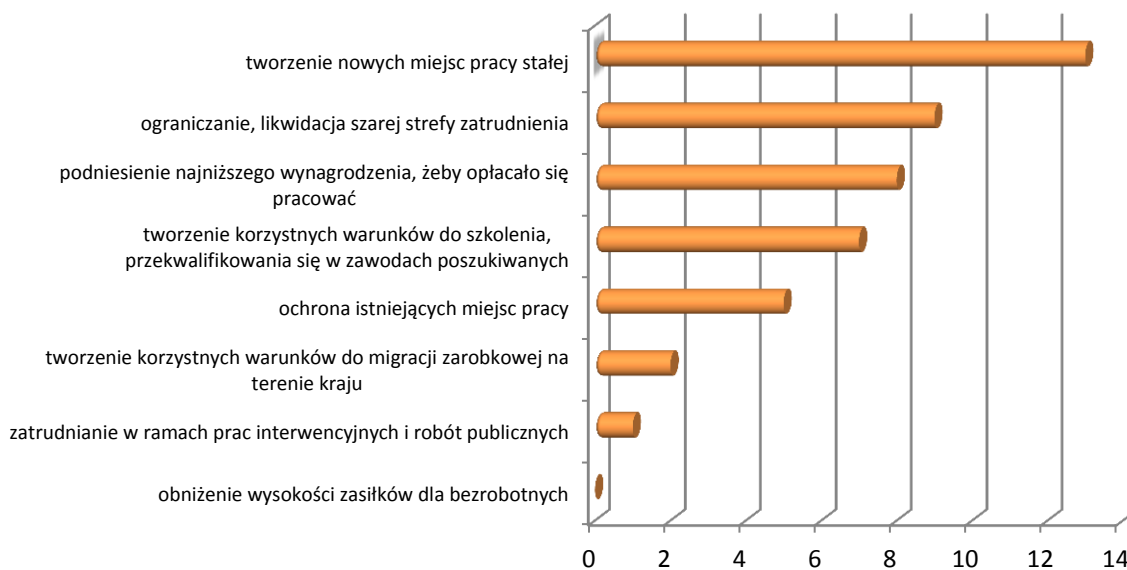


Rys. 3.52. Warianty wyjścia z bezrobocia (P5)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 3.53. Sposoby ograniczania bezrobocia (P6)



Źródło: opracowanie własne.

Jako główną przyczynę braku pracy wśród osób długotrwanie bezrobotnych większość ankietowanych wskazała brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców (rys. 3.54). Częstą przyczyną był również brak pracy w miejscu zamieszkania, ale także brak umiejętności poszukiwania pracy przez bezrobotnych oraz wiek bezrobotnych.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

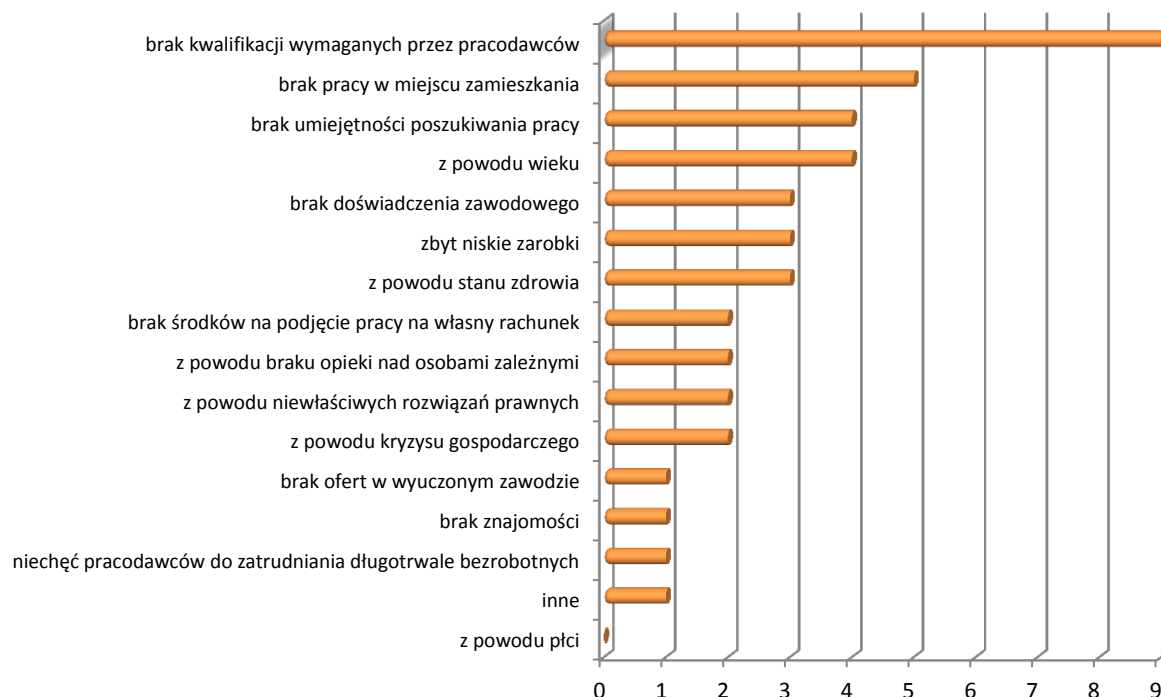


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ankietowani natomiast nie upatrywali przyczyn długotrwałego bezrobocia w braku ofert w wyuczonym zawodzie, braku znajomości, niechęci pracodawców do osób długotrwałe bezrobotnych, ani też z powodu płci.

**Rys. 3.54. Przyczyny braku pracy przez osoby długotrwałe bezrobotne (P7)**

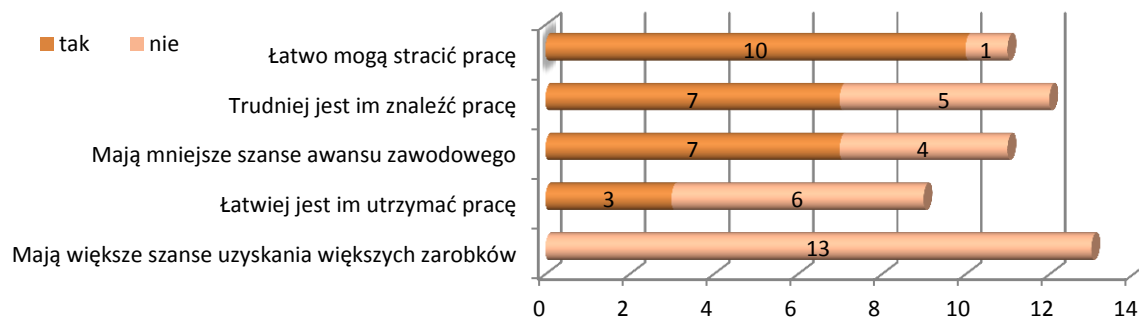


Źródło: opracowanie własne.

W regionie największe zapotrzebowanie było na osoby, które podjęłyby pracę w zawodach (lub na stanowiskach): pracownik fizyczny (w tym pracownik budowlany i produkcji), sprzedawca, kierowca (z prawem jazdy kategorii C+E), spawacz i pielęgniarka.

Oceniając sytuację kobiet na rynku pracy ankietowani wskazywali, że kobiety mogły łatwo stracić pracę, którą trudniej im było znaleźć, a na dodatek miały mniejsze szanse awansu zawodowego (rys. 3.55). Pracownicy PUP byli zgodni, iż nieprawdziwe jest twierdzenie, że kobiety miały większe szanse na uzyskanie większych zarobków.

Rys. 3.55. Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy (P9)

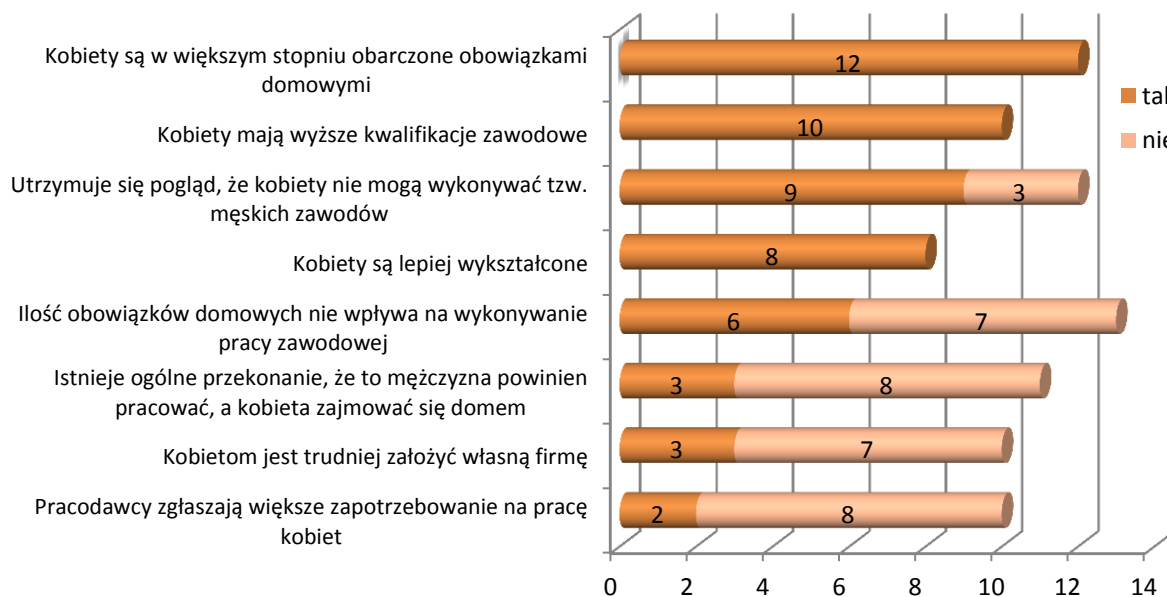


Źródło: opracowanie własne.

Ankietowani jednogłośnie zgodzili się ze stwierdzeniami, że kobiety były bardziej obarczone obowiązkami domowymi, ale miały wyższe kwalifikacje zawodowe i były lepiej wykształcone (rys. 3.56). Większość ankietowanych zgodziła się również ze sformułowaniem: „Utrzymuje się pogląd, że kobiety nie mogą wykonywać tzw. męskich zawodów”.

Więcej przeciwników niż zwolenników znalazły stwierdzenia, że w rodzinie tylko mężczyzna powinien pracować, kobiecie trudniej założyć własną firmę oraz że pracodawcy zgłaszają większe zapotrzebowanie na pracę kobiet.

Rys. 3. 56. W jakim stopniu ankietowani zgodzili się ze stwierdzeniami (P10)



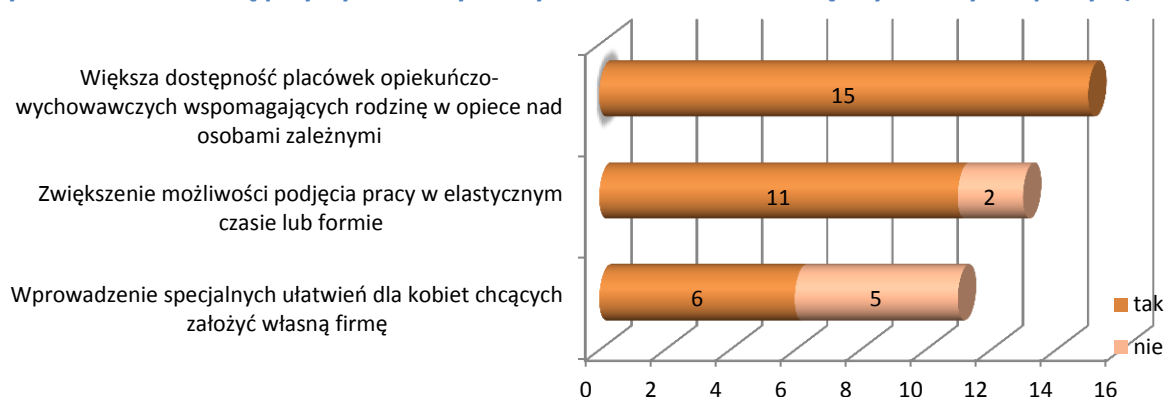
Źródło: opracowanie własne.

Pracownicy PUP Sulęcín byli zgodni, że większa dostępność placówek opiekuńczo-wychowawczych, które wspomagałyby rodziców (rodzinę) w opiece nad dziećmi (osobami zależnymi)

przyczyniłaby się do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy (rys. 3.57). Również zwiększenie możliwości podjęcia pracy w elastycznym czasie lub formie (np. w niepełnym wymiarze godzin czy praca w domu) powinny pozytywnie wpłynąć na wyrównywanie szans kobiet.

Ankietowani byli podzieleni w kwestii wprowadzania specjalnych ułatwień dla kobiet, które chciały założyć własną firmę. Głosy rozłożyły się niemal równo na trzy kategorie: tak, nie i trudno powiedzieć.

**Rys. 3.57. Co może się przyczynić do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy? (P11)**

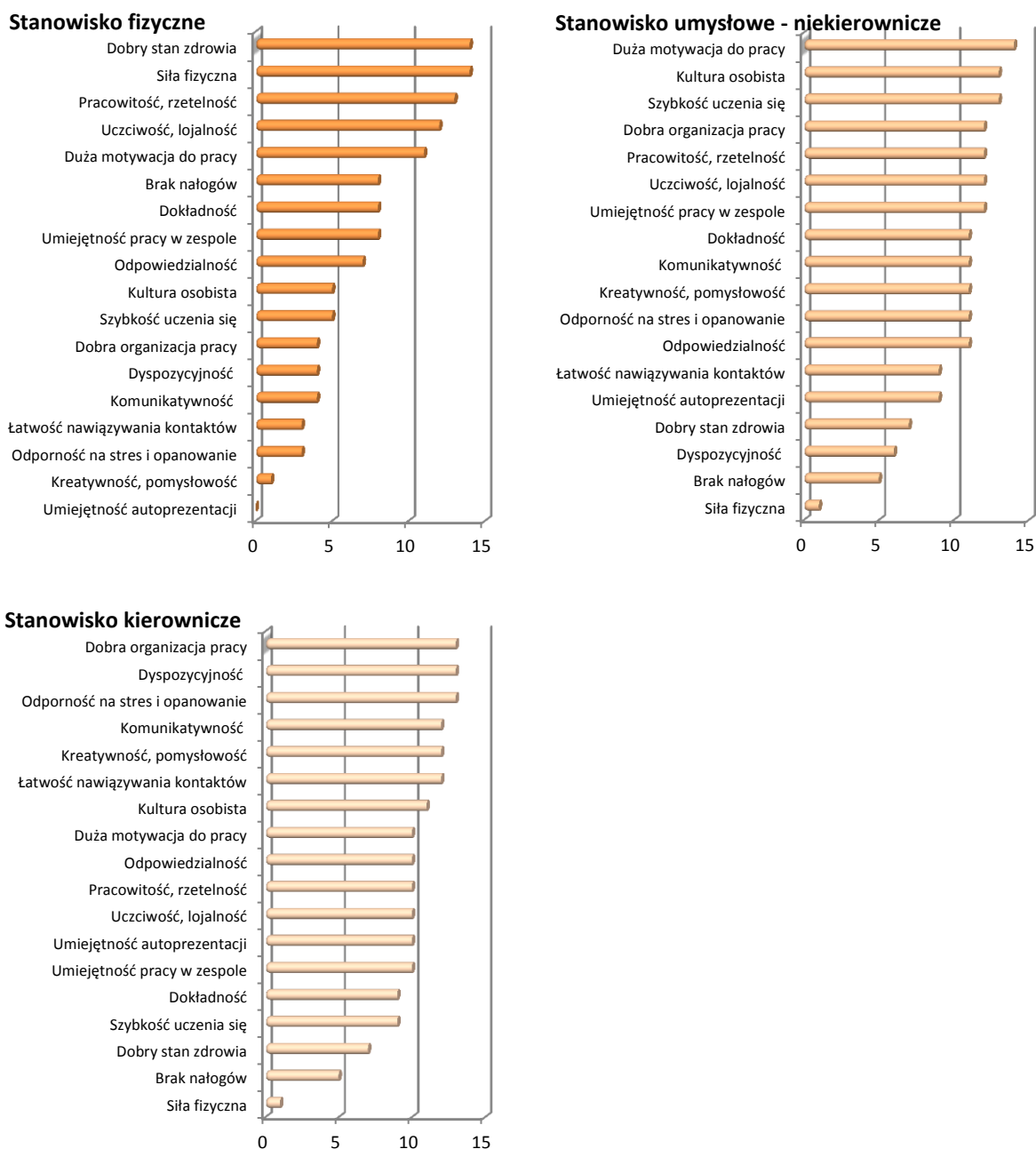


Źródło: opracowanie własne.

Zapytano pracowników PUP jakimi cechami powinni się charakteryzować kandydaci na trzy rodzaje stanowisk: fizyczne, umysłowe-niekierownicze oraz kierownicze. Odpowiedzi przedstawiono na rys. 3.58. Dla każdego z typów stanowisk inne cechy, w opinii pracowników PUP, były istotne. Cały katalog cech był ważny dla obu stanowisk umysłowych, natomiast dla kandydata na stanowisko fizyczne nie miała znaczenia umiejętność autoprezentacji.

Ponad 60% ankietowanych wskazało, że kandydat na pracownika na stanowisku fizycznym powinien się charakteryzować dobrym stanem zdrowia, siłą fizyczną oraz pracowitością i rzetelnością. Uczciwość i lojalność została wymieniona na czwartym miejscu. Stanowisko umysłowe-niekierownicze wymagało od kandydatów dużej motywacji do pracy, kultury osobistej oraz szybkości uczenia. Potencjalny kierownik, natomiast, powinien potrafić dobrze organizować pracę (sobie i innym), być dyspozycyjnym oraz być odpornym na stres, spokojnym i opanowanym.

Rys. 3.58. Pożądane cechy kandydata na pracownika na stanowisku fizycznym, umysłowym nie kierowniczym i kierowniczym (P12)

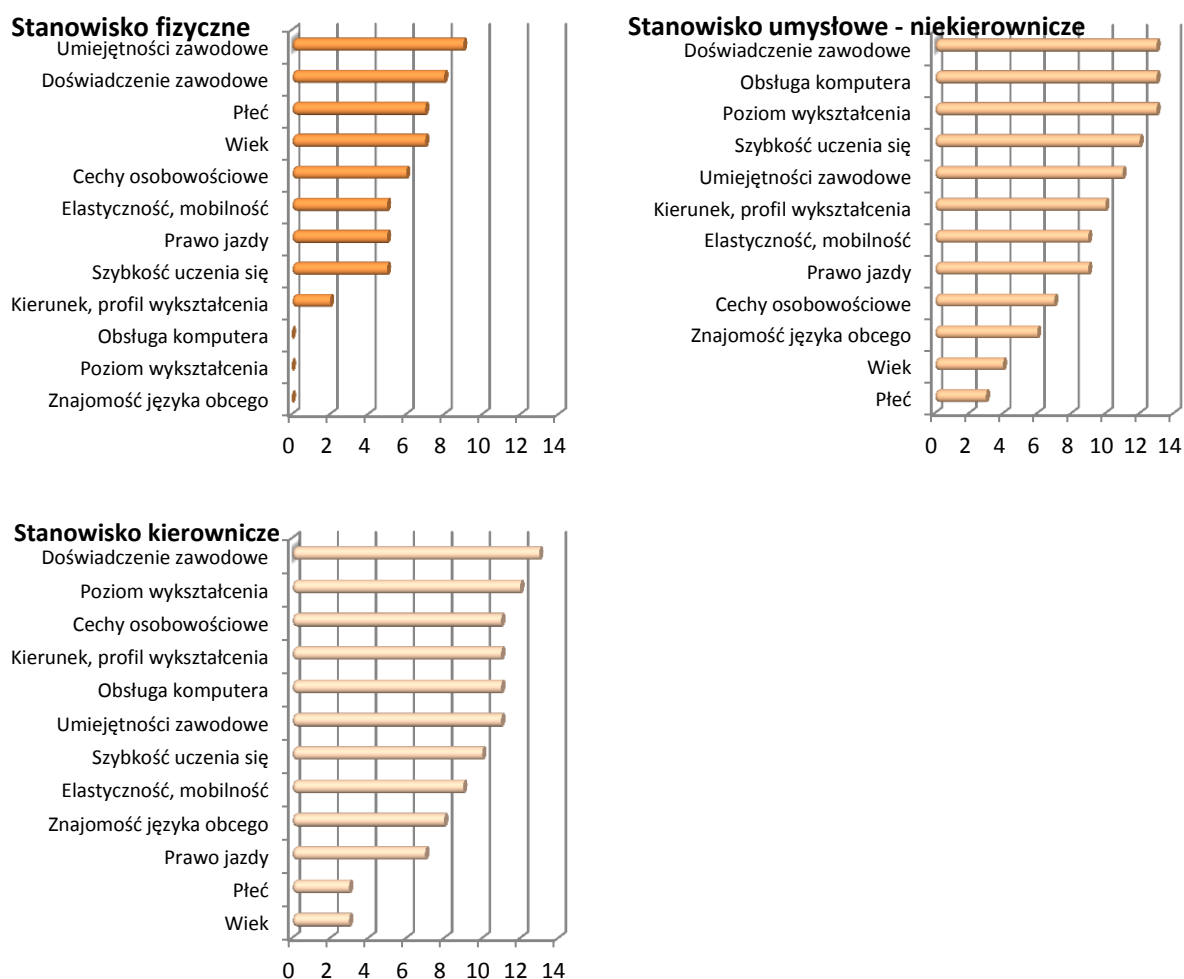


Źródło: opracowanie własne.

Kolejne pytanie odnosiło się do kryteriów wyboru pracowników na trzy typy stanowisk (rys. 3.59). Ankietowani potrafili wskazać więcej kryteriów branych pod uwagę w przyjmowaniu pracowników na stanowiska umysłowe. Na stanowisko fizyczne ankietowani wskazali o połowę mniej ważnych elementów kandydata na pracownika.

Wszyscy kandydaci na pracowników, bez względu na jaki rodzaj stanowiska aplikowali, powinni wykazywać się doświadczeniem zawodowym. Na stanowisku fizycznym ważne były jeszcze umiejętności zawodowe oraz płeć i wiek kandydatów. Za zupełnie nieistotne cechy ankietowani uznali obsługę komputera, poziom wykształcenia oraz znajomość języków obcych. Na stanowisku umysłowym-niekierowniczym pożądana była obsługa komputera i odpowiedni poziom wykształcenia. Mało znaczący natomiast był wiek i płeć kandydatów. Starający się o stanowisko kierownicze powinni posiadać odpowiedni poziom wykształcenia (w odpowiednim kierunku) oraz cechy osobowościowe, które predestynowały na ten typ stanowiska. Również dla stanowisk kierowniczych mało istotnymi kryteriami wyboru były płeć i wiek kandydatów.

**Rys. 3.59. Najważniejsze kryteria wyboru pracowników na stanowisko fizyczne, umysłowe-niekierownicze, kierownicze (P13)**

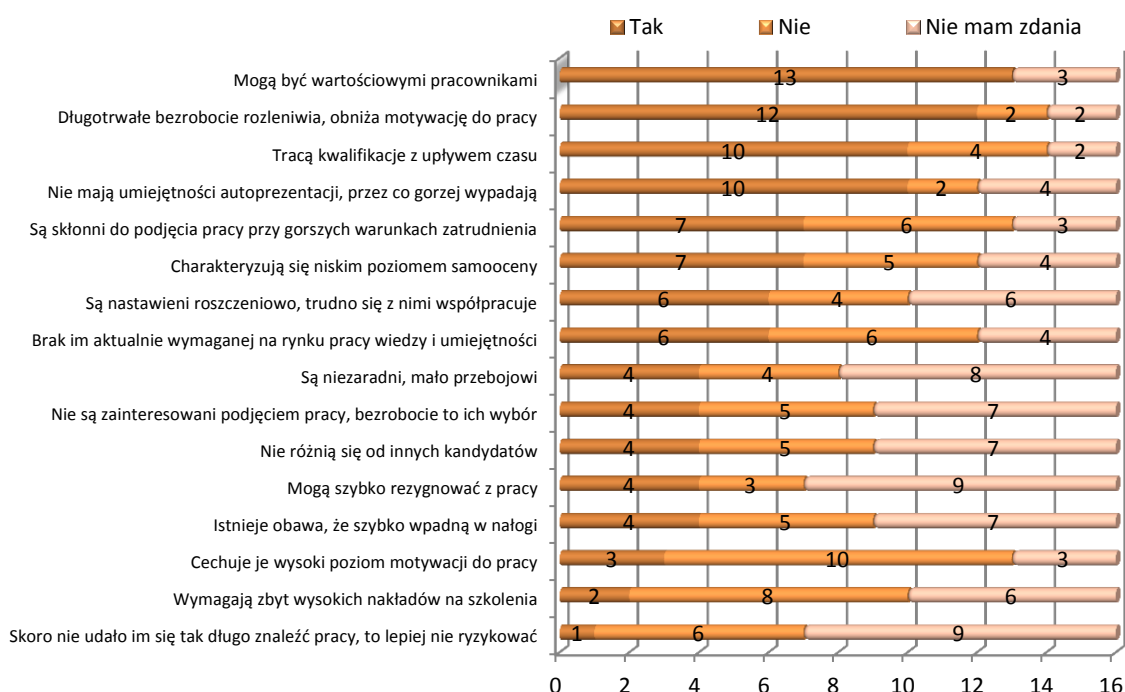


Źródło: opracowanie własne.

Ponad 60% ankietowanych pracowników PUP było zdania, że osoby długotrwanie bezrobotne mogą być wartościowymi pracownikami (rys. 3.60). Jednocześnie pracownicy wskazywali, że długotrwałe bezrobocie rozleniwia i obniża motywację do pracy. Powoduje, że osoby długotrwanie bezrobotne tracą kwalifikacje z upływem czasu oraz nie posiadają umiejętności autoprezentacji, przez co gorzej niż inni kandydaci wypadają podczas rozmów kwalifikacyjnych.

Najwięcej ankietowanych nie zgadzało się ze sformułowaniem (lub nie miało zdania), że skoro bezrobotnym nie udało się znaleźć pracy, to lepiej nie ryzykować oraz że długotrwanie bezrobotni wymagają zbyt wysokich nakładów na szkolenia.

**Rys. 3.60. W jakim stopniu ankietowani zgadzali się ze stwierdzeniami dotyczącymi osób bezrobotnych (P14)**

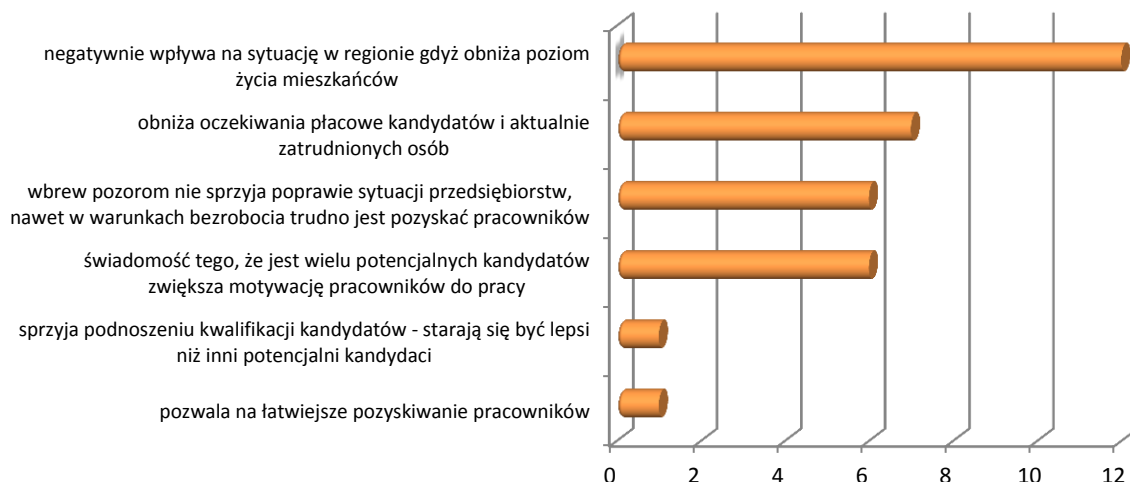


Źródło: opracowanie własne.

W ocenie pracowników PUP bezrobocie negatywnie wpływało na sytuację w regionie, ponieważ obniżało poziom życia mieszkańców (rys. 3.61). Ankietowani nie zauważyli by bezrobocie sprzyjało podnoszeniu kwalifikacji przez bezrobotnych czy też pozwoliło na łatwiejsze pozyskiwanie pracowników przez pracodawców.



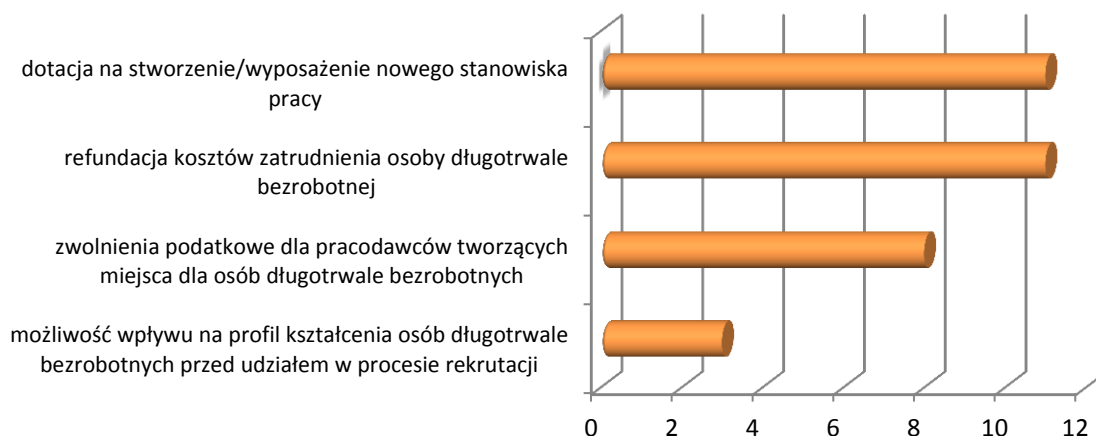
**Rys. 3.61. Wpływ bezrobocia na gospodarkę regionu (P15)**



Źródło: opracowanie własne.

Czynniki, które mogłyby zachęcać pracodawców do zatrudniania osób długotrwanie bezrobotnych, to – w opinii pracowników PUP – czynniki finansowe: dotacja na stworzenie (wyposażenie) nowego stanowiska pracy oraz refundacja kosztów zatrudnienia osoby długotrwanie bezrobotnej (rys. 3.62). Ankietowani uważali, że pracodawcy nie byli zainteresowani możliwością wpływania na profil kształcenia osób długotrwanie bezrobotnych.

**Rys. 3.62. Czynniki, które mogłyby zachęcać pracodawców do zatrudniania osób długotrwanie bezrobotnych (P16)**

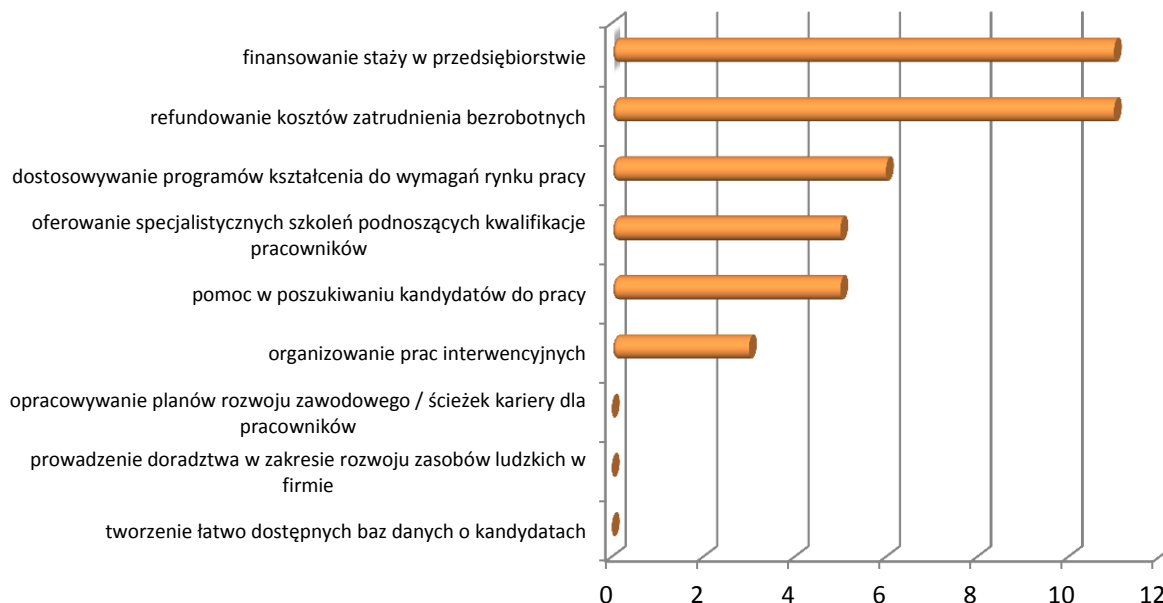


Źródło: opracowanie własne.

Według pracowników PUP przedsiębiorcy oczekiwali od instytucji rynku pracy przede wszystkim finansowania staży oraz refundowania kosztów zatrudniania bezrobotnych (rys. 3.63). Nie oczekiwali natomiast pomocy w postaci opracowywania planów rozwoju zawodowego dla pracowników,

prowadzenia doradztwa w zakresie rozwoju zasobów ludzkich, czy też tworzenia łatwo dostępnych baz danych o bezrobotnych.

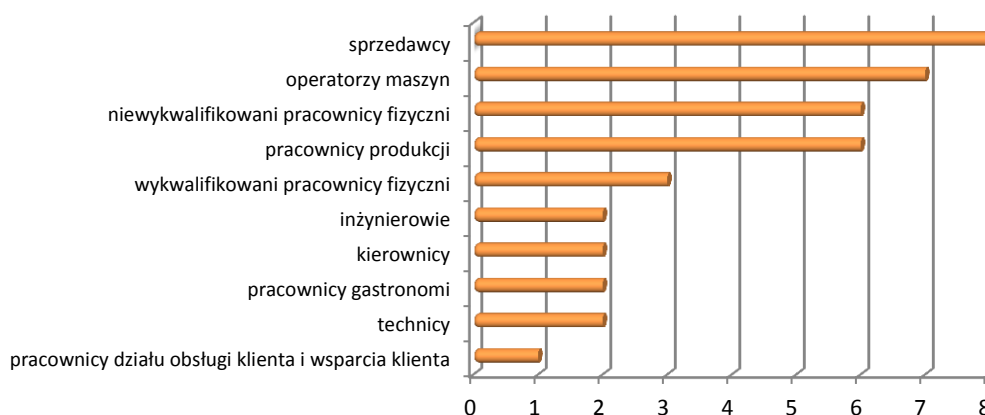
**Rys. 3.63. Jakiej pomocy oczekują przedsiębiorstwa ze strony instytucji rynku pracy (P17)**



Źródło: opracowanie własne.

W przeciągu kolejnych pięciu lat najbardziej poszukiwani będą pracownicy na stanowisku sprzedawcy, operatora maszyn, niewykwalifikowani pracownicy fizyczni oraz pracownicy produkcji (rys. 3.64). W regionie nie znajdą zatrudnienia, w najbliższym okresie czasu, przedstawiciele najwyższej kadry zarządzającej, pracownicy działu finansów, księgowości, IT (programiści), pracownicy ochrony, hoteli, sekretariatu, asystenci oraz przedstawiciele handlowi.

**Rys. 3.64. Zawody, które będą dawały zatrudnieni w ciągu kolejnych pięciu lat w regionie**



Źródło: opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu

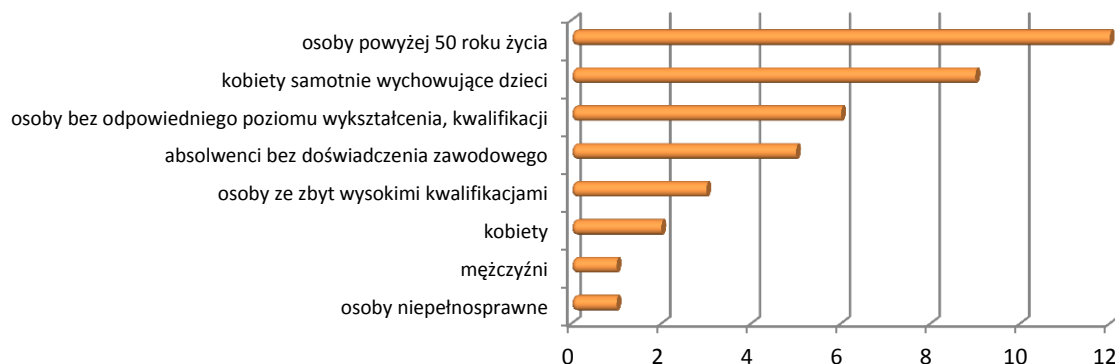


UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W opinii ankietowanych pracowników PUP osoby najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem to osoby powyżej 50 roku życia oraz kobiety samotnie wychowujące dzieci (rys. 3.65). Kolejną kategorię osób stanowiły osoby bez odpowiedniego poziomu wykształcenia lub kwalifikacji, ale także absolwenci bez doświadczenia zawodowego. Grupą najmniej zagrożoną długotrwałym bezrobociem byli niepełnosprawni.

**Rys. 3.65. Osoby najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem (P19)**



Źródło: opracowanie własne.

## Rozdział 4.

### Sylwetka osoby długotrwale bezrobotnej w powiecie sulęcińskim

Na podstawie danych indywidualnych z rejestru bezrobotnych w PUP w Sulęcinie wyciągnięto wnioski dotyczące ryzyka długotrwałego bezrobocia oraz szansy podjęcia pracy przez osoby zagrożone długotrwałym bezrobociem. Za determinanty ryzyka i szansy przyjęto płeć, wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania (gmina). Najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem były następujące grupy bezrobotnych:

- kobiety,
- osoby w wieku od 55 do 59 lat,
- osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym,
- osoby mieszkające w gminie Sulęcin.

Największą szansę podjęcia pracy miały następujące grupy długotrwale bezrobotnych:

- mężczyźni,
- osoby w wieku od 45 do 54 lat,
- osoby z wykształceniem wyższym,
- osoby mieszkające w gminie Torzym.

Badanie czasu wychodzenia z bezrobocia przez osoby długotrwale bezrobotne pozwoliło na stwierdzenie, które grupy mają większe szanse na szybsze podjęcie pracy. Byli to mężczyźni, osoby w wieku od 18 do 25 lat, osoby z wykształceniem wyższym oraz osoby mieszkające w gminie Torzym. Można postawić wniosek, że osoby młode szybciej podejmują decyzję o przyjęciu proponowanej pracy.

Wyniki przeprowadzonych ankiet dostarczyły informacji o długotrwale bezrobotnych pochodzących bezpośrednio od zainteresowanych, a także od pracodawców i pracowników urzędu pracy. Wśród badanych ponad połowa rejestrowała się jako osoba bezrobotna co najmniej cztery razy. Wynik ten sugeruje, że respondenci często powracają do statusu bezrobotnego. Osoby te podejmowały pracę, ale nie na stałe. Kobiety najczęściej pracowały nie dłużej niż 1 miesiąc, a mężczyźni – od 1 do 5 lat.

Najczęstszą przyczyną utraty zatrudnienia było zakończenie pracy na czas określony. Opinia bezrobotnych pokryła się również z opinią pracowników urzędu pracy (tabela 4.1). Długotrwale



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



bezrobotni jako drugi, ważny powód podawali własną rezygnację z pracy z powodów osobistych, wśród których najważniejszym była niska płaca.

**Tab. 4.1. Najczęstsze przyczyny zaprzestania pracy w opinii długotrwanie bezrobotnych i pracowników PUP**

| <i>według długotrwanie bezrobotnych</i>   | <i>według pracowników PUP</i>  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zakończenie pracy na czas określony</li> <li>▪ rezygnacja z przyczyn osobistych</li> <li>▪ utrata pracy w związku z likwidacją (reorganizacją) zakładu pracy lub stanowiska pracy</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zakończenie pracy na czas określony</li> <li>▪ utrata pracy w związku z likwidacją (reorganizacją) zakładu pracy lub stanowiska pracy</li> <li>▪ zwolnienie przez pracodawcę</li> </ul> |

Źródło: opracowanie własne.

Badani najczęściej poszukiwali pracy za pośrednictwem urzędu pracy oraz bezpośrednio u pracodawcy i za pośrednictwem znajomych lub rodziny. Dokładnie takie same doświadczenia mają pracodawcy. Pracownicy PUP dodatkowo za źródło wykorzystywane do poszukiwania pracy uważali Internet.

90% badanych długotrwanie bezrobotnych stwierdziło, że otrzymało ofertę pracy z PUP, co potwierdza istotną rolę urzędu w pośrednictwie pracy. Niestety nie zawsze mogli przyjąć daną ofertę, zazwyczaj ze względu na niespełniania kryteriów w niej zawartych. Pracownicy PUP natomiast uważają, że głównym powodem odrzucenia oferty pracy był brak możliwości dojazdu.

Długotrwanie bezrobotni najchętniej korzystali z proponowanych przez PUP szkoleń, przygotowania zawodowego i odbywania stażu zawodowego. Potwierdzają to również wypowiedzi pracowników urzędu. Pozytywnie należy ocenić chęć uczestnictwa osób długotrwanie bezrobotnych w zajęciach klubu pracy i korzystanie z doradztwa zawodowego.

Według bezrobotnych najodpowiedniejszym wariantem wyjścia z bezrobocia było oczekiwanie na ofertę pracy oraz przekwalifikowanie się lub doskonalenie umiejętności zawodowych. Pierwszy z wymienionych wariantów świadczy o dużej bierności długotrwanie bezrobotnych. Drugi z nich jest natomiast czynną próbą wyjścia z bezrobocia i najwyżej oceniany przez pracowników PUP.

Ankietowani bezrobotni, mimo braku pracy, generalnie byli zadowoleni ze swojego życia. Swoje niezadowolenie wyrażali głównie z sytuacji finansowej. Stąd też za najważniejsze następstwa bycia bezrobotnym wskazywali na materialne uzależnienie od innych osób oraz zubożenie rodziny. Podkreślali także, że niemal jedynym źródłem oparcia była dla nich rodzina.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



Powiatowy Urząd Pracy  
w Sulęcinie

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jako sposób ograniczenia bezrobocia uznano, poza oczywistym tworzeniem nowych miejsc pracy stałej, podniesienie najniższego wynagrodzenia, żeby opłacało się pracować (mężczyźni) oraz tworzenie korzystnych warunków do szkoleń (kobiety). Oprócz tego pracownicy urzędu uważali, że dobrym sposobem zmniejszenia bezrobocia byłoby ograniczenie szarej strefy zatrudnienia.

Długotrwanie bezrobotni jako główny powód nieposiadania zatrudnienia podawali brak pracy w miejscu ich zamieszkania. Uważali również, że oferty na rynku pracy, były niezgodne z ich kwalifikacjami. Urzędnicy szczególnie podkreślali brak kwalifikacji bezrobotnych.

Ankietowani bezrobotni wyrazili swoje oczekiwania wobec minimalnego wynagrodzenia netto. Średnia dla wszystkich wyniosła 1784 zł, co nie jest wygórowaną kwotą. Kobiety byłyby skłonne podjąć pracę za niższe wynagrodzenie (średnio 1520 zł), a mężczyźni za wyższe (średnio 2048 zł).

Długotrwanie bezrobotni byłiby skłonni podjąć pracę dorywczą bądź w systemie zmianowym czy wymagającą pozostawania w pracy po godzinach. Mężczyźni dodatkowo podjęliby pracę wymagającą częstych wyjazdów służbowych.

Długotrwanie bezrobotny w powiecie sulęcińskim nie posiadał dodatkowych kwalifikacji (tylko 40% ankietowanych miało prawo jazdy, a 30% umiało obsługiwać komputer i urządzenia biurowe). Jednak był osobą punktualną, umiał pracować w zespole i miał motywację do pracy. Co drugi bezrobotny szczylił się schludnym wyglądem. Większość bezrobotnych poszukiwała pracy na stanowiskach fizycznych (kobiety – sprzedawca).

Na stanowiska fizyczne pracodawcy poszukiwali osób pracowitych, rzetelnych, uczciwych i lojalnych, bez nałogów (tab. 4.2). Pracownicy PUP wskazywali jeszcze na dobry stan zdrowia. Zatrudniając osobę na to stanowisko zwracano uwagę na umiejętności i doświadczenie zawodowe (tab. 4.3).

Stanowisko umysłowe-niekierownicze wymagało od kandydatów odpowiedzialności, uczciwości, lojalności i dobrej organizacji pracy (według pracodawców). Pracownicy PUP zwracali uwagę na zupełnie inne cechy: motywację do pracy, kulturę osobistą oraz szybkość uczenia się. Kryteria wyboru pracowników na to stanowisko w obu badanych grupach były zbliżone. Zwracano uwagę na poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe, umiejętność obsługi komputera.

Osoby kreatywne i pomysłowe, odporne na stres, spokojne i opanowane oraz odpowiednio wykształcone, z umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym mogły aplikować o stanowiska kierownicze.

**Tab. 4.2. Preferowane cechy kandydatów na pracowników na stanowiska: fizyczne, umysłowe-niekierownicze, kierownicze według pracodawców i pracowników PUP**

|   | według pracodawców   | według pracowników PUP  |
|---|--|---|
| <b>Stanowisko fizyczne</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ pracowitość i rzetelność</li> <li>▪ uczciwość i lojalność</li> <li>▪ brak nałogów</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dobry stan zdrowia,</li> <li>▪ siła fizyczna</li> <li>▪ pracowitość i rzetelność</li> <li>▪ uczciwość i lojalność</li> </ul> |
| <b>Stanowisko umysłowe-niekierownicze</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ odpowiedzialności,</li> <li>▪ uczciwości i lojalności,</li> <li>▪ dobrej organizacji pracy</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ duża motywacja do pracy,</li> <li>▪ kultura osobista,</li> <li>▪ szybkość uczenia się</li> </ul>                             |
| <b>Stanowisko kierownicze</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kreatywność i pomysłowość,</li> <li>▪ kultura osobista,</li> <li>▪ odporność na stres,</li> <li>▪ spokój i opanowanie,</li> <li>▪ pracowitość i rzetelność,</li> <li>▪ uczciwość i lojalność</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dobra organizacja pracy,</li> <li>▪ dyspozycyjność</li> <li>▪ odporność na stres,</li> <li>▪ spokój i opanowanie</li> </ul>  |

Źródło: opracowanie własne.

**Tab. 4.3. Kryteria wyboru pracowników na stanowiska: fizyczne, umysłowe-niekierownicze, kierownicze według pracodawców i pracowników PUP**

|   | według pracodawców  | według pracowników PUP   |
|---|---|--|
| <b>Stanowisko fizyczne</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ umiejętności zawodowe,</li> <li>▪ doświadczenie zawodowe,</li> <li>▪ elastyczność, mobilność</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ umiejętności zawodowe,</li> <li>▪ doświadczenie zawodowe,</li> <li>▪ płeć,</li> <li>▪ wiek</li> </ul>   |
| <b>Stanowisko umysłowe-niekierownicze</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ szybkość uczenia się,</li> <li>▪ obsługa komputera,</li> <li>▪ poziom wykształcenia,</li> <li>▪ umiejętności zawodowe</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ doświadczenie zawodowe,</li> <li>▪ obsługa komputera,</li> <li>▪ poziom wykształcenia</li> </ul>  |
| <b>Stanowisko kierownicze</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cechy osobowościowe,</li> <li>▪ kierunek, profil wykształcenia,</li> <li>▪ poziom wykształcenia,</li> <li>▪ umiejętności zawodowe</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ doświadczenie zawodowe,</li> <li>▪ poziom wykształcenia,</li> <li>▪ cechy osobowościowe,</li> <li>▪ kierunek, profil wykształcenia,</li> <li>▪ obsługa komputera</li> </ul> |

Źródło: opracowanie własne.

Profil i oczekiwania długotrwałe bezrobotnych wydają się pokrywać z oczekiwaniami pracodawców w regionie i obserwacjami pracowników PUP. W ciągu najbliższych pięciu lat potrzebni

będą pracownicy fizyczni zarówno wykwalifikowani, jak i niewykwalifikowani (tab. 4.4). Zapotrzebowanie będzie zgłaszane również na sprzedawców (a w tym zawodzie widziałoby się ponad 60% kobiet długotrwanie bezrobotnych) i pracowników produkcji. Są to zawody niewymagające wysokich kwalifikacji, a raczej odpowiedniej motywacji i chęci do pracy.

Innym poszukiwanym przez pracodawców zawodem był operator maszyn. Ponieważ ten rodzaj stanowiska wymaga od kandydata odpowiedniego przeszkolenia – urząd pracy powinien organizować kursy i szkolenia właśnie w tym kierunku.

**Tab. 4.4. Zawody, które będą dawały zatrudnienie w ciągu kolejnych pięciu lat według pracodawców i pracowników PUP**

| <i>według pracodawców</i>  | <i>według pracowników PUP</i>   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ wykwalifikowani pracownicy fizyczni,</li><li>▪ inżynierowie,</li><li>▪ operatorzy maszyn,</li><li>▪ niewykwalifikowani pracownicy fizyczni,</li><li>▪ pracownicy produkcji</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ sprzedawcy,</li><li>▪ operatorzy maszyn,</li><li>▪ niewykwalifikowani pracownicy fizyczni,</li><li>▪ pracownicy produkcji</li></ul> |

Źródło: opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## Zakończenie

Przeciwdziałanie bezrobociu, a w szczególności bezrobociu długotrwałemu wymaga konsolidacji działań ze strony firm, które tworzą stanowiska pracy oraz instytucji, których zadaniem jest niesienie pomocy osobom szukającym zatrudnienia. W tabelach 5.1-5.8 zestawiono najczęściej pojawiające się odpowiedzi na takie same lub bardzo zbliżone pytania ankietowanych pracodawców i pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcinie. Wniosek płynący z ich analizy, to duża zbieżność udzielanych odpowiedzi. Podobnie został oceniony wpływ bezrobocia na gospodarkę w regionie. Stwierdzono, że jest on negatywny, gdyż obniża poziom życia mieszkańców (tabela 5.1). Pracodawcy dodatkowo podkreślają, że mimo dużego bezrobocia mają problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Pracownicy urzędu pracy wskazują obniżenie oczekiwań płacowych, jako efekt bezrobocia.

**Tab. 5.1. Ocena wpływu bezrobocia na gospodarkę regionu w opinii pracodawców i pracowników PUP**

| <i>według pracodawców</i>   | <i>według pracowników PUP</i>  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ negatywnie wpływa na sytuację w regionie, gdyż obniża poziom życia mieszkańców</li> <li>▪ wbrew pozorom nie sprzyja poprawie sytuacji przedsiębiorstwa, nawet w warunkach bezrobocia trudno jest pozyskać pracowników</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ negatywnie wpływa na sytuację w regionie, gdyż obniża poziom życia mieszkańców</li> <li>▪ obniża oczekiwania płacowe kandydatów i aktualnie zatrudnionych osób</li> </ul> |

Źródło: opracowanie własne.

Bardzo ważna jest zbieżność opinii na temat pożądanych form pomocy ze strony instytucji rynku pracy (tabela 5.4). Oznacza to, że oczekiwania ze strony firm są dobrze rozpoznane przez urząd pracy, co może gwarantować współpracę i wspólne działanie na rzecz zwalczania bezrobocia w regionie.

**Tab. 5.2. Najbardziej pożądane formy pomocy ze strony instytucji rynku pracy w opinii pracodawców i pracowników PUP**

| <i>według pracodawców</i>  | <i>według pracowników PUP</i>   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ finansowanie staży w przedsiębiorstwie</li> <li>▪ oferowanie specjalistycznych szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników</li> <li>▪ refundowanie kosztów zatrudnienia bezrobotnych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ finansowanie staży w przedsiębiorstwie</li> <li>▪ refundowanie kosztów zatrudnienia bezrobotnych</li> <li>▪ dostosowywanie programów kształcenia do wymagań rynku pracy</li> </ul> |

Źródło: opracowanie własne.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



Powiatowy Urząd Pracy  
w Sulęcinie

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Opinie ankietowanych dotyczące osób długotrwanie bezrobotnych były zbieżne. Najbardziej zagrożone zdaniem respondentów są osoby w wieku powyżej 50 roku życia oraz bez odpowiedniego poziomu wykształcenia i kwalifikacji (tabela 5.6). Równocześnie uważa się, że długotrwanie bezrobotni mogą być wartościowymi pracownikami, chociaż długotrwałe bezrobocie rozleniwia i obniża motywację do pracy. Ważną uwagą jest brak umiejętności autoprezentacji tych osób, co może być problemem podczas rozmów kwalifikacyjnych (tabela 5.7).

**Tab. 5.3. Osoby najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem w opinii pracodawców i pracowników PUP**

| <i>według pracodawców</i>   | <i>według pracowników PUP</i>   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ absolwenci bez doświadczenia zawodowego</li> <li>▪ osoby bez odpowiedniego poziomu wykształcenia, kwalifikacji</li> <li>▪ osoby powyżej 50 roku życia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ osoby powyżej 50 roku życia</li> <li>▪ kobiety samotnie wychowujące dzieci</li> <li>▪ osoby bez odpowiedniego poziomu wykształcenia, kwalifikacji</li> </ul> |

Źródło: opracowanie własne.

**Tab. 5.4. Najczęściej powtarzające się opinie na temat osób długotrwanie bezrobotnych według pracodawców i pracowników PUP**

| <i>według pracodawców</i>   | <i>według pracowników PUP</i>   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mogą być wartościowymi pracownikami</li> <li>▪ długotrwałe bezrobocie rozleniwia, obniża motywację do pracy</li> <li>▪ nie mają umiejętności autoprezentacji, przez co gorzej niż inni wypadają podczas rozmów kwalifikacyjnych</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mogą być wartościowymi pracownikami</li> <li>▪ długotrwałe bezrobocie rozleniwia, obniża motywację do pracy</li> <li>▪ nie mają umiejętności autoprezentacji, przez co gorzej niż inni wypadają podczas rozmów kwalifikacyjnych</li> <li>▪ tracą kwalifikacje z upływem czasu</li> </ul> |

Źródło: opracowanie własne.

Stąd też wynika potrzeba pomocy w aktywizacji osób w trudnej sytuacji. Takie działania urzędu pracy jak szkolenia, staże zawodowe, przygotowanie zawodowe, doradztwo zawodowe czy zajęcia klubu pracy są potrzebne, na co zwracają uwagę również sami bezrobotni. Działania te mają na celu przygotowanie długotrwanie bezrobotnych do aktywnego poszukiwania zatrudnienia. Należy zauważyć, że osoby długo pozostające bez pracy za najważniejszy wariant wyjścia z bezrobocia uznały oczekiwanie na ofertę pracy zgodną z ich zawodem, co wskazuje na bierność zachowań. Jednak wyrazili oni również chęć przekwalifikowania się lub doskonalenia zawodowego. Rolą urzędu pracy jest stworzenie warunków i motywowanie długotrwanie bezrobotnych do szkoleń ułatwiających znalezienie pracy. Pracownicy urzędu mają najlepsze rozeznanie w sytuacji na rynku pracy w regionie.



Ich kontakt z jednej strony z pracodawcami a z drugiej strony z bezrobotnymi może sprzyjać koordynacji działań na rzecz poprawy sytuacji w powiecie.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Lubuskie**  
Warte zachodu



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Załączniki

### Ankieta dla osób długotrwałe bezrobotnych w powiecie sulęcińskim

- P1. Od jak dawna Pan/Pani nie pracuje (z dokładnością do 1 miesiąca)? .....
- P2. Czy jest Pan/Pani zarejestrowany/a jako bezrobotny/a:
- po raz pierwszy
  - po raz drugi
  - po raz trzeci
  - więcej (który ?) .....
- P3. Jak długo jest Pan/Pani zarejestrowany/a ? (data ostatniej rejestracji) .....
- P4. Ile lat Pan/Pani pracował/a ? (staż pracy) .....
- P5. Czy ostatnio Pan/Pani pracował/a:
- tak:
    - a) zawód / stanowisko .....
    - b) okres zatrudnienia od (miesiąc, rok) ..... do (miesiąc, rok) .....
  - nie ☞ Proszę przejść do P8.
- P6. Jaka była przyczyna zaprzestania pracy?
- Utrata pracy w związku z likwidacją (reorganizacją) zakładu pracy lub stanowiska pracy
  - Utrata pracy w ramach zwolnień grupowych
  - Zwolnienie przez pracodawcę z innych przyczyn niż wymienione
  - Zbankrutowała firma, którą prowadziłem/am
  - Zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej
  - Zakończenie pracy na czas określony
  - Zwolnienie z pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego
  - Odejście na rentę
  - Sam zrezygnowałem/am z pracy z przyczyn osobistych:
    - Trudne warunki pracy,
    - Uciążliwe dojazdy
    - Niskie płace
    - Niedogodne godziny pracy
    - Konflikty z przełożonymi lub współpracownikami
    - Brak możliwości awansu lub podnoszenia kwalifikacji
    - Niewypłacanie wynagrodzenia na czas
    - Sytuacja rodzinna
    - Własna choroba lub niepełnosprawność
    - Inna, jaka .....
  - Z innych przyczyn. Jakich? .....
- P7. Którą z wykonywanych wcześniej prac (zawód, stanowisko, miejsce) cenil/a, lubił/a Pan/ Pani najbardziej i dlaczego? (Jeżeli respondent nie wie jak określić zawód powinien opisać wykonywane w pracy czynności) .....
- P8. Czy poszukiwał Pan/Pani pracy?
- tak:
    - za pośrednictwem urzędu pracy
    - za pośrednictwem agencji zatrudnienia
    - bezpośrednio u pracodawców
    - za pośrednictwem urzędu gminy, sołtysa
    - za pośrednictwem znajomych/rodziny
    - przez ogłoszenia prasowe:
      - czytanie
      - zamieszczenie własnego ogłoszenia
    - przez Internet
    - czytanie
    - zamieszczenie własnego ogłoszenia
    - przez targi i giełdy pracy
    - w inny sposób (jaki?) .....
  - nie
- P9. Czy otrzymał Pan/Pani od PUP ofertę pracy?
- tak
  - nie ☞ Proszę przejść do P11.
- P10. Jeżeli tak, to jakie były powody nie podjęcia proponowanej oferty:
- nie spełnianie kryteriów zawartych w ofercie



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- praca wymagała dojazdu poza miejsce zamieszkania
  - zły stan zdrowia
  - sytuacja rodzinna (np. wychowywanie dzieci, opieka nad osobą starszą lub niepełnosprawną)
  - zbyt niskie zarobki
  - nie chcę na razie pracować
  - inne przyczyny, jakie? .....
- P11. Czy PUP proponował Panu/Pani:
- naukę zawodu lub możliwość przekwalifikowania się (szkolenie, przygotowanie zawodowe, staż zawodowy)
  - prace interwencyjne
  - roboty publiczne
  - doradztwo zawodowe
  - uczestnictwo w zajęciach klubu pracy
  - dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej
  - inne, jakie? .....
  - nie zaproponowano ☞ Proszę przejść do P13.
- P12. Z której formy Pan/Pani skorzystał/a?
- nauka zawodu lub możliwość przekwalifikowania się (szkolenie, przygotowanie zawodowe, staż zawodowy)
  - prace interwencyjne
  - roboty publiczne
  - doradztwo zawodowe
  - uczestnictwo w zajęciach klubu pracy
  - dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej
  - inne, jakie? .....
- P13. Z której z tych form chciałby Pan/Pani skorzystać w przyszłości?
- nauka zawodu lub możliwość przekwalifikowania się (szkolenie, przygotowanie zawodowe, staż zawodowy)
  - prace interwencyjne
  - roboty publiczne
  - doradztwo zawodowe
  - uczestnictwo w zajęciach klubu pracy
  - dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej
  - inne, jakie? .....
  - z żadnej
- P14. Jaki jest dla Pana/Pani najodpowiedniejszy (możliwy) wariant wyjścia z bezrobocia?
- oczekiwanie na ofertę pracy zgodną z moim zawodem i zainteresowaniami
  - przekwalifikowanie się lub doskonalenie swoich umiejętności zawodowych na kursie w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie (w jakim kursie najchętniej wziął by Pan/Pani udział?) .....
  - rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej (najchętniej jakiej?).....
  - kupno, dzierżawa ziemi i podjęcie produkcji rolniczej
  - zatrudnienie w innym rejonie kraju
  - zatrudnienie się przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych
  - wyjazd za granicę
  - inny, jaki? .....
- P15. Jakich działań ze strony urzędu pracy oczekiwał(a)by Pan/Pani, aby złagodzić problem bezrobocia w Pana/Pani gminie?.....
- P16. Czy jest Pan/Pani zadowolony/a

|                                       | Tak, bardzo | Raczej tak | Raczej nie | Zdecydowanie nie |
|---------------------------------------|-------------|------------|------------|------------------|
| ze stanu swojego zdrowia              |             |            |            |                  |
| ze swojej rodziny                     |             |            |            |                  |
| z posiadanego mieszkania              |             |            |            |                  |
| ze zdobytego poziomu wykształcenia    |             |            |            |                  |
| z wybranego zawodu                    |             |            |            |                  |
| z miejsca zamieszkania (miejscowości) |             |            |            |                  |
| z sytuacji finansowej                 |             |            |            |                  |
| ogólnie z życia                       |             |            |            |                  |

- P17. Jakie są Pana/Pani zdaniem najskuteczniejsze sposoby ograniczania bezrobocia (proszę wskazać nie więcej niż trzy):
- tworzenie nowych miejsc pracy stałej
  - tworzenie korzystnych warunków do szkolenia, przekwalifikowania się w zawodach poszukiwanych, potrzebnych na lokalnym rynku pracy
  - ochrona istniejących miejsc pracy
  - ograniczanie, likwidacja szarej strefy zatrudnienia
  - zatrudnianie w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych
  - tworzenie korzystnych warunków do migracji zarobkowej na terenie kraju (mieszkania, kredyty na zagospodarowanie)



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- podniesienie najniższego wynagrodzenia, żeby opłacało się pracować
- obniżenie wysokości zasiłków dla bezrobotnych
- inne, jakie? .....

P18. W Pana/Pani przekonaniu dlaczego nie ma Pan/Pani pracy? (proszę wskazać nie więcej niż trzy):

- brak ofert w wyuczonym zawodzie
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców
- brak pracy w miejscu zamieszkania
- brak umiejętności poszukiwania pracy
- brak znajomości
- brak doświadczenia zawodowego (praktyki w swoim zawodzie)
- brak środków na podjęcie pracy na własny rachunek
- niechęć pracodawców do zatrudniania długotrwałe bezrobotnych
- zbyt niskie zarobki
- z powodu wieku
- z powodu płci
- z powodu stanu zdrowia
- z powodu braku (wysokich kosztów) opieki nad dziećmi (osobami starszymi, niepełnosprawnymi)
- z powodu niewłaściwych rozwiązań prawnych
- z powodu kryzysu gospodarczego
- inne, jakie? .....

P19. Jakie są Pana/Pani oczekiwania wobec pracy, którą Pan/Pani by podjął/podjęła?

- a) zawód / stanowisko.....
- b) ile godzin tygodniowo .....
- c) minimalne wynagrodzenie miesięczne netto (bez podatku, „na rękę”) .....

P20. Na jakie stanowiska, zawody jest zapotrzebowanie w Pana/Pani miejscowości (gminie)? .....

P21. Czy w obecnej sytuacji podjął/ęła/by Pan/Pani następującą pracę:

|  | tak | nie | trudno powiedzieć |
|--|-----|-----|-------------------|
| 1. wymagającą uciążliwych dojazdów               |     |     |                   |
| 2. w systemie zmianowym                          |     |     |                   |
| 3. w warunkach szkodliwych dla zdrowia           |     |     |                   |
| 4. wymagającą częstych wyjazdów służbowych       |     |     |                   |
| 5. wymagającą pozostawiania w pracy po godzinach |     |     |                   |
| 6. wymagającą rezygnacji z życia rodzinnego      |     |     |                   |
| 7. dorywczą                                      |     |     |                   |
| 8. wymagającą zmiany miejsca zamieszkania        |     |     |                   |

P22. Czy bycie bezrobotnym(a) spowodowało (proszę wskazać nie więcej niż trzy odpowiedzi):

- materialne uzależnienie od innych osób
- utratę szans rozwoju zawodowego
- zubożenie rodziny
- własną bezradność
- pogorszenie stanu zdrowia
- nasilenie się konfliktów w rodzinie
- konieczność „kombinowania”
- przygnębienie, depresję
- utratę znajomych, brak życia towarzyskiego
- inne, jakie? .....
- nic nie zmieniło ☞ Proszę przejść do M1

P23. Co jest dla Pana(i) źródłem oparcia?

- rodzina
- przyjaciele
- organizacje „pomocy społecznej”
- Kościół
- Inne, jakie? .....
- nie mam w niczym oparcia

#### Metryczka

M1. Płeć respondenta

- kobieta
- mężczyzna

M2. Proszę podać swój rok urodzenia .....

M3. Jaki jest Pana/Pani stan cywilny:



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- kawaler/panna
- żonaty/zamężna/konkubent/konkubina
- rozwiedziony(a)/w separacji
- wdowiec/wdowa

M4. Miejsce zamieszkania (miejscowość) .....gmina .....

M5. Wykształcenie

- niepełne podstawowe
- podstawowe
- gimnazjalne
- zasadnicze zawodowe, kierunek: .....
- średnie ogólnokształcące
- średnie (liceum/technikum), kierunek .....
- pomaturalne/policealne, kierunek .....
- licencjackie, kierunek .....
- wyższe magisterskie, kierunek .....

Wyuczony zawód .....

M6. Jakie posiada Pan/Pani dodatkowe kwalifikacje?

- znajomość obsługi komputera i urządzeń biurowych
- prawo jazdy kategorii .....
- znajomość języków obcych
- uprawnienia do obsługi urządzeń mechanicznych (np. wózek widłowy, dźwig)
- kursy, szkolenia, certyfikaty (jakie?) .....
- staże absolwenckie
- inne (jakie?) .....

M7. Jakie posiada Pan/Pani tzw. kwalifikacje miękkie?

- punktualność
- niezawodność
- motywacja
- umiejętność pracowania w zespole
- schludny wygląd zewnętrzny
- elastyczność czasowa

M8. Czy posiada Pan/Pani orzeczenie o stopniu niepełnosprawności/grupę inwalidzką?

- tak:
- st. lekki (III gr. inwalidztwa)
- st. umiarkowany (II gr. Inwalidztwa)
- st. znaczny (I gr. Inwalidztwa)
- nie

M9. Proszę określić wielkość swojego gospodarstwa domowego

- 1 – osobowe
- 2 – osobowe
- 3 – osobowe
- 4 – osobowe
- więcej (ile?) .....
- w tym dzieci: ....., w wieku: .....

M10. Czy w Pana/Pani najbliższej rodzinie są inne osoby bezrobotne?

- tak:
- jedna
- dwie
- trzy
- więcej, ile? .....
- nie

M11. Czy Pana/Pani współmałżonek/konkubent pracuje?

- tak
- nie
- nie dotyczy

M12. Jakie są główne źródła dochodów Pana/Pani rodziny?

- zasiłek dla bezrobotnych respondenta
- stałe dochody z pracy zawodowej i/lub dorywczej członka rodziny
- zasiłki dla bezrobotnych członków rodziny
- emerytura, renta członka rodziny
- zasiłek rodzinny, wychowawczy
- dochody z gospodarstwa rolnego
- dochody z pracy dorywczej respondenta
- zasiłki stałe lub okresowe z pomocy społecznej
- alimenty



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- oszczędności
- nie mam żadnych dochodów
- inne źródła (jakie?) .....

M13. Jak często wykonuje Pan/Pani poniższe czynności?

|   | Codziennie | Często | Rzadko | Nigdy |
|---|------------|--------|--------|-------|
| opieka nad dzieckiem  |            |        |        |       |
| opieka nad osobą starszą/niepełnosprawną  |            |        |        |       |
| uprawa działki  |            |        |        |       |
| uprawianie sportu/aktywność fizyczna  |            |        |        |       |
| wolontariat   |            |        |        |       |
| uczestnictwo w pracach organizacji, stowarzyszenia, partii, ruchu, komitetu (np. rodzicielskiego, wyborczego), fundacji |            |        |        |       |
| czytanie książek  |            |        |        |       |
| oglądanie telewizji   |            |        |        |       |
| przeglądanie Internetu  |            |        |        |       |
| gra w gry komputerowe   |            |        |        |       |
| prowadzenie gospodarstwa domowego   |            |        |        |       |
| spotkania towarzyskie   |            |        |        |       |
| udział w wydarzeniach kulturalnych (teatr, kino, koncerty, itp.)  |            |        |        |       |
| udział w wydarzeniach sportowych (kibicowanie)  |            |        |        |       |
| inne, jakie? .....  |            |        |        |       |

## Ankieta dla pracodawców w powiecie sulęcińskim

P1. Czy w stosunku do ubiegłego roku sytuacja ekonomiczna w Państwa przedsiębiorstwie?

- polepszyła się
- nie uległa zmianie
- pogorszyła się
- nie wiem

P2. Czy w przyszłym roku sytuacja ekonomiczna w Państwie przedsiębiorstwie?

- polepszy się
- nie ulegnie zmianie
- pogorszy się
- nie wiem

P3. Czy w ciągu ostatniego roku w Państwa przedsiębiorstwie były zwolnienia pracowników?

- tak
- nie ☞ Proszę przejść do P5

P4. Czym spowodowane były zwolnienia, ile osób objęły i jakich zawodów dotyczyły?

| Przyczyna zwolnienia | Zawód wykonywany przez zwolnionego pracownika | Liczba zwolnionych pracowników kobiet | Liczba zwolnionych pracowników mężczyzn |
|----------------------|---|---------------------------------------|---|
|                      |   |                                       |   |
|                      |   |                                       |   |
|                      |   |                                       |   |

P5. Czy w ciągu ostatniego roku w Państwa przedsiębiorstwie byli zatrudniani nowi pracownicy?

- tak
- nie ☞ Proszę przejść do P7

P6. Ilu pracowników i w jakich zawodach zostało przyjętych do pracy w ciągu ostatniego roku:

| Zawód wykonywany przez zatrudnioną osobę | Liczba zatrudnionych kobiet | Liczba zatrudnionych mężczyzn |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
|  |                             |                               |
|  |                             |                               |
|  |                             |                               |

P7. Czy planujecie Państwo zatrudnianie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku?

- tak
- nie ☞ Proszę przejść do P9



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





P8. Jaki zawód powinni posiadać i jakiego rodzaju cechami powinni się charakteryzować pracownicy, których planujecie Państwo przyjąć w ciągu najbliższego roku:

**1. zawód**

**2. wykształcenie**

1. podstawowe
2. zawodowe
3. średnie
4. licencjackie
5. wyższe

**3. kierunek wykształcenia/specjalizacja zawodowa/uprawnienia zawodowe**

**4. wiek**

1. do lat ....
2. bez znaczenia

**5. płeć**

1. mężczyzna
2. kobieta
3. bez znaczenia

**6. stan cywilny**

1. wolny
2. żonaty/zamężna
3. bez znaczenia

**7. doświadczenie zawodowe**

1. bezwzględnie wymagane
2. wymagane chos istnieje możliwość zatrudnienia osoby bez doświadczenia
3. nie wymagane

**8. inne ważne cechy (prawo jazdy, znajomość języków obcych, dyspozycyjność i inne)**

**9. liczba osób** planowanych do przyjęcia w dany zawodzie

P9. Czy mają Państwo trudności ze znalezieniem pracowników?

- Nie mamy trudności, ponieważ nie zatrudniamy nowych pracowników
- Nie mamy trudności, choć zatrudniamy nowych pracowników
- Były takie trudności. W jakich zawodach? .....
- Są takie trudności. W jakich zawodach? .....
- Trudno powiedzieć

P10. Jakie znaczenie mają poszczególne cechy kandydata na pracownika (według trzech typów stanowisk)?

|   | Stanowisko fizyczne | Stanowisko umysłowe – niekierownicze | Stanowisko kierownicze |
|---|---------------------|--------------------------------------|------------------------|
| Brak nałogów                                      |                     |                                      |                        |
| Dobra organizacja pracy                           |                     |                                      |                        |
| Dobry stan zdrowia                                |                     |                                      |                        |
| Dokładność  |                     |                                      |                        |
| Duża motywacja do pracy                           |                     |                                      |                        |
| Dyspozycyjność                                    |                     |                                      |                        |
| Komunikatywność                                   |                     |                                      |                        |
| Kreatywność, pomysłowość, zdolność radzenia sobie |                     |                                      |                        |
| Kultura osobista                                  |                     |                                      |                        |
| Łatwość nawiązywania kontaktów                    |                     |                                      |                        |
| Odporność na stres, spokój i opanowanie           |                     |                                      |                        |
| Odpowiedzialność                                  |                     |                                      |                        |
| Pracowitość, rzetelność                           |                     |                                      |                        |
| Siła fizyczna                                     |                     |                                      |                        |
| Szybkość uczenia się                              |                     |                                      |                        |
| Uczciwość, lojalność                              |                     |                                      |                        |
| Umiejętność autoprezentacji                       |                     |                                      |                        |
| Umiejętność pracy w zespole                       |                     |                                      |                        |

P11. Jakie są najważniejsze kryteria wyboru pracowników na trzy typy stanowisk?

|                                | Stanowisko fizyczne | Stanowisko umysłowe – niekierownicze | Stanowisko kierownicze |
|--------------------------------|---------------------|--------------------------------------|------------------------|
| Cechy osobowościowe            |                     |                                      |                        |
| Doświadczenie zawodowe         |                     |                                      |                        |
| Elastyczność, mobilność        |                     |                                      |                        |
| Kierunek, profil wykształcenia |                     |                                      |                        |
| Obsługa komputera              |                     |                                      |                        |
| Płeć                           |                     |                                      |                        |
| Poziom wykształcenia           |                     |                                      |                        |



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



|                         |  |  |  |
|-------------------------|--|--|--|
| Prawo jazdy             |  |  |  |
| Szybkość uczenia się    |  |  |  |
| Umiejętności zawodowe   |  |  |  |
| Wiek                    |  |  |  |
| Znajomość języka obcego |  |  |  |

P12. Jak do Państwa przedsiębiorstwa trafiają kandydaci do pracy? (można wskazać trzy odpowiedzi)

- współpraca z urzędem pracy
- ogłoszenia prasowe
- informacje propagowane wśród znajomych
- internet
- żadne – kandydaci sami się zgłaszają
- ogłoszenia w siedzibie firmy (np. ogłoszenia na tablicy)
- współpraca ze szkołami, uczelniami
- usługi agencji zatrudnienia
- inne (jakie?) .....

P13. Czy państwa firma kiedykolwiek korzystała z niżej wymienionych form zatrudnienia subsydiowanego?

|  | Nie | Tak | Liczba miejsc pracy | Trudno powiedzieć |
|--|-----|-----|---------------------|-------------------|
| Prace interwencyjne  |     |     |                     |                   |
| Roboty publiczne   |     |     |                     |                   |
| Przyjęcie bezrobotnego na staż   |     |     |                     |                   |
| Zatrudnienie bezrobotnego w ramach refundacji wynagrodzenia                                      |     |     |                     |                   |
| Otrzymanie pożyczki na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy dla bezrobotnych                  |     |     |                     |                   |
| Przyjęcie bezrobotnego do odbycia przygotowania do wykonywania zawodu                            |     |     |                     |                   |
| Zatrudnienie bezrobotnego w ramach refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy |     |     |                     |                   |
| W innej formie, jakiej? .....  |     |     |                     |                   |

P14. Czy w Państwa przedsiębiorstwie były dotychczas zatrudniane osoby długotrwanie bezrobotne?

- tak, w przeszłości
- tak, osoby te nadal pracują
- nigdy nie zatrudniano osób długotrwanie bezrobotnych

P15. Czy zgadzacie się Państwo z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi osób długotrwanie bezrobotnych?

|  | Tak | Nie | Nie mam zdania |
|--|-----|-----|----------------|
| Brak im aktualnie wymaganej na rynku pracy wiedzy i umiejętności   |     |     |                |
| Cechuje je wysoki poziom motywacji do pracy  |     |     |                |
| Charakteryzują się niskim poziomem samooceny   |     |     |                |
| Długotrwanie bezrobocie rozleniwia, obniża motywację do pracy  |     |     |                |
| Istnieje obawa, że szybko wpadną w nałogi  |     |     |                |
| Mogą być wartościowymi pracownikami  |     |     |                |
| Mogą szybko zrezygnować z pracy  |     |     |                |
| Nie są zainteresowani podjęciem pracy, bezrobocie to ich wybór   |     |     |                |
| Nie mają umiejętności autoprezentacji, przez co gorzej niż inni kandydaci wypadają podczas rozmów kwalifikacyjnych |     |     |                |
| Nie różnią się od innych kandydatów  |     |     |                |
| Są nastawieni roszczeniowo, trudno się z nimi współpracuje   |     |     |                |
| Są niezaradni, mało przebojowi   |     |     |                |
| Są skłonni do podjęcia pracy przy gorszych warunkach zatrudnienia  |     |     |                |
| Skoro nie udało im się tak długo znaleźć pracy, to lepiej nie ryzykować  |     |     |                |
| Tracą kwalifikacje z upływem czasu   |     |     |                |
| Wcześniej zatrudniane osoby długotrwanie bezrobotne okazały się nieprzydatne                                       |     |     |                |
| Wymagają zbyt wysokich nakładów na szkolenia – lepiej wybierać osoby z odpowiednimi kwalifikacjami                 |     |     |                |

P16. Jak oceniacie Państwo wpływ bezrobocia na funkcjonowanie firmy? (wskaż maksymalnie 3 odpowiedzi)

- negatywnie wpływa na sytuację w regionie gdyż obniża poziom życia mieszkańców
- wbrew pozorom nie sprzyja poprawie sytuacji przedsiębiorstwa, nawet w warunkach bezrobocia trudno jest pozyskać pracowników
- sprzyja podnoszeniu kwalifikacji kandydatów – starają się być lepsi niż inni potencjalni kandydaci
- świadomość tego, że jest wielu potencjalnych kandydatów zwiększa motywację pracowników do pracy
- obniża oczekiwania płacowe kandydatów i aktualnie zatrudnionych osób
- pozwala na łatwiejsze pozyskiwanie pracowników

P17. Czynniki, które mogłyby zachęcać pracodawców do zatrudniania długotrwanie bezrobotnych. (Wskaż maksymalnie 3 odpowiedzi)



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- dotacja na stworzenie/wyposażenie nowego stanowiska pracy
- możliwość wpływu na profil kształcenia osób długotrwanie bezrobotnych przed udziałem w procesie rekrutacji (np. w ramach szkoleń)
- refundacja kosztów zatrudnienia osoby długotrwanie bezrobotnej
- zwolnienia podatkowe dla pracodawców tworzących miejsca dla osób długotrwanie bezrobotnych
- inne, jakie? .....

P18. Jakiej pomocy oczekuje Państwa przedsiębiorstwo ze strony instytucji rynku pracy? (Wskaż maksymalnie 3 odpowiedzi)

- dostosowywanie programów kształcenia do wymagań rynku pracy
- finansowanie staży w przedsiębiorstwie
- oferowanie specjalistycznych szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników
- opracowywanie planów rozwoju zawodowego / ścieżek kariery dla pracowników
- organizowanie prac interwencyjnych
- pomoc w poszukiwaniu kandydatów do pracy
- prowadzenie doradztwa w zakresie rozwoju zasobów ludzkich w firmie
- refundowanie kosztów zatrudnienia bezrobotnych
- tworzenie łatwo dostępnych baz danych o kandydatach
- inne, jakie? .....

P19. Jakie zawody, w Państwa ocenie, będą dawały zatrudnienie w ciągu kolejnych pięciu lat w regionie? (Wskaż maksymalnie 3 odpowiedzi)

- inżynierowie
- kierownicy
- najwyższa kadra zarządzająca
- niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
- operatorzy maszyn
- pracownicy działu finansów i księgowości
- pracownicy działu IT (programiści)
- pracownicy działu obsługi klienta i wsparcia klienta
- pracownicy gastronomii
- pracownicy hoteli
- pracownicy ochrony
- pracownicy produkcji
- pracownicy sekretariatu, asystenci
- przedstawiciele handlowi
- sprzedawcy
- technicy
- wykwalifikowani pracownicy fizyczni
- inne, jakie? .....

P20. Kto, według Państwa, jest najbardziej zagrożony długotrwałym bezrobociem? (Wskaż maksymalnie 3 odpowiedzi)

- absolwenci bez doświadczenia zawodowego
- kobiety
- kobiety samotnie wychowujące dzieci
- mężczyźni
- osoby bez odpowiedniego poziomu wykształcenia, kwalifikacji
- osoby niepełnosprawne
- osoby powyżej 50 roku życia
- osoby ze zbyt wysokimi kwalifikacjami

METRYCZKA

M1. Ile lat przedsiębiorstwo prowadzi działalność? (Proszę podać rok założenia działalności) .....

M2. Ile osób jest zatrudnionych w Państwa przedsiębiorstwie?

- a. ogółem .....
- b. w tym kobiet.....

M3. Jaka jest forma własności przedsiębiorstwa?

- indywidualna działalność gospodarcza
- spółka cywilna
- spółka jawna
- spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- spółka akcyjna
- spółka komandytowa
- spółka komandytowa – akcyjna
- spółka partnerska
- jednostka budżetowa
- spółka joint-venture
- spółdzielnia



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- inna, jaka? .....
- M4. Czy firma ma udział kapitału zagranicznego?
- nie
  - tak – firma zagraniczna
  - tak – firma z udziałem kapitału zagranicznego
- M5. Jaki jest stopień samodzielności przedsiębiorstwa?
- samodzielne przedsiębiorstwo
  - filia, oddział
  - przedstawicielstwo
  - przedsiębiorstwo działa na podstawie umowy agencyjnej
  - przedsiębiorstwo działa na podstawie umowy franczyzowej
  - inne
- M6. Na jakim obszarze działa Państwa przedsiębiorstwo?
- gminy
  - powiatu
  - województwa
  - całego kraju
  - poza granicami kraju – rynek Unii Europejskiej
  - poza granicami Unii Europejskiej
- M7. Jaka jest sekcja PKD podstawowej działalności firmy?
- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
  - górnictwo i wydobywanie
  - przetwórstwo przemysłowe
  - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
  - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
  - budownictwo
  - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
  - transport i gospodarka magazynowa
  - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
  - informacja i komunikacja
  - działalność finansowa i ubezpieczeniowa
  - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
  - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
  - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
  - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
  - edukacja
  - opieka zdrowotna i pomoc społeczna
  - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
  - pozostała działalność usługowa
  - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
  - organizacje i zespoły eksterytorialne

## Ankieta dla pracowników PUP w Sulęcinie

P1. Jakie są najczęstsze przyczyny, w Państwa ocenie, bezrobocia w regionie?

- Utrata pracy w związku z likwidacją (reorganizacją) zakładu pracy lub stanowiska pracy
- Utrata pracy w ramach zwolnień grupowych
- Zwolnienie przez pracodawcę z innych przyczyn niż wymienione
- Bankructwo firmy
- Zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej
- Zakończenie pracy na czas określony
- Zwolnienie z pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego
- Odejście na rentę
- Rezygnacja z pracy z przyczyn osobistych,
- Z innych przyczyn. Jakich? .....

P2. Jakie są najpopularniejsze sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych?

- za pośrednictwem urzędu pracy
- za pośrednictwem agencji zatrudnienia
- bezpośrednio u pracodawców
- za pośrednictwem urzędu gminy, sołtysa
- za pośrednictwem znajomych/rodziny
- przez ogłoszenia prasowe:



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- przez Internet
- przez targi i giełdy pracy
- w inny sposób (jaki?) .....

P3. Jakie są główne powody nie podejmowania przez bezrobotnych pracy oferowanej przez PUP:

- nie spełnianie kryteriów zawartych w ofercie
- brak możliwości dojazdu do pracy (praca poza miejscem zamieszkania)
- zły stan zdrowia
- sytuacja rodzinna (np. wychowywanie dzieci, opieka nad osobą starszą lub niepełnosprawną)
- zbyt niskie zarobki
- niechęć do podjęcia pracy
- inne przyczyny, jakie? .....

P4. Jakie formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych są najczęściej proponowane przez PUP oraz wybierane przez bezrobotnych:

|  | Proponowane przez PUP | Wybierane przez bezrobot. |
|--|-----------------------|---------------------------|
| Zatrudnienie bezrobotnego w formie refundacji wynagrodzenia          |                       |                           |
| Pożyczka na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy dla bezrobotnych |                       |                           |
| Odbycie przygotowania do wykonania zawodu w firmie                   |                       |                           |
| Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy        |                       |                           |
| Przyjęcie bezrobotnego na staż                                       |                       |                           |
| Prace interwencyjne  |                       |                           |
| Roboty publiczne   |                       |                           |
| Doradztwo zawodowe   |                       |                           |
| Uczestnictwo w zajęciach klubu pracy                                 |                       |                           |
| Dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej                     |                       |                           |
| inne, jakie? .....   |                       |                           |

P5. Jaki według Pana/Pani jest najczęstszy wariant wyjścia z bezrobocia? (proszę wskazać nie więcej niż trzy):

- oczekiwanie na ofertę pracy zgodną z zawodem i zainteresowaniami
- przekwalifikowanie się lub doskonalenie umiejętności zawodowych na kursie w celu zwiększenia szans na zatrudnienie
- rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej
- kupno, dzierżawa ziemi i podjęcie produkcji rolniczej
- zatrudnienie w innym rejonie kraju
- zatrudnienie się przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych
- wyjazd za granicę
- inny, jaki? .....

P6. Jakie są Pana/Pani zdaniem najskuteczniejsze sposoby ograniczania bezrobocia (proszę wskazać nie więcej niż trzy):

- tworzenie nowych miejsc pracy stałej
- tworzenie korzystnych warunków do szkolenia, przekwalifikowania się w zawodach poszukiwanych, potrzebnych na lokalnym rynku pracy
- ochrona istniejących miejsc pracy
- ograniczanie, likwidacja szarej strefy zatrudnienia
- zatrudnianie w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych
- tworzenie korzystnych warunków do migracji zarobkowej na terenie kraju (mieszkania, kredyty na zagospodarowanie)
- podniesienie najniższego wynagrodzenia, żeby optało się pracować
- obniżenie wysokości zasiłków dla bezrobotnych
- inne, jakie? .....

P7. W Pana/Pani przekonaniu dlaczego długotrwanie bezrobotni nie mają pracy? (proszę wskazać nie więcej niż trzy):

- brak ofert w wyuczonym zawodzie
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców
- brak pracy w miejscu zamieszkania
- brak umiejętności poszukiwania pracy
- brak znajomości
- brak doświadczenia zawodowego (praktyki w swoim zawodzie)
- brak środków na podjęcie pracy na własny rachunek
- niechęć pracodawców do zatrudniania długotrwanie bezrobotnych
- zbyt niskie zarobki
- z powodu wieku
- z powodu płci
- z powodu stanu zdrowia
- z powodu braku (wysokich kosztów) opieki nad dziećmi (osobami starszymi, niepełnosprawnymi)
- z powodu niewłaściwych rozwiązań prawnych
- z powodu kryzysu gospodarczego
- inne, jakie? .....

P8. Na jakie stanowiska, zawody jest zapotrzebowanie w regionie? .....

P9. Jak ocenia Pan/Pani sytuację kobiet na rynku pracy? Proszę o wybranie jednej odpowiedzi dla każdego stwierdzenia:

|  |                  |            |                   |            |                  |
|--|------------------|------------|-------------------|------------|------------------|
|  | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Trudno powiedzieć | Raczej nie | Zdecydowanie nie |
|--|------------------|------------|-------------------|------------|------------------|



|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 1. Trudniej jest im znaleźć pracę                   |  |  |  |  |  |
| 2. Mają większe szanse uzyskania większych zarobków |  |  |  |  |  |
| 3. Mają mniejsze szanse awansu zawodowego           |  |  |  |  |  |
| 4. Łatwiej jest im utrzymać pracę                   |  |  |  |  |  |
| 5. Łatwo mogą stracić pracę                         |  |  |  |  |  |

P10. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi twierdzeniami? Proszę o wybranie jednej odpowiedzi dla każdego stwierdzenia:

|   | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Trudno powiedzieć | Raczej nie | Zdecydowanie nie |
|---|------------------|------------|-------------------|------------|------------------|
| 1. Kobiety mają wyższe kwalifikacje zawodowe  |                  |            |                   |            |                  |
| 2. Kobiety są w większym stopniu obciążone obowiązkami domowymi                                 |                  |            |                   |            |                  |
| 3. Ilość obowiązków domowych nie wpływa na wykonywanie pracy zawodowej                          |                  |            |                   |            |                  |
| 4. Kobiety są lepiej wykształcone   |                  |            |                   |            |                  |
| 5. Istnieje ogólne przekonanie, że to mężczyzna powinien pracować, a kobieta zajmować się domem |                  |            |                   |            |                  |
| 6. Kobietom jest trudniej założyć własną firmę  |                  |            |                   |            |                  |
| 7. Utrzymuje pogląd, że kobiety nie mogą wykonywać tzw. męskich zawodów                         |                  |            |                   |            |                  |
| 8. Pracodawcy zgłaszają większe zapotrzebowanie na pracę kobiet                                 |                  |            |                   |            |                  |

P11. Co Pana/Pani zdaniem może przyczynić się do wyrównania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy? Proszę o wybranie jednej odpowiedzi dla każdego stwierdzenia:

|   | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Trudno powiedzieć | Raczej nie | Zdecydowanie nie |
|---|------------------|------------|-------------------|------------|------------------|
| 1. Wprowadzenie specjalnych ułatwień dla kobiet chcących założyć własną firmę   |                  |            |                   |            |                  |
| 2. Zwiększenie możliwości podjęcia pracy w elastycznym czasie lub formie pracy np. w niepełnym wymiarze czasu pracy   |                  |            |                   |            |                  |
| 3. Większa dostępność placówek opiekuńczo-wychowawczych (żłobków, przedszkoli) wspomagających oboje rodziców nad małym dzieckiem lub osobami starszymi, niepełnosprawnymi |                  |            |                   |            |                  |
| 4. ....   |                  |            |                   |            |                  |

P12. Jakie są najważniejsze cechy kandydata na pracownika (według trzech typów stanowisk)?

|   | Stanowisko fizyczne | Stanowisko umysłowe – niekierownicze | Stanowisko kierownicze |
|---|---------------------|--------------------------------------|------------------------|
| Brak nałogów                                      |                     |                                      |                        |
| Dobra organizacja pracy                           |                     |                                      |                        |
| Dobry stan zdrowia                                |                     |                                      |                        |
| Dokładność  |                     |                                      |                        |
| Duża motywacja do pracy                           |                     |                                      |                        |
| Dyspozycyjność                                    |                     |                                      |                        |
| Komunikatywność                                   |                     |                                      |                        |
| Kreatywność, pomysłowość, zdolność radzenia sobie |                     |                                      |                        |
| Kultura osobista                                  |                     |                                      |                        |
| Łatwość nawiązywania kontaktów                    |                     |                                      |                        |
| Odporność na stres, spokój i opanowanie           |                     |                                      |                        |
| Odpowiedzialność                                  |                     |                                      |                        |
| Pracowitość, rzetelność                           |                     |                                      |                        |
| Siła fizyczna                                     |                     |                                      |                        |
| Szybkość uczenia się                              |                     |                                      |                        |
| Uczciwość, lojalność                              |                     |                                      |                        |
| Umiejętność autoprezentacji                       |                     |                                      |                        |
| Umiejętność pracy w zespole                       |                     |                                      |                        |

P13. Jakimi są, Państwa zdaniem, najważniejsze kryteria wyboru pracowników na trzy typy stanowisk?

|                        | Stanowisko fizyczne | Stanowisko umysłowe – niekierownicze | Stanowisko kierownicze |
|------------------------|---------------------|--------------------------------------|------------------------|
| Cechy osobowościowe    |                     |                                      |                        |
| Doświadczenie zawodowe |                     |                                      |                        |



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



|                                |  |  |  |
|--------------------------------|--|--|--|
| Elastyczność, mobilność        |  |  |  |
| Kierunek, profil wykształcenia |  |  |  |
| Obsługa komputera              |  |  |  |
| Płeć                           |  |  |  |
| Poziom wykształcenia           |  |  |  |
| Prawo jazdy                    |  |  |  |
| Szybkość uczenia się           |  |  |  |
| Umiejętności zawodowe          |  |  |  |
| Wiek                           |  |  |  |
| Znajomość języka obcego        |  |  |  |

P14. Czy zgadzacie się Państwo z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi osób długotrwanie bezrobotnych?

|  | Tak | Nie | Nie mam zdania |
|--|-----|-----|----------------|
| Brak im aktualnie wymaganej na rynku pracy wiedzy i umiejętności   |     |     |                |
| Cechuje je wysoki poziom motywacji do pracy  |     |     |                |
| Charakteryzują się niskim poziomem samooceny   |     |     |                |
| Długotrwałe bezrobocie rozleniwia, obniża motywację do pracy   |     |     |                |
| Istnieje obawa, że szybko wpadną w nałogi  |     |     |                |
| Mogą być wartościowymi pracownikami  |     |     |                |
| Mogą szybko zrezygnować z pracy  |     |     |                |
| Nie są zainteresowani podjęciem pracy, bezrobocie to ich wybór   |     |     |                |
| Nie mają umiejętności autoprezentacji, przez co gorzej niż inni kandydaci wypadają podczas rozmów kwalifikacyjnych |     |     |                |
| Nie różnią się od innych kandydatów  |     |     |                |
| Są nastawieni roszczeniowo, trudno się z nimi współpracuje   |     |     |                |
| Są niezaradni, mało przebojowi   |     |     |                |
| Są skłonni do podjęcia pracy przy gorszych warunkach zatrudnienia  |     |     |                |
| Skoro nie udało im się tak długo znaleźć pracy, to lepiej nie ryzykować  |     |     |                |
| Tracą kwalifikacje z upływem czasu   |     |     |                |
| Wymagają zbyt wysokich nakładów na szkolenia – lepiej wybierać osoby z odpowiednimi kwalifikacjami                 |     |     |                |

P15. Jak oceniacie Państwo wpływ bezrobocia na gospodarkę regionu? (proszę wskazać nie więcej niż trzy)

- negatywnie wpływa na sytuację w regionie gdyż obniża poziom życia mieszkańców
- wbrew pozorom nie sprzyja poprawie sytuacji przedsiębiorstw, nawet w warunkach bezrobocia trudno jest pozyskać pracowników
- sprzyja podnoszeniu kwalifikacji kandydatów – starają się być lepsi niż inni potencjalni kandydaci
- świadomość tego, że jest wielu potencjalnych kandydatów zwiększa motywację pracowników do pracy
- obniża oczekiwania płacowe kandydatów i aktualnie zatrudnionych osób
- pozwala na łatwiejsze pozyskiwanie pracowników

P16. Czynniki, które mogłyby zachęcać pracodawców do zatrudniania długotrwanie bezrobotnych. (proszę wskazać nie więcej niż trzy)

- dotacja na stworzenie/wyposażenie nowego stanowiska pracy
- możliwość wpływu na profil kształcenia osób długotrwanie bezrobotnych przed udziałem w procesie rekrutacji (np. w ramach szkoleń)
- refundacja kosztów zatrudnienia osoby długotrwanie bezrobotnej
- zwolnienia podatkowe dla pracodawców tworzących miejsca dla osób długotrwanie bezrobotnych
- inne, jakie? .....

P17. Jakiej pomocy oczekują przedsiębiorstwa ze strony instytucji rynku pracy? (proszę wskazać nie więcej niż trzy)

- dostosowywanie programów kształcenia do wymagań rynku pracy
- finansowanie staży w przedsiębiorstwie
- oferowanie specjalistycznych szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników
- opracowywanie planów rozwoju zawodowego / ścieżek kariery dla pracowników
- organizowanie prac interwencyjnych
- pomoc w poszukiwaniu kandydatów do pracy
- prowadzenie doradztwa w zakresie rozwoju zasobów ludzkich w firmie
- refundowanie kosztów zatrudnienia bezrobotnych
- tworzenie łatwo dostępnych baz danych o kandydatach
- inne, jakie? .....

P18. Jakie zawody, w Państwa ocenie, będą dawały zatrudnienie w ciągu kolejnych pięciu lat w regionie? (proszę wskazać nie więcej niż trzy)

- inżynierowie
- kierownicy
- najwyższa kadra zarządzająca
- niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
- operatorzy maszyn



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- pracownicy działu finansów i księgowości
- pracownicy działu IT (programiści)
- pracownicy działu obsługi klienta i wsparcia klienta
- pracownicy gastronomi
- pracownicy hoteli
- pracownicy ochrony
- pracownicy produkcji
- pracownicy sekretariatu, asystenci
- przedstawiciele handlowi
- sprzedawcy
- technicy
- wykwalifikowani pracownicy fizyczni
- inne, jakie? .....

P19. Kto, według Państwa, jest najbardziej zagrożony długotrwałym bezrobociem? (proszę wskazać nie więcej niż trzy)

- absolwenci bez doświadczenia zawodowego
- kobiety
- kobiety samotnie wychowujące dzieci
- mężczyźni
- osoby bez odpowiedniego poziomu wykształcenia, kwalifikacji
- osoby niepełnosprawne
- osoby powyżej 50 roku życia
- osoby ze zbyt wysokimi kwalifikacjami

**Metryczka**

M1. Płeć respondenta

- kobieta
- mężczyzna

M2. Staż pracy w PUP .....

M3. Stanowisko w PUP .....



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie  
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

