

ELBLĄSKI RYNEK PRACY DZIŚ I PERSPEKTYWY ROZWOJU do 2020 r.

RAPORT KOŃCOWY
WERSJA PEŁNA



Olsztyn/Elbląg, lipiec 2014 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt: „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ELBLĄSKI RYNEK PRACY - DZIŚ I PERSPEKTYWY ROZWOJU DO 2020 R.

Raport końcowy
Wersja pełna

Olsztyn/Elbląg, lipiec 2014 r.



Projekt: „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Badanie rynku pracy pn.: „*Elbląski rynek pracy – dziś i perspektywy rozwoju do 2020 r.*” zrealizowano w ramach projektu „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.

**Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

Opracowanie na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu:
Zespół ekspertów Instytutu Badań i Analiz GRUPA Olsztyńska Szkoła Biznesu.



Redakcja naukowa:
dr Dariusz Śledź

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

ISBN 978-83-61694-44-1

Projekt okładki i druk – AGRAF (www.agraf.net.pl)

Nakład 20 egz.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt: „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

I. Wprowadzenie (założenia badawcze, cel diagnozy, pytania badawcze)	5
II. Analiza lokalnego rynku pracy (stan obecny oraz priorytety i cele na nadchodzące lata)	6
II.1. Wstęp.....	6
II.2. Gospodarka Miasta.....	9
II.3. Główne zasoby i potencjał rozwojowy Miasta	14
II.4. Prognoza demograficzna	16
II.5. Edukacja (dopasowanie systemu kształcenia do popytu na pracę w Mieście).....	20
II.6. Problem wykluczenia społecznego w Mieście	26
II.7. Analiza zbieżności działań Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu z działaniami samorządu terytorialnego	29
II.8. Kierunki rozwojowe i plany inwestycyjne Miasta w kontekście potrzeb rozwojowych i kompetencyjnych oraz ich wpływ na lokalny rynek pracy	34
II.9. Podsumowanie	36
III. Metodologia badania	39
IV. Analiza wyników badań.....	42
IV.1. Badanie pracodawców.....	42
IV.1.1. Wstęp	42
IV.1.2. Specyfika sektora przedsiębiorstw	43
IV.1.3. Fluktuacja zatrudnienia i przyczyny zwolnień pracowników.....	49
IV.1.4. Trudności pracodawców w obsadzaniu wakatów i powody odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji.....	58
IV.1.5. Charakterystyka oczekiwanych kompetencji kandydatów do pracy	60
IV.1.6. Planowane przyjęcia pracowników w perspektywie 1 roku i kolejnych 7 lat (z uwzględnieniem ich wieku, zawodów i kwalifikacji).....	62
IV.1.7. Zatrudnianie absolwentów	70
IV.1.8. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Elblągu	71
IV.1.9. Podsumowanie – diagnoza zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na lokalnym rynku pracy oraz ocena i zapotrzebowanie na usługi i programy rynku pracy	80
IV.2. Badanie szkół ponadgimnazjalnych	83
IV.2.1. Wstęp	83
IV.2.2. Analiza kierunków kształcenia szkół ponadgimnazjalnych i wyższych.....	84
IV.2.3. Profil kształcenia w stosunku do potrzeb rozwijającej się lokalnej gospodarki.....	90

IV.2.4. Plany dotyczące zmian kierunków kształcenia w szkołach na terenie Miasta Elbląga.....	96
IV.2.5. Podsumowanie.....	98
V. Wnioski i rekomendacje	100
V.1. Podsumowanie	100
V.2. Tabela wniosków i rekomendacji.....	106
VI. Wykaz piśmiennictwa	108
VII. Aneks.....	110
VII.1. Narzędzia badawcze.....	110
VII.1.1. Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami.....	110
VII.1.2. Kwestionariusz do badania szkół ponadgimnazjalnych.....	124
VII.1.3. Scenariusz Indywidualnego Wywiadu Pogłębionego (IDI) z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego	135
VII.2. Zestawienia tabelaryczne	137

I. Wprowadzenie (założenia badawcze, cel diagnozy, pytania badawcze)

Badanie zostało zrealizowane przez Instytut Badań i Analiz GRUPA Olsztyńska Szkoła Biznesu na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu w ramach projektu „**WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE**„ w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek Pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.

Zakres przedmiotowy zrealizowanego projektu obejmował przeprowadzenie kompleksowego badania lokalnego rynku pracy miasta Elbląga w zakresie diagnozy stanu aktualnego jak i perspektyw jego rozwoju do 2020 roku, opracowanie metodologii badań, skonstruowanie narzędzi badawczych, realizacja badań w terenie, prezentacja wyników badań m.in. poprzez opracowanie i wydanie raportu końcowego zawierającego podsumowanie wykonanych badań i analiz pn.: „*Elbląski rynek pracy – dziś i perspektywy rozwoju do 2020 roku*”.

Badania prowadzone były w maju 2014 r. na terenie Elbląga a problematyka badawcza objęła analizę sytuacji na rynku pracy w Mieście. Wyniki posłużyły do opracowania diagnozy sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz kierunków jej zmiany w perspektywie do 2020 roku. Przeprowadzona analiza obejmowała m.in. problematykę:

- występujących zagrożeń społeczno-gospodarczych;
- działań przeciwko procesom spowolnienia gospodarczego;
- branż, w których nastąpi rozwój i zastój;
- stworzenia warunków dla rozwoju firm działających na terenie Elbląga;
- zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w perspektywie do 2020 roku;
- oceny przygotowania zawodowego absolwentów szkół oraz stopnia dopasowania oferty edukacyjnej do obecnych i przyszłych potrzeb i wymogów lokalnego rynku pracy.

II. Analiza lokalnego rynku pracy (stan obecny oraz priorytety i cele na nadchodzące lata)

II.1. Wstęp

Podobnie jak ma to miejsce w całym województwie warmińsko-mazurskim, elbląski rynek pracy w ostatnich latach przeżywa szereg problemów związanych z nadmierną podażą pracy i niedostatecznym popytem na pracę, a także z niedopasowaniem do potrzeb pracodawców tego, co mają do zaoferowania osoby poszukujące pracy. Rodzi to z jednej strony konieczność powstawania nowych miejsc pracy, czyli nacisk na wspieranie gospodarki regionu, a z drugiej strony zapewnienie odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej, czyli skupienie się na jakości edukacji i dostosowaniu jej do potrzeb rynku pracy. Istotną kwestią staje się również niwelowanie bezrobocia przez przekwalifikowanie, kształcenie i zwiększenie mobilności osób poszukujących pracy. Zarówno dla pracodawców, jak i pracowników (także potencjalnych), ważne są także warunki życia w regionie – istnienie infrastruktury społecznej i technicznej, transportowej, zaplecza mieszkaniowego, administracyjnego wsparcia dla zakładania działalności gospodarczej i osiedlania się, dobrego klimatu dla przedsiębiorczości. Czynniki te przyczyniają się do napływu nowych kadr, „przyciągają” ludzi do konkretnego regionu, którzy pośrednio rozwijają i wzmacniają rynek pracy.

Trudności elbląskiego rynku pracy wiążą się z niedostateczną liczbą miejsc pracy, małą aktywnością ekonomiczną ludności, niską mobilnością pracowników oraz niskim wynagrodzeniem. Dodatkowo bliskość Trójmiasta sprawia, że to ono jest atrakcyjniejsze dla wielu pracowników. Miasto Elbląg, mające status miasta na prawach powiatu jest z kolei atrakcyjnym miejscem poszukiwania i wykonywania pracy dla mieszkańców okolicznych gmin.

Na tle pozostałych powiatów województwa, sytuacja na elbląskim rynku pracy nie wygląda aż tak negatywnie. Należy jednak pamiętać, iż nie są to właściwe punkty odniesienia, ponieważ posiadają inny charakter (składają się z miast i terenów wiejskich dookoła nich). Właściwym punktem odniesienia w województwie dla miasta Elbląg jest Olsztyn, jednak na jego tle wszystkie lokalne wskaźniki rynku pracy są gorsze, ponieważ jest stolicą województwa, siedzibą regionalnych władz, głównym ośrodkiem przedsiębiorczości, co powoduje, że skupia więcej miejsc pracy w regionie.

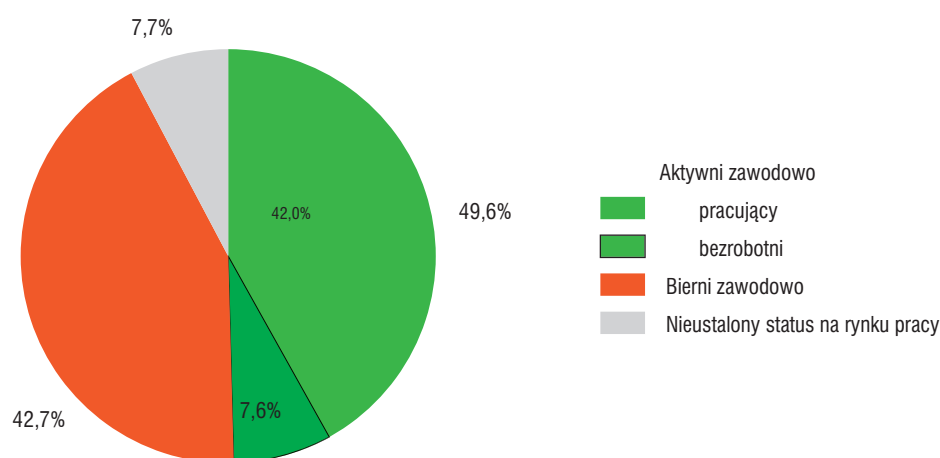
Według danych Urzędu Statystycznego w Olsztynie, w Elblągu w 2012 r., w firmach małych, średnich i dużych (czyli wszystkich zatrudniających powyżej 9 osób) **pracowało** 28,4 tys. osób, co dawało 230 osób na 1000 ludności (w Olsztynie było to 354, a średnio w wojewódz-

twie – 228). Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo skupiało 1,7% pracujących, przemysł i budownictwo – 35,3%, handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja – 19,4%, działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz obsługa rynku nieruchomości – 4,1%, natomiast pozostałe usługi – 39,5%. Liczba pracujących w Elblągu była wyższa niż rok wcześniej, ale mniejsza od poziomu z 2010 r. Z kolei przeciętne miesięczne **wynagrodzenie** brutto w ostatnich latach z roku na rok wzrastało. W 2012 r. wyniosło 3363,24 zł (było to o ok. 286 zł mniej niż w Olsztynie, natomiast o ok. 213 zł więcej niż średnio w województwie).

Stopa **bezrobocia** rejestrowanego w 2013 r. wyniosła 17,4% i od 2010 r. sukcesywnie rosła. Przeciętna stopa bezrobocia w województwie również rosła, by w 2013 r. osiągnąć poziom 21,7%. Na tle województwa poziom bezrobocia w Elblągu był niższy.

Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, przeprowadzonego w 2011 r., który jest najdokładniejszym źródłem informacji o rynku pracy na poziomie powiatów i gmin, wskazują, iż w Elblągu aktywni zawodowo stanowili mniej niż połowę ludności w wieku 15 lat i więcej (liczba pracujących wyniosła 44,9 tys., a bezrobotnych – 8,1 tys.). Ponad 45,7 tys. osób po 15 roku życia nie miało pracy i jej nie poszukiwało (bierni zawodowo).

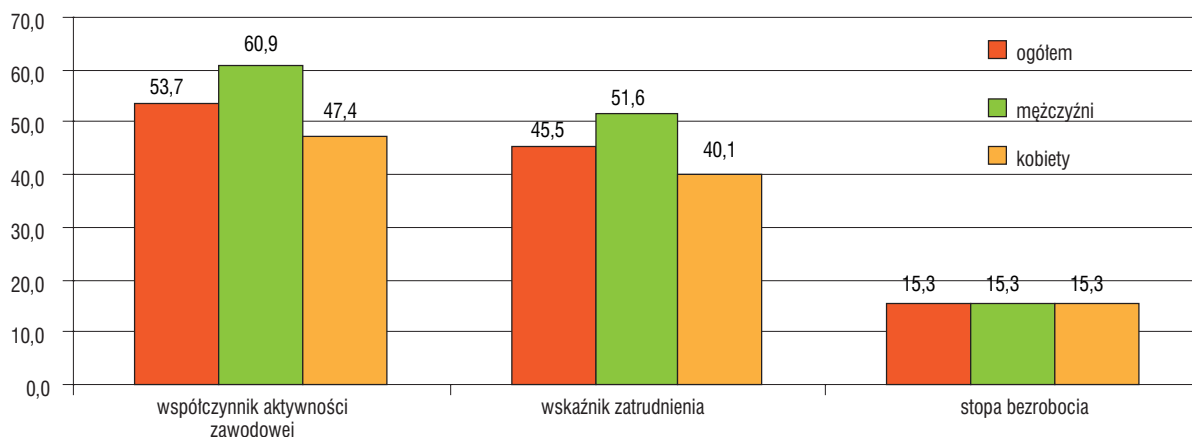
Rysunek 1. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej według NSP 2011



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie warmińsko-mazurskim. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2013 r.

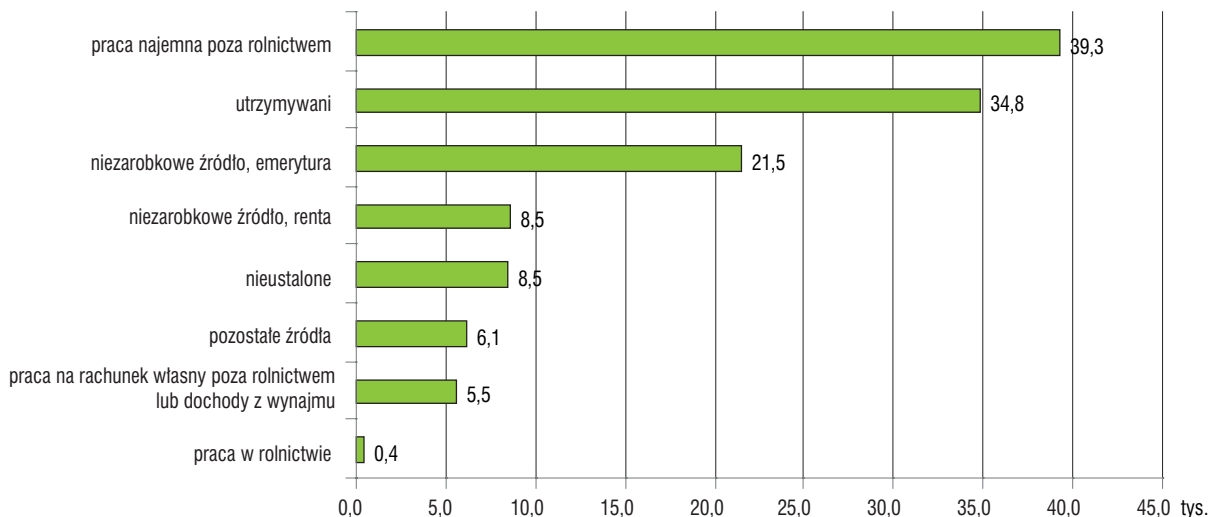
W przypadku 7,7% ludności w wieku 15 lat i więcej nie udało się ustalić statusu na rynku pracy (co w znacznej mierze mogło wynikać z faktu przebywania tych osób za granicą).

Współczynnik aktywności zawodowej (udział aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności w tym wieku) wyniósł 53,7% (dla mężczyzn był wyższy niż dla kobiet; w województwie wyniósł 53,8%). Wskaźnik zatrudnienia, określający udział pracujących w wieku 15 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności w tym wieku, był równy 45,5% (także był wyższy dla mężczyzn; wskaźnik dla województwa równy był 45,2%). Stopa bezrobocia, wyrażająca udział bezrobotnych w wieku 15 lat i w liczbie aktywnych zawodowo w tym wieku, wyniosła 15,3% (w województwie 16,0%) i była taka sama dla mężczyzn, jak i kobiet.

Rysunek 2. Podstawowe wskaźniki rynku pracy według NSP 2011 (w %)

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie warmińsko-mazurskim. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2013 r.

Od statusu ludności na rynku pracy zależy to, czy będą oni mieli środki na utrzymanie siebie i swoich rodzin. Praca jest bowiem jednym z głównych elementów warunkujących uzyskiwanie dochodów. Według NSP 2011 praca najemna poza rolnictwem była głównym **źródłem utrzymania** dla 31,5% mieszkańców Elbląga. Z emerytur i rent utrzymywało się 24,1% ludności. Jedynie 4,1% mieszkańców za główne źródło utrzymania podało pracę na rachunek własny poza rolnictwem lub dochody z wynajmu.

Rysunek 3. Ludność według głównego źródła utrzymania – NSP 2011

Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

Do Elbląga **do pracy przyjeżdżało** w 2011 r. około 3,1 tys. osób (w tym 22,4% z innych województw). Z województwa warmińsko-mazurskiego przyjezdniymi byli głównie mieszkańcy powiatu ziemskiego elbląskiego, a także braniewskiego, ostródzkiego, Olsztyna oraz powiatu lidzbarskiego, działdowskiego i iławskiego. Z Elbląga do pracy wyjeżdżało 2,7 tys. osób, w tym

46,5% wyjeżdżało do innych województw (głównie pomorskiego i mazowieckiego). Jak widać mobilność pracowników nie była duża.

Perspektywa poprawy sytuacji na rynku pracy w Elblągu związana jest przede wszystkim ze stworzeniem większej liczby miejsc pracy. W *Strategii Rozwoju Elbląga 2020+* wskazano iż wzrost liczby miejsc pracy jest jednym z celów operacyjnych (cel 1.3), niezbędnych do osiągnięcia Celu strategicznego 1 – *Wzrost konkurencyjności wyspecjalizowanej gospodarki*.¹ Wiąże się to bezpośrednio ze wsparciem i rozwojem gospodarczych funkcji miasta.

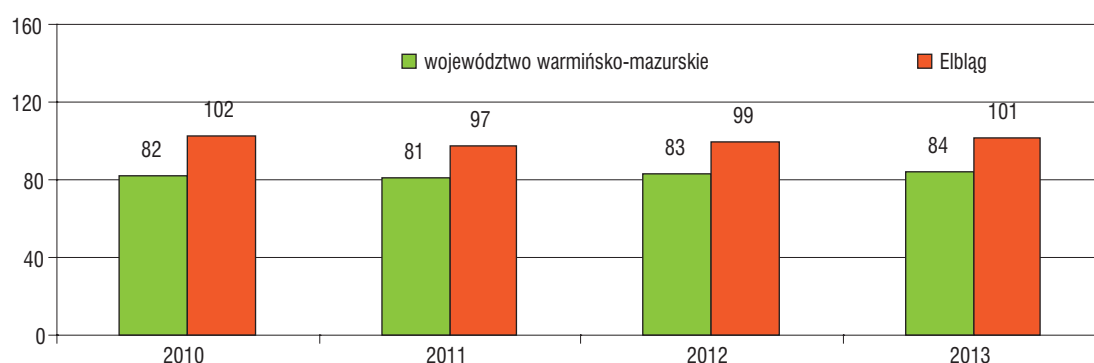
II.2. Gospodarka Miasta

Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności regionów to jeden z warunków niezbędnych do zwiększania potencjału ekonomicznego i rozwoju rynków pracy poszczególnych obszarów. Cel ten wpisuje się w jeden z trzech obszarów strategicznych *Strategii Rozwoju Kraju 2020*, jak również w cel strategiczny *Strategii Rozwoju Elbląga 2020+*.

Według danych GUS na koniec 2013 r. w Elblągu **działalność gospodarczą** prowadziło 12,4 tys. podmiotów gospodarki narodowej, co stanowiło 10,2% podmiotów funkcjonujących w województwie warmińsko-mazurskim. Należy zauważyć, że w latach 2010-2013, po spadku liczby podmiotów w 2011 r. w stosunku do 2010 r. o 5,5%, notowany był stopniowy wzrost ich liczby, wynoszący odpowiednio w 2012 r. w porównaniu do 2011 r. – 1,4% i w 2013 r. w porównaniu do 2012 r. – 1,3%. Jednak nadal liczba podmiotów funkcjonujących w Elblągu nie osiągnęła stanu z 2010 r. – w stosunku do 2010 r., w 2013 r. było ich mniej o 2,9%.

Średnio na 1000 mieszkańców Elbląga przypadało 101 firm, podczas gdy w województwie 84. Miasto na tle województwa jest więc dość dobrze rozwinięte pod względem poziomu przedsiębiorczości.

Rysunek 4. Podmioty gospodarki narodowej na 1000 ludności w latach 2010–2013 (stan w dniu 31.12.)



Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

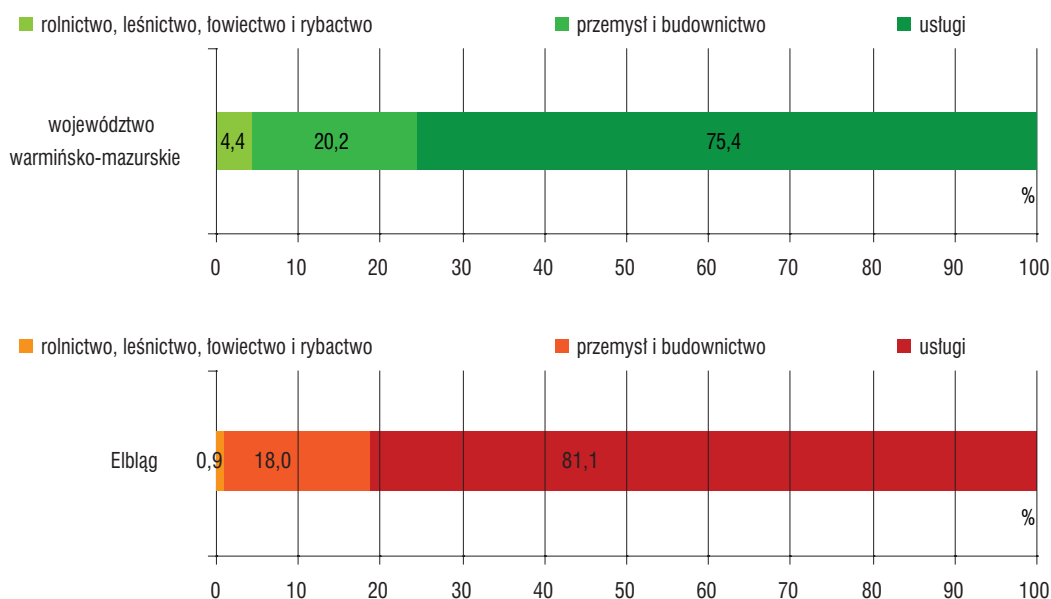
Do największych firm działających w Elblągu należy zaliczyć: „Corinna” Sp. z o.o., Energa Kogeneracja Sp. z o.o., Fabryka Mebli „Stolpły” Sp. z o.o., Hanyang-Zas Sp. z o.o., „Partner Serwis” Sp. z o.o., „Wolność” Sp. z o.o., „Wójcik” Fabryka Mebli Sp. z o.o. Na terenie miasta funkcjo-

¹ *Strategia rozwoju Elbląga 2020+*, Urząd Miejski w Elblągu, Elbląg 2014 r., s. 33.

nuje również kilka międzynarodowych koncernów, tj.: Alstom (oddział spółki Alstom Power Sp. z o.o.), ABB (oddział spółki ABB Sp. z o.o.), Siemens AG (biuro regionalne spółki Siemens Sp. z o.o.) i FLSmidth Maag Gear (siedziba spółki FLSmidth Maag Gear Sp. z o.o.), Heineken N.V. (Browar w Elblągu będący częścią Grupy Żywiec S.A.).

Spośród ogółu podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie Elbląga najwięcej jednostek prowadziło działalność w sektorze usługowym (81,1%). Co piąty podmiot zarejestrowany w rejestrze REGON zajmował się działalnością przemysłową i budowlaną. Z kolei działalność rolniczą prowadziło 0,9% podmiotów gospodarczych w Elblągu.

Rysunek 5. Podmioty gospodarki narodowej w Elblągu i w województwie warmińsko-mazurskim według rodzajów działalności w 2013 r. (stan w dniu 31.12.)



Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

W strukturze podmiotów gospodarki narodowej w Elblągu przeważają trzy branże: meblarska, spożywcza i turystyczna. Branże te wpisują się w regionalne inteligentne specjalizacje, tj. ekonomię wody, drewno i meblarstwo oraz żywność wysokiej jakości. Ważny udział w gospodarce Elbląga mają również następujące branże: technologiczno-informacyjna, metalowo-maszynowa oraz budownictwo.

Szans rozwojowych dla gospodarki gminy Miasto Elbląg i gminy Elbląg należy również upatrywać w wykorzystaniu ich wewnętrznego potencjału w postaci portu morskiego, znajdującego się na ich terenie. Port ten jest największym polskim portem Zalewu Wiślanego. Wyposażony jest w odpowiednią infrastrukturę magazynowo-przeładunkową i transportową. Na terenie portu znajdują się także dwa terminale: pasażersko-promowy i towarowy. Mimo dużego potencjału możliwości portu nie są w pełni wykorzystywane. Należy jednak zauważyć, że od kilku lat notowana jest systematyczna poprawa sytuacji w przypadku transportu towarowego. Natomiast natężenie ruchu pasażerskiego utrzymuje się na mniej więcej podobnym, ale niskim poziomie. Rozwój portu morskiego w Elblągu jest uzależniony od stosunków międzypaństwowych z Fede-

racją Rosyjską. Bariery wyższego wykorzystania tego potencjału tworzą również inne niż portowe elementy infrastrukturalne, np. most w Nowakowie, który znacząco utrudnia sprawne wpływanie i wypływanie z portu. Ponadto na potencjał żeglugowy portu wpływa sezonowość ruchu na Zalewie Wiślanym, wynikająca z jego zamarzania.²

Bliskość Zalewu Wiślanego i Zatoki Gdańskiej a także położenie nad rzeką Elbląg, świadczy także o dużym potencjale turystycznym miasta, a konkretnie potencjale turystyki wodnej. Ponadto, Elbląg jest predestynowany do rozwoju turystyki krajoznawczej. Potencjał ten obecnie jest jednak wykorzystany tylko w niewielkim stopniu. W 2013 r. udział podmiotów zajmujących się działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) zarejestrowanych w rejestrze REGON stanowił zaledwie 2,7% ogółu podmiotów funkcjonujących w mieście (w województwie – 2,8%).

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w 2013 r. **baza noclegowa zbiorowego zakwaterowania** Elbląga składała się z 15 obiektów (w porównaniu do 2010 r. ich liczba spadła o 3 obiekty), które dysponowały 1098 miejscami noclegowymi (spadek o 15,5% w stosunku do 2010 r.). W 2013 r. w obiektach noclegowych miasta nocowało 54,5 tys. turystów (więcej o 3,7% w porównaniu do 2010 r.) i udzielono im 100,5 tys. noclegów (więcej o 1,9%). Mimo wzrostu liczby udzielonych noclegów, miejsca w turystycznych obiektach zbiorowego zakwaterowania nadal są wykorzystywane w mniejszym stopniu, niż pozwala na to istniejąca infrastruktura turystyczna. Stopień wykorzystania miejsc noclegowych w turystycznych obiektach zbiorowego zakwaterowania w Elblągu w 2013 r. ukształtował się na poziomie 27,1% (w województwie – 28,0%). Także przeciętna długość pobytu turysty – obliczona poprzez porównanie liczby udzielonych noclegów oraz liczby osób korzystających z noclegów – w Elblągu była krótsza niż przeciętnie w województwie i wynosiła 1,8 dnia (w województwie – 2,6 dnia).

Dla oceny poziomu rozwoju turystycznego danego obszaru można zastosować również wskaźnik funkcji turystycznej regionu. Wskaźnik funkcji turystycznej, będący miernikiem zagospodarowania turystycznego, wyraża liczbę turystycznych miejsc noclegowych przypadających na 100 mieszkań na danym obszarze. Wartość wskaźnika dla Elbląga w 2012 r. kształtowała się na poziomie 2,1 i była prawie czterokrotnie niższa niż w województwie, gdzie wynosiła 8,0.

Tabela 1. Wybrane cechy dotyczące potencjału turystycznego Elbląga w latach 2010–2013

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013
Turystyczne obiekty zbiorowego zakwaterowania	18	16	15	15
miejsca noclegowe	1300	1103	943	1098
udzielone noclegi	98637	93303	91206	100496
w tym turystom zagranicznym	23821	22727	23609	32324
korzystający z noclegów	52615	51149	49300	54545
w tym turyści zagraniczni	11426	11616	12673	16389
Średnia długość pobytu turysty w dniach	1,9	1,8	1,9	1,8
Wskaźnik funkcji turystycznej	2,9	2,4	2,1	x

Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

² Strategia rozwoju Elbląga 2020+, s. 22–23.

Tworzenie nowych miejsc pobytowych i zwiększanie poziomu ich zagospodarowania jest jednym z kierunków działań wpisanych w *Strategię Rozwoju Elbląga 2020+*. Przemawia za tym fakt, że jedno miejsce pracy w turystyce generuje wiele miejsc pracy w branżach pokrewnych, usługach, budownictwie, utrzymaniu infrastruktury, przetwórstwie itp. Wzrost usług turystycznych, powoduje wzrost zamożności nie tylko właścicieli obiektów turystycznych, ale również całej społeczności danego obszaru. Dlatego rozwój turystyki jest szansą trwałego wzrostu gospodarczego danego regionu.

W związku z powyższym, jednym z podstawowych zadań Miasta jest pobudzanie popytu na lokalne produkty turystyczne. Narzędziem właściwym w tym zakresie jest promocja dochodowych usług turystycznych oraz wprowadzenie instrumentów zachęcających do inwestowania w turystykę (podatki, ulgi inwestycyjne, prawo pierwokupu, stawka czynszu itp.). Problemem Elbląga jest jednak brak wypracowanego produktu turystycznego, rozumianego jako pakiet dóbr i usług, które są szczególnym obiektem zainteresowania turysty i pozwalają mu na realizację celu wyjazdu turystycznego, którym coraz częściej nie jest „zobaczenie” miejsca, ale „przeżycia” z nim związane. Na terenie Elbląga działa kilka organizacji zajmujących się rozwojem turystyki, jednak ich wysiłki są nieefektywne i nieskoordynowane. Problem stanowi też niekorzystny zewnętrzny wizerunek Elbląga, który albo nie jest rozpoznawalny w ogóle, albo kojarzony jest raczej jako ośrodek położony w peryferyjnym regionie, nie wartym uwagi.³

Rozwój powyższych działalności gospodarczych w coraz większym stopniu wiąże się z potrzebą korzystania z różnorodnych usług informacyjnych, doradczych i finansowych. Przedsiębiorcy napotykają bowiem na liczne bariery wynikające ze skomplikowanych uregulowań prawnych, czy sformalizowanych struktur urzędów. Przełamaniu tych barier i poprawie współpracy z przedsiębiorcami oraz potencjalnymi inwestorami służą **instytucje otoczenia biznesu (IOB)**.

Przedsiębiorcy działający w Elblągu mogą liczyć na pomoc ze strony następujących instytucji otoczenia biznesu:

1. Elbląska Izba Gospodarcza,
2. Warmińsko-Mazurska Specjalna Strefa Ekonomiczna (Podstrefa Elbląg),
3. Elbląski Park Technologiczny,
4. klastry: Klaster Mebel-Elbląg, Klaster Teleinformatyczny ICT Amber, Elbląski Klaster Turystyczny, Elbląski Klaster Metalowy Nowoczesnych Technologii, Klaster Biznesu Kultury BizArt, Klaster Medyczny Med+, Klaster Korona Group, Stowarzyszenie „Polskie Telewizje Lokalne i Regionalne”.

Elbląska Izba Gospodarcza (EIG) jest organizacją samorządu gospodarczego zrzeszającą małe i średnie podmioty prowadzące działalność gospodarczą. Działalność Izby ma charakter *non profit*. EIG prowadzi warsztaty dotyczące praktycznych aspektów działalności gospodarczej dla osób chcących założyć własną firmę, pomaga lokalnym firmom w znajdowaniu kontrahentów oraz nowych rynków zbytu, współpracuje z lokalnymi bankami w zakresie finansowania potrzeb elbląskich firm oraz pomaga przy aplikowaniu o środki unijne. EIG współpracuje z Regionalną Izbą Gospodarczą Pomorza w Gdańsku. Od kilkunastu lat do ścisłych współpracowników EIG należą organizacje i firmy Obwodu Kaliningradzkiego Federacji Rosyjskiej. Elbląska

³ Tamże, s. 17–18.

Izba Gospodarcza posiada wypracowany program pomocy dla firm polskich, chcących wejść na rynek rosyjski pod nazwą „5 kroków”⁴

Na Podstrefę Elbląg Warmińsko-Mazurskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (W-M SSE) składają się trzy kompleksy gruntów, tj.: Kompleks Modrzewina Południe o powierzchni 41,2 ha, Kompleks Mazurska oraz Kompleks Radomska o łącznej powierzchni 17,8 ha. Do zagospodarowania w ramach Podstrefy pozostało 32,9 ha gruntów. Przedsiębiorcy, którzy działają na terenie W-M SSE mają prawo do korzystania z pomocy publicznej w postaci zwolnienia dochodu z podatku dochodowego. Zwolnienie to przysługuje z dwóch tytułów – z tytułu nowej inwestycji i z tytułu tworzenia nowych miejsc pracy. Przedsiębiorca ma pełną swobodę w wyborze tytułu, z którego chce korzystać. Dla województwa warmińsko-mazurskiego przepisy ustalają maksymalną wysokość pomocy na poziomie 50% kwalifikowanych kosztów nowej inwestycji lub 50% dwuletnich kosztów pracy nowozatrudnionych pracowników. Dla średnich przedsiębiorców przepisy podwyższają maksymalną wysokość pomocy o 10%, a dla małych o 20% (z wyłączeniem prowadzących działalność w sektorze transportu).⁵

Celem Elbląskiego Parku Technologicznego (EPT) jest stworzenie sprzyjających warunków do podejmowania działalności gospodarczej, inwestycyjnej i badawczej przede wszystkim w czterech sektorach: informatyce, ochronie środowiska, w tym środowiska pracy, meblarstwie oraz metaloznawstwie i metalurgii. Na terenie EPT działają obecnie firmy z różnych branż, m.in. firmy specjalizujące się w sektorze morskiego przemysłu wydobywczego, firmy związane z innowacjami technologicznymi (np. cięciem strumieniem wodnym), podmioty działające na szeroko rozumianym rynku technologii informatycznych, obsługujące sektor chemii przemysłowej oraz takie, które specjalizują się projektowaniem wzornictwa przemysłowego i projektowaniu wnętrz.⁶

Charakterystyka klastrów działających na terenie Elbląga została przedstawiona w poniższej tabeli.

Tabela 2. Charakterystyka zakresu działania klastrów zlokalizowanych na terenie Elbląga

Klaster	Charakterystyka
Klaster Mebel-Elbląg	Zrzesza 24 członków, którymi są przedsiębiorstwa zarówno z branży meblowej, jak i firmy świadczące usługi dla sektora (dostawcy, firmy konsultingowo-doradcze, agencje marketingowo-reklamowe itp.). Działalność klastra skupia się m.in. na promocji branży meblarskiej.
Klaster Teleinformatyczny ICT Amber	Zrzesza 20 firm z branży informatyki i telekomunikacji, a także poligrafii i reklamy. Ukierunkowany jest na zwiększanie zastosowania nowoczesnych rozwiązań ICT przez członków klastra, a także na tworzenie i rozwój własnego oprogramowania. Obszary rozwoju klastra to rozwój usług programistycznych, poszukiwanie nowych specjalności technologicznych, rozwój kompleksowej i segmentowej obsługi informatycznej dla przemysłu, rolnictwa i administracji oraz rozwój wspieranych informatycznie usług poligraficznych i reklamowych.
Elbląski Klaster Turystyczny	Skupia 39 przedsiębiorców z branży turystycznej i okolicy turystycznej z Elbląga i powiatu elbląskiego. Klaster ma na celu upowszechnianie wizerunku miasta i regionu jako obszaru atrakcyjnego turystycznie, tworzenie sieci współpracy w obszarze turystyki umożliwiającej efektywne połączenie i wykorzystanie członków klastra, rozwój lokalnych i regionalnych produktów turystycznych.

⁴ Sytuacja społeczno-gospodarcza Elbląga – raport diagnostyczny, s. 73-74.

⁵ www.wmsse.com.pl

⁶ Strategia rozwoju Elbląga 2020+, s. 18.

Klaster	Charakterystyka
Elbląski Klaster Metalowy Nowoczesnych Technologii	W jego ramach działa 16 firm z branży metalowej i branż wspierających, z czego 15 zlokalizowanych jest w województwie warmińsko-mazurskim a 1 w województwie pomorskim. Działania klastra zmierzają do wspierania rozwoju i promocji podmiotów gospodarczych z branży metalowej i maszynowej, a także promocji przemysłu metalowego i maszynowego, jako istotnego dla gospodarki regionu.
Klaster Biznesu Kultury BizArt	Składa się z 16 członków prowadzących działalność gospodarczą w branży przemysłu kultury. Celem klastra jest zwiększenie konkurencyjności i efektywności regionalnych przemysłów kultury oraz tworzenie platform wymiany pomysłów i wspierania przedsięwzięć biznesowych związanych z kulturą.
Klaster Medyczny Med+	Zdecydowana większość lekarzy tworzących klaster stanowi zespół oddziału urologii Wojewódzkiego Szpitala Zespołonego w Elblągu. Pozostali lekarze wchodzący w skład klastra są również lekarzami WSzZ w Elblągu, bądź współpracują ze sobą bardzo blisko w ramach pracy w szpitalu oraz prywatnych praktyk lekarskich. W gronie Stowarzyszenia znaleźli się również lekarze specjaliści innych dziedzin medycyny, tj.: radiolog, internista, kardiolog, anestezjolog i ginekolog. Łączy ich ścisła współpraca w zakresie leczenia i diagnostyki chorób urologicznych.
Klaster Korona Group	Jest to stowarzyszenie firm handlowych oferujących głównie niezmechanizowane artykuły gospodarstwa domowego, a także drobny sprzęt mechaniczny AGD, chemię gospodarczą i upominki. Klaster skupia w sobie 16 firm z terenu całego kraju.
Stowarzyszenie „Polskie Telewizje Lokalne i Regionalne” (SPTLiR)	Stowarzyszenie zrzesza liderów, nadawców 51 telewizji lokalnych emitujących swój program w 103 miastach na terenie całej Polski. Łącznie docierają one do ponad 2,5 miliona widzów. Wśród partnerów stowarzyszenia znalazły się m.in. Narodowy Bank Polski, Polski Komitet Zwalczenia Raka, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. SPTLiR na bieżąco opiniuje akty prawne dotyczące rynku medialnego w Polsce biorąc udział w konsultacjach Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji. W ramach Stowarzyszenia działa także system stron internetowych telewizji lokalnych obejmujący prawie 30 podmiotów.

Źródło: Sytuacja społeczno-gospodarcza Elbląga – raport diagnostyczny, s. 74–76.

II.3. Główne zasoby i potencjał rozwojowy Miasta

Elbląg jest drugim co do wielkości miastem województwa warmińsko-mazurskiego. Od stolicy województwa – Olsztyna – oddalony jest o około 100 km. Specyfiką położenia Elbląga jest jednak bliskość Aglomeracji Trójmiejskiej (Gdańsk – Sopot – Gdynia), od której oddalony jest o około 60 km. Takie położenie sprawia, że mimo powiązań administracyjnych z Olsztynem, silniejsze związki gospodarcze i społeczne posiada z Gdańskiem. Bliskość Trójmiasta, przy rosnącej w kolejnych latach jakości połączeń komunikacyjnych, może powodować wzrost atrakcyjności Elbląga dla inwestorów z terenów województwa pomorskiego.

Miasto zlokalizowane jest w odległości około 50 km od granicy państwowej Polski z Obwodem Kaliningradzkim Federacji Rosyjskiej. Takie położenie powinno sprzyjać intensyfikacji kontaktów społecznych oraz podejmowaniu różnych inicjatyw gospodarczych. Miasto obejmuje swoim zasięgiem polsko-rosyjska umowa o małym ruchu granicznym, co zwiększa szansę na to, aby Elbląg stał się celem podróży turystycznych (krajoznawczych i zakupowych) mieszkańców Obwodu Kaliningradzkiego. Jednak bliskość Trójmiasta, z szerszą ofertą turystyczną i handlowo-usługową może temu przeszkadzać. Dlatego korzyści z bliskości granicy z Obwodem Kaliningradzkim należy szukać w położeniu Elbląga na głównym szlaku komunikacyjnym

łączącym Europę Zachodnią z Obwodem Kaliningradzkim i krajami nadbałtyckimi. Potencjał sąsiedztwa może być również wykorzystany przez utworzenie z Elbląga ośrodka współpracy transgranicznej w oparciu o wymianę wiedzy, doświadczeń i kultury. Elbląg, jako jedyne miasto w Polsce posiada bowiem swoje przedstawicielstwo w Kaliningradzie. Identyczną placówkę w Elblągu utworzył również Kaliningrad. W obu przedstawicielstwach przedsiębiorcy z Polski i Rosji mogą uzyskać niezbędne informacje na temat możliwości współpracy z zagranicznymi partnerami.⁷

Elbląg jako stolica podregionu elbląskiego oraz siedziba władz samorządowych powiatu grodzkiego i ziemskiego pełni funkcję ośrodka administracyjnego dla mieszkańców gmin ościennych. Ponad 2/3 spośród 43 najważniejszych instytucji publicznych z siedzibami w Olsztynie posiada swoje jednostki (oddziały, delegatury, filie) również w Elblągu.

Miasto stanowi także centrum usług publicznych – zdrowotnych, edukacyjnych oraz kulturalnych dla sąsiadujących z nim gmin. W mieście funkcjonuje zróżnicowana i dobrze rozwinięta infrastruktura publicznej ochrony zdrowia złożona z: 4 szpitali, 86 ośrodków zdrowia, 14 praktyk lekarskich oraz 31 ogólnodostępnych aptek. Miasto oferuje także korzystne warunki rozwoju kapitału ludzkiego w zakresie edukacji ponadgimnazjalnej i kształcenia wyższego. System edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym tworzy rozbudowana sieć placówek – 5 zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży, 6 liceów ogólnokształcących oraz liceów profilowanych dla młodzieży, 11 techników oraz ogólnokształcących szkół artystycznych dla młodzieży, 24 szkoły policealne oraz 5 wyższych uczelni (Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu, Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Warszawie Wydział Zamiejscowy w Elblągu, Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych i Wyższe Seminarium Duchowne Diecezji Elbląskiej). Także oferta kulturalna miasta jest relatywnie szeroka. W mieście funkcjonuje 9 placówek bibliotecznych, 1 muzeum, 3 kina oraz 2 domy i ośrodki kultury. W 2012 r. domy i ośrodki kultury zorganizowały łącznie 347 imprez, w których uczestniczyło 42,3 tys. osób.

Duży potencjał gospodarczy Elbląga tkwi przede wszystkim w branżach będących specjalizacją regionu, tj. meblarskiej, spożywczej i turystycznej. Silne są również branże: informatyczna, budownictwo i przemysł metalowo-maszynowy. Na terenie miasta działalność prowadzi kilka dużych i rozpoznawalnych firm zagranicznych i krajowych. Także lokalizacja na terenie miasta portu morskiego o dużym potencjale rozwojowym, który spełnia również funkcje w zakresie wodnego transportu śródlądowego stwarza możliwości rozwoju gospodarczego Elbląga. W mieście funkcjonuje również system wspierania rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności oraz oferowane są wolne, atrakcyjne tereny inwestycyjne. Więcej szczegółów na temat gospodarki miasta przedstawiono we wcześniejszym podrozdziale (II.2.).

Elbląg charakteryzuje się wysokim poziomem aktywności organizacji pozarządowych, tzw. III sektora. Na koniec 2013 r., w Elblągu zarejestrowanych było 398 organizacji pozarządowych. Ich znaczenie w realizacji zadań publicznych stale rośnie. Szacuje się, iż elbląskie organizacje zatrudniają około 300 osób, a około 7,1% mieszkańców uczestniczy w działalności organizacji pozarządowych lub udziela się w wolontariacie. Jednak poziom aktywności społecznej, mie-

⁷ *Strategia rozwoju Elbląga ...*, s. 23.

rzony udziałem w wydarzeniach kulturalnych i sportowych, jest bardzo niski w porównaniu z poziomem dla województwa i kraju.⁸

Atutem turystycznym Elbląga jest położenie blisko Zalewu Wiślanego i Zatoki Gdańskiej. W pobliżu znajduje się także Kanał Elbląski z unikalnym w skali światowej systemem pochylni. Położenie Elbląga na przecięciu szlaków wodnych między Zatoką Gdańską, Zalewem Wiślanym i jeziorami mazurskimi czyni z Elbląga znakomite miejsce na rozwój branży turystyki wodnej. Elbląg atrakcyjnie wpisuje się także w sieć tras rowerowych o znaczeniu ponadregionalnym. W odległości ok. 30 km od Elbląga znajduje się z kolei zabytek wpisany na listę światowego dziedzictwa UNESCO – Zamek krzyżacki w Malborku, będący drugim co do wielkości zamkiem w Polsce. Turystycznie atrakcyjny jest też sąsiadujący z Elblągiem obszar Żuław, gdzie turysta znajdzie wiele unikatowych zabytków. Pod względem turystycznym Elbląg może też pełnić rolę „bazy wypadowej” do Trójmiasta, na Warmię, na jeziora mazurskie, na Zalew Wiślany i do Kaliningradu.⁹

Wszystkie powyższe uwarunkowania stanowią potencjał rozwojowy Elbląga, który właściwie wykorzystany może przyczynić się do rozwoju gospodarczego miasta, a co za tym idzie wzrostu liczby miejsc pracy.

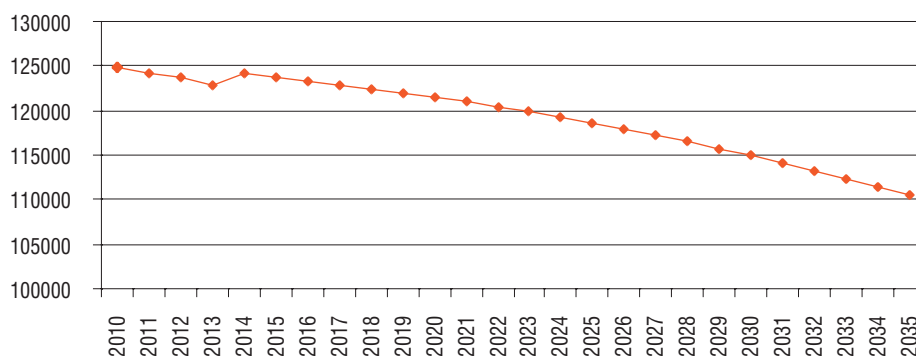
II.4. Prognoza demograficzna

Jednym z podstawowych zagadnień analizy tempa przeobrażeń ekonomicznych i uwarunkowań rozwoju gospodarczego danego regionu jest rozpoznanie jego struktur społeczno-demograficznych. Zjawiska demograficzne są autonomiczne, ale cechy ludności w konkretnych sytuacjach mogą oddziaływać stymulująco lub hamująco na tempo procesów rozwojowych. Przede wszystkim wynika to z faktu, że właściwości struktur społeczno-demograficznych są po części konsekwencją ruchliwości przestrzennej i zawodowej ludności. Pozostają one w stałym związku ze specyfiką i ukierunkowaniem przemian ekonomicznych. Stąd istnieje współzależność między cechami populacji, przesądzającymi o jakości czynnika pracy, a postępem gospodarczym danego obszaru. Ponadto rozmieszczenie ludności, jej struktura, zmiany i zachowania oraz migracje, w znacznym stopniu pomagają w opracowywaniu prognoz i planowaniu rozwoju gospodarki danego regionu. Dzięki takim badaniom można przewidywać lub nawet kształtować rozwój zarówno oświaty i kierunków kształcenia zawodowego, jak i rozwój budownictwa mieszkaniowego oraz rozwój i modernizację różnych gałęzi przemysłu.

Według stanu na dzień 31.12.2013 r. w Elblągu mieszkało 122,9 tys. osób, co stanowiło 8,5% ogólnej liczby ludności województwa warmińsko-mazurskiego. W porównaniu do 2010 r. liczba ludności w mieście zmniejszyła się o 2,0 tys. osób, tj. o 1,6% (w województwie o 0,5%).

⁸ *Strategia rozwoju Elbląga*, s. 9–10.

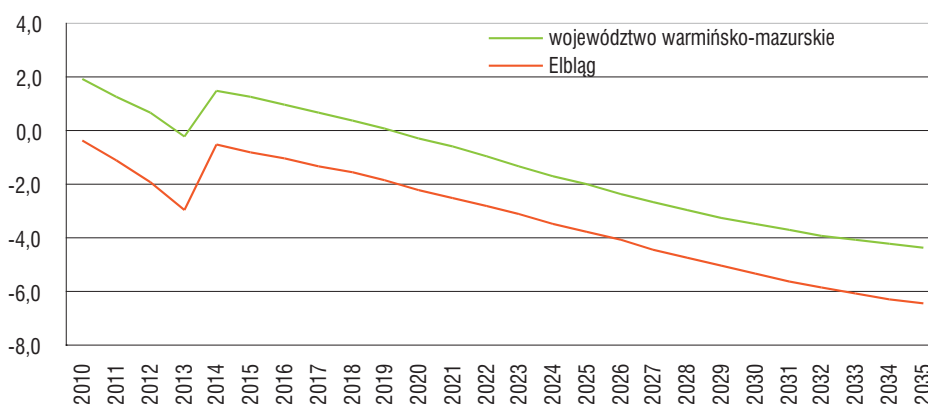
⁹ *Sytuacja społeczno-gospodarcza Elbląga* – raport diagnostyczny, s. 219–220.

Rysunek 6. Ludność w latach 2010–2035.

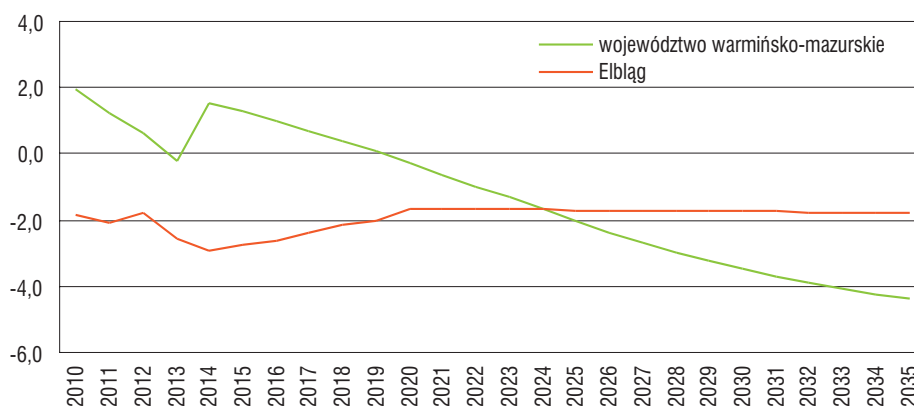
Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

Według prognoz demograficznych GUS tendencja taka będzie utrzymywała się co najmniej do 2035 r. Szacuje się, że do tego czasu liczba ludności w Elblągu w porównaniu do 2013 r. spadnie o 10,1% (w województwie o 9,5%).

Na spadek liczby ludności w latach 2010-2013 wpływ miały dwa czynniki: ujemny przyrost naturalny oraz ujemne saldo migracji. W przeliczeniu na 1000 ludności, w 2013 r. w Elblągu przyrost naturalny wyniósł -2,9 (w województwie -0,2), a ogólne saldo migracji -3,0 (w województwie -2,6). Z przeprowadzonych prognoz wynika, że sytuacja taka będzie miała miejsce również w najbliższych latach. W 2035 r. wartości tych wskaźników wyniosą odpowiednio: -6,5 w przypadku przyrostu naturalnego (w województwie -4,4) i -1,8 w przypadku salda migracji (identycznie jak w województwie).

Rysunek 7. Przyrost naturalny na 1000 ludności w latach 2010–2035.

Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

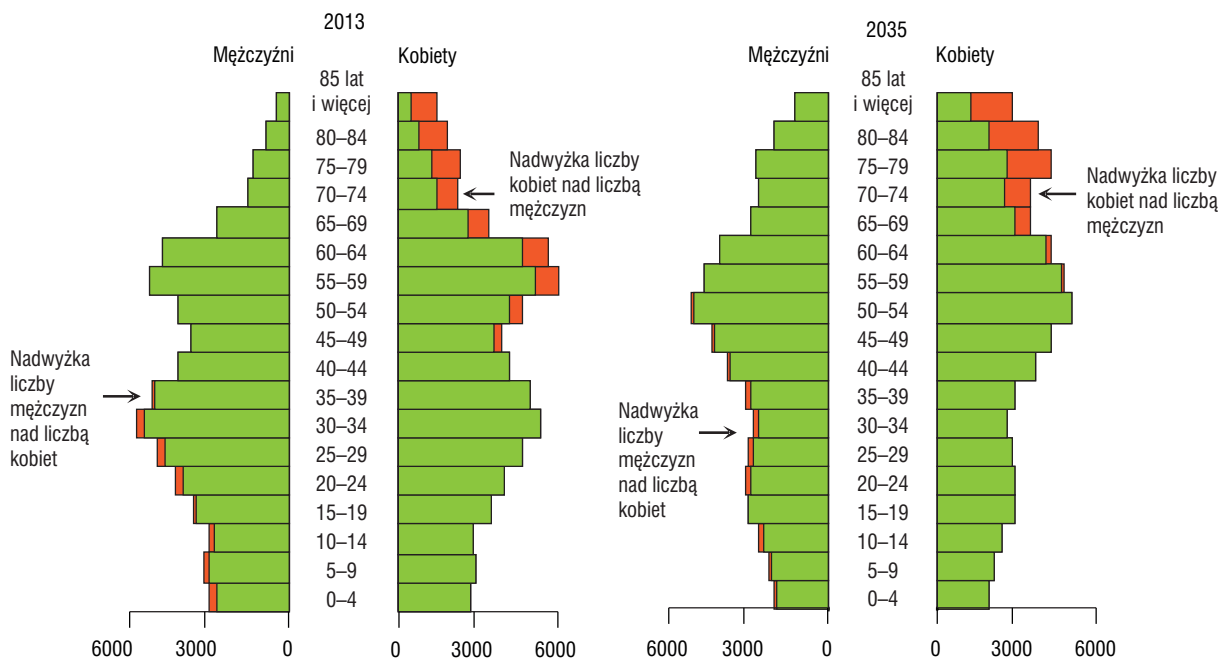
Rysunek 8. Saldo migracji na 1000 ludności w latach 2010–2035.

Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

Na spadek przyrostu naturalnego podstawowy wpływ nadal będzie miało przekształcenie wzorca płodności według wieku, polegające na przesuwaniu wieku największego natężenia urodzeń do starszych grup, co oznacza odkładanie urodzeń w czasie. Z uwagi na fakt, że rodzą i będą rodzić kobiety w coraz późniejszym wieku, nie można oczekiwać pełnej „rekompensaty” urodzeń odłożonych w czasie przez roczniki z ostatniego wyżu demograficznego. Na zmianę podejścia młodych osób do posiadania dzieci oraz łączenia kształcenia, pracy zawodowej z tworzeniem rodziny oraz prokreacją wpływ może mieć rozwój gospodarczy, poprawa sytuacji materialnej rodzin, rozwój usług społecznych oraz korzystna, dobrze przemyślana polityka rodzinna.

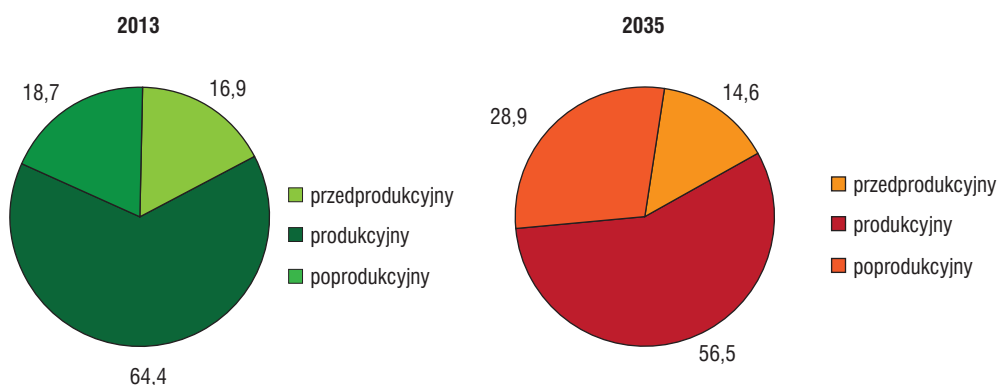
Z kolei ujemne saldo migracji spowodowane jest wzrastającym zainteresowaniem mieszkańców Elbląga osiedlaniem się na podmiejskich terenach wiejskich, położonych przede wszystkim na wschód i południowy-wschód od miasta (w szczególności do miejscowości Nowakowo, Milejewo, Kamiennik Wielki, Pomorska Wieś, Przezmark, Gronowo Górne). Ponadto proces odpływu ludności, zwłaszcza młodej i wykształconej, może pogłębiać bliskość trójmiejskiej aglomeracji. Migracje te najczęściej przyjmują postać migracji stałych, co w konsekwencji prowadzi do wzrostu tempa starzenia się ludności i depopulacji tych obszarów, które opuszczają mieszkańcy w wieku produkcyjnym.

W badaniach demograficznych, najczęściej wyróżnianymi cechami populacji jest płeć i wiek. Strukturę ludności według płci określa współczynnik feminizacji, wyrażający liczbę kobiet przypadających na 100 mężczyzn. W 2013 r. na 100 mężczyzn mieszkających w Elblągu przypadało 109 kobiet (w województwie – 104). Według prognoz w 2035 r. jego wartość utrzyma się na identycznym poziomie. Wartość wskaźnika jest znacznie zróżnicowana w poszczególnych grupach wiekowych. Szczególnie niekorzystna jest relacja liczby kobiet w stosunku do liczby mężczyzn w wieku matrymonialnym. Wpływa to negatywnie na rozwój demograficzny poprzez spadek liczby zawieranych małżeństw, tym samym spadek liczby urodzeń, bowiem w Polsce nadal więcej dzieci rodzi się w związkach zawartych formalnie.

Rysunek 9. Ludność według płci i grup wieku w 2013 r. i 2035 r.

Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

W przypadku wieku, szczególne znaczenie dla rynku pracy ma struktura populacji według ekonomicznych grup wieku. W Elblągu, w 2013 r. odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym wynosił 16,9% (w województwie – 19,0%), w wieku produkcyjnym – 64,4% (w województwie – 64,7%), a w wieku poprodukcyjnym – 18,7% (w województwie – 16,3%). Przełożyło się to na wartość wskaźnika obciążenia demograficznego, który na analizowanym terenie w 2013 r. przyjął wartość 55 (identycznie jak w województwie).

Rysunek 10. Ludność według ekonomicznych grup wieku w 2013 r. i 2035 r. (w %)

Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

Pod względem demograficznym wydaje się, że przyszłe lata będą mniej wymagające dla gospodarki, gdyż presja na tworzenie nowych miejsc pracy z tytułu przyrostu podaży siły roboczej będzie znacznie mniejsza – spadnie bowiem udział ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, a wzrośnie liczba ludności w wieku poprodukcyjnym.

Jak pokazują powyższe dane, Elbląg jest i będzie miastem o stale zmniejszającej się liczbie ludności, czego głównym powodem jest emigracja, a w mniejszym stopniu spadek przyrostu naturalnego. Ten ostatni czynnik może powodować zarówno starzenie się, jak i odmładzanie społeczeństwa, w zależności od tego, w jakim wieku jest migrująca ludność. W migracjach jednak częściej uczestniczy ludność młodsza, dlatego też migracje wpływają na odmłodzenie się społeczeństw tych terenów, na które przybywają migranci i starzenie się ludności obszarów, z których migranci odchodzą. W przyszłości może to stać się olbrzymim wyzwaniem ekonomiczno-społecznym dla miasta.

II.5. Edukacja (dopasowanie systemu kształcenia do popytu na pracę w Mieście)

Odpowiednio dopasowany do potrzeb pracowników system kształcenia, zwłaszcza na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, ma kluczowe znaczenie dla kwalifikacji i jakości oferowanej przez nich pracy. Jest to zadanie złożone, bo z jednej strony wymaga rozpoznania tych potrzeb i prognozowania zapotrzebowania na pracowników w przyszłości, a z drugiej strony zapewnienia zaplecza edukacyjnego – placówek i wykwalifikowanych nauczycieli, a wszystko to przy uwzględnieniu warunków zmieniającego się otoczenia gospodarczego, jak i przyszłych zasobów pracy (konieczna jest długookresowa prognoza ludności w wieku edukacyjnym, a także produkcyjnym).

Na podstawie danych dostępnych z Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu rozpoznać można obecne preferencje i potrzeby pracodawców – poprzez analizę zgłaszanych ofert pracy. Zestawienie ofert pracy z liczbą zarejestrowanych bezrobotnych posiadających konkretny zawód pozwala na ustalenie zawodów deficytowych (których jest za mało na rynku pracy) i nadwyżkowych. Znajomość tych informacji pozwala na ocenę istniejącego systemu kształcenia i oferty kształcenia przygotowywanej dla młodzieży – przyszłych uczestników rynku pracy.

Charakterystyka **bezrobotnych i ofert pracy** według wielkich grup zawodów pozwala na określenie, iż w 2013 r. najczęściej bez pracy pozostawali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (24,0%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (20,6%), bezrobotni bez zawodu (17,2%) oraz specjaliści (10,3%). W porównaniu z 2010 r. największy był przyrost liczby bezrobotnych posiadających zawód z grupy technicy i inny średni personel oraz osób bez zawodu. Z kolei największą liczbę miejsc pracy w 2013 r. oferowano pracownikom usług osobistych i sprzedawcom (25,4%), robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom (24,4%), technikom i innemu średniemu personelowi (12,3%), pracownikom biurowym (11,0%) i specjalistom (10,4%). W porównaniu z początkiem badanego okresu największy (i jedyny) przyrost ofert pracy nastąpił w grupie zawodów operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. W pozostałych grupach zawodów nastąpił spadek liczby dostępnych ofert – największy w grupach pracownicy przy pracach prostych, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz pracownicy biurowi (w każdej z grup spadek o ponad 50%).

Tabela 3. Bezrobotni (stan w dniu 31 XII) i oferty pracy (w ciągu roku) według wielkich grup zawodów w latach 2010-2013.

Wyszczególnienie	Bezrobotni				Oferty pracy			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Ogółem	7589	7245	7687	7890	3626	1977	2135	2205
Siły zbrojne	0	0	0	0	0	0	0	0
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	22	12	9	23	14	14	4	9
Specjaliści	689	769	772	810	339	166	226	240
Technicy i inny średni personel	678	640	636	697	563	201	323	272
Pracownicy biurowi	400	384	399	398	506	181	229	243
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1595	1552	1595	1623	1103	622	588	560
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	51	35	52	50	5	1	0	3
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1844	1755	1950	1890	443	449	493	538
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	402	333	390	410	296	129	110	124
Pracownicy przy pracach prostych	566	542	572	631	356	214	161	215
Bez zawodu	1342	1223	1312	1358	1	0	1	1

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2011 rok, Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu, Elbląg 2012, s. 16, 17, 24; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2013 rok, Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu, Elbląg 2014, s. 16, 23.

Miarą zapotrzebowania na dany zawód jest wskaźnik intensywności nadwyżki/ deficytu zawodu, czyli iloraz średniej miesięcznej liczby zgłoszonych ofert pracy dla osób posiadających dany zawód i średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych bezrobotnych wykwalifikowanych w tym zawodzie. Im wskaźnik jest wyższy (wyższy niż 1,1), tym zawód, do którego się on odnosi, jest bardziej deficytowy (ofert pracy jest więcej niż osób chętnych do pracy). Im wskaźnik jest niższy (niższy niż 0,9) – tym istnieje większa nadwyżka (więcej jest zarejestrowanych bezrobotnych, posiadających dany zawód niż ofert pracy do nich skierowanych). Pozostałe zawody nazywane są zrównoważonymi – zapotrzebowanie na pracowników jest bliskie liczbie bezrobotnych posiadających określony zawód.

W I półroczu 2013 r. **zawodami deficytowymi** były następujące zawody (według dużych grup zawodów): kierownicy do spraw produkcji i usług, pracownicy opieki osobistej i pokrewni, pracownicy usług ochrony oraz sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni. Z kolei zawodami o największym stopniu nadwyżki były: robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby, leśnicy i rybacy, monterzy, specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury oraz kierownicy do spraw zarządzania i handlu.

Tabela 4. Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów (według dużych grup zawodów) w I półroczu 2013 r.

Wyszczególnienie	Ogółem
Kierownicy do spraw produkcji i usług	2,0000
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	1,6923
Pracownicy usług ochrony	1,2414

Wyszczególnienie	Ogółem
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	1,1789
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,8400
Pomoce domowe i sprzątaczk	0,8125
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,7407
Pracownicy usług osobistych	0,7200
Średni personel do spraw biznesu i administracji	0,6934
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,6923
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,5455
...	
Kierowcy i operatorzy pojazdów	0,2500
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,2500
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	0,2184
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	0,1983
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	0,1957
Specjaliści nauczania i wychowania	0,1875
Technicy informatycy	0,1852
Rolnicy produkcji towarowej	0,1538
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	0,1429
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	0,1351
Monterzy	0,0500
Leśnicy i rybacy	0,0000
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0,0000
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,0000

Źródło: Monitoring zawodów, www.mz.praca.gov.pl

Znajomość liczby ofert pracy i zarejestrowanych bezrobotnych pozwala na określenie **wskaźnika szansy uzyskania oferty** (im większa wartość wskaźnika tym większa szansa uzyskania pracy w danym zawodzie). W I półroczu 2013 r. największą szansę uzyskania pracy w zawodzie mieli kierownicy do spraw produkcji i usług, pracownicy opieki osobistej i pokrewni oraz pracownicy usług ochrony, z kolei najmniejszą – robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby, leśnicy i rybacy, monterzy oraz rolnicy produkcji towarowej.

Tabela 5. Wskaźnik szansy uzyskania oferty (według dużych grup zawodów) w I półroczu 2013 r.

Wyszczególnienie	Ogółem
Kierownicy do spraw produkcji i usług	0,3333
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,2037
Pracownicy usług ochrony	0,1538
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,0966
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,0795
Specjaliści do spraw zdrowia	0,0688
Średni personel do spraw biznesu i administracji	0,0678
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,0666
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,0601

Wyszczególnienie	Ogółem
...	
Specjaliści nauczania i wychowania	0,0195
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,0189
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	0,0174
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	0,0162
Rolnicy produkcji towarowej	0,0076
Monterzy	0,0045
Leśnicy i rybacy	0,0000
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0,0000
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,0000

Źródło: Monitoring zawodów, www.mz.praca.gov.pl

Jak wspomniano wcześniej, zadaniem edukacji jest ilościowe i jakościowe zaspokojenie zgłaszanego popytu na pracę – zarówno obecnego, jak i przyszłego, czyli zapewnienie takiego wykształcenia, które w przyszłości okaże się niezbędne na rynku pracy. Według danych Systemu Informacji Oświatowej MEN zadania edukacyjne w Elblągu realizowało w 2013 r. (stan na 30.09) **71 szkół ponadgimnazjalnych**¹⁰:

- 5 zasadniczych szkół zawodowych – Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna, Zasadnicza Szkoła Zawodowa, Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług – Zasadnicza Szkoła Zawodowa, Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych, Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Zawodowych Nr 1;
- Szkoła Przesposabiająca do Pracy przy ul. M. Kopernika (szkoła specjalna przysposabiająca do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z więcej niż jedną niepełnosprawnością);
- 14 liceów ogólnokształcących: III Liceum Ogólnokształcące, IV Liceum Ogólnokształcące, Alfa Edukacja Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Elblągu, Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych Żak, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Elblągu, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych, Prywatne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych, Zaoczne Liceum Ogólnokształcące COSINUS w Elblągu, Liceum Ogólnokształcące dla dorosłych, V Liceum Ogólnokształcące, Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych, I Liceum Ogólnokształcące, II Liceum Ogólnokształcące, Publiczne Liceum Ogólnokształcące Zakonu Pijarów;
- Liceum Profilowane Zarządzania Informacją;
- 9 techników – Technikum Ekonomiczne, Technikum Gastronomiczne, Technikum Hotelarskie, Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług – Technikum, Technikum ul. J. A. Komeńskiego, Technikum w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych, Technikum ul. Grottera, Technikum ul. Saperów, Technikum ul. Zamkowa;
- 3 licea ogólnokształcące uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych – Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych Żak, Zaoczne Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące COSINUS w Elblągu, Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla dorosłych;

¹⁰ <http://www.cie.men.gov.pl/index.php/sio-wykaz-szkol-i-placowek.html>

- 6 techników uzupełniających dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych – Technikum Uzupełniające dla dorosłych ul. Saperów, Technikum Uzupełniające ul. Królewiecka, Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług – Technikum Uzupełniające dla Dorosłych, Technikum Uzupełniające dla Dorosłych w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych, Technikum Uzupełniające w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych, Prywatne Technikum Samochodowe;
- 28 szkół policealnych (ponadgimnazjalnych): Szkoła Policealna im. Jadwigi Romanowskiej, Alfa Edukacja Policealna Szkoła Rozwoju Zawodowego w Elblągu, Alfa Edukacja Policealna Szkoła Medyczna w Elblągu, Policealna Szkoła „Akademia Sukcesu” w Elblągu, Policealna Szkoła Administracji Żak, Policealna Szkoła Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Żak, Policealna Szkoła Budownictwa Żak, Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu Żak, Policealna Szkoła Fryzjerska Żak, Policealna Szkoła Kosmetyczna Żak, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Policealna Szkoła Rozwoju Zawodowego w Elblągu, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Promedyczna Szkoła Policealna w Elblągu, Szkoła Policealna Elbląskiego Uniwersytetu Robotniczego, Zaoczna Policealna Szkoła Administracji COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Hotelarstwa COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Informatyki COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Logistyki COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Ochrony Fizycznej Osób i Mienia COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Organizacji Reklamy COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Rachunkowości COSINUS w Elblągu, Zaoczna Policealna Szkoła Technik Prac Biurowych COSINUS w Elblągu, Niepubliczna Policealna Szkoła Zawodowa Żak, Profesja Centrum Kształcenia Kadr Policealna Szkoła Doskonalenia Zawodowego w Elblągu, Prywatna Policealna Szkoła COSINUS w Elblągu, Szkoła Policealna dla dorosłych ul. Saperów, Szkoła Policealna ul. Bema, Szkoła Policealna w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych;
- 4 szkoły artystyczne – Ogólnokształcąca Szkoła Muzyczna I stopnia, Szkoła Muzyczna I stopnia, Ogólnokształcąca Szkoła Muzyczna II stopnia, Szkoła Muzyczna II stopnia.

Edukacją na poziomie wyższym zajmowały się w Elblągu dwie **szkoły wyższe** wpisane do rejestrów uczelni prowadzonych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego – jedna publiczna i jedna niepubliczna¹¹ (stan na 14.06.2014). Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu kształciła studentów na kierunkach: filologia polska, filologia ze specjalnościami: język niemiecki, język angielski, mechanika i budowa maszyn, ochrona środowiska, administracja, ekonomia, informatyka, pedagogika, budownictwo. Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna w Elblągu zajmuje się nauczaniem na kierunkach: pedagogika, administracja, bezpieczeństwo wewnętrzne, zarządzanie, pielęgniarstwo, fizjoterapia ogólna, profilaktyka chorób kręgosłupa, ochrona zdrowia/rehabilitacja starszych i niepełnosprawnych, sport, rekreacja, fitness i odnowa biologiczna, menadżer w ochronie zdrowia i ubezpieczeniach, marketing i statystyka rynku medycznego, ratownictwo medyczne, ratownictwo kryzysowe i bezpieczeństwo publiczne, zarządzanie w pielęgniarstwie, pielęgniarstwo rodzinne i zachowawcze, pielęgniarstwo chirurgiczne i pediatryczne, pielęgniarstwo ratunkowe i anestezjologiczne, pielęgniarstwo opieki długoter-

¹¹ <http://www.nauka.gov.pl/uczelnie-publiczne/>; polon.nauka.gov.pl/rejestr-uczelni-niepublicznych

minowej i paliatywnej, administracja ochrony zdrowia, zdrowie publiczne. Dodatkowo kształceniem na poziomie wyższym zajmowały się w Elblągu: Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Warszawie – Wydział Zamiejscowy w Elblągu, Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych oraz Wyższe Seminarium Duchowne Diecezji Elbląskiej.

Jak widać zadania edukacyjne w Elblągu świadczone są przez szeroko rozwiniętą sieć infrastruktury edukacyjnej – zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym, jak i wyższym. Duże znaczenie dla kształcenia przyszłych kadr ma działalność szkół zawodowych – zarówno wyższych, jak i niższych stopni kształcenia. Zawody deficytowe (poszukiwane przez pracodawców) wydają się mieć odzwierciedlenie w ofercie edukacyjnej placówek. Być może powodem, dla którego pracodawcy nie znajdują odpowiednich kandydatów do pracy, jest jakość kształcenia czy umiejętności i zdolności potencjalnych pracowników. Zauważalna jest również szeroka oferta kształcenia w zawodach, które są nadwyżkowe – m.in. specjaliści nauczania i wychowania (w tym nauczyciele szkół specjalnych, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych), technicy informatycy (w tym operatorzy sieci i systemów komputerowych, technicy wsparcia informatycznego i technicznego), kierowcy i operatorzy pojazdów, specjaliści do spraw zdrowia (w tym pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji), specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (w tym ekonomiści, specjaliści do spraw społecznych, filolodzy i tłumacze).

W 2011 r. z inicjatywy Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu przeprowadzono badanie „*Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności przyszłości*”, które miało na celu **identyfikację tych zawodów i umiejętności, które w przyszłości będą najbardziej pożądane** przez pracodawców. Respondenci utrzymywali, że w najbliższym czasie będzie największy popyt na zawody związane z branżą budowlaną, poszukiwani będą także robotnicy wykwalifikowani różnych specjalności, rzemieślnicy, informatycy oraz mechanicy samochodowi. Z kolei wśród zawodów najmniej poszukiwanych badani widzieli sprzedawców, pracowników administracyjno-biurowych, kadrę zarządzającą oraz nauczycieli różnych przedmiotów. Poszukiwanymi umiejętnościami będą umiejętności zawodowe (głównie w zakresie rzemiosła i technologii produkcji), obsługi komputera na różnym poziomie zaawansowania oraz umiejętności interpersonalne.¹²

Konstruuąc system edukacji tak, by był bardziej dopasowany do potrzeb rynku pracy należałoby położyć nacisk przede wszystkim na jakość kształcenia, a także na reorganizację kierunków kształcenia i chociaż częściową rezygnację z tych, których absolwenci już teraz nie mogą znaleźć pracy. Wyzwaniem przyszłego rynku pracy jest też specjalizacja w kierunkach technicznych i nowych technologii. Podniesienie jakości edukacji zostało wskazane w *Strategii Rozwoju Elbląga 2020+* jako jeden z kierunków działań prowadzących do realizacji Celu operacyjnego 2.2 – *Wzrost jakości usług publicznych*. W ramach Celu operacyjnego 1.1 – *Wzrost konkurencyjności miasta poprzez inteligentne specjalizacje* przewidziano działania związane z rozwojem szkolnictwa zawodowego i wyższego inżynierskiego.

Jak widać identyfikacja potrzeb już nastąpiła. Kolejnym krokiem jest zaplanowanie i przeprowadzenie zmian poprzez odpowiednio do tego przygotowane jednostki publiczne. Wsparcie takich działań niezbędne jest zarówno ze strony administracji miasta, jak również władz województwa.

¹² *Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności przyszłości*. Badanie przeprowadzone przez Instytut Badawczy IPC i Kantar Media w ramach projektu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu „Wyższe kompetencje – skuteczniejsze działanie”, Elbląg 2012 r., s. 9, 10.

II.6. Problem wykluczenia społecznego w Mieście

Zjawisko wykluczenia społecznego w ogólnym sensie rozumiane jest jako brak możliwości uczestnictwa w podstawowych aktywnościach społecznych – pracy, konsumpcji, kulturze, życiu społeczności lokalnych czy polityce. Wielość definicji wykluczenia społecznego zmusza do skupienia się na głównych ich aspektach. **Wykluczenie społeczne**¹³:

- odnosi się do wszystkich przypadków nieuczestniczenia w pełni w ważnych aspektach życia społecznego (czasem ograniczane jest tylko do niedobrowolnych form nieuczestniczenia),
- adresowane jest do strukturalnych i instytucjonalnych barier gwałcących zasady sprawiedliwości społecznej i ograniczających prawa społeczne jednostek (czasem mówi się o izolacji lub autoizolacji pewnych grup społecznych np. subkultur młodzieżowych, imigrantów, mniejszości religijnych),
- ma przyczyny w stałych i uniwersalnych czynnikach, takich jak deprivacja materialna (niskie dochody), brak odpowiedniego wykształcenia czy niepełnosprawność (niektórzy dodają rolę zmiennych czynników kulturowych i cywilizacyjnych, takich jak erozja więzi rodzinnych i sąsiedzkich, gwałtowny rozwój technologii odpowiedzialny za wzrost bezrobocia, spadek kapitału społecznego – wzajemnego zaufania, złą politykę społeczną i gospodarczą państwa),
- czasem traktowane jest jako zjawisko makrospołeczne (wykluczenie determinują kryteria kategoryzacji społecznej np. inwalidztwo, pobyt w więzieniu, bezrobocie, miejsce zamieszkania, wiek życia, przynależność do mniejszości, dochód), czasem jako zjawisko indywidualne (wykluczenie jest konsekwencją pewnych indywidualnych słabości, motywacji, cech intelektualnych, charakteru).

Bez wątplenia jest to zjawisko negatywne, które jest w centrum uwagi polityki krajowej jak i władz regionalnych oraz lokalnych. Jednostki administracji publicznej, jak i prywatne firmy inicjują działania mające na celu **integrację** społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W Elblągu, w 2009 r. przygotowano *Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych 2009–2020*¹⁴, która zawiera podstawowe wytyczne działań skierowanych do rodzin, dzieci i młodzieży, osób starszych i niepełnosprawnych, osób bezrobotnych, osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Za strategiczny cel działań postawiono sobie zapewnienie mieszkańcom Elbląga dobrej jakości usług społecznych, poprzez realizację takich celów operacyjnych, jak: rozwój systemu profilaktyki i opieki nad rodziną i dzieckiem, ochrona standardu i poprawa jakości życia osób starszych i niepełnosprawnych, przeciwdziałanie bezrobociu oraz zapobieganie marginalizacji społecznej, w tym osób bezdomnych i uzależnionych.

Dla potrzeb niniejszego opracowania szczególna uwaga zostanie zwrócona na te aspekty wykluczenia społecznego, które mają bezpośredni związek z aktywnością na rynku pracy. Analizie poddany zostanie problem bezrobocia (zwłaszcza osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy), niepełnosprawności jako głównej bariery aktywności zawodowej, środowiskowej pomocy społecznej oraz innych działaniach mających na celu integrację społeczną osób zagrożonych wykluczeniem.

W szczególnej sytuacji na rynku pracy są osoby bezrobotne do 25 roku życia, powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotni, bezrobotni bez kwalifikacji czy bez doświadczenia zawodowego,

¹³ J. Czapiński, *Pojęcie wykluczenia społecznego*, [w:] *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2011*, red. I. E. Kotowska, Wyd. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2012 r., s. 129.

¹⁴ *Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Elblągu 2009-2020*, Załącznik do uchwały Nr XX/419/2009 z dnia 19 marca 2009 r. Prezydenta Miasta Elbląg, Elbląg 2009 r.

bezrobotni bez średniego wykształcenia, bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej 1 dziecko do 18 roku życia, bezrobotni po odbyciu kary pozbawienia wolności, bezrobotni niepełnosprawni oraz kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Osobom z tych grup trudniej jest znaleźć pracę, jak i zachować ją. W 2013 r. największymi grupami osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji w Elblągu byli długotrwale bezrobotni (4,5 tys. osób) oraz bezrobotni bez średniego wykształcenia (4,4 tys. osób). W porównaniu z 2010 r. aż o 37,5% zwiększyła się liczba osób długotrwale pozostających bez pracy. Ponad dwudziestoprocentowy wzrost zanotowano także w przypadku bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej 1 dziecko do 18 roku życia oraz bezrobotnych bez kwalifikacji.

Tabela 6. Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2010–2013 (stan w dniu 31 XII).

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	
					2010=100
Bezrobotni do 25 roku życia	1508	1222	1181	1087	72,1
Długotrwale bezrobotni	3273	3818	4220	4499	137,5
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	1806	1849	1940	2206	122,1
Bezrobotni bez kwalifikacji	2126	2294	2481	2577	121,2
Bezrobotni bez doświadczenia	1455	1323	1319	1353	93,0
Bezrobotni bez średniego wykształcenia	4340	4126	4460	4417	101,8
Bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej 1 dziecko do 18 roku życia	887	943	1033	1079	121,6
Bezrobotni po odbyciu kary pozbawienia wolności	337	324	365	353	104,7
Bezrobotni niepełnosprawni	533	518	470	522	97,9
Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	bd.	645	718	748	116,0*

* 2011=100

Źródło: *Sytuacja społeczno-gospodarcza Elbląga – raport diagnostyczny, Urząd Miejski w Elblągu, Elbląg 2012 r., s. 92; Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r. – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r., s. 26; Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2012 r. – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2013 r., s. 28.*

Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu rokrocznie podejmuje **działania** związane z aktywizacją bezrobotnych, także tych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W 2013 r. przeprowadzono aktywizację 2454 osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym poprzez¹⁵:

- staże (1495 osób),
- propozycje podjęcia pracy w ramach refundacji (308 osób),
- prace społecznie użyteczne (251 osób),
- pomoc w podjęciu działalności gospodarczej (195 osób),
- przeprowadzenie szkoleń (143 osoby),
- organizację prac interwencyjnych (42 osoby) i robót publicznych (20 osób).

W pierwszej kolejności do udziału w aktywnych programach rynku pracy kierowani byli bezrobotni długotrwale, bez wykształcenia średniego oraz młodzież. Najmniej programów

¹⁵ *Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r. – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r., s. 27.*

przygotowano dla bezrobotnych po zakończeniu kontraktów socjalnych, dla bezrobotnych po odbyciu kary pozbawienia wolności oraz niepełnosprawnych.

W dniu 31.12.2013 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu zarejestrowane były 522 bezrobotne osoby niepełnosprawne. To zapewne jedynie nieznaczący odsetek tych, którzy w rzeczywistości chcieliby pracować. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 r. pokazały¹⁶, iż w Elblągu mieszkało 21295 osób niepełnosprawnych (w tym 9132 mężczyzn i 12163 kobiet). Było to o 13,9% mniej niż w 2002 r., kiedy przeprowadzany był poprzedni spis ludności, jednakże w 2011 r. osoby niepełnosprawne stanowiły aż 17,1% ogólnej liczby ludności – prawie co szósty mieszkaniec Elblągu był niepełnosprawny w różnym stopniu (posiadał odpowiednie orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony lub nie posiadał orzeczenia lecz odczuwał ograniczenie sprawności w wykonywaniu czynności podstawowych dla swojego wieku tj. zabawa, nauka, praca, samoobsługa). Ponad połowa niepełnosprawnych była w wieku produkcyjnym (mężczyźni w wieku 18-64 lata, kobiety 18-59 lat), czyli w wieku pełnej zdolności do pracy. Nie ma jednak informacji, ile z tych osób rzeczywiście pracowało. Wiadomo jedynie, że na koniec 2011 r. w firmach średnich i dużych (zatrudniających powyżej 9 osób) w całym województwie pracowało 12,1 tys. osób niepełnosprawnych¹⁷, czyli zaledwie 1,3% mieszkańców województwa w wieku produkcyjnym.

Zadania związane z tworzeniem warunków do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym osób niepełnosprawnych realizują **placówki pomocy społecznej**. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Elblągu podejmuje również działania mające na celu zabezpieczenie potrzeb najmłodszych mieszkańców miasta – ich bezpieczeństwa socjalnego, warunków do nauki i wypoczynku oraz przeciwdziałanie przemocy, zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego osobom zaburzonym psychicznie oraz zwiększanie efektywności i skuteczności pracy socjalnej.¹⁸

W 2013 r. w 5 placówkach stacjonarnej pomocy w Elblągu mieszkało 258 osób (o 12 osób mniej niż w 2010 r.). Ponad połowę mieszkańców (51,6%) stanowiły osoby w podeszłym wieku, 43,8% to osoby niepełnosprawne intelektualnie, a pozostali to bezdomni.

Tabela 7. Stacjonarna pomoc społeczna w latach 2010–2013.

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013
Placówki (z filiami)	5	6	6	5
Domy pomocy społecznej	2	4	4	4
Miejsca (łącznie z filiami)	286	329	328	269
Mieszkańcy (łącznie z filiami)	270	283	330	258
w tym:				
niepełnosprawni intelektualnie dorośli, dzieci i młodzież	66	110	110	113
osoby w podeszłym wieku	95	104	117	133

Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

W 2012 r. ze środowiskowej pomocy społecznej w Elblągu skorzystało 5955 gospodarstw domowych (o 121 mniej niż w 2010 r.), czyli 11,6 tys. osób je zamieszkujących. Ze środowisko-

¹⁶ NSP 2011. Ludność i gospodarstwa domowe w województwie warmińsko-mazurskim. Stan i struktura społeczno-ekonomiczna, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2014 r., s. 30, Tablice Excel – Tabl. IV, Tabl. 24; www.stat.gov.pl/bdl.

¹⁷ Rynek pracy w województwie warmińsko-mazurskim w 2011 r., Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2012 r., Tablice Excel – Tabl. 1.6.

¹⁸ http://mops.elblag.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=9&Itemid=23

wej pomocy społecznej skorzystało 9,4% ludności Elbląga. Udział osób w wieku produkcyjnym w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej wyniósł 8,2% ogólnej liczby ludności w wieku produkcyjnym.

Tabela 8. Korzystający ze środowiskowej pomocy społecznej w latach 2010–2012.

Wyszczególnienie	2010	2011	2012
Gospodarstwa domowe	6076	4801	5955
Osoby w gospodarstwach domowych	12539	9567	11592
Udział osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ludności ogółem	10,0	7,7	9,4
Udział osób w wieku przedprodukcyjnym w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ogólnej liczbie osób w tym wieku	19,2	15,0	17,7
Udział osób w wieku produkcyjnym w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ogólnej liczbie osób w tym wieku	8,6	6,5	8,2
Udział osób w wieku poprodukcyjnym w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ogólnej liczbie osób w tym wieku	5,9	4,8	5,4

Źródło: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl/bdl

W 2012 r. 3252 rodziny w Elblągu otrzymały zasiłki rodzinne na dzieci. Kwota świadczeń rodzinnych wyniosła 22818 tys. zł, co dało ok. 7,0 tys. zł na rodzinę na rok.

W 2008 r. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Elblągu rozpoczął projekt systemowy „Od wykluczenia do usamodzielnienia”. W ramach projektu rokrocznie przygotowywane są programy mające na celu integrację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Początkowo działania kierowano do osób bezrobotnych, niepełnosprawnych i rodzin zagrożonych marginalizacją. Od 2010 r. wprowadzono do projektu grupy młodzieży w ramach programów aktywności lokalnej, od 2012 r. również w ramach kontraktów socjalnych. Pozyskanie środków unijnych pozwoliło na przygotowywanie usług typu asystent rodziny, asystent osoby niepełnosprawnej, animator, streetworker, coach osoby bezdomnej, usamodzielnianych wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo- wychowawczych oraz trener wsparcia sąsiedzkiego. W 2014 r. realizowane są kontrakty socjalne ze stażem dla osób do 30 roku życia, powyżej 30 roku życia – kontrakty socjalne z kursem zawodowym oraz kontrakty socjalne z ekonomią społeczną, kontrakty socjalne dla 45 osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim lub umiarkowanym w wieku aktywności zawodowej, kontrakty socjalne dla 45 osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim w wieku aktywności zawodowej, indywidualne programy usamodzielniania dla wychowanków opuszczających różne formy pieczy zastępczej oraz program aktywności lokalnej.¹⁹

II.7. Analiza zbieżności działań Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu z działaniami samorządu terytorialnego

Działania prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu skupiają się przede wszystkim na pomocy osobom bezrobotnym w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia, czyli na ak-

¹⁹ www.pokl2014.mops.elblag.pl

tywizacji bezrobotnych. PUP nawiązuje współpracę z pracodawcami i udziela wsparcia tym, którzy są skłonni utworzyć nowe miejsca pracy – udziela refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy dla osób bezrobotnych, refunduje część kosztów poniesionych na wynagrodzenie osób zatrudnionych w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych. W celu aktywizacji lokalnego rynku pracy oraz łagodzenia negatywnych skutków bezrobocia nawiązuje współpracę z różnymi podmiotami i instytucjami rynku pracy.

Realizując zadania związane z **aktywizacją osób bezrobotnych** w 2013 r. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu wykorzystywał następujące instrumenty oraz usługi rynku pracy²⁰:

- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (przyznano dotacje dla 136 bezrobotnych z Elbląga na rozpoczęcie działalności usługowej, tj. mechanika pojazdowa, usługi mechaniczne, kosmetyczne, prawne, fryzjerskie, budowlane, gastronomiczne, informatyczne, remontowo-budowlane, stolarskie, aranżacja wnętrz, a także na rozpoczęcie działalności handlowej tj. sklep chemiczno-kosmetyczny, sklep z urządzeniami teletechnicznymi, sklep odzieżowy, motoryzacyjny, internetowy);
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska dla skierowanego bezrobotnego podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą (na terenie Elbląga powstało w ten sposób 118 nowych stanowisk pracy dla bezrobotnych posiadających zawód instalator teletechniki, barman-kelner, sprzedawca, pomoc kucharza, kucharz, pracownik ogólnobudowlany, szklarz, cieśla, operator monitoringu wizyjnego-administrator działu technicznego, mechanik samochodowy, operator obrzynarki, serwisant-instalator- kierowca, kierowca-zaopatrzeniowiec, tapingier, instruktor nauki jazdy, zaopatrzeniowiec, sprzedawca-florysta, drukarz, lakiernik samochodowy, kaletnik, fryzjer, przedstawiciel handlowy oraz geodeta-informatyk);
- staże (dla 897 osób z Elbląga, po odbyciu których 476 osób zostało zatrudnionych);
- prace interwencyjne (dla 39 osób z Elbląga, po zakończeniu których 30 osób zostało zatrudnionych),
- roboty publiczne (dla 24 osób z Elbląga, po zakończeniu których 21 osób zostało zatrudnionych),
- prace społecznie użyteczne (dla 95 osób bezrobotnych z Elbląga, po ukończeniu których 12 osób zostało zatrudnionych),
- szkolenia (dla 99 osób, tj. spawacz metodą MAG, MIG, TIG, prawo jazdy kat C, E-C, kwalifikacja wstępna – przewóz rzeczy kat. E-C, kwalifikacja wstępna – przewóz osób kat. D, operator koparko-ładowarki kl. III, operator koparki różnych typów, obsługa kas fiskalnych, uprawnienie energetyczne E grupy I, obsługa wózka jezdniowego z wymianą butli; po ukończeniu szkolenia 54 osoby znalazły pracę),
- szkolenia w Klubie Pracy (w zajęciach Klubu Pracy uczestniczyło 658 osób z Elbląga, w tym 85,3% w zajęciach aktywizacyjnych, a 14,7% w szkoleniach).

W ramach **pośrednictwa pracy** w 2013 r. PUP w Elblągu pozyskał 2205 ofert pracy dla bezrobotnych z terenu miasta, w tym 12,1% subsydiowanych miejsc pracy z Funduszu Pracy, EFS i PFRON, 39,7% miejsc aktywizacji zawodowej oraz 48,2% niesubsydiowanych miejsc pracy. Pośrednicy pracy wydali 4920 skierowań w celu udzielenia pomocy bezrobotnym i poszukującym

²⁰ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r. – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r., s. 17-24.

pracy. Zorganizowano 7 giełd pracy na 67 stanowisk, a z 163 uczestników spotkań pracodawcy zatrudnili 48 osób. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu zorganizował 15 spotkań z pracodawcami i 7 spotkań z innymi partnerami lokalnego rynku pracy w celu promocji i informacji o usługach i instrumentach rynku pracy dostępnych dla najważniejszych partnerów rynku pracy. Pośrednicy pracy odwiedzili 808 pracodawców z Elbląga w celu nawiązania współpracy oraz promocji usług urzędu – w ten sposób pozyskano 55 ofert i nawiązano współpracę z 323 nowymi pracodawcami. Dwa razy w roku zorganizowano targi pracy.

W ramach **współpracy z pozostałymi podmiotami** w celu aktywizacji lokalnego rynku pracy oraz łagodzenia negatywnych skutków bezrobocia w 2013 r. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu podpisał²¹:

- umowę partnerską z ERKON w Elblągu na realizację projektu „*Trening dobrze ustawiony*”, którego celem był wzrost aktywności społecznej i zawodowej 160 osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej (pozostających w szczególnie trudnej sytuacji, niezdolnych do samodzielnego uzyskania pracy i utrzymania się w zatrudnieniu bez specjalnego wspomaganie), mieszkańców miasta Elbląga, powiatu elbląskiego oraz powiatu olsztyńskiego w okresie 26 miesięcy. Formami aktywizacji niepełnosprawnych były indywidualne i grupowe wsparcie psychologiczne, indywidualne i grupowe doradztwo zawodowe, indywidualna diagnoza praktycznych umiejętności zawodowych, trening pracy i coaching, szkolenia zawodowe, staże zawodowe oraz zatrudnienie i monitoring pracy (Działanie 7.4 PO KL);
- dwa porozumienia na rzecz partnerstwa zadaniowego: z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Elblągu w ramach projektu „*Od wykluczenia do usamodzielnienia*” oraz z Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Rychlikach w ramach projektu „*Praca nie męka – przyszłość w Twoich rękach*” (Działania 7.1, Poddziałanie 7.1.1 PO KL);
- porozumienie z Elbląską Fundacją Rozwoju Przedsiębiorczości w Elblągu w zakresie współpracy oraz podejmowania wspólnych działań na rzecz lokalnego rynku pracy;
- porozumienie z P.P.H. „Rarytas” J. i R. Markowscy Spółka Jawna w Malborku w sprawie projektu „*Już potrafię – to proste II*” w zakresie promocji projektu, pomocy w rekrutacji uczestników projektu oraz przedstawiania oferty na targach i innych stoiskach wystawienniczych (Działanie 9.6, Poddziałanie 9.6.2 PO KL).

Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu swoje statutowe zadania realizował także poprzez **poradnictwo zawodowe i informację zawodową**. W 2013 r. objęto nimi 4804 osoby bezrobotne. Z pracą PUP wiąże się również działalność związana z **wypłacaniem zasiłków** osobom bezrobotnym oraz **administracyjna** – wydawanie decyzji o statusie osoby bezrobotnej, zaświadczeń (celem przedłożenia w ośrodkach pomocy społecznej, sądach, bankach, ZUS, Narodowym Funduszu Zdrowia i innych) oraz odpowiedzi na podania interesantów i zapytania instytucji.

Kierunki działań i wytyczne w zakresie rynku pracy, kierowane do wszystkich instytucji realizujących politykę zatrudnienia, określane są ze strony samorządu województwa w dokumentach strategicznych. Podstawowymi z nich są: *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025*, *Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko-mazurskim do 2020 roku* oraz przygotowywany rokrocznie

²¹ Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r. – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r., s. 2, 3.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim. Dokumenty te są spójne są z krajowymi dokumentami o charakterze strategicznym i programami dotyczącymi rynku pracy i obszarów z nim związanych. Ponadto działalność służb zatrudnienia regulowana jest zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. 2013 poz. 674 ze zmianami). Realizacja zadań możliwa jest dzięki środkom z Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizację bezrobotnych, limitowanym rokrocznie i przyznawanym urzędom pracy na podstawie algorytmu. Realizują one w ten sposób politykę krajową – jeśli więcej środków otrzymają na konkretne cele, w danym roku to właśnie te cele są finansowane w większym zakresie (np. określone formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych). Dodatkowo, według potrzeb (uzależnionych od liczby osób bezrobotnych) urzędy otrzymują środki z Funduszu Pracy na wypłatę zasiłków z tytułu bezrobocia. Mają także możliwość ubiegania się o środki przyznawane z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej na finansowanie czy dofinansowanie programów specjalnych np. skierowanych do osób bezrobotnych po 50 roku życia, czy do osób do 30 roku życia. Ponadto Powiatowe Urzędy Pracy mogą korzystać ze środków pomocowych Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wszystkie wspomniane wcześniej zadania realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu wpisują się w wytyczne dla służb zatrudnienia, kierowane ze strony zarówno polityki państwa, jak i ze strony samorządu terytorialnego. Zgodnie z zapisami **Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa...**²², PUP w Elblągu realizuje Cel operacyjny 7.1.3. *Wzrost liczby miejsc pracy* (w ramach Celu strategicznego 7.1. *Wzrost konkurencyjności gospodarki*) poprzez zwiększanie aktywności zawodowej mieszkańców regionu, prowadzenie monitoringu rynku pracy oraz działalność doradczą i informacyjną (np. doradztwo w zakresie warunków rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej). Realizacja Celu operacyjnego 7.2.2. *Wzrost dostępności i jakości usług publicznych* (w ramach Celu strategicznego 7.2. *Wzrost aktywności społecznej*) odbywa się poprzez profilaktykę i wsparcie potrzebujących, które dotyczą programów aktywizacji bezrobotnych. Przeprowadzane są także inwestycje infrastrukturalne, sprzyjające aktywizacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. W Powiatowym Urzędzie Pracy kładzie się również nacisk na realizację Celu operacyjnego 7.3.1. *Doskonolenie administracji* (w ramach Celu strategicznego 7.3. *Wzrost liczby i jakości powiązań sieciowych*) poprzez udostępnianie usług elektronicznych, poprawianie jakości administracji oraz stałą współpracę z otoczeniem regionalnym i lokalnym.

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie...²³ wytycza cele i kierunki działań, które będą podejmowane do 2020 r. w obszarze regionalnej polityki rynku pracy i które są w pełni spójne z kierunkami krajowej i europejskiej strategii zatrudnienia. Jej cel wiodący to rozwój zasobów ludzkich, który jest niezbędnym warunkiem rozwoju społeczno-gospodarczego województwa. Jego realizacja pozwoli na uzyskanie znaczącej poprawy jakości zasobów ludzkich, zmniejszenie dystansu do krajowego poziomu zatrudnienia i bezrobocia,

²² *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025*, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2013 r.

²³ *Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko-mazurskim do 2020 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Olsztyn 2006 r.

- ograniczenie bezrobocia w województwie do 51-54 tys. osób oraz wskaźnika stopy bezrobocia do 10-12%, wzrost zatrudnienia i osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia w wysokości 54–56%. Wszystkie działania Powiatowego Urzędu Pracy wpisują się w priorytety strategiczne, takie jak:
- wzrost zatrudnienia (który oznacza zarazem spadek bezrobocia i przybliżenie rozwiązania jednego z głównych problemów społecznych regionu),
 - kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej (poprzez dążenie do integracji systemu edukacji z rynkiem pracy oraz z potrzebami zarówno pracobiorców, jak i pracodawców, promowanie kształcenia ustawicznego, pracy i przedsiębiorczości),
 - efektywna organizacja rynku pracy (poprzez rozbudowę nowoczesnych struktur zarządzania i monitorowania regionalnego rynku pracy, upowszechnianie partnerstwa i dialogu społecznego w regulacji rynku pracy oraz harmonizację wykorzystania środków unijnych na rzecz rynku pracy i rozwoju regionalnego),
 - równość szans do zatrudnienia (poprzez zwiększenie dostępności zatrudnienia, wzrost mobilności przestrzennej i zawodowej, rozwój nowoczesnych form zatrudnienia w powiązaniu z elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia oraz integracją grup defaworyzowanych na rynku pracy),
 - aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia (nastawiona na zapobieganie bezrobociu, szczególnie bezrobociu młodzieży poprzez reorientację polityki rynku pracy i zwiększenie funkcji prozatrudnieniowych).

Przyjmowany uchwałą Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego **Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia...**²⁴ obejmuje kluczowe wytyczne, służące rozwiązywaniu najistotniejszych problemów na warmińsko-mazurskim rynku pracy. Rokrocznie zawiera ocenę podstawowych zjawisk, prognozę sytuacji na rynku pracy, cele polityki rynku pracy, priorytety i działania na rzecz zatrudnienia przewidziane do realizacji na konkretny rok, wskazuje główne źródła finansowania zadań, informację o wielkości środków finansowych oraz wytycza sposób koordynowania i monitorowania zadań, finansów i rezultatów. Wskazuje on inicjatywy i działania, które samorząd województwa i samorzady powiatów, wraz z partnerami, będą realizować w danym roku, by doprowadzić do zwiększenia poziomu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich. Cele strategiczne skupiają się na utrzymaniu planowanego poziomu bezrobocia (116,2–120,5 tys. w 2013 r.), określonego udziału bezrobotnej młodzieży do 25 roku życia (do 20,9%), osób powyżej 50 roku życia (do 22,7%) i długotrwale bezrobotnych (do 53,1%), a także osiągnięciu planowanego wskaźnika efektywności zatrudnieniowej programów rynku pracy finansowanych z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego (do 42%). Priorytetami polityki rynku pracy na 2013 r. było: prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy, adekwatnej do zmieniających się potrzeb, w celu zapewnienia efektywnego wykorzystania zasobów pracy, a także działania zmierzające do usprawnienia obsługi rynku pracy. Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu realizował oba priorytety poprzez aktywizacje bezrobotnych, współpracę z przedsiębiorstwami i innymi partnerami, doradztwo, usługi informacyjne, a także poprawę obsługi rynku pracy – celem zwiększenia dostępności do usług PUP w 2013 r. uruchomiono usługę elektronicznej rejestracji osób bezrobotnych.

²⁴ *Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2013 rok w Województwie Warmińsko-Mazurskim*, Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr XXV/499/13 Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego z dnia 19 marca 2013 r., Olsztyn 2013 r.

W 2013 r. w Elblągu wzrosła liczba osób podejmujących pracę niesubsydiowaną, nastąpił spadek liczby bezrobotnych do 25 roku życia, zanotowano wzrost liczby oferowanych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, a tym samym wzrost liczby bezrobotnych korzystających z zajęć aktywizacyjnych. Zaobserwowano również wzrost liczby bezrobotnych i poszukujących pracy objętych usługą w zakresie poradnictwa zawodowego i informacją zawodową. Wszystkie te rezultaty pozwalają na stwierdzenie, iż działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu realizowane przy wykorzystaniu przyznanych na nie środków, zmierzające m.in. do ograniczenia bezrobocia osób młodych i najstarszych, osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wzmożonej aktywizacji zawodowej, nawiązywania i utrzymywania współpracy z partnerami regionalnymi i lokalnymi oraz zwiększanie dostępności do zatrudnienia, wpisują się w cele i priorytety polityki rynku pracy formułowane przez samorząd województwa.

II.8. Kierunki rozwojowe i plany inwestycyjne Miasta w kontekście potrzeb rozwojowych i kompetencyjnych oraz ich wpływ na lokalny rynek pracy

Zgodnie z celem głównym *Strategii rozwoju Elbląga 2020+* rozwój społeczno-gospodarczy Miasta i jego obszaru funkcjonalnego w kolejnych latach będzie bazował na wyspecjalizowanej, innowacyjnej gospodarce oraz wysokiej jakości kapitale ludzkim. Rozwój innowacyjnej gospodarki nie tylko zwiększy konkurencyjność miasta w skali województwa i kraju, ale także przyczyni się do wzrostu liczby miejsc pracy, co w przyszłości powinno również zagwarantować wzrost zainteresowania Elblągiem jako miejscem zamieszkania. Silny i konkurencyjny Elbląg w przyszłości może stać się więc ważnym ośrodkiem na mapie gospodarczej kraju. Aby jednak było to możliwe konieczne jest wsparcie dla rozwoju przedsiębiorczości w regionie (stąd duże nadzieje pokłada się w Centrum Wdrażania i Jakości dla MŚP i sektora edukacji). Nie bez znaczenia jest również rozwój współpracy biznes – uczelnie – instytucje otoczenia biznesu. Ważne jest także, by poszukujący pracy posiadali zawody i umiejętności pożądane przez pracodawców, stąd też duży nacisk kładzie się na edukację i jej jakość, bowiem samo powstawanie miejsc pracy i ich dostępność bez odpowiednio wykwalifikowanej kadry nie wystarczy, by zapotrzebowanie na pracowników wyrównało się z wielkością podaży pracy. Z kolei zapewnienie odpowiedniej jakości otoczenia infrastrukturalnego i społecznego pozwoli na utrzymanie wykwalifikowanych kadr w mieście i przeciwdziałanie tendencjom migracyjnym do większych miast w Polsce i za granicę.

Realizacja powyższych założeń będzie możliwa dzięki następującym priorytetowym **przedsięwzięciom strategicznym** wpisującym się w poszczególne cele strategiczne i operacyjne:

- 1) zwiększenie roli transportu wodnego (Cel Operacyjny 3.1. *Zwiększenie dostępności komunikacyjnej*) poprzez:
 - budowę bocznicy kolejowej i terminalu nr 2 w porcie morskim w Elblągu,
 - budowę mostów na rzece Elbląg i Kanale Jagiellońskim wraz z układem komunikacyjnym,
 - budowę nowego nadbrzeża przy ul. Radomskiej wraz z przedłużeniem terminala składowo-przeładunkowego,
 - budowę obrotnicy dla statków na rzece Elbląg;

- 2) przebudowa i udrożnienie głównych węzłów komunikacyjnych w mieście (Cel Operacyjny 3.1. *Zwiększenie dostępności komunikacyjnej*) poprzez:
 - budowę drogi powiatowej klasy G – obwodnicy wschodniej miasta Elbląg,
 - skomunikowanie dzielnicy przemysłowo-mieszkaniowej Zatorze z drogą wojewódzką nr 500 oraz 503;
- 3) rozwój infrastruktury usprawniającej współpracę ponadregionalną (Cel Operacyjny 4.1. *Współpraca ponadregionalna*) – budowa mostów na rzece Elbląg i Kanale Jagiellońskim wraz z układem komunikacyjnym;
- 4) rozwój (budowa i przebudowa) infrastruktury liniowej (Cel Operacyjny 3.3. *Poprawa infrastruktury technicznej*) bazujący na:
 - budowie i rozbudowie kanalizacji sanitarnej w Elblągu,
 - modernizacji sieci ciepłowniczej EPEC (w Elblągu), w tym sieci przesyłowych, likwidacji grupowych węzłów ciepłowniczych, budowie układów odpylania,
 - przebudowie zabezpieczenia przeciwpowodziowego lewego brzegu rzeki Elbląg w Elblągu;
- 5) zwiększenie znaczenia komunikacji publicznej (Cel Operacyjny 3.1. *Zwiększenie dostępności komunikacyjnej*) poprzez budowę trójliniowej linii tramwajowej w ciągu ulic Generała Grotta-Roweckiego, Armii Krajowej i 12 Lutego wraz z zakupem nowych wagonów oraz modernizacją bazy zajezdniowej;
- 6) wspieranie edukacji na wysokim poziomie (Cel Operacyjny 1.3. *Wzrost liczby miejsc pracy*) – utworzenie Centrum Diagnozowania Zawodowych Uzdolnień Młodzieży;
- 7) podniesienie jakości obsługi „klienta” usług publicznych (Cel Operacyjny 2.2. *Wzrost jakości usług publicznych*) – utworzenie Centrum Doskonalenia Kompetencji Administracji;
- 8) budowa systemu wspierania przedsiębiorstw (Cel Operacyjny 1.1. *Wzrost konkurencyjności miasta poprzez inteligentne specjalizacje*) – powołanie Centrum Wdrażania i Jakości dla MŚP i sektora edukacji;
- 9) podniesienie jakości edukacji oraz roli szkół w kształtowaniu procesów społeczno-gospodarczych (Cel Operacyjny 2.2. *Wzrost jakości usług publicznych*) poprzez:
 - utworzenie Centrum Wdrażania i Jakości dla MŚP i sektora edukacji,
 - utworzenie Akademickiego Zespołu Szkół Ogólnokształcących;
- 10) ochrona unikalnych walorów środowiska przyrodniczego (Cel Operacyjny 4.2. *Rozwój sektora turystyki*) – utworzenie Cyfrowego centrum informacji Zalewu Wiślanego i rzeki Elbląg;
- 11) tworzenie warunków infrastrukturalnych do rozwoju aktywności mieszkańców (Cel Operacyjny 2.3. *Aktywni mieszkańcy i NGO*) – powołanie Elbląskiego Centrum Integracji Społecznej;
- 12) rozwój terenów zielonych (Cel Operacyjny 3.2. *Poprawa jakości i ochrona środowiska przyrodniczego*) – stworzenie miejskiej sieci przestrzeni parkowo-rekreacyjnej: od Parku Planty poprzez: ul. Grotta Roweckiego, Plac Konstytucji, Park Traugutta, Park Oliwski, Park Dolinka, ul. Marymoncką do Parku Leśnego Bażantarnia oraz park Modrzewie;
- 13) tworzenie przyjaznej infrastruktury społeczno-rekreacyjnej (Cel Operacyjny 3.3. *Poprawa infrastruktury technicznej*) poprzez:

- rewitalizację otwartego kąpieliska miejskiego/budowę centrum sportu i rekreacji,
 - budowę bloku operacyjnego przy Elbląskim Szpitalu Specjalistycznym z Przychodnią;
- 14) budowanie wizerunku Elbląga jako miasta o silnej tożsamości lokalnej, aktywnego i otwartego (Cel Operacyjny 2.1. *Budowanie kapitału społecznego*) poprzez:
- rewitalizację obszaru Starego Miasta,
 - rewitalizację Wyspy Spichrzów;
- 15) rozwój infrastruktury (Cel Operacyjny 1.1. *Wzrost konkurencyjności miasta poprzez inteligentne specjalizacje*) – zagospodarowanie terenów powojkowych przy ulicy Lotniczej na potrzeby przedsiębiorców;
- 16) rozwój współpracy biznes – uczelnie – instytucje otoczenia biznesu (Cel Operacyjny 1.1. *Wzrost konkurencyjności miasta poprzez inteligentne specjalizacje*) – rozbudowa Elbląskiego Parku Technologicznego o nowe funkcje biurowe, laboratoryjne i produkcyjne;
- 17) poprawa jakości i dostępności usług medycznych oraz opiekuńczych (Cel Operacyjny 2.2. *Wzrost jakości usług publicznych*) – powołanie Centrum Powiadamiania Ratunkowego;
- 18) budowanie kultury innowacyjności i przedsiębiorczości (Cel Operacyjny 1.1. *Wzrost konkurencyjności miasta poprzez inteligentne specjalizacje*) – utworzenie Akademickiego Zespołu Szkół Ogólnokształcących.

II.9. Podsumowanie

Analiza rynku pracy Elbląga pokazała, iż jest on rynkiem trudnym, co wynika z trudności występujących w całym województwie. W stosunku do Olsztyna szereg wskaźników przyjmuje niższe wartości. Zjawiska takie jak poziom bezrobocia i zatrudnienia, bezrobocie osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, poziom wynagrodzeń itp. wyglądają jednak dość dobrze na tle całego województwa, ponieważ wynika to z charakteru Miasta, które jest centrum gospodarczego i społecznego życia subregionu północno-zachodniego województwa – tu prowadzi działalność więcej firm niż w okolicznych gminach i powiatach, więc szersza i bardziej zróżnicowana jest oferta pracy.

Zarówno władze samorządowe, jak i służby zatrudnienia, realizują zadania wyznaczone w krajowych i regionalnych dokumentach strategicznych dotyczących rynku pracy, wykonują także zadania wynikające z polityki państwa w obszarze zatrudnienia. Działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu realizowane przy wykorzystaniu przyznanych na nie środków, zmierzają do ograniczenia bezrobocia osób młodych i najstarszych, osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wzmożonej aktywizacji zawodowej, nawiązywania i utrzymywania współpracy z partnerami regionalnymi i lokalnymi oraz zwiększania dostępności do zatrudnienia.

Priorytetami i celami na nadchodzące lata, realizowanymi przez instytucje rynku pracy i samorząd, a także uczestników społecznego i gospodarczego życia regionu, są:

1. Poprawa sytuacji na rynku pracy
 - wzrost zatrudnienia poprzez stworzenie większej liczby miejsc pracy i ograniczenie bezrobocia,
 - skupienie się na aktywnej polityce rynku pracy – wykorzystywanie nowych programów i sposobów na aktywizację bezrobotnych, informacja i kształcenie, łatwy dostęp do usług

- urzędu pracy (także elektroniczny), zmniejszenie obciążenia urzędu działalnością typowo administracyjną,
- ubieganie się o dodatkowe środki na realizację programów rynku pracy,
 - szczegółowy monitoring rynku pracy na potrzeby edukacji;
2. Rozwój gospodarczy
- budowanie klimatu dla przedsiębiorczości poprzez rozwój współpracy biznes – uczelnie – instytucje otoczenia biznesu,
 - wykorzystanie położenia miasta przy Aglomeracji Trójmiejskiej i Obwodzie Kaliningradzkim Federacji Rosyjskiej do pobudzania inicjatyw gospodarczych,
 - zwiększenie potencjału turystycznego miasta poprzez promocję walorów turystycznych miasta (w tym wypracowanie lokalnego produktu turystycznego kojarzonego z miastem, który będzie stanowił cel przyjazdu turystów) oraz tworzenie nowych miejsc pobytowych,
 - budowa wizerunku Elbląga jako miasta przyjaznego przedsiębiorcom, m.in. w celu przyciągania inwestorów zewnętrznych;
3. Wykorzystanie zasobów i potencjału rozwojowego miasta
- umacnianie związków gospodarczych i społecznych z Aglomeracją Trójmiejską,
 - intensyfikacja kontaktów społecznych oraz inicjatyw gospodarczych z Obwodem Kaliningradzkim Federacji Rosyjskiej,
 - wykorzystanie lokalizacji miasta w najlepszym pod względem dostępności komunikacyjnym obszarze województwa na szlaku łączącym Europę Zachodnią z krajami nadbałtyckimi oraz Obwodem Kaliningradzkim Federacji Rosyjskiej,
 - wzrost znaczenia miasta jako stolicy podregionu elbląskiego – ośrodka administracyjnego oraz centrum usług publicznych dla sąsiadujących z nim gmin,
 - rozwój miasta w oparciu o inteligentne specjalizacje regionu,
 - budowa wizerunku Elbląga jako miasta turystycznie atrakcyjnego – wykorzystanie bliskości Zalewu Wiślanego, Zatoki Gdańskiej i Kanału Elbląskiego do rozwoju branży turystyki wodnej,
 - wzrost znaczenia miasta jako „bazy wypadowej” do Trójmiasta, na Warmię, na jeziora mazurskie, nad Zalew Wiślany i do Obwodu Kaliningradzkiego Federacji Rosyjskiej,
 - większe wykorzystanie potencjału portu morskiego w zakresie wodnego transportu śródlądowego zarówno towarowego, jak i w ruchu pasażerskim;
4. Uwzględnienie w planach gospodarczych i społecznych prognozy demograficznej
- przeciwdziałanie niekorzystnym trendom w sytuacji demograficznej miasta tj. depopulacja miasta, odpływ młodych ludzi, starzenie się populacji,
 - wykorzystanie prognoz demograficznych do kształtowania oświaty i kierunków kształcenia zawodowego, rozwoju budownictwa mieszkaniowego oraz rozwoju i modernizacji różnych gałęzi przemysłu;
5. Działania edukacyjne
- rozpoznanie potrzeb edukacyjnych i prognozowanie zapotrzebowania na pracowników w przyszłości,
 - rozwój działalność szkół zawodowych – zarówno wyższych, jak i niższych stopni kształcenia,

- poprawa jakości kształcenia, co pomoże na dopasowanie wykształcenia, umiejętności i zdolności potencjalnych pracowników do potrzeb pracodawców,
 - wycofywanie się z kształcenia w zawodach, na które już teraz nie ma zapotrzebowania,
 - podnoszenie znaczenia kształcenia ustawicznego,
 - specjalizacja w kierunkach technicznych i nowych technologii;
6. Integracja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
- dalsze, aktywne działania i programy skierowane do rodzin, dzieci i młodzieży, osób starszych i niepełnosprawnych, osób bezrobotnych (w tym długotrwale, młodych i po 50 roku życia), osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym,
 - większa integracja osób niepełnosprawnych,
 - inwestowanie w infrastrukturę sprzyjającą aktywizacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, uwzględniającą potrzeby ludzi starszych, niepełnosprawnych.

III. Metodologia badania

W ramach niniejszego projektu zostały przeprowadzone następujące badania:

1. Badanie przedsiębiorców (na próbie 500 przedsiębiorców) przeprowadzone techniką bezpośredniego pogłębionego wywiadu przy użyciu kwestionariusza ankiety (PAPI).
2. Badanie przedsiębiorców (na próbie 500 przedsiębiorców innych niż w pkt 1) przeprowadzone techniką wywiadu telefonicznego ze wspomaganie komputerowym (CATI).
3. Badanie wszystkich szkół ponadgimnazjalnych (z wyłączeniem niepublicznych szkół policealnych) i wyższych miasta Elbląga przeprowadzone techniką bezpośredniego pogłębionego wywiadu przy użyciu kwestionariusza ankiety (PAPI).
4. Indywidualne Wywiady Pogłębione z przedstawicielami samorządu terytorialnego.

Badaniu podlegały przedsiębiorstwa duże (powyżej 249 zatrudnionych), średnie (50–249 zatrudnionych), małe (10-49 zatrudnionych) i mikro (do 9 zatrudnionych). *Badaniu nie podlegały przedsiębiorstwa jednoosobowe.*

Badania zostały zrealizowane w oparciu o standardy opisane w następujących wydawnictwach:

1. Marek Góra, Urszula Sztanderska, „Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy”. Przewodnik, Warszawa, MPiPS, 2006 r., ISBN 83-923275-8-6.
2. Elżbieta Kryńska, Łukasz Arendt, Iwona Kukulak-Dolata, Iwona Poliwczak, Halina Sobocka-Szczapa, „Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy”, Warszawa, MPiPS, 2010 r., ISBN 978-83-61638-11-7.

W celu uzyskania odpowiedzi na przedstawione we wprowadzeniu obszary badawcze, zostały połączone metody ilościowe i jakościowe, które pozwoliły na uzyskanie obiektywnych i wiarygodnych wyników, w tym:

- analiza danych wtórnych (desk research),
- wywiady kwestionariuszowe (PAPI),
- wywiady telefoniczne (CATI),
- Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI).

Analiza danych wtórnych objęła:

- dane ze statystyki publicznej dotyczącej miasta Elbląga pozwalające bezpośrednio scharakteryzować sytuację społeczno – gospodarczą powiatu,
- dokumenty strategiczne i programowe odnoszące się do miasta Elbląga i województwa warmińsko-mazurskiego,
- dane pochodzące z analiz, dokumentów, rejestrów lokalnych władz samorządowych.

Szczegółowy wykaz piśmiennictwa zaprezentowano w Rozdziale 6.

Badanie przedsiębiorców zrealizowano na próbie 1.000 respondentów, przy czym zgodnie z wytycznymi określonymi w SIWZ, zastosowano dwie techniki badawcze – bezpośredni wywiad kwestionariuszowy PAPI oraz telefoniczny wywiad kwestionariuszowy ze wspomaganiami komputerowym CATI. W obu wypadkach badanie przeprowadzono na próbie po 500 przedsiębiorstw w oparciu o kwestionariusz wywiadu przedstawiony w rozdz. VII.1.1., a szczegółowy rozkład próby zaprezentowano w tabeli 9.

Tabela 9. Liczba i struktura podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON w dniu 31 grudnia 2013 roku oraz wielkość próby badawczej metodą PAPI i CATI.

Wielkość firmy	Liczba firm zarejestrowanych w REGON	Udział procentowy	Liczba firm do badania PAPI	Liczba firm do badania CATI	Liczba firm objętych badaniem ilościowym ¹
Mikro (0–9)	11.853 5.923²	95,4 91,3	447	447	894 89,4%
Małe (10–49)	439	6,8	34	34	68 6,8%
Średnie (50–249)	111	1,7	17	17	34 3,4%
Duże (250 i więcej)	16	0,2	2	2	4 0,4%
Ogółem	12.419 6.489	100	500	500	1.000 100%

¹ Z uwagi na duże znaczenie w kształtowaniu popytu na pracę firm średnich i dużych udział tych firm w strukturze próby został zwiększony (podwojony w stosunku do ich udziału w rejestrze REGON) kosztem firm mikro, stanowiących największy odsetek.

² W rejestrze REGON zarejestrowanych jest 8.472 osób fizycznych prowadzących działalność. Z informacji uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Olsztynie wynika, że około 70% są to firmy mikro, nie zatrudniające pracowników a więc te, które zgodnie z SIWZ są wykluczone z badania. Stąd do wyliczenia próby zastosowano przeliczenie – 70% z 8.472 to jest 5.930 i tę wartość odjęto z liczby 11.853 firm mikro = 5.923 firm mikro, które zatrudniają pracowników.

Badanie wszystkich szkół ponadgimnazjalnych (z wyłączeniem niepublicznych szkół policealnych) i wyższych miasta Elbląga przeprowadzono techniką bezpośredniego pogłębionego wywiadu przy użyciu kwestionariusza ankiety (PAPI), zaprezentowano w rozdz. VII.1.2. Badaniem objęto następujące jednostki:

- Zespół Szkół Ekonomicznych (ul. Bema 50);
- Zespół Szkół Gospodarczych (ul. Królewiecka 128);
- Zespół Szkół Techniczno-Informatycznych, Zespół Szkół Handlowych (ul. Rycerska 2);
- Zespół Szkół Mechanicznych (ul. Komeńskiego 39);
- Zespół Szkół Technicznych (ul. Grottgera 71);
- Zespół Szkół Zawodowych nr 1 (ul. Zamkowa 16 A);
- Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług (ul. Obrońców Pokoju 44);
- Zespół Szkół Turystyczno-Hotelarskich (ul. Saperów 14 B);
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa (ul. Wojska Polskiego 1);

- Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna (ul. Lotnicza 2);
- Szkoła Wyższa im. B. Jańskiego (ul. Stoczniowa 10);
- Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych (ul. Królewiecka 100).

Z uwagi na niewielkie znaczenie dla rynku pracy w Elblągu, w badaniu pominięto Wyższe Seminarium Duchowne Diecezji Elbląskiej, natomiast 3 szkoły odmówiły udziału w badaniu, co w efekcie spowodowało, że prezentowane w kolejnym rozdziale wyniki badań dotyczą 9 szkół funkcjonujących na terenie miasta Elbląga.

Indywidualne Wywiady Pogłębione z przedstawicielami jednostki samorządu terytorialnego przeprowadzono w oparciu o scenariusz wywiadu zaprezentowany w rozdz. VII.1.3.

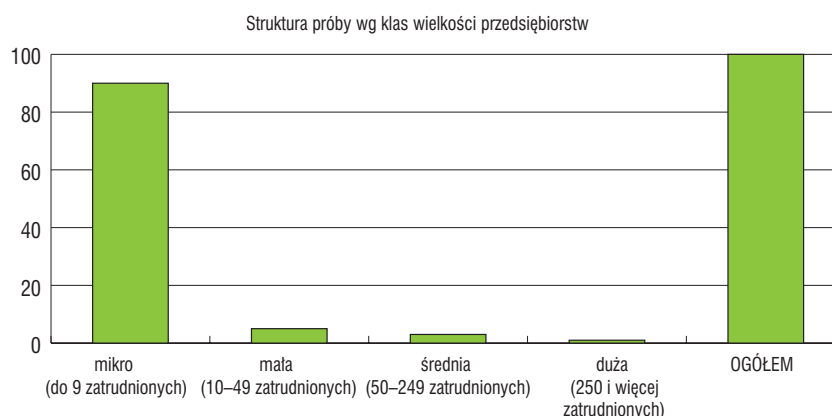
IV. Analiza wyników badań

IV.1. Badanie pracodawców

IV.1.1. Wstęp

Badanie pracodawców funkcjonujących na terenie miasta Elbląga przeprowadzono w maju 2014 roku na próbie 1000 podmiotów reprezentujących firmy mikro (zatrudniające do 9 osób), małe (zatrudniające od 10 do 49 osób), średnie (o zatrudnieniu w zakresie od 50 do 249 osób) i duże (zatrudniające 250 i więcej osób). W badaniu, podobnie jak w strukturze gospodarki Elbląga, dominowały firmy mikro, zatrudniające poniżej 10 pracowników. Z badania wykluczono podmioty jednoosobowe działające na zasadzie samozatrudnienia.

Rysunek 11. Struktura próby według klas wielkości przedsiębiorstw (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Wszystkie przebadane firmy mają swoją siedzibę w mieście Elblągu, i w przypadku blisko 98% podmiotów jest to siedziba główna. W pozostałych przypadkach główne siedziby ich firm znajdują się w innych miastach Polski, bądź poza jego granicami, m.in. w Warszawie, Gdańsku bądź w krajach skandynawskich.

Warstwowanie i losowanie próby do badania opierało się o wielkość przedsiębiorstwa, mierzoną liczbą zatrudnionych osób, natomiast w próbie zapewniono również udział przedsiębiorstw reprezentujących różne dziedziny działalności wg sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (tab. 10). Najliczniej reprezentowanymi w badaniu sekcjami PKD były handel hurtowy i detaliczny, pozostała działalność usługowa, budownictwo, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, przetwórstwo przemysłowe i działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Sześć wyżej wymienionych najliczniejszych sekcji stanowiło blisko 90% próby.

Tabela 10. Struktura próby według dziedziny prowadzonej działalności (N=1000).

Sekcja według PKD	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	0,6
Górnictwo i wydobywanie	1	0,1
Przetwórstwo przemysłowe	49	4,9
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	17	1,7
Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	0,3
Budownictwo	74	7,5
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	415	41,8
Transport i gospodarka magazynowa	32	3,2
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	49	4,9
Informacja i komunikacja	9	0,9
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	70	7,0
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	9	0,9
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13	1,3
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9	0,9
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	0,2
Edukacja	25	2,5
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21	2,1
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	19	1,9
Pozostała działalność usługowa	242	24,4
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	0,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	993	100,0
Odmowa odpowiedzi	7	

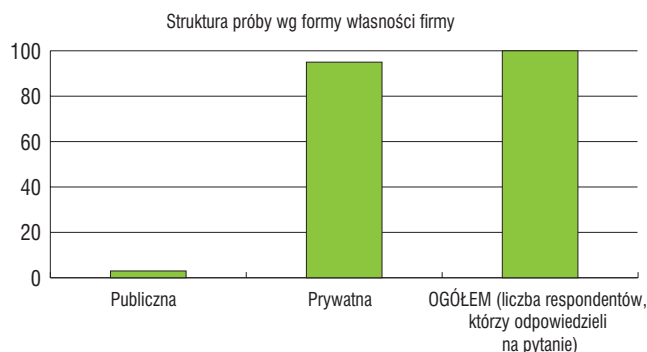
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

IV.1.2. Specyfika sektora przedsiębiorstw

W strukturze gospodarki Elbląga dominują firmy mikro, zatrudniające maksymalnie 9 osób. Zdecydowana większość z nich swoją działalność prowadzi w branży handlu hurtowego i detalicznego (39,9%) oraz w pozostałej działalności usługowej (23,0%). Pozostałe działalności w tej grupie przedsiębiorstw są reprezentowane stosunkowo nielicznie. Drugą pod względem liczebności grupą przedsiębiorstw są firmy małe, zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Dominującą sekcją działalności jest tu również działalność handlowa (hurtowa i detaliczna) – 32,9%, oraz pozostała działalność usługowa – 23,7%, jednakże znacznie częściej od mikro, firmy te działają w branży budowlanej – 10,5% i przetwórstwie przemysłowym – 6,6%. Firmy średnie, których odsetek w próbie wynosił 3,4%, najczęściej działają również w obszarze handlu hurtowego i detalicznego – 26,3%, przetwórstwa przemysłowego – 23,7% oraz pozostałej działalności usługowej i budownictwa – po 13,2%. Firmy duże, zatrudniające 249 i więcej pracowników reprezentowane były w próbie tylko przez 4 przedsiębiorstwa, których działalność ukierunkowana jest w głównej mierze na handel hurtowy i detaliczny, wytwarzanie i zaopatrywanie w ener-

gię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, jak również pozostałą działalność usługową. Dominującą formą własności sektora przedsiębiorstw w Elblągu jest własność prywatna, stanowiąca 96,9% próby (rys. 12).

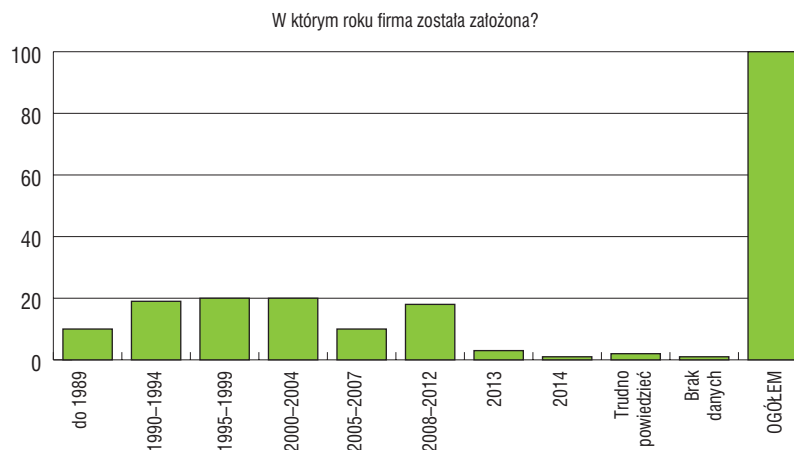
Rysunek 12. Struktura próby według formy własności przedsiębiorstwa (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Przedsiębiorstwa funkcjonujące w Elblągu w większości wypadków charakteryzują się stosunkowo długim stażem działania na rynku (rys. 13). Największy ich odsetek rozpoczął swoją działalność w latach 1995 – 1999 (20,3%) oraz w latach 2000 – 2004 (19,8%) i krótko po okresie transformacji w latach 1990 – 1994 (18,1%). Nieco zastanawiające jest, że niewiele firm powstało w okresie akcesji Polski do Unii Europejskiej i w latach bezpośrednio następujących po tym procesie, czyli 2005 – 2007 (tylko 9,4% nowopowstałych firm) jak również, że w okresie spowolnienia gospodarczego w Polsce i na świecie w latach 2008 - 2012, rozpoczęła swoją działalność stosunkowo liczna grupa przedsiębiorstw (17,4%). W przypadku pozostałych firm zostały one powołane do życia do roku 1989 (8,8%), w roku 2013 (3,1%) oraz 2014 (0,9%). Niewielki odsetek respondentów nie potrafił udzielić informacji w tym zakresie.

Rysunek 13. Rok założenia przedsiębiorstw, których przedstawiciele uczestniczyli w badaniu (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Zdecydowana większość badanych firm swoim zasięgiem obejmuje rynek lokalny i subregionalny, czyli miasto Elbląg oraz okoliczne powiaty (70% wskazań). Na rynku wojewódzkim jak i obejmującym kilka województw funkcjonuje 10,6% ankietowanych natomiast 12,9% operuje na rynku krajowym (tab. 11). Firmy o zasięgu ponadkrajowym stanowią 6,5% badanych, przy czym ich usługi lub/i produkty eksportowane są w głównej mierze do krajów Unii Europejskiej (85,7% spośród tych, którzy eksportują) oraz do Rosji (20,6%) ale zdarzają się również przypadki, gdzie firmy wskazywały jako obszar ich działania całą Europę, cały świat oraz takie kraje jak Chiny, Nową Zelandię czy kraje byłej Republiki Radzieckiej.

Tabela 11. Zasięg działania przedsiębiorstw, których przedstawiciele uczestniczyli w badaniu.

Jaki jest zasięg działania Państwa firmy: swoje usługi/ produkty sprzedajemy na rynku	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
miasta Elbląga	480	48,2
lokalnym (miasto i powiat elbląski),	183	18,4
subregionalnym (kilka powiatów),	34	3,4
regionalnym (województwo warmińsko-mazurskie),	56	5,6
ponadregionalnym (kilka województw)	50	5,0
krajowym (cała Polska),	128	12,9
krajowym i międzynarodowym	65	6,5
OGÓŁEM	996	100,0
Odmowa odpowiedzi	4	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Odsetek sprzedawanych towarów lub/i usług trafiających na rynki zagraniczne w przeważającej większości osiąga wartość na poziomie do 10% (40% wskazań) oraz do 25% (26,2% wskazań) i do 50% (18,5% wskazań). Nieliczne firmy całą swoją produkcję lub usługi sprzedają zagranicę – 3,1% badanych (tab. 12).

Tabela 12. Wielkość eksportu.

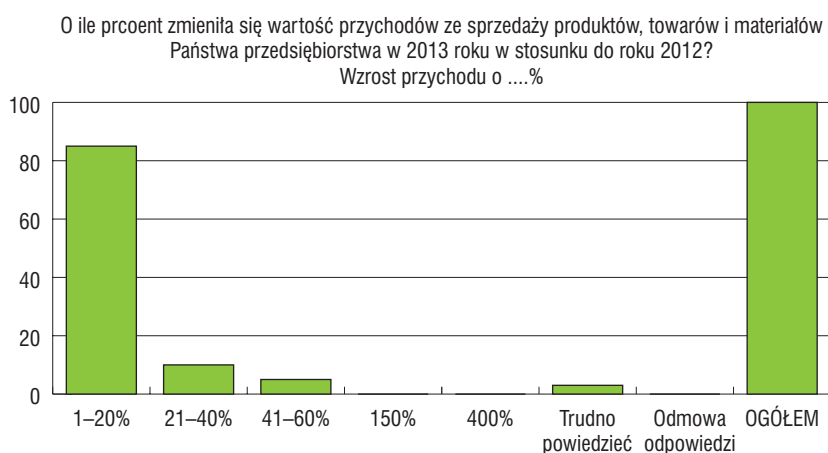
Jaki procent swojej produkcji eksportujecie Państwo (proszę określić szacunkowo)	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
do 10%,	26	40,0
10 – 25%,	17	26,2
25 – 50%,	12	18,5
50 – 75%,	4	6,2
powyżej 75%,	4	6,2
100%;	2	3,1
OGÓŁEM	65	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Na potrzeby niniejszego opracowania specyfika sektora przedsiębiorstw w Elblągu została opisana również za pomocą wskaźników charakteryzujących m.in. ich sytuację finansową, zmiany w wartościach przychodów na przestrzeni ostatniego roku i ogólną ocenę w zakresie ich perspektyw rozwojowych.

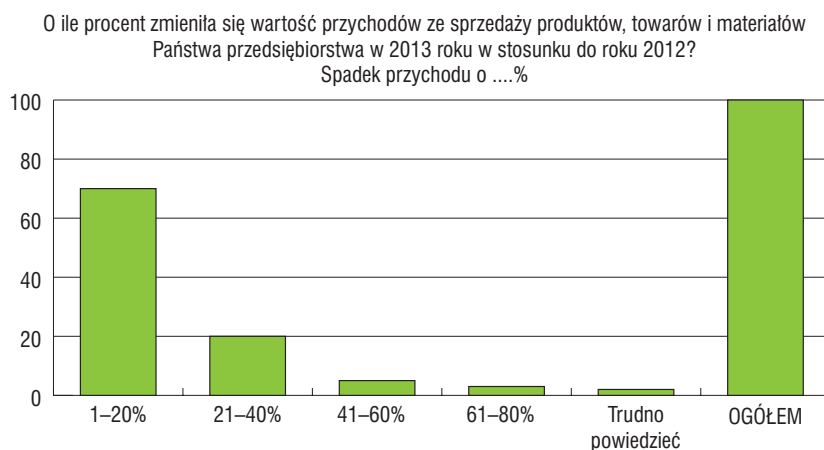
Spośród badanych firm na pytanie o ich sytuację finansową, około 27,2% respondentów stwierdziło, że wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i usług w 2013 roku wzrosła w porównaniu do roku 2012, natomiast 16,1% zanotowało spadek tej wartości. W pozostałych firmach sytuacja nie uległa zmianie. W przypadku firm, które zanotowały wzrost wartości przychodów, oscylował on głównie w granicach 20% (85,8% wskazań) oraz 21 – 40% (8,8%) – rys. 14. Podobnie kształtowała się sytuacja w odniesieniu do firm, które zanotowały spadek wartości przychodów – 71,1% firm odnotowała spadek na poziomie do 20% a 20,8% ankietowanych w granicach 20 – 40 % (rys. 15).

Rysunek 14. Wzrost wartości przychodów ze sprzedaży w przedsiębiorstwach w 2013 r. w stosunku do 2012 r. (N=270).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

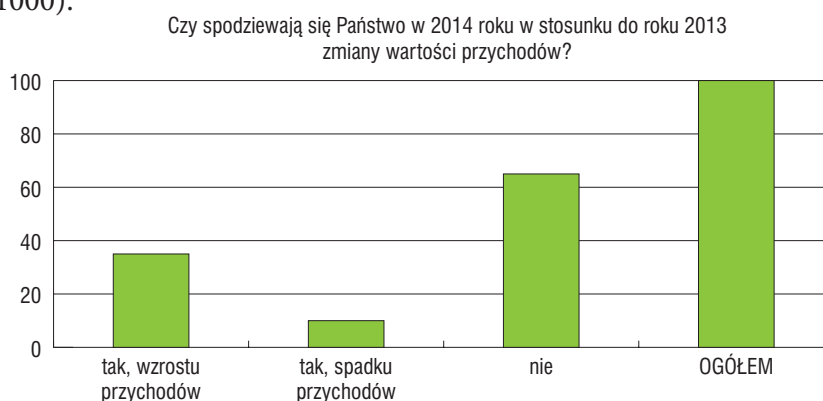
Rysunek 15. Spadek wartości przychodów ze sprzedaży w przedsiębiorstwach w 2013 r. w stosunku do 2012 r. (N=160).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Bardziej optymistycznie brzmią przekonania przedsiębiorców odnośnie zmian w wartości przychodów ich firm w perspektywie kolejnego roku (rys. 16). Większy odsetek od tych którzy osiągnęli wzrost w roku poprzednim spodziewa się wzrostu w kolejnym roku (28,7%), natomiast mniej jest pesymistów spodziewających się spadku wartości przychodów (8,5%).

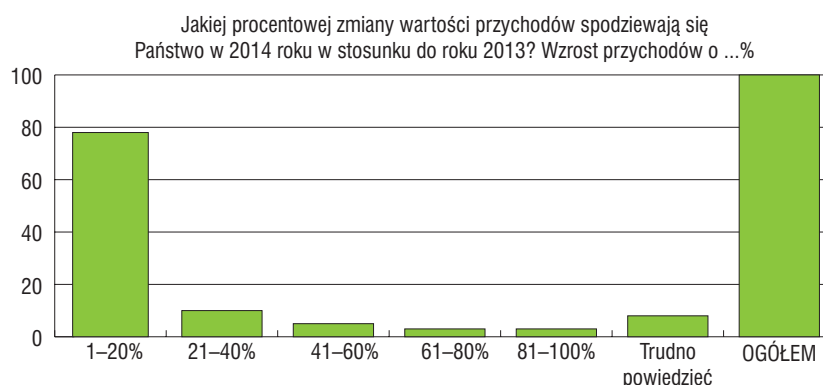
Rysunek 16. Przewidywany przez przedsiębiorców kierunek zmiany wartości sprzedaży w 2014 r. (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Spodziewany wzrost wartości przychodów szacowany jest najczęściej na poziomie do 20% (78,4% wskazań) i w granicach 21-40% (10,6% wskazań) – rys. 17.

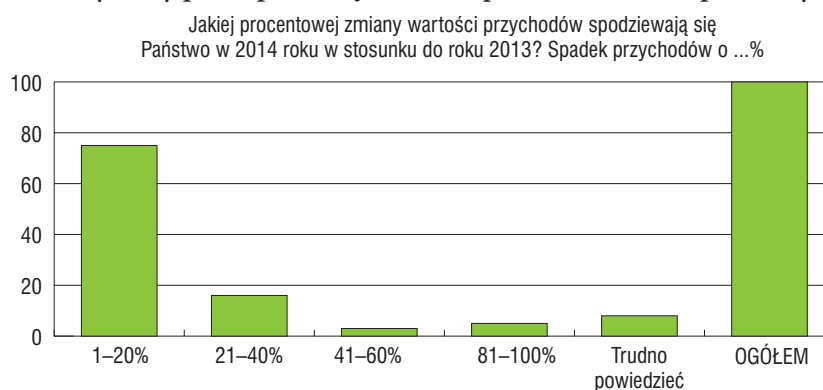
Rysunek 17. Przewidywany przez przedsiębiorców wzrost wielkości sprzedaży w 2014 r. (N=284).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Również w tym przypadku, spodziewany spadek wartości przychodów w roku 2014 w stosunku do 2013 r. oscyluje w granicach do 20% (76,7% ankietowanych udzieliło takiej odpowiedzi) oraz 21 – 40% (12,3% wskazań) – rys. 18.

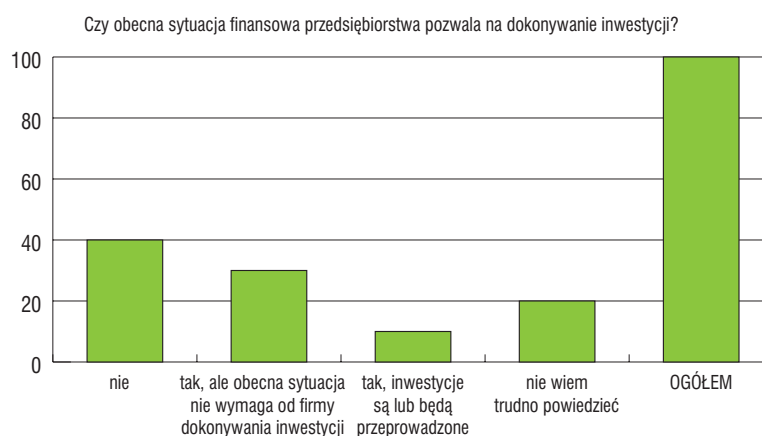
Rysunek 18. Przewidywany przez przedsiębiorców spadek wielkości sprzedaży w 2014 r. (N=84).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

O sytuacji finansowej przedsiębiorstw wiele mówi ich zdolność do dokonywania inwestycji. Spośród badanych firm 39,5% posiada zdolność finansowania nowych przedsięwzięć inwestycyjnych, jednakże w przypadku ponad 27% z nich taka konieczność w najbliższym czasie nie zachodzi (rys. 19) a inwestycje prowadzone będą wśród 12,1% ankietowanych firm. Blisko 40% przedsiębiorców wskazuje jednak na stosunkowo trudną sytuację finansową swoich przedsiębiorstw, bowiem nie stać ich na finansowanie inwestycji. Stosunkowo liczna grupa badanych (20,7%) nie jest w stanie ocenić swoich możliwości inwestycyjnych.

Rysunek 19. Opinie przedsiębiorców na temat zdolności ich firm do ponoszenia nakładów na inwestycje (N=1000).

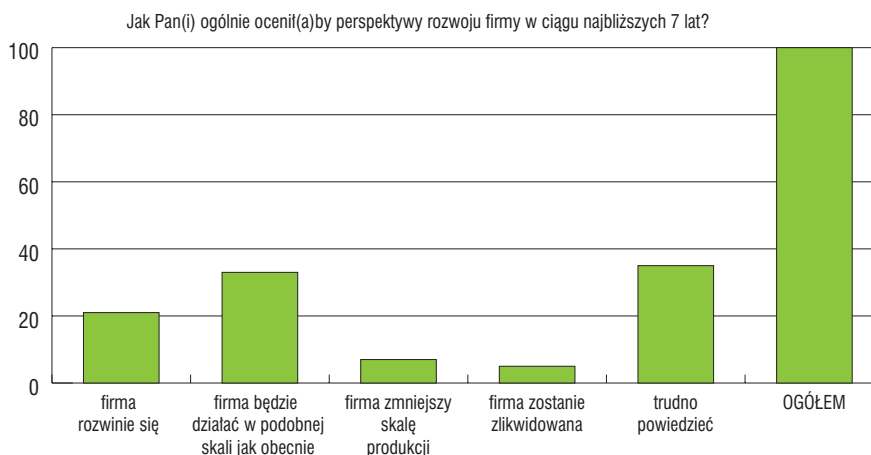


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Podsumowaniem tej części opracowania, poświęconej charakterystyce i specyfice elbląskich przedsiębiorstw, niech będzie ogólna ocena samych ankietowanych odnośnie perspektyw rozwojowych ich firm w okresie kolejnych 7 lat (rys. 20).

Zdecydowana większość respondentów bardzo ostrożnie podeszła do tego pytania – 35,5% respondentów w ogóle nie podjęła się próby zdiagnozowania swojej pozycji na rynku w tak długiej perspektywie czasowej, a 33,3% uznała, że ich firma nie zmieni swojej pozycji konkurencyjnej na rynku. Niewiele więcej niż co piąty przedsiębiorca jest optymistą - plany rozwojowe sięgające roku 2020 przewidują rozwój firmy i zwiększenie zakresu działalności co może skutkować zwiększeniem liczby miejsc pracy. Zmniejszenie skali prowadzonej działalności gospodarczej przewiduje jedynie 6,2% ankietowanych, a dodatkowo 3,9% respondentów twierdzi, że ich firma ulegnie likwidacji. W tych dwóch ostatnich przypadkach nie jest to zjawisko korzystne dla lokalnego rynku pracy.

Rysunek 20. Opinie przedsiębiorców na temat perspektywy rozwoju ich firm w okresie najbliższych 7 lat (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

IV.1.3. Fluktuacja zatrudnienia i przyczyny zwolnień pracowników

Badane przedsiębiorstwa wg stanu na dzień 31 marca 2014 r. zatrudniały łącznie 9.248 osób, z czego największa populacja zatrudniona była w firmach mikro (39,1%) oraz średnich, zatrudniających od 49 do 249 osób (32,21%) – tab. 13. Zatrudnione kobiety stanowią 41,1% pracujących, natomiast osoby uczące się jeszcze w szkołach to 4,1% zatrudnionej kadry pracowni- czej. Spośród wszystkich zatrudnionych kobiet największy ich odsetek pracuje w firmach mikro (42,52%) oraz średnich (26,72%). W przedsiębiorstwach małych zatrudnionych jest 13,72% ko- biet a w dużych 17,04%. Spośród wszystkich pracujących w badanych firmach osoby zatrudnio- ne i jednocześnie pobierające świadczenia emerytalne lub rentowe stanowią 3,3%. Największy ich odsetek pracuje w zakładach średnich (45,36%) oraz mikro (31,13%). Przedsiębiorstwa małe i duże zatrudniają odpowiednio 9,27% i 14,24% wszystkich osób pobierających świadczenia.

Wśród wszystkich pracowników zatrudnionych w elbląskich firmach objętych niniejszym badaniem, najliczniej reprezentowanymi grupami wiekowymi są 31 – 44 lata (34,4%), 45 – 54 lata (24,6%) oraz 25 – 30 lat (23,7%). Pozostałe grupy wieku pracowników są zdecydowanie rzadziej reprezentowane – osoby w wieku 55 – 59 lat stanowią 8,6% zatrudnionych, w wieku 15 – 24 lata – 6,4% i w wieku 60 lat i więcej – 2,3%.

Najliczniej reprezentowaną formą zatrudnienia w badanych firmach była umowa o pracę na czas nieokreślony (38,9% wszystkich zatrudnionych w badanych firmach) oraz umowa o pracę na czas określony (29,6%). Właściciele badanych firm stanowią 12,9% zatrudnionych a osoby pracujące w oparciu o umowę zlecenie lub o dzieło stanowią 15,2%. Wśród ankietowanych firm 2% zatrudnionych są to osoby będące członkami rodzin właścicieli, 0,8% to osoby samo zatrudnione wykonujące pracę na rzecz danego przedsiębiorstwa a 0,6% to stażyści pracujący na podstawie umowy stażu finansowanego przez Powiatowy Urząd Pracy.

Właściciele i pomagający członkowie rodzin zatrudnieni w ankietowanych firmach najwięk- szy odsetek stanowią wśród firm mikro (odpowiednio 83,87% i 79,03%). Natomiast spośród osób zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony najczęściej są oni zatrudniani w przedsiębiorstwach średnich (44,51%) oraz mikro (30,95%). Stażyści zatrudnieni w oparciu

o umowę stażu finansowanego przez PUP najczęściej zatrudniani są w firmach zatrudniających maksymalnie 9 osób (57,41% wszystkich zatrudnionych w oparciu o ten typ umowy) – tab. 13.

Tabela 13. Struktura zatrudnienia przedsiębiorstw według klas wielkości przedsiębiorstw.

Struktura zatrudnienia	Ogółem		Mikro	Małe	Średnie	Duże
Zatrudnieni ogółem	100%		39,10	15,10	32,21	13,59
właściciele/współwłaściciele	12,9	100%	83,87	9,64	5,29	1,19
pomagający członkowie rodziny	2,0	100%	79,03	11,83	7,53	1,61
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas określony)	29,6	100%	29,26	19,02	31,20	20,51
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas nieokreślony)	38,9	100%	30,95	16,48	44,51	8,07
pracujący na podstawie umowy cywilno-prawnej (o dzieło, zlecenie)	15,2	100%	36,68	9,03	24,33	29,96
samozatrudnieni	0,8	100%	100,00	0,00	0,00	0,00
stażyści pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP	0,6	100%	57,41	18,52	22,22	1,85

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Spośród zatrudnionych osób w ankietowanych przedsiębiorstwach największy odsetek zatrudnionych jest w pełnym wymiarze czasu pracy, stanowią oni 86,4% wszystkich zatrudnionych. Osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowią 7,1% badanej populacji, w pozostałych przypadkach respondenci nie byli w stanie określić wymiaru czasu pracy osób u nich zatrudnionych. W pełnym wymiarze czasu pracy w firmach mikro pracuje 37,39% zatrudnionych, w małych 15,55%, w średnich 32,24% a w dużych 14,82% (tab. 14). Proporcje te są zbliżone również w przypadku zatrudnionych osób w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Tabela 14. Wymiar czasu pracy osób zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach według klas wielkości firm.

Wymiar czasu pracy osób zatrudnionych	Ogółem 100%	Mikro	Małe	Średnie	Duże	
w pełnym wymiarze czasu pracy	86,4	37,39	15,55	32,24	14,82	100%
w niepełnym wymiarze czasu pracy	7,1	43,45	12,65	32,62	11,28	100%
nie da się określić wymiaru czasu pracy	6,5	52,48	14,24	33,28	0,00	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

W strukturze osób zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach według ich wykształcenia dominują osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym, które stanowią 35,5% zatrudnionych oraz z wykształceniem wyższym – 28,9%. W dalszej kolejności zatrudnionych jest 17,9% osób o wykształceniu średnim ogólnym, 16,8% z zasadniczym zawodowym i tylko 0,9% z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym lub bez wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym zatrudnione są w głównej mierze w firmach mikro, które zatrudniają blisko 42% wszystkich osób o tym poziomie wykształcenia (tab. 15). Również firmy mikro zatrudniają najwięcej osób z wykształceniem średnim zawodowym

i policealnym (42% wszystkich zatrudnionych o tym poziomie wykształcenia) oraz średnim ogólnym (36,07%). Najwięcej osób, które zakończyły proces edukacji na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej oraz na poziomie gimnazjum lub niżej zatrudniają przedsiębiorstwa średnie (odpowiednio 42,36% i 75,57%).

Tabela 15. Struktura wykształcenia pracowników zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach według klas wielkości firm.

Struktura wykształcenia pracowników	Ogółem 100%		Mikro	Małe	Średnie	Duże
wyższe	28,9	100%	41,91	16,33	31,61	10,15
średnie zawodowe lub policealne	35,5	100%	42,00	17,19	26,00	14,81
średnie ogólne	17,9	100%	36,07	12,55	31,18	20,21
zasadnicze zawodowe	16,8	100%	32,28	14,18	42,36	11,17
gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe, bez wykształcenia	0,9	100%	16,48	7,95	75,57	0,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Ankietowani przedsiębiorcy poproszeni o wymienienie najliczniej reprezentowanych w ich firmach zawodów, najczęściej wskazywali kasjerów/sprzedawców, handlowców, pracowników fizycznych i budowlanych, kierowców i mechaników oraz pracowników kadr/księgowości i biurowych (tab. 16). Pełny wykaz zawodów reprezentowanych przez osoby zatrudnione w ankietowanych przedsiębiorstwach zawiera poniższe zestawienie.

Tabela 16. Nazwy zawodów najliczniej reprezentowane w strukturze zatrudnienia badanych firm.

Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	9	0,9
prawnik	11	1,1
handlowiec	69	7,0
agent celny	1	0,1
architekt-projektant	13	1,3
asystent/pomocnik	3	0,3
barman-kelner	7	0,7
pracownik budowlany	41	4,2
pracownik fizyczny	46	4,7
lekarz	16	1,6
doradca	10	1,0
kierowca	39	4,0
obsługa klienta	14	1,4
kasjer/sprzedawca	278	28,3
kosmetyczka	14	1,4
krawcowa	13	1,3
kadry-księgowość	40	4,1
operator maszyn	11	1,1
pracownik biurowy	26	2,6

Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
notariusz	1	0,1
inne	23	2,3
analityk	1	0,1
wychowawcy/animatorzy/trenerzy	5	0,5
wulkanizator	1	0,1
zegarmistrz	3	0,3
zarządca	2	0,2
tokarz	3	0,3
tłumacz	4	0,4
technik	4	0,4
technik żywienia/gastronomii	2	0,2
technik robót wykończeniowych	1	0,1
technik serwisant	1	0,1
fryzjer	21	2,1
geodeta	7	0,7
kwiaciarka	5	0,5
mechanik	37	3,8
monter	17	1,7
nauczyciel	14	1,4
pielęgniarka	2	0,2
piekarz-cukiernik	3	0,3
psycholog	1	0,1
ratownik medyczny	1	0,1
ślusarz	3	0,3
dekarz	2	0,2
stolarz	22	2,2
szewc	1	0,1
szklarz	3	0,3
szwaczka	7	0,7
tapicer	4	0,4
spawacz	6	0,6
specjalista urządzeń chłodniczych	1	0,1
specjalista ds. finansów	1	0,1
specjalista ds. BHP i p. pożarowych	2	0,2
specjalista ds. turystyki	1	0,1
specjalista ds. reklamy	1	0,1
rzeczoznawca	1	0,1
kadra zarządzająca	5	0,5
masażystka-fizjoterapia	4	0,4
kucharz	14	1,4
kurator ds. sztuki	1	0,1
kustosz	1	0,1
kaletnik	6	0,6
kamieniarz	1	0,1
jubiler	2	0,2
branża IT	8	0,8
hydraulik	3	0,3

Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
instruktor	11	1,1
inżynier	5	0,5
inżynier budownictwa	2	0,2
inżynier projektant	1	0,1
elektryk	11	1,1
farmaceuta	15	1,5
ekonomista-finansista	11	1,1
inspektor	2	0,2
instalator	1	0,1
ciężko stwierdzić	2	0,2
brak danych	3	0,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	984	100,0
Odmowa odpowiedzi	16	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Na przestrzeni ostatniego roku do chwili przeprowadzenia badania, czyli w okresie od maja 2013 r. do kwietnia 2014 r. od pracodawców z terenu Elbląga odeszło z pracy 783 pracowników, spośród których byli to głównie pracownicy firm mikro (40,49%) i średnich (35,76%) – tab. 17. Najczęściej odejście z pracy dotyczyło osób zatrudnionych wcześniej na umowę o pracę na czas określony (42,8%) i nieokreślony (31,0%), jak również osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilno-prawne (22,9%). Najczęściej, we wszystkich tych przypadkach, osoby odchodzące z pracy reprezentowały firmy mikro i średnie (tab. 17).

Tabela 17. Struktura osób zwolnionych/które odeszły w ostatnich 12 miesiącach z badanych firm.

Struktura osób zwolnionych/które odeszły w ostatnich 12 m-cach			Mikro	Małe	Średnie	Duże
osoby zwolnione jak i te, które odeszły	100%	100%	40,49	14,43	35,76	9,32
właściciele/współwłaściciele	0,1	100%	0,00	100,00	0,00	0,00
pomagający członkowie rodziny	0,4	100%	100,00	0,00	0,00	0,00
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas określony)	42,8	100%	47,46	5,67	34,63	12,24
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas nieokreślony)	31,0	100%	32,92	20,58	33,33	13,17
pracujący na podstawie umowy cywilno-prawnej (o dzieło, zlecenie)	22,9	100%	35,20	22,35	42,46	0,00
samo zatrudnieni	0,3	100%	100,00	0,00	0,00	0,00
stażyści pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP	2,6	100%	50,00	15,00	35,00	0,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Branżami z których najczęściej odchodzili pracownicy, były te które są również najliczniej reprezentowane w próbie. Z handlu hurtowego i detalicznego odeszło 34,3% wszystkich tych pracowników, którzy odeszli z pracy o ostatnim roku, z budownictwa 14,6%, z pozostałej działalności usługowej 15,8% i z przetwórstwa przemysłowego 9,7%. Osoby te najczęściej charakteryzowały się wykształceniem średnim zawodowym (36,2%), zasadniczym zawodowym (25,0%)

i średnim ogólnym (21,2%). Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 15,6% a z gimnazjalnym i niższym 1,9%.

Osobami odchodzącymi z pracy były w głównej mierze ci pracownicy, którzy zatrudnieni byli w pełnym wymiarze czasu pracy (76,9%) a w następnej kolejności zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (9,7%). W przypadku 13,4% pracowników respondenci nie byli w stanie określić w jakim wymiarze czasu byli oni zatrudnieni przed odejściem z pracy.

Zawody jakie reprezentowały osoby odchodzące z pracy to najczęściej pracownicy fizyczni, budowlani i biurowi oraz kasjerzy/sprzedawcy i handlowcy (tab. 18). Szczegółowy wykaz osób, które odeszły z pracy w ostatnim roku według zawodów prezentuje poniższa tabela.

Tabela 18. Lista zawodów, jakie wykonywały osoby zwolnione lub te, które odeszły z pracy.

Jakie najczęściej zawody wykonywały osoby zwolnione lub te, które odeszły z pracy.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	1	0,4
handlowiec	13	5,5
asystent/pomocnik	6	2,5
pracownik budowlany	19	8,0
lekarz	1	0,4
drukarz	1	0,4
usługi/doradca klienta	3	1,3
ekonomista	1	0,4
kasjer/sprzedawca	15	6,3
elektryk	2	0,8
farmaceuta	4	1,7
fizjoterapia-masaże	2	0,8
kwiaciarka	1	0,4
fotograf	1	0,4
frezer	1	0,4
fryzjerka	3	1,3
geodeta	2	0,8
inspektor	1	0,4
kaletnik	3	1,3
kelner	1	0,4
kierowca	11	4,6
kosmetyczka	3	1,3
krawcowa	3	1,3
księgowa	1	0,4
kucharz	3	1,3
pracownik fizyczny	68	28,7
mechanik	11	4,6
monter	6	2,5
operator maszyn	6	2,5
pracownik biurowy	14	5,9
projektant	3	1,3
ślusarz	1	0,4
specjalista ds. finansów	1	0,4
stolarz	9	3,8
inne	4	1,7

Jakie najczęściej zawody wykonywały osoby zwolnione lub te, które odeszły z pracy.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
szewc	1	0,4
szwaczka	1	0,4
tapicer	2	0,8
technik robót wykończeniowych	1	0,4
tłumacz	1	0,4
tokarz	1	0,4
piekarz	1	0,4
instruktor	1	0,4
nauczyciel	1	0,4
ciężko stwierdzić	2	0,8
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	237	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Wśród przyczyn odejścia z pracy najczęściej respondenci wskazywali na zmianę pracy w wyniku decyzji pracownika (44,7% wskazań) oraz zwolnienia przez pracodawcę wynikające ze zmniejszenia skali działalności firmy (24,5%) – tab. 19. Analizując te wyniki należy zwrócić uwagę na dużą skalę zwolnień wynikających z winy samych pracowników. Ponad 34% przyczyn zwolnienia wynikało z łamania zasad pracy przez pracownika, jego niezdyscyplinowania lub braku odpowiednich kwalifikacji.

Tabela 19. Przyczyny zaprzestania świadczenia pracy przez osoby zwolnione lub te, które odeszły z pracy.

Jakie były najczęstsze przyczyny zaprzestania świadczenia pracy przez te osoby	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
zmniejszenie skali działania firmy	58	24,5
wdrożenie usprawnień technologicznych	3	1,3
wdrożenie usprawnień organizacyjnych, outsourcingu itp.,	3	1,3
restrukturyzacja firmy	7	3,0
pracownik się nie sprawdził w pracy z powodu patologicznego łamania zasad pracy,	18	7,6
pracownik się nie sprawdził w pracy z powodu niezdyscyplinowania lub niskiej efektywności	41	17,3
pracownik się nie sprawdził w pracy z powodu braku odpowiednich umiejętności/kwalifikacji	22	9,3
zakończenie okresu zatrudnienia subsydiowanego	15	6,3
odejście na emeryturę lub rentę	21	8,9
odejście do innej pracy	106	44,7
inne, jakie?	30	12,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	237	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Skala przyjęć pracowników do pracy w okresie od maja 2013 r. do kwietnia 2014 r. była mniejsza aniżeli liczba zwolnień w tym okresie. Pracodawcy funkcjonujący na terenie miasta Elbląga w tym czasie przyjęli do pracy 572 osoby. Najczęściej do pracy przyjmowali pracodawcy reprezentujący firmy mikro (44,6% wszystkich przyjętych w tym okresie do pracy) oraz średnie

(33,0%) – tab. 20. Skala przyjęć do pracy przez pracodawców z firm małych była na poziomie 21,2% a dużych zaledwie 1,2%. W porównaniu do zwolnień pracowników należy zauważyć, że liczbę pracowników zwiększono jedynie w firmach małych, natomiast w dużych, średnich i małych skala przyjęć była mniejsza aniżeli zwolnień.

Do pracy najczęściej byli przyjmowani pracownicy na czas określony (30,9%), nieokreślony (30,1% przyjęć) i na umowy cywilno-prawne (28,3%), przy czym na czas określony i nieokreślony najczęściej pracowników przyjmowały firmy mikro, natomiast na umowy cywilno-prawne głównie firmy średnie i mikro (tab. 20).

Tabela 20. Struktura osób zatrudnionych w ostatnich 12 miesiącach w badanych przedsiębiorstwach.

Struktura osób zatrudnionych w ostatnich 12 m-cach	Ogółem		Mikro	Małe	Średnie	Duże
przyjęci ogółem	100%	100%	44,58	21,15	33,04	1,22
właściciele/współwłaściciele	1,0	100%	50,00	50,00	0,00	0,00
pomagający członkowie rodziny	2,1	100%	50,00	50,00	0,00	0,00
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas określony)	30,9	100%	42,37	22,60	35,03	0,00
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas nieokreślony)	30,1	100%	41,86	23,26	30,81	4,07
pracujący na podstawie umowy cywilno-prawnej (o dzieło, zlecenie)	28,3	100%	40,12	18,52	41,36	0,00
samozatrudnieni	0,0	100%				
stażyści pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP	7,5	100%	79,07	4,65	16,28	0,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Firmy, które zatrudniały w ostatnim roku pracowników reprezentowały przede wszystkim te sekcje PKD, w których również nastąpiło najwięcej odejść z pracy:

- Handel hurtowy i detaliczny – 31,7% przyjęć do pracy,
- Pozostała działalność usługowa – 26,3%,
- Przetwórstwo przemysłowe – 10,3%,
- Budownictwo – 7,7%.

Osoby zatrudnione do pracy w ostatnim roku najliczniej charakteryzowały się wykształceniem średnim zawodowym (29,5% przyjętych do pracy) i zasadniczym zawodowym (24,3%). Na nieco niższym poziomie zatrudniane były osoby z wykształceniem wyższym (21,7%) i średnim ogólnym (22,2%) natomiast pracodawcy bardzo niechętnie przyjmowali pracowników którzy zakończyli swój proces edukacji na poziomie maksymalnie gimnazjalnym (2,4%). Liczba pracowników przyjętych według poziomu wykształcenia była niższa aniżeli w przypadku zwolnień we wszystkich kategoriach, z wyjątkiem wykształcenia wyższego (z pracy odeszły 122 osoby a przyjęto do pracy 124 osoby o tym poziomie wykształcenia). Pracodawcy prawie równie często przyjmowali pracowników z doświadczeniem zawodowym (47,9%) jak i bez doświadczenia (52,1%).

Pracodawcy najczęściej przyjmowali pracowników w tych zawodach, w których również najczęściej pracownicy zwalniali miejsca pracy. Najliczniej do pracy przyjęto kasjerów-sprzedawców, pracowników fizycznych, pracowników administracyjnych, handlowców i kierowców (tab. 21).

Tabela 21. Zawody najczęściej wykonywane przez osoby przyjęte do pracy w badanych przedsiębiorstwach.

Jakie najczęściej zawody wykonują osoby przyjęte do pracy?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	12	4,9
handlowiec	11	4,5
architekt/projektant	2	0,8
pracownik biurowy	5	2,0
kelner/barman	2	0,8
doradca	2	0,8
obsługa klienta	6	2,4
kasjer sprzedawca	69	27,9
kierowca	11	4,5
pracownik budowy	9	3,6
pracownik fizyczny	21	8,5
lekarz	3	1,2
fryzjer	5	2,0
branża IT	2	0,8
florysta	2	0,8
monter	8	3,2
mechanik	6	2,4
masaże-fizjoterapia	2	0,8
elektryk	5	2,0
farmaceuta	9	3,6
krawiec	2	0,8
księgowość	7	2,8
inne	10	4,0
stolarz	6	2,4
szewc	1	0,4
szklarz	1	0,4
tłumacz	1	0,4
trener	1	0,4
wulkanizator	1	0,4
technolog	1	0,4
technik robót wykończeniowych	1	0,4
operator maszyn	3	1,2
pielęgniarka	2	0,8
inżynier ogrodnictwa	1	0,4
kaletnik	2	0,8
cieśla, dekarz	1	0,4
cykliniarz	1	0,4
diagnosta	1	0,4
instalator	1	0,4
instruktor	2	0,8
nauczyciel	3	1,2
specjalista ds. reklamy	1	0,4
spawacz	2	0,8
psycholog	1	0,4
ratownik medyczny	1	0,4

Jakie najczęściej zawody wykonują osoby przyjęte do pracy?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kosmetyczka	1	0,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	247	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Powodem dla którego pracodawcy najczęściej przyjmowali do pracy nowych pracowników było zwiększenie skali działania firmy i przyjęcie na miejsce pracownika, który odszedł. Nie wiele rzadziej respondenci wskazywali również pozostałe powody, czyli zmiany organizacyjne, możliwość przyjęcia pracownika na staż finansowany przez PUP oraz zachodzące w przedsiębiorstwie zmiany technologiczne (tab. 22).

Tabela 22. Powody zatrudnienia nowych pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia do pracy	Ilość odpowiedzi
zwiększenie skali działania	289
zmiany technologiczne	190
zmiany organizacyjne	213
przyjęcie na miejsce pracownika, który odszedł	267
możliwość przyjęcia na staż subsydiowany przez PUP	212
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	422

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

IV.1.4. Trudności pracodawców w obsadzaniu wakatów i powody odrzucenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji

Pracodawcy z terenu miasta Elbląga z reguły nie mieli większych problemów z obsadzeniem wakatów, bowiem tylko 3,5% respondentów napotkało na trudności w procesie rekrutacji (tab. 23). Spośród 35 takich przypadków trudności najczęściej dotyczyły zatrudnienia w firmach mikro (26 wskazań) oraz w średnich (6 wskazań). Problemów w ogóle nie zgłosiły firmy duże, natomiast w małych dotknęły one tylko 3 firmy.

Tabela 23. Deklaracje przedsiębiorców na temat trudności ze znalezieniem pracowników.

Czy Państwa firma w okresie ostatnich 12 m-cy napotkała na trudności ze znalezieniem pracowników?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	35	3,5
nie	960	96,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	995	100,0
Odmowa odpowiedzi	5	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Spośród zawodów, z którymi pracodawcy mieli problemy w obsadzaniu wakatów, najczęściej pojawiały się takie, jak (tab. 24):

- mechanik,
- kasjer-sprzedawca,
- pracownik fizyczny.

Zawody te były poszukiwane stosunkowo nielicznie, tylko po czterech pracowników z tych zawodów, chcieli zatrudnić pracodawcy mający problemy ze znalezieniem odpowiednich fachowców. Ponieważ respondenci mogli wskazać po kilka zawodów z którymi mieli problem w trakcie procesu rekrutacji, na dalszych pozycjach pojawiły się pojedyncze zawody, które nie występują w zamieszczonej poniżej tabeli, są to: fryzjer, murarz, tokarz, kelner i specjalista ds. PR.

Tabela 24. Lista zawodów, których pozyskanie na rynku pracy sprawiło trudności badanym przedsiębiorcom.

Do pracy w jakich zawodach Państwa firma miała trudności ze znalezieniem pracowników?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
prawnik	1	2,9
agent ubezpieczeniowy	1	2,9
cieśla dekarz	2	5,9
ekonomista	1	2,9
elektryk	2	5,9
inspektor	1	2,9
kasjer/sprzedawca	4	11,8
kosmetyczka	2	5,9
krawiectwo	2	5,9
kucharz	1	2,9
masażysta	1	2,9
mechanik	4	11,8
monter	1	2,9
pracownik fizyczny	4	11,8
operator	1	2,9
pracownik budowlany	1	2,9
szewc	1	2,9
stolarz	1	2,9
spawacz	1	2,9
pracownik biurowy	1	2,9
projektant	1	2,9
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	34	100,0
Odmowa odpowiedzi	1	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Najczęstszą przyczyną, będącą powodem trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, był albo całkowity brak kandydatów do pracy albo brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu i doświadczeniu zawodowym (tab. 25). Respondenci zwracali też uwagę na zbyt wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów do pracy oraz w kategorii „inne, jakie” znalazły się pojedyncze wypowiedzi odnośnie braku chęci i umiejętności do pracy potencjalnych kandydatów.

Tabela 25. Opinie badanych przedsiębiorców na temat czynników determinujących trudności z zatrudnieniem pracowników.

Z czego wynikały trudności ze znalezieniem tych pracowników? (wskazać maksymalnie trzy elementy):	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
brak kandydatów	12	36,4
brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu	12	36,4
brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu	20	60,6
zbyt wysokie oczekiwania płacowe	9	27,3
niechęć do pracy w oferowanej formie zatrudnienia	5	15,2
uciążliwa specyfika pracy (czas pracy, nieprzyjazne warunki pracy),	3	9,1
inne, jakie?	3	9,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	33	100,0
Odmowa odpowiedzi	2	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Powodem dla którego pracodawcy nie zdecydowali się zatrudnić żadnego z kandydatów zgłaszających się do pracy było przede wszystkim to, że nie mieli oni udokumentowanego doświadczenia zawodowego oraz certyfikatów i uprawnień niezbędnych do pracy na danym stanowisku (tab. 26). Interesujące w poniższym zestawieniu jest również to, że pracodawcy nie zdecydowali się zatrudnić kandydatów z powodu innych ich cech, takich jak brak umiejętności pracy w zespole, kultury osobistej i dobrego wychowania.

Tabela 26. Umiejętności/cechy, których brakowało kandydatom na pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, których brakowało kandydatom	Ilość odpowiedzi
obsługi komputera i/lub innych nowoczesnych urządzeń	4
znajomości języków obcych	2
komunikatywności, umiejętności pracy w zespole	9
dodatkowych certyfikatów i uprawnień zawodowych	9
znajomości zagadnień finansowo-księgowych	2
udokumentowanego doświadczenia	21
dyspozycyjności	3
samodzielności	14
kultury osobistej/dobrego wychowania	6
innych, jakich?	6
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	35

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

IV.1.5. Charakterystyka oczekiwanych kompetencji kandydatów do pracy

O kompetencjach, których wymagają bądź oczekują pracodawcy od potencjalnych kandydatów pośrednio świadczą opisane w poprzednim podrozdziale kompetencje, brakujące potencjalnym pracownikom, których przedsiębiorcy nie zdecydowali się zatrudnić w procesie rekrutacji. Respondenci zwracali uwagę w głównej mierze na doświadczenie zawodowe, certyfikaty

i uprawnienia zawodowe oraz samodzielność, ale również na takie cechy jak komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kulturę osobistą i dyspozycyjność. W celu zweryfikowania tych informacji respondenci zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi wprost na pytanie odnośnie umiejętności/cech, którymi będą się kierować podczas procesu rekrutacji nowych pracowników. Liczba respondentów odpowiadająca na to pytanie jest stosunkowo nieduża, jednakże wynika to z faktu iż pytanie to zadano wyłącznie osobom, które zamierzają w perspektywie najbliższego roku lub siedmiu lat zwiększyć poziom zatrudnienia w swoich firmach. Najczęściej wybieraną cechą potencjalnych kandydatów do pracy była ich samodzielność oraz komunikatywność i umiejętność pracy w zespole. Pracodawcy zwrócili również uwagę na takie cechy jak umiejętność obsługi komputera oraz innych nowoczesnych urządzeń biurowych, dyspozycyjność i kulturę osobistą. Znajomość języków obcych nie jest umiejętnością, którą pracodawcy będą szczególnie premiować (tab.27).

Tabela 27. Umiejętności/cechy, które przedsiębiorcy będą brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji.

Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, które będziecie Państwo brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji	Ilość odpowiedzi
obsługa komputera i/lub innych nowoczesnych urządzeń	19
znajomość języków obcych	9
komunikatywność, umiejętność pracy w zespole	30
dodatkowe certyfikaty i uprawnienia zawodowe, jakie?	18
znajomość przepisów prawa	2
znajomość zagadnień finansowo-księgowych	3
udokumentowane doświadczenie	19
dyspozycyjność	17
samodzielność	33
kultura osobista/dobre wychowanie	17
inne, jakie?	6
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	62

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Dodatkowe uprawnienia i certyfikaty, jako dokumenty, a co za tym idzie i umiejętności potencjalnych kandydatów, brane pod uwagę w procesie rekrutacji zostały wskazane przez znaczną grupę respondentów, jednakże rozkład odpowiedzi w tej kategorii jest dosyć duży (tab. 28). Większość wskazań dotyczy pojedynczych uprawnień, jedynie posiadanie prawa jazdy i certyfikatów potwierdzających znajomość obsługi kas fiskalnych pojawiły się odpowiednio w 3 i 2 przypadkach.

Tabela 28. Trzy najważniejsze umiejętności/cechy, które przedsiębiorcy będą brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji.

Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, które będziecie Państwo brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji. dodatkowe certyfikaty i uprawnienia zawodowe, jakie?	Ilość odpowiedzi
Kurs do korzystania z maszyn znajdujących się w firmie	1
geodezyjne	1

Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, które będziecie Państwo brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji. dodatkowe certyfikaty i uprawnienia zawodowe, jakie?	Ilość odpowiedzi
kasa fiskalna	2
kosmetyczne	1
kurs operatora maszyn, kurs spawacza	1
kursy lakiernika	1
licencja I i II stopnia	1
kurs na wózki widłowe	1
prawo jazdy/ różne kategorie/	3
obsługa maszyn stolarskich	1
uprawnienia SEP-owskie	1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Wśród odpowiedzi na pytanie o wymagane czy preferowane umiejętności/cechy przyszłych pracowników niektórzy respondenci wskazali inne, aniżeli zamieszczone w kafeterii odpowiedzi na to pytanie. Wśród nich pojawiły się takie, jak: determinacja i kreatywność, dociekliwość, higiena osobista, znajomość geodezji czy struktur handlowych jednakże wskazania na te kategorie były pojedyncze.

IV.1.6. Planowane przyjęcia pracowników w perspektywie 1 roku i kolejnych 7 lat (z uwzględnieniem ich wieku, zawodów i kwalifikacji)

Według stanu na koniec maja 2014 roku pracodawcy z terenu miasta Elbląga dysponowali 156 wolnymi miejscami pracy, przy czym wakaty posiadało 96 przedsiębiorstw a ponad 90% ankietowanych firm miało pełną obsadę stanowisk (tab. 29).

Tabela 29. Deklaracje przedsiębiorców na temat aktualnej liczby wolnych miejsc pracy w ich firmach.

Ile obecnie w firmie jest wolnych miejsc pracy?	Ilość odpowiedzi
0 wakatów	900
1 wakat	52
10 wakatów	1
2 wakaty	22
3 wakaty	7
4 wakaty	2
5 wakatów	3
6 wakatów	1
odmowa odpowiedzi	1
trudno powiedzieć	7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	996
Brak danych	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Zgodnie z założeniami niniejszego projektu zadaniem Wykonawcy było określenie perspektyw rozwojowych elbląskiego rynku pracy w perspektywie jednego roku i kolejnych siedmiu lat, do roku 2020. Aby zadanie to wykonać w trakcie m.in. badań ilościowych prowadzonych na reprezentatywnej próbie 1000 pracodawców, zadano im szereg pytań odnośnie planów zatrudnieniowych. Poniżej opisane zostały uzyskane informacje w podziale na te dwie różne perspektywy czasowe.

PLANY ZATRUDNIENIOWE PRACODAWCÓW W PERSPEKTYWIE 1 ROKU

Stosunkowo niewielki odsetek pracodawców funkcjonujących na elbląskim rynku pracy w perspektywie kolejnych 12 miesięcy zamierza zatrudniać nowych pracowników (tab. 30). Spośród wszystkich firm, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie, stanowią oni 13,9%. Najbardziej sprecyzowane plany w tym zakresie mają przedsiębiorcy reprezentujący firmy mikro, bowiem stanowią oni ponad 80% spośród tych, którzy zamierzają przyjąć pracowników w najbliższym roku. Przyjęcia nowych pracowników planuje też 10,9% firm małych (15 firm) i 8,7% (12 firm) średnich.

Tabela 30. Plany przedsiębiorców w zakresie zwiększenia zatrudnieniu w okresie nadchodzących 12 miesięcy.

Czy w okresie najbliższych 12 m-cy są planowane przyjęcia do pracy?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	138	13,9
nie	857	86,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	995	100,0
Odmowa odpowiedzi	5	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Ogółem liczba osób, którą przedsiębiorcy planują przyjąć do pracy w perspektywie jednego roku oscyluje w granicach 174 (tab. 31), przy czym 119 nowych pracowników, czyli 68,4%, zostanie przyjętych do firm mikro, zatrudniających maksymalnie do 9 osób, firmy małe zatrudnią 12,1%, średnie 19,5% natomiast żadna firma duża nie planuje zwiększenia liczby pracowników w perspektywie kolejnych 12 miesięcy. Przyjęcia planowane są w firmach prowadzących różny rodzaj działalności według sekcji PKD, jednakże w większości przypadków zatrudniane tam będą pojedyncze osoby. Tylko w 3 sekcjach liczba nowozatrudnionych będzie większa, dotyczy to handlu hurtowego i detalicznego, gdzie przyjętych ma być 44 pracowników, pozostałej działalności usługowej (32 pracowników) i przetwórstwa przemysłowego (12 pracowników).

Tabela 31. Liczba osób, które planują zatrudnić przedsiębiorcy.

Ile osób planują Państwo w najbliższych 12 m-cach przyjąć do pracy	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1 osobę	66	59,5
2 osoby	30	27,0
3 osoby	5	4,5

Wyszczególnienie	Ogółem	
4 osoby	3	2,7
5 osób	3	2,7
6 osób	1	0,9
trudno powiedzieć	3	2,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	111	100,0
Odmowa odpowiedzi	27	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Pracodawcy planujący zatrudnienie nowych pracowników w perspektywie jednego roku w zdecydowanej większości zamierzają zatrudnić ich na podstawie umowy o pracę (67,2%) jak również w oparciu o umowy cywilno-prawne (13,8%). Stosunkowo duża grupa przedsiębiorstw (19,0%) zamierza skorzystać z możliwości zatrudnienia na podstawie umów finansowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. W tym ostatnim przypadku chodzi o staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy.

Respondenci zostali również poproszeni o wskazanie w jakich zawodach będą przyjmowali pracowników w perspektywie najbliższego roku. Mieli oni możliwość wskazania więcej niż jednego zawodu, stąd prezentowane w poniższych tabelach zestawienia odnoszą się do pierwszego ze wskazanych zawodów (tab. 32) oraz drugiego (tab. 33). W przypadku trzeciego zawodu poszukiwanego na rynku dane te się powtarzają z dwoma pierwszymi a liczba ich wskazań jest minimalna. Jako pierwszy z zawodów na który zamierzają zatrudnić pracownika najczęściej pracodawcy wskazywali takie zawody jak kasjer-sprzedawca (28 wskazań), pracownik fizyczny (22 wskazania) oraz handlowiec (9 wskazań), monter (7 wskazań) i operator maszyn specjalistycznych oraz pracownik biurowy (po 6 wskazań). Pracownicy reprezentujący wszystkie pozostałe zawody będą mieli znacznie więcej problemów ze znalezieniem pracy, bowiem pracodawcy w niewielkim stopniu będą ich potrzebowali.

Tabela 32. Zawody, w których przedsiębiorcy najczęściej planują zatrudnienie. Zawód pierwszy.

W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie. Zawód pierwszy.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
barman-kelner	5	3,6
handlowiec	9	6,4
pracownik fizyczny	22	15,7
branża IT	2	1,4
kierowca	5	3,6
krawiectwo	4	2,9
kasjer sprzedawca	28	20,0
operatorzy maszyn specjalistycznych	6	4,3
pielęgniarka	1	0,7
pracownik biurowy	6	4,3
lekarz	3	2,1
lakiernik	1	0,7
kucharz	3	2,1
księgowa	1	0,7

W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie. Zawód pierwszy.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inspektor	1	0,7
instruktor	2	1,4
farmaceuta	1	0,7
fizjoterapia/masaże	3	2,1
mechanik	3	2,1
monter	7	5,0
geodeta	1	0,7
fryzjer	2	1,4
spawacz	3	2,1
ślusarz	1	0,7
projektant/architekt	2	1,4
szewc	1	0,7
stolarz	5	3,6
cieśla dekarz	1	0,7
inne	3	2,1
elektryk	1	0,7
frezer	1	0,7
grawernik	1	0,7
kustosz	1	0,7
nauczyciel	2	1,4
ekonomista	1	0,7
ciężko stwierdzić	1	0,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	138	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Również w przypadku drugiego z poszukiwanych przez pracodawców zawodów na elbląskim rynku pracy wynika niewielkie zapotrzebowanie na wysokowyspecjalizowane kadry, najczęściej poszukiwani będą pracownicy fizyczni, handlowcy, stolarze oraz kelnerzy i barmani, przy czym oferowanych miejsc pracy będzie bardzo niewiele.

Tabela 33. Zawody, w których przedsiębiorcy najczęściej planują zatrudnienie. Zawód drugi.

W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie. Zawód drugi	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kelner-barman	2	9,1
pracownik fizyczny	4	18,2
pracownik budowlany	1	4,5
handlowiec	2	9,1
pielęgniarka	1	4,5
operator maszyn	1	4,5
montażysta	1	4,5
kierowca	1	4,5
lakiernik	1	4,5
elektryk	1	4,5
inne	1	4,5
spawacz	1	4,5

W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie. Zawód drugi	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
sprzedawca	1	4,5
stolarz	2	9,1
szklarz	1	4,5
tokarz	1	4,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	22	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Wymagania pracodawców w zakresie kwalifikacji osób reprezentujących poszczególne zawody i będących potencjalnymi kandydatami do pracy są ze sobą zbieżne. Różnicuje je jedynie kierunkowe wykształcenie, umiejętności poparte certyfikatami i uprawnieniami oraz znajomość branży. W pozostałych przypadkach pracodawcy zgodnie przyznają, że od kandydatów oczekują kultury osobistej, komunikatywności, miłej aparycji w zawodach wymagających kontaktu z klientem, sumienności oraz doświadczenia.

Blisko 80% respondentów, którzy zamierzają zatrudnić nowych pracowników nie ma wymagań odnośnie ich wieku, natomiast pozostali preferują przeważnie wiek od 26 do 31 lat. Zdarzają się również przypadki, pojedyncze, gdzie pracodawcy premiować zamierzają osoby w wieku np. 40 lub 50 lat ale ma to miejsce sporadycznie.

Respondenci poproszeni o wskazanie przyczyn dla których zamierzają zatrudnić nowych pracowników, najczęściej wskazywali na plany rozwojowe swoich przedsiębiorstw wynikające ze zwiększenia skali prowadzonej działalności oraz zmiany organizacyjne w ich firmach (tab. 34). Znaczący udział w planowaniu przyjęć nowych pracowników przypadł na możliwość przyjęcia pracownika na finansowane przez PUP miejsce pracy, natomiast w przypadku 24,3% respondentów nowe przyjęcia wynikają z konieczności zastąpienia osób, które odeszły z firmy.

Tabela 34. Przyczyny planowanych przyjęć pracowników do pracy.

Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? (proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
spodziewane zwiększenie skali działalności	80	57,1
zmiany technologiczne	7	5,0
zmiany organizacyjne	26	18,6
przyjęcie na miejsce innego pracownika	34	24,3
możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy (staż, przygotowanie zawodowe, roboty publiczne);	21	15,0
inne, jakie?	6	4,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	138	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

PLANY ZATRUDNIENIOWE PRACODAWCÓW W PERSPEKTYWIE 7 LAT

Bardzo niewielki odsetek pracodawców funkcjonujących na elbląskim rynku pracy w perspektywie kolejnych 7 lat zamierza zatrudniać nowych pracowników (tab. 35). Spośród wszystkich przebadanych firm stanowią oni zaledwie 6,2%, co w stosunku do planów rocznych, kiedy to 13,9% pracodawców zamierza zatrudniać nowych pracowników, stanowi mniej niż połowę.

W tym wypadku pojawia się jednak bardzo liczna grupa pracodawców nie będących w stanie sprecyzować tak dalekosiężnych planów. Stanowią oni ponad 67% badanych. Najbardziej sprecyzowane plany w tym zakresie mają przedsiębiorcy reprezentujący firmy mikro, bowiem stanowią oni ponad 74% spośród tych, którzy zamierzają przyjąć pracowników w najbliższym roku. Przyjęcia nowych pracowników planuje też 12,9% firm małych (8 firm) i tyle samo (8 firm) średnich, natomiast w przypadku dużych przedsiębiorstw zastanawiające jest to, że żadna firma nie była w stanie określić, czy będą zatrudniać pracowników w perspektywie 7 lat.

Tabela 35. Plany przedsiębiorców w zakresie przyjęcia do pracy pracowników w perspektywie nadchodzących 7 lat.

Czy w okresie najbliższych 7 lat (do roku 2020) są planowane przyjęcia do pracy?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	62	6,2
nie	262	26,3
nie wiem/trudno powiedzieć	671	67,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	995	100,0
Odmowa odpowiedzi	5	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Ogółem liczba osób, którą przedsiębiorcy planują przyjąć do pracy, w perspektywie do roku 2020 oscyluje w granicach 132 (tab. 36), przy czym 44 nowych pracowników, czyli ponad 33%, zostanie przyjętych do firm mikro, zatrudniających maksymalnie do 9 osób. Przyjęcia planowane są w firmach prowadzących różny rodzaj działalności według sekcji PKD, jednakże w większości przypadków zatrudniane będą tam pojedyncze osoby. Tylko w 2 sekcjach liczba nowozatrudnionych będzie większa. Dotyczy to handlu hurtowego i detalicznego, gdzie przewiduje się przyjęcie 21 pracowników oraz pozostałej działalności usługowej, w której planowane jest zatrudnienie 29 pracowników.

Tabela 36. Liczba osób planowana do zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.

Ile osób planują Państwo w najbliższych 7 latach przyjąć do pracy	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1 osobę	10	37,0
10 osób	4	14,8
2 osoby	6	22,2
4 osoby	1	3,7
3 osoby	2	7,4
40 osób	1	3,7
5 osób	1	3,7
7 osób	1	3,7
8 osób	1	3,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	27	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Pracodawcy planujący zatrudnienie nowych pracowników w perspektywie 7 lat w zdecydowanej większości zamierzają zatrudnić ich na podstawie umowy cywilno-prawnej (53,0%) oraz umowy o pracę (42,4%). Bardzo nieliczna grupa przedsiębiorstw (4,5%) planuje skorzy-

stać z możliwości zatrudnienia na podstawie umów finansowanych przez PUP. W tym ostatnim przypadku chodzi o staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy.

Respondenci zostali również poproszeni o wskazanie w jakich zawodach będą przyjmowali pracowników w perspektywie kolejnych siedmiu lat. Mieli oni możliwość wskazania więcej niż jednego zawodu, stąd prezentowane w poniższych tabelach zestawienia odnoszą się do pierwszego ze wskazanych zawodów (tab. 37) oraz drugiego (tab. 38). W przypadku trzeciego zawodu poszukiwanego na rynku dane te się powtarzają z dwoma pierwszymi a liczba ich wskazań jest minimalna. Jako pierwszy z zawodów na który zamierzają zatrudnić pracownika, najczęściej pracodawcy wskazywali takie zawody jak kasjer-sprzedawca (13 wskazań), pracownik fizyczny (6 wskazań) oraz pracownik biurowy (4 wskazania).

Tabela 37. Zawody, w których planowane jest największe zatrudnienie. Zawód pierwszy.

W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie? Zawód pierwszy.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
barman-kelner	2	3,2
kosmetyczka	3	4,8
mechanik	3	4,8
operatorzy maszyn	3	4,8
branża IT	4	6,5
kasjer-sprzedawca	13	21,0
pracownik biurowy	4	6,5
pracownik fizyczny	6	9,7
specjalista ds. sprzedaży	1	1,6
tłumacz	1	1,6
krawcowa	1	1,6
księgowy	2	3,2
lakiernik	1	1,6
kierowca	3	4,8
handlowiec	2	3,2
geodeta	2	3,2
elektryk	1	1,6
fotograf	1	1,6
cykliniarz	2	3,2
kaletnik	1	1,6
inne	2	3,2
stolarz	2	3,2
szklarz	1	1,6
trudno stwierdzić	1	1,6
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	62	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Również w przypadku drugiego z poszukiwanych przez pracodawców zawodów na elbląskim rynku pracy wynika niewielkie zapotrzebowanie na wysokowyspecjalizowane kadry, najczęściej poszukiwani będą pracownicy fizyczni oraz kasjerzy i sprzedawcy, przy czym oferowanych miejsc pracy będzie bardzo niewiele.

Tabela 38. Zawody, w których planowane jest największe zatrudnienie. Zawód drugi.

W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie? Zawód drugi	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
barman	1	5,3
elektryk	1	5,3
fryzjerka	1	5,3
handlowiec	1	5,3
kasjer-sprzedawca	3	15,8
lakiernik	1	5,3
pracownik fizyczny	4	21,1
tokarz	1	5,3
tynkarz	1	5,3
monter	1	5,3
spawacz	1	5,3
inne	3	15,8
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	19	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Wymagania pracodawców w zakresie kwalifikacji osób reprezentujących poszczególne zawody i będących potencjalnymi kandydatami do pracy są ze sobą zbieżne, podobnie jak to miało miejsce przy omawianiu planów zatrudnieniowych w perspektywie jednego roku. Różnicuje je jedynie kierunkowe wykształcenie, umiejętności poparte certyfikatami i uprawnieniami oraz znajomość branży. W pozostałych przypadkach pracodawcy zgodnie przyznają, że od kandydatów oczekują kultury osobistej, komunikatywności, miłej aparycji w zawodach wymagających kontaktu z klientem, sumiennosci oraz doświadczenia.

Dla około 80% respondentów, którzy zamierzają zatrudnić nowych pracowników nie ma znaczenia wiek ich przyszłych kandydatów do pracy, natomiast pozostali preferują przeważnie wiek do 35 lat. Zdarzają się również przypadki, pojedyncze, gdzie pracodawcy premiować zamierzają osoby w wieku np. 40 lub 50 lat ale ma to miejsce sporadycznie.

Respondenci poproszeni o wskazanie przyczyn dla których zamierzają zatrudnić nowych pracowników najczęściej wskazywali na plany rozwojowe swoich przedsiębiorstw wynikające ze zwiększenia skali prowadzonej działalności oraz zmiany organizacyjne w ich firmach (tab. 39). Znaczący udział w planowaniu przyjęć nowych pracowników ma możliwość przyjęcia pracownika na finansowane przez PUP miejsce pracy, natomiast w przypadku 21,7% respondentów nowe przyjęcia wynikają z konieczności zastąpienia osób, które odeszły z firmy.

Tabela 39. Przyczyny planowanego przez przedsiębiorców przyjęcia do pracy pracowników.

Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? (proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
spodziewane zwiększenie skali działalności	43	71,7
zmiany technologiczne	2	3,3
zmiany organizacyjne	17	28,3
przyjęcie na miejsce innego pracownika	13	21,7
możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy (staż, przygotowanie zawodowe, roboty publiczne);	11	18,3

Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? (proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inne, jakie?	3	5,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	60	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

IV.1.7. Zatrudnianie absolwentów

Badane przedsiębiorstwa na przestrzeni ostatniego roku przyjęły do pracy łącznie 572 nowych pracowników, z czego ponad połowa były to osoby bez doświadczenia zawodowego. W tej grupie mogą, ale niekoniecznie muszą, znajdować się absolwenci m.in. elbląskich szkół. Aby to zweryfikować respondentom zadano wprost pytanie o to, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudnili takie osoby. Spośród wszystkich badanych firm twierdząco odpowiedziało 7% badanych, czyli 69 pracodawców zatrudniło w swoich firmach absolwentów. Spośród tych firm 65 udzieliło odpowiedzi na pytanie o liczbę zatrudnionych absolwentów. Z poniższej tabeli wynika, że na elbląskim rynku pracy zatrudniono od maja 2013 roku do kwietnia 2014 roku 93 absolwentów różnych typów szkół (tab. 40).

Tabela 40. Liczba absolwentów, którzy zostali zatrudnieni w badanych przedsiębiorstwach w okresie minionego roku.

Ilu absolwentów zatrudniono w Państwa firmie w ciągu ostatniego roku	Ilość odpowiedzi
1 osobę	49
2 osoby	9
3 osoby	4
7 osób	2
trudno powiedzieć	1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	65

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Poniżej zaprezentowane dane w czterech kolejnych tabelach (tab. 41, 42, 43, 44) obrazują ocenę dokonaną przez pracodawców, przygotowania zawodowego absolwentów elbląskich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Interpretując uzyskane wyniki należy zachować dużą ostrożność bowiem wyrażone opinie dotyczą bardzo niewielkiej liczby pracodawców, jednakże należy zauważyć, że w większości wypadków zarówno absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, techników, liceów profilowanych jak i szkół wyższych otrzymali cztery razy więcej ocen pozytywnych niż negatywnych.

Tabela 41. Ocena badanych przedsiębiorców na temat przygotowania zawodowego absolwentów Zasadniczych Szkół Zawodowych z Elbląga.

Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów ZSZ z Elbląga.	Ilość odpowiedzi
bardzo dobrze	8
dobrze	6
źle	2

Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów ZSZ z Elbląga.	Ilość odpowiedzi
bardzo źle	2
trudno powiedzieć	7
OGÓŁEM	25

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Tabela 42. Ocena badanych przedsiębiorców na temat przygotowania zawodowego absolwentów Techników z Elbląga.

Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga. Technika.	Ilość odpowiedzi
bardzo dobrze	10
dobrze	9
źle	3
bardzo źle	1
trudno powiedzieć	6
OGÓŁEM	29

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Tabela 43. Ocena badanych przedsiębiorców na temat przygotowania zawodowego absolwentów Liceów Profilowanych z Elbląga.

Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga. Licea profilowane.	Ilość odpowiedzi
bardzo dobrze	6
dobrze	9
źle	3
bardzo źle	2
trudno powiedzieć	5
OGÓŁEM	25

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Tabela 44. Ocena badanych przedsiębiorców na temat przygotowania zawodowego absolwentów Szkół Wyższych z Elbląga.

Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga. Szkoły Wyższe.	Ilość odpowiedzi
bardzo dobrze	6
dobrze	11
źle	3
nie mam zdania	8
OGÓŁEM	28

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

IV.1.8. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Elblągu

Współpraca Powiatowego Urzędu Pracy z pracodawcami funkcjonującymi na analizowanym obszarze jest jednym z podstawowych warunków skutecznego działania publicznych służb zatrudnienia. W przypadku badanych firm działających na elbląskim rynku pracy jedynie 28,8% w okresie ostatnich 12 miesięcy przed realizowanym badaniem miało jakikolwiek kontakt z PUP

(rys. 21). Najmniejszy odsetek pracodawców kontaktujących się z PUP odnotowano wśród firm mikro, zatrudniających do 9 pracowników – jedynie 26,2% spośród nich miało kontakt z Powiatowym Urzędem Pracy. Wraz z wielkością firmy odsetek ten rośnie – 38,2% firm małych i 76,5% średnich w okresie ostatnich 12 miesięcy miało kontakt z PUP. Tak duże różnice w tym zakresie wynikają przede wszystkim z liczebności próby, bowiem firmy mikro stanowiły w badaniu blisko 90% badanej populacji, natomiast firmy małe i średnie odpowiednio 6,8 i 3,4%.

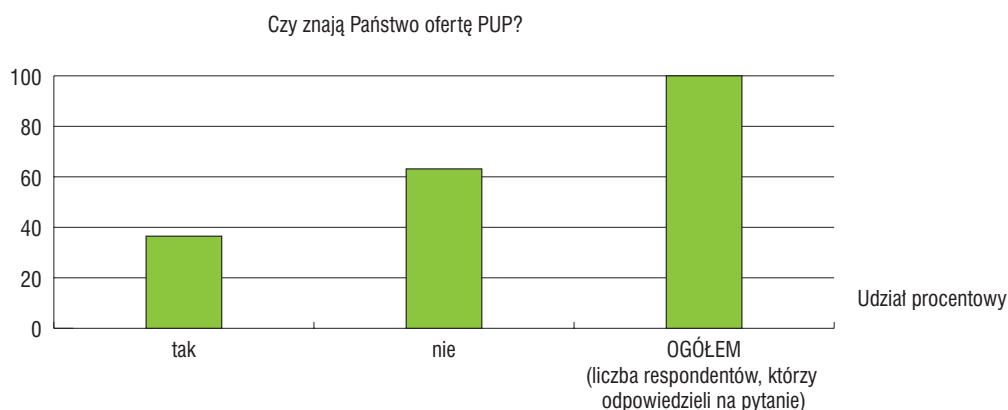
Rysunek 21. Deklaracje przedsiębiorców na temat kontaktów z Powiatowym Urzędem Pracy w okresie minionego roku (N=1000)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Nieco lepiej przedstawia się sytuacja w przypadku znajomości przez pracodawców oferty usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy. Odsetek przedsiębiorstw twierdzących, że znają ofertę wynosi 36,7%, co niestety oznacza, że prawie 2/3 firm nic na ten temat nie wie (rys. 22). Spośród firm mikro tylko 35% respondentów odpowiedziało twierdząco na pytanie o znajomość oferty usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy, natomiast respondenci reprezentujący firmy małe i średnie wyrażali opinię o znajomości oferty PUP w przypadku odpowiednio 43,3% i 64,7%.

Rysunek 22. Deklaracje przedsiębiorców na temat znajomości oferty Powiatowego Urzędu Pracy (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

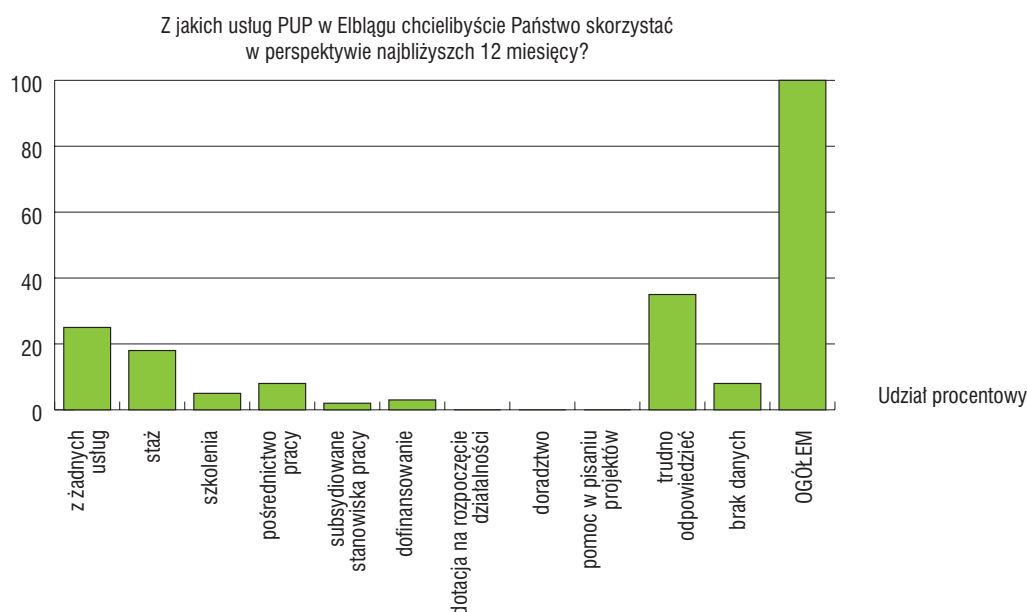
Pytaniem pozwalającym zweryfikować twierdzenia respondentów o znajomości oferty Powiatowego Urzędu Pracy, było kolejne, w których zostali oni poproszeni o wymienienie tych usług, które znają (N=365). Najczęściej wymieniane były takie świadczenia, jak:

- organizacja dla osób bezrobotnych stażu lub praktyk w zakładach pracy,
- usługi pośrednictwa pracy,
- organizacja szkoleń i kursów dla osób bezrobotnych,
- dofinansowanie tworzenia nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych.

Pozostałe działania PUP są postrzegane jedynie przez bardzo nieliczną grupę respondentów.

Na pytanie odnośnie planów korzystania z usług Powiatowego Urzędu Pracy w perspektywie najbliższego roku, przedsiębiorcy w przeważającej większości odpowiadali, że nie zamierzają korzystać lub nie mają takich planów sprecyzowanych (69%). Jest natomiast grupa pracodawców, około 31%, którzy chcieliby skorzystać jednakże plany te ograniczają się do bardzo wąskiego spektrum działania PUP – przyjęcia osoby bezrobotnej na staż (17% wskazań) i pośrednictwa pracy (5,7%), przy czym dotyczy to przede wszystkim firm mikro. Pozostałe usługi publicznych służb zatrudnienia wskazywane były sporadycznie – pracodawcy wskazywali na chęć skorzystania z oferty szkoleniowej (3,7%) oraz z dofinansowania (3,0%) – rys. 23.

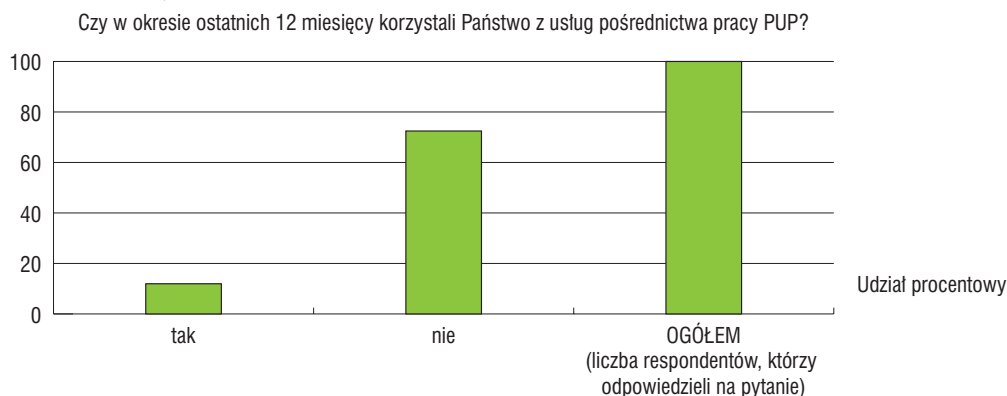
Rysunek 23. Deklaracje przedsiębiorców na temat usług, z jakich chcieliby skorzystać w perspektywie najbliższych 12 miesięcy (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Jedną z najbardziej rozpoznawalnych usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy jest pośrednictwo pracy. Badani przedsiębiorcy w okresie ostatnich 12 miesięcy stosunkowo rzadko korzystali z tej formy pomocy, bowiem zaledwie 11,5% respondentów na tak postawione pytanie odpowiedziało twierdząco (rys. 24). Spośród tych firm, które wakaty zgłosiły dominują firmy mikro oraz średnie. Żadna firma duża, spośród badanych, zatrudniająca powyżej 249 pracowników nie korzystała z usług pośrednictwa pracy świadczonych przez PUP w Elblągu.

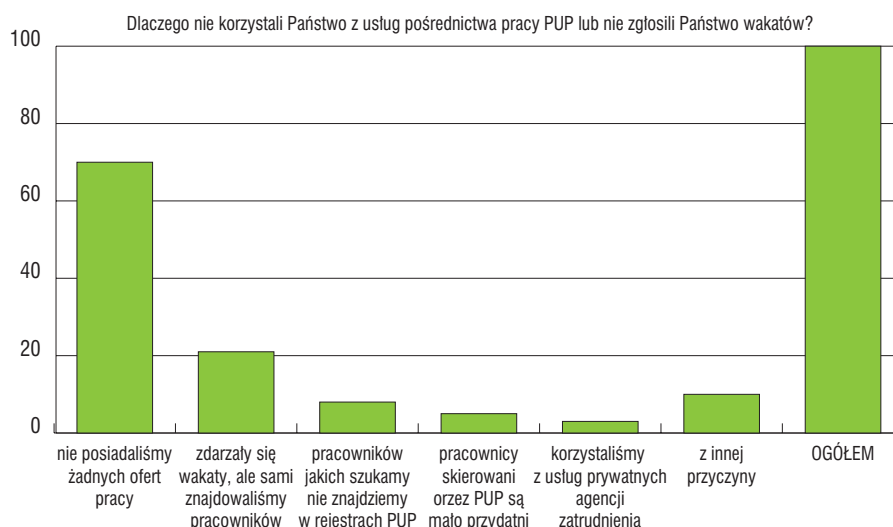
Rysunek 24. Deklaracje przedsiębiorców na temat korzystania w okresie ostatnich 12 miesięcy z pośrednictwa pracy PUP (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Główną przyczyną dla której pracodawcy nie korzystali z usług pośrednictwa pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu był brak wakatów w ich przedsiębiorstwach, na co wskazało 71,3% respondentów (rys. 25). W pozostałych przypadkach pracodawcy sami znajdowali pracowników (21,2% wskazań) bądź też z góry zakładali, że pracowników jakich szukają nie znajdą w rejestrach PUP (6,9%) lub też byli przekonani o małej przydatności osób zarejestrowanych jako bezrobotne, ich słabego zaangażowania w pracę i niskiej efektywności ich pracy (3,8%). Wśród różnych odpowiedzi udzielonych w ramach kategorii „innej przyczyny” dominowały wskazania na brak takiej potrzeby oraz występowały pojedyncze wskazania na złą współpracę z PUP jako przyczynę braku korzystania z usług w zakresie pośrednictwa pracy.

Rysunek 25. Przyczyny niekorzystania przez przedsiębiorców z usług pośrednictwa pracy PUP (N=900).

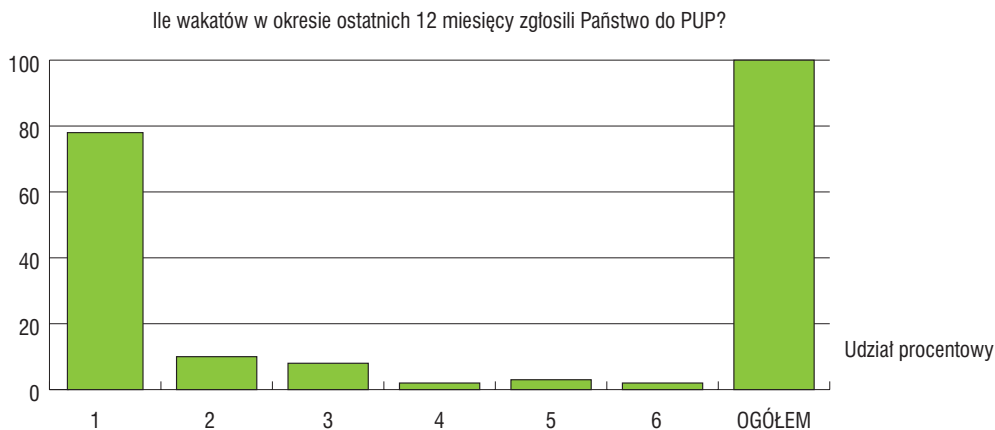


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Spośród przebadanych firm z miasta Elbląga jedynie 94 podmioty zgłosiły na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy do PUP wakaty w swoich przedsiębiorstwach, z czego 71 były to wakaty w firmach mikro, 8 w małych i 15 w średnich. Żadna z dużych firm biorących udział w badaniu

nie współpracowała w tym zakresie z PUP w Elblągu. W zdecydowanej większości liczba wakatów przypadająca na 1 przedsiębiorstwo wynosiła 1, a tylko nieliczne firmy zgłaszały po 2 lub 3 wakaty (rys. 26). W przypadku jednej firmy liczba wakatów wynosiła 8.

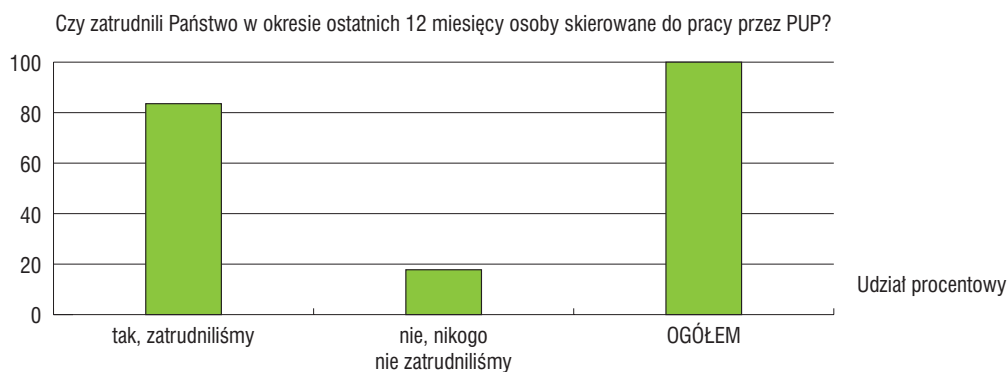
Rysunek 26. Deklaracje przedsiębiorców na temat liczby wakatów zgłoszonych do PUP (n=94).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Spośród firm, które skorzystały z usług pośrednictwa pracy świadczonych przez PUP, 83,0% zatrudniło osoby skierowane do nich do pracy (rys. 27), przy czym były to głównie firmy mikro oraz średnie.

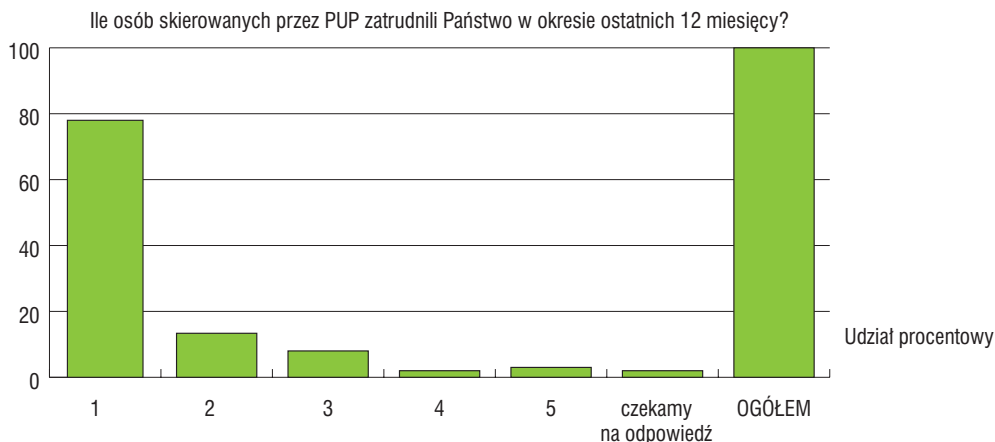
Rysunek 27. Deklaracje przedsiębiorców na temat zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy osoby skierowanej do pracy przez PUP (n=94).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Firmy najczęściej przyjmowały tylko jednego pracownika skierowanego przez PUP, jednakże w nielicznych wypadkach było to również po dwóch lub trzech pracowników (rys. 28)

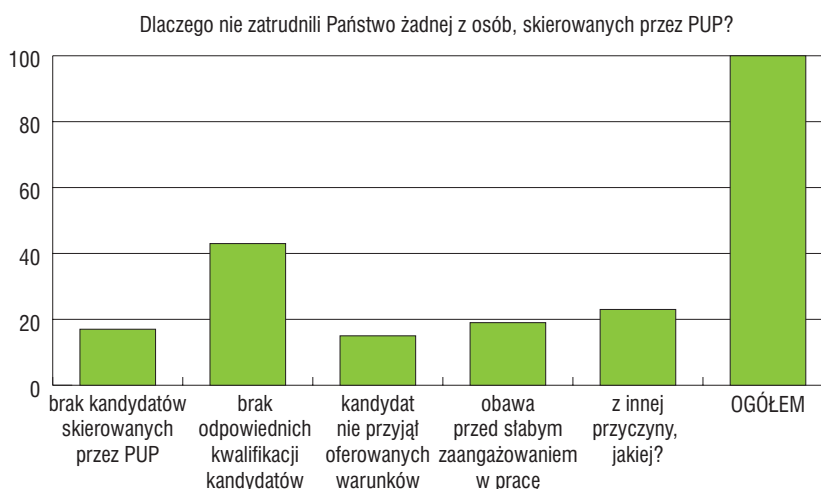
Rysunek 28. Deklaracje przedsiębiorców na temat liczby osób zatrudnionych w okresie ostatnich 12 miesięcy, które zostały skierowane do pracy przez PUP (n=93).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Nie wszyscy kandydaci skierowani przez PUP do pracodawców zostali przyjęci do pracy. Była to stosunkowo nieliczna grupa przypadków, jednak powody dla których zostali oni w procesie rekrutacji odrzuceni są dosyć istotne. Przedsiębiorcy jako najczęstsze przyczyny nieprzyjęcia skierowanych kandydatów wskazywali na brak odpowiednich kwalifikacji u skierowanych kandydatów i obawę przed słabym zaangażowaniem w pracę kandydatów skierowanych przez PUP (rys. 29). Zdarzały się również pojedyncze przypadki gdzie kandydat nie przyjął oferowanych warunków pracy i płacy oraz w jednym przypadku nie zgłosił się ani jeden kandydat. Wśród innych przyczyn nie przyjęcia kandydatów, pracodawcy wskazywali m.in. takie, jak: przyjście kandydata na rozmowę kwalifikacyjną pod wpływem alkoholu lub procedury stosowane przez PUP w przypadku zatrudnienia bezrobotnych.

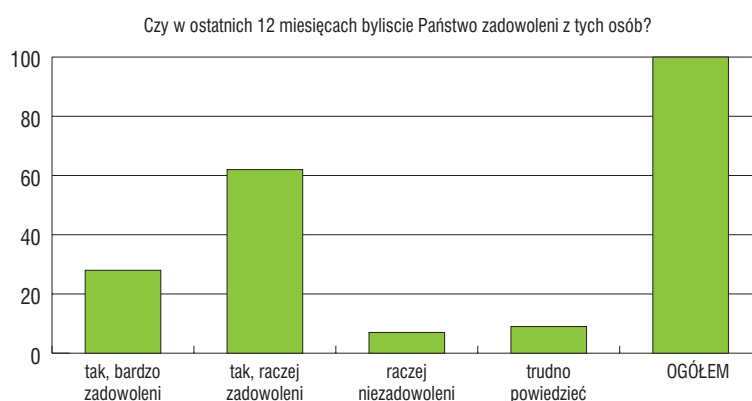
Rysunek 29. Deklaracje przedsiębiorców na temat przyczyn niezatrudnienia żadnej z osób skierowanych do pracy przez PUP (N=16).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Na przestrzeni ostatniego roku, 78 pracodawców mających siedziby swoich firm na terenie Elbląga zatrudniło osoby bezrobotne skierowane do pracy przez Powiatowy Urząd Pracy. Zdecydowana większość z nich (88,4%) jest raczej zadowolona lub bardzo zadowolona z tych osób (rys. 30), natomiast tylko 5,1% respondentów wykazuje swoje niezadowolenie. Głównymi przyczynami niezadowolenia są ujawnione braki kwalifikacyjne tych osób (2 wskazania) oraz ich słabe zaangażowanie w pracę (3 przypadki). Pięciu pracodawców nie było w stanie określić czy pracownicy, których zatrudnili w wyniku pośrednictwa pracy PUP spełniają ich oczekiwania czy też ich nie spełniają.

Rysunek 30. Deklaracje przedsiębiorców w zakresie zadowolenia z pracy osób zatrudnionych w wyniku pośrednictwa pracy PUP (N=78).



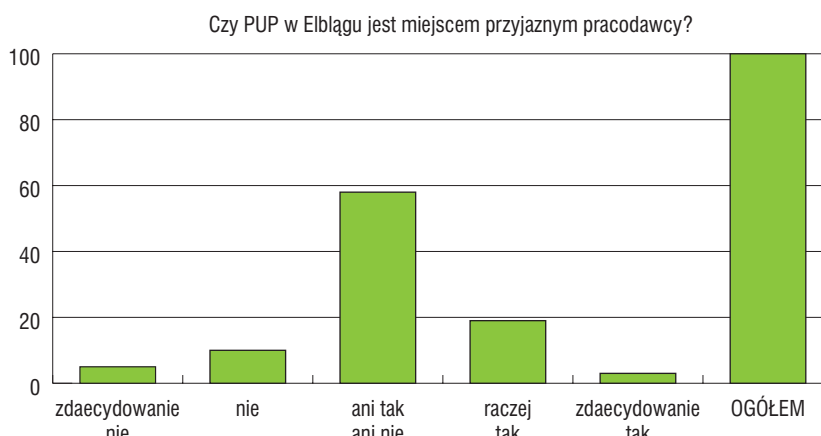
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Na koniec prowadzonego wywiadu respondenci zostali poproszeni przez ankieterów o ocenę jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu na rzecz pracodawców. Pytanie to zostało zadane w czterech kategoriach:

- PUP jako miejsce przyjazne pracodawcom,
- PUP jako jednostka pozwalająca pracodawcom zaoszczędzić czas,
- PUP jako podmiot oferujący dobrą informację,
- PUP jako urząd spełniający oczekiwania pracodawców.

W pierwszym przypadku – PUP jako miejsce przyjazne dla pracodawcy – respondenci w większości uchyliłi się od oceny wybierając opcję ani tak, ani nie (rys. 31). Wśród pozostałej grupy respondentów przeważały opinie pozytywne, zsumowane odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak stanowiły 25% wskazań, natomiast oceny negatywne (nie i zdecydowanie nie) – 16,5%.

Rysunek 31. Opinie przedsiębiorców na temat „Czy PUP w Elblągu jest przyjazny pracodawcy?” (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Podobnie sytuacja się przedstawia w przypadku pytania o to, czy PUP pozwala oszczędzać czas pracodawcom. Blisko 60% respondentów uchyliło się od wyrażenia zdecydowanej opinii na ten temat (rys. 32), natomiast odpowiedzi pozytywne przeważają nad negatywnymi (odpowiednio 24,4% tak i zdecydowanie tak, i 16,5% nie i zdecydowanie nie).

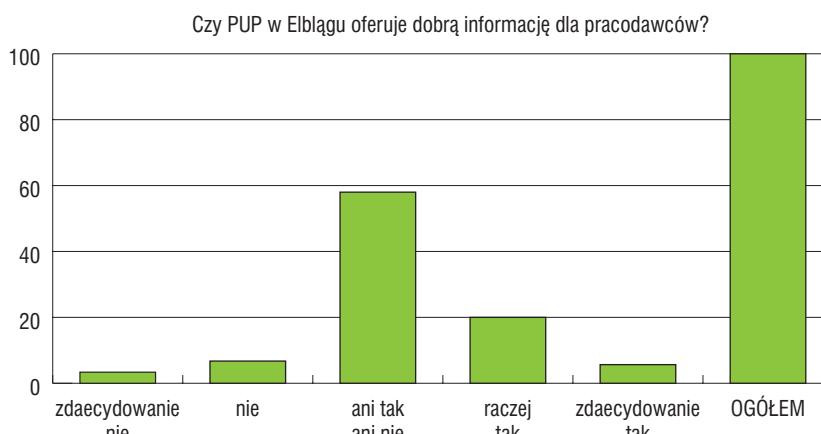
Rysunek 32. Opinie przedsiębiorców na temat „Czy PUP w Elblągu jest miejscem pozwalającym oszczędzać czas pracodawcy?” (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Podobnie jak w przypadku dwóch poprzednich pytań, tak i na pytanie o działalność PUP jako podmiotu oferującego dobrą informację dla pracodawców blisko 60% respondentów uchyliło się od wyrażenia zdecydowanej opinii i również tutaj przeważają oceny pozytywne wśród pozostałych odpowiedzi (rys. 33). Ponad 26% respondentów na tak postawione pytanie odpowiedziało „raczej tak” i „zdecydowanie tak”, przeciwnego zdania było 15,5% badanych.

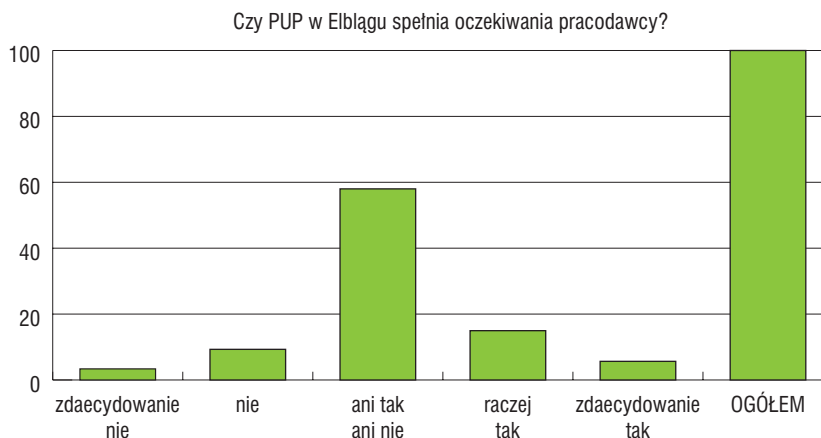
Rysunek 33. Opinie przedsiębiorców na temat jakości informacji oferowanej pracodawcom (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Różnica pomiędzy oceną pozytywną i negatywną ulega nieco spłaszczeniu w przypadku pytania o PUP, jako jednostkę spełniającą oczekiwania pracodawców (rys. 34). Ponad 60% respondentów również w tym wypadku nie wyraziła zdecydowanej opinii na ten temat, jednakże przewaga ocen pozytywnych była mniejsza nad negatywnymi – 21,3% ankietowanych ocenia PUP jako spełniający ich oczekiwania a 17,5% jest odmiennego zdania.

Rysunek 34. Opinie przedsiębiorców na temat spełnienia przez PUP ich oczekiwań, jako pracodawcy (N=1000).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Na podstawie wyżej zaprezentowanych danych, ogólna ocena działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu wypada pozytywnie. Spośród badanych pracodawców blisko 30% utrzymuje kontakty z PUP a blisko 37% zna ofertę świadczonych przez niego usług. Również w przyszłości, w perspektywie kolejnych 12 miesięcy, ponad 30% respondentów zamierza kontynuować albo rozpocząć współpracę z PUP. Najbardziej rozpoznawalną „marką”, jest jego działalność związana z pośrednictwem pracy. Ponad 11% ankietowanych korzystało z tej usługi. Nieco niepokojącym zjawiskiem w tym kontekście jest fakt, iż ani jedna firma duża nie korzystała z tej formy współpracy. Jest to o tyle interesujące, że wśród firm, które zatrudniły pracowników w wyniku pośrednictwa pracy PUP, ponad 88% jest z tych pracowników zadowolona.

Również ogólna ocena działalności PUP w Elblągu na rzecz pracodawców wypada pozytywnie. Chociaż wielu z nich nie zdecydowało się na wyrażenie zdecydowanej opinii, jednak wśród pozostałych przeważają opinie pozytywne dla PUP, jako miejsca przyjaznego pracodawcy, pozwalającego mu zaoszczędzić czas, oferującego dobrą informację i spełniającego oczekiwania pracodawcy.

IV.1.9. Podsumowanie – diagnoza zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na lokalnym rynku pracy oraz ocena i zapotrzebowanie na usługi i programy rynku pracy

Badanie pracodawców, których firmy zlokalizowane są na terenie miasta Elbląga, pozwoliło określić specyficzny charakter sektora przedsiębiorstw w tym mieście, określić zapotrzebowanie na umiejętności i kwalifikacje potencjalnych pracowników w perspektywie zarówno krótko- jak i długoterminowej oraz zapotrzebowanie na usługi świadczone przez publiczne służby zatrudnienia.

Według danych pochodzących z urzędowego rejestru podmiotów gospodarczych REGON, na terenie miasta funkcjonowało, według stanu na koniec grudnia 2013 roku, prawie 12 tys. podmiotów gospodarczych, z czego 95,4% stanowiły firmy mikro, 6,8% małe, 1,7% średnie i zaledwie 0,2% duże. Aby otrzymać jak najbardziej wiarygodne dane, w próbie badawczej został dwukrotnie zwiększony odsetek badanych przedsiębiorstw średnich i dużych, kosztem firm mikro, zatrudniających 9 i mniej pracowników. Z badania wykluczone zostały wszystkie podmioty funkcjonujące wyłącznie w oparciu o samozatrudnienie, bowiem Zamawiającemu zależało na uzyskaniu najbardziej wiarygodnych danych dotyczących zatrudniania pracowników.

Z uzyskanych danych wyłania się obraz sektora przedsiębiorstw w Elblągu jako zdominowanego przez firmy działające w czterech sekcjach PKD, przy czym dominujące są w głównej mierze dwie pierwsze:

- Handel hurtowy i detaliczny,
- Pozostała działalność usługowa,
- Budownictwo,
- Przetwórstwo przemysłowe.

Zdecydowana większość firm są to przedsiębiorstwa z długim stażem funkcjonowania na rynku – około 60% z nich zostało założonych w latach 1990–2004. Rynkiem na którym funkcjonują, jest w głównej mierze rynek lokalny, obejmujący swoim zasięgiem miasto Elbląg i powiat elbląski oraz kilka powiatów ościennych, jednakże jest również grupa przedsiębiorstw funkcjonujących na rynkach zagranicznych, eksportująca część, lub nawet w niektórych wypadkach całość, swojej produkcji towarów lub usług. Pomimo trwającego wiele lat kryzysu gospodarczego, który swoim zasięgiem objął wiele krajów, w tym również Polskę, większa część respondentów pozytywnie ocenia zmiany swojej sytuacji finansowej, które zaszły od ubiegłego roku i około 40% z nich jest w stanie inwestować w swój rozwój.

Respondenci zatrudniający łącznie około 9.248 pracowników, oceniając plany rozwojowe swoich firm częściej twierdzili, że ich firmy, a co za tym idzie również gospodarka miasta, w perspektywie najbliższych 7 lat rozwiną się. Twierdzenie to, w sposób pośredni mogą potwierdzić informacje o strukturze zatrudnienia w badanych firmach według wykształcenia, bowiem ja-

kość kapitału ludzkiego ma ogromny wpływ na procesy gospodarcze. Według uzyskanych informacji, pracodawcy z Elbląga zatrudniają w głównej mierze osoby z wykształceniem średnim zawodowym i wyższym – stanowią oni prawie 65% zatrudnionej kadry pracowniczej. Pomimo tak wysokiego odsetka osób o tym poziomie wykształcenia dominującymi zawodami na rynku elbląskim są: kasjer/sprzedawca, handlowiec, pracownik fizyczny i budowlany. Świadczyć to może z drugiej strony o zatrudnianiu osób o zawyżonych kompetencjach na stanowiskach wcale tego nie wymagających.

Fluktuacja zatrudnienia w elbląskich firmach jest na stosunkowo niewielkim poziomie – odsetek osób, które odeszły z pracy w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie kształtuje się na poziomie około 8,5% zatrudnionych. Rotacja dotyczyła w głównej mierze pracowników zatrudnionych w zawodach nie wymagających specjalnych kwalifikacji, co może być wynikiem m.in. wcześniej wspomnianego faktu zatrudniania pracowników na stanowiskach niższych aniżeli pozwalają na to ich kwalifikacje. Powodować to może chęć do zmiany pracy natychmiast, jak tylko pojawi się oferta pracy, gdzie będą mogli wykorzystać swoje wykształcenie i kwalifikacje w możliwie jak największym stopniu.

Proces zatrudniania nowych pracowników również stanowił niewielki odsetek w stosunku do liczby zatrudnionej kadry w badanych przedsiębiorstwach – ponadto zatrudniono mniej pracowników aniżeli liczy grupa tych, którzy odeszli z pracy. Łącznie w roku poprzedzającym badanie zatrudniono 572 osoby, również w tych samych zawodach z których pracownicy odchodzili, można tu więc zauważyć głównie proces uzupełniania wakatów, a nie tworzenia nowych miejsc pracy. Pracodawcy nie mieli większych problemów z uzupełnieniem wakatów, w nielicznych przypadkach wskazywali na problemy ze znalezieniem osób z odpowiednim wykształceniem i o odpowiednich kwalifikacjach, jednak były to przypadki stosunkowo nieliczne. Częściej kandydatom do pracy brakowało kompetencji takich, jak kultura osobista, praca zespołowa, komunikatywność i samodzielność. W tych obszarach „nauczania” istnieje olbrzymie „pole do popisu” dla systemu edukacji, na każdym poziomie kształcenia – od przedszkola aż po szkolnictwo wyższe. Pomimo, że stopień przygotowania absolwentów elbląskich szkół wypadł raczej pozytywnie (należy tu pamiętać, że oceny te zostały sformułowane przez bardzo nieliczne grono respondentów) to przed szkolnictwem w dalszym ciągu stoją wyzwania, którym musi ono sprostać.

Zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje i umiejętności w perspektywie najbliższych lat nie wskazuje na dynamiczny rozwój rynku pracy w Elblągu. W okresie najbliższych 12 miesięcy pracodawcy zamierzają przyjąć do pracy zaledwie 174 osoby, w zawodach nie wymagających specjalistycznych kwalifikacji – sprzedawcy/kasjerzy, pracownicy fizyczni i handlowcy. Przyjmować do pracy będą przede wszystkim firmy funkcjonujące w sekcjach handel hurtowy i detaliczny, pozostała działalność usługowa oraz przetwórstwo przemysłowe. Wymagania jakie będą stawiane przed potencjalnymi kandydatami do pracy to przede wszystkim wykształcenie kierunkowe oraz umiejętności potwierdzone certyfikatami bądź uprawnieniami. Ponadto pracodawcy będą brali pod uwagę takie cechy i kwalifikacje pracownicze jak kulturę osobistą, komunikatywność, sumienność oraz dodatkowo – doświadczenie i znajomość danej branży. W większości wypadków, zgodnie z deklaracjami respondentów, wiek potencjalnych pracowników nie będzie miał znaczenia w procesie rekrutacji.

W perspektywie kolejnych 7 lat rozwój rynku pracy w Elblągu wygląda podobnie – tylko znacznie mniej pracodawców jest w stanie określić swoje potrzeby w zakresie zatrudniania nowych pracowników. Planowane przyjęcia dotyczą tylko 6,2% respondentów, przy czym skala zatrudnienia została określona na poziomie zaledwie 132 osób. Zatrudniać będą głównie firmy z sektora handlu hurtowego i detalicznego oraz pozostałej działalności usługowej. Osobami najczęściej przyjmowanymi do pracy będą te, które mają zawód kasjer/sprzedawca, pracownik fizyczny i biurowy. W tym wypadku wiek potencjalnych kandydatów również nie ma znaczenia a powody dla których pracodawcy będą zatrudniać pokrywają się z tymi, które są najważniejsze dla zatrudniania osób w perspektywie 12 miesięcy.

Z powyższych danych wyłania się niezbyt perspektywiczny obraz przyszłościowego rynku pracy dla Elbląga, jednak dokumenty planistyczne i wywiady pogłębione przeprowadzone w ramach niniejszego badania trochę ten obraz rozjaśniają. Zostało to doprecyzowane w podsumowaniu niniejszej publikacji, natomiast poniżej zaprezentowano opinie pracodawców biorących udział w badaniach ilościowych, którzy wskazali co ich zdaniem należałoby zmienić aby ich firmy mogły się rozwijać i tym samym zwiększać zatrudnienie w Mieście (tab. 45). O ile na pewne elementy wskazane poniżej przez pracodawców władze samorządowe Elbląga nie mają wpływu, lub wpływ ten jest bardzo ograniczony, o tyle na niektóre z nich mogą oddziaływać. Dotyczy to głównie kwestii związanych z systemem edukacji (prawie wszystkie szkoły, z wyjątkiem wyższych są w gestii samorządu), pośrednictwem pracy (PUP jest jednostką podległą Urzędowi Miasta) oraz systemem podatkowym (samorząd ma możliwości regulowania wysokości podatków lokalnych, z czego zresztą korzysta a przedsiębiorcy nie zawsze zdają sobie z tego sprawę).

Tabela 45. Opinie przedsiębiorców na temat czynników mogących zwiększyć zatrudnienie w ich firmach.

Co musiałoby się zmienić aby Państwa firma mogła zwiększyć zatrudnienie? (wskazać maksymalnie trzy elementy):	Ilość odpowiedzi
więcej odbiorców/większy rynek zbytu	684
łatwiejszy dostęp do kredytów na rozwój działalności	41
niższe oprocentowanie kredytów na rozwój działalności	38
niższe oczekiwania płacowe pracowników	81
mniejsze pozapłacowe koszty pracy	274
niższe podatki od działalności	397
lepiej wykształceni ludzie do pracy	62
bardziej doświadczeni ludzie do pracy	75
sprawniejsze, lepiej zorganizowane pośrednictwo pracy	24
bardziej stabilne otoczenie instytucjonalne (przepisy, regulacje),	49
łatwiejszy, uproszczony dostęp do funduszy strukturalnych z UE,	52
inne, jakie?	91
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	989
Odmowa odpowiedzi	11

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych z pracodawcami.

Jeżeli chodzi o zapotrzebowanie na usługi i programy rynku pracy, w wyniku badania nie uzyskano wyczerpujących informacji w tym zakresie. Przedsiębiorcy współpracują z Powia-

towym Urzędem Pracy w stosunkowo niewielkim zakresie, przy czym nie chodzi tu o skalę „współpracy”, bo blisko 30% respondentów twierdzi, że ma kontakt z PUP a 31% chce korzystać z jego usług w kolejnych latach. Chodzi tak naprawdę o to, na jakiej płaszczyźnie ta współpraca ma przebiegać. Działalność PUP nie ogranicza się tylko do pośrednictwa pracy, chociaż jest to działanie, które przedsiębiorcy najczęściej kojarzą, a pomimo tego większość ofert pracy i „uzupełniania” wakatów przebiega bez udziału tej instytucji. W tym zakresie istnieje olbrzymi obszar do „zagospodarowania” przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu, szczególnie dotyczy to dotarcia z informacją i uświadomienie pracodawcom, czego mogą oczekiwać od PUP – a to czego oczekują to najczęściej tylko pośrednictwa pracy i „dostarczania stażystów” jako darmowych „rąk do pracy”.

IV.2. Badanie szkół ponadgimnazjalnych

IV.2.1. Wstęp

W procesie zmian rozwojowych regionów szczególnego znaczenia nabiera poziom dopasowania edukacji do potrzeb rynku pracy. Dostęp do infrastruktury edukacyjnej i jej jakość, zwłaszcza na wyższych poziomach kształcenia, wpływa zarówno na tempo zmian, jak i kształt przyszłego rynku pracy. Potrzeba inwestowania w wiedzę i w jakość kapitału ludzkiego podkreślana jest w każdym dokumencie dotyczącym rozwoju kraju, województwa, powiatu czy gminy, a tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy uznawane jest za główny cel strategiczny dokonywanych zmian.

System edukacji w Polsce, po reformie ustroju szkolnego zapoczątkowanej 1 IX 1999 r., obejmuje:

- a) przedszkola;
- b) szkoły podstawowe;
- c) gimnazja;
- d) szkoły ponadgimnazjalne: specjalne szkoły przysposabiające do pracy, zasadnicze szkoły zawodowe, licea ogólnokształcące i profilowane, technika, szkoły artystyczne;
- e) uzupełniające licea ogólnokształcące i technika uzupełniające (dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, dające możliwość uzyskania wykształcenia średniego oraz uzyskania świadectwa dojrzałości i kontynuacji nauki w szkołach policealnych i wyższych);
- f) szkoły policealne (dla absolwentów, którzy uzyskali średnie wykształcenie);
- g) szkoły wyższe (dla absolwentów szkół średnich, którzy uzyskali świadectwo dojrzałości).

W gestii gmin leży obecnie całość zagadnień związanych z utrzymaniem szkół podstawowych i gimnazjów (oprócz specjalnych), natomiast powiat w ramach zadań własnych odpowiada za szkolnictwo ponadgimnazjalne oraz podstawowe i gimnazjalne specjalne. Miasto Elbląg, które posiada status miasta na prawach powiatu, odpowiada za następujące placówki edukacyjne, funkcjonujące na jego terenie i będące jednocześnie w obszarze zainteresowania niniejszego badania:

- A) Zespół Szkół Ekonomicznych (ul. Bema 50),
- B) Zespół Szkół Gospodarczych (ul. Królewiecka 128),
- C) Zespół Szkół Techniczno-Informatycznych, Zespół Szkół Handlowych (ul. Rycerska 2),

- D) Zespół Szkół Mechanicznych (ul. Komeńskiego 39),
- E) Zespół Szkół Technicznych (ul. Grottgera 71),
- F) Zespół Szkół Zawodowych nr 1 (ul. Zamkowa 16 A),
- G) Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług (ul. Obrońców Pokoju 44),
- H) Zespół Szkół Turystyczno-Hotelarskich (ul. Saperów 14 B).

W gospodarce opartej na wiedzy, do której zmierza Polska, podstawowe znaczenie ma jakość kształcenia na poziomie wyższym oraz dostęp do tego kształcenia. W Elblągu zlokalizowane są cztery szkoły wyższe²⁵, a mianowicie:

- A) Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa (ul. Wojska Polskiego 1),
- B) Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna (ul. Lotnicza 2),
- C) Szkoła Wyższa im. B. Jańskiego (ul. Stoczniowa 10),
- D) Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych (ul. Królewiecka 100).

Badaniem w ramach niniejszego projektu objęto wszystkie²⁶ zawodowe szkoły ponadgimnazjalne oraz szkoły wyższe, stąd prezentowane poniżej dane dotyczą informacji uzyskanych od przedstawicieli tych placówek.

IV.2.2. Analiza kierunków kształcenia szkół ponadgimnazjalnych i wyższych

Zgodnie z deklaracjami respondentów we wszystkich analizowanych szkołach ponadgimnazjalnych funkcjonujących na terenie miasta Elbląga zatrudnionych jest 459 osób, z czego nauczyciele stanowią 72,3% a nauczyciele uczący przedmiotów zawodowych 28,5%. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że dane te nie obejmują jednej szkoły, która odmówiła udziału w badaniu (Zespół Szkół Zawodowych) (tab. 46).

Tabela 46. Zatrudnienie w szkołach ponadgimnazjalnych w Elblągu.

Rodzaj szkoły*	liczba pracowników	w tym nauczycieli	w tym nauczycieli przedmiotów zawodowych
Technikum i ZSZ	459	332	131

*Szkoły wyższe odmówiły udzielenia odpowiedzi na te pytania.

Kształcenie na poziomie technikum oraz szkoły zawodowej jest bardzo zróżnicowane i obejmuje szerokie spektrum kierunków i specjalności. Poniżej zaprezentowano wszystkie kierunki kształcenia oferowane młodzieży, przy czym kursywą wyróżniono te, które zdaniem respondentów nie występują lub nie prowadzi się obecnie na nich nauczania ale znajdują się w ofercie prezentowanej na stronach internetowych poszczególnych szkół, natomiast **pogrubioną kursywą** wyróżnione zostały kierunki oferowane, lecz nie występujące na stronach internetowych.

²⁵ Z uwagi na niewielkie znaczenie dla rynku pracy w Elblągu, w badaniu pominięto Wyższe Seminarium Duchowne Diecezji Elbląskiej.

²⁶ Jedna ponadgimnazjalna i dwie wyższe szkoły odmówiły udziału w badaniu, stąd w tych wypadkach prezentowane dane są niepełne bądź opracowane w oparciu o informacje zamieszczone w Internecie.

A) Zespół Szkół Ekonomicznych (ul. Bema 50):a) *Technikum*

- Technik ekonomista,
- *Technik ekonomista (zarządzanie lotnictwem)*,
- Technik ekonomista (specjalista ds. rachunkowości),
- Technik ekonomista (menedżer zarządzania bezpieczeństwem publicznym),
- *Technik cyfrowych procesów graficznych*,
- Technik organizacji reklamy,
- Technik logistyk;

B) Zespół Szkół Gospodarczych (ul. Królewiecka 128):a) *Technikum:*

- Technik żywienia i usług gastronomicznych,
- *Kelner*,
- Technik hotelarstwa,
- Technik obsługi turystycznej,
- *Technik żywienia i gospodarstwa domowego*,
- *Kucharz*,
- *Technik organizacji usług gastronomicznych*;

b) *ZSZ:*

- Kucharz,
- *Piekarz*,
- Cukiernik;

C) Zespół Szkół Techniczno-Informatycznych, Zespół Szkół Handlowych (ul. Rycerska 2):a) *Technikum*

- Technik handlowiec,
- Technik logistyk,
- Technik organizacji reklamy,
- Technik informatyk,
- Technik informatyk z innowacją wojskową,
- Technik elektronik/elektryk;

b) *ZSZ*

- Sprzedawca;

D) Zespół Szkół Mechanicznych (ul. Komeńskiego 39):a) *Technikum*

- Technik mechatronik,
- Technik logistyk,
- Technik informatyk,
- Technik pojazdów samochodowych;

E) Zespół Szkół Technicznych (ul. Grottgera 71):a) *Technikum*

- Technik architektury krajobrazu,

- *Technik drogownictwa,*
- *Technik budownictwa,*
- *Technik analityk;*

F) Zespół Szkół Zawodowych nr 1²⁷ (ul. Zamkowa 16 A):

a) *Technikum*

- *Technik odlewnik,*
- *Technik pojazdów samochodowych;*

b) *ZSZ*

- *Mechanik pojazdów samochodowych,*
- *Elektryk,*
- *Elektromechanik,*
- *Elektromechanik pojazdów samochodowych,*
- *Lakiernik,*
- *Operator obrabiarek skrawających,*
- *Blacharz,*
- *Monter mechatronik;*

G) Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług (ul. Obrońców Pokoju 44):

a) *Technikum*

- *Technik technologii drewna,*
- *Technik usług fryzjerskich,*
- *Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej;*

b) *ZSZ*

- *Murarz-tylnkarz,*
- *Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych,*
- *Stolarz,*
- *Elektryk,*
- *Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie,*
- *Fryzjer,*
- *Cieśla,*
- *Zbrojarz-betoniarz,*
- *Technolog robót wykończeniowych w budownictwie;*

H) Zespół Szkół Turystyczno-Hotelarskich (ul. Saperów 14 B):

a) *Technikum*

- *Technik hotelarstwa,*
- *Technik obsługi turystycznej,*
- *Technik organizacji reklamy,*
- *Fototechnik,*
- *Technik turystyki wiejskiej,*
- *Technik eksploatacji portów i terminali;*

b) *ZSZ*

²⁷ Zaprezentowane dane opierają się wyłącznie na informacjach zamieszczonych na stronach internetowych szkoły bowiem placówka odmówiła udziału w badaniu.

- *Cukiernik,*
- *Piekarz,*
- *Kaletnik,*
- *Tapicer,*
- *Fotograf,*
- *Zegarmistrz,*
- *Złotnik-jubiler,*
- *Kuśnierz,*
- *Wędliniarz;*

W przypadku szkół wyższych, z uwagi na ochronę danych, nie jest możliwe zaprezentowanie informacji odnośnie liczby zatrudnionych pracowników bowiem dwie, spośród czterech szkół wyższych, funkcjonujących na terenie miasta Elbląga odmówiło udziału w badaniu. Ponadto w przypadku Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych należy zaznaczyć, że z uwagi na uregulowania prawne placówka ta (podobnie jak wszystkie inne Kolegia w Polsce) prowadzi nauczanie tylko do końca bieżącego roku akademickiego. Kierunki nauczania w placówkach szkolnictwa wyższego prezentuje poniższe zestawienie.

I) Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa (ul. Wojska Polskiego 1):

- Informatyka,
- Administracja,
- Ekonomia,
- Filologia angielska,
- *Filologia niemiecka,*
- Filologia polska,
- Pedagogika,
- Ochrona środowiska,
- Mechanika i budowa maszyn,
- Elektrotechnika,
- Budownictwo;

J) Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna²⁸ (ul. Lotnicza 2):

- Pedagogika I stopnia,
- Pedagogika II stopnia,
- Administracja I stopnia,
- Zarządzanie I stopnia,
- Bezpieczeństwo wewnętrzne,
- Pielęgniarstwo I stopnia,
- Pielęgniarstwo II stopnia,
- Fizjoterapia,
- Ratownictwo medyczne,
- Profilaktyka chorób kręgosłupa,
- Ochrona zdrowia/rehabilitacja osób starszych i niepełnosprawnych,

²⁸ Placówka odmówiła udziału w badaniu i prezentowane dane są w oparciu o informacje pozyskane ze stron internetowych uczelni.

- Sport, rekreacja, fitness i odnowa biologiczna,
- Menadżer w ochronie zdrowia i ubezpieczeniach,
- Marketing i statystyka rynku medycznego,
- Ratownictwo kryzysowe i bezpieczeństwo publiczne,
- Zarządzanie w pielęgniarstwie,
- Pielęgniarstwo rodzinne i zachowawcze,
- Pielęgniarstwo chirurgiczne i pediatryczne,
- Pielęgniarstwo ratunkowe i anestezjologiczne,
- Pielęgniarstwo opieki długoterminowej i paliatywnej,
- Administracja ochrony zdrowia,
- Zdrowie publiczne;

K) Szkoła Wyższa im. B. Jańskiego²⁹ (ul. Stoczniowa 10):

a) *Zarządzanie – specjalności:*

- Finanse i rachunkowość w zarządzaniu,
- Zarządzanie firmą,
- Zarządzanie instytucjami publicznymi,
- Zarządzanie kapitałem ludzkimi,
- Zarządzanie marketingiem,
- Zarządzanie projektami,
- Zarządzanie ruchem granicznym;

b) *Gospodarka przestrzenna – specjalności:*

- Planowanie przestrzenne i urbanistyka,
- Zarządzanie i pośrednictwo w obrocie nieruchomościami,
- Szacowanie nieruchomości,
- Rewitalizacja obszarów zurbanizowanych i przemysłowych;

L) Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych (ul. Królewiecka 100):

- Filologia angielska.

Zawodowe szkoły ponadgimnazjalne na analizowanym obszarze dążą do poszerzenia oferty edukacyjnej dla młodzieży. Jest to wynikiem m.in. prowadzonych analiz rynku pracy oraz chęci przyciągnięcia potencjalnych uczniów jak i zainteresowaniem ofertą samych potencjalnych kandydatów. Kierunki uruchomione w ostatnich dwóch latach i powody ich uruchomienia to:

- Technik żywienia i usług gastronomicznych – zmiana kwalifikacji szkolnictwa zawodowego,
- Technik obsługi turystycznej – chęć przyciągnięcia większej liczby uczniów,
- Ogrodnik – w wyniku diagnozy rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje,
- Dekarz - w wyniku diagnozy rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje,
- Technik eksploatacji portów i terminali – duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów oraz w wyniku diagnozy rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje.

²⁹ Placówka odmówiła udziału w badaniu i prezentowane dane są w oparciu o informacje pozyskane ze stron internetowych uczelni.

O ile w pierwszym przypadku zmiana spowodowana była uregulowaniami prawnymi, o tyle w pozostałych przypadkach decyzje zainicjowane zostały na szczeblu placówek lub ich organów prowadzących. Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że powstanie nowych kierunków następowało w oparciu o diagnozy rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje. Potwierdzeniem takiego stanowiska są prowadzone w 2011 roku badania nad mapą zawodów i umiejętności przyszłości w mieście Elblągu³⁰, w które to badania wpisują się nowopowstałe kierunki. Autorzy raportu podkreślają znaczenie zawodów budowlanych, rzemieślniczych i wykwalifikowanych robotników o różnych specjalnościach dla rozwoju gospodarczego miasta. Ponadto uruchomienie kierunku o specjalności eksploatacji portów i terminali wpisuje się m.in. w Cel strategiczny 1 nowej *Strategii rozwoju Elbląga 2020+* - „*Wzrost konkurencyjności wyspecjalizowanej gospodarki*”, w której położony jest nacisk na rozwój inteligentnych specjalności, w tym wykorzystanie potencjału portu elbląskiego oraz Cel strategiczny 2 - „*Wysokiej jakości kapitał społeczny*” (podniesienie jakości edukacji oraz roli szkół w kształtowaniu procesów społeczno-gospodarczych). Również takie kierunki jak technik żywienia i usług gastronomicznych czy technik obsługi turystycznej odpowiadają na zapotrzebowanie wyrażone w *Strategii rozwoju Elbląga 2020+* - szczególnie w zakresie Celu strategicznego 4 - „*Integracja Elbląskiego Obszaru Funkcjonalnego*” gdzie Cel operacyjny 4.2. (*Rozwój sektora turystyki*) przewiduje realizację działań w zakresie kształcenia kadr dla sektora turystycznego, który uznaje się za jeden z najlepiej integrujących problemy, cele i interesy licznych instytucji³¹. Poza tym wzrost konkurencyjności miasta w dziedzinie turystyki zapisany jest w Celu strategicznym 1 „*Wzrost konkurencyjności wyspecjalizowanej gospodarki*”, Cel operacyjny „*Wzrost konkurencyjności miasta*”, w tym konkurencyjności w dziedzinie turystyki oraz Celu operacyjnym 1.3. „*Wzrost liczby miejsc pracy*”, wspieranie edukacji na wysokim poziomie, dopasowanej do potrzeb elbląskiego rynku pracy, w tym kształcenie kadr do rozwoju turystyki.

Również szkolnictwo wyższe oferujące różne kierunki kształcenia wpisuje się zarówno w zapotrzebowanie na konkretne specjalności wyrażone we wcześniej wspomnianym raporcie, jak i w strategii rozwoju miasta. Autorzy raportu zwracają uwagę na potrzebę rozwoju i wzbogacenie oferty edukacyjnej o kierunki związane z branżą budowlaną, mechaniczną oraz medyczną, natomiast strategia zwraca uwagę na rozwój szkolnictwa zawodowego i wyższego inżynierskiego (Cel strategiczny 1 - „*Wzrost konkurencyjności wyspecjalizowanej gospodarki*”) oraz poprawę jakości i dostępności usług medycznych oraz opiekuńczych (Cel strategiczny 2 - „*Wysokiej jakości kapitał społeczny*”). W dwóch pierwszych przypadkach (kierunki związane z branżą budowlaną i mechaniczną) znaczącą rolę na elbląskim rynku pracy odgrywa Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, natomiast niekwestionowanym liderem w zakresie szeroko rozumianej opieki medycznej jest Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna.

³⁰ Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku - mapa zawodów i specjalności przyszłości, listopad 2011 r., Instytut Badawczy IPC oraz Kantor Media, na zlecenie PUP w Elblągu.

³¹ Strategia rozwoju Elbląga 2020+,

IV.2.3. Profil kształcenia w stosunku do potrzeb rozwijającej się lokalnej gospodarki

Badania przeprowadzone wśród zawodowych szkół ponadgimnazjalnych funkcjonujących na terenie miasta Elbląga wykazały, iż najliczniej reprezentowanym kierunkiem nauczania w technikach są:

- technik informatyk,
- technik logistyk,
- technik analityk,
- technik organizacji reklamy,
- technik informatyk z innowacją wojskową,
- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- technik mechatronik.

Wyżej wymienione kierunki są najczęściej wybieranymi przez młodzież kontynuującą naukę na poziomie średnim technicznym. Również najliczniej na rynek pracy wejdą osoby o tym wykształceniu w najbliższym czasie bowiem ich liczebność jest również największa na ostatnim roku nauki. Pewnym wyjątkiem jest stosunkowo duża liczba kucharzy, którzy również w niedługim czasie trafią na rynek pracy.

Zawodami najmniej chętnie wybieranymi przez młodzież po ukończeniu szkoły gimnazjalnej lub zawodowej są:

- technik pojazdów samochodowych,
- technik żywienia i gospodarstwa domowego,
- technik hotelarstwa,
- technik handlowiec.

Osoby te, również w najmniejszym stopniu zasilą rynek pracy w najbliższym okresie czasu z uwagi na fakt, iż ich liczebność na ostatnim roku nauczania jest także najmniejsza (tab.47). W tym kontekście należy zwrócić uwagę na liczbę osób uczących się w zawodzie technik eksploatacji portów i terminali – ich niewielka liczebność wynika z tego, że jest to kierunek nowy, uruchomiony dopiero w ubiegłym roku.

Tabela 47. Kierunki kształcenia w technikach zlokalizowanych w Elblągu według liczby uczniów na poszczególnych kierunkach oraz na ostatnim roku nauczania.

Kierunki kształcenia w technikach	Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach	Liczba uczniów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Technik architektury krajobrazu	81	25
Technik budownictwa	87	25
Technik analityk	176	31
Technik obsługi turystycznej	93	14
Technik organizacji reklamy	144*	23*
Technik eksploatacji portów i terminali	15	0
Technik usług fryzjerskich	51	0
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	46	0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	104	0
Technik hotelarstwa	39	0

Kierunki kształcenia w technikach	Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach	Liczba uczniów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	36	15
Kucharz	74	49
Technik organizacji usług gastronomicznych	15	15
Technik mechatronik	100	21
Technik logistyk	285*	79*
Technik informatyk	331	76
Technik pojazdów samochodowych	10	25
Technik informatyk z innowacją wojskową	132	27
Technik elektronik/elektryk	56	16
Technik handlowiec	42	17
Technik ekonomista	*	*
Technik ekonomista spec. ds.. rachunkowości	*	*
Technik ekonomista menedżer zarządzania bezpieczeństwem	*	*
Ogółem	1917	458

* Prezentowane dane dotyczą wszystkich szkół na terenie miasta Elbląga z wyjątkiem Zespołu Szkół Zawodowych, gdzie nie uzyskano zgody na udział w badaniu oraz Zespołu Szkół Ekonomicznych i Ogólnokształcących, gdzie uzyskano informacji o liczbie uczniów na poszczególnych kierunkach nauczania.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych i analizy desk research.

Prezentowane poniżej dane, dotyczące liczebności uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej nie obejmują uczniów Zespołu Szkół Zawodowych, gdzie nie uzyskano zgody na udział w badaniu. W szkołach tych, naukę pobiera łącznie 344 uczniów, z czego najliczniej reprezentowanymi zawodami są fryzjer, kucharz i stolarz (tab. 48). Najliczniej rynek pracy w najbliższym czasie zasilą jednak fryzjerzy. Niestety, wyniki te nie pokazują pełnego obrazu sytuacji w Elblągu w tym zakresie z uwagi na brak danych ZSZ. Pomimo prób odnalezienia informacji o liczebności uczniów tej placówki na stronach internetowych szkoły, nie powiodło się zebranie danych z uwagi na brak udostępniania przez ZSZ takich informacji.

Tabela 48. Kierunki kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych zlokalizowanych w Elblągu według liczby uczniów na poszczególnych kierunkach oraz na ostatnim roku nauczania.

Kierunki kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych*	Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach	Liczba uczniów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	7	0
Stolarz	69	8
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	41	0
Fryzjer	95	34
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	18	0
Kucharz	70	0
Cukiernik	36	0

Kierunki kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych*	Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach	Liczba uczniów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Sprzedawca	8	0
Ogółem	344	42

* Prezentowane dane dotyczą wszystkich szkół na terenie miasta Elbląga z wyjątkiem Zespołu Szkół Zawodowych, gdzie nie uzyskano zgody na udział w badaniu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych i analizy desk research.

Również prezentowane poniżej dane dotyczące liczby studentów pobierających naukę na tym poziomie kształcenia nie odzwierciedlają pełnego obrazu szkolnictwa wyższego w Elblągu bowiem dotyczą tylko dwóch szkół wyższych – Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej oraz Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych, pozostałe szkoły wyższe odmówiły udziału w badaniu. Również szkoły, które wzięły udział w badaniu nie udostępniły danych o liczbie studentów na wszystkich latach nauczania, stąd jedynymi informacjami są dane dotyczące liczby studentów na ostatnim roku studiów (tab.49). Z tego wynika, że spośród 654 studentów najliczniej rynek pracy zasilą osoby reprezentujące takie zawody, jak:

- ekonomia,
- pedagogika,
- filologia angielska,
- informatyka.

Tabela 49. Kierunki kształcenia w szkołach wyższych zlokalizowanych w Elblągu według liczby uczniów na poszczególnych kierunkach oraz na ostatnim roku nauczania.

Kierunki kształcenia w szkołach wyższych*	Liczba studentów na poszczególnych kierunkach	Liczba studentów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Filologia angielska	brak danych	81
Informatyka	brak danych	77
Administracja	brak danych	59
Ekonomia	brak danych	186
Filologia niemiecka	brak danych	0
Filologia polska	brak danych	25
Pedagogika	brak danych	98
Ochrona środowiska	brak danych	45
Mechanika i budowa maszyn	brak danych	23
Elektrotechnika	brak danych	brak danych
Budownictwo	brak danych	60
Ogółem	brak danych	654

* Prezentowane dane dotyczą Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu i Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych.

Interesującą informacją, szczególnie z punktu widzenia planowania kierunków rozwoju placówek edukacyjnych w krótko- i długoterminowej perspektywie, jest analiza kierunków kształ-

cenia pod kątem wyborów dokonywanych przez młodzież decydującą się na wybór zawodu. Tego typu analiza możliwa jest w oparciu o dane dotyczące kierunków, na których jest więcej bądź mniej kandydatów aniżeli oferowanych miejsc oraz kierunków, na których nie ma naboru z uwagi na niewielkie zainteresowanie młodzieży. Z uzyskanych w trakcie badań informacji wynika, że najbardziej „obleganymi” kierunkami na wszystkich poziomach nauczania są te, które zgodnie z opracowaną mapą zawodów i umiejętności przyszłości³² oraz *Strategią rozwoju Elbląga 2020+*, wskazywane są jako zawody przyszłościowe, na które będzie największe zapotrzebowanie rynku pracy. Jednocześnie zawody przyszłościowe można również „spotkać” w grupie tych, na które jest mniej kandydatów aniżeli oferowanych miejsc pracy – dotyczy to np. zawodu technik informatyk, który występuje w obu grupach. Jedynym wytłumaczeniem tego faktu może być sytuacja, gdzie przyszli uczniowie wybierając naukę w konkretnym zawodzie kierują się przy wyborze również poziomem nauczania w danej szkole. W takiej sytuacji może zdarzyć się, że jedna szkoła ma znacznie więcej kandydatów na dany kierunek niż może przyjąć uczniów, a w drugiej na tym samym kierunku nie ma wystarczającej liczby chętnych do nauki.

Przypadki, gdzie szkoły nie mogą uruchomić nauki w pierwszych klasach z powodu braku chętnych są stosunkowo nieliczne i dotyczą tylko czterech zawodów o stosunkowo niewielkim znaczeniu dla sytuacji na lokalnym rynku pracy w Elblągu, co obrazuje poniższe zestawienie (tab.50).

Tabela 50. Kierunki kształcenia w Elblągu, na które jest więcej, mniej chętnych kandydatów lub na które nie ma zainteresowania.

Typ szkoły	Kierunki na których jest więcej chętnych niż miejsc	Kierunki na których jest mniej chętnych niż miejsc	Kierunki na które nie ma kandydatów
Technikum	Technik analityk	Architektura krajobrazu	Technik technologii drewna
	Technik obsługi turystyki	Budownictwo	Kelner
	Fototechnik	Technik hotelarstwa	
	Technik eksploatacji portów i terminali	Technik obsługi turystycznej	
	Technik żywienia i usług gastr.	Technik logistyki	
	Technik pojazdów sam.	Technik informatyk	
Technik mechatronik			
ZSZ	Kucharz	Murarz-tylnkarz	Piekarz
		Cieśla	
		Cukiernik	
szkoła wyższa	Ekonomia	Filologia angielska	Filologia germańska
	Administracja	Filologia polska	
	Informatyka	Pedagogika	
	Mechanika i budowa maszyn	Ochrona środowiska	
		Elektrotechnika	
		Budownictwo	

Ocena potrzeb rozwijającej się lokalnej gospodarki możliwa jest poprzez powiązanie ze sobą informacji pochodzących z różnych źródeł. Z jednej strony dostępne są dane Powiatowego

³² Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i specjalności przyszłości, listopad 2011 r., Instytut Badawczy IPC oraz Kantor Media, na zlecenie PUP w Elblągu.

Urzędu Pracy, opisujące bezrobocie na analizowanym obszarze, w tym m.in. struktura osób bezrobotnych wg. wykształcenia i napływające oferty pracy, które umożliwiają określenie zawodów nadwyżkowych i deficytowych na rynku pracy. Ocena potrzeb lokalnej gospodarki na tej podstawie obciążona jest jednak dużym błędem bowiem nie wszyscy bezrobotni o określonych kwalifikacjach, zarejestrowani w PUP, są zainteresowani podjęciem pracy, a dodatkowo oferty pracy spływające do powiatowych urzędów pracy stanowią stosunkowo niewielki odsetek wszystkich ofert pracy z danego obszaru.

Dostępne są również dane statystyczne odnośnie wolnych stanowisk pracy i trudności związanych z ich obsadzeniem w zakładach pracy. Badaniem tym nie objęto najliczniejszej grupy przedsiębiorstw – firm mikro, a więc również dane te są mało wiarygodne, szczególnie dla lokalnych rynków pracy.

Innymi źródłami informacji o potrzebach lokalnej gospodarki są dokumenty planistyczne i strategiczne opracowane na podstawie wieloletnich obserwacji, znajomości zachodzących zmian i ich tendencji, specyfiki danego rynku i kompleksowych, systematycznych badań rynku pracy. I właśnie te dokumenty stanowią, wraz z bieżącymi badaniami rynku pracy i jego potrzeb, najbardziej wiarygodne źródło danych, umożliwiające określenie potrzeb edukacyjnych rozwijającej się gospodarki.

Badanie przeprowadzone w 2011 roku pn.: „*Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności*”³³ pozwoliło zidentyfikować pożądane przez pracodawców w przyszłości zawody i umiejętności. Autorzy raportu, na podstawie przeprowadzonych badań m.in. wśród reprezentatywnej próby pracodawców, określili zawody na które będzie największe zapotrzebowanie w najbliższych latach na rynku pracy – do zawodów tych należą wszystkie związane z branżą budowlaną, wykwalifikowani robotnicy o różnych specjalnościach, rzemieślnicy, informatycy, mechanicy samochodowi oraz wykwalifikowany personel z zakresu szeroko rozumianej opieki zdrowotnej. Z kolei *Strategia rozwoju Elbląga 2020+* w celu realizacji Celu głównego jakim jest „*Rozwój społeczno-gospodarczy Elbląga i jego obszaru funkcjonalnego, bazującego na wysokiej jakości kapitale ludzkim i innowacyjności firm*” przewiduje działania w ramach czterech celów strategicznych, którymi są³⁴:

1. Wzrost konkurencyjności wyspecjalizowanej gospodarki;
2. Wysokiej jakości kapitał społeczny;
3. Nowoczesna infrastruktura, oparta o innowacje;
4. Integracja Elbląskiego Obszaru Funkcjonalnego.

Realizacja tak sformułowanych celów, którym przyporządkowane są liczne cele operacyjne, wymaga wysokiej jakości kapitału społecznego. Z celów tych wynika, że przed systemem edukacyjnym Elbląga postawiono bardzo wysoką poprzeczkę, jednakże w tym wypadku nie chodzi tylko o liczbę oferowanych kierunków kształcenia lecz przede wszystkim o jego jakość. Strategia kładzie bowiem nacisk na innowacyjność i przedsiębiorczość, które to cechy powinny być kształtowane już na wczesnych etapach edukacji. Duże znaczenie ma również kształcenie w kierunkach wzmacniających inteligentne specjalizacje, odbudowa idei „złotego trójkąta” dla firm

³³ *Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i specjalności przyszłości*, listopad 2011 r., Instytut Badawczy IPC oraz Kantor Media, na zlecenie PUP w Elblągu.

³⁴ *Strategia rozwoju Elbląga 2020+*,

z branży technologii teleinformatycznych, rozwój wyspecjalizowanych usług, w tym medycznych i opiekuńczych dla osób starszych oraz rozwój sektora turystyki – wszystkie te działania wymagają specjalistycznych kwalifikacji od osób zaangażowanych w poszczególnych dziedzinach. W wielu wypadkach system edukacji Miasta jest w stanie zagwarantować przygotowanie odpowiednich kadr do realizacji tych zadań, jednakże nie zawsze jest to potrzebne, szczególnie na wyższych poziomach kształcenia, bowiem Elbląg położony jest w sąsiedztwie Gdańska, jednego z największych ośrodków naukowych w kraju.

Badania przeprowadzone w ramach niniejszego projektu na reprezentatywnej próbie 1000 pracodawców (z badania zostały wykluczone firmy jednoosobowe, funkcjonujące na zasadzie samozatrudnienia) pozwoliły określić listę poszukiwanych zawodów w perspektywie najbliższych siedmiu lat. Z zaprezentowanych poniżej danych wynika, że pracodawcy poszukiwać będą w głównej mierze kasjerów/sprzedawców, pracowników fizycznych, handlowców, operatorów maszyn specjalistycznych, pracowników biurowych oraz monterów i barmanów-kelnerów (tab. 51).

Tabela 51. Deklaracje pracodawców na temat planowanego przyjęcia pracowników w perspektywie najbliższych 7 lat.

W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w elbląskich firmach w perspektywie najbliższych 7 lat?	Liczba wskazań na poszukiwane zawody
barman-kelner	10
branża IT	8
cieśla dekarz	2
cykliniarz	2
ekonomista	1
elektryk	4
farmaceuta	1
fizjoterapia/masaże	3
fotograf	1
frezer	1
fryzjer	3
geodeta	3
grawernik	1
handlowiec	15
inne	9
inspektor	1
instruktor	2
kaletnik	1
kasjer sprzedawca	44
kierowca	9
kosmetyczka	3
krawiectwo	5
księgowa	3
kucharz	3
kustosz	1
lakiernik	4
lekarz	3
mechanik	6

W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w elbląskich firmach w perspektywie najbliższych 7 lat?	Liczba wskazań na poszukiwane zawody
monter	10
nauczyciel	2
operatorzy maszyn specjalistycznych	11
pielęgniarka	2
pracownik biurowy	11
pracownik budowlany	1
pracownik fizyczny	40
projektant/architekt	2
spawacz	5
specjalista ds. sprzedaży	1
sprzedawca	2
stolarz	9
szewc	1
szklarz	2
ślusarz	1
tłumacz	1
tokarz	2
tynkarz	1
OGÓLEM	253

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych wśród pracodawców z Elbląga.

Biorąc pod uwagę zaprezentowane powyżej dane, należy stwierdzić iż system edukacji na terenie Elbląga jest w miarę dopasowany do potrzeb rozwijającej się gospodarki i aktualnych potrzeb rynku pracy, jednakże w przyszłości należy zwrócić szczególną uwagę na podniesienie i wyrównanie pomiędzy szkołami poziomu i jakości kształcenia.

IV.2.4. Plany dotyczące zmian kierunków kształcenia w szkołach na terenie Miasta Elbląga

W trakcie realizacji niniejszego projektu badawczego jednym z bloków pytań skierowanych do respondentów reprezentujących system szkolnictwa wyższego oraz szkolnictwa zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym w mieście Elblągu był ten, odnoszący się do planów na przyszłość odnośnie uruchamiania nowych kierunków kształcenia w perspektywie jednego roku oraz kolejnych siedmiu lat. W przypadku szkół wyższych sprecyzowane plany w krótkiej perspektywie czasu ma tylko jedna uczelnia, która planuje uruchomić kierunek informatyczny na poziomie licencjackim. Decyzja ta, w opinii respondenta, spowodowana jest w głównej mierze dużym zainteresowaniem tym kierunkiem ze strony rynku pracy oraz dużymi możliwościami organizowania zajęć praktycznych. Na kierunki informatyczne jako zawody przyszłościowe zwracają również uwagę autorzy wcześniej wspomnianego raportu³⁵, jak również kierunek ten uznawany jest jako przyszłościowy w *Strategii rozwoju Elbląga 2020+*, na co wskazuje Cel strategiczny 1 „Wzrost konkurencyjności wyspecjalizowanej gospodarki” poprzez odbudowę idei „złotego trójkąta” dla firm z branży technologii teleinformatycznych³⁶.

³⁵ Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i specjalności przyszłości, listopad 2011 r., Instytut Badawczy IPC oraz Kantor Media, na zlecenie PUP w Elblągu.

³⁶ Strategia rozwoju Elbląga 2020+.

W przypadku innej uczelni elbląskiej, biorącej udział w badaniu, Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych, jak już wcześniej wspomniano szkoła ta nie prowadzi już naboru i w bieżącym roku jej działalność będzie wygaszana. Pozostałe szkoły wyższe z Elbląga odmówiły udziału w badaniu argumentując swoje stanowisko m.in. tym, że jako placówki zamiejscowe nie dysponują wiedzą w zakresie planów rozwojowych swoich jednostek nadrzędnych.

Respondenci reprezentujący w badaniu ponadgimnazjalne szkoły zawodowe mieli problemy z określeniem planów rozwojowych swoich placówek. W zdecydowanej większości, zarówno w przypadku planów krótko- jak i długookresowych, nie potrafili sprecyzować czy w szkole będą otwierane nowe kierunki nauczania. Natomiast nieliczne szkoły, które takie plany miały sprecyzowane, jako kierunki, które zamierzają uruchomić w perspektywie 1 roku wskazywali na:

- technik dietetyk – z uwagi na duże zainteresowanie ze strony rynku pracy,
- technik drogownictwa – na decyzję o powołaniu w przyszłości tego kierunku nauczania wpłynęły przede wszystkim duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów i zapotrzebowanie rynku pracy, plany rozwoju placówki, duże możliwości organizacji praktyk zawodowych oraz diagnozy rynku pracy wskazujące na potrzebę kształcenia w tym kierunku,
- technik energetyk – z uwagi na plany rozwojowe placówki,
- technik hotelarstwa – z uwagi na duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów i rynku pracy.

Z kolei w perspektywie kolejnych 7 lat plany rozwojowe placówek są mało precyzyjne. Tylko w jednym wypadku respondent potrafił wskazać kierunek, który zostanie uruchomiony, a mianowicie - technik reklamy, a powodem jego uruchomienia jest duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów i zapotrzebowanie rynku pracy. W pozostałych szkołach najczęściej pojawiającą się odpowiedzią na pytanie o plany rozwojowe była odpowiedź „trudno powiedzieć”, chociaż pojawiały się również odpowiedzi twierdzące, ale mało sprecyzowane, np.:

- kierunki zawodowe – z uwagi na duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów i rynku pracy,
- tak, ale jest to w trakcie uzgodnień, brane będą pod uwagę plany rozwojowe placówki i możliwości organizowania praktyk,
- kierunki techniczne na poziomie technikum – z uwagi na plany rozwojowe placówki.

Analizując powyższe dane należy zauważyć, że plany rozwojowe w zakresie uruchomienia nowych kierunków kształcenia dotyczą jedynie szkół na poziomie technikum. Zastanawiające jest, że na poziomie szkoły zawodowej takich planów nie ma. Jest to o tyle interesujące, że pracodawcy często zwracają uwagę na brak kadry fachowców na poziomie wykwalifikowanych robotników. Kwestia ta została uwypuklona w raporcie „*Perspektywy rozwoju rynku pracy w mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności przyszłości*”, gdzie autorzy podkreślają, że „liczebność techników zawodowych i uczelni wyższych utrzymuje się zdaniem badanych na właściwym poziomie, zdecydowanie zwiększyć natomiast należy dostępność zasadniczych szkół zawodowych”.

Respondenci zapytani o kierunki, które szkoły zamierzają zamknąć w perspektywie kilku najbliższych lat najczęściej odpowiadali, że takich planów nie mają, lub że na obecnym etapie nie są w stanie ich określić. Z jednej strony jest to odpowiedź oczywista z uwagi na stabilność

zatrudnionej kadry, która w przypadku likwidacji niektórych kierunków straciłaby pracę, ale z drugiej strony, jak wynika z danych zamieszczonych w poprzednim podrozdziale, istnieją kierunki na które nie można zapewnić naboru uczniów. Również analiza zawodów nadwyżkowych wskazuje, że są kierunki, które „produkują” bezrobotnych absolwentów. Przygotowując swoje plany rozwojowe placówki edukacyjne powinny brać pod uwagę wszystkie te czynniki.

IV.2.5. Podsumowanie

Ocena potrzeb rozwijającej się lokalnej gospodarki w zakresie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje możliwa jest poprzez powiązanie ze sobą informacji pochodzących z różnych źródeł. Rozpatrując poziom dopasowania lub niedopasowania oferty szkół z wymaganiami rynku należy pamiętać, iż np. tylko sama analiza ofert pracy z powiatowych urzędów pracy nie pokazuje pełnego obrazu zapotrzebowania na pracowników. Pracodawcy zamieszczają bowiem również ogłoszenia w prasie, w Internecie, korzystają z biur pośrednictwa pracy, jak również poszukują pracowników drogami mniej formalnymi – z pomocą znajomych i rodziny. Takim dokumentem, który stanowi najbardziej kompleksowe, oparte na różnorodnych źródłach danych, kompendium wiedzy w tym zakresie jest „Strategia rozwoju Elbląga 2020+”. Jest to dokument opracowany i konsultowany przez szerokie grono fachowców dysponujących wiedzą i ogromnym doświadczeniem. Wiedza ta poparta jest również prowadzonymi systematycznie badaniami rynku pracy, o czym świadczy m.in. przygotowany w 2011 roku, na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu raport pn. „Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności przyszłości” oraz niniejszy dokument, również opracowany na zlecenie PUP – „Elbląski rynek pracy – dziś i perspektywy rozwoju do 2020 roku”.

Analizując zaprezentowane w tym rozdziale dane, szczególnie w kontekście wyników badań prowadzonych w 2011 roku, wyników niniejszego badania i zapisów strategii rozwoju Elbląga wysnuć można wniosek, iż system edukacji na terenie Miasta jest w miarę dopasowany do potrzeb rozwijającej się gospodarki i aktualnych potrzeb rynku pracy, jednakże w przyszłości należy zwrócić szczególną uwagę na podniesienie i wyrównanie pomiędzy szkołami poziomu i jakości kształcenia. W tym ostatnim przypadku nie ma żadnych wątpliwości, pomimo że wszystkie szkoły przygotowanie swoich absolwentów oceniają na poziomie bardzo dobrym i dobrym, jednakże w przypadku samego dopasowania systemu do potrzeb istnieją pewne przesłanki aby to stwierdzenie nie było w pełni prawdziwe. W ramach niniejszego projektu badawczego, poza badaniami ilościowymi przedsiębiorców i reprezentantów systemu edukacji, przeprowadzono również badania jakościowe wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego. Z badań tych wynika, iż system ten nie w pełni odpowiada potrzebom rozwijającej się, elbląskiej gospodarki. Zdaniem rozmówców oferta edukacyjna nie jest do końca dostosowana do potrzeb rynku pracodawców. Są oczywiście przykłady bardzo dobrej współpracy na linii pracodawca – szkoła, co przynosi wymierne korzyści dla obu stron. Doskonałym przykładem jest współpraca firmy Wójcik, która stworzyła program „zawód – stolarz”, z dedykowaną szkole zawodowej klasą, gdzie uczą się potencjalni pracownicy tej firmy. Zdaniem respondentów badań jakościowych, proces dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy dopiero się zaczyna. Trwają prace z obu stron, aby proces dostosowania przebiegał jak najlepiej i z korzyścią

zarówno dla przedsiębiorców jak i dla szkół. Efekty tej współpracy będą widoczne dopiero po 3–4 latach. Największe problemy/bariery w tym zakresie, leżą jednak po stronie szkół, jak również tak naprawdę wynikają one z braku zrozumienia z obu stron:

„Pracodawca nie rozumie edukacji a edukacja nie rozumie przedsiębiorcy”

Proces dostosowania systemu szkolnictwa do potrzeb pracodawców i rozwijającego się rynku pracy na obecnym etapie przebiega w skali mikro, natomiast potrzebna jest skala mezo. W tym celu wymaga to dalszej współpracy, wypracowania pewnego wspólnego systemu – współpracy na linii samorząd – edukacja – przedsiębiorcy.

Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe nie są bierne na oczekiwania rynku i samodzielnie dostosowują elastycznie ofertę kształcenia, tworzą nowe kierunki, bądź zaprzestają prowadzenia zajęć mniej popularnych jednakże w dużej mierze nie wynika to ze współpracy szkół z pracodawcami, a przede wszystkim z planów rozwojowych szkół, nie zawsze popartych wnikliwymi analizami rynku pracy.

Biorąc pod uwagę bliskość dużych ośrodków uniwersyteckich jakimi są przede wszystkim Gdańsk, jak również Olsztyn, nie ma potrzeby rozwijania w Elblągu nowych, wysokospecjalizowanych kierunków technicznych na uczelniach elbląskich. Wynika to z faktu stosunkowo niewielkiego zapotrzebowania na fachowców w tych dziedzinach, a koszty uruchomienia i utrzymania nierentownych wydziałów przewyższają korzyści z tego tytułu. Istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, iż oferta elbląskich szkół nie przyciągnie potencjalnych studentów z innych części kraju.

V. Wnioski i rekomendacje

V.1. Podsumowanie

Rynek pracy jest strukturą dynamiczną, uzależnioną od wielu czynników na niego oddziaływujących, przy czym rynek elbląski przeżywa szereg problemów związanych głównie z nadmierną podażą pracy i niedostatecznym popytem na pracę, co w połączeniu z częściowym niedopasowaniem systemu edukacji do potrzeb pracodawców sytuację tę potęguje. W perspektywie najbliższych lat sytuacja w tym zakresie poprawi się, ale z powodu niekorzystnych zmian demograficznych – rynek pracy będzie rynkiem pracowników. Zmniejszanie się liczby osób w wieku produkcyjnym, coraz mniejsza liczba osób młodych, wkraczających na rynek pracy spowoduje, że zacznie brakować „rąk do pracy”. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera dopasowanie wykształcenia i kwalifikacji popytowej strony rynku pracy do zapotrzebowania pracodawców. Szczególna rola w tym zakresie przypada władzom samorządowym, którym w dużej mierze podlega system kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym oraz władzom szkół wyższych. Kierunki kształcenia muszą odpowiadać na zapotrzebowanie pracodawców, jednak żeby tak się stało również konieczne jest nie tylko zaangażowanie tych ostatnich w proces nauczania, ale również w proces dostosowywania kierunków kształcenia do ich potrzeb. Aby wykształcić specjalistów w danej dziedzinie potrzeba czasami wielu lat, potrzebna jest wiedza o tym kogo kształcić i potrzebna jest również kadra pedagogiczna, która będzie w stanie przygotować młode osoby do potrzeb rynku pracy.

Równie ważne jak system edukacyjny dostosowany do potrzeb rynku pracy jest kształcenie ustawiczne – konieczność zmian kwalifikacji, zmian zawodu w trakcie kariery zawodowej współczesnych pracowników jest wymogiem czasu. Rzadko się zdarza obecnie aby osoba rozpoczynająca swoją karierę zawodową w danym zakładzie pracy, w danym zawodzie również z tego zakładu przechodziła na emeryturę nie zmieniając swoich kwalifikacji czy wręcz wyuczonego zawodu. Coraz częściej również wymagana będzie od pracowników ich mobilność przestrzenna – konieczność podążania za pracą, szczególnie w przypadkach wysokospecjalizowanych zawodów.

Niniejszy raport wychodzi naprzeciw wszystkim tym wyzwaniom – z jednej strony przedstawia on stan obecny elbląskiego rynku pracy a z drugiej strony jest próbą przewidzenia tego, jak będzie się on kształtował za sześć lat. W niniejszym podrozdziale wykorzystano w głównej mierze dane pochodzące z Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych potwierdzające uzyskane wyniki w trakcie badań desk research oraz wywiadów kwestionariuszowych z pracodawcami i reprezentantami systemu edukacji w Mieście.

Ocena sytuacji na rynku pracy w Elblągu

Istnieje wiele źródeł informacji, które pozwalają na diagnozę rynku pracy w mieście – są to dane pochodzące z Urzędu Statystycznego, Powiatowego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy, raportów z badań prowadzonych przez firmy zewnętrzne. Zdaniem przedstawicieli Urzędu Miasta, wyrażonym w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych, czasami brakuje danych szczegółowych, opisujących kapitał ludzki w Mieście, przy czym nie dotyczy to tylko osób bezrobotnych ale również już pracujących – chodzi tu o praktyczne informacje o rzeczywistych kwalifikacjach tych osób, ich znajomości np. języków obcych - ale znajomości faktycznych/praktycznych a nie deklaracyjnych.

Zdaniem respondentów IDI Elbląg ma duży potencjał ilościowy osób, potencjalnych pracowników – stopa bezrobocia w mieście jest na poziomie około 17% więc jest dużo osób bezrobotnych, jednakże znacznie gorzej sytuacja się przedstawia w przypadku kwalifikacji tych osób. Są one na niskim poziomie a w mieście jest duże zapotrzebowanie na specjalistów, inżynierów, specjalistów w branżach wiodących – metalurgia, meblarstwo, IT. I tu pojawia się problem – firmy z Elbląga nie są konkurencyjne dla potencjalnych pracowników w porównaniu do firm z Trójmiasta albo Olsztyna. Osoby z wysokimi kwalifikacjami wyjeżdżają za pracę tam, gdzie są im oferowane lepsze warunki. W konsekwencji tego w rejestrach PUP jest liczna grupa osób bez wykształcenia specjalistycznego. Aby ten problem rozwiązać przydałby się w mieście chociaż jeden duży przedsiębiorca, który zatrudniłby ludzi przy pracach prostych – np. firma tekstylna.

Miasto jest na etapie tworzenia i aktualizacji strategii rozwoju, gdzie rozwój rynku pracy jest jednym z głównych kierunków rozwoju. Poza tym Miasto podejmuje kroki do przygotowania programów pomocowych *de minimis* dla przedsiębiorców zatrudniających osoby bezrobotne czy absolwentów elbląskich szkół. Miasto też współpracuje z instytucjami otoczenia biznesu, m.in. z Elbląską Izbą Gospodarczą czy Elbląską Radą Kłastrów. Do poprawy sytuacji na rynku pracy wykorzystywane są instrumenty rynku pracy jakimi dysponuje PUP. Według respondentów IDI skuteczność działania PUP jest na poziomie około 70%, jednakże jest to wynik „statystyczny”. W praktyce sytuacja wygląda nieco gorzej – stażyści traktowani są jako darmowa siła robocza, dostają pracę na 3 do 6 miesięcy a później pracodawcy z różnych względów przechodzą na umowy zlecenia, zmniejszają etaty albo wręcz zwalniają ich.

Jest też ścisła współpraca Miasta z organizacjami pozarządowymi, prowadzone są wspólne projekty przy współpracy np. Lufthansy. Duże możliwości rozwoju daje działalność Elbląskiego Parku Technologicznego. Miasto wspiera rozwój rynku pracy również poprzez rozwój ekonomii społecznej – powołany został zespół do spraw ekonomii społecznej, który jest na etapie wypracowywania planów działania.

Specyfika sektora przedsiębiorstw

Według danych pochodzących z urzędowego rejestru podmiotów gospodarczych REGON, na terenie miasta funkcjonowało, według stanu na koniec grudnia 2013 roku, prawie 12 tys. podmiotów gospodarczych, z czego 95,4% stanowiły firmy mikro, 6,8% małe, 1,7% średnie i zaledwie 0,2% duże. Spośród ogółu podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie Elbląga najwięcej jednostek prowadziło działalność w sektorze usługowym (81,1%). Co

piąty podmiot zarejestrowany w rejestrze REGON zajmował się działalnością przemysłową i budowlaną. Z kolei działalność rolniczą prowadziło 0,9% podmiotów gospodarczych w Elblągu. W strukturze podmiotów gospodarki narodowej w Elblągu przeważają trzy branże: meblarska, spożywcza i turystyczna. Branże te wpisują się w regionalne inteligentne specjalizacje, tj. ekonomię wody, drewno i meblarstwo oraz żywność wysokiej jakości. Ważny udział w gospodarce Elbląga mają również takie branże jak technologiczno-informacyjna, metalowo-maszynowa oraz budownictwo.

Zdecydowana większość firm są to przedsiębiorstwa z długim stażem funkcjonowania na rynku – około 60% z nich zostało założonych w latach 1990–2004. Rynkiem na którym funkcjonują, jest w głównej mierze rynek lokalny, obejmujący swoim zasięgiem miasto Elbląg i powiat elbląski oraz kilka powiatów ościennych, jednakże jest również grupa przedsiębiorstw funkcjonujących na rynkach zagranicznych, eksportująca część, lub nawet w niektórych wypadkach całość, swojej produkcji towarów lub usług. Pomimo trwającego wiele lat kryzysu gospodarczego, który swoim zasięgiem objął wiele krajów, w tym również Polskę, większa część respondentów pozytywnie ocenia zmiany swojej sytuacji finansowej, które zaszły od ubiegłego roku i około 40% z nich jest w stanie inwestować w swój rozwój.

Zdaniem respondentów IDI struktura firm wskazuje, że dominują w gospodarce Miasta firmy mikro i jest to głównie branża usługowa, handel. Największe firmy produkcyjne działają w branży metalurgicznej, meblarskiej, budownictwie oraz IT, ale silny jest też sektor kaletniczy, przemysł skórzany. Największy wpływ na rynek pracy ma meblarstwo i metalurgia oraz budownictwo ale duże znaczenie ma też handel i usługi personalne. Największymi pracodawcami są dwie firmy – Szpital i firma ALSTOM

Główne atuty i bariery rozwojowe gospodarki Miasta

Elbląg jest drugim co do wielkości miastem województwa warmińsko-mazurskiego jednak specyfiką położenia Elbląga jest bliskość Aglomeracji Trójmiejskiej. Takie położenie sprawia, że mimo powiązań administracyjnych z Olsztynem, silniejsze związki gospodarcze i społeczne posiada z Gdańskiem. Bliskość Trójmiasta, przy rosnącej w kolejnych latach jakości połączeń komunikacyjnych, może powodować wzrost atrakcyjności Elbląga dla inwestorów z terenów województwa pomorskiego.

Miasto zlokalizowane jest też w odległości zaledwie 50 km od granicy państwowej Polski z Obwodem Kaliningradzkim Federacji Rosyjskiej. Takie położenie powinno sprzyjać intensyfikacji kontaktów społecznych oraz podejmowaniu różnych inicjatyw gospodarczych. Miasto stanowi także centrum usług publicznych – zdrowotnych, edukacyjnych oraz kulturalnych dla sąsiadujących z nim gmin a może być również takim centrum dla mieszkańców Obwodu Kaliningradzkiego.

Duży potencjał gospodarczy Elbląga tkwi przede wszystkim w branżach będących specjalizacją regionu, tj. meblarskiej, spożywczej i turystycznej. Silne są również branże: informatyczna, budownictwo i przemysł metalowo-maszynowy. Na terenie miasta działalność prowadzi kilka dużych i rozpoznawalnych firm zagranicznych i krajowych.

Także lokalizacja na terenie Miasta portu morskiego o dużym potencjale rozwojowym, który spełnia również funkcje w zakresie wodnego transportu śródlądowego stwarza możliwości roz-

woju gospodarczego Elbląga. Port ten jest największym polskim portem Zalewu Wiślanego. Wyposażony jest w odpowiednią infrastrukturę magazynowo-przeładunkową i transportową. Na terenie portu znajdują się także dwa terminale: pasażersko-promowy i towarowy. Mimo dużego potencjału możliwości portu nie są w pełni wykorzystywane. Należy jednak zauważyć, że od kilku lat notowana jest systematyczna poprawa sytuacji w przypadku transportu towarowego. Natomiast natężenie ruchu pasażerskiego utrzymuje się na mniej więcej podobnym, ale niskim poziomie. Rozwój portu morskiego w Elblągu jest uzależniony od stosunków międzypaństwowych z Federacją Rosyjską. Bariery wyższego wykorzystania tego potencjału tworzą również inne niż portowe elementy infrastrukturalne, np. most w Nowakowie, który znacząco utrudnia sprawne wpływanie i wypływanie z portu. Ponadto na potencjał żeglugowy portu wpływa sezonowość ruchu na Zalewie Wiślanym, wynikająca z jego zamarzania.³⁷

W mieście funkcjonuje również dobrze rozbudowany system wspierania rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności oraz oferowane są wolne, atrakcyjne tereny inwestycyjne.

Atutem turystycznym Elbląga jest położenie blisko Zalewu Wiślanego i Zatoki Gdańskiej. W pobliżu znajduje się także Kanał Elbląski z unikalnym w skali światowej systemem pochylni. Położenie Elbląga na przecięciu szlaków wodnych między Zatoką Gdańską, Zalewem Wiślanym i jeziorami mazurskimi czyni z Elbląga znakomite miejsce na rozwój branży turystyki wodnej. Elbląg atrakcyjnie wpisuje się także w sieć tras rowerowych o znaczeniu ponadregionalnym. Ponadto, Elbląg jest predestynowany do rozwoju turystyki krajoznawczej. Potencjał ten obecnie jest jednak wykorzystany tylko w niewielkim stopniu.

Wszystkie powyższe uwarunkowania stanowią potencjał rozwojowy Elbląga, który właściwie wykorzystany może przyczynić się do rozwoju gospodarczego miasta, a co za tym idzie wzrostu liczby miejsc pracy. Powyższe zalety, jak i pewne ograniczenia w rozwoju Elbląga potwierdzają również respondenci IDI, którzy jako największe atuty wskazywali:

- lokalizację – chodzi m.in. o połączenie z drogami ekspresowymi, możliwość transportu wodnego,
- port morski,
- dobrze rozwinięty sektor usług medycznych,
- sąsiedztwo z Obwodem Kaliningradzkim,
- potencjał turystyczny,
- specjalną strefę ekonomiczną,
- atrakcyjną ofertę dla przedsiębiorców – m.in. ulgi i zwolnienia z podatków,
- prężnie działające Biuro Obsługi Inwestorów,
- nową *Strategię rozwoju Elbląga 2020+*.

Natomiast do najważniejszych barier rozwojowych zaliczyli:

- „ucieczkę” specjalistów do innych miast, gdzie oferowane są lepsze warunki pracy,
- niestabilność regulacji prawnych,
- zmiany cen usług i dostaw mediów,
- niestabilna sytuacja na rynku gospodarczym,
- niedostosowany system szkolnictwa do potrzeb rynku pracy,

³⁷ *Strategia rozwoju Elbląga 2020+*, s. 22-23.

- brak współpracy na linii biznes-nauka, brak postaw pro biznesowych w środowisku naukowym.

Kierunki rozwojowe Miasta

Zgodnie z celem głównym *Strategii rozwoju Elbląga 2020+* rozwój społeczno-gospodarczy Miasta i jego obszaru funkcjonalnego w kolejnych latach będzie bazował na wyspecjalizowanej, innowacyjnej gospodarce oraz wysokiej jakości kapitale ludzkim. Rozwój innowacyjnej gospodarki zwiększy konkurencyjność Miasta w skali województwa i kraju, ale także przyczyni się do wzrostu liczby miejsc pracy, co w przyszłości powinno również zagwarantować wzrost zainteresowania Elblągiem jako miejscem zamieszkania. Silny i konkurencyjny Elbląg w przyszłości może stać się więc ważnym ośrodkiem na mapie gospodarczej kraju. Aby jednak było to możliwe konieczne jest wsparcie dla rozwoju przedsiębiorczości w regionie. Nie bez znaczenia jest również rozwój współpracy biznes – uczelnie – instytucje otoczenia biznesu. Ważne jest także, by poszukujący pracy posiadali zawody i umiejętności pożądane przez pracodawców, stąd też duży nacisk kładzie się na edukację i jej jakość, bowiem samo powstawanie miejsc pracy i ich dostępność bez odpowiednio wykwalifikowanej kadry nie wystarczy, by zapotrzebowanie na pracowników wyrównało się z wielkością podaży pracy. Z kolei zapewnienie odpowiedniej jakości otoczenia infrastrukturalnego i społecznego pozwoli na utrzymanie wykwalifikowanych kadr w mieście i przeciwdziałanie tendencjom migracyjnym do większych miast w Polsce i za granicę. Realizacja powyższych założeń będzie możliwa dzięki priorytetowym przedsięwzięciom strategicznym wpisującym się w poszczególne cele strategiczne i operacyjne Strategii.

Również zdaniem respondentów IDI najważniejsze kierunki rozwojowe Miasta to dalszy rozwój infrastruktury i szkolnictwa, rewitalizacja miasta, w tym obszarów powojсковych i centrum Miasta. Z uzyskanych informacji wynika, że Miasto prowadzi na szeroko zakrojonej skali działania informacyjno-promocyjne ukierunkowane na rozwój współpracy gospodarczej i kulturalnej poza granicami kraju. W głównej mierze chodzi tu o promocję potencjału Miasta skierowaną na rynki wschodnie i skandynawskie oraz niemieckie i austriackie. Inicjowane są kontakty „B2B”, w tym między innymi poprzez organizowanie minimum dwóch spotkań w roku jak również udział w targach, gdzie przedsiębiorcy mogą nawiązać bliższą współpracę. Ponadto organizowane są misje przyjazdowe, cykle seminariów a w Internecie znajduje się najbardziej aktualna oferta nieruchomości inwestycyjnych. Biuro Obsługi Inwestora Urzędu Miasta w Elblągu w celu kojarzenia partnerów prowadzi swoje działania na poziomie lokalnym jak i regionalnym, krajowym i międzynarodowym. Miasto promuje również potencjał turystyczny co skutkuje zwiększeniem liczby turystów, zwłaszcza z Rosji. Aby turystom tym, ale również przedsiębiorcom, ułatwić „poruszanie się” po elbląskim rynku wiele instytucji prowadzi swoje strony internetowe również w języku rosyjskim. W wyniku prowadzonych działań informacyjno-promocyjnych zwiększa się liczba turystów zakupowych i tych zainteresowanych usługami medycznymi, około medycznymi i pielęgnacyjnymi.

Działania Miasta ukierunkowane na jego rozwój to również inne inicjatywy, w tym m.in. powołanie Elbląskiej Rady Kłastrów czy też inicjowanie dialogu pomiędzy przedstawicielami szkolnictwa zawodowego i wyższego z przedsiębiorcami.

Oferta edukacyjna a potrzeby pracodawców

Odpowiednio dopasowany do potrzeb pracodawców i potencjalnych pracowników system kształcenia, zwłaszcza na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, ma kluczowe znaczenie dla kwalifikacji i jakości oferowanej przez nich pracy. Jest to zadanie złożone, bo z jednej strony wymaga rozpoznania tych potrzeb i prognozowania zapotrzebowania na pracowników w przyszłości, a z drugiej strony zapewnienia zaplecza edukacyjnego – placówek i wykwalifikowanych nauczycieli, a wszystko to przy uwzględnieniu warunków zmieniającego się otoczenia gospodarczego, jak i przyszłych zasobów pracy.

Zadania edukacyjne w Elblągu świadczone są przez szeroko rozwiniętą sieć infrastruktury edukacyjnej – zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym, jak i wyższym. Duże znaczenie dla kształcenia przyszłych kadr ma działalność szkół zawodowych – zarówno wyższych, jak i niższych stopni kształcenia. Zawody deficytowe (poszukiwane przez pracodawców) wydają się mieć odzwierciedlenie w ofercie edukacyjnej placówek. Być może powodem, dla którego pracodawcy nie znajdują odpowiednich kandydatów do pracy, jest jakość kształcenia czy umiejętności i zdolności potencjalnych pracowników. Zauważalna jest również szeroka oferta kształcenia w zawodach, które są nadwyżkowe – m.in. specjaliści nauczania i wychowania (w tym nauczyciele szkół specjalnych, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych), technicy informatycy (w tym operatorzy sieci i systemów komputerowych, technicy wsparcia informatycznego i technicznego), kierowcy i operatorzy pojazdów, specjaliści do spraw zdrowia (w tym pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji), specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (w tym ekonomiści, specjaliści do spraw społecznych, filolodzy i tłumacze).

Konstruując system edukacji tak, by był bardziej dopasowany do potrzeb rynku pracy należałoby położyć nacisk przede wszystkim na jakość kształcenia, a także na reorganizację kierunków kształcenia i chociaż częściową rezygnację z tych, których absolwenci już teraz nie mogą znaleźć pracy. Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe nie są bierne na oczekiwania rynku i samodzielnie dostosowują elastycznie ofertę kształcenia, tworzą nowe kierunki, bądź zaprzestają prowadzenia zajęć mniej popularnych jednakże w dużej mierze nie wynika to ze współpracy szkół z pracodawcami, a przede wszystkim z planów rozwojowych szkół, nie zawsze popartych wnikliwymi analizami rynku pracy.

Biorąc pod uwagę bliskość dużych ośrodków uniwersyteckich jakimi są przede wszystkim Gdańsk, jak również Olsztyn, nie ma potrzeby rozwijania w Elblągu nowych, wysokospecjalizowanych kierunków technicznych na uczelniach elbląskich. Wynika to z faktu stosunkowo niewielkiego (wyrażonego w liczbach bezwzględnych) zapotrzebowania na fachowców w tych dziedzinach, a koszty uruchomienia i utrzymania nierentownych wydziałów przewyższają korzyści z tego tytułu. Istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, iż oferta elbląskich szkół nie przyciągnie potencjalnych studentów z innych części kraju.

Wyzwaniem przyszłego rynku pracy jest też specjalizacja w kierunkach technicznych i nowych technologii. Podniesienie jakości edukacji zostało wskazane w *Strategii Rozwoju Elbląga 2020+* jako jeden z kierunków działań prowadzących do realizacji Celu Operacyjnego 2.2 – *Wzrost jakości usług publicznych*. W ramach Celu Operacyjnego 1.1 – *Wzrost konkurencyjności Miasta poprzez inteligentne specjalizacje* przewidziano działania związane z rozwojem szkolnic-

stwa zawodowego i wyższego inżynierskiego. W Elblągu identyfikacja potrzeb w zakresie zapotrzebowania na zawody już nastąpiła. Kolejnym krokiem jest zaplanowanie i przeprowadzenie zmian poprzez odpowiednio do tego przygotowane jednostki publiczne. Wsparcie takich działań niezbędne jest zarówno ze strony administracji Miasta, jak również władz województwa. Zdaniem respondentów IDI szkolnictwo wyższe, szkolnictwo zawodowe kształci głównie marketingowców, menadżerów, nauczycieli a gospodarka potrzebuje np. czeladników, którzy mogliby od razu wejść na rynek pracy. Urząd Miasta jest właśnie na etapie rozmów ze szkołami wyższymi na temat dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki co bardzo pozytywnie rokuje na przyszłość.

V.2. Tabela wniosków i rekomendacji

L.p.	Wnioski	Rekomendacje
1.	Szansą rozwoju gospodarki Elbląga jest rozwój turystyki, który może zapewnić trwały wzrost gospodarczy i dobrobyt jego mieszkańców. Problemem jest jednak brak wypracowanego produktu turystycznego, rozumianego jako pakiet dóbr i usług, które są szczególnym obiektem zainteresowania turysty i pozwalają mu na realizację celu wyjazdu turystycznego.	Wypracowanie charakterystycznego i wyróżniającego ofertę Elbląga produktu turystycznego oraz pobudzanie popytu na lokalne produkty turystyczne.
2.	Możliwości rozwoju Elbląga związane z sąsiedztwem z Obwodem Kaliningradzkim oraz z położeniem Elbląga na głównym szlaku komunikacyjnym łączącym Europę Zachodnią z Obwodem Kaliningradzkim i krajami nadbałtyckimi nie są dostatecznie wykorzystane.	Kontynuowanie działań Urzędu Miasta dążących do utworzenia z Elbląga ośrodka współpracy transgranicznej w oparciu o wymianę wiedzy, doświadczeń i kultury.
3.	Duży potencjał gospodarczy Elbląga tkwi przede wszystkim w branżach będących specjalizacją regionu, tj. meblarskiej, metalurgicznej, spożywczej i turystycznej.	Należy promować potencjał gospodarczy branży meblarskiej, spożywczej i turystycznej, aby rozszerzać współpracę gospodarczą Elbląga i jednocześnie przyciągać turystów. Jednocześnie należy poszukiwać sektorów wysokiej szansy, których potencjał przyczyni się do wzrostu konkurencyjności lokalnej gospodarki oraz poziomu życia mieszkańców.
4.	Pracodawcy poszukujący na lokalnym rynku pracy pracowników, napotykają na trudności związane z brakiem kandydatów, których kompetencje i umiejętności odpowiadają ich potrzebom. Powodem, dla którego pracodawcy nie znajdują odpowiednich kandydatów do pracy, są niewystarczające umiejętności i zdolności potencjalnych pracowników.	Należy zacieśnić współpracę szkół z pracodawcami w procesie kształcenia zawodowego i położyć większy nacisk na jakość nabywanych przez uczniów kompetencji i umiejętności.
5.	Spośród zawodów, z którymi pracodawcy mieli problemy w obsadzaniu wakatów, najczęściej pojawiały się takie, jak: mechanik, kasjer-sprzedawca, pracownik fizyczny.	Należy konstruować system edukacji tak, by był bardziej dopasowany do potrzeb rynku pracy, należałoby położyć nacisk na reorganizację kierunków kształcenia i chociaż częściową rezygnację z tych, których absolwenci już teraz nie mogą znaleźć pracy.
6.	W najbliższym czasie, na lokalnym rynku pracy przewidywany jest popyt na zawody związane z branżą budowlaną, poszukiwani będą także robotnicy wykwalifikowani różnych specjalności, rzemieślnicy, informatycy oraz mechanicy samochodowi.	

L.p.	Wnioski	Rekomendacje
7.	W szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy w Elblągu są osoby bezrobotne do 25 roku życia, powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotni, bezrobotni bez kwalifikacji czy bez doświadczenia zawodowego, bezrobotni bez średniego wykształcenia, bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej 1 dziecko do 18 roku życia, bezrobotni po odbyciu kary pozbawienia wolności, bezrobotni niepełnosprawni oraz kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka.	Należy dalej prowadzić działania sprzyjające włączeniu tych osób w życie społeczne i zawodowe, m.in. poprzez: <ul style="list-style-type: none"> – dalsze, aktywne działania i programy skierowane do rodzin, dzieci i młodzieży, osób starszych i niepełnosprawnych, osób bezrobotnych (w tym długotrwale, młodych i po 50 roku życia), osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym, – większą integrację osób niepełnosprawnych, – inwestowanie w infrastrukturę sprzyjającą aktywizacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, uwzględniającą potrzeby ludzi starszych i niepełnosprawnych.
8.	Umiejętności/cechy, których brakowało kandydatom biorącym udział w procesach rekrutacji to głównie: obsługa komputera i/lub innych nowoczesnych urządzeń, znajomość języków obcych, komunikatywność i umiejętności pracy w zespole.	Należy prowadzić kursy i szkolenia, szczególnie skierowane do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, które pozwolą im nabyć poszukiwane przez pracodawców kompetencje i umiejętności w zakresie obsługi komputera i/lub innych nowoczesnych urządzeń, znajomości języków obcych, komunikatywności oraz umiejętności pracy w zespole.
9.	Pracodawcy w procesie rekrutacji będą oczekiwali od kandydatów na pracowników umiejętności/cech związanych z obsługą komputera i/lub innych nowoczesnych urządzeń, znajomości języków obcych, komunikatywności oraz umiejętności pracy w zespole.	
10.	Istotną barierą w prowadzeniu polityki rynku pracy przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu jest liczna grupa przedsiębiorstw (ok.70%), które nie współpracowały z Urzędem i nie znają jego oferty.	Promowanie i angażowanie pracodawców w politykę zatrudnienia prowadzoną przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu poprzez udział w spotkaniach z osobami poszukującymi zatrudnienia, mających na celu pobudzenie aktywności zawodowej oraz doradztwo.
11.	Przyczyną niskiego poziomu współpracy pracodawców z PUP jest brak wolnych wakatów w firmach i samodzielne poszukiwanie przez nich potrzebnych pracowników.	
12.	Planowanie kształcenia zawodowego w Elblągu tworzy relatywnie silny potencjał rynku pracy, ponieważ tworzenie nowych kierunków następowało w oparciu o diagnozy rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje. Potwierdzeniem takiego stanowiska są prowadzone w 2011 roku badania nad mapą zawodów i umiejętności przyszłości w mieście Elblągu, w które to badania wpisują się nowopowstałe kierunki.	System edukacji na terenie Elbląga jest w miarę dopasowany do potrzeb rozwijającej się gospodarki i aktualnych potrzeb rynku pracy, jednakże w przyszłości należy zwrócić szczególną uwagę na podniesienie i wyrównanie pomiędzy szkołami poziomu i jakości kształcenia.
13.	W perspektywie kolejnych 7 lat plany rozwojowe placówek edukacyjnych są mało precyzyjne. Tylko w jednym wypadku respondent potrafił wskazać kierunek, który zostanie uruchomiony, a mianowicie – technik reklamy, a powodem jego uruchomienia jest duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów i zapotrzebowanie rynku pracy. W pozostałych szkołach najczęściej pojawiającą się odpowiedzią na pytanie o plany rozwojowe była odpowiedź „trudno powiedzieć”, chociaż pojawiały się również odpowiedzi twierdzące, ale mało sprecyzowane.	Przygotowując swoje plany rozwojowe placówki edukacyjne powinny brać pod uwagę perspektywę rozwoju lokalnej gospodarki oraz potrzeby pracodawców, z uwzględnieniem oczekiwań w zakresie praktycznych umiejętności i jakości uzyskanych przez uczniów kompetencji.

VI. Wykaz piśmiennictwa

1. *Strategia rozwoju Elbląga 2020+*, Urząd Miejski w Elblągu, Elbląg 2014 r.
2. *Sytuacja społeczno-gospodarcza Elbląga – raport diagnostyczny*.
3. www.wmsse.com.pl
4. <http://www.cie.men.gov.pl/index.php/sio-wykaz-szkol-i-placowek.html>
5. <http://www.nauka.gov.pl/uczelnie-publiczne/>; polon.nauka.gov.pl/rejestr-uczelni-niepublicznych
6. *Perspektywy rozwoju rynku pracy w Mieście Elblągu do 2016 roku – mapa zawodów i umiejętności przyszłości*. Badanie przeprowadzone przez Instytut Badawczy IPC i Kantar Media w ramach projektu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu „Wyższe kompetencje – skuteczniejsze działanie”, Elbląg 2012 r.
7. J. Czapiński, *Pojęcie wykluczenia społecznego*, [w:] *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2011*, red. I. E. Kotowska, Wyd. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2012 r.
8. *Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Elblągu 2009–2020*, Załącznik do uchwały Nr XX/419/2009 z dnia 19 marca 2009 r. Prezydenta Miasta Elbląg, Elbląg 2009 r.
9. *Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r.* – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r.
10. *NSP 2011. Ludność i gospodarstwa domowe w województwie warmińsko-mazurskim. Stan i struktura społeczno-ekonomiczna*, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2014 r., s. 30, Tablice Excel – Tabl. IV, Tabl. 24; www.stat.gov.pl/bdl.
11. *Rynek pracy w województwie warmińsko-mazurskim w 2011 r.*, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2012 r.
12. http://mops.elblag.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=9&Itemid=23
13. www.pokl2014.mops.elblag.pl
14. *Analiza i ocena struktury bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu za 2013 r.* – Elbląg, PUP w Elblągu, Elbląg 2014 r.
15. *Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025*, Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2013 r.
16. *Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko-mazurskim do 2020 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Olsztyn 2006 r.
17. *Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2013 rok w Województwie Warmińsko-Mazurskim*, Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr XXV/499/13 Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego z dnia 19 marca 2013 r., Olsztyn 2013 r.
18. Marek Góra, Urszula Sztanderska, *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*. Przewodnik, Warszawa, MPiPS, 2006 r., ISBN 83-923275-8-6.
19. Elżbieta Kryńska, Łukasz Arendt, Iwona Kukulak-Dolata, Iwona Poliwczak, Halina Sobocka-Szczapa, *Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy*, Warszawa, MPiPS, 2010 r., ISBN 978-83-61638-11-7.

-
20. *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie warmińsko-mazurskim. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Wyd. Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2013 r.
 21. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2011 rok*, Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu, Elbląg 2012, s. 16, 17, 24; *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Elblągu za 2013 rok*, Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu, Elbląg 2014, s. 16, 23.

VII. Aneks

VII.1. Narzędzia badawcze

VII.1.1. Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami

Wprowadzenie:

Dzień dobry. Nazywam się

Jestem ankieterem Instytutu Badań i Analiz z Olsztyna i prowadzimy badania na temat popytu na pracę w podmiotach gospodarczych zlokalizowanych na lokalnym rynku pracy miasta Elbląga. Badanie realizowane jest na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu i współfinansowane jest z Europejskiego Funduszu Społecznego. Byłbym(abym) bardzo wdzięczny(a), gdyby P. zechciał(a) wyrazić zgodę na udział w tych badaniach. Proszę o udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi. Naszych rozmówców losujemy z bazy firm zarejestrowanych w systemie REGON oraz z komercyjnej bazy HBI. Odpowiedzi udzielane przez P. podczas przeprowadzania rozmowy nie będą ujawniane osobom postronnym, prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczej i posłużą do opracowania sytuacji na elbląskim rynku pracy obecnie i w perspektywie kolejnych 7 lat.

O.1.) CZY FIRMA MA SWOJĄ SIEDZIBĘ NA TERENIE MIASTA ELBLĄGA:
NIE – KONIEC ANKIETY;

O.2.) CZY FIRMA FUNKCJONUJE JAKO PRZEDSIĘBIORSTWO JEDNOOSOBOWE:
TAK – KONIEC ANKIETY;

BLOK A. SPECYFIKA SEKTORA PRZEDSIĘBIORSTW

1. *Gmina, w której zlokalizowana jest Państwa firma (jeśli firma posiada filie lub oddziały proszę poprosić o podanie lokalizacji głównej siedziby firmy):*

2. *Sekcja według PKD*

3. *Forma własności firmy*

- a) Publiczna
- b) Prywatna

4. *W którym roku firma została założona*

5. Jaki jest zasięg działania Państwa firmy: swoje usługi/produkty sprzedajemy na rynku:

- a) miasta Elbląga, (przejdź do pytania 8)
- b) lokalnym (miasto i powiat elbląski), (przejdź do pytania 8)
- c) subregionalnym (kilka powiatów), (przejdź do pytania 8)
- d) regionalnym (województwo warmińsko-mazurskie), (przejdź do pytania 8)
- e) ponadregionalnym (kilka województw) (przejdź do pytania 8)
- f) krajowym (cała Polska), (przejdź do pytania 8)
- g) krajowym i międzynarodowym

6. Do jakich krajów eksportujecie Państwo swoje usługi/produkty:

- a) kraje Unii Europejskiej,
- b) Rosja,
- c) inne, jakie?

7. Jaki procent swojej produkcji eksportujecie Państwo (proszę określić szacunkowo):

- a) do 10%,
- b) 10 – 25%,
- c) 25 – 50%,
- d) 50 – 75%,
- e) powyżej 75%,
- f) 100%;

8. O ile procent zmieniła się wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów Państwa przedsiębiorstwa w 2013 roku w stosunku do roku 2012?

- a) wzrost przychodów o%,
- b) spadek przychodów o%,
- c) nie zmieniła się;

9. Jakiej procentowej zmiany wartości przychodów spodziewają się Państwo w 2014 roku w stosunku do roku 2013:

- a) wzrost przychodów o%,
- b) spadek przychodów o%,
- c) nie zmieni się;

10. Czy obecna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa pozwala na dokonywanie inwestycji?

- a) nie,
- b) tak, ale obecna sytuacja nie wymaga od firmy dokonywania inwestycji,
- c) tak, inwestycje są przeprowadzane (planowane w najbliższym czasie),
- d) nie wiem, trudno powiedzieć;

11. Jak Pan(i) ogólnie ocenił(a)by perspektywy rozwoju firmy w ciągu najbliższych 7 lat?

- a) firma rozwinie się (zwiększy produkcję i/lub wejdzie na nowe rynki),
- b) firma będzie działać w podobnej skali jak obecnie,
- c) firma zmniejszy skalę produkcji,
- d) firma zostanie zlikwidowana (obecnie znajduje się w stanie upadłości lub jest jemu bliska),
- e) trudno powiedzieć;

BLOK B. ZATRUDNIENIE, FLUKTUACJA ZATRUDNIENIA I PRZYCZYNY ZWOLNIENÍ, ZATRUDNIANIE ABSOLWENTÓW ORAZ TRUDNOŚCI ZE ZNALEZIENIEM PRACOWNIKÓW I POWODY ODRZUCENIA KANDYDATÓW W PROCESIE REKRUTACJI**12. Jaka jest wielkość firmy mierzona liczbą pracowników:**

- a) mikro (do 9 zatrudnionych),
- b) mała (10–49 zatrudnionych),
- c) średnia (50–249 zatrudnionych),
- d) duża (250 i więcej zatrudnionych);

13. Proszę podać liczbę osób, które pracowały w przedsiębiorstwie w dniu 31 marca 2014 r. ogółem oraz w podziale według form zatrudnienia:

- a) pracujący ogółem: osób,
w tym:
- b) właściciele/współwłaściciele osób, **(przejdź do pytania 15)**
- c) pomagający członkowie rodziny osób, **(przejdź do pytania 15)**
- d) pracownicy najemni (umowa o pracę)osób,
- e) pracujący na podstawie umowy cywilno-prawnej (o dzieło, zlecenie)
osób, **(przejdź do pytania 15)**
- f) samozatrudnieni osób, **(przejdź do pytania 15)**

(mają własną działalność gospodarczą ale pracują dla badanego pracodawcy w podobnym wymiarze czasu pracy jak inni pracownicy, rozliczając się z nim na podstawie faktury lub rachunku).

- g) stażyści pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP
osób; **(przejdź do pytania 15)**

14. Spośród pracowników najemnych ilu jest zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony? osób;**15. Spośród wszystkich pracujących proszę podać liczbę pracujących:**

- a) w pełnym wymiarze czasu pracy..... osób,
- b) w niepełnym wymiarze czasu pracy osób,
- c) nie da się określić wymiaru czasu pracy osób;

16. Ile osób spośród pracujących to kobiety osób;

17. Ile spośród pracujących to osoby w wieku:

- a) 15–24 lataosób,
- b) 25–30 latosób,
- c) 31–44 lataosób,
- d) 45–54 lataosób,
- e) 55–59 latosób,
- d) 60 lat i więcejosób;

18. Ilu pracujących to osoby uczące się: osób;**19. Ilu pracujących to osoby pobierające świadczenia emerytalne lub rentowe osób;****20. Jak jest liczba pracujących wg. poziomu wykształcenia:**

- a) wyższeosób,
- b) średnie zawodowe lub policealne.....osób,
- c) średnie ogólneosób,
- d) zasadnicze zawodoweosób,
- e) gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe, bez wykształcenia osób;

21. Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody:

- a)
- b)
- c)

22. Proszę podać liczbę osób, które rok temu pracowały a już nie pracują w Państwa firmie:

- a) osób (*dotyczy zarówno zwolnionych jak i tych, którzy odeszli*
w tym zwolnieni:
- b) właściciele/współwłaściciele osób, (**przejdź do pytania 24**)
- c) pomagający członkowie rodziny osób, (**przejdź do pytania 24**)
- d) pracownicy najemni (umowa o pracę) osób,
- e) pracujący na podstawie umowy cywilno-prawnej (o dzieło, zlecenie)
osób, (**przejdź do pytania 24**)
- f) samozatrudnieni osób, (**przejdź do pytania 24**)
- g) stażyści pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP
osób; (**przejdź do pytania 24**)
- h) taka sytuacja nie wystąpiła; (**przejdź do pytania 28**)

**23. Spośród zatrudnionych przed rokiem pracowników najemnych a obecnie niepracujących
ilu było zatrudnionych na czas określony osób;**

24. Spośród zwolnionych lub tych którzy odeszli, proszę podać liczbę tych, którzy rok temu pracowali:

- a) w pełnym wymiarze czasu pracy osób,
- b) w niepełnym wymiarze czasu pracy osób,
- c) nie da się określić wymiaru czasu pracy osób;

25. Spośród zwolnionych lub tych którzy odeszli, proszę podać liczbę tych, którzy rok temu pracowali według poziomu wykształcenia:

- a) wyższe osób,
- b) średnie zawodowe lub policealne osób,
- c) średnie ogólne osób,
- d) zasadnicze zawodowe osób,
- e) gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe, bez wykształcenia osób;

26. Jakie najczęściej zawody wykonywały osoby zwolnione lub te, które odeszły z pracy (wskazać maksymalnie 3 zawody):

- a)
- b)
- c)

27. Jakie były najczęstsze przyczyny zaprzestania świadczenia pracy przez te osoby (wskazać maksymalnie trzy elementy):

Przyczyny z inicjatywy pracodawcy:

- a) zmniejszenie skali działania firmy,
- b) wdrożenie usprawnień technologicznych,
- c) wdrożenie usprawnień organizacyjnych, outsourcingu itp.,
- d) restrukturyzacja firmy (zmiana struktury i/lub profilu firmy),
- e) pracownik się nie sprawdził w pracy z powodu patologicznego łamania zasad pracy,
- f) pracownik się nie sprawdził w pracy z powodu niezdiscyplinowania lub niskiej efektywności,
- g) pracownik się nie sprawdził w pracy z powodu braku odpowiednich umiejętności/kwalifikacji,
- h) zakończenie okresu zatrudnienia subsydiowanego.

Przyczyny z inicjatywy pracownika:

- i) odejście na emeryturę lub rentę,
- j) odejście do innej pracy,
- k) inne, jakie?

28. Proszę podać łączną liczbę osób, które rok temu nie pracowały w firmie a obecnie pracują:

- a) przyjęci ogółem osób,
w tym przyjęci:

- b) właściciele/współwłaściciele osób, **(przejdź do pytania 30)**
- c) pomagający członkowie rodziny osób, **(przejdź do pytania 30)**
- d) pracownicy najemni (umowa o pracę) osób,
- e) pracujący na podstawie umowy cywilno-prawnej (o dzieło, zlecenie)
osób, **(przejdź do pytania 30)**
- f) samozatrudnieni osób, **(przejdź do pytania 30)**
- g) stażyści pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP
osób; **(przejdź do pytania 30)**
- h) taka sytuacja nie wystąpiła; **(przejdź do pytania 38)**

29. Ilu spośród przyjętych pracowników najemnych jest zatrudnionych na czas określony
..... osób;

30. Spośród przyjętych ogółem w ciągu ostatnich 12 m-cy proszę wskazać liczbę pracujących:

- a) w pełnym wymiarze czasu pracy osób,
- b) w niepełnym wymiarze czasu pracy osób,
- c) nie da się określić wymiaru czasu pracy osób;

31. Spośród przyjętych ogółem w ciągu ostatnich 12 m-cy proszę wskazać liczbę przyjętych według poziomu wykształcenia:

- a) wyższe osób,
- b) średnie zawodowe lub policealne osób,
- c) średnie ogólne osób,
- d) zasadnicze zawodowe osób,
- e) gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe, bez wykształcenia
osób;

32. Jakie najczęściej zawody wykonują osoby przyjęte do pracy (wskazać maksymalnie 3 zawody):

- a)
- b)
- c)

33. Ilu spośród przyjętych to osoby:

- a) z doświadczeniem zawodowym osób,
- b) bez doświadczenia zawodowego osób;

34. Czy w Państwa firmie w ciągu ostatnich 12 m-cy zatrudniono przynajmniej 1 absolwenta;

- a) tak,
- b) nie, **(przejdź do pytania 37)**
- c) nie wiem; **(przejdź do pytania 37)**

35. *Ilu absolwentów zatrudniono w Państwa firmie w ciągu ostatniego roku:*
osób;
36. *Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga (ZSZ, technika, licea profilowane, szkoły wyższe) do pracy w Państwa branży? (1 – bardzo dobre, 2 – dobre, 3 – złe, 4 – bardzo złe, 5 – nie mam zdania):*
- ZSZ
 - technika
 - licea profilowane
 - szkoły wyższe
 - nie zatrudniałem absolwentów szkół z Elbląga
37. *Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia do pracy:*
- zwiększenie skali działania osób,
 - zmiany technologiczne osób,
 - zmiany organizacyjne osób,
 - przyjęcie na miejsce pracownika, który odszedł osób,
 - możliwość przyjęcia na staż subsydiowany przez PUP osób;
38. *Co musiałoby się zmienić aby Państwa firma mogła zwiększyć zatrudnienie? (wskazać maksymalnie trzy elementy):*
- więcej odbiorców/większy rynek zbytu,
 - łatwiejszy dostęp do kredytów na rozwój działalności,
 - niższe oprocentowanie kredytów na rozwój działalności,
 - niższe oczekiwania płacowe pracowników,
 - mniejsze pozapłacowe koszty pracy,
 - niższe podatki od działalności,
 - lepiej wykształceni ludzie do pracy,
 - bardziej doświadczeni ludzie do pracy,
 - sprawniejsze, lepiej zorganizowane pośrednictwo pracy,
 - bardziej stabilne otoczenie instytucjonalne (przepisy, regulacje),
 - łatwiejszy, uproszczony dostęp do funduszy strukturalnych z UE,
 - inne, jakie?
39. *Czy Państwa firma w okresie ostatnich 12 m-cy napotkała na trudności ze znalezieniem pracowników?*
- tak,
 - nie, (przejdź do pytania 43)
40. *Ze znalezieniem pracowników do pracy w jakich zawodach Państwa firma miała trudności?*
-

- b)
- c)

41. Z czego wynikały trudności ze znalezieniem tych pracowników? (wskazać maksymalnie trzy elementy):

- a) brak kandydatów,
- b) brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu,
- c) brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu,
- d) zbyt wysokie oczekiwania płacowe,
- e) niechęć do pracy w oferowanej formie zatrudnienia,
- f) niechęć do zbyt dalekich dojazdów do pracy,
- g) brak możliwości dojazdu do miejsca pracy publicznymi środkami transportu,
- h) uciążliwa specyfika pracy (czas pracy, nieprzyjemne warunki pracy),
- i) inne, jakie?

42. Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, których brakowało kandydatom:

- a) obsługi komputera i/lub innych nowoczesnych urządzeń,
- b) znajomości języków obcych,
- c) komunikatywności, umiejętności pracy w zespole,
- d) dodatkowych certyfikatów i uprawnień zawodowych, jakich?
- e) znajomości przepisów prawa,
- f) znajomości zagadnień finansowo-księgowych,
- g) udokumentowanego doświadczenia,
- h) dyspozycyjności,
- i) samodzielności,
- j) kultury osobistej/dobrego wychowania,
- k) innych, jakich?

BLOK C. PLANOWANE PRZYJĘCIA PRACOWNIKÓW W PERSPEKTYWIE 1 ROKU I KOLEJNYCH 7 LAT ORAZ CHARAKTERYSTYKA OCZEKIWANYCH KOMPETENCJI

43. Ile obecnie w firmie jest wolnych miejsc pracy?

..... miejsc

44. Czy w okresie najbliższych 12 m-cy są planowane przyjęcia do pracy?

- a) tak,
- b) nie, (przejdź do pytania 51)

45. Ile osób planują Państwo w najbliższych 12 m-cach przyjąć do pracy:

- a) osób,
- b) nie wiem/trudno powiedzieć,

46. Ile osób spośród planowanych do przyjęcia ogółem zamierzają Państwo:

- a) zatrudnić na umowę o pracę osób,
- b) przyjmując do pracy na podstawie umowy cywilno-prawnej osób,
- c) przyjmując do pracy na podstawie umów finansowanych przez PUP (staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy) osób;
- d) nie wiem/trudno powiedzieć;

47. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie?

- a), (**pierwszy zawód**)
- b), (**drugi zawód**)
- c); (**trzeci zawód**)

48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów:***Dla pierwszego z tych zawodów:***

- a)
- b)
- c)
- d)

Dla drugiego z tych zawodów:

- e)
- f)
- g)
- h)

Dla trzeciego z tych zawodów:

- i)
- j)
- k)
- l)

49. Czy dla każdego z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku?***Dla pierwszego z tych zawodów:***

- a) tak, do lat,
- b) nie, wiek nie ma znaczenia;

dla drugiego z tych zawodów:

- c) tak, do lat,
- d) nie, wiek nie ma znaczenia,

dla trzeciego z tych zawodów:

- e) tak, do lat,

f) nie, wiek nie ma znaczenia;

50. Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? (proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)

- a) spodziewane zwiększenie skali działalności,
- b) zmiany technologiczne,
- c) zmiany organizacyjne,
- d) przyjęcie na miejsce innego pracownika,
- e) przyjęcie do pracy na podstawie umów finansowanych przez PUP (staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy),
- f) inne, jakie?

51. Czy w okresie najbliższych 7 lat (do roku 2020) są planowane przyjęcia do pracy?

- a) tak,
- b) nie, (przejdź do pytania 59)
- c) nie wiem/trudno powiedzieć; (przejdź do pytania 59)

52. Ile osób planują Państwo w najbliższych 7 latach przyjąć do pracy:

- a) osób,
- b) nie wiem/trudno powiedzieć,

53. Ile osób spośród planowanych do przyjęcia ogółem zamierzają Państwo:

- a) zatrudnić na umowę o pracę,
- b) przyjąć do pracy na podstawie umowy cywilno-prawnej,
- c) przyjąć do pracy na podstawie umów finansowanych przez PUP (staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy),
- d) nie wiem/trudno powiedzieć

54. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie?

- a), (pierwszy zawód)
- b), (drugi zawód)
- c) ; (trzeci zawód)

55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów:

Dla pierwszego z tych zawodów:

- a)
- b)
- c)
- d)

Dla drugiego z tych zawodów:

- e)
- f),
- g),
- h),

Dla trzeciego z tych zawodów:

- i),
- j),
- k),
- l)

56. Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, które będziecie Państwo brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji:

- a) obsługa komputera i/lub innych nowoczesnych urządzeń,
- b) znajomość języków obcych,
- c) komunikatywność, umiejętność pracy w zespole,
- d) dodatkowe certyfikaty i uprawnienia zawodowe, jakie?
- e) znajomość przepisów prawa,
- f) znajomość zagadnień finansowo-księgowych,
- g) udokumentowane doświadczenie,
- h) dyspozycyjność,
- i) samodzielność,
- j) kultura osobista/dobre wychowanie,
- k) inne, jakie?

57. Czy dla każdego z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku?

Dla pierwszego z tych zawodów:

- g) tak, do lat,
- h) nie, wiek nie ma znaczenia;

dla drugiego z tych zawodów:

- i) tak, do lat,
- j) nie, wiek nie ma znaczenia,

dla trzeciego z tych zawodów:

- k) tak, do lat,
- l) nie, wiek nie ma znaczenia;

58. Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? (proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)

- a) spodziewane zwiększenie skali działalności,
- b) zmiany technologiczne,
- c) zmiany organizacyjne,

- d) przyjęcie na miejsce innego pracownika,
- e) przyjęcie do pracy na podstawie umów finansowanych przez PUP (staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy),
- f) inne, jakie?

BLOK D. WSPÓŁPRACA LOKALNYCH PRACODAWCÓW Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY

59. Czy w okresie ostatnich 12 m-cy Państwa firma miała jakikolwiek kontakt z PUP w Elblągu?

- a) tak,
- b) nie;

60. Czy znają Państwo ofertę PUP?

- a) tak,
- b) nie, **przejdźcie do pytania 62**

61. Jakie usługi oferuje PUP w Elblągu, proszę wymienić min. 3 usługi:

- a)
- b)
- c)

62. Z jakich usług PUP w Elblągu chcielibyście Państwo skorzystać w perspektywie najbliższych 12 m-cy:

- a)
- b)
- c)

63. Czy w okresie ostatnich 12 m-cy korzystali Państwo z usług pośrednictwa pracy PUP?

- a) tak,
- b) nie, **(przejdź do pytania 69)**

64. Ile wakatów w okresie ostatnich 12 m-cy zgłosili Państwo do PUP?

- a) wakatów,
- b) nie zgłosiliśmy wakatów, **(przejdź do pytania 69)**

65. Ile osób skierowanych przez PUP zatrudnili Państwo w okresie ostatnich 12 m-cy?

- a) osób, **(przejdź do pytania 67)**
- b) nikogo nie zatrudniliśmy,

66. Dlaczego nie zatrudnili Państwo żadnej z osób, skierowanych przez PUP?

- a) brak kandydatów skierowanych przez PUP, **(przejdź do pytania 69)**

- b) brak odpowiednich kwalifikacji u skierowanych kandydatów, **(przejdź do pytania 69)**
- c) kandydat nie przyjął oferowanych warunków pracy i płacy, **(przejdź do pytania 69)**
- d) obawa przed słabym zaangażowaniem w pracę kandydatów skierowanych przez PUP, **(przejdź do pytania 69)**
- e) z innej przyczyny, jakiej? (np.: zbyt długi okres przerwy w zatrudnieniu, kandydat był osobą długotrwale bezrobotną, jego stan zdrowia i przeciwwskazania lekarskie bądź sytuacja życiowa i/lub rodzinna nie pozwalały na zatrudnienie, miał problem alkoholowy).....**(przejdź do pytania 69)**

67. Czy w okresie ostatnich 12 m-cy byliście Państwo zadowoleni z tych osób?

- a) tak, bardzo zadowoleni, **(przejdź do pytania 70)**
- b) tak, raczej zadowoleni, **(przejdź do pytania 70)**
- c) raczej niezadowoleni,
- d) bardzo niezadowoleni,
- e) trudno powiedzieć; **(przejdź do pytania 70)**

68. Dlaczego byli Państwo niezadowoleni z zatrudnienia pracowników skierowanych przez PUP?

- a) ujawniły się braki kwalifikacyjne tych osób, **(przejdź do pytania 70)**
- b) słabe zaangażowanie w pracę tych osób, **(przejdź do pytania 70)**
- c) inne, jakie? (np.: przed zatrudnieniem był osobą długotrwale bezrobotną z długim okresem przerwy w zatrudnieniu, jego stan zdrowia i przeciwwskazania lekarskie bądź sytuacja życiowa i/lub rodzinna negatywnie wpływały na jakość pracy, miał problem alkoholowy) **(przejdź do pytania 70)**

69. Dlaczego nie korzystali Państwo z usług pośrednictwa pracy PUP lub nie zgłosili Państwo wakatów? (proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)

- a) nie posiadaliśmy żadnych ofert pracy,
- b) zdarzały się wakaty, ale sami znajdowaliśmy pracowników,
- c) zakładamy, że pracowników jakich szukamy nie znajdziemy w rejestrach PUP,
- d) zakładamy, że pracownicy skierowani przez PUP są mało przydatni, słabo zaangażowani i nieefektywni,
- e) korzystaliśmy z usług prywatnych agencji zatrudnienia,
- f) z innej przyczyny, jakiej?
- g) z innej przyczyny, jakiej?

70. Jak ogólnie oceniają Państwo jakość usług świadczonych przez PUP w Elblągu na rzecz pracodawców?

- a) miejsce nieprzyjazne pracodawcy 1 2 3 4 5 miejsce przyjazne pracodawcy;
- b) zabiera pracodawcom czas 1 2 3 4 5 oszczędza czas pracodawcom;
- c) oferuje mało informacji 1 2 3 4 5 oferuje dobrą informację;

d) spełnia oczekiwania pracodawcy 1 2 3 4 5 nie spełnia oczekiwań pracodawcy;

KONIEC ANKIETY

ANEKS DLA ANKIETERA

- A. Numer kwestionariusza wywiadu
- B. Dokładna data przeprowadzenia ankiety:
Dzień Miesiąc Rok
- C. Godzina rozpoczęcia wywiadu:
- D. Godzina zakończenia wywiadu:
- E. Imię i nazwisko ankietera
- F. Miejsce przeprowadzenia wywiadu:

Oświadczam, że rozmowę przeprowadziłem(a)m osobiście ze wskazanym respondentem.

Data

.....

(podpis ankietera)

VII.1.2. Kwestionariusz do badania szkół ponadgimnazjalnych

Wprowadzenie:

Dzień dobry. Nazywam się

Jestem ankierem Instytutu Badań i Analiz z Olsztyna i prowadzimy badania na temat popytu na pracę w podmiotach gospodarczych zlokalizowanych na lokalnym rynku pracy miasta Elbląga oraz dopasowania systemu szkolnictwa ponadgimnazjalnego do potrzeb rynku pracy. Badanie realizowane jest na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu i współfinansowane jest z Europejskiego Funduszu Społecznego. Byłbym(abym) bardzo wdzięczny(a), gdyby P. zechciał(a) wyrazić zgodę na udział w tych badaniach. Proszę o udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi. Naszymi rozmówcami są Dyrektorzy, bądź inne osoby wskazane przez Dyrektora, wszystkich szkół ponadgimnazjalnych funkcjonujących na terenie miasta Elbląga. Odpowiedzi udzielane przez P. podczas przeprowadzania rozmowy nie będą ujawniane osobom postronnym, prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczej i posłużą do opracowania sytuacji na elbląskim rynku pracy obecnie i w perspektywie kolejnych 7 lat.

1. Nazwa szkoły

2. Stanowisko Respondenta

- a) Dyrektor/zastępca
- b) nauczyciel,
- c) inne, jakie?

3. W jakim systemie prowadzone jest nauczanie w P. placówce?

- a) dziennym,
- b) wieczorowym,
- c) zaocznym,
- d) eksternistycznym;

4. Jaka jest obecnie liczba wszystkich uczniów/studentów?

.....

5. Jaka jest liczba pracowników?

..... osób,

w tym nauczycieli:

.....osób;

w tym nauczycieli przedmiotów zawodowych (*pytania nie zadawać w szkołach wyższych*)

..... osób;

6. Rodzaj placówki:

- a) Zespół szkół (*w przypadku zespołu szkół zaznaczyć, które z poniższych rodzajów szkół wchodzi w jego skład*),
- b) zasadnicza szkoła zawodowa,
- c) technikum,
- d) szkoła policealna lub pomaturalna,
- e) zakład kształcenia lub doskonalenia zawodowego,
- f) placówka kształcenia ustawicznego,
- g) szkoła wyższa;

BLOK I – KIERUNKI KSZTAŁCENIA

7. Na jakich kierunkach odbywa się kształcenie, jaka jest liczba uczniów/studentów, jaka jest liczba uczniów/studentów na ostatnim roku nauczania (spośród pytań od A do L w danej placówce zadać tylko jedno pytanie odnoszące się do tej jednej konkretnej szkoły)

A) Zespół Szkół Ekonomicznych (ul. Bema 50):

- a) Technikum
 - Technik ekonomista osób, osób,
 - Technik ekonomista (zarządzanie lotnictwem) osób, osób,
 - Technik ekonomista (specj. ds. rachunkowości) osób, osób,
 - Technik ekonomista (menedżer zarządzania bezpieczeństwem publicznym)
osób, osób,
 - Technik cyfrowych procesów graficznych osób, osób,
 - Technik organizacji reklamy osób, osób,
 - Technik logistyk osób, osób,
 - Technik spedytor osób, osób,
 - Inne, jakie? osób, osób,
 - Inne, jakie? osób, osób,
- b) Inne, jakie?
- c) Inne, jakie?

B) Zespół Szkół Gospodarczych (ul. Królewiecka 128):

- a) Technikum:
 - Technik żywienia i usług gastronomicznych osób, osób,
 - Kelner osób, osób,
 - Technik hotelarstwa osób, osób,
 - Technik obsługi turystycznej osób, osób,
 - Inne, jakie?
 - Inne, jakie?
 - Inne, jakie?
- b) ZSZ:
 - Kucharz osób, osób,

- Piekarz osób, osób,
- Cukiernik osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

C) Zespół Szkół Techniczno-Informatycznych, Zespół Szkół Handlowych (ul. Rycerska 2):

a) Technikum

- Technik handlowiec osób, osób,
- Technik logistyk osób, osób,
- Technik organizacji reklamy osób, osób,
- Technik informatyk osób, osób,
- Technik informatyk z innowacją wojskową osób, osób,
- Technik elektronik/elektryk osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

b) ZSZ

- Sprzedawca osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

D) Zespół Szkół Mechanicznych (ul. Komeńskiego 39):

a) Technikum

- Technik mechatronik osób, osób,
- Technik logistyk osób, osób,
- Technik informatyk osób, osób,
- Technik pojazdów samochodowych osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

b) Inne, jakie?

E) Zespół Szkół Technicznych (ul. Grottgera 71):

a) Technikum

- Technik architektury krajobrazu osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

H) Zespół Szkół Turystyczno-Hotelarskich (ul. Saperów 14 B):

a) Technikum

- Technik hotelarstwa osób, osób,
- Technik obsługi turystycznej osób, osób,

- Technik organizacji reklamy osób, osób,
- Fototechnik osób, osób,
- Technik turystyki wiejskiej osób, osób,
- Technik eksploatacji portów i terminali osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

b) ZSZ

- Cukiernik osób, osób,
- Piekarz osób, osób,
- Kaletnik osób, osób,
- Tapicer osób, osób,
- Fotograf osób, osób,
- Zegarmistrz osób, osób,
- Złotnik-jubiler osób, osób,
- Kuśnierz osób, osób,
- Wędliniarz osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

I) Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa (ul. Wojska Polskiego 1):

- Informatyka osób, osób,
- Administracja osób, osób,
- Ekonomia osób, osób,
- Filologia angielska osób, osób,
- Filologia niemiecka osób, osób,
- Filologia polska osób, osób,
- Pedagogika osób, osób,
- Ochrona środowiska osób, osób,
- Mechanika i budowa maszyn osób, osób,
- Elektrotechnika osób, osób,
- Budownictwo osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

J) Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna (ul. Lotnicza 2):

- Pedagogika I stopnia osób, osób,
- Pedagogika II stopnia osób, osób,
- Administracja I stopnia osób, osób,
- Zarządzanie I stopnia osób, osób,
- Bezpieczeństwo wewnętrzne osób, osób,
- Pielęgniarstwo I stopnia osób, osób,
- Pielęgniarstwo II stopnia osób, osób,

- Fizjoterapia osób, osób,
- Ratownictwo medyczne osób, osób,
- Profilaktyka chorób kręgosłupa osób, osób,
- Ochrona zdrowia/rehabilitacja osób starszych i niepełnosprawnych osób,
..... osób,
- Sport, rekreacja, fitness i odnowa biologiczna osób, osób,
- Menadżer w ochronie zdrowia i ubezpieczeniach ... osób, osób,
- Marketing i statystyka rynku medycznego osób, osób,
- Ratownictwo kryzysowe i bezpieczeństwo publiczne osób, osób,
- Zarządzanie w pielęgniarstwie osób, osób,
- Pielęgniarstwo rodzinne i zachowawcze osób, osób,
- Pielęgniarstwo chirurgiczne i pediatryczne osób, osób,
- Pielęgniarstwo ratunkowe i anestezyjologiczne osób, osób,
- Pielęgniarstwo opieki długoterminowej i paliatywnej osób, osób,
- Administracja ochrony zdrowia osób, osób,
- Zdrowie publiczne osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

K) Szkoła Wyższa im. B. Jańskiego (ul. Stoczniowa 10):

a) Zarządzanie – specjalności:

- Finanse i rachunkowość w zarządzaniu osób, osób,
- Zarządzanie firmą osób, osób,
- Zarządzanie instytucjami publicznymi osób, osób,
- Zarządzanie kapitałem ludzkim osób, osób,
- Zarządzanie marketingiem osób, osób,
- Zarządzanie projektami osób, osób,
- Zarządzanie ruchem granicznym osób, osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

b) Gospodarka przestrzenna – specjalności:

- Planowanie przestrzenne i urbanistyka osób, osób,
- Zarządzanie i pośrednictwo w obrocie nieruchomościami osób,
osób,
- Szacowanie nieruchomości osób, osób,
- Rewitalizacja obszarów zurbanizowanych i przemysłowych osób,
osób,
- Inne, jakie?
- Inne, jakie?

c) Inne, jakie?

L) Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych (ul. Królewiecka 100):

- a) Filologia angielska osób, osób,

b) Inne, jakie?

c) Inne, jakie?

8. Na jakie kierunki podczas rekrutacji więcej jest kandydatów niż oferowanych miejsc przez placówkę? (proszę podać w kolejności od największej popularności)

a)

b)

c)

d)

9. Na jakie kierunki nauczania składanych jest mniej podań niż oferowana liczba miejsc? (w kolejności od najmniej popularnego kierunku)

a)

b)

c)

d)

10. Czy oferujecie Państwo kierunki kształcenia na które nie ma kandydatów?

a) tak, jakie to kierunki?

b) nie;

11. Czy w ostatnich 2 latach uruchomiono w placówce nowe kierunki kształcenia

a) tak

b) nie; (prześć do pytania 14);

12. Jakie nowe kierunki uruchomiono:

a)

b)

c)

d)

13. Jakie były powody uruchomienia nowego kierunku?

a)

- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
- Diagnoza rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje
- Chęć przyciągnięcia większej liczby uczniów/studentów,
- Inne, jakie?

b)

- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
- Diagnoza rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje
- Chęć przyciągnięcia większej liczby uczniów/studentów,
- Inne, jakie?

- c)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
 - Diagnoza rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje
 - Chęć przyciągnięcia większej liczby uczniów/studentów,
 - Inne, jakie?
- d)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
 - Diagnoza rynku pracy i wynikającego z niej zapotrzebowania na te kwalifikacje
 - Chęć przyciągnięcia większej liczby uczniów/studentów,
 - Inne, jakie?

14. Czy w Państwa placówce planowane jest w najbliższych latach zamknięcie prowadzonych kierunków nauczania?

- a) tak, jakich?
- b) nie, (przejdźcie do pytania 16)
- c) trudno powiedzieć; (przejdźcie do pytania 16)

15. Jaka jest przyczyna planów odnośnie ograniczenia oferty edukacyjnej?

- a) brak zainteresowania tym kierunkiem potencjalnych kandydatów,
- b) brak zainteresowania rynku pracy osobami o tych kwalifikacjach,
- c) brak odpowiedniej kadry dydaktycznej,
- d) brak możliwości organizacji praktycznej nauki zawodu,
- e) brak perspektyw zatrudnienia osób o tych kwalifikacjach,
- f) inna, jaka?

BLOK II – PLANY DOTYCZĄCE ZMIAN KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA

16. Czy w perspektywie jednego roku planowane jest w Państwa placówce uruchomienie nowego kierunku kształcenia?

- a) tak,
- b) nie (przejdźcie do pytania 19)

17. Jakie kierunki planujecie Państwo uruchomić?

- a)
- b)
- c)
- d)

18. Jaka jest przyczyna planowania uruchomienia każdego z tych kierunków?

- a)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
 - Plany rozwoju placówki,

- Duże zainteresowanie tym kierunkiem kształcenia ze strony rynku pracy,
 - Duże możliwości organizowania zajęć praktycznych,
 - Diagnozy rynku pracy wskazują na potrzebę kształcenia w tych kierunkach,
 - Inne, jakie?
- b)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
 - Plany rozwoju placówki,
 - Duże zainteresowanie tym kierunkiem kształcenia ze strony rynku pracy,
 - Duże możliwości organizowania zajęć praktycznych,
 - Diagnozy rynku pracy wskazują na potrzebę kształcenia w tych kierunkach,
 - Inne, jakie?
- c)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
 - Plany rozwoju placówki,
 - Duże zainteresowanie tym kierunkiem kształcenia ze strony rynku pracy,
 - Duże możliwości organizowania zajęć praktycznych,
 - Diagnozy rynku pracy wskazują na potrzebę kształcenia w tych kierunkach,
 - Inne, jakie?
- d)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
 - Plany rozwoju placówki,
 - Duże zainteresowanie tym kierunkiem kształcenia ze strony rynku pracy,
 - Duże możliwości organizowania zajęć praktycznych,
 - Diagnozy rynku pracy wskazują na potrzebę kształcenia w tych kierunkach,
 - Inne, jakie?

19. Czy w perspektywie kolejnych siedmiu lat planowane jest w Państwa placówce uruchomienie nowego/ych kierunku/ów kształcenia?

- a) tak,
- b) nie (przejdźcie do pytania 22)
- c) trudno powiedzieć (przejdźcie do pytania 22)

20. Jakie kierunki planujecie Państwo uruchomić?

- a)
- b)
- c)
- d)

21. Jaka jest przyczyna planowania uruchomienia każdego z tych kierunków?

- a)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,

- Plany rozwoju placówki,
 - Duże zainteresowanie tym kierunkiem kształcenia ze strony rynku pracy,
 - Duże możliwości organizowania zajęć praktycznych,
 - Diagnozy rynku pracy wskazują na potrzebę kształcenia w tych kierunkach,
 - Inne, jakie?
- b)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
 - Plany rozwoju placówki,
 - Duże zainteresowanie tym kierunkiem kształcenia ze strony rynku pracy,
 - Duże możliwości organizowania zajęć praktycznych,
 - Diagnozy rynku pracy wskazują na potrzebę kształcenia w tych kierunkach,
 - Inne, jakie?
- c)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
 - Plany rozwoju placówki,
 - Duże zainteresowanie tym kierunkiem kształcenia ze strony rynku pracy,
 - Duże możliwości organizowania zajęć praktycznych,
 - Diagnozy rynku pracy wskazują na potrzebę kształcenia w tych kierunkach,
 - Inne, jakie?
- d)
- Duże zainteresowanie potencjalnych kandydatów,
 - Plany rozwoju placówki,
 - Duże zainteresowanie tym kierunkiem kształcenia ze strony rynku pracy,
 - Duże możliwości organizowania zajęć praktycznych,
 - Diagnozy rynku pracy wskazują na potrzebę kształcenia w tych kierunkach,
 - Inne, jakie?

PYTANIE DODATKOWE:

22. Jak Państwo oceniacie stopień przygotowania swoich absolwentów do wejścia na rynek pracy?

- Bardzo dobrze,
- Dobrze,
- Źle,
- Bardzo źle,
- Nie mam zdania.

KONIEC ANKIETY

ANEKS DLA ANKIETERA

- A. Numer kwestionariusza wywiadu
- B. Dokładna data przeprowadzenia ankiety:
Dzień Miesiąc Rok
- C. Godzina rozpoczęcia wywiadu:
- D. Godzina zakończenia wywiadu:
- E. Imię i nazwisko ankietera
- F. Miejsce przeprowadzenia wywiadu:

Oświadczam, że rozmowę przeprowadziłem(a)m osobiście ze wskazanym respondentem.

Data

.....

(podpis ankietera)

VII.1.3. Scenariusz Indywidualnego Wywiadu Pogłębionego (IDI) z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego

WPROWADZENIE:

- A) Przedstawienie się moderatora;
- B) Przedstawienie celu badania;
- C) Informacja o zasadach wywiadu:
 - a. nie ma dobrych ani złych odpowiedzi;
 - b. anonimowość respondentów – Instytut respektuje zasady etyki badań, zgodnie z którymi wywiad ma charakter poufny, a uzyskane informacje mogą być prezentowane tylko w zestawieniach zbiorczych;
 - c. nagrywanie – bardzo proszę o możliwość nagrywania, służy ono jako notatka, jest dokumentem wewnętrznym i nie zostanie udostępnione osobom nieupoważnionym.
- D) Data oraz miejsce wykonania wywiadu

WYWIAD:

- E) Jak Pan/i ocenia sytuację na rynku pracy Miasta Elbląga?
 - a. Jaką informacją o rynku pracy dysponują władze lokalne? Jakie są luki w tych informacjach? Jak można je systematycznie uzupełniać?
 - b. Jaka jest ogólna ocena rynku pracy w mieście? Jak wygląda ona na tle innych miast w regionie? Jakie tendencje obserwuje się w tym zakresie?
 - c. Czy istotnym problem miasta jest niskie zatrudnienie? Czy wynika ono z bezrobocia czy też z bierności ekonomicznej?
 - d. Jakie są przyczyny bezrobocia w mieście (za mały popyt na pracę czy bariery dopasowań, zbyt niska mobilność mieszkańców i ich bezradność, inne czynniki, w tym mające wpływ na wykluczenie społeczne)?
 - e. Czy obserwuje się problemy związane z podażą pracy (wielkość i struktura kwalifikacyjna)? Z czego one wynikają – z niskich płac czy też niedoborów liczby osób z określonymi kwalifikacjami? Czy w mieście jest nasilone zjawisko migracji za pracą do innych regionów lub za granicę?
 - f. Jakie są kierunki działań samorządu terytorialnego prowadzące do zmniejszenia bezrobocia na terenie miasta?
 - g. Na jakie elementy lokalnego rynku pracy, stanowiące problem dla jego zrównoważenia i rozwoju, mają wpływ władze lokalne? Które z działań przynoszą najwięcej pozytywnych efektów a które najmniej?
- F) Jaka jest specyfika sektora przedsiębiorstw w mieście?
 - a. Jaka jest kondycja sektora przedsiębiorstw w mieście? Jak oceniają przedsiębiorcy swoje perspektywy rozwojowe?
 - b. Czy istnieją w mieście pracodawcy, którzy mają istotny wpływ na rozwój lokalnego rynku pracy? Kim oni są? Co to są za firmy, jaką branżę reprezentują, ilu zatrudniają pracowników?

- c. Czy miasto czymś się wyróżnia w zakresie przedsiębiorczości w stosunku do innych miast w regionie i w Polsce?
- G) Jakie są główne atuty i bariery rozwojowe gospodarki miasta?
- a. Jakie są główne zasoby miasta, czy ma ono potencjał rozwojowy? W czym on tkwi? Jakie sektory są kluczowe dla funkcjonowania i rozwoju miasta a które są sektorami wysokiej szansy?
 - b. Jakie są zagrożenia dla rozwoju gospodarczego miasta? Które z nich mają charakter wewnętrzny a które zewnętrzny?
 - c. W jaki sposób władze miasta promują swoje atuty?
 - d. W jaki sposób władze miasta starają się przeciwdziałać zagrożeniom dla rozwoju gospodarczego miasta?
 - e. Jak ocenia Pan/i infrastrukturę drogowo-techniczną miasta?
 - f. Jaki jest stopień rozwoju szarej strefy w mieście? Czy stanowi to problem dla rozwoju gospodarczego miasta?
 - g. Jakie są kierunki rozwojowe i plany inwestycyjne miasta? Jaką rolę w tym zakresie odgrywa Elbląski Park Technologiczny i Warmińsko-Mazurska Specjalna Strefa Ekonomiczna? Jakie w związku z tymi planami są potrzeby rozwojowe i kompetencyjne miasta? Jaki wpływ będą miały realizacje tych planów na elbląski rynek pracy?
 - h. Jakie są kierunki rozwojowe i plany inwestycyjne samorządu terytorialnego, stan potrzeb rozwojowych i kompetencyjnych na podstawie planów inwestycyjnych miasta Elbląga oraz projektów rozwojowych podejmowanych przez samorząd i ich wpływ na lokalny rynek pracy?
 - i. Jakie ulgi/zwolnienia dla inwestorów są stosowane na terenie miasta? Czy stosowane są również inne zachęty inwestycyjne na terenie miasta? Jeżeli tak, to jakie?
- H) Czy oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych i wyższych funkcjonujących na obszarze miasta jest dostosowana do potrzeb pracodawców i kierunków rozwojowych miasta?
- a. Czy kierunki kształcenia są konsultowane z przedsiębiorcami? Czy są prowadzone systematyczne badania pracodawców pod kątem ich planów rozwojowych i potrzeb kadrowych?
 - b. Jakie są bariery we wprowadzaniu zmian do oferty edukacyjnej?
 - c. Jak Pan/i ocenia stopień przygotowania absolwentów szkół z miasta Elbląga do wykonywania zawodu?

To już wszystkie zagadnienia, które zostały przewidziane w scenariuszu. Bardzo dziękuję za poświęcony czas. Jednakże jeżeli uważa Pan/i, że coś zostało pominięte lub należałoby coś jeszcze uzupełnić to teraz jest właściwa pora.

VII.2. Zestawienia tabelaryczne

BADANIE PRACODAWCÓW

PYT. O.1. CZY FIRMA MA SWOJĄ SIEDZIBĘ NA TERENIE MIASTA ELBLĄGA	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
TAK	1000	100,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	1000	100,0

PYT. O.2 CZY FIRMA FUNKCJONUJE JAKO PRZEDSIĘBIORSTWO JEDNOOSOBOWE	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
NIE	1000	100,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	1000	100,0

BLOK A. SPECYFIKA SEKTORA PRZEDSIĘBIORSTW

PYT. 1. Gmina, w której zlokalizowana jest Państwa firma.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Elbląg	965	97,9
Gdańsk	5	0,5
Malbork	1	0,1
Warszawa	10	1,0
Ostróda	1	0,1
Dania	1	0,1
Inne	3	0,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	986	100,0
Odmowa odpowiedzi	14	

PYT. 2. Sekcja według PKD	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	0,6
Górnictwo i wydobywanie	1	0,1
Przetwórstwo przemysłowe	49	4,9
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	17	1,7
Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	0,3
Budownictwo	74	7,5
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	415	41,8
Transport i gospodarka magazynowa	32	3,2
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	49	4,9
Informacja i komunikacja	9	0,9
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	70	7,0
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	9	0,9
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13	1,3
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9	0,9
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	0,2
Edukacja	25	2,5

PYT. 2. Sekcja według PKD	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21	2,1
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	19	1,9
pozostała działalność usługowa	242	24,4
gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	0,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	993	100,00
Odmowa odpowiedzi	7	

PYT. 3. Forma własności firmy	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Publiczna	31	3,1
Prywatna	961	96,9
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	992	100,0
Odmowa odpowiedzi	8	

PYT. 4. W którym roku firma została założona?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
do 1989	87	8,8
1990-1994	180	18,1
1995-1999	202	20,3
2000-2004	197	19,8
2005-2007	93	9,4
2008-2012	173	17,4
2013	31	3,1
2014	9	0,9
Trudno Powiedzieć	20	2,0
Brak danych	1	0,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	993	100,0
Odmowa odpowiedzi	7	

PYT. 5. Jaki jest zasięg działania Państwa firmy: swoje usługi/produkty sprzedajemy na rynku	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
miasta Elbląga	480	48,2
lokalnym (miasto i powiat elbląski),	183	18,4
subregionalnym (kilka powiatów),	34	3,4
regionalnym (województwo warmińsko-mazurskie),	56	5,6
ponadregionalnym (kilka województw)	50	5,0
krajowym (cała Polska),	128	12,9
krajowym i międzynarodowym	65	6,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	996	100,0
Odmowa odpowiedzi	4	

PYT. 6. Do jakich krajów eksportujecie Państwo swoje usługi/produkty	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kraje Unii Europejskiej	54	85,7
Rosja	13	20,6
inne, jakie?	9	14,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	63	100,0
Odmowa odpowiedzi	2	

PYT. 6. Do jakich krajów eksportujecie Państwo swoje usługi/produkty- inne, jakie?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Cała Europa	2	22,2
Cały Świat	1	11,1
Chiny	1	11,1
UE	1	11,1
Nowa Zelandia	1	11,1
Ukraina, Białoruś, Węgry	2	22,2
Uzbekistan, Rumunia	1	11,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	9	100,0

PYT. 7. Jaki procent swojej produkcji eksportujecie Państwo (proszę określić szacunkowo)	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
do 10%,	26	40,0
10 – 25%,	17	26,2
25 – 50%,	12	18,5
50 – 75%,	4	6,2
powyżej 75%,	4	6,2
100%;	2	3,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	65	100,0

PYT. 8. O ile procent zmieniła się wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów Państwa przedsiębiorstwa w 2013 roku w stosunku do roku 2012?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
wzrost przychodów	270	27,2
spadek przychodów	160	16,1
nie zmieniła się	563	56,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	993	100,0
Odmowa odpowiedzi	7	

PYT. 8. O ile procent zmieniła się wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów Państwa przedsiębiorstwa w 2013 roku w stosunku do roku 2012? – <i>Wzrost przychodu o.....%</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1-20%	206	85,8
21-40%	21	8,8
41-60%	6	2,5
150%	1	0,4
400%	1	0,4
Trudno powiedzieć	4	1,7

PYT. 8. O ile procent zmieniła się wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów Państwa przedsiębiorstwa w 2013 roku w stosunku do roku 2012? – <i>Wzrost przychodu o.....%</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Odmowa odpowiedzi	1	0,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	240	100,0
Brak danych	30	

PYT. 8. O ile procent zmieniła się wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów Państwa przedsiębiorstwa w 2013 roku w stosunku do roku 2012? - <i>Spadek przychodów o..... %</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1-20%	106	71,1
21-40%	31	20,8
41-60%	6	4,0
61-80%	4	2,7
Trudno Powiedzieć	2	1,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	149	100,0
Brak danych	11	

PYT. 9. Jakiej procentowej zmiany wartości przychodów spodziewają się Państwo w 2014 roku w stosunku do roku 2013	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
wzrost przychodów	285	28,7
spadek przychodów	84	8,5
nie zmieni się;	624	62,8
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	993	100,0
Odmowa odpowiedzi	7	

PYT. 9. Jakiej procentowej zmiany wartości przychodów spodziewają się Państwo w 2014 roku w stosunku do roku 2013. <i>Wzrost przychodów o.....%</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1-20%	192	78,4
21-40%	26	10,6
41-60%	7	2,9
61-80%	1	0,4
81-100%	1	0,4
Trudno Powiedzieć	18	7,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	245	100,0
Odmowa odpowiedzi	40	

PYT. 9. Jakiej procentowej zmiany wartości przychodów spodziewają się Państwo w 2014 roku w stosunku do roku 2013. <i>Spadek przychodów o%</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1-20%	56	76,7
21-40%	9	12,3
41-60%	1	1,4
81-100%	3	4,1
Trudno powiedzieć	4	5,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	73	100,0
Odmowa odpowiedzi	11	

PYT. 10. Czy obecna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa pozwala na dokonywanie inwestycji?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
nie	394	39,8
tak, ale obecna sytuacja nie wymaga od firmy dokonywania inwestycji	271	27,4
tak, inwestycje są przeprowadzane (planowane w najbliższym czasie)	120	12,1
nie wiem, trudno powiedzieć	205	20,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	990	100,0
Odmowa odpowiedzi	10	

PYT. 11. Jak Pan(i) ogólnie ocenił(a)by perspektywy rozwoju firmy w ciągu najbliższych 7 lat?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
firma rozwinie się (zwiększy produkcję i/lub wejdzie na nowe rynki),	209	21,2
firma będzie działać w podobnej skali jak obecnie	328	33,3
firma zmniejszy skalę produkcji	61	6,2
firma zostanie zlikwidowana (obecnie znajduje się w stanie upadłości lub jest jemu bliska),	38	3,9
trudno powiedzieć	350	35,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	986	100,0
Odmowa odpowiedzi	14	

BLOK B. ZATRUDNIENIE, FLUKTUACJA ZATRUDNIENIA I PRZYCZYNY ZWOLNIENI, ZATRUDNIANIE ABSOLWENTÓW ORAZ TRUDNOŚCI ZE ZNALEZIENIEM PRACOWNIKÓW I POWODY ODRZUCENIA KANDYTATÓW W PROCESIE REKRUTACJI

PYT. 12. Jaka jest wielkość firmy mierzona liczbą pracowników	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
mikro (do 9 zatrudnionych),	894	89,4
mała (10 – 49 zatrudnionych),	68	6,8
średnia (50 – 249 zatrudnionych),	34	3,4
duża (250 i więcej zatrudnionych);	4	0,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	1000	100,0

PYT. 13. Proszę podać liczbę osób, które pracowały w przedsiębiorstwie w dniu 31 marca 2014 r. ogółem oraz w podziale według form zatrudnienia	Mikro	Małe	Średnie	Duże
PYT. 14. Spośród pracowników najemnych ilu jest zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony				
Zatrudnieni ogółem	3616	1396	2979	1257
właściciele/współwłaściciele	983	113	62	14
pomagający członkowie rodziny	147	22	14	3
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas określony)	786	511	838	551
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas nieokreślony)	1093	582	1572	285
pracujący na podstawie umowy cywilno-prawnej (o dzieło, zlecenie)	508	125	337	415
samo zatrudnieni	71	0	0	0
stażyści pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP	31	10	12	1

PYT. 15. Spośród wszystkich pracujących proszę podać liczbę pracujących	Mikro	Małe	Średnie	Duże
w pełnym wymiarze czasu pracy	2985	1241	2574	1183
w niepełnym wymiarze czasu pracy	285	83	214	74
nie da się określić wymiaru czasu pracy	317	86	201	0

PYT. 16. Ile osób spośród pracujących to kobiety	Mikro	Małe	Średnie	Duże
kobiety	1615	521	1015	647

PYT. 17. Ile spośród pracujących to osoby w wieku	Mikro	Małe	Średnie	Duże
15 – 24 lata	199	143	167	95
25 – 30 lat	871	382	628	345
31 – 44 lata	1307	472	971	478
45 – 54 lata	947	422	732	213
55 – 59 lat	237	116	388	67
60 lat i więcej	62	20	81	54

PYT. 18. Ilu pracujących to osoby uczące się	Mikro	Małe	Średnie	Duże
osoby uczące się	185	78	106	10

PYT. 19. Ilu pracujących to osoby pobierające świadczenia emerytalne lub rentowe	Mikro	Małe	Średnie	Duże
osoby pobierające świadczenia emerytalne lub rentowe	94	28	137	43

PYT. 20. Jaka jest liczba pracujących wg. poziomu wykształcenia	Mikro	Małe	Średnie	Duże
wyższe	1119	436	844	271
średnie zawodowe lub policealne	1339	548	829	472
średnie ogólne	598	208	517	335
zasadnicze zawodowe	503	221	660	174
gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe, bez wykształcenia	29	14	133	0

PYT. 21. Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody. Zawód pierwszy.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	9	0,9
prawnik	11	1,1
handlowiec	69	7,0
agent celny	1	0,1
architekt-projektant	13	1,3
asystent/pomocnik	3	0,3
barman-kelner	7	0,7
pracownik budowlany	41	4,2
pracownik fizyczny	46	4,7
lekarz	16	1,6
doradca	10	1,0

PYT. 21. Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody. Zawód pierwszy.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kierowca	39	4,0
obsługa klienta	14	1,4
kasjer/sprzedawca	278	28,3
kosmetyczka	14	1,4
krawcowa	13	1,3
kadry-księgowość	40	4,1
operator maszyn	11	1,1
pracownik biurowy	26	2,6
notariusz	1	0,1
inne	23	2,3
analityk	1	0,1
wychowawcy/animatory/trenerzy	5	0,5
wulkanizator	1	0,1
zegarmistrz	3	0,3
zarządca	2	0,2
tokarz	3	0,3
tłumacz	4	0,4
technik	4	0,4
technik żywienia/gastronomii	2	0,2
technik robót wykończeniowych	1	0,1
technik serwisant	1	0,1
fryzjer	21	2,1
geodeta	7	0,7
kwiaciarka	5	0,5
mechanik	37	3,8
monter	17	1,7
nauczyciel	14	1,4
pielęgniarka	2	0,2
piekarz-cukiernik	3	0,3
psycholog	1	0,1
ratownik medyczny	1	0,1
ślusarz	3	0,3
dekarz	2	0,2
stolarz	22	2,2
szewc	1	0,1
szklarz	3	0,3
szwaczka	7	0,7
tapicer	4	0,4
spawacz	6	0,6
specjalista urządzeń chłodniczych	1	0,1
specjalista ds. finansów	1	0,1
specjalista ds. BHP i p. pożarowych	2	0,2
specjalista ds. turystyki	1	0,1
specjalista ds. reklamy	1	0,1
rzeczoznawca	1	0,1
kadra zarządzająca	5	0,5
masażystka-fizjoterapia	4	0,4

PYT. 21. Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody. <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kucharz	14	1,4
kurator ds. sztuki	1	0,1
kustosz	1	0,1
kaletnik	6	0,6
kamieniarz	1	0,1
jubiler	2	0,2
branża IT	8	0,8
hydraulik	3	0,3
instruktor	11	1,1
inżynier	5	0,5
inżynier budownictwa	2	0,2
inżynier projektant	1	0,1
elektryk	11	1,1
farmaceuta	15	1,5
ekonomista-finansista	11	1,1
inspektor	2	0,2
instalator	1	0,1
ciężko stwierdzić	2	0,2
brak danych	3	0,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	984	100,0
Odmowa odpowiedzi	16	

PYT. 21. Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody. <i>Drugi zawód.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	3	0,7
asystent	3	0,7
pracownik budowlany	17	4,0
pracownik fizyczny	56	13,3
barman-kelner	14	3,3
chemik	1	0,2
piekarz-cukiernik	2	0,5
diagnosta	3	0,7
lekarz	1	0,2
handlowiec	19	4,5
doradcy/obsługa klienta	9	2,1
kadra zarządzająca	5	1,2
inne	14	3,3
ekonomista	10	2,4
elektryk	4	1,0
pracownik biurowy	36	8,6
fizjoterapia-masaże	3	0,7
fryzjer	6	1,4
frezer	3	0,7
branża IT	11	2,6
hydraulik	1	0,2
instruktor	1	0,2
księgowość/kadry	31	7,4

PYT. 21. Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody. <i>Drugi zawód.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kasjer/sprzedawca	49	11,6
kierowca	19	4,5
kosmetyczka	7	1,7
krawcowa	3	0,7
kucharze	10	2,4
mechanik	7	1,7
monter-konstruktor	12	2,9
lakiernik	2	0,5
logistyk	1	0,2
operatorzy maszyn	8	1,9
pedagog	1	0,2
pielęgniarka	4	1,0
pomocnicy	7	1,7
pośrednicy	2	0,5
projektant	2	0,5
przedszkolanka	1	0,2
serwisant	6	1,4
ślusarz	2	0,5
spawacz	7	1,7
specjalista ds. marketingu	1	0,2
specjalista ds. sprzedaży	1	0,2
spedytor	1	0,2
stolarz	4	1,0
szkoleniowiec	1	0,2
tokarz	2	0,5
technik	3	0,7
technik farmacji	1	0,2
technolog żywienia	1	0,2
technik ogrodnictwa	1	0,2
wulkanizator	2	0,5
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	421	100,0

PYT. 21. Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody. <i>Zawód trzeci.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	1	0,8
architekt-projektant	3	2,3
barman-kelner	1	0,8
biolog	1	0,8
pracownik biurowy	16	12,3
cieśla	2	1,5
cukiernik-piekarz	1	0,8
dekarz	1	0,8
diagnosta	1	0,8
doradca/obsługa klienta	3	2,3
ekonomista	1	0,8
elektryk	4	3,1
farmaceuta	1	0,8

PYT. 21. Proszę wymienić trzy najliczniej reprezentowane w Państwa firmie zawody. <i>Zawód trzeci.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
fizjoterapia-masaże	1	0,8
florysta	1	0,8
pracownik fizyczny	18	13,8
handlowiec	8	6,2
inne	3	2,3
kadry-księgowość	5	3,8
kasjer/sprzedawca	13	10,0
kierowca	16	12,3
kosmetyczka	2	1,5
krawcowa	1	0,8
kucharz	1	0,8
mechanik	4	3,1
monter	2	1,5
nauczyciel/opiekun	2	1,5
operator maszyn	4	3,1
pracownik budowlany	3	2,3
programista	1	0,8
spedytor	1	0,8
stolarz	3	2,3
technolog	2	1,5
technik	1	0,8
tokarz	1	0,8
wulkanizator	1	0,8
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	130	100,0

PYT. 22. Proszę podać liczbę osób, które rok temu pracowały a już nie pracują w Państwa firmie PYT. 23. Spośród zatrudnionych przed rokiem pracowników najemnych a obecnie niepracujących ilu było zatrudnionych na czas określony	Mikro	Małe	Średnie	Duże
osoby zwolnione jak i te, które odeszły	317	113	280	73
właściciele/współwłaściciele	0	1	0	0
pomagający członkowie rodziny	3	0	0	0
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas określony)	159	19	116	41
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas nieokreślony)	80	50	81	32
pracujący na podstawie umowy cywilno-prawnej (o dzieło, zlecenie)	63	40	76	0
samozaatrudnieni	2	0	0	0
stażyści pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP	10	3	7	0

PYT. 24. Spośród zwolnionych lub tych którzy odeszli, proszę podać liczbę tych, którzy rok temu pracowali:	Mikro	Małe	Średnie	Duże
w pełnym wymiarze czasu pracy	238	66	225	73
w niepełnym wymiarze czasu pracy	55	8	13	0
nie da się określić wymiaru czasu pracy	24	39	42	0

PYT. 25. Spośród zwolnionych lub tych którzy odeszli, proszę podać liczbę tych, którzy rok temu pracowali według poziomu wykształcenia	Mikro	Małe	Średnie	Duże
wyższe	53	16	40	13
średnie zawodowe lub policealne	93	51	110	30
średnie ogólne	72	24	40	30
zasadnicze zawodowe	96	22	78	0
gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe, bez wykształcenia	3	0	12	0

PYT. 26. Jakie najczęściej zawody wykonywały osoby zwolnione lub te, które odeszły z pracy. <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	1	0,4
handlowiec	13	5,5
asystent/pomocnik	6	2,5
pracownik budowlany	19	8,0
lekarz	1	0,4
drukarz	1	0,4
usługi/doradca klienta	3	1,3
ekonomista	1	0,4
kasjer/sprzedawca	15	6,3
elektryk	2	0,8
farmaceuta	4	1,7
fizjoterapia-masaże	2	0,8
kwiaciarka	1	0,4
fotograf	1	0,4
frezer	1	0,4
fryzjerka	3	1,3
geodeta	2	0,8
inspektor	1	0,4
kaletnik	3	1,3
kelner	1	0,4
kierowca	11	4,6
kosmetyczka	3	1,3
krawcowa	3	1,3
księgowa	1	0,4
kucharz	3	1,3
pracownik fizyczny	68	28,7
mechanik	11	4,6
monter	6	2,5
operator maszyn	6	2,5
pracownik biurowy	14	5,9
projektant	3	1,3
ślusarz	1	0,4
specjalista ds. finansów	1	0,4
stolarz	9	3,8
inne	4	1,7
szewc	1	0,4
szwaczka	1	0,4

PYT. 26. Jakie najczęściej zawody wykonywały osoby zwolnione lub te, które odeszły z pracy. <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tapicer	2	0,8
technik robót wykończeniowych	1	0,4
tłumacz	1	0,4
tokarz	1	0,4
piekarz	1	0,4
instruktor	1	0,4
nauczyciel	1	0,4
ciężko stwierdzić	2	0,8
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	237	100,0

PYT. 26. Jakie najczęściej zawody wykonywały osoby zwolnione lub te, które odeszły z pracy. <i>Zawód drugi</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	1	1,7
asystent	1	1,7
barman	1	1,7
diagnosta	2	3,4
sprzedawca/kasjer	9	15,3
serwis	1	1,7
fryzjer	2	3,4
geodeta	1	1,7
elektryk	1	1,7
pracownik fizyczny	9	15,3
handlowiec	3	5,1
kierowca	3	5,1
kosmetyczka	1	1,7
krawcowa	1	1,7
kucharz	2	3,4
mechanik	1	1,7
operator maszyn	3	5,1
pracownik budowlany	6	10,2
pracownik biurowy	7	11,9
ślusarz	1	1,7
spawacz	1	1,7
szklarz	1	1,7
tapicer	1	1,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	59	100,0

PYT. 26. Jakie najczęściej zawody wykonywały osoby zwolnione lub te, które odeszły z pracy. <i>Zawód trzeci.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kelner	1	9,1
księgowa	2	18,2
pracownik budowlany	2	18,2
obsługa klienta	1	9,1

PYT. 27. Jakie były najczęstsze przyczyny zaprzestania świadczenia pracy przez te osoby (wskazać maksymalnie trzy elementy):	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
zmniejszenie skali działania firmy	58	24,5
wdrożenie usprawnień technologicznych	3	1,3
wdrożenie usprawnień organizacyjnych, outsourcingu itp.,	3	1,3
restrukturyzacja firmy (zmiana struktury i/lub profilu firmy),	7	3,0
pracownik się nie sprawdził w pracy z powodu patologicznego łamania zasad pracy,	18	7,6
pracownik się nie sprawdził w pracy z powodu niezdyplinowania lub niskiej efektywności	41	17,3
pracownik się nie sprawdził w pracy z powodu braku odpowiednich umiejętności/kwalifikacji	22	9,3
zakończenie okresu zatrudnienia subsydiowanego	15	6,3
odejście na emeryturę lub rentę	21	8,9
odejście do innej pracy	106	44,7
inne, jakie?	30	12,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	237	100,0

PYT. 27. Jakie były najczęstsze przyczyny zaprzestania świadczenia pracy przez te osoby. <i>Inne, jakie-1?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Ciąża/urlop macierzyński	3	10,0
Likwidacja stanowiska pracy/ działu	3	10,0
Praca sezonowa	3	10,0
Zmiana pracy/ odejście pracownika	3	10,0
Zakończenie umowy	7	23,3
Wyjazd za granicę	4	13,3
Inne	5	16,7
Trudno powiedzieć	2	6,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	30	100,0

PYT. 27. Jakie były najczęstsze przyczyny zaprzestania świadczenia pracy przez te osoby. <i>Inne, jakie-2?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Ciąża/urlop macierzyński	3	10,0
Likwidacja stanowiska pracy/ działu	3	10,0

PYT. 28. Proszę podać łączną liczbę osób, które rok temu nie pracowały w firmie a obecnie pracują PYT. 29. Ilu spośród przyjętych pracowników najemnych jest zatrudnionych na czas określony	Mikro	Małe	Średnie	Duże
przyjęci ogółem	255	121	189	7
właściciele/współwłaściciele	3	3	0	0
pomagający członkowie rodziny	6	6	0	0
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas określony)	75	40	62	0
pracownicy najemni (umowa o pracę na czas nieokreślony)	72	40	53	7
pracujący na podstawie umowy cywilno-prawnej (o dzieło, zlecenie)	65	30	67	0
samo zatrudnieni	0	0	0	0
stażyści pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP	34	2	7	0

PYT. 30. Spośród przyjętych ogółem w ciągu ostatnich 12 miesięcy proszę wskazać liczbę pracujących:	Mikro	Małe	Średnie	Duże
w pełnym wymiarze czasu pracy	198	64	151	7
w niepełnym wymiarze czasu pracy	43	46	22	0
nie da się określić wymiaru czasu pracy	14	11	16	0

PYT. 31. Spośród przyjętych ogółem w ciągu ostatnich 12 miesięcy proszę wskazać liczbę przyjętych według poziomu wykształcenia	Mikro	Małe	Średnie	Duże
wyższe	68	10	39	7
średnie zawodowe lub policealne	82	31	55	0
średnie ogólne	66	27	34	0
zasadnicze zawodowe	38	51	50	0
gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe, bez wykształcenia	1	2	11	0

PYT. 32. Jakiej najczęściej zawody wykonują osoby przyjęte do pracy. <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	12	4,9
handlowiec	11	4,5
architekt/projektant	2	0,8
pracownik biurowy	5	2,0
kelner/barman	2	0,8
doradca	2	0,8
obsługa klienta	6	2,4
kasjer sprzedawca	69	27,9
kierowca	11	4,5
pracownik budowy	9	3,6
pracownik fizyczny	21	8,5
lekarz	3	1,2
fryzjer	5	2,0
branża IT	2	0,8
florysta	2	0,8
monter	8	3,2
mechanik	6	2,4
masaże-fizjoterapia	2	0,8
elektryk	5	2,0
farmaceuta	9	3,6
krawiec	2	0,8
księgowość	7	2,8
inne	10	4,0
stolarz	6	2,4
szewc	1	0,4
szklarz	1	0,4
tłumacz	1	0,4
trener	1	0,4
wulkanizator	1	0,4
technolog	1	0,4
technik robót wykończeniowych	1	0,4

PYT. 32. Jakiej najczęściej zawody wykonują osoby przyjęte do pracy. <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
operator maszyn	3	1,2
pielęgniarka	2	0,8
inżynier ogrodnictwa	1	0,4
kaletnik	2	0,8
cieśla, dekarz	1	0,4
cykliniarz	1	0,4
diagnosta	1	0,4
instalator	1	0,4
instruktor	2	0,8
nauczyciel	3	1,2
specjalista ds. reklamy	1	0,4
spawacz	2	0,8
psycholog	1	0,4
ratownik medyczny	1	0,4
kosmetyczka	1	0,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	247	100,0

PYT. 32. Jakiej najczęściej zawody wykonują osoby przyjęte do pracy. <i>Zawód drugi.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
administracja	1	2,0
doradca	2	3,9
pracownik fizyczny	12	23,5
pracownik budowlany	4	7,8
handlowiec	2	3,9
pracownik biurowy	4	7,8
kasjer/sprzedawca	4	7,8
montażysta	2	3,9
motorniczy	1	2,0
nauczyciel	1	2,0
operator maszyn	2	3,9
ślusarz	2	3,9
spawacz	1	2,0
stolarz	1	2,0
tapicer	1	2,0
mechanik	1	2,0
krawcowa	3	5,9
kucharz	1	2,0
kierowca	4	7,8
branża IT	1	2,0
ciężko stwierdzić	1	2,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	51	100,0

PYT. 32. Jakiej najczęściej zawody wykonują osoby przyjęte do pracy. <i>Zawód trzeci.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kierowca	2	18,2
księgowość	2	18,2

PYT. 32. Jakiej najczęściej zawody wykonują osoby przyjęte do pracy. <i>Zawód trzeci.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
pracownik budowlany	2	18,2
pracownik fizyczny	2	18,2
pracownik biurowy	1	9,1
stolarz	1	9,1
operator maszyn	1	9,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	11	100,0

PYT. 33. Ilu spośród przyjętych to osoby:	Mikro	Małe	Średnie	Duże
przyjętych z doświadczeniem zawodowym	140	44	83	7
przyjętych bez doświadczenia zawodowego	115	77	106	0

PYT. 34. Czy w Państwa firmie w ciągu ostatnich 12 m-cy zatrudniono przynajmniej 1 absolwenta	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	69	7,0
nie	835	84,2
nie wiem	88	8,9
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	992	100,0
Odmowa odpowiedzi	8	

PYT. 35. Ilu absolwentów zatrudniono w Państwa firmie w ciągu ostatniego roku	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1 osobę	49	75,38
2 osoby	9	13,85
3 osoby	4	6,15
7 osób	2	3,08
trudno powiedzieć	1	1,54
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	65	100,0
Odmowa odpowiedzi	4	

PYT. 36. Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga (ZSZ, technika, licea profilowane, szkoły wyższe) do pracy w Państwa branży? (1-bardzo dobre, 2-dobre, 3-złe, 4-bardzo złe, 5-nie mam zdania):	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
ZSZ	25	36,2
technika	29	42,0
licea profilowane	25	36,2
szkoły wyższe	28	40,6
nie zatrudniałem absolwentów szkół z Elbląga	12	17,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	69	100,0

PYT. 36. Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga. ZSZ.	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
bardzo dobrze	8	32,0
dobrze	6	24,0
źle	2	8,0

PYT. 36. Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga. <i>ZSZ.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
bardzo źle	2	8,0
trudno powiedzieć	7	28,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	25	100,0

PYT. 36. Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga. <i>Technika.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
bardzo dobrze	10	34,5
dobrze	9	31,0
źle	3	10,3
bardzo źle	1	3,4
trudno powiedzieć	6	20,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	29	100,0

PYT. 36. Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga. <i>Licea profilowane.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
bardzo dobrze	6	24,0
dobrze	9	36,0
źle	3	12,0
bardzo źle	2	8,0
trudno powiedzieć	5	20,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	25	100,0

PYT. 36. Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z Elbląga. <i>Szkoły Wyższe.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
bardzo dobrze	6	21,4
dobrze	11	39,3
źle	3	10,7
nie mam zdania	8	28,6
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	28	100,0

PYT. 37. Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia do pracy	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
zwiększenie skali działania - ile osób	289	68,5
zmiany technologiczne - ile osób	190	45,0
zmiany organizacyjne - ile osób	213	50,5
przyjęcie na miejsce pracownika, który odszedł - ile osób	267	63,3
możliwość przyjęcia na staż subsydiowany przez PUP - ile osób	212	50,2
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	422	100,0

PYT. 37. Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia do pracy. <i>Zwiększenie skali działania - ile osób</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
0 osób	1	0,4
1 osoba	52	18,3
17 osób	1	0,4
2 osoby	29	10,2

PYT. 37. Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia do pracy. <i>Zwiększenie skali działania - ile osób</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
20 osób	1	0,4
3 osoby	6	2,1
4 osoby	5	1,8
5 osób	4	1,4
6 osób	2	0,7
8 osób	1	0,4
9 osób	1	0,4
trudno powiedzieć	1	0,4
brak danych	180	63,4
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	284	100,0

PYT. 37. Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia do pracy. <i>Zmiany technologiczne - ile osób</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
0 osób	1	0,5
1 osoba	3	1,6
2 osoby	2	1,1
3 osoby	2	1,1
4 osoby	2	1,1
brak danych	180	94,7
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	190	100,0

PYT. 37. Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia do pracy. <i>Zmiany organizacyjne - ile osób.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
0 osób	1	0,5
1 osoba	18	8,5
2 osoby	8	3,8
3 osoby	2	0,9
4 osoby	1	0,5
6 osób	1	0,5
trudno powiedzieć	2	0,9
brak odpowiedzi	180	84,5
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	213	100,0

PYT. 37. Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia do pracy. <i>Przyjęcie na miejsce pracownika, który odszedł - ile osób</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
0 osób	1	0,4
1 osoba	49	18,5
10 osób	2	0,8
2 osoby	13	4,9
3 osoby	6	2,3
4 osoby	4	1,5
5 osób	3	1,1
6 osób	5	1,9
7 osób	2	0,8
brak danych	180	67,9
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	265	100,0

PYT. 37. Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia do pracy. <i>Możliwość przyjęcia na staż finansowany przez PUP</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inne	1	0,5
0	1	0,5
1	25	11,8
15	1	0,5
2	1	0,5
3	2	0,9
5	1	0,5
brak danych	179	84,8
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	211	100,0

PYT. 38. Co musiałyby się zmienić aby Państwa firma mogła zwiększyć zatrudnienie? (wskazać maksymalnie trzy elementy):	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
więcej odbiorców/większy rynek zbytu	684	69,2
łatwiejszy dostęp do kredytów na rozwój działalności	41	4,1
niższe oprocentowanie kredytów na rozwój działalności	38	3,8
niższe oczekiwania płacowe pracowników	81	8,2
mniejsze pozapłacowe koszty pracy	274	27,7
niższe podatki od działalności	397	40,1
lepiej wykształceni ludzie do pracy	62	6,3
bardziej doświadczeni ludzie do pracy	75	7,6
sprawniejsze, lepiej zorganizowane pośrednictwo pracy	24	2,4
bardziej stabilne otoczenie instytucjonalne (przepisy, regulacje), łatwiejszy, uproszczony dostęp do funduszy strukturalnych z UE,	49	5,0
inne, jakie?	52	5,3
inne, jakie?	91	9,2
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	989	100,0

PYT. 38. Co musiałyby się zmienić aby Państwa firma mogła zwiększyć zatrudnienie? <i>Inne, jakie?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
ceny	1	1,1
decyzje odgórne	2	2,2
trudno powiedzieć	29	31,9
likwidacja firmy	3	3,3
koniec kryzysu	6	6,6
nie ma takiej potrzeby	25	27,5
nic	3	3,3
otwarcie nowego sklepu/ oddziału	2	2,2
zwolnienia	2	2,2
więcej zleceń/ klientów	6	6,6
mniejsza konkurencja	1	1,1
mniejsze koszty	1	1,1
większy budżet	2	2,2
inne	8	8,8
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	91	100,0

PYT. 39. Czy Państwa firma w okresie ostatnich 12 m-cy napotkała na trudności ze znalezieniem pracowników?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	35	3,5
nie	960	96,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	995	100,0
Odmowa odpowiedzi	5	

PYT. 40. Ze znalezieniem pracowników do pracy w jakich zawodach Państwa firma miała trudności. <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
prawnik	1	2,9
agent ubezpieczeniowy	1	2,9
cieśla dekarz	2	5,9
ekonomista	1	2,9
elektryk	2	5,9
inspektor	1	2,9
kasjer/sprzedawca	4	11,8
kosmetyczka	2	5,9
krawiectwo	2	5,9
kucharz	1	2,9
masażysta	1	2,9
mechanik	4	11,8
monter	1	2,9
pracownik fizyczny	4	11,8
operator	1	2,9
pracownik budowlany	1	2,9
szewc	1	2,9
stolarz	1	2,9
spawacz	1	2,9
pracownik biurowy	1	2,9
projektant	1	2,9
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	34	100,0
Odmowa odpowiedzi	1	

PYT. 40. Ze znalezieniem pracowników do pracy w jakich zawodach Państwa firma miała trudności. <i>Zawód drugi.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
fryzjerka	1	11,1
handlowiec	2	22,2
inne	2	22,2
murarz	1	11,1
sprzedawca-kasjer	1	11,1
tokarz	2	22,2
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	9	100,0

PYT. 40. Ze znalezieniem pracowników do pracy w jakich zawodach Państwa firma miała trudności. <i>Zawód trzeci.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kelner	1	33,3
pracownik budowlany	1	33,3
specjalista ds. public relations	1	33,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	3	100,0

PYT. 41. Z czego wynikały trudności ze znalezieniem tych pracowników? (wskazać maksymalnie trzy elementy):	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
brak kandydatów	12	36,4
brak kandydatów o odpowiednim wykształceniu	12	36,4
brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu	20	60,6
zbyt wysokie oczekiwania płacowe	9	27,3
niechęć do pracy w oferowanej formie zatrudnienia	5	15,2
uciążliwa specyfika pracy (czas pracy, nieprzyjemne warunki pracy),	3	9,1
inne, jakie?	3	9,1

PYT. 41. Z czego wynikały trudności ze znalezieniem tych pracowników. <i>Inne, jakie?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
brak chęci do pracy	1	33,3
brak umiejętności	2	66,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	3	100,0

PYT. 42. Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, których brakowało kandydatom	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
obsługi komputera i/lub innych nowoczesnych urządzeń	4	11,4
znajomości języków obcych	2	5,7
komunikatywności, umiejętności pracy w zespole	9	25,7
dotychczasowych certyfikatów i uprawnień zawodowych, jakich	9	25,7
znajomości zagadnień finansowo-księgowych	2	5,7
udokumentowanego doświadczenia	21	60,0
dyspozycyjności	3	8,6
samodzielności	14	40,0
kultury osobistej/dobrego wychowania	6	17,1
innych, jakich?	6	17,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	35	100,0

PYT. 42. Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, których brakowało kandydatom. <i>Dotychczasowych certyfikatów i uprawnień zawodowych, jakich.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kurs zawodowy/doszkalający	2	25,0
prawo jazdy	1	12,5
szkolenia	1	12,5
wykształcenie odpowiednie do stanowiska	2	25,0
uprawnienia do wykonywania zawodu	1	12,5
brak danych	1	12,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	8	100,0

PYT. 42. Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, których brakowało kandydatom. <i>Inne, jakie?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
brak doświadczenia w zawodzie	1	16,7
umiejętności potrzebne do wykonywania zawodu	3	50,0
stopień niepełnosprawności	1	16,7
sumienność	1	16,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	6	100,0

BLOK C. PLANOWANE PRZYJĘCIA PRACOWNIKÓW W PERSPEKTYWIE 1 ROKU I KOLEJNYCH 7 LAT ORAZ CHARAKTERYSTYKA OCZEKIWANYCH KOMPETENCJI

PYT. 43. Ile obecnie w firmie jest wolnych miejsc pracy?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
0 wakatów	900	90,4
1 wakat	52	5,2
10 wakatów	1	0,1
2 wakaty	22	2,2
3 wakaty	7	0,7
4 wakaty	2	0,2
5 wakatów	3	0,3
6 wakatów	1	0,1
odmowa odpowiedzi	1	0,1
trudno powiedzieć	7	0,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	996	100,0
Brak danych	4	

PYT. 44. Czy w okresie najbliższych 12 m-cy są planowane przyjęcia do pracy?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	138	13,9
nie	857	86,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	995	100,0
Odmowa odpowiedzi	5	

PYT. 45. Ile osób planują Państwo w najbliższych 12 m-cach przyjąć do pracy	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1 osobę	66	59,5
2 osoby	30	27,0
3 osoby	5	4,5
4 osoby	3	2,7
5 osób	3	2,7
6 osób	1	0,9
trudno powiedzieć	3	2,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	111	100,0
Odmowa odpowiedzi	27	

PYT. 46. Ile osób spośród planowanych do przyjęcia ogółem zamierzają Państwo zatrudnić:	Mikro	Małe	Średnie	Duże
na umowę o pracę (12 m-cy)	78	15	24	0
na podstawie umowy cywilno-prawnej (12 m-cy)	20	4	0	0
na podstawie umów finansowanych przez PUP (12 m-cy)	21	2	10	0

PYT. 47. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie. <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
barman-kelner	5	3,6
handlowiec	9	6,4
pracownik fizyczny	22	15,7
branża IT	2	1,4
kierowca	5	3,6
krawiectwo	4	2,9
kasjer sprzedawca	28	20,0
operatorzy maszyn specjalistycznych	6	4,3
pielęgniarka	1	0,7
pracownik biurowy	6	4,3
lekarz	3	2,1
lakiernik	1	0,7
kucharz	3	2,1
księgowa	1	0,7
inspektor	1	0,7
instruktor	2	1,4
farmaceuta	1	0,7
fizjoterapia/masaże	3	2,1
mechanik	3	2,1
monter	7	5,0
geodeta	1	0,7
fryzjer	2	1,4
spawacz	3	2,1
ślusarz	1	0,7
projektant/architekt	2	1,4
szewc	1	0,7
stolarz	5	3,6
cieśla dekarz	1	0,7
inne	3	2,1
elektryk	1	0,7
frezer	1	0,7
grawernik	1	0,7
kustosz	1	0,7
nauczyciel	2	1,4
ekonomista	1	0,7
ciężko stwierdzić	1	0,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	138	100,0

PYT. 47. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie. <i>Zawód drugi</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kelner-barman	2	9,1
pracownik fizyczny	4	18,2
pracownik budowlany	1	4,5
handlowiec	2	9,1
pielęgniarka	1	4,5
operator maszyn	1	4,5
montażysta	1	4,5

PYT. 47. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie. <i>Zawód drugi</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kierowca	1	4,5
lakiernik	1	4,5
elektryk	1	4,5
inne	1	4,5
spawacz	1	4,5
sprzedawca	1	4,5
stolarz	2	9,1
szklarz	1	4,5
tokarz	1	4,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	22	100,0

PYT. 47. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie. <i>Zawód trzeci</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
pracownik fizyczny	1	20,0
operator maszyn	1	20,0
handlowiec	1	20,0
pracownik biurowy	1	20,0
sprzedawca	1	20,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	5	100,0

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inne	58	42,0
brak sprecyzowanych wymagań	7	5,1
chęć pracy	2	1,4
doświadczenie	21	15,2
dyspozycyjność	1	0,7
elastyczność	1	0,7
komunikatywność	7	5,1
odpowiednie umiejętności/kwalifikacje/kursy	9	6,5
łatwość nawiązywania kontaktów	1	0,7
miła aparycja	7	5,1
niekaralność	1	0,7
odpowiedzialność	1	0,7
otwartość	1	0,7
pracowitość	2	1,4
sumienność	3	2,2
odpowiednie wykształcenie/wykształcenie kierunkowe	8	5,8
umiejętność pracy w zespole	1	0,7
umiejętności krawieckie	2	1,4
znajomość branży	2	1,4
znajomość języka angielskiego	1	0,7
znajomość rynku i technik sprzedaży	1	0,7
brak danych	1	0,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	138	100,0

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód pierwszy 1.1</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
komunikatywność	1	0,9
znajomość języków	2	1,8
chęci do pracy	1	0,9
doświadczenie	17	15,0
dyscyplina	1	0,9
dyspozycyjność	7	6,2
energiczność	1	0,9
komunikatywność	8	7,1
kultura osobista	2	1,8
odpowiednie kursy/certyfikaty/uprawnienia	13	11,5
łatwy kontakt z ludźmi	1	0,9
odpowiednie umiejętności/kwalifikacje	15	13,3
wykształcenie kierunkowe/ odpowiednie do stanowiska	16	14,2
odpowiedzialność	2	1,8
otwartość	1	0,9
pewność siebie	1	0,9
pracowitość	2	1,8
samodyscyplina	1	0,9
sprawność fizyczna	1	0,9
sumienność	3	2,7
szkolenie	1	0,9
szybko uczący się	1	0,9
umiejętność pracy zespołowej	3	2,7
wysoka kultura osobista	1	0,9
wytrzymałość psychiczna	1	0,9
zaangażowanie	2	1,8
znajomość branży	4	3,5
znajomość struktur handlowych	1	0,9
miła aparycja	1	0,9
inne	2	1,8
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	113	100,0

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód pierwszy 1.2</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
znajomość branży/ryнку	4	6,0
certyfikaty	1	1,5
chęć pracy	2	3,0
dokładność	1	1,5
doświadczenie	16	23,9
dyspozycyjność	1	1,5
komunikatywność	4	6,0
kontakt z ludźmi	1	1,5
kultura osobista	1	1,5
licencje/kursy/odpowiednie uprawnienia	4	6,0
miła aparycja	3	4,5

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód pierwszy 1.2</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
niekaralność	1	1,5
odpowiednie wykształcenie	2	3,0
odpowiedzialność	2	3,0
osoba ucząca się	2	3,0
pewność siebie	1	1,5
pracowitość	2	3,0
samodzielność schludność	2	3,0
schludność	1	1,5
sumienność	4	6,0
uczciwość	1	1,5
udokumentowane doświadczenie	2	3,0
umiejętność samodzielnej pracy	1	1,5
odpowiednie wykształcenie	3	4,5
wysoka kultura osobista	3	4,5
wytrwałość	1	1,5
zorganizowanie	1	1,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	67	100,0

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód pierwszy 1.2</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
doświadczenie	1	5,6
dyspozycyjność	4	22,2
kreatywność	1	5,6
kultura osobista	1	5,6
kurs na kasę fiskalną	1	5,6
miła aparycja	1	5,6
niekaralność	2	11,1
pracowitość	1	5,6
status ucznia	1	5,6
sumienność	1	5,6
uczciwość	1	5,6
wykształcenie średnie	1	5,6
znajomość savoir vivre	1	5,6
znajomość trendów	1	5,6
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	18	100,0

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód drugi</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inne	10	52,6
odpowiednie wykształcenie	3	15,8
znajomość rynku i technik sprzedaży	1	5,3
doświadczenie	3	15,8
komunikatywność	1	5,3

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód drugi</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
łatwy kontakt z ludźmi	1	5,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	19	100,0

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód drugi 2.1</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
chęć do pracy	1	5,9
doświadczenie	5	29,4
dyspozycyjność	1	5,9
energiczność	1	5,9
kurs spawacza	1	5,9
licencja ochrony	1	5,9
niekaralność	1	5,9
prawo jazdy	2	11,8
umiejętność organizacji pracy	1	5,9
umiejętność pracy w zespole	2	11,8
zaangażowanie	1	5,9
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	17	100,0

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód drugi 2.2</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
doświadczenie	1	10,0
komunikatywność	1	10,0
kultura osobista	2	20,0
odpowiednie kursy	1	10,0
organizacja pracy	1	10,0
pewność siebie	1	10,0
sumienność	2	20,0
udokumentowane doświadczenie	1	10,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	10	100,0

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód trzeci</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inne	1	33,3
stanowczość	1	33,3
wykształcenie min. średnie	1	33,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	3	100,0

PYT. 48. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód trzeci 3.1</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
dyspozycyjność	1	50,0
odpowiednia budowa ciała	1	50,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	2	100,0

PYT. 49. Czy <i>dla pierwszego</i> z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak, do lat	29	21,0
nie, wiek nie ma znaczenia	109	79,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	138	100,0

PYT. 49. Czy <i>dla pierwszego</i> z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku? <i>Tak, wiek do ...</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
20-25 lat	2	6,9
26-31 lat	15	51,7
32-37 lat	1	3,4
38-42 lat	7	24,1
50 lat	3	10,3
inne	1	3,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	29	100,0

PYT. 49. Czy <i>dla drugiego</i> z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak, do lat	4	5,0
nie, wiek nie ma znaczenia	76	95,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	80	100,0

PYT. 49. Czy <i>dla drugiego</i> z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku? <i>Tak, wiek do ...</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
30 lat	1	25,0
35 lat	1	25,0
40 lat	1	25,0
młody, energiczny	1	25,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	4	100,0

PYT. 49. Czy <i>dla trzeciego</i> z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak, do lat	2	2,7
nie, wiek nie ma znaczenia	71	97,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	73	100,0

PYT. 49. Czy <i>dla trzeciego</i> z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku? <i>Tak, wiek do ...</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
40 lat	1	50,0
45 lat	1	50,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	2	100,0

PYT. 50. Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? (proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
spodziewane zwiększenie skali działalności	80	57,1
zmiany technologiczne	7	5,0
zmiany organizacyjne	26	18,6
przyjęcie na miejsce innego pracownika	34	24,3
możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy (staż, przygotowanie zawodowe, roboty publiczne);	21	15,0
inne, jakie?	6	4,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	138	100,0

PYT. 50. Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? <i>Inne, jakie?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
nowe miejsce pracy	1	16,7
otwarcie nowego lombardu	1	16,7
pomoc/odciążenie z obowiązków	1	16,7
potrzeba dysponowania wiedzą ekspercką	1	16,7
potrzeba zwiększenia pracowników na konkretnym stanowisku	1	16,7
praca sezonowa	1	16,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	6	100,0

PYT. 51. Czy w okresie najbliższych 7 lat (do roku 2020) są planowane przyjęcia do pracy?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	62	6,2
nie	262	26,3
nie wiem/trudno powiedzieć	671	67,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	995	100,0
Odmowa odpowiedzi	5	

PYT. 52. (Czy) Ile osób planują Państwo w najbliższych 7 latach przyjąć do pracy	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
treść odpowiedzi	27	43,5
nie wiem/trudno powiedzieć	35	56,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	62	100,0

PYT. 52. Ile osób planują Państwo w najbliższych 7 latach przyjąć do pracy	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1 osobę	10	37,0
10 osób	4	14,8
2 osoby	6	22,2
4 osoby	1	3,7
3 osoby	2	7,4
40 osób	1	3,7
5 osób	1	3,7
7 osób	1	3,7
8 osób	1	3,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	27	100,0

PYT. 53. Ile osób spośród planowanych do przyjęcia ogółem zamierzają Państwo	Mikro	Małe	Średnie	Duże
zatrudnić na umowę o pracę (7 lat)	30	8	18	0
zatrudnić na podstawie umowy cywilno-prawnej (7 lat)	8	40	22	0
zatrudnić na podstawie umów finansowanych przez PUP (7 lat)	6	0	0	0

PYT. 54. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie? <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
barman-kelner	2	3,2
kosmetyczka	3	4,8
mechanik	3	4,8
operatorzy maszyn	3	4,8
branża IT	4	6,5
kasjer-sprzedawca	13	21,0
pracownik biurowy	4	6,5
pracownik fizyczny	6	9,7
specjalista ds. sprzedaży	1	1,6
tłumacz	1	1,6
krawcowa	1	1,6
księgowy	2	3,2
lakiernik	1	1,6
kierowca	3	4,8
handlowiec	2	3,2
geodeta	2	3,2
elektryk	1	1,6
fotograf	1	1,6
cykliniarz	2	3,2
kaletnik	1	1,6
inne	2	3,2
stolarz	2	3,2
szklarz	1	1,6
trudno stwierdzić	1	1,6
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	62	100,0

PYT. 54. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie? <i>Zawód drugi</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
barman	1	5,3
elektryk	1	5,3
fryzjerka	1	5,3
handlowiec	1	5,3
kasjer-sprzedawca	3	15,8
lakiernik	1	5,3
pracownik fizyczny	4	21,1
tokarz	1	5,3
tynkarz	1	5,3
monter	1	5,3
spawacz	1	5,3

PYT. 54. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie? <i>Zawód drugi</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inne	3	15,8
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	19	100,0

PYT. 54. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie? <i>Zawód trzeci</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
cieśla	1	14,3
branża IT	2	28,6
monter	1	14,3
pracownik fizyczny	3	42,9
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	7	100,0

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów: <i>Zawód pierwszy.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inne	30	50,8
chęci do pracy	1	1,7
ciężko powiedzieć czy będą przyjęcia	2	3,4
doświadczenie	4	6,8
komunikatywność	1	1,7
kreatywność	1	1,7
kurs kasy fiskalnej	1	1,7
minimum średnie wykształcenie	1	1,7
obsługa komputera i programów komputerowych	2	3,4
obsługa księgowości	1	1,7
odpowiednie kursy	1	1,7
odpowiednie wykształcenie	7	11,9
pracowitość	1	1,7
rzetelność	1	1,7
sumienność	1	1,7
umiejętności handlowe	1	1,7
umiejętności i uprawnienia do wykonywania zawodu	1	1,7
znajomość branży	1	1,7
znajomość zagadnień księgowych	1	1,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	59	100,0

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów: <i>Zawód pierwszy 1.1.</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inne	30	50,8
chęci do pracy	1	1,7

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód pierwszy 1.2</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
komunikatywność	5	14,7
certyfikaty/kursy potrzebne do wykonywania zawodu	3	8,8
chęć do pracy	1	2,9
dokładność	1	2,9
doświadczenie	2	5,9
dyspozycyjność	1	2,9
wysoka kultura osobista/aparycja	6	17,6
niekaralność	1	2,9
odpowiednie podejście do ludzi	1	2,9
samodzielność	1	2,9
status ucznia	1	2,9
sumienność	2	5,9
uczciwość	1	2,9
udokumentowane doświadczenie	1	2,9
umiejętności pracy w zespole	2	5,9
znajomość branży	2	5,9
znajomość struktur handlowych	1	2,9
znajomość zagadnień produkcji obuwia	1	2,9
znajomość zagadnień finansowo księgowych	1	2,9
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	34	100,0

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód pierwszy 1.3</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
chęci do pracy	1	11,1
doświadczenie	2	22,2
kreatywność	1	11,1
miła aparycja	2	22,2
odporność na stres	1	11,1
otwartość	1	11,1
wykształcenie wyższe	1	11,1
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	9	100,0

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód drugi</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
trudno stwierdzić	1	5,9
dokładność	1	5,9
komunikatywność	2	11,8
licencja ochroniarza	1	5,9
precyzja	1	5,9
wykształcenie odpowiednie do wykonywanego zawodu	3	17,6
znajomość branży	1	5,9
inne	7	41,2
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	17	100,0

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód drugi 2.1</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
doświadczenie	5	31,3
energiczność	1	6,3
komunikatywność	1	6,3
kurs na kasę fiskalną	1	6,3
kurs na wózki widłowe	1	6,3
miła aparycja	1	6,3
nieprzeciętne umiejętności	1	6,3
organizacja pracy	2	12,5
umiejętność pracy w zespole	1	6,3
umiejętność zawodu	1	6,3
wykształcenie średnie	1	6,3
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	16	100,0

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód drugi 2.2</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
dyspozycyjność	1	11,1
komunikatywność	1	11,1
kontakt z klientem	1	11,1
miła aparycja	1	11,1
odpowiednie kursy/certyfikaty	1	11,1
rzetelność	1	11,1
samodzielność	1	11,1
sumienność	1	11,1
udokumentowane doświadczenie	1	11,1
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	9	100,0

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód drugi 2.3</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
kultura osobista	1	33,3
uczciwość	1	33,3
zaangażowanie	1	33,3
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	3	100,0

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód trzeci</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
inne	1	16,7
doświadczenie	2	33,3
komunikatywność	1	16,7
wykształcenie średnie	1	16,7
wykształcenie zawodowe	1	16,7
OGÓLEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	6	100,0

PYT. 55. Jakich kwalifikacji będziecie Państwo wymagali od kandydatów dla poszczególnych zawodów. <i>Zawód trzeci 3.1</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
komunikatywność	1	16,7
obsługa komputera	1	16,7
pracowitość	1	16,7
rzetelność	1	16,7
sumienność	1	16,7
uczciwość	1	16,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	6	100,0

PYT. 56. Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, które będziecie Państwo brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
obsługa komputera i/lub innych nowoczesnych urządzeń	19	30,6
znajomość języków obcych	9	14,5
komunikatywność, umiejętność pracy w zespole	30	48,4
dotatkowe certyfikaty i uprawnienia zawodowe, jakie?	18	29,0
znajomość przepisów prawa	2	3,2
znajomość zagadnień finansowo-księgowych	3	4,8
udokumentowane doświadczenie	19	30,6
dyspozycyjność	17	27,4
samodzielność	33	53,2
kultura osobista/dobre wychowanie	17	27,4
inne, jakie?	6	9,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	62	100,0

PYT. 56. Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, które będziecie Państwo brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji. <i>Dotatkowe certyfikaty i uprawnienia zawodowe, jakie?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Kurs do korzystania z maszyn znajdujących się w firmie	1	7,1
geodezyjne	1	7,1
kasa fiskalna	2	14,3
kosmetyczne	1	7,1
kurs operatora maszyn, kurs spawacza	1	7,1
kursy lakiernika	1	7,1
licencja I i II stopnia	1	7,1
kurs na wózki widłowe	1	7,1
prawo jazdy/ różne kategorie/	3	21,4
obsługa maszyn stolarskich	1	7,1
uprawnienia SEP-owskie	1	7,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	14	100,0

PYT. 56. Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, które będziecie Państwo brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji. <i>Inne, jakie?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
determinacja, kreatywność	1	16,7

PYT. 56. Proszę podać trzy najważniejsze umiejętności/cechy, które będziecie Państwo brali pod uwagę podczas procesu rekrutacji. <i>Inne, jakie?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
dociekliwość	1	16,7
higiena osobista	1	16,7
umiejętności budowlane	1	16,7
znajomość geodezji	1	16,7
znajomość struktur handlowych, organizacja pracy	1	16,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	6	100,0

PYT. 57. Czy dla pierwszego z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak, do lat	15	23,8
nie, wiek nie ma znaczenia	48	76,2
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	63	100,0

PYT. 57. Czy dla pierwszego z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku? <i>Tak, do lat...</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
25	1	6,7
26	3	20,0
28	1	6,7
30	3	20,0
35	2	13,3
40	3	20,0
50	2	13,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	15	100,0

PYT. 57. Czy dla drugiego z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak, do lat	5	11,1
nie, wiek nie ma znaczenia	40	88,9
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	45	100,0

PYT. 57. Czy dla trzeciego z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak, do lat	2	5,4
nie, wiek nie ma znaczenia	35	94,6
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	37	100,0

PYT. 57. Czy dla trzeciego z tych zawodów będziecie Państwo preferowali osoby w konkretnym wieku? <i>Tak, do lat...</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
35	1	50,0
45	1	50,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	2	100,0

PYT. 58. Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? (proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
spodziewane zwiększenie skali działalności	43	71,7
zmiany technologiczne	2	3,3
zmiany organizacyjne	17	28,3
przyjęcie na miejsce innego pracownika	13	21,7
możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy (staż, przygotowanie zawodowe, roboty publiczne);	11	18,3
inne, jakie?	3	5,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	60	100,0

PYT. 58. Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? <i>Inne, jakie?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
trudno stwierdzić	2	66,7
możliwe przejścia na emeryturę	1	33,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	3	100,0

BLOK D. WSPÓŁPRACA LOKALNYCH PRACODAWCÓW Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY

PYT. 59. Czy w okresie ostatnich 12 m-cy Państwa firma miała jakikolwiek kontakt z PUP w Elblągu?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	287	28,8
nie	710	71,2
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	997	100,0
Odmowa odpowiedzi	3	

PYT. 60. Czy znają Państwo ofertę PUP?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	364	36,7
nie	629	63,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	993	100,0
Odmowa odpowiedzi	7	

PYT. 61. Jakie usługi oferuje PUP w Elblągu, proszę wymienić min. 3 usługi. 61.1	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
dofinansowanie na rozwój działalności	6	1,6
dofinansowanie na stworzenie nowego miejsca pracy	18	4,9
dofinansowanie z UE	10	2,7
dofinansowanie dla osób niepełnosprawnych	3	0,8
dopłaty dla stażystów	1	0,3
doradztwo	6	1,6
informacja	1	0,3
konsultacje dotyczące rynku pracy	1	0,3
kursy	20	5,5
oferty stażu/staże	179	49,0
nowe miejsca pracy	1	0,3
obsługa interesantów	1	0,3

PYT. 61. Jakie usługi oferuje PUP w Elblągu, proszę wymienić min. 3 usługi. 61.1	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
oferty pracy	8	2,2
oferowanie pracowników	25	6,8
pomoc w znalezieniu pracy	3	0,8
pośrednictwo pracy	50	13,7
praktyki	1	0,3
rejestr ogłoszeń o pracę	4	1,1
rozmowy na temat absolwentów	1	0,3
różnego rodzaju szkolenia	17	4,7
pomoc finansowa/pomoc	2	0,5
wypłacanie zasiłków	1	0,3
wysłuchanie osoby poszukującej pracy	1	0,3
zatrudnienia	2	0,5
trudno powiedzieć	2	0,5
brak danych	1	0,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	365	100,0

PYT. 61. Jakie usługi oferuje PUP w Elblągu, 61.2	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
dofinansowanie na stworzenie nowego miejsca pracy	18	7,8
dofinansowanie na rozwój firmy	4	1,7
dofinansowania	14	6,1
doradztwo	6	2,6
dotacje	1	0,4
dotacje na stworzenie działalności	1	0,4
informacja o miejscach pracy	1	0,4
kursy i szkolenia	51	22,1
nowe miejsca pracy	6	2,6
ochrona	1	0,4
oferty pracy/podaż pracy	7	3,0
organizacja staży	49	21,2
pomoc w szukaniu pracy dla bezrobotnych	3	1,3
pomoc w znalezieniu pracownika	16	6,9
pośrednictwo na rynku pracy	41	17,7
prace interwencyjne	4	1,7
refundacja kosztów pracownika	1	0,4
rejestr bezrobotnych	2	0,9
rejestr dla szukających pracy	1	0,4
pomoc doradcza	1	0,4
staż po 50 roku życia	1	0,4
wymiana pracowników	1	0,4
trudno powiedzieć	1	0,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	231	100,0

PYT. 61. Jakie usługi oferuje PUP w Elblągu, 61.3	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
aktywizacja zawodowa	1	1,1
dofinansowanie stanowiska pracy	5	5,4

PYT. 61. Jakie usługi oferuje PUP w Elblągu, 61.3	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
dofinansowanie	12	12,9
dofinansowania dla osób po 50 roku życia	1	1,1
doradztwo pracy	2	2,2
doradztwo zawodowe	4	4,3
doszkolenia	1	1,1
kontakt indywidualny z pracodawcą zawodowym	1	1,1
kursy/szkolenia	18	19,4
oferowanie zdobycia uprawnień	1	1,1
oferty	1	1,1
organizacja staży i praktyk	14	15,1
podnoszenie kwalifikacji	2	2,2
pomoc w rekrutacji	1	1,1
pomoc w tworzeniu miejsc pracy	6	6,5
pomoc w zatrudnieniu	1	1,1
pomoc w znalezieniu pracownika	6	6,5
pośrednictwo pracy	7	7,5
prace interwencyjne	3	3,2
prace publiczne	1	1,1
programy wspierające dla bezrobotnych	1	1,1
projektowanie	1	1,1
szkolenia podnoszące kwalifikacje	2	2,2
wsparcie dla przedsiębiorców	1	1,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	93	100,0

PYT. 62. Z jakich usług PUP w Elblągu chcielibyście Państwo skorzystać w perspektywie najbliższych 12 m-cy. 62.1	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
z żadnych usług	237	26,3
staż	153	17,0
szkolenia	33	3,7
pośrednictwo pracy	51	5,7
subsydiowane stanowiska pracy	11	1,2
dofinansowanie	27	3,0
dotacja na rozpoczęcie działalności	1	0,1
doradztwo	3	0,3
pomoc w pisaniu projektów	1	0,1
trudno powiedzieć	324	35,9
brak danych	61	6,8
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	902	100,0
Odmowa odpowiedzi	98	

PYT. 62. Z jakich usług PUP w Elblągu chcielibyście Państwo skorzystać w perspektywie najbliższych 12 m-cy. 62.2	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
dofinansowanie	9	16,1
subsydiowane miejsca pracy	11	19,6
doradztwo	1	1,8
kursy/szkolenia	9	16,1

PYT. 62. Z jakich usług PUP w Elblągu chcielibyście Państwo skorzystać w perspektywie najbliższych 12 m-cy. 62.2	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
pośrednictwo pracy	4	7,1
pomoc w pisaniu projektów	1	1,8
prace interwencyjne	1	1,8
program 50+	1	1,8
staż	13	23,2
umożliwienie telefonicznego zgłoszenia zainteresowania	1	1,8
brak danych	5	8,9
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	56	100,0

PYT. 62. Z jakich usług PUP w Elblągu chcielibyście Państwo skorzystać w perspektywie najbliższych 12 m-cy. 62.3	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
subsydiowane miejsca pracy	3	23,1
doradztwo	1	7,7
dotacje	1	7,7
kursy/szkolenia	2	15,4
staże	1	7,7
brak danych	5	38,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	13	100,0

PYT. 63. Czy w okresie ostatnich 12 m-cy korzystali Państwo z usług pośrednictwa pracy PUP?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak	114	11,5
nie	880	88,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	994	100,0
Odmowa odpowiedzi	6	

PYT. 64. (Czy) Ile wakatów w okresie ostatnich 12 m-cy zgłosili Państwo do PUP?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
treść odpowiedzi	94	82,5
nie zgłosiliśmy wakatów	20	17,5
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	114	100,0

PYT. 64. Ile wakatów w okresie ostatnich 12 m-cy zgłosili Państwo do PUP. 1.treść odpowiedzi	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1 wakat	71	75,5
2 wakaty	10	10,6
3 wakaty	8	8,5
5 wakatów	1	1,1
7 wakatów	3	3,2
8 wakatów	1	1,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	94	100,0

PYT. 65. (Czy) Ile osób skierowanych przez PUP zatrudnili Państwo w okresie ostatnich 12 m-cy?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
treść odpowiedzi	78	83,0

PYT. 65. (Czy) Ile osób skierowanych przez PUP zatrudnili Państwo w okresie ostatnich 12 m-cy?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
nikogo nie zatrudniliśmy	16	17,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	94	100,0

PYT. 65. Ile osób skierowanych przez PUP zatrudnili Państwo w okresie ostatnich 12 m-cy? <i>1 treść odpowiedzi</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
1 osobę	60	76,9
2 osoby	10	12,8
3 osoby	4	5,1
4 osoby	1	1,3
5 osób	2	2,6
czekamy na odpowiedź	1	1,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	78	100,0

PYT. 66. Dlaczego nie zatrudnili Państwo żadnej z osób, skierowanych przez PUP?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
brak kandydatów skierowanych przez PUP	2	12,5
brak odpowiednich kwalifikacji u skierowanych kandydatów	7	43,8
kandydat nie przyjął oferowanych warunków pracy i płacy	2	12,5
obawa przed słabym zaangażowaniem w pracę kandydatów skierowanych przez PUP	3	18,8
z innej przyczyny, jakiej?	4	25,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	16	100,0

PYT. 66. Dlaczego nie zatrudnili Państwo żadnej z osób, skierowanych przez PUP? <i>Inne, jakie?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
pracownicy przychodzą pod wpływem alkoholu	1	25,0
czekamy na odpowiedź od urzędu pracy	1	25,0
osoba na staż ma dopiero przyjść	1	25,0
procedury ustalane przez UP nie funkcjonują tak jak powinny	1	25,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	4	100,0

PYT. 67. Czy w okresie ostatnich 12 m-cy byliście Państwo zadowoleni z tych osób?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
tak, bardzo zadowoleni	21	26,9
tak, raczej zadowoleni	48	61,5
raczej niezadowoleni	4	5,1
trudno powiedzieć	5	6,4
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	78	100,0

PYT. 68. Dlaczego byli Państwo niezadowoleni z zatrudnienia pracowników skierowanych przez PUP?	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
ujawniły się braki kwalifikacyjne tych osób	2	66,7
słabe zaangażowanie w pracę tych osób	3	100,0
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	3	100,0

PYT. 69. Dlaczego nie korzystali Państwo z usług pośrednictwa pracy PUP lub nie zgłosili Państwo wakatów? (proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
nie posiadaliśmy żadnych ofert pracy	642	71,3
zdarzały się wakaty, ale sami znajdowaliśmy pracowników	191	21,2
zakładamy, że pracowników jakich szukamy nie znajdziemy w rejestrach PUP	62	6,9
zakładamy, że pracownicy skierowani przez PUP są mało przydatni, słabo zaangażowani i nieefektywni	34	3,8
korzystaliśmy z usług prywatnych agencji zatrudnienia	20	2,2
z innej przyczyny, jakiej?	77	8,5
z innej przyczyny, jakiej?	3	0,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	900	100,0

PYT. 69. Dlaczego nie korzystali Państwo z usług pośrednictwa pracy PUP lub nie zgłosili Państwo wakatów? <i>Z innej przyczyny, jakiej-1?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
nie ma takiej potrzeby	50	64,9
firma nie spełnia kryteriów/zła współpraca z PUP	10	13,0
korzystaliśmy	3	3,9
firmy nie stać na pracownika	1	1,3
niekompetencja pracowników PUP	1	1,3
słaba oferta PUP	2	2,6
brak kandydatów spełniających wymagania	2	2,6
nieprzyjemne procedury	1	1,3
trudno powiedzieć	7	9,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	77	100,0

PYT. 69. Dlaczego nie korzystali Państwo z usług pośrednictwa pracy PUP lub nie zgłosili Państwo wakatów? <i>Z innej przyczyny, jakiej-2?</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
ograniczenie produkcji	1	33,3
mało kandydatów do pracy	1	33,3
za dużo formalności	1	33,3
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	3	100,0

PYT. 70. Jak ogólnie oceniają Państwo jakość usług świadczonych przez PUP w Elblągu na rzecz pracodawców? <i>1 miejsce przyjazne pracodawcy</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
zdecydowanie nie	56	5,7
nie	106	10,8
ani tak ani nie	577	58,6
raczej tak	190	19,3
zdecydowanie tak	56	5,7
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	985	100,0
Odmowa odpowiedzi	15	

PYT. 70. Jak ogólnie oceniają Państwo jakość usług świadczonych przez PUP w Elblągu na rzecz pracodawców? <i>2. Oszczędza czas pracodawcą</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
zdecydowanie nie	57	5,8
nie	105	10,7
ani tak ani nie	582	59,1
raczej tak	189	19,2
zdecydowanie tak	51	5,2
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	984	100,0
Odmowa odpowiedzi	16	

PYT. 70. Jak ogólnie oceniają Państwo jakość usług świadczonych przez PUP w Elblągu na rzecz pracodawców? <i>3 oferuje dobrą informację</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
zdecydowanie nie	54	5,5
nie	98	10,0
ani tak ani nie	573	58,2
raczej tak	194	19,7
zdecydowanie tak	65	6,6
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	984	100,0
Odmowa odpowiedzi	16	

PYT. 70. Jak ogólnie oceniają Państwo jakość usług świadczonych przez PUP w Elblągu na rzecz pracodawców? <i>4 Spełnia oczekiwania pracodawcy</i>	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
zdecydowanie nie	66	6,7
nie	116	11,8
ani tak ani nie	591	60,2
raczej tak	159	16,2
zdecydowanie tak	50	5,1
OGÓŁEM (liczba respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie)	982	100,0
Odmowa odpowiedzi	18	

BADANIE SZKÓŁ

Rodzaj szkoły*	liczba pracowników	w tym nauczycieli	w tym nauczycieli przedmiotów zawodowych
Technikum i ZSZ	459	332	131

Kierunki kształcenia w technikach	Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach	Liczba uczniów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Technik architektury krajobrazu	81	25
Technik budownictwa	87	25
Technik analityk	176	31
Technik obsługi turystycznej	93	14
Technik organizacji reklamy	144*	23*

Kierunki kształcenia w technikach	Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach	Liczba uczniów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Technik eksploatacji portów i terminali	15	0
Technik usług fryzjerskich	51	0
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	46	0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	104	0
Technik hotelarstwa	39	0
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	36	15
Kucharz	74	49
Technik organizacji usług gastronomicznych	15	15
Technik mechatronik	100	21
Technik logistyki	285*	79*
Technik informatyki	331	76
Technik pojazdów samochodowych	10	25
Technik informatyk z innowacją wojskową	132	27
Technik elektronik/elektryk	56	16
Technik handlowiec	42	17
Technik ekonomista	*	*
Technik ekonomista spec. ds. rachunkowości	*	*
Technik ekonomista menedżer zarządzania bezpieczeństwem	*	*
Ogółem	1917	458

Kierunki kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych*	Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach	Liczba uczniów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	7	0
Stolarz	69	8
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	41	0
Fryzjer	95	34
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	18	0
Kucharz	70	0
Cukiernik	36	0
Sprzedawca	8	0
Ogółem	344	42

Kierunki kształcenia w szkołach wyższych*	Liczba studentów na poszczególnych kierunkach	Liczba studentów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Filologia angielska	brak danych	81
Informatyka	brak danych	77
Administracja	brak danych	59
Ekonomia	brak danych	186
Filologia niemiecka	brak danych	0
Filologia polska	brak danych	25
Pedagogika	brak danych	98

Kierunki kształcenia w szkołach wyższych*	Liczba studentów na poszczególnych kierunkach	Liczba studentów na ostatnim roku na poszczególnych kierunkach
Ochrona środowiska	brak danych	45
Mechanika i budowa maszyn	brak danych	23
Elektrotechnika	brak danych	brak danych
Budownictwo	brak danych	60
Ogółem	brak danych	654

Typ szkoły	Kierunki na których jest więcej chętnych niż miejsc	Kierunki na których jest mniej chętnych niż miejsc	Kierunki na które nie ma kandydatów
Technikum	Technik analityk	Architektura krajobrazu	Technik technologii drewna
	Technik obsługi turystyki	Budownictwo	Kelner
	Fototechnik	Technik hotelarstwa	
	Technik eksploatacji portów i terminali	Technik obsługi turystycznej	
	Technik żywienia i usług gastr.	Technik logistyki	
	Technik pojazdów sam.	Technik informatyk	
	Technik mechatronik		
ZSZ	Kucharz	Murarz-tylnkarz	Piekarz
		Cieśla	
		Cukiernik	
szkoła wyższa	Ekonomia	Filologia angielska	Filologia germańska
	Administracja	Filologia polska	
	Informatyka	Pedagogika	
	Mechanika i budowa maszyn	Ochrona środowiska	
		Elektrotechnika	
		Budownictwo	



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt: „WYŻSZE KOMPETENCJE – SKUTECZNIEJSZE DZIAŁANIE” współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego