

**Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej
osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na
gorlickim rynku pracy**



RAPORT KOŃCOWY Z BADAŃ

- grudzień 2015 -

**Badanie realizowane
na zlecenie:**



Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach
ul. Michalusa 18
38-300 Gorlice

**Wykonawca
badania:**



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

Zespół badawczy:

Bartosz Olcha – kierownik projektu
dr inż. Ewa Tkocz-Piszczyk – członek zespołu badawczego
dr Marian Płaszczyca – członek zespołu badawczego
Rafał Piszczyk – członek zespołu badawczego
Mateusz Piechaczek – członek zespołu badawczego
Katarzyna Kuśka – członek zespołu badawczego

Termin realizacji:

październik 2015 r. – grudzień 2015 r.

*Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na
gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań*



Spis treści

Spis treści	3
Wprowadzenie	4
Nota metodologiczna	5
Sytuacja na lokalnym rynku pracy – analiza danych zastanych	7
Charakterystyka badanych	31
Plany zatrudnieniowe pracodawców	34
Ocena potencjalnych pracowników i sposoby rekrutacji	40
Pracownicy w wieku 50 i więcej lat w ocenie pracodawców	45
Rozpoznawalność i zainteresowanie formami wsparcia wśród pracodawców	52
Status bezrobotnych aktualnie i przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy	56
Orientacja osób bezrobotnych na zatrudnienie oraz przeszkody w podjęciu pracy	61
Oczekiwania bezrobotnych względem form wsparcia	67
Podsumowanie	71
Wnioski i rekomendacje	74
Spis rysunków i tabel	77

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Wprowadzenie

Głównym celem niniejszego badania było zidentyfikowanie potrzeb i możliwości wsparcia aktywności zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy poprzez realizację przez urząd form pomocy określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Badanie zrealizowano w październiku i listopadzie 2015 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Powiatowy Urząd Pracy we Gorlicach. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Zakres badania obejmował w szczególności następujące obszary:

- I. Wywiady wśród osób bezrobotnych w wieku 50+:
 1. Pogłębiona diagnoza sytuacji zawodowej,
 2. Zbadanie przyczyn utraty pracy,
 3. Zbadanie postaw wobec zatrudnienia i przyczyn jego niepodjęcia,
 4. Identyfikacja barier aktywności zawodowej,
 5. Zmierzenie stopnia znajomości form wsparcia na rynku pracy,
 6. Zbadanie potrzeb i zainteresowania formami wsparcia aktywności zawodowej,
 7. Identyfikacja czynników przyspieszających i ułatwiających powrót na rynek pracy,
- II. Wywiady wśród pracodawców:
 1. Zbadanie planów zatrudnieniowych przedsiębiorców powiatu gorlickiego (w latach 2015-2016): ze wskazaniem m.in. zawodów, liczby pracowników, powodów zatrudnienia nowych pracowników, trudności/barier w zatrudnianiu pracowników, metod poszukiwania pracowników,
 2. Charakterystyka wymagań wobec przyszłych pracowników,
 3. Zbadanie zainteresowania zatrudnieniem osób w wieku 50+,
 4. Określenie barier w zatrudnieniu osób w wieku 50+,
 5. Określenie potrzeb pracodawców w zakresie wsparcia zatrudnienia osób w wieku 50+,
 6. Zmierzenie stopnia znajomości dostępnych form wsparcia mających na celu wzrost zatrudnienia oraz poprawę sytuacji zawodowej osób w wieku 50+,
 7. Zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gorlicach mających na celu wzrost aktywności zawodowej osób w wieku 50+,
 8. Określenie szans na wzrost zatrudnienia osób w wieku 50+.

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

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Nota metodologiczna

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

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

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

- 32 pytań (badanie ilościowe – bezrobotni),
- 26 pytań (badanie ilościowe – pracodawcy),

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

- dane pozyskane z rejestru PUP na temat sytuacji lokalnego rynku pracy,
- dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego,
- sprawozdania o rynku pracy MPiPS-01 wraz z Załącznikami,
- dane dostępne na stronach internetowych instytucji publicznych (web research).

Wielkość prób badawczych wyniosła:

- 300 przedstawicieli pracodawców z terenu powiatu gorlickiego dobranych do badania ilościowego w sposób warstwowo-losowy z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia i sekcji PKD – przeba-

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



dano właścicieli przedsiębiorstw, osoby szczebla kierowniczego, w tym kierowników działów kadr i HR posiadających merytoryczną wiedzę w przedmiocie badania,

- 200 bezrobotnych dobranych do badania ilościowego w sposób warstwowo-losowy z uwzględnieniem płci i profilu pomocy.

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

Sytuacja na lokalnym rynku pracy – analiza danych zastanych

Ogólna charakterystyka rynku pracy

Powiat gorlicki znajduje się na południowo-wschodnim krańcu województwa małopolskiego. Został on utworzony w ramach reformy administracyjnej w 1999 roku, a siedzibą powiatu jest miasto Gorlice. Powiat obejmuje swoją powierzchnią 966,4 km², a w jego skład wchodzi 10 gmin (w tym gmina miejska Gorlice, gminy miejsko-wiejskie Biecz i Bobowa oraz gminy wiejskie Gorlice, Lipniki, Łużna, Moszczenica, Ropa, Sękowa oraz Uście Gorlickie). Powiat gorlicki sąsiaduje z powiatem nowosądecki, tarnowskim oraz powiatem jasińskim (znajdującym się w województwie podkarpackim). Średnia gęstość zaludnienia w powiecie gorlickim wynosiła w 2014 roku 113 osób na 1 km², podczas gdy średnia dla województwa małopolskiego wynosiła 221 osoby na 1 km².

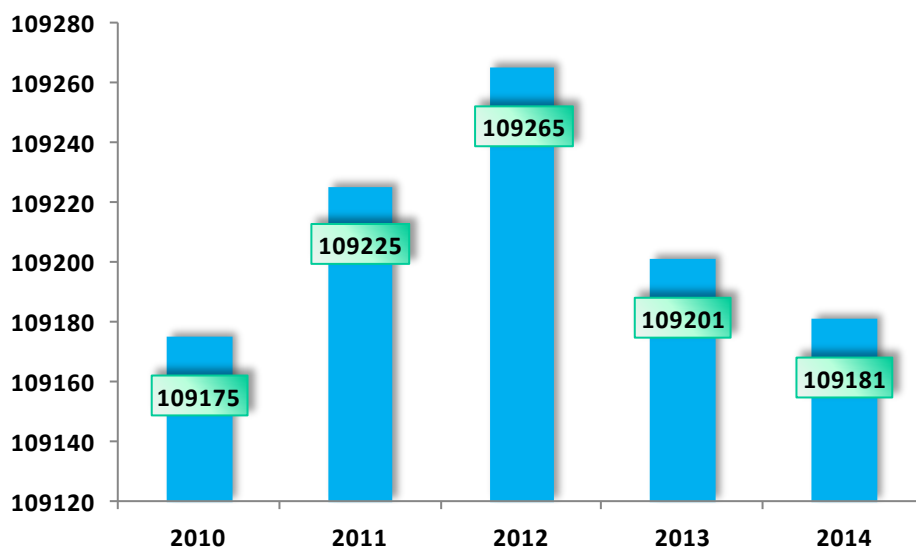
Powiat gorlicki jest położony w dorzeczu rzeki Ropa, która jest dopływem Wisłoki. Przepływa ona przez jezioro Klimkowskie. Jest ono położone pomiędzy miejscowościami Klimkówka, a Uście Gorlickie. Atrakcje turystyczne regionu stanowią również liczne zabytki znajdujące się na terenie powiatu, między innymi obiekty architektury sakralnej (drewnianymi kościołami i cerkwiami) wpisanymi na listę Światowego Dziedzictwa Kultury UNESCO. Położenie, liczne zabytki oraz walory środowiska naturalnego nadają regionowi potencjał, związany z turystyką.

Przez powiat gorlicki przebiega droga krajowa 28, łącząca stolicę powiatu – miasto Gorlice z Nowym Sączem oraz Jasłem. Przez powiat przebiegają również drogi wojewódzkie nr. 977, 979, 980, 981 oraz 993. Infrastruktura drogowa jest rozwijana i modernizowana poprzez inwestycje realizowane w tym obszarze.

Ludność

Liczba mieszkańców powiatu gorlickiego w końcu 2014 roku wynosiła 109 181 osób, z czego połowę (50,5%) stanowiły kobiety. Liczba mieszkańców powiatu zmniejszyła się o 20 osób w porównaniu do roku poprzedniego. W tym samym okresie na terenie województwa małopolskiego przybyło 7755 osób.

Rysunek 1. Liczba ludności w powiecie gorlickim w latach 2010 - 2014

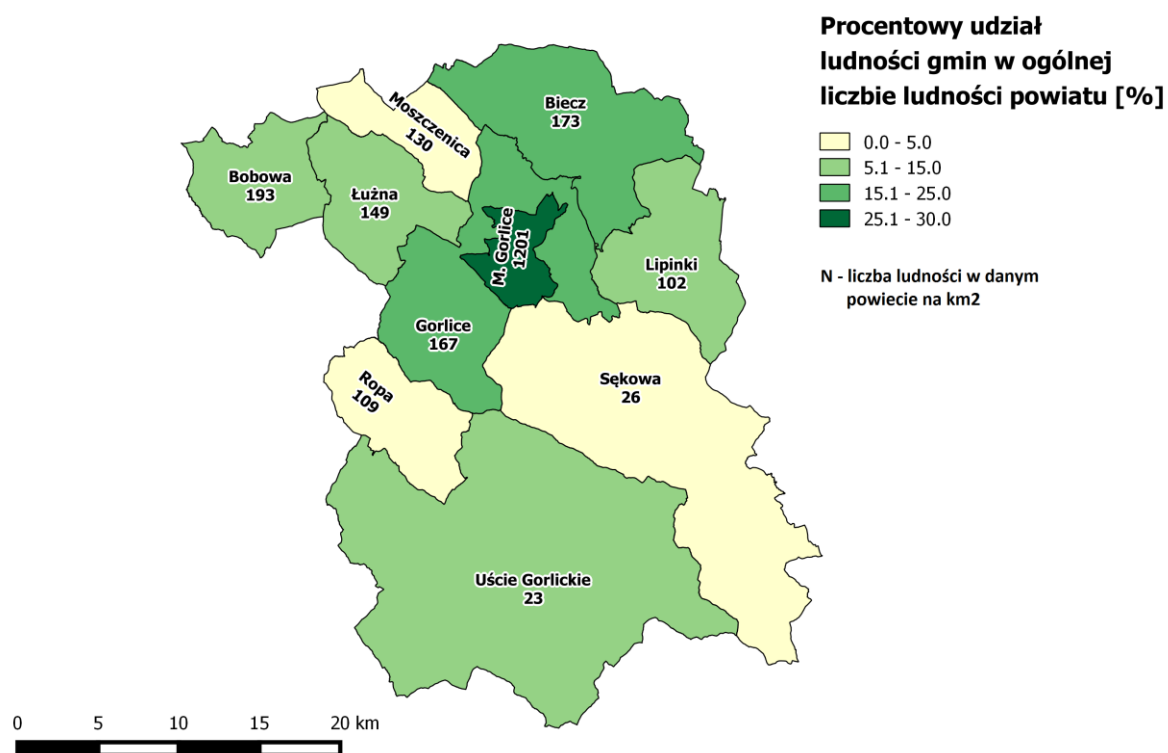


Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres.

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Średnia gęstość zaludnienia w powiecie wynosi 113 osoby/km² i jest znacznie niższa od średniej w województwie, gdzie gęstość zaludnienia wynosiła 221 osoby/km². Największa gęstość zaludnienia w powiecie występuje w mieście Gorlice – 1201 osób/km² oraz gminie Bobowa - 193 osoby/km². W gminie Biecz na kilometr kwadratowy zamieszkują średnio 173 osoby, w gminie Gorlice 167 osób/km², a w gminie Łużna 149 osób/km². W pozostałych gminach gęstość zaludnienia nie przekracza 130 osób na km² powierzchni (gmina Moszczenica). W gminie Ropa i Lipinki zagęszczenie mieszkańców wynosi odpowiednio 109 i 102 mieszkańców na km² powierzchni. Do gmin o zagęszczeniu ludności nieco większym niż 20 osób na km² należą: gmina Sękowa (26 mieszkańców/km²) oraz gmina Uście Gorlickie (23 mieszkańców/km²). Udział mieszkańców gmin w ogólnej liczbie ludności powiatu kształtuje się na poziomie nie wyższym niż 25,9% (miasto Gorlice). Do gmin zamieszkałych przez znaczny odsetek mieszkańców powiatu należą: gmina Gorlice (15,7% mieszkańców) oraz gmina Biecz (15,6% mieszkańców). W gminie Bobowa zamieszkuje 8,8% mieszkańców powiatu, w gminie Łużna 7,7%, natomiast w gminie Lipinki i Uście Gorlickie zamieszkuje taki sam odsetek ludności powiatu, tj. 6,2%. Pozostałe gminy zasiedla nie więcej niż 4,9% ogółu ludności powiatu (4,9% w gminie Ropa, 4,6% w gminie Sękowa oraz 4,5% w gminie Moszczenica). Szczegółowe dane zostały przedstawione na poniższym rysunku.

Rysunek 2. Rozmieszczenie przestrzenne ludności w powiecie gorlickim

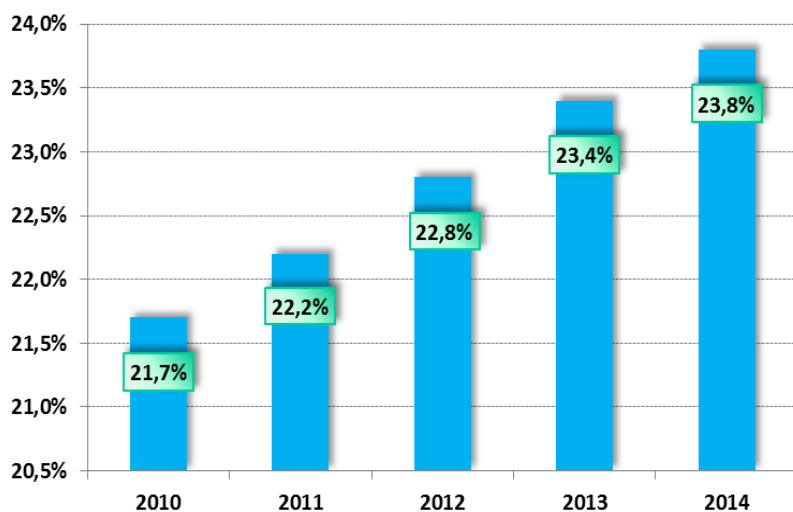


Według stanu z 30 VI 2014

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

W 2014 roku osoby w grupie wiekowej 50 – 69 lat stanowiły w powiecie gorlickim 23,8% ogółu ludności. Na przestrzeni ostatnich czterech lat udział procentowy tej grupy w ogólnej ilości mieszkańców powiatu wzrósł o 2,1 pkt. proc. Wzrost ten jest spowodowany zjawiskiem starzenia się społeczeństwa.

Rysunek 3. Udział osób w wieku 50 - 69 lat w ogólnej liczbie ludności powiatu na przestrzeni lat 2010 - 2014



Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres.

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Gminą, w której grupa osób w wieku 50 – 69 lat w 2014 roku stanowiła największy procent ludności jest miasto Gorlice (28,9% ogólnej liczby mieszkańców). Szczegółowy udział tej grupy wiekowej w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu gorlickiego oraz poszczególnych gmin, wchodzących w jego skład, prezentuje poniższa tabela.

Tabela 1. Procentowy udział osób w wieku 50 - 69 lat w liczbie ludności powiatu gorlickiego

Lokalizacja	Ludność w wieku 50 – 69 lat	
	2014	
	Liczba	%
Powiat gorlicki	26005	23,8%
Miasto Gorlice	8179	28,9%
Gmina Biecz	4039	23,8%
Gmina Bobowa	1889	19,7%
Gmina Gorlice	3822	22,3%
Gmina Lipinki	1625	24,0%
Gmina Łużna	1763	21,1%
Gmina Moszczenica	1029	21,1%
Gmina Ropa	1026	19,1%
Gmina Sękowa	1150	23,0%
Gmina Uście Gorlickie	1483	22,0%

Według stanu z 31 XII 2014r

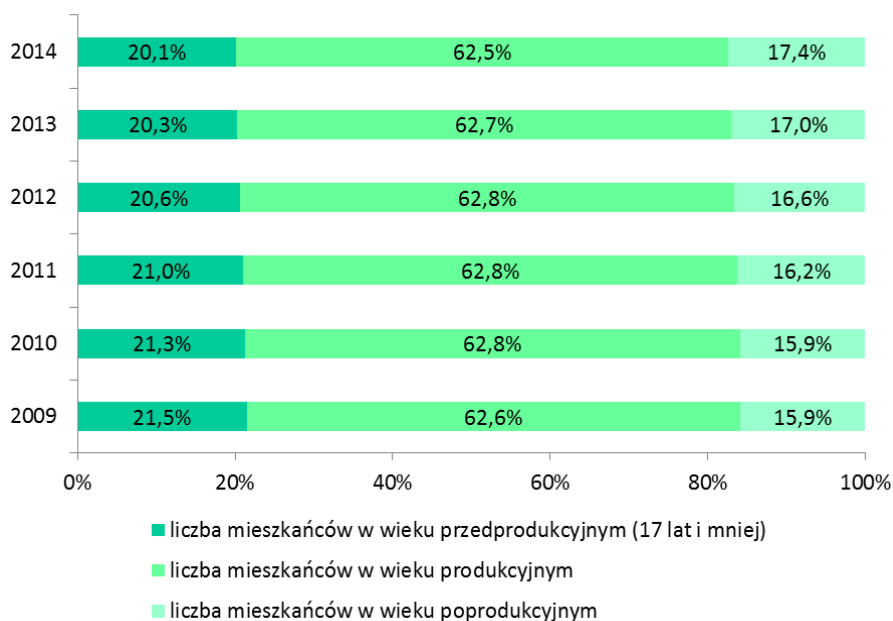
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Aktywność ekonomiczna ludności

Największą grupę ludności w powiecie gorlickim stanowią osoby w wieku produkcyjnym (62,5% mieszkańców powiatu). W latach 2009 – 2014 odsetek tych osób utrzymywał się na względnie stałym poziomie. Od 2009 roku liczba osób w wieku poprodukcyjnym stale wzrasta (od 2009 do 2014 roku udział tej grupy w strukturze ludności powiatu wzrósł o 1,5 pkt. proc). Zmniejsza się natomiast grupa osób w wieku przedprodukcyjnym. Na przestrzeni ostatnich pięciu lat w tej grupie osób odnotowano spadek o 1,4 pkt. proc. Strukturę wieku mieszkańców powiatu gorlickiego ilustruje poniższy wykres.

Rysunek 4. Struktura wieku mieszkańców powiatu gorlickiego

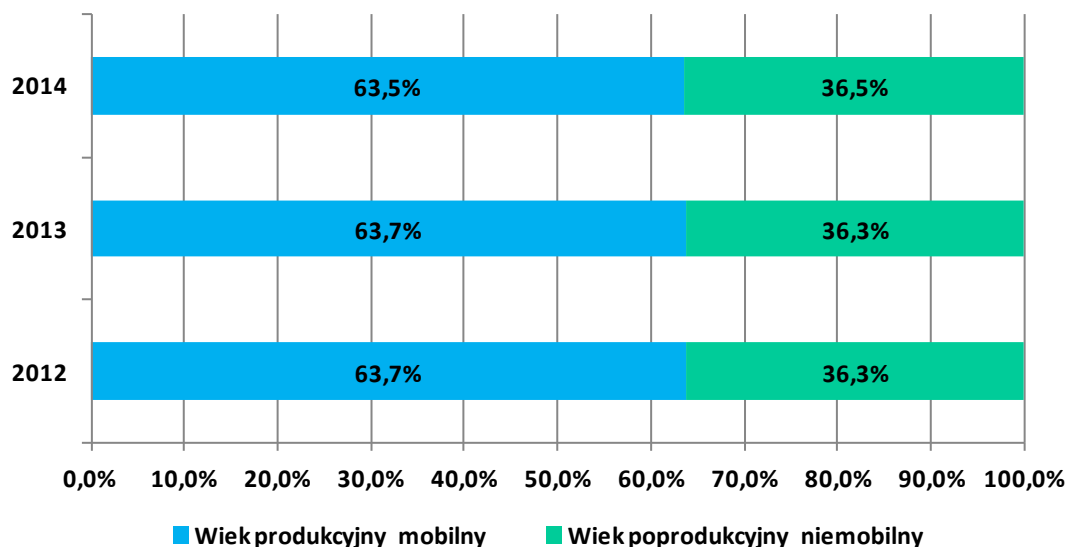


Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres.
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

W ramach grupy osób w wieku produkcyjnym wyróżnia się dwie podgrupy: osoby w wieku produkcyjnym mobilnym (czyli kobiety i mężczyźni w przedziale wiekowym 18 – 44 lata) oraz osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym (kobiety w wieku 45 – 59 lata, oraz mężczyźni w wieku 45 – 64). Osoby w wieku niemobilnym znajdują się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Są to osoby, które nie są już chętne do zmiany stanowiska, miejsca pracy lub ewentualnego przekwalifikowania się. W końcu 2014 roku w powiecie gorlickim zamieszkiwały 43356 osoby w wieku produkcyjnym mobilnym (stanowiły one 63,5% osób w wieku produkcyjnym). Liczba osób w wieku produkcyjnym niemobilnym na gorlickim rynku pracy wynosiła w 2014 roku 24913 osób (co stanowiło 36,5% ogółu ludności powiatu w wieku produkcyjnym). Udział grupy osób w wieku niemobilnym w ludności w wieku produkcyjnym powiatu utrzymuje się na względnie stałym poziomie.

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Rysunek 5. Osoby w wieku produkcyjnym mobilnym i niemobilnym – udział w liczbie ludności powiatu gorlickiego w wieku produkcyjnym



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

Migracje

Czynnikami wpływającymi na spadek lub przyrost ludności są **migracje** na pobyt stały, zarówno wewnętrzne – rozpatrywane w skali kraju, województwa i miast, jak i zewnętrzne. **W ciągu ostatnich pięciu lat saldo migracji dla powiatu gorlickiego osiągało wartości ujemne. Oznacza to, że więcej osób opuszczało teren powiatu niż do niego przyjeżdżało. Łącznie w analizowanym okresie w powiecie ubyło 1153 osoby.** W 2014 r. największe ujemne saldo migracji odnotowano w mieście Gorlice (172 osoby) oraz gminie Biecz (27 osób). W gminie Uście Gorlickie saldo migracji wyniosło -13, w gminie Bobowa -10, a w gminie Ropa -6. Na obszarach poszczególnych gmin powiatu gorlickiego saldo migracji nie wszędzie przyjmowało wartość ujemną. W przypadku gmin Sękowa, Gorlice, Lipinki oraz Łużna i Moszczenica saldo migracji przyjęło wartość dodatnią. W gminie Sękowa wskaźnik przyjął wartość 27, w gminie Gorlice 13, dla gminy Lipinki saldo migracji wyniosło 12. W wypadku gmin Łużna i Moszczenica przyjęło odpowiednio wartość 2 i 3. Saldo migracji na przestrzeni lat 2010 – 2014, na terenie powiatu gorlickiego prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2. Saldo migracji w powiecie gorlickim na przestrzeni lat 2010 – 2014

Jednostka terytorialna	2010	2011	2012	2013	2014	Ogółem
Powiat gorlicki	-237	-215	-256	-274	-171	-1153
Gorlice - miasto	-221	-205	-190	-139	-172	-927
Gmina Biecz	-22	-20	-55	-54	-27	-178
Gmina Bobowa	-11	-38	-26	-34	-10	-119

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Jednostka terytorialna	2010	2011	2012	2013	2014	Ogółem
Gmina Gorlice	45	46	23	18	13	145
Gmina Lipniki	-15	-19	9	-14	12	-27
Gmina Łużna	-39	-20	8	-30	2	-79
Gmina Moszczenica	3	3	-4	0	3	5
Gmina Ropa	-8	13	-11	-5	-6	-17
Gmina Sękowa	25	14	-15	-3	27	48
Gmina Uście Gorlickie	6	11	5	-13	-13	-4

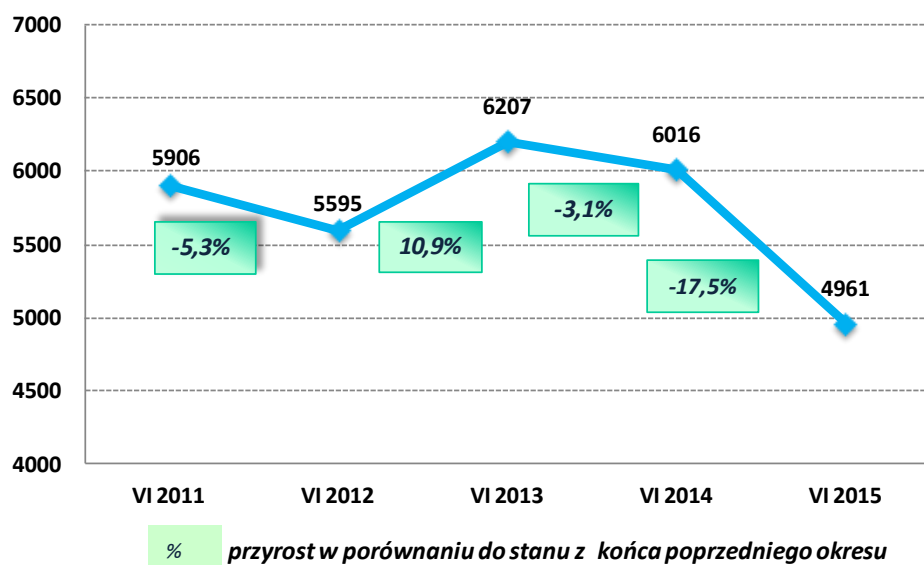
Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres.

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Bezrobocie

Pomiędzy końcem czerwca 2011, a końcem czerwca 2015 w powiecie gorlickim liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła. Na końcu czerwca 2015 roku ilość bezrobotnych, zarejestrowanych w urzędzie była niższa, niż w końcu czerwca 2011 roku o 945 osób, tj. o 16% i wynosiła 4961. Ponad połowę (58,6%) stanowiły kobiety. Spadek zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie jest wyraźnie widoczny od dwóch lat.

Rysunek 6. Dynamika przyrostu bezrobotnych w powiecie gorlickim w latach 2011 - 2015



Według stanu z końca pierwszego półrocza każdego roku.

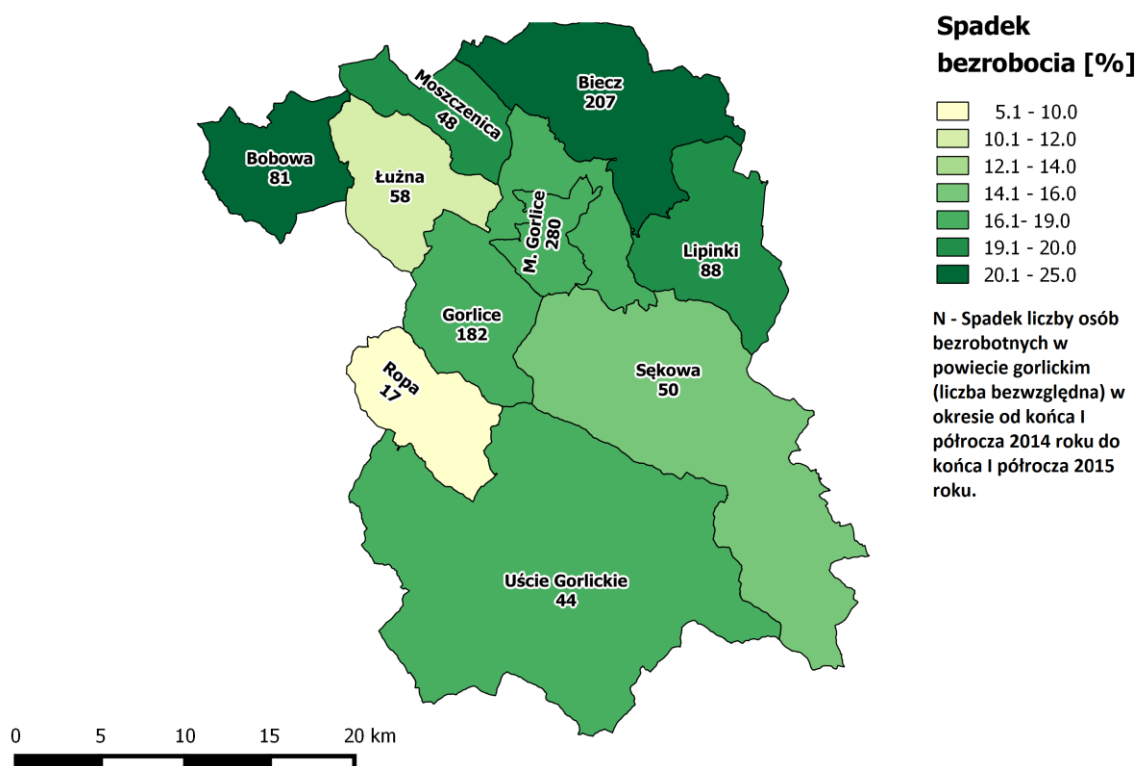
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Spadek liczby bezrobotnych na przestrzeni ostatniego roku został odnotowany we wszystkich gminach powiatu gorlickiego. Do największego w porównaniu z rokiem poprzednim procentowego spadku zarejestrowanych bezrobotnych doszło w gminie Biecz (20,4%, tj. 207 osób) i w gminie Bobowa

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

(20,3%, tj. 81 osób). Do znaczącego spadku liczby bezrobotnych doszło również w gminach Moszczenica (19,9%, tj. 48 osób) oraz Lipinki (19,8% tj. 88 osób). W gminie Uście Gorlickie liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 18,6% (44 osoby), w gminie Gorlice o 18,1% (tj. 182 osoby), natomiast w mieście Gorlice o 16,6% (tj. o 280 osób). Do mniejszych spadków w liczbie zarejestrowanych bezrobotnych doszło w gminach: Sękowa (15,4%), Łużna (12,0%) oraz Ropa (9,3%). Powyższe dane zostały przedstawione na rysunku.

Rysunek 7. Spadek liczby osób bezrobotnych w powiecie w latach 2014 – 2015

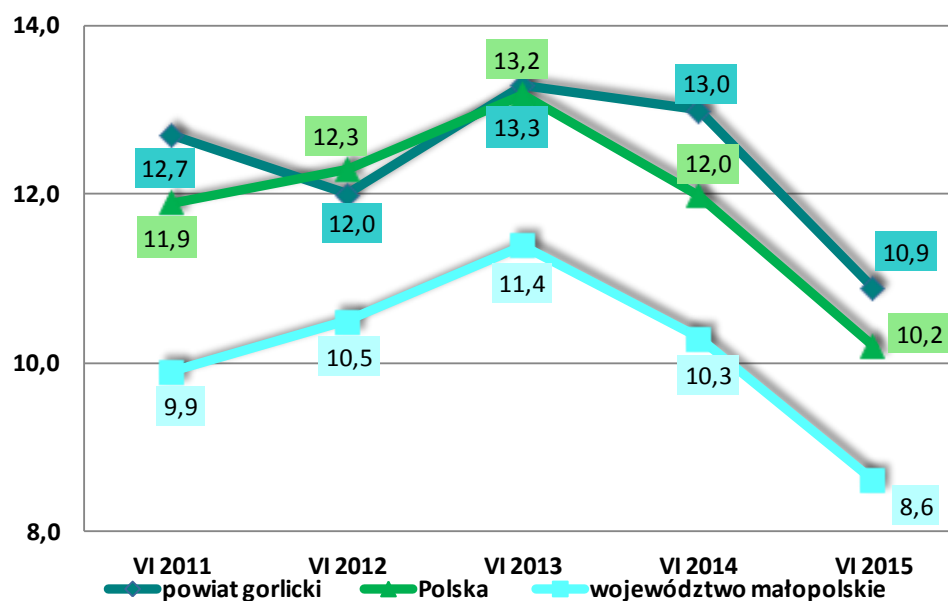


Według stanu z końca pierwszego półrocza każdego roku.
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła w końcu czerwca 2015 roku w powiecie gorlickim 10,9%. W tym samym okresie na terenie województwa małopolskiego stopa bezrobocia wynosiła 8,6%, a w kraju 10,2%. W powiecie gorlickim w latach 2011-2012 stopa bezrobocia spadła o 0,7 pkt. proc. Po tym okresie nastąpił wzrost stopy bezrobocia. W czerwcu 2013 roku stopa bezrobocia osiągnęła wartość 13,3%. (wzrost o 1,3 pkt. proc. w stosunku do 2012 roku). W latach 2013 – 2015 nastąpił spadek stopy bezrobocia w powiecie. Wskaźnik w tym okresie spadł o 2,4 pkt. proc. W ostatnim rozpatrywanym roku stopa bezrobocia w powiecie gorlickim zmniejszyła się o 2,1 pkt. proc. co stanowiło odzwierciedlenie trendu wojewódzkiego i krajowego. Poziom stopy bezrobocia rejestrowanego ilustruje poniższy rysunek.

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

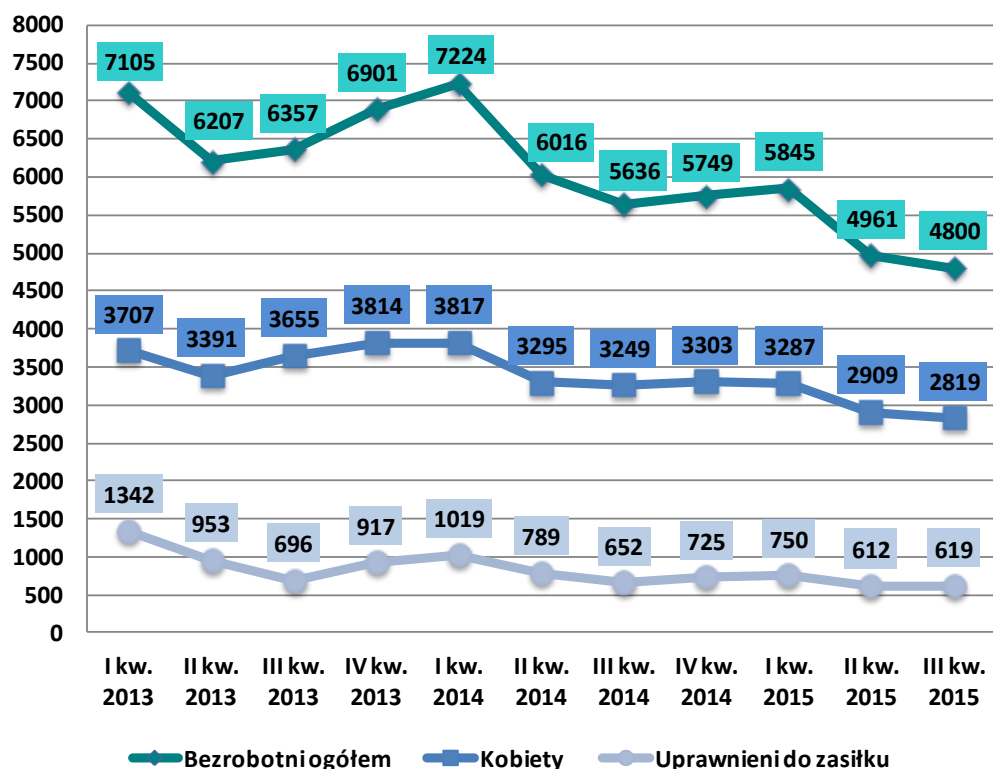
Rysunek 8. Stopa bezrobocia w powiecie, województwie i kraju w latach 2011 - 2015



Według stanu z końca pierwszego półrocza każdego roku.
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy spadła w II kwartale 2013 roku o 898 osób. Następnie, do końca I kwartału 2014 roku liczba osób bezrobotnych w powiecie wzrosła o 1017 osób. Na przestrzeni od II kwartału 2014 roku do końca III kwartału 2015 roku na terenie powiatu nastąpił spadek ilości bezrobotnych o 2424 osoby. Liczba kobiet zarejestrowanych w powiecie, jako osoby bezrobotne ulegała w rozpatrywanym okresie nieznacznym wahaniom. Najwięcej kobiet było zarejestrowanych na koniec I kwartału 2014 roku (3817 kobiet, co stanowiło w tamtym okresie 52,8% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych), najmniej zaś w III kwartale 2015 roku – 2819 kobiet (58,7% ogółu bezrobotnych). W pierwszym kwartale 2013 roku liczba osób uprawnionych do zasiłku wynosiła 1342 osoby. W końcu III kwartału 2013 roku liczba ta spadła o 696 osób. Ilość osób uprawnionych do zasiłku wzrastała do końca I kwartału 2014 roku (w tym okresie wzrosła o 323 osoby). Od końca I kwartału 2014 roku do końca III kwartału 2015 roku liczba osób uprawnionych do zasiłku spadła o 400 osób, by w końcu rozpatrywanego okresu stanowić 12,9% ogółu bezrobotnych. Powyższe dane przedstawiono na rysunku.

Rysunek 9. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie gorlickim, w tym liczba bezrobotnych kobiet oraz osób uprawnionych do zasiłku



Według stanu z ostatniego dnia każdego kwartału w latach 2013 - 2015.

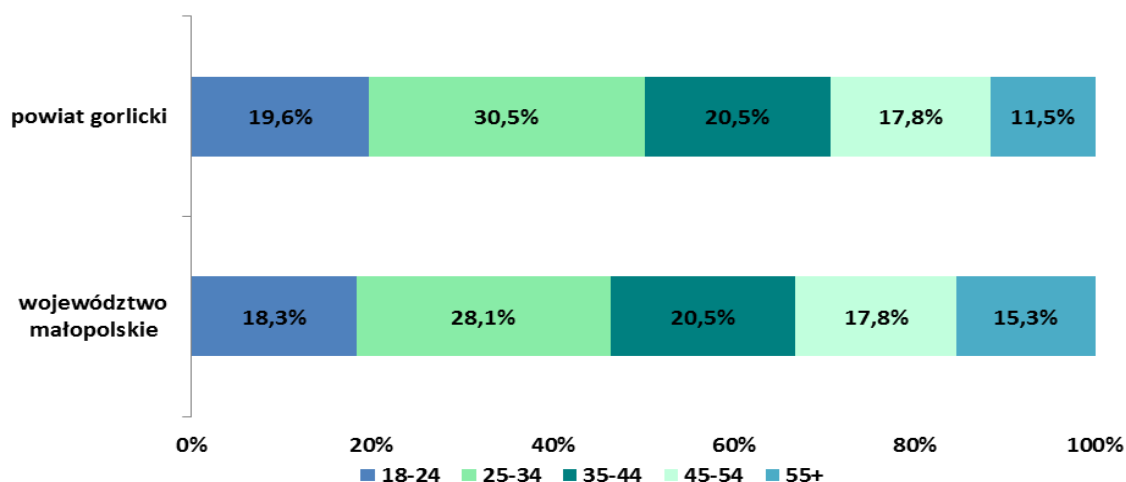
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Charakterystyka osób bezrobotnych

Powiat gorlicki charakteryzuje się wyższym niż województwo małopolskie udziałem wśród osób bezrobotnych osób w młodym wieku 18 – 34 lata. **W powiecie nieznacznie więcej niż połowa (50,1%) osób bezrobotnych ma nie więcej niż 34 lata, podczas gdy w województwie odsetek osób z tej grupy wiekowej wynosi 46,4%.** Odsetek osób w wieku 35 – 44 jest taki sam w powiecie, jak i w województwie. Udział osób w tym przedziale wiekowym w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowi na obydwu obszarach 20,5%. Podobnie osoby w wieku 45 – 54. Ich udział zarówno w województwie małopolskim, jak i w powiecie gorlickim wynosi 17,8%. Odsetek osób z najstarszej grupy wiekowej – 55 lat i więcej – wynosi 11,5% w przypadku powiatu gorlickiego, natomiast w województwie małopolskim odsetek ten kształtuje się na poziomie 15,3%. Udział osób starszych (45 – 55+, 29,3%) w strukturze wieku osób bezrobotnych powiatu jest niższy, niż odsetek tej samej grupy w województwie (33,1%). Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie oraz w województwie małopolskim przedstawiono na rysunku.

Rysunek 10. Osoby bezrobotne w powiecie gorlickim ze względu na wiek

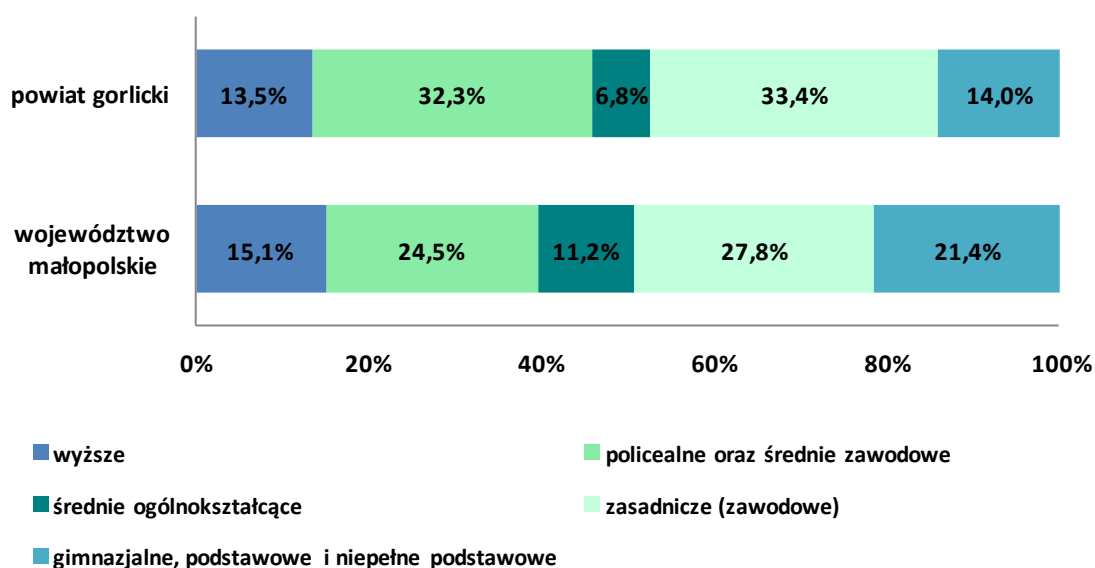
Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



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

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gorzowie najliczniejszy udział mają osoby z wykształceniem zawodowym – 33,4% ogółu (odsetek w przypadku województwa wynosi 27,8%). Niższy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych mają osoby z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym – 32,3% (w przypadku województwa jest to 24,5%). Bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym oraz niepełnym podstawowym stanowią 14,0% ogółu w powiecie (odsetek w województwie jest większy i wynosi 21,4%). Osoby z wykształceniem wyższym stanowią z kolei 13,5% zarejestrowanych bezrobotnych z terenu powiatu (w województwie stanowią oni 15,1%), natomiast z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zarejestrowanych jest w powiecie około 6,8% osób, a w województwie 11,2%. Dane obrazujące strukturę bezrobotnych w powiecie gorzowskim oraz w województwie w podziale ze względu na wykształcenie ilustruje rysunek.

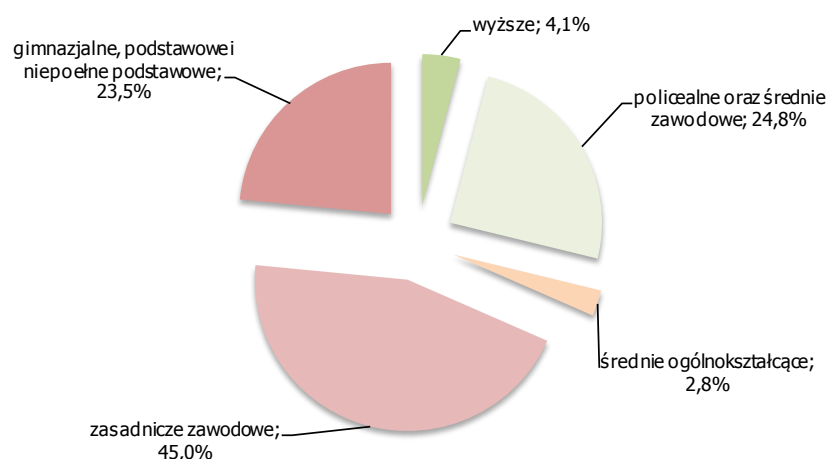
Rysunek 11. Bezrobotni w powiecie gorlickim ze względu na wykształcenie



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

W grupie osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (stan na 30.IX.2015 – 1010 osób) największy odsetek stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 45,0%. Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowią 24,8% ogółu bezrobotnych 50+ w powiecie gorlickim. Wykształcenie gimnazjalne, podstawowe oraz niepełne podstawowe posiada 23,5% osób bezrobotnych w starszym wieku, wykształcenie wyższe jedynie 4,1%, a średnie ogólnokształcące 2,8% starszych osób bezrobotnych. Bezrobotne osoby 50+ charakteryzują się więc stosunkowo niskim wykształceniem, głównie o charakterze zawodowym.

Rysunek 12. Bezrobotni 50+ ze względu na wykształcenie

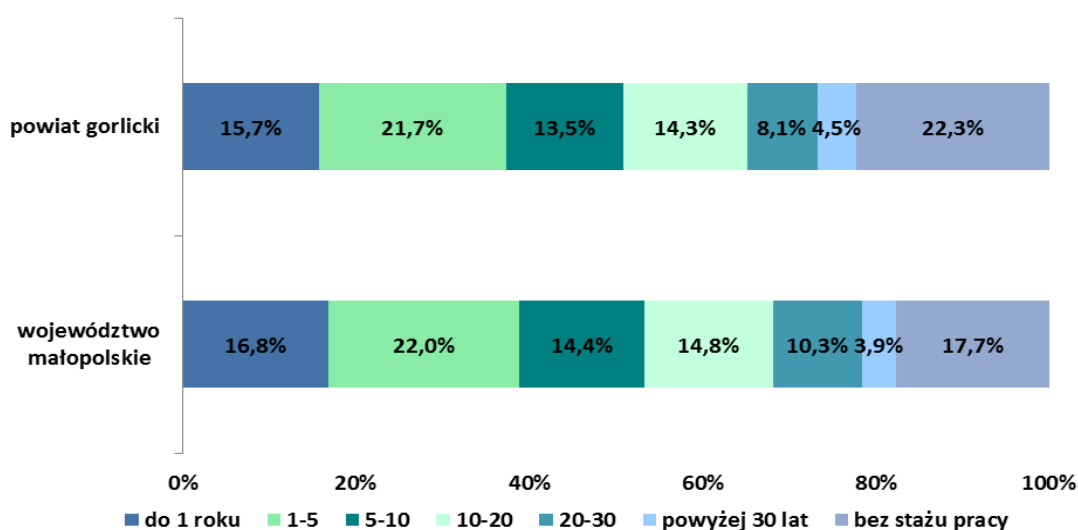


Źródło danych: załącznik nr 1 do sprawozdania MPIPS-01
Według stanu z 30.IX.2015

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

W powiecie gorlickim bezrobotni bez stażu pracy stanowią 22,3% ogółu bezrobotnych, podczas gdy w województwie małopolskim odsetek ten wynosi 17,7%. Udział osób z niewielkim stażem pracy (do roku) jest natomiast niższy w powiecie (15,7%), niż w przypadku całego województwa małopolskiego, gdzie wynosi on 16,8%. 21,7% bezrobotnych w powiecie posiada staż pracy od 1 do 5 lat (w województwie odsetek ten wynosi 22,0%). Osoby posiadające staż pracy wynoszący 5-10 lat stanowią 13,5% zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie oraz 14,4% w województwie. Osoby ze stażem pracy 10 – 20 lat stanowią w powiecie 14,3% bezrobotnych, z kolei w województwie małopolskim stanowią 14,8%. Natomiast staż pracy przekraczający 20 lat dotyczy 8,1% bezrobotnych w powiecie gorlickim oraz 10,3% zarejestrowanych bezrobotnych w województwie. Dane szczegółowe ilustruje rysunek.

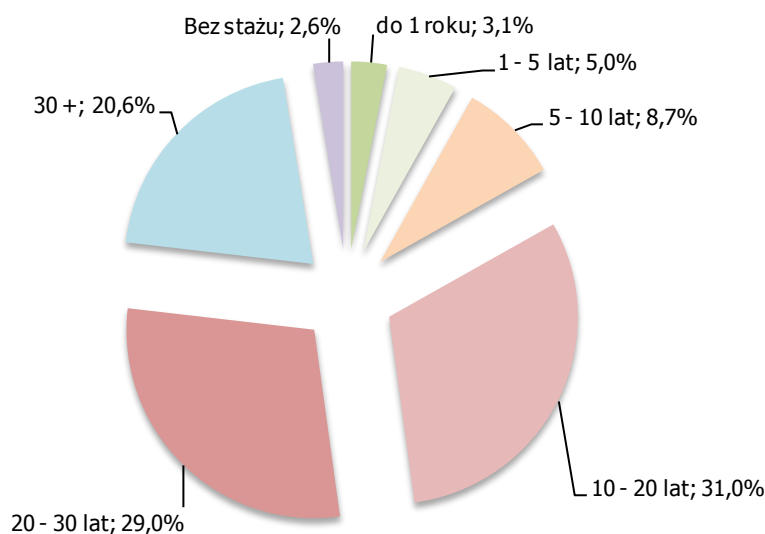
Rysunek 13. Bezrobotni powiatu gorlickiego ze względu na staż pracy



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

Wśród osób powyżej 50 roku życia najkrótszy staż pracy (do roku) posiada 3,1% osób z tej grupy. 1–5 lat pracowało 5,0% osób bezrobotnych 50+. 8,7% tej grupy pracowało przez 5–10 lat. Najwięcej bezrobotnych stanowią osoby 50+ ze stażem pracy 10–20 lat (31,0%). 20–30 lat przepracowało 29,0% bezrobotnych powyżej 50 roku życia z powiatu gorlickiego. 20,6% pracowało dłużej niż 30 lat. Najmniejszy odsetek (2,6%) nie posiada żadnego stażu pracy.

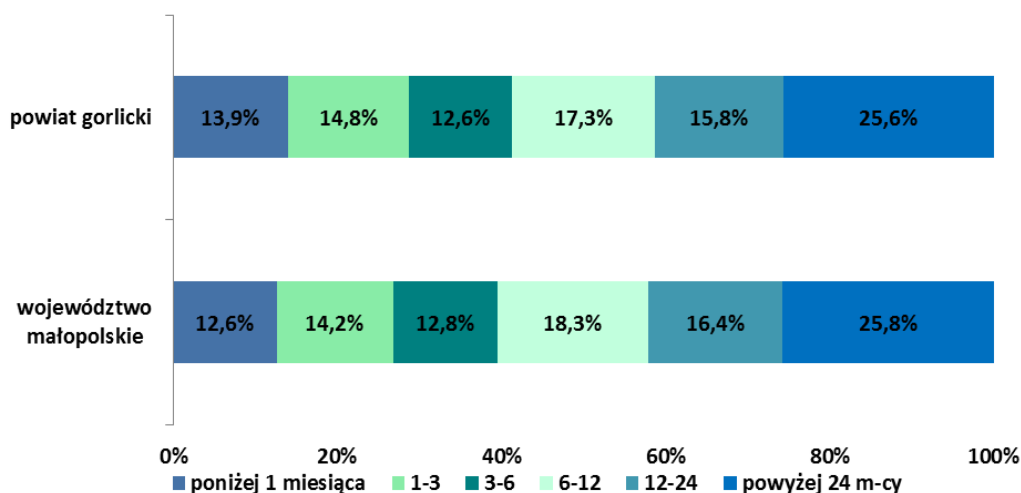
Rysunek 14. Bezrobotni 50 + ze względu na staż pracy



Źródło danych: załącznik nr 1 do sprawozdania MPIPS-01
Według stanu z 30.IX.2015

Istotnym czynnikiem charakteryzującym kondycję lokalnego rynku pracy jest również czas pozostawania przez osoby bezrobotne bez zatrudnienia. **Około 28,7% bezrobotnych w powiecie gorlickim pozostaje bez zatrudnienia przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy. Dla województwa małopolskiego odsetek ten jest niższy i kształtuje się na poziomie 26,7%.** Odsetek pozostających bez pracy od 3 do 12 miesięcy stanowi 29,9% w powiecie gorlickim oraz 31,1% w województwie. W powiecie udział osób bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia przez okres od 12 do 24 miesięcy jest mniejszy niż w województwie i wynosi 15,8% (w województwie 16,4%). W województwie odsetek osób pozostających bez pracy przez okres dłuższy niż dwa lata wynosi 25,8%, a w powiecie nieznacznie mniej – 25,6%. Rozkład danych dotyczących czasu pozostawania bez pracy przez bezrobotnych z terenu powiatu gorlickiego oraz województwa małopolskiego ilustruje rysunek.

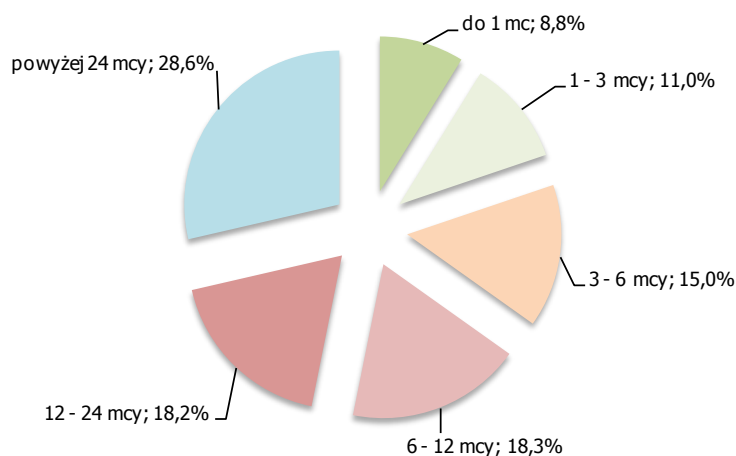
Rysunek 15. Bezrobotni powiatu gorlickiego ze względu na czas pozostawania bez pracy



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

8,8% osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia pozostawało w końcu trzeciego kwartału 2015 roku bez pracy do 1 miesiąca. Odsetek osób starszych pozostających bez pracy nie dłużej niż kwartał wynosił 11,0%. Grupa osób 50 + nie pracująca przez okres 3 – 6 miesięcy stanowiła 15,0% ogółu bezrobotnych 50+. Przez 6 – 12 miesięcy nie pracowało 18,3% osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia. Przez 12 – 24 miesiące pozostawało bez zatrudnienia 18,2% starszych bezrobotnych. Największą grupę 28,6% w końcu trzeciego kwartału 2015 roku stanowiły osoby 50+ pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy.

Rysunek 16. Bezrobotni 50+ ze względu na czas pozostawania bez pracy



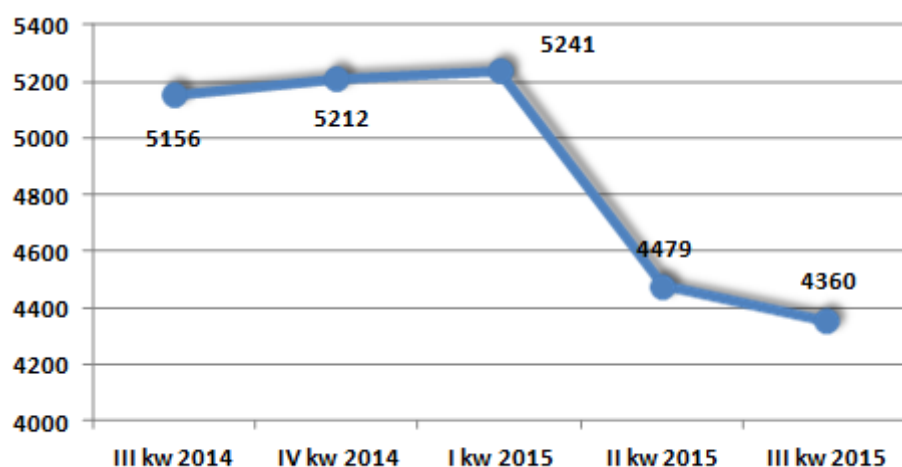
Źródło danych: załącznik nr 1 do sprawozdania MPIPS-01
Według stanu z 30.IX.2015

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy to grupa osób, która ze względu na szczególne uwarunkowania ma znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia. **Bardzo wysoki odsetek - 90,8% spośród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy kwalifikuje się do grupy znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy w myśl ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.** W skali roku odnotowano spadek ilości bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Od końca III kwartału 2014 roku do końca III kwartału 2015 roku ich liczba zmniejszyła się o 796 osób.

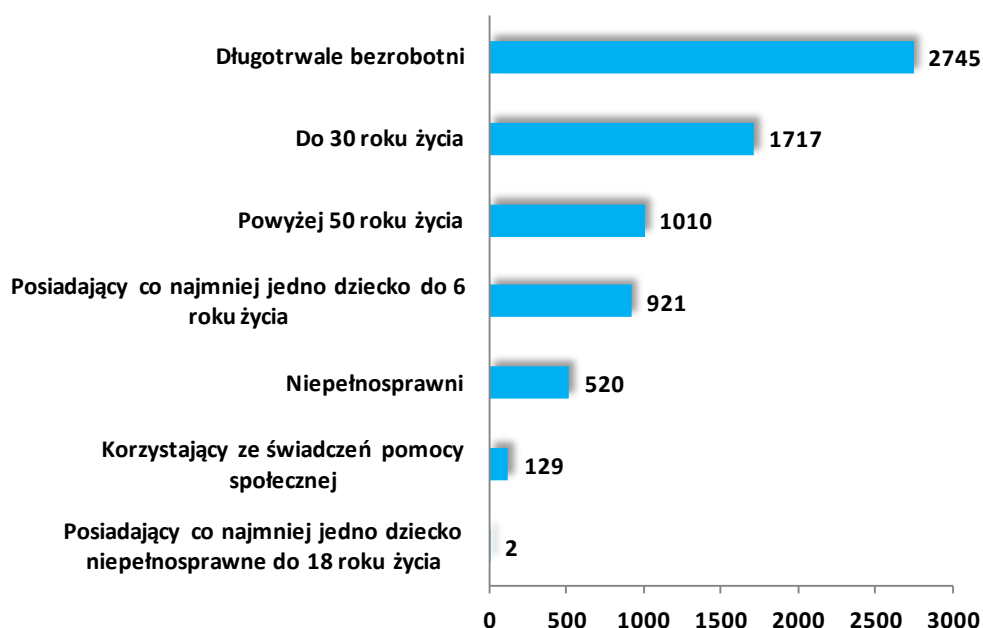
Rysunek 17. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2014 – 2015



Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>.
Według stanu z 31 IX 2015

Osoby bezrobotne, powyżej 50 roku życia stanowiły na końcu III kwartału 2015 roku trzecią co do wielkości grupę bezrobotnych w szczególnej sytuacji. Największą grupą były osoby długotrwale bezrobotne (w omawianym okresie liczebność tej grupy wynosiła 2745 osób). Osoby do 30 roku życia stanowiły grupę o liczebności 1717 osób, a liczba osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, zarejestrowanych w Urzędzie Pracy wynosiła 1010 osób.

Rysunek 18. Bezrobotni w szczególnej sytuacji, z podziałem na grupy

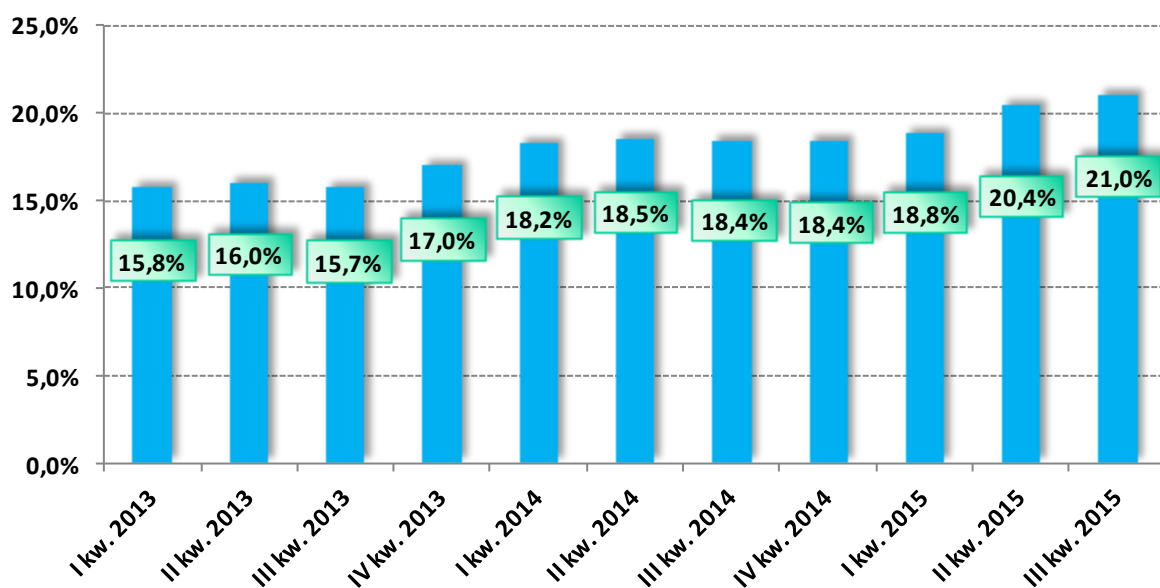


Dane kwartalne: Dane z ostatniego dnia miesiąca - III kwartał 2015 roku

Źródło danych: PUP Gorlice

Na terenie powiatu gorlickiego w trzecim kwartale 2015 roku zarejestrowanych było 1010 bezrobotnych powyżej 50 roku życia. **W stosunku do końca III kwartału 2012 liczba osób zaliczających się do tej grupy wzrosła o 106 osób, tj. o 11,7%.** Na przestrzeni ostatnich trzech lat udział osób powyżej 50 roku życia w grupie zarejestrowanych bezrobotnych stale wzrastał. W końcu III kwartału 2015 roku procentowy udział grupy osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, zarejestrowanych w Urzędzie Pracy wynosił 21,0%.

Rysunek 19. Udział bezrobotnych powyżej 50 roku życia w grupie osób zarejestrowanych w PUP w latach 2013 - 2015



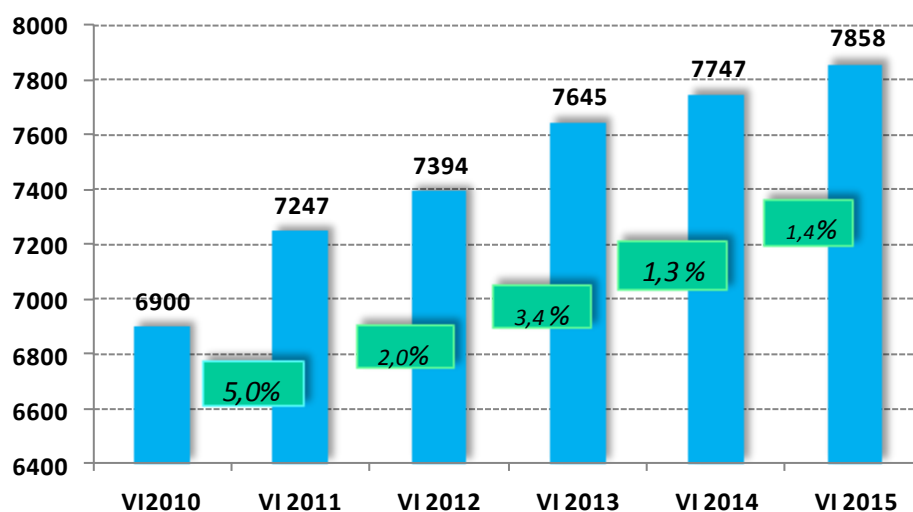
Dane kwartalne, według stanu z ostatniego dnia miesiąca kończącego dany kwartał

Źródło danych: PUP Gorlice

Przedsiębiorczość

W powiecie gorlickim, na końcu pierwszego półrocza 2015 roku było zarejestrowanych 7858 przedsiębiorstw. Liczba przedsiębiorstw wzrastała w powiecie systematycznie od 2010 roku. W okresie tym liczba przedsiębiorstw wzrosła o 13,9%. W roku 2015 liczba przedsiębiorstw zwiększyła się o 1,4% w stosunku do roku poprzedzającego.

Rysunek 20. Liczba przedsiębiorstw w powiecie gorlickim w latach 2010 - 2015



Według stanu z końca pierwszego półrocza każdego roku.
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Powiat gorlicki charakteryzuje się niskim zagęszczeniem podmiotów gospodarczych, wynoszącym 8 podmiotów/1 km². Z kolei wskaźnik ten na terenie województwa małopolskiego wynosi 23 podmioty/1 km². Największe zagęszczenie występuje na terenie gminy miejskiej Gorlice (109 podmiotów/1 km²), a najmniejsze na terenie gmin Sękowa i Uście Gorlickie (2 podmioty/1 km²). Najliczniejszą grupą w powiecie są podmioty zatrudniające od 0 – 9 pracowników. Ich udział w strukturze gospodarczej regionu wynosi 95,3%. Przedsiębiorstwa zatrudniające 10 – 49 pracowników stanowią 3,9% lokalnej gospodarki. Średnie i duże przedsiębiorstwa stanowią zaledwie 0,8% firm prowadzących działalność na terenie powiatu. Szczegółowy rozkład wielkości przedsiębiorstw wraz z dynamiką wzrostu stanowi poniższa tabela.

Tabela 3. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie gorlickim według klas wielkości

Klasa wielkości przedsiębiorstwa		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie	
		N	%	N	%
Mikro przedsiębiorstwa	0-9 pracowników	7489	95,3	106	1,4
Małe przedsiębiorstwa	10-49 pracowników	307	3,9	7	2,3
Średnie przedsiębiorstwa	50-249 pracowników	56	0,7	-3	-5,1
Duże przedsiębiorstwa	250-999 pracowników	5	0,1	-	-
	1000 i więcej pracowników	1	-	1	-
Ogółem		7858	100,0%	111	1,4%

Dane z ostatniego dnia miesiąca kończącego I półrocze 2015 roku w porównaniu do okresu sprzed roku

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Głównym obszarem działalności przedsiębiorstw w powiecie gorlickim jest budownictwo (sekcja F – 24,3% lokalnych przedsiębiorstw), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G – 20,2% lokalnych przedsiębiorstw), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C – 12,0%). W pozostałych sekcjach funkcjonuje nie więcej, niż 7% lokalnych przedsiębiorstw. Dynamika zmian ilości przedsiębiorstw powiatu gorlickiego jest zróżnicowana. W 2015 odnotowano spadek ilości przedsiębiorstw w sekcjach A, K, P, E oraz O. Najwięcej podmiotów – licząc w liczbach bezwzględnych – ubyło w sekcji A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 85 podmiotów). W tej sekcji odnotowano również najwyższy procentowy spadek w liczbie podmiotów (o 26,6%). Najwyższy procentowy przyrost w liczbie podmiotów nastąpił w sekcjach D (o 20,0%), J (o 9,6%) oraz H (6,5%). We wszystkich trzech głównych (C, F i G) obszarach działalności gorlickich przedsiębiorstw na przestrzeni rozpatrywanego okresu nastąpił wzrost ilości przedsiębiorstw. Ilość podmiotów gospodarczych wzrosła w 12 sekcjach PKD. W dwóch obszarach nie nastąpił ani wzrost, ani spadek (sekcje B, R). Gospodarka w powiecie gorlickim od 5 lat rozwija się w systematyczny sposób.

Tabela 4. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie gorlickim wg sekcji PKD 2007

Sekcja PKD		Procentowy udział sekcji w strukturze gospodarczej powiatu	Liczba podmiotów	Wzrost/Spadek liczbowy	Wzrost/Spadek %
Sekcja A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,0%	234	-85	-26,6%
Sekcja B	Górnictwo i wydobywanie	0,1%	5	0	0,0%
Sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe	12,0%	943	57	6,4%
Sekcja D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,1%	6	1	20,0%
Sekcja E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,3%	27	-2	-6,9%
Sekcja F	Budownictwo	24,3%	1907	19	1,0%
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	20,2%	1588	16	1,0%
Sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa	4,2%	327	20	6,5%
Sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,2%	170	7	4,3%

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Sekcja PKD		Procentowy udział sekcji w strukturze gospodarczej powiatu	Liczba podmiotów	Wzrost/Spadek liczbowy	Wzrost/Spadek %
Sekcja J	Informacja i komunikacja	1,6%	126	11	9,6%
Sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,6%	129	-3	-2,3%
Sekcja L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,8%	142	6	4,4%
Sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,5%	513	30	6,2%
Sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,7%	137	1	0,7%
Sekcja O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,2%	95	-1	-1,0%
Sekcja P	Edukacja	4,9%	387	-2	-0,5%
Sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,1%	397	9	2,3%
Sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,3%	177	0	0
Sekcja S i T	Pozostała działalność usługowa	6,9%	546	25	4,8%

Dane z ostatniego dnia miesiąca kończącego I półrocze 2015 roku w porównaniu do okresu sprzed roku tj. 30.06.2014 r.

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

W 2015 roku największą grupę osób bezrobotnych, ze względu na poprzednie miejsce zatrudnienia stanowiły osoby dotychczas niepracujące (1039 osób). Osoby pracujące przed rejestracją w PUP w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych w tym motocykli (sekcja G) liczyły w czerwcu 2015 roku 798 osób. Poprzednio pracujący w sekcji C, przetwórstwo przemysłowe, stanowili grupę o liczebności 621 osób. 421 osób z kolei pracowało w sekcji F (budownictwo). Poniższa tabela prezentuje szczegółowy rozkład osób zarejestrowanych jako bezrobotne w zależności od poprzedniego miejsca zatrudnienia.

Tabela 5. Bezrobotni w powiecie, według poprzedniego miejsca zatrudnienia

Sekcja PKD	Liczba osób	W tym kobiet	%
Dotychczas niepracujący	1039	684	20,9%
Działalność niezidentyfikowana	869	483	17,5%
Sekcja G	798	605	16,1%
Sekcja C	621	298	12,5%

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Sekcja F	421	58	8,5%
Sekcja O	182	99	3,7%
Sekcja I	139	119	2,8%
Sekcja M	134	67	2,7%
Sekcja S i T	128	111	2,6%
Sekcja Q	111	99	2,2%
Sekcja N	101	65	2,0%
Sekcja H	86	32	1,7%
Sekcja P	85	69	1,7%
Sekcja L	69	22	1,4%
Sekcja A	68	35	1,4%
Sekcja R	36	23	0,7%
Sekcja J	26	10	0,5%
Sekcja K	25	23	0,5%
Sekcja E	15	5	0,3%
Sekcja B	7	2	0,1%
Sekcja D	1	0	0,0%
Sekcja U	0	0	0,0%
Ogółem	4961	2909	100,0%

Według stanu z końca pierwszego półrocza 2015 roku.

Źródło danych: PUP Gorlice, sprawozdanie MPiPS-01, załącznik nr 2

Uczestnictwo w aktywnych programach rynku pracy

W związku z wzrostem długości życia, a co za tym idzie, zwiększającym się udziałem w tkance społecznej osób starszych oraz niekorzystnymi konsekwencjami ekonomicznymi i społecznymi związanymi z wcześniejszą dezaktywacją zawodową osób powyżej 50 roku życia działania, mające na celu aktywizację zawodową osób starszych będą pełniły coraz ważniejszą rolę. Wspomniany stan rzeczy jest wskazaniem do uważnego monitorowania aktywności osób we wspomnianej grupie wiekowej na rynku pracy oraz dostosowania ofert Urzędów Pracy również do potrzeb tej specyficznej grupy.

W powiecie gorlickim realizowana jest duża ilość aktywnych programów rynku pracy, mających na celu zapobieganie bezrobociu oraz aktywne tworzenie miejsc pracy. Zaliczają się do nich m.in. staże, szkolenia pozaszkolne, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, poradnictwo indywidualne oraz szkolenia i zajęcia związane z poradnictwem zawodowym. Poszczególne formy wsparcia prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach w 2014 roku oraz szczegółowy wykaz ich efektywności oraz ilości osób objętych wsparciem prezentuje poniższa tabela:

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Tabela 6. Aktywne programy na rynku pracy, według ilości osób objętych wsparciem

Forma aktywizacji	Osoby objęte wsparciem		Efektywność zatrudnieniowa (%)	
	Ogółem	50+	Ogółem	50+
Szkolenia				
Rozpoczęły	129	10		
Ukończyły	129	10		
Uzyskały zatrudnienie w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	69	4	53,5	40,0
Staże				
Rozpoczęły	568	37		
Ukończyły	530	38		
Uzyskały zatrudnienie w trakcie lub po ukończeniu stażu	402	33	75,8	86,8
Prace interwencyjne				
Rozpoczęły	111	21		
Ukończyły	96	17		
Uzyskały zatrudnienie w trakcie lub po ukończeniu prac interwencyjnych	92	17	95,8	100,0
Roboty publiczne				
Rozpoczęły	46	12		
Ukończyły	45	11		
Uzyskały zatrudnienie w trakcie lub po ukończeniu robót publicznych	39	11	86,6	100,0
Prace społecznie użyteczne				
Rozpoczęły	42	6		
Ukończyły	37	6		
Uzyskały zatrudnienie w trakcie lub po ukończeniu prac społecznie użytecznych	6	0	16,2	0
Poradnictwo indywidualne				
Skorzystały	852	94		
Uzyskały zatrudnienie po skorzystaniu z usług doradztwa indywidualnego	239	22	28,1	23,4
Skierowane zostały na szkolenie zawodowe w wyniku usług poradnictwa indywidualnego	98	4	-	-
Skierowane zostały na szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy lub na zajęcia aktywizacyjne	26	3	-	-
Szkolenie z umiejętności aktywnego poszukiwania pracy				
Rozpoczęły	24	3		
Ukończyły	21	2		
Uzyskały zatrudnienie w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	2	0	9,5	0
Zajęcia aktywizacyjne				
Rozpoczęły	484	56		
Ukończyły	482	56		
Uzyskały zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych	88	3	18,3	5,4
Rozpoczęły szkolenie zawodowe w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych	6	0	-	-
Jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej				
otrzymały	176	13	100,0	100,0
Zatrudnienie w ramach wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy				
otrzymały	182	18	100,0	100,0

Według stanu z 31.12. 2014 roku.

Źródło danych: www.stat.gov.pl oraz PUP Gorlice, zał. 6 do sprawozdania MPiPS-01 za rok 2014.

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



Do form wsparcia, którymi zostało objętych najwięcej osób bezrobotnych należało poradnictwo indywidualne (skorzystały z niego 852 osoby bezrobotne, w tym 94 osoby powyżej 50 roku życia), staże, które ukończyło 530 osób bezrobotnych w tym 38 bezrobotnych powyżej 50 roku życia. 484 osoby bezrobotne (w tym 56 osób 50+) uczestniczyły w zajęciach aktywizacyjnych. Ze szkoleń w 2014 roku skorzystało 129 osób bezrobotnych w tym 10 osób 50+.

W ramach poszczególnych form aktywizacji najwięcej bezrobotnych z grupy 50+ korzystało z poradnictwa indywidualnego (94 osoby), zajęć aktywizacyjnych (56 osób), staży (38 osób).

Najwyższą efektywność zatrudnieniową wśród osób 50+ uzyskano w przypadku robót publicznych (100,0%) i prac interwencyjnych (100,0%). Dłuższy okres utrzymania w zatrudnieniu takich osób jest także na stanowiskach których koszty utworzenia zostały zrefundowane pracodawcom (wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy). Długotrwały efekt zatrudnieniowy daje także udzielanie dotacji na założenie przez bezrobotnych własnych przedsiębiorstw.

W ramach zwiększenia szans osób starszych na rynku pracy rekomenduje się zwiększenie ilości osób bezrobotnych 50+, kierowanych do uczestnictwa w aktywnych formach aktywizacji zawodowej.

Podsumowanie rozdziału:

W powiecie gorlickim z roku na rok wzrasta liczba osób starszych. Z tego względu należy zwrócić szczególną uwagę na aktywność tej grupy na rynku pracy. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia stanowią na gorlickim rynku pracy 21,0% ogólnej liczby bezrobotnych. Pomimo dużego spadku bezrobocia w powiecie, który nastąpił na przestrzeni ostatnich dwóch lat, liczba osób starszych pozostających bez pracy pozostaje na tym samym poziomie, a jej udział w ogólnej liczbie osób bezrobotnych zwiększa się. Zjawisko to może nasilać się z czasem. Z tego względu należy zwrócić szczególną uwagę na dostarczenie grupie osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia należytego wsparcia w postaci doradztwa zawodowego, szkoleń, staży oraz innych działań aktywizacyjnych. W grupie osób bezrobotnych 50+ przeważają osoby z niższym wykształceniem, głównie zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym. Przyszła oferta szkoleniowa powinna zostać dostosowana do tej grupy odbiorców w taki sposób, aby umożliwić im przekwalifikowanie oraz rozwijanie i uaktualnianie posiadanych umiejętności i kwalifikacji, a także wzbudzać motywację do poszukiwania zatrudnienia. W grupie starszych bezrobotnych zarejestrowanych w PUP największą grupę osób stanowią bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 24 miesięcy. Należy więc dołożyć wszelkich starań, by osoby te mogły powrócić na rynek pracy. Im większy czas pozostawania bez pracy, tym większe ryzyko trwałej rezygnacji z zatrudnienia.

Charakterystyka badanych

W badaniu ilościowym wzięło udział 200 bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gorlicach. W badaniu uczestniczyli wyłącznie bezrobotni w wieku przekraczającym 50 lat przypisani do II i III profilu pomocy. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy urząd ustala dla każdego bezrobotnego profil pomocy, celem dopasowania form wsparcia adekwatnych do jego sytuacji na rynku pracy i oznacza on: profil pomocy II – osoby aktywne, wymagające wsparcia urzędu, profil pomocy III – osoby bierne i oddalone od rynku pracy.

Struktura próby odpowiadała strukturze populacji. Kobiety z II profilem pomocy stanowiły 26,0% badanych, kobiety z III profilem pomocy stanowiły 17% badanych. Mężczyźni przypisani do II profilu pomocy odpowiadali 32,0% spośród ogółu ankietowanych, mężczyźni z III profilem pomocy stanowili 25,0% ankietowanych bezrobotnych. Średnia wieku respondentów kształtowała się na poziomie 56 lat. Najmłodszy respondent miał 51 lat, najstarszy – 65 lat.

Tabela 7. Struktura próby badanych bezrobotnych N=200

Struktura	N	Odsetek
Kobiety - II profil pomocy	52	26,0%
Kobiety - III profil pomocy	34	17,0%
Mężczyźni - II profil pomocy	64	32,0%
Mężczyźni - III profil pomocy	50	25,0%

47,0% ankietowanych legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym, 30,0% - wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym, 16,5% - podstawowym/gimnazjalnym, 4,5% - średnim ogólnokształcącym oraz 2,0% - wyższym. Odpowiedzi badanych uprawniają do wniosku o relatywnie gorszym wykształceniu mężczyzn w wieku 50+.

Tabela 8. Wykształcenie badanych bezrobotnych N=200

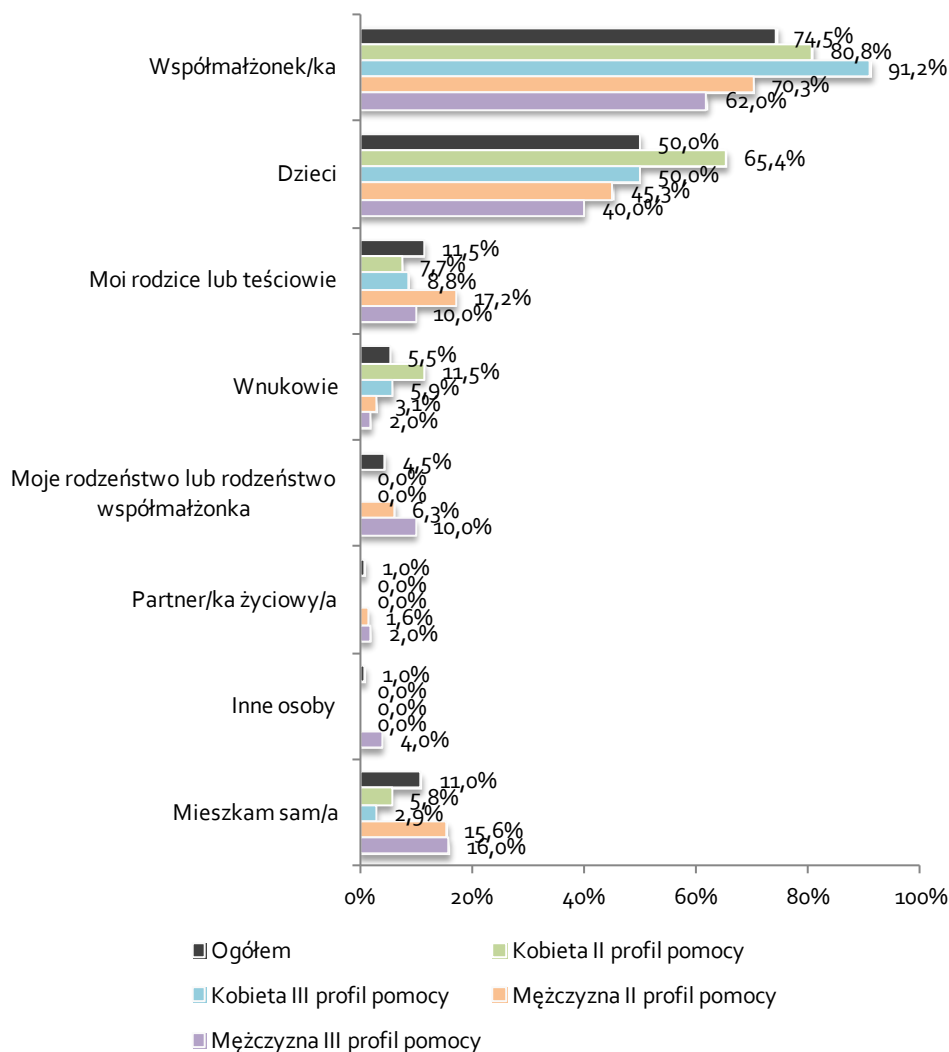
Wykształcenie	Ogółem	Kobieta II profil pomocy	Kobieta III profil pomocy	Mężczyzna II profil pomocy	Mężczyzna III profil pomocy
Podstawowe lub niepełne podstawowe	16,5%	7,7%	8,8%	17,2%	30,0%
Zasadnicze zawodowe	47,0%	42,3%	44,1%	46,9%	54,0%
Średnie ogólnokształcące	4,5%	5,8%	5,9%	4,7%	2,0%
Średnie zawodowe lub policealne	30,0%	44,2%	29,4%	31,3%	14,0%
Wyższe	2,0%	0,0%	11,8%	0,0%	0,0%

Przebadano mieszkańców wszystkich gmin wchodzących w skład powiatu gorlickiego. 31,0% ankietowanych stanowili mieszkańcy miasta Gorlice, po 20,5% - gminy Biecz i gminy Gorlice, 5,5% - gminy Lipinki, a po 4,5% - gmin Ropa i Łużna. Mieszkańcy pozostałych gmin stanowili mniej niż 4,0% ogółu ankietowanych.

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Blisko trzech na czterech ankietowanych gospodaruje wspólnie z małżonkiem/małżonką. Połowa badanych mieszka z dziećmi, a 11,5% z rodzicami lub teściami. Około 11,0% badanych zamieszkuje samotnie, w tym zdecydowanie częściej mężczyźni. Mężczyźni też zdecydowanie rzadziej niż kobiety mieszkają z małżonką i/lub dziećmi oraz częściej z rodzicami/teściami i/lub rodzeństwem.

Rysunek 21. Osoby tworzące gospodarstwo domowe z badanymi bezrobotnymi N=200



Drugą grupą uczestników badania ilościowego byli pracodawcy z terenu powiatu gorlickiego. Przebadano wyłącznie przedstawicieli firm prywatnych, którzy zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Ogółem w badaniu uczestniczyło 253 przedstawicieli mikro przedsiębiorstw (84,3%), 38 reprezentantów małych firm (13,0%), 8 średnich przedsiębiorców (2,7%) i 1 przedstawiciel sektora największych przedsiębiorstw (0,3%). Na potrzeby niektórych analiz trzy ostatnie kategorie wielkości połączono w jedną zbiorczą. Stąd w raporcie można odnaleźć rozróżnienie odpowiednie dla mikro przedsiębiorców oraz przedstawicieli firm małych/średnich/dużych.

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



Przebadano przedstawicieli 16 głównych sekcji zgodnych z Polską Klasyfikacją Działalności z roku 2007.

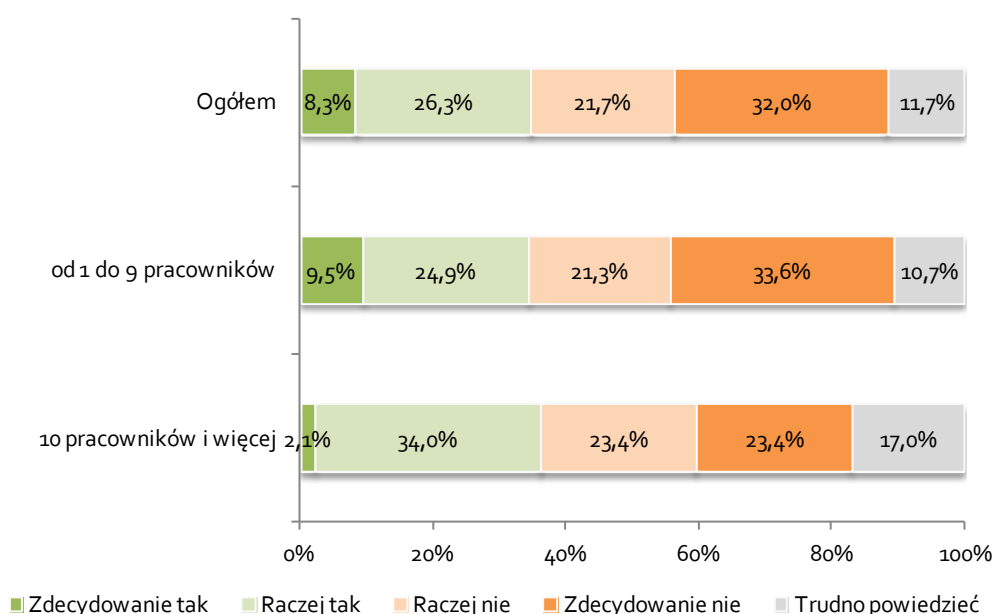
Najliczniej reprezentowane sekcje to:

- Budownictwo – 23,3% ogółu badanych;
- Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów – 22,3%;
- Przetwórstwo przemysłowe – 14,0%;
- Pozostała działalność usługowa (połączone sekcje S i T) – 8,7%;
- Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 7,0%;
- Transport i gospodarka magazynowa – 4,3%;
- Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 4,3%;
- Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 3,3%.

Plany zatrudnieniowe pracodawców

W ciągu najbliższych 12 miesięcy 34,7% badanych pracodawców zamierza poszukiwać pracowników. Taką możliwość zdecydowanie wyklucza 32,0% badanych. Odsetki firm potencjalnie zainteresowanych przyjęciami do pracy są zbliżone wśród mikro przedsiębiorstw i większych firm. Pewne różnice są natomiast widoczne kiedy wziąć pod uwagę podział branżowy. Plany zatrudnieniowe posiadają największe odsetki firm: transportowych i magazynowych (61,5%), przetwórczych (45,2%), budowlanych (41,4%) oraz funkcjonujących w obszarze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (40,0%). Zależność branży i planów zatrudnieniowych potwierdził test Chi-kwadrat.

Rysunek 22. Posiadanie przez pracodawców planów zatrudnieniowych na najbliższe 12 miesięcy
N=300



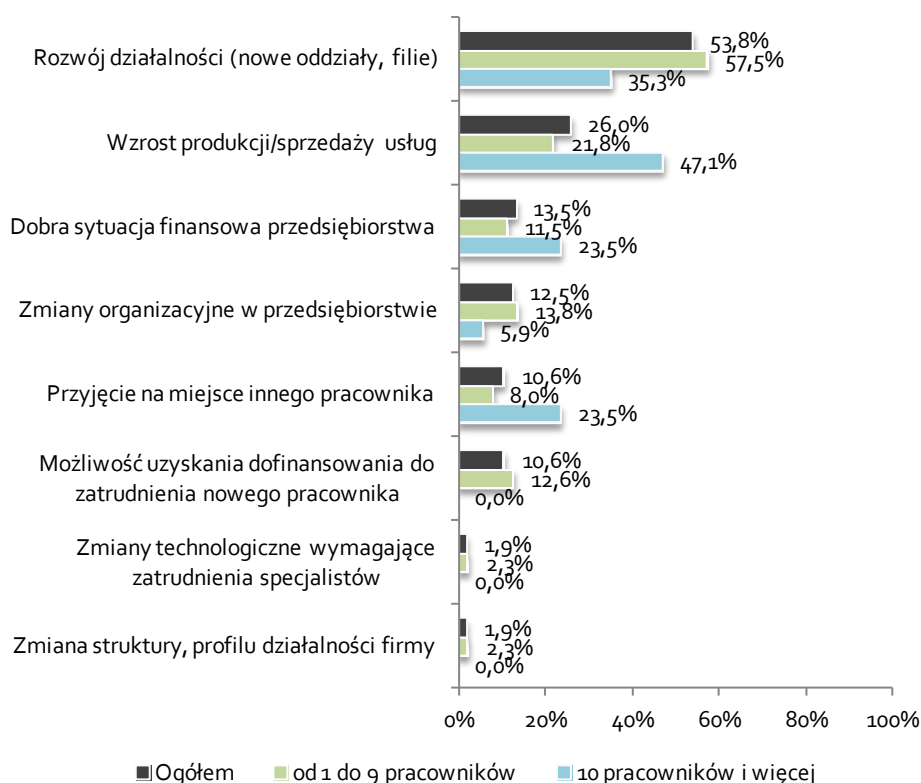
Uczestnicy badania planują zatrudnić 406 pracowników, co daje średnio blisko 4 pracowników na jedną firmę posiadającą plany zatrudnieniowe. Liczba nowych pracowników przypadająca na firmę danej branży jest różna w poszczególnych sekcjach PKD. Najbardziej aktywne na rynku pracy będą firmy budowlane (przeciętnie 8 nowych pracowników na firmę) oraz przetwórcze i transportowe (przeciętnie 3 nowych pracowników na firmę). Na lokalnym rynku pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy poszukiwani będą najczęściej: murarze, kierowcy samochodów ciężarowych, pomocniczy robotnicy budowlani, stolarze i ślusarze – zapotrzebowanie na pracowników w każdym z tych zawodów wskazało nie mniej niż czterech pracodawców.

Tabela 9. Zawody poszukiwane przez badanych pracodawców – minimum 2 pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie $N=104$

Zawód	Liczba pracodawców
Murarz	6
Kierowca samochodu ciężarowego	6
Pomocniczy robotnik budowlany	5
Stolarz	5
Ślusarz	4
Kelner	3
Sprzedawca	3
Fryzjer	3
Kucharz	3
Dekarz	3
Brukarz	3
Kierowcy i operatorzy pojazdów	3
Malarz budowlany	3
Kierowca samochodu dostawczego	2
Stolarz meblowy	2
Glazurnik	2
Murarz-tylnik	2
Barman	2
Operator koparki	2
Spawacz	2
Cieśla szalunkowy	2
Kamieniarz	2
Technik automatyk	2
Programista aplikacji	2
Przedstawiciel handlowy	2
Zbrojarz	2

Główne przyczyny planów zatrudnieniowych to rozwój działalności utożsamiany z otwarciem nowych oddziałów, filii (53,8%) oraz wzrost produkcji/sprzedaży usług (26,0%). Drugą wymienioną odpowiedź szczególnie często wskazywali przedstawiciele małych/średnich/dużych przedsiębiorstw. Pełne zestawienie znajduje się na kolejnym rysunku.

Rysunek 23. Przyczyny planów zatrudnieniowych na najbliższe 12 miesięcy N=104



Podczas wyboru kandydatów do pracy 86,5% pracodawców brało będzie pod uwagę kwalifikacje zawodowe i umiejętności, 72,1% - doświadczenie zawodowe, a 42,3% - uprawnienia poparte dokumentami. Należy również zauważyć, że posiadanie doświadczenia zawodowego jest warunkiem niezbędnym dla pozytywnego rozpatrzenia kandydatury przez 53,3% badanych. Pozostali zatrudniliby również kandydatów nieposiadających doświadczenia zawodowego. Doświadczenie zawodowe jest najbardziej istotne w branżach: opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (100,0%), handlu i naprawy pojazdów (80,0%), pozostałej działalności usługowej (71,4%) oraz przetwórstwa przemysłowego (57,1%). Wyniki badania przekonują, że kwalifikacje zawodowe mają dla pracodawców duże znaczenie. Najczęściej oczekiwane kwalifikacje i uprawnienia odpowiadają zawodom, na które jest największe zapotrzebowanie. Pewna część wskazań dotyczy również kwalifikacji uniwersalnych, często niezależnych od branży, jak znajomość języka obcego i obsługa komputera. Wśród kwalifikacji wymieniano przede wszystkim:

- Obsługę komputera;
- Znajomość języków obcych (głównie język angielski, znacznie rzadziej rosyjski i niemiecki);
- Obsługę maszyn (bez podania specyfiki);
- Dekarstwo;
- Kamieniarstwo;

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

- Obsługę piły spalinowej;
- Obsługę oprogramowania biurowego (MS Office);
- Stolarstwo;
- Obsługę kasy fiskalnej;
- Geodezję;
- Programowanie/informatykę;
- Piekarnictwo;
- Rachunkowość;
- Florystykę;
- Fryzjerstwo;
- Nowoczesną sprzedaż;
- Murarstwo.

Wśród najczęściej wymienianych uprawnień pojawiały się przede wszystkim:

- Prawo jazdy kat. B;
- Uprawnienia do przewozu rzeczy;
- Uprawnienia SEP;
- Prawo jazdy kat. C oraz C+E;
- Uprawnienia obsługi wózków widłowych;
- Uprawnienia obsługi maszyn (bez podania specyfiki);
- Uprawnienia spawacza;
- Uprawnienia do przewozu materiałów niebezpiecznych ADR;
- Prawo jazdy kat. D.

Zbadano również poziom zainteresowania pracownikami z różnych grup wiekowych. Wzięto pod uwagę osoby do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia oraz osoby w wieku 30-49 lat. Ogółem na oferowane stanowiska pracy: 78,8% pracodawców zamierza poszukiwać osób do 30 roku życia, 67,3% - osób w wieku 30-49 lat, a 33,7% pracodawców zainteresowanych jest zatrudnieniem pracowników w wieku 50 lat i więcej. Pogłębiona analiza wykazała, że pracownicy w wieku 50+ mają relatywnie największe szanse uzyskać zatrudnienie w:

- Firmach zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną – 60,0% pracodawców dopuszcza ich kandydaturę;
- Podmiotach z branży rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa – 50,0%;
- Firmach transportowych i magazynowych – 50,0%;
- Przedsiębiorstwach budowlanych – 37,9%.

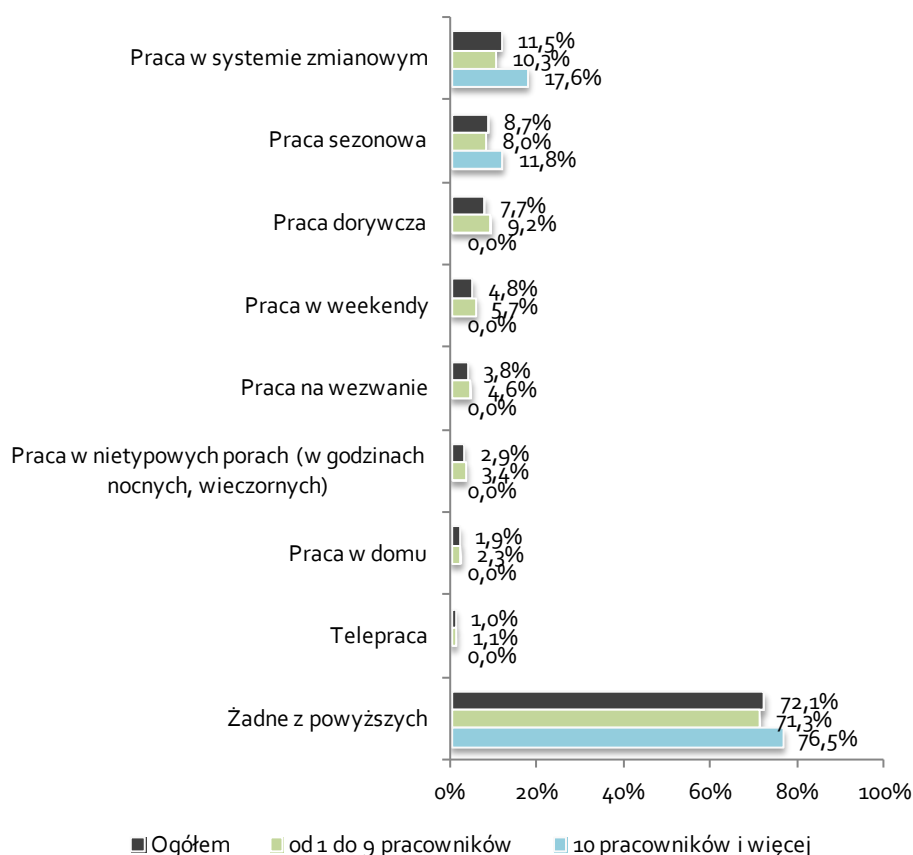
Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



Pracodawcy, którzy dopuszczają zatrudnienie osób w wieku 50+ w ciągu najbliższego roku (ogółem 35 firm), plany zatrudnieniowe wiążą zdecydowanie najczęściej ze zwiększeniem zatrudnienia netto w przedsiębiorstwie. Na podstawie wyników badania można uznać, że blisko 90% przypadków zatrudnienia osób w wieku 50+ polegać będzie na utworzeniu nowego stanowiska pracy, nie zaś na zastąpieniu pracowników, którzy zostali zwolnieni lub odeszli z firmy.

Niezależnie od planów dotyczących przyjęcia pracowników w wieku 50+ wszystkich pracodawców posiadających plany zatrudnieniowe zapytano o skłonność do zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej w nietypowych formach. **Wyniki badania uprawniają do wniosku, że nietypowe formy zatrudnienia mogą być szansą dla osób w wieku 50+.** Przypomnijmy, że do zatrudnienia osób w wieku 50+ gotowych jest 33,7% pracodawców spośród posiadających plany zatrudnieniowe. Nietypowe formy zatrudnienia przekonałyby do zatrudnienia takich osób dodatkowo 13,5% badanych, zatem przy zastosowaniu nietypowych form zatrudnienia łączny odsetek zainteresowanych przyjęciem do pracy osób w wieku 50+ wyniósłby maksymalnie 47,2% pracodawców posiadających plany zatrudnieniowe. Wśród nietypowych form zatrudnienia najwięcej pracodawców skłonnych jest do przyjęcia osób w wieku 50+ do pracy w systemie zmianowym, do pracy sezonowej oraz do prac dorywczych. Niepopularna jest szczególnie telepraca, co wydaje się istotnym wnioskiem w kontekście form wsparcia oferowanych przez PUP (grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy).

Rysunek 24. Zainteresowanie zatrudnieniem osób w wieku 50+ w nietypowych formach $N=104$



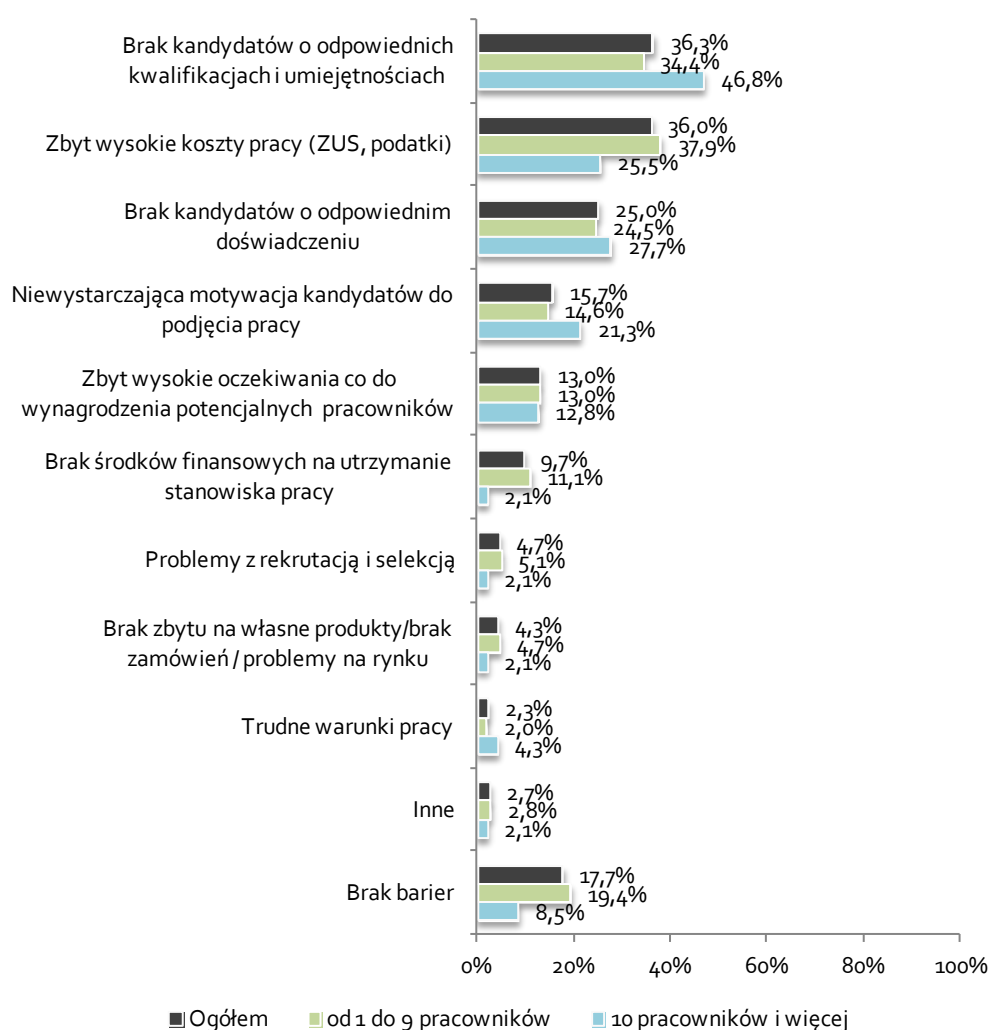
Podsumowanie rozdziału:

Okolo 35% lokalnych pracodawców zamierza poszukiwać nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Najczęściej poszukiwani będą murarze, kierowcy samochodów ciężarowych, pomocnicy robotnicy budowlani, stolarze i ślusarze. Plany zatrudnieniowe najczęściej związane są z otwarciem nowych oddziałów/filii oraz wzrostem sprzedaży produktów/usług. W kontekście wyboru pracowników respondenci największą wagę przywiązują do umiejętności zawodowych i doświadczenia. Okolo 1/3 pracodawców posiadających plany zatrudnieniowe dopuszcza zatrudnienie osób w wieku 50+. Odsetek ten może być jednak większy, jeśli zastosowanie znajdą nietypowe formy zatrudnienia, takie jak: praca w systemie zmianowym, praca sezonowa i dorywcza.

Ocena potencjalnych pracowników i sposoby rekrutacji

Mniejszych lub większych problemów podczas rekrutacji pracowników doświadcza 82,3% pracodawców. Test Chi-kwadrat potwierdził, że bariery częściej napotykały firmy zatrudniające co najmniej 10 osób. Zidentyfikowano trzy główne bariery: brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (36,3% pracodawców wskazało taką odpowiedź), zbyt wysokie koszty pracy (36,0%) oraz brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (25,0%). Pozostałe bariery wskazało mniej niż 16,0% ankietowanych. Należy zwrócić uwagę, że na wysokie koszty pracy wskazywali znacznie częściej pracodawcy stojący na czele najmniejszych firm.

Rysunek 25. Bariery napotymane przez pracodawców podczas rekrutacji pracowników N=300



32,7% pracodawców zwykle poszukuje pracowników za pośrednictwem PUP. Częściej stosowaną metodą poszukiwania pracy jest tylko korzystanie z polecenia znajomych/rodziny (43,3%). Około 26,0%

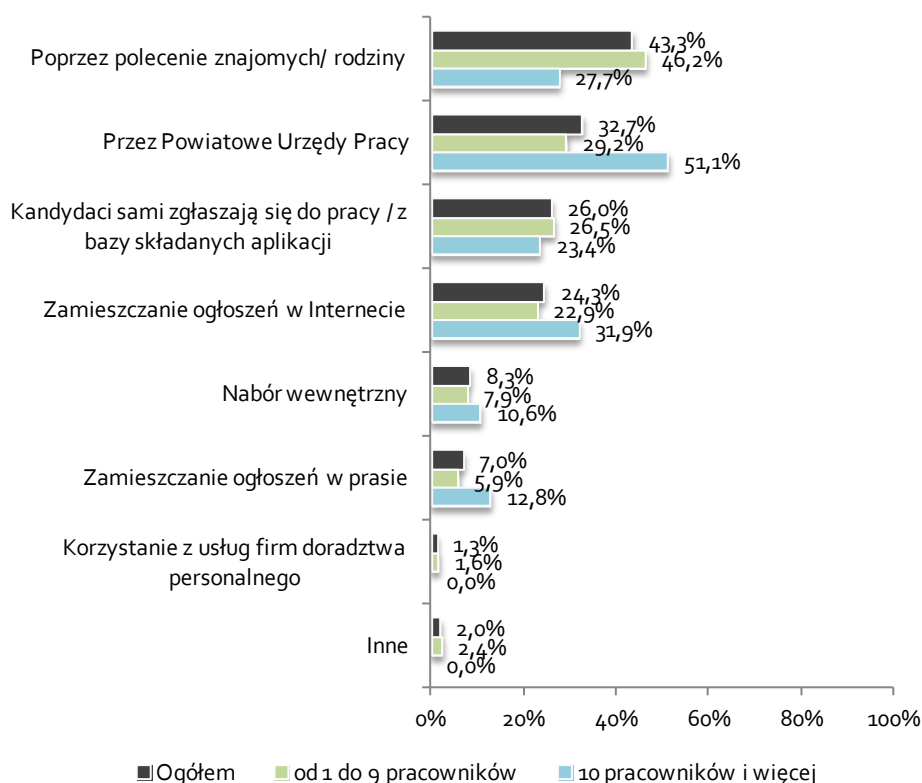
Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

badanych korzysta również z samodzielnych zgłoszeń kandydatów do pracy i/lub zamieszcza ogłoszenia w Internecie. Pozostałe sposoby poszukiwania pracowników wskazywane były zdecydowanie rzadziej. Należy zauważyć, że z polecenia korzystają najczęściej mikro przedsiębiorcy, zaś z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy mali/średni/duzi pracodawcy. Ponadprzeciętne odsetki pracodawców współpracujących z PUP odnotowano również w przypadku:

- Przetwórców przemysłowych – 42,9%;
- Firm transportowych i magazynowych – 38,5%;
- Przedsiębiorstw handlowych i z branży naprawy pojazdów – 37,3%.

A także – co ciekawe – wśród pracodawców zatrudniających obecnie pracowników w wieku 50+ (37,4%).

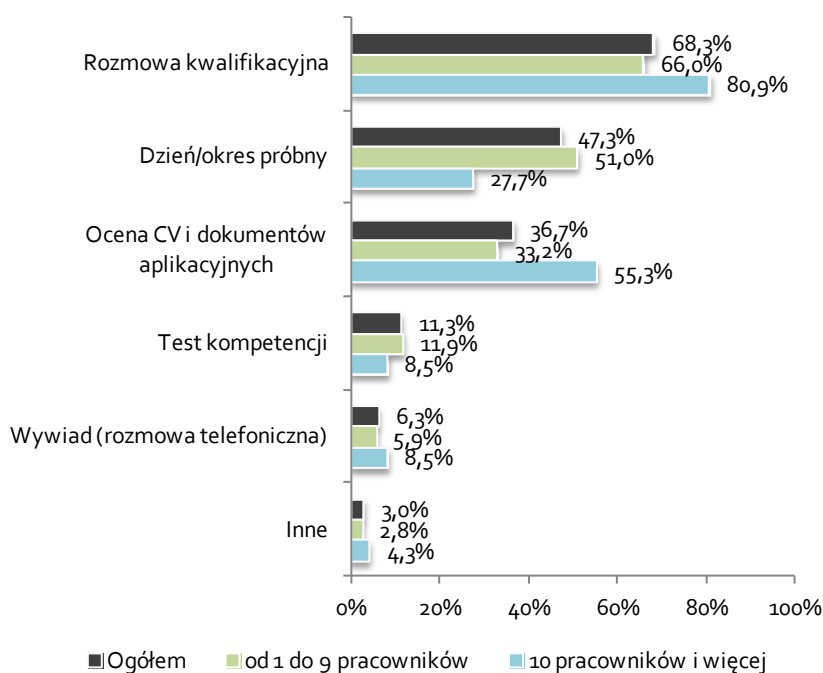
Rysunek 26. Główne metody poszukiwania pracowników N=300



Badani pracodawcy kwalifikacje kandydata do pracy oceniają najczęściej na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej (68,3%), dnia lub okresu próbnego (47,3%) oraz oceny CV i dokumentów aplikacyjnych (36,7%).

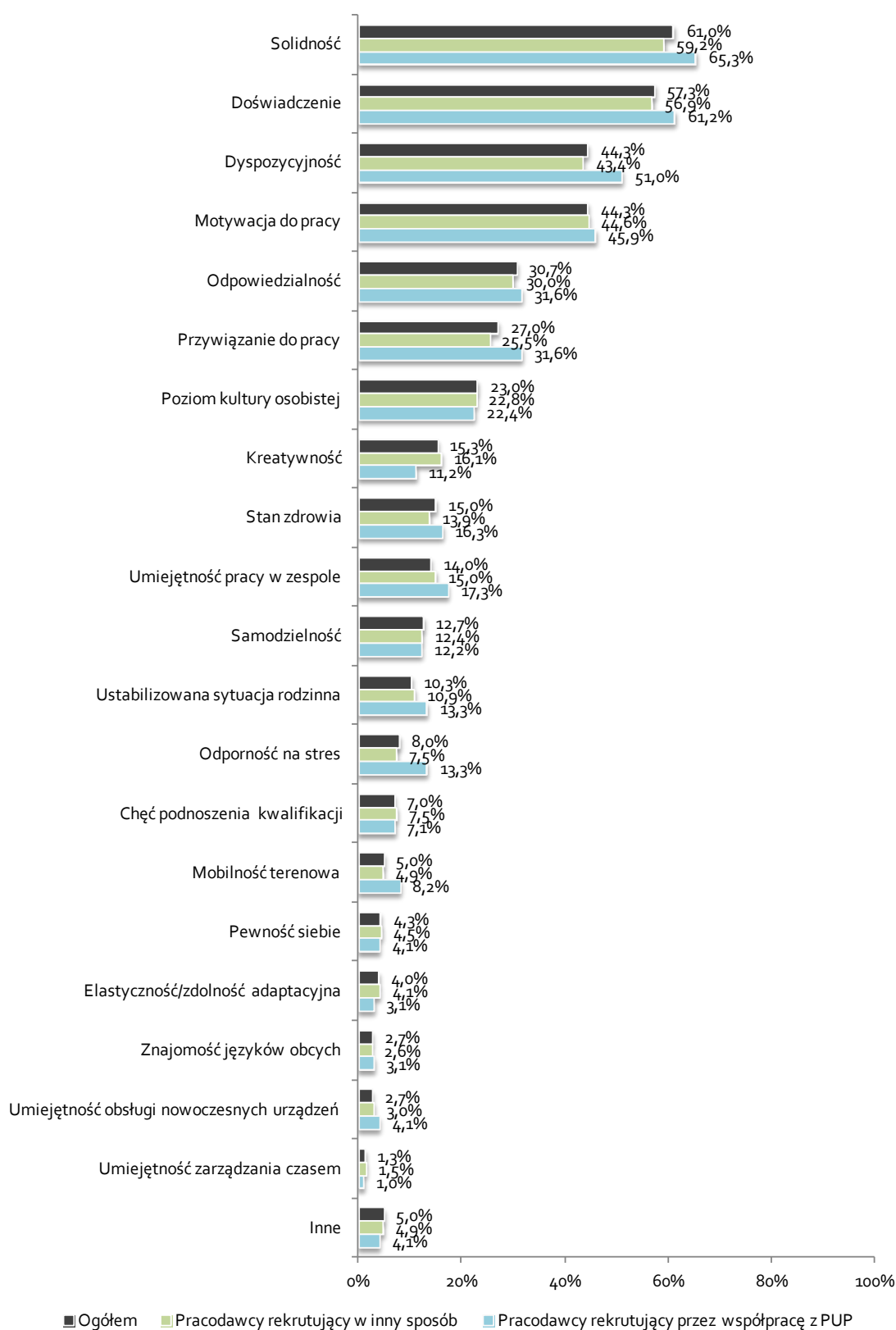
Wyniki badania przekonują, że pracodawcy większą wagę przywiązują do przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej niż do wyglądu CV i pozostałych dokumentów kwalifikacyjnych.

Rysunek 27. Źródła oceny kwalifikacji kandydatów do pracy $N=300$



Dla większości badanych pracodawców liczy się solidność potencjalnego pracownika (61,0%) oraz jego doświadczenie zawodowe (57,3%). Istotne cechy to również dyspozycyjność (44,3%) i motywacja do pracy (44,3%). Wszystkie wymienione cechy są ważniejsze dla pracodawców współpracujących podczas rekrutacji z Powiatowymi Urzędami Pracy. Pełne zestawienie pożądanych cech pracowników przedstawiono na kolejnym rysunku.

Rysunek 28. Cechy najbardziej pożądane u pracowników wg pracodawców N=300



Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Podsumowanie rozdziału:

Zdecydowana większość pracodawców odczuwa problemy związane ze zrealizowaniem popytu na pracę. Główne trudności to brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach, zbyt wysokie koszty pracy oraz brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu. Poza kwalifikacjami i doświadczeniem pracodawcy przywiązują szczególną wagę do solidności pracowników, ich dyspozycyjności i motywacji do pracy. Podczas rekrutacji zaś większą uwagę zwracają na przebieg rozmowy kwalifikacyjnej niż na dokumenty aplikacyjne. Korzystanie z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy jest drugą najczęściej stosowaną metodą poszukiwania pracowników.

Pracownicy w wieku 50 i więcej lat w ocenie pracodawców

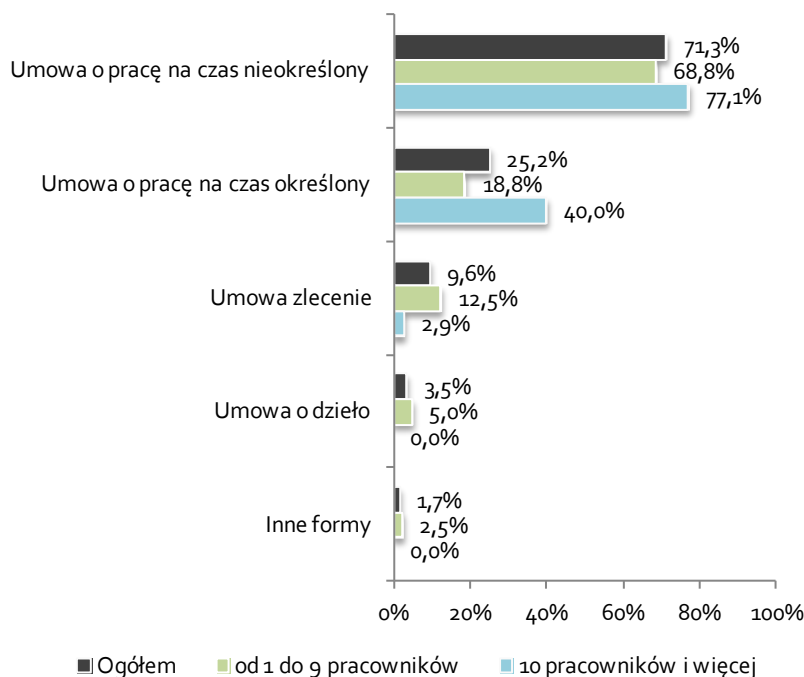
Obecnie 38,3% badanych pracodawców zatrudnia pracowników powyżej 50 roku życia. Wyniki są silnie zależne od wielkości podmiotu i branży. Obie zależności potwierdził test Chi-kwadrat. Pracowników ze starszej grupy wiekowej zatrudnia 74,5% spośród firm małych/średnich/dużych oraz wyłącznie 31,6% spośród mikro przedsiębiorstw. Ponadprzeciętne odsetki zatrudniających starsze osoby zidentyfikowano w przypadku:

- Firm z obszaru opieki zdrowotnej i pomocy społecznej – 84,6%;
- Podmiotów z branży transportu i gospodarki magazynowej – 53,8%;
- Przetwórców przemysłowych – 50,0%;
- Podmiotów działających w obszarze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa – 40,0%.

Najrzadziej pracownicy w wieku 50+ zatrudnieni są w branży związanej z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, jednak – jak wskazują wyniki badania – może się to w najbliższym czasie zmienić, bowiem większość pracodawców z omawianej branży w najbliższym czasie dopuszczać będzie zatrudnienie starszych pracowników. Niemniej kwalifikacje oczekiwane od potencjalnych pracowników w tej branży nie są na ogół tożsame z kwalifikacjami osób zarejestrowanych w Urzędzie Pracy jako bezrobotne.

Pracownicy w wieku 50+ w zdecydowanej większości przypadków pracują na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (71,3%). Rzadziej obowiązki zawodowe wykonują na podstawie umowy o pracę na czas określony (25,2%). Blisko 10,0% pracodawców zawiera z pracownikami w wieku 50+ umowę zlecenie, a 3,5% - umowę o dzieło. Umowy cywilnoprawne znacznie częściej wykorzystują najmniejsi pracodawcy. Szczegółowe dane zobrazowano na rysunku.

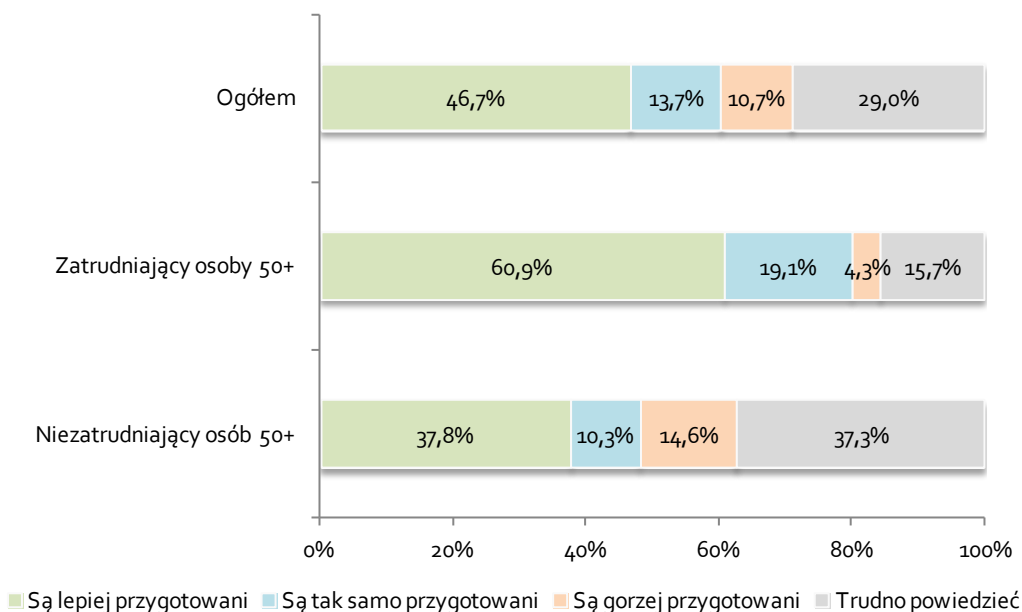
Rysunek 29. Umowy na podstawie, których zatrudnieni są pracownicy w wieku 50+ w badanych firmach $N=115$



84,3% pracodawców zatrudnia osoby w wieku 50+ w pełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo, z niepełnego wymiaru czasu pracy korzysta 21,7% badanych firm, w tym znacznie częściej mikro przedsiębiorcy (27,5%) niż mali/średni/duzi pracodawcy (8,6%).

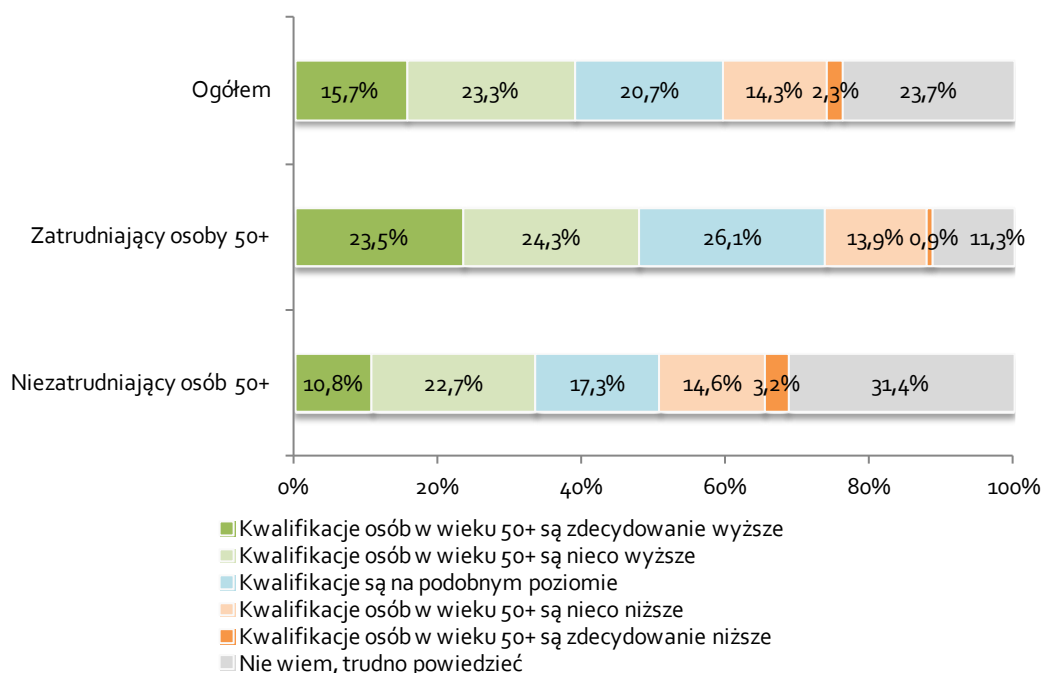
Pracodawcy ocenili przygotowanie zawodowe osób powyżej 50 roku życia w porównaniu z przygotowaniem zawodowym osób młodszych. O odpowiedź poproszono wszystkich pracodawców, nie tylko tych, którzy zatrudniają starszych pracowników. Wyniki są silnie zależne od faktu zatrudniania osób w wieku 50+, co potwierdził test Chi-kwadrat. Pracodawcy zatrudniający starsze osoby wyraźnie częściej oceniają ich kwalifikacje lepiej niż osób młodszych. Z kolei wśród pracodawców niezatrudniających starszych pracowników wysoki jest odsetek osób, które nie potrafiły zająć jednoznacznego stanowiska w omawianej kwestii. **Ogółem jednak wyniki można uznać za optymistyczne dla pracowników z bardziej zaawansowanej grupy wiekowej. 46,7% ogółu badanych ocenia ich przygotowanie zawodowe lepiej niż osób młodszych. Młodzi są lepiej przygotowani wyłącznie zdaniem 10,7% respondentów.**

Rysunek 30. Ocena przygotowania zawodowego osób powyżej 50 roku życia w porównaniu z przygotowaniem osób młodszych N=300



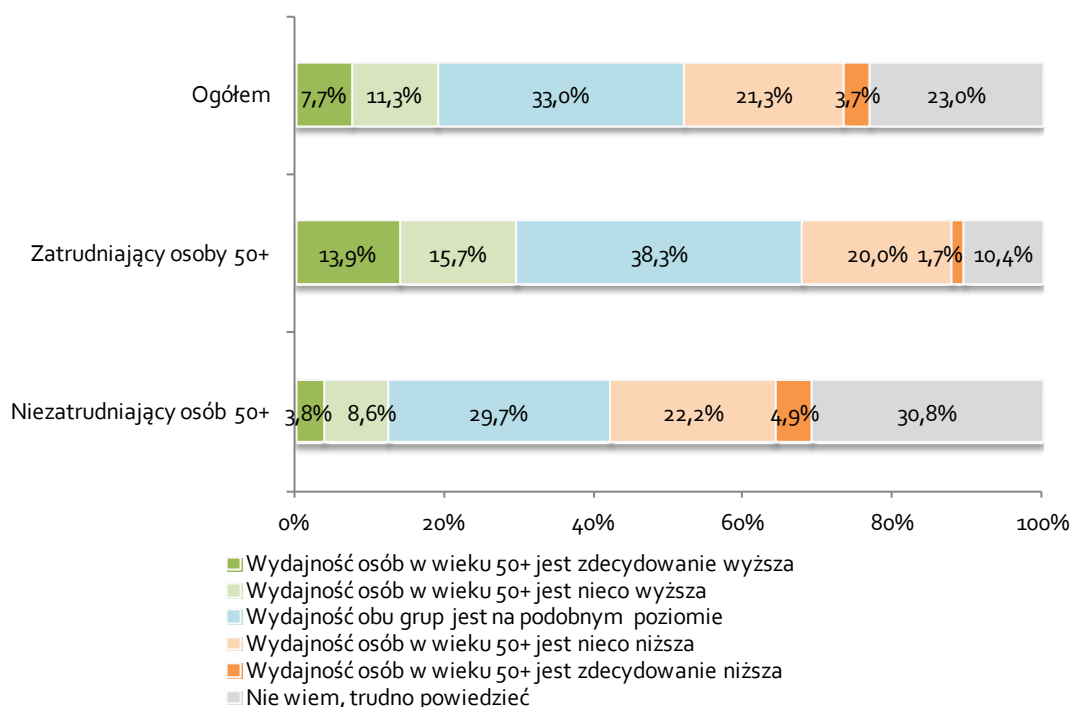
Ocenie poddano również kwalifikacje osób w wieku 50+, także w porównaniu do kwalifikacji osób młodszych. Ponownie ujawniono wyraźne różnice w ocenie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających starszych pracowników. Kwalifikacje osób w wieku 50+ wyraźnie lepiej oceniają pracodawcy, którzy takie osoby obecnie zatrudniają. Zależność potwierdził test Chi-kwadrat. **Ogółem 39,0% badanych uznało kwalifikacje zawodowe osób starszych za lepsze od kwalifikacji zawodowych osób młodszych. Przeciwnego zdania było wyłącznie 16,6% ankietowanych.**

Rysunek 31. Ocena kwalifikacji zawodowych osób powyżej 50 roku życia w porównaniu z kwalifikacjami osób młodszych N=300



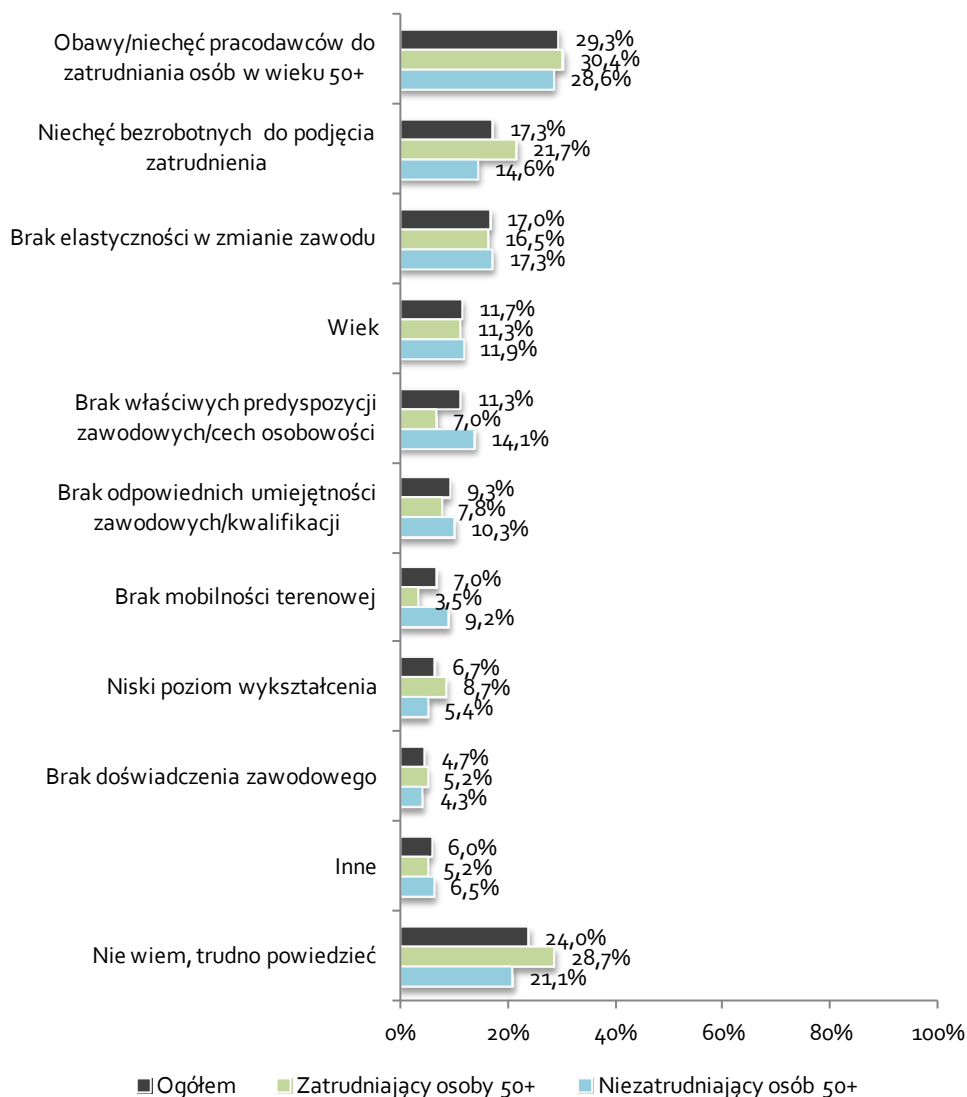
Ostatnim obszarem poddanym analogicznej ocenie była wydajność pracowników w wieku 50+ w porównaniu do wydajności osób młodszych. O ile w dwóch wyżej omawianych przypadkach lepiej ocenieni zostali pracownicy starsi, o tyle pod względem wydajności w pracy pracodawcy lepiej postrzegają pracowników młodszych. Różnica nie jest jednak duża. **19,0% ankietowanych lepiej ocenia wydajność osób w wieku 50+, przeciwnego zdania jest 25,0% badanych.** Zwraca uwagę względnie wysoki odsetek osób oceniających wydajność obu grup na podobnym poziomie. Ponownie test Chi-kwadrat potwierdził różnice w ocenach dwóch grup pracodawców. Relatywnie gorsze oceny pochodzą od przedstawicieli firm niekorzystających z pracy osób w wieku powyżej 50 roku życia.

Rysunek 32. Ocena wydajności osób powyżej 50 roku życia w porównaniu z wydajnością osób młodszych N=300



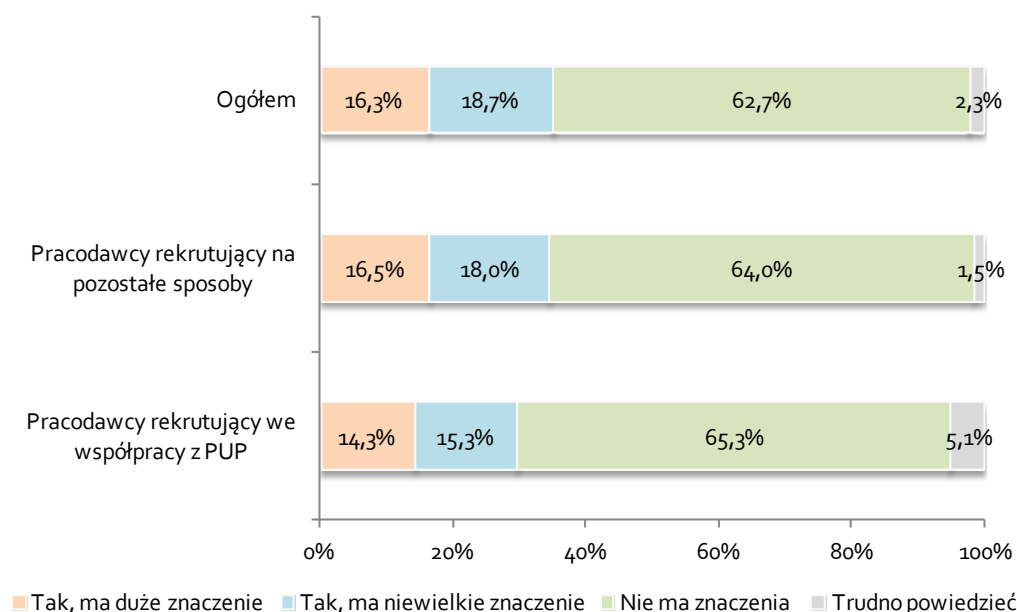
Pracodawcy wskazali główne – ich zdaniem – powody pozostawiania osób w wieku 50+ bez zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Najczęściej wskazywaną przyczyną były obawy/niechęć pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+ (29,3%). Około 17,0% badanych wskazało także niechęć do pracy samych osób bezrobotnych oraz brak elastyczności w zmianie zawodu. Wyraźnie rzadziej wskazywano m.in. wiek, predyspozycje zawodowe/cechy osobowości, brak odpowiednich umiejętności/kwalifikacji, niski poziom wykształcenia, czy brak doświadczenia zawodowego. **Wyniki badania wskazują, że główne bariery dotyczą nie elementów bardzo ważnych w kontekście wyboru kandydata do pracy (np. doświadczenia, kompetencji i kwalifikacji), lecz obaw pracodawców i utrwalonego przekonania o osobach starszych jako mniej chętnych do pracy i przekwalifikowania się.**

Rysunek 33. Główne powody pozostawiania osób w wieku 50+ bez zatrudnienia zdaniem pracodawców $N=300$



W momencie gdy kandydat do pracy w wieku 50+ posiada wszelkie niezbędne kwalifikacje do pracy na danym stanowisku wyłącznie 35,0% pracodawców zwraca uwagę na jego wiek, z czego dla 16,3% badanych ma on duże znaczenia, a dla 18,7% respondentów odgrywa niewielką rolę. Gdy kandydat posiada wszelkie niezbędne kwalifikacje jego wiek nie ma znaczenia dla 62,7% pracodawców. Odsetki zwracających uwagę na wiek różnią się też nieco w zależności od branży. Najwyższe zidentyfikowano w przypadku reprezentantów pozostałej działalności usługowej (69,2%) i budownictwa (38,6%). Najniższe dotyczą natomiast transportu i gospodarki magazynowej (23,1%) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (23,8%).

Rysunek 34. Znaczenie wieku 50+ przy wyborze kandydata do pracy, gdy posiada on wszelkie niezbędne kwalifikacje na dane stanowisko $N=300$



Podsumowanie rozdziału:

Obecnie około 38% lokalnych pracodawców zatrudnia pracowników w wieku 50+. W zdecydowanej większości praca odbywa się na podstawie umowy o pracę, wyłącznie nieco więcej niż 10% respondentów wykorzystuje umowy cywilnoprawne. Praca najczęściej odbywa się w pełnym wymiarze, dodatkowo około 20% badanych zatrudnia pracowników w wieku 50+ w niepełnym wymiarze czasu pracy. Osoby w wieku 50+ pracodawcy lepiej niż młodszych oceniają w obszarach przygotowania do pracy i kwalifikacji zawodowych. Ocena wydajności pracy jest natomiast niekorzystna dla pracowników w wieku 50+. Ogółem lepiej starszych pracowników postrzegają pracodawcy, którzy aktualnie takie osoby zatrudniają. Wyniki badania wskazują, że główne powody pozostawiania osób starszych bez zatrudnienia nie dotyczą elementów bardzo ważnych w kontekście wyboru kandydata do pracy (np. doświadczenia, kompetencji i kwalifikacji), lecz obaw pracodawców i utrwalonego przekonania o osobach starszych jako mniej chętnych do pracy i przekwalifikowania się.

Rozpoznawalność i zainteresowanie formami wsparcia wśród pracodawców

W trakcie badania sprawdzono, które formy wsparcia mającego na celu wzrost zatrudnienia oraz poprawę sytuacji zawodowej bezrobotnych w wieku 50+ są najbardziej rozpoznawalne wśród badanych pracodawców. Wyłącznie trzy formy wsparcia znajome są przynajmniej 1/3 lokalnych pracodawców. Należy także zauważyć, że żadnych form wsparcia nie potrafiło rozpoznać 28,3% ankietowanych, rozpoznawalność jest wyraźnie lepsza wśród pracodawców, którzy rekrutują pracowników we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. Znajomość poszczególnych form wsparcia przedstawia się następująco:

- Wyposażenie/doposażenie stanowisk pracy dla bezrobotnych – 49,7%;
- Staże – nabycie doświadczenia zawodowego przez osobę bezrobotną w firmie – 39,3%;
- Szkolenia dla bezrobotnych zamawiane pod kątem stanowiska pracy (indywidualne szkolenie konkretnej osoby) – 34,3%;
- Pośrednictwo pracy – pozyskanie osoby o odpowiednich kwalifikacjach – 32,7%;
- Prace interwencyjne dla bezrobotnych – 31,3%;
- Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia – 28,7%;
- Sfinansowanie dokształcenia pracodawcy i obecnych pracowników w wieku 50+ ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego – 27,0%;
- Przygotowanie zawodowe dorosłych (nauka zawodu na stanowisku z oddelegowaniem bezrobotnego na szkolenie) – 22,7%;
- Doradztwo zawodowe dla pracodawców – pomoc doradcy w doborze kandydatów do pracy spośród osób bezrobotnych i poszukujących pracy lub porady zawodowe dotyczące rozwoju zawodowego pracowników i pracodawcy – 17,7%;
- Uczestnictwo w targach pracy – 16,3%;
- Uczestnictwo w zorganizowanych przez urząd pracy giełdach pracy dla pracodawców poszukujących pracowników – 15,7%;
- Grant na zorganizowanie miejsca pracy w systemie telepracy dla osób, które ostatnio zrezygnowały z pracy na rzecz sprawowania opieki nad osobą zależną – 7,0%.

54,0% lokalnych pracodawców wyraziła zainteresowanie ofertą współpracy Powiatowego Urzędu Pracy w kwestii zatrudnienia osób w wieku 50+. Zainteresowanie poszczególnymi formami wsparcia jest wyraźnie większe wśród pracodawców, którzy dotychczas rekrutowali pracowników we współpracy z PUP. Wyniki badań uprawniają zatem do wniosku, że raz rozpoczęta współpraca przekłada się na zainteresowaniem kontynuowaniem jej w przyszłości. Powiatowy Urząd Pracy ma duży potencjał związany z zainteresowaniem pracodawców współpracą. Co niezmiernie istotne **drugą formą wsparcia wzbudzającą największe zainteresowanie lokalnych pracodawców jest dofinansowanie wynagrodzenia za**

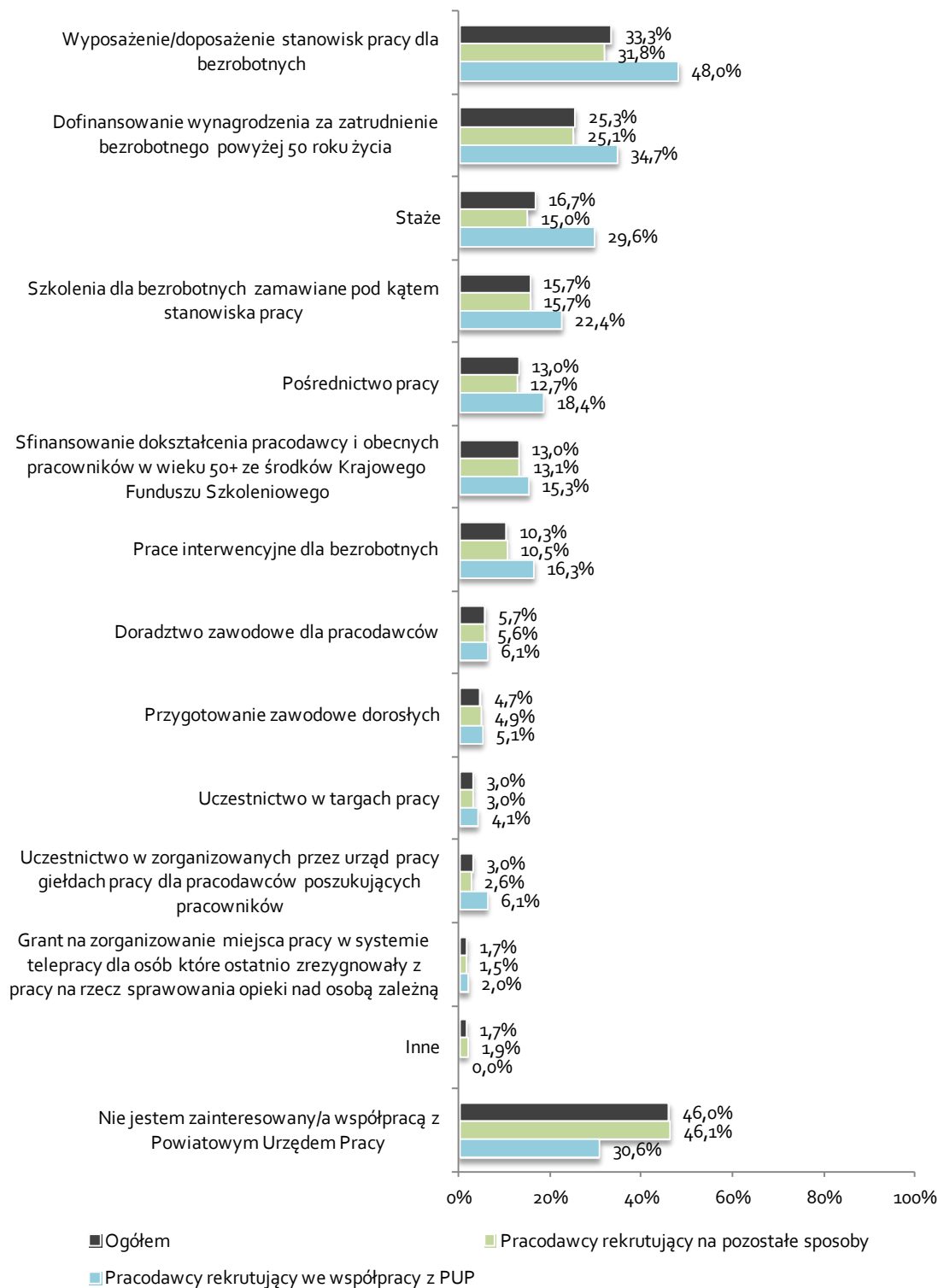
Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia, które wskazało 25,3% badanych. Częściej wskazywano wyposażenie/doposażenie stanowisk pracy (33,3%). Kolejne dwie formy wsparcia wzbudzające największe zainteresowanie pracodawców jeżeli chodzi o zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia to staże (16,7%) i szkolenia zamawiane pod kątem stanowiska pracy (15,7%). Pełne zestawienie zawiera kolejny rysunek.

Rysunek 35. Formy współpracy z PUP interesujące badanych pracodawców, dotyczące osób 50+

N=300



Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



Podsumowanie rozdziału:

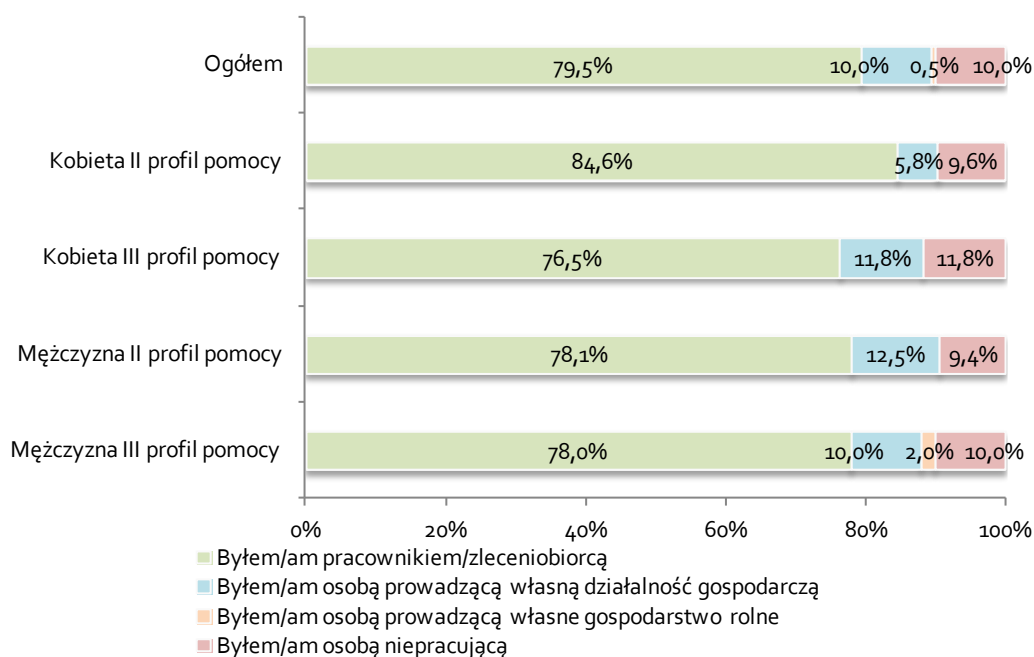
Do najszerzej rozpoznawanych form wsparcia wśród pracodawców, które można byłoby zastosować w celu aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia należą: wyposażenie/doposażenie stanowisk pracy, staże, szkolenia dla bezrobotnych zamawiane pod kątem stanowiska pracy, pośrednictwo pracy oraz prace interwencyjne. Dobrym prognostykiem dla lokalnego rynku pracy jest fakt, że 54% lokalnych pracodawców wyraziła zainteresowanie ofertą współpracy PUP biorąc pod uwagę zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia. Drugą najczęściej oczekiwaną formą wsparcia przez pracodawców jest instrument kierowanych tylko do tej grupy bezrobotnych - dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia. Najczęściej oczekiwaną formą wsparcia jest natomiast wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy (33,3% badanych). Ponad 15% pracodawców zainteresowanych jest także organizacją dla tej grupy bezrobotnych staży oraz szkoleniami zamawianymi pod kątem stanowiska pracy.

Status bezrobotnych aktualnie i przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy

Blisko 8 na 10 bezrobotnych przed rejestracją w PUP wykonywało pracę jako pracownik najemny.

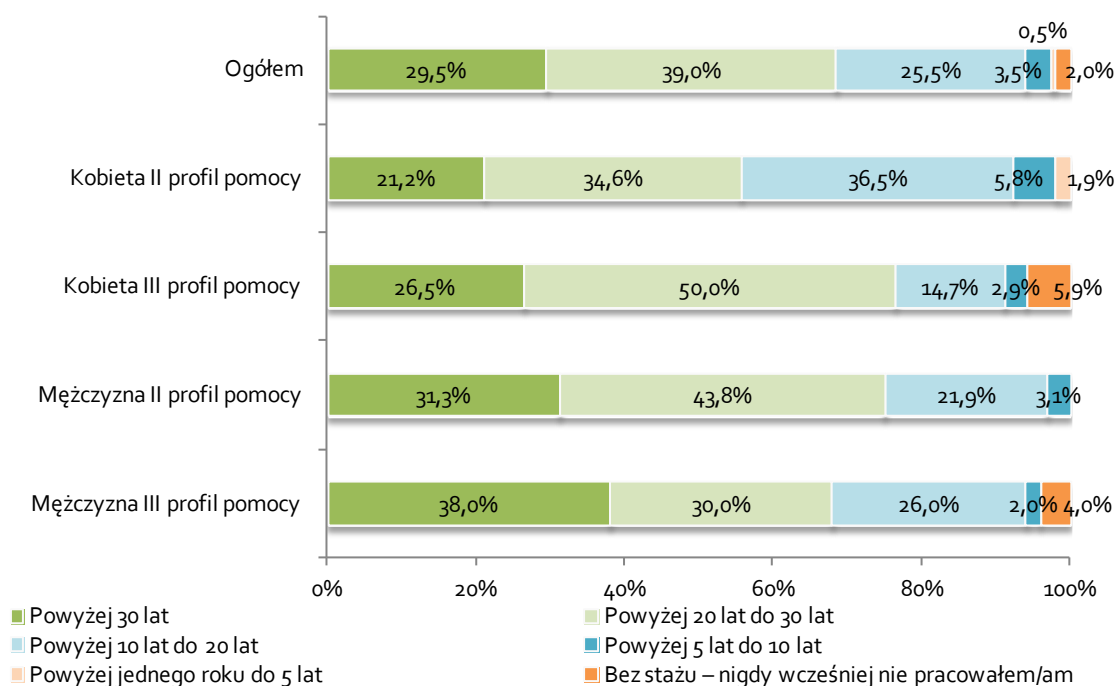
56,6% ankietowanych z tej grupy wykonywało pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a 33,3% - na czas określony. Ponadto, zidentyfikowano wyłącznie 7,5% osób pracujących wcześniej na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa o dzieło, umowa zlecenie). Pozostali (2,5%) byli zatrudnieni na podstawie „umowy słownej”, na podstawie porozumienia pracodawcy i Urzędu Pracy lub kontraktu. Po 10,0% badanych prowadziło własną działalność gospodarczą lub nie pracowało w ogóle. Pozostali przed rejestracją w PUP prowadzili gospodarstwa rolne. Nie zidentyfikowano istotnych statystycznie rozbieżności w odpowiedziach przedstawicieli różnych podgrup osób bezrobotnych.

Rysunek 36. Status osób bezrobotnych przed rejestracją w PUP N=200



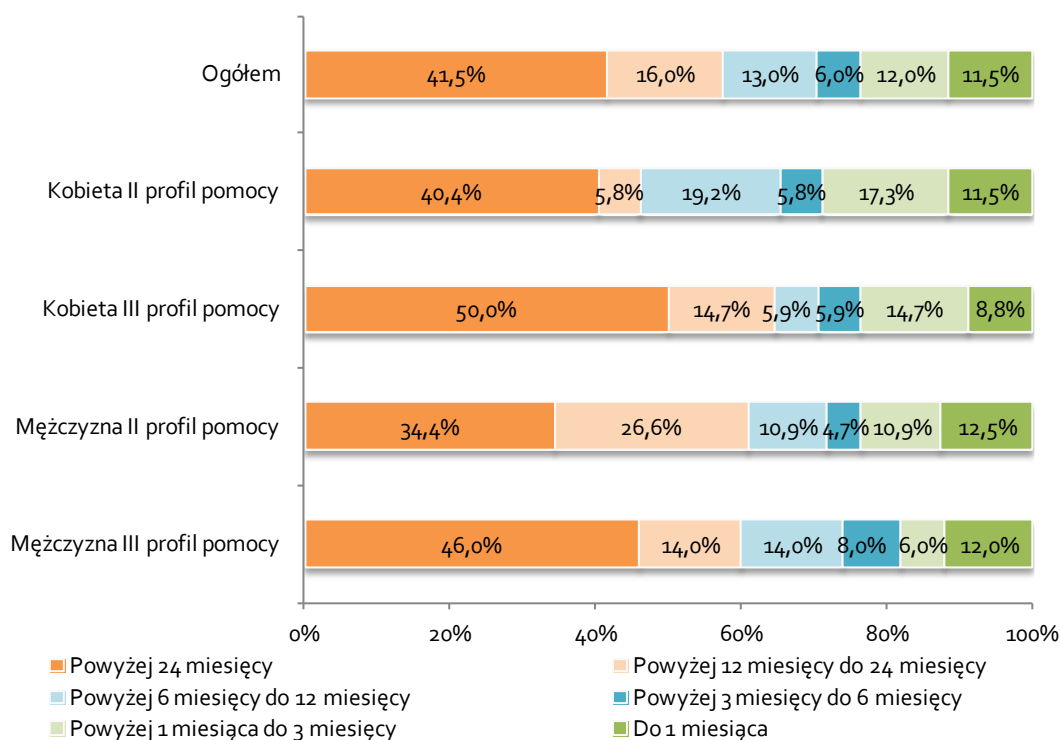
68,5% ankietowanych charakteryzuje się stażem pracy wynoszącym ponad 20 lat. Relatywnie najdłuższy staż pracy zidentyfikowano w gronie kobiet przypisanych do III profilu pomocy, najkrótszy w przypadku kobiet z II profilu pomocy. Spośród badanych bezrobotnych wyłącznie 2,0% nigdy nie pracowało, a 4,0% charakteryzuje się stażem pracy krótszym niż 10 lat.

Rysunek 37. Dotychczasowy staż pracy badanych bezrobotnych N=200



Wyniki badania potwierdzają, że bezrobotni w wieku 50+ charakteryzują się względnie długim czasem pozostawania bez pracy. 57,5% spośród nich pozostaje bez pracy co najmniej od 12 miesięcy. Najdłuższym okresem pozostawania bez zatrudnienia charakteryzują się kobiety przypisane do III profilu pomocy.

Rysunek 38. Czas pozostawania bez pracy badanych bezrobotnych N=200

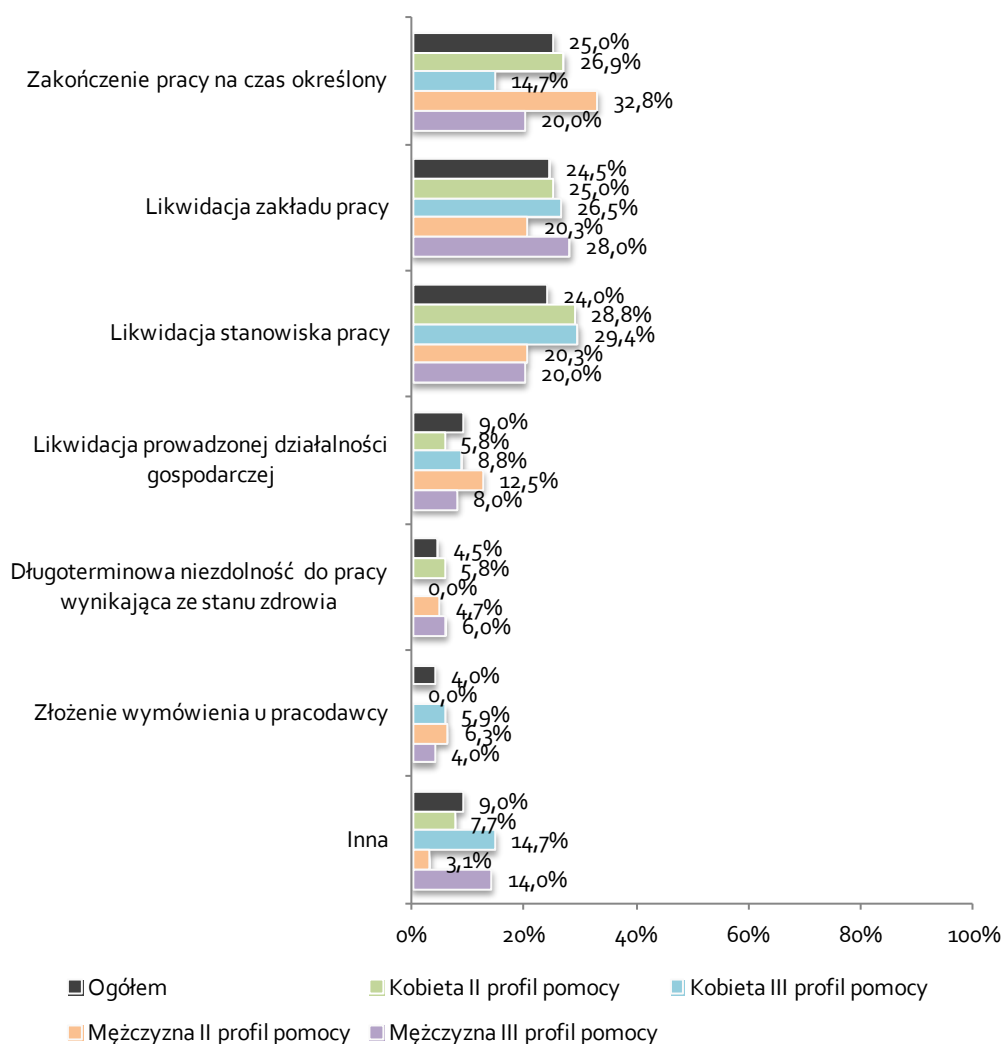


28,0% aktualnie bezrobotnych nigdy wcześniej nie znajdowało się bez pracy. Biorąc pod uwagę ostatnich 10 lat, dla 32,5% ankietowanych obecna rejestracja jest drugą, dla 15,0% - trzecią, a dla 24,5% - czwartą lub kolejną. Wyniki badania wskazują na względnie wysoki odsetek bezrobotnych, którzy po okresie pracy, powracają do rejestru PUP. Blisko 40,0% ankietowanych w ostatnich dziesięciu latach w Urzędzie Pracy rejestrowało się już co najmniej 3 razy. Można również zauważyć, że do rejestru nieco częściej powracają mężczyźni.

28,0% ankietowanych zadeklarowało posiadanie prawa do zasiłku. Odsetek różni się nieco w poszczególnych badanych grupach. Największy był wśród kobiet z III i II profilem pomocy (odpowiednio 35,3% i 34,6%). Najmniejszy wśród mężczyzn z III i II profilem pomocy (odpowiednio 28,0% i 18,8%).

Badanie pozwoliło zidentyfikować najważniejsze powody utraty ostatnio wykonywanej pracy. Wymieniano przede wszystkim trzy główne przyczyny: zakończenie pracy na czas określony (25,0%), likwidację zakładu pracy (24,5%) oraz likwidację stanowiska pracy (24,0%). Analiza rozbieżności w odpowiedziach respondentów przynależnych do poszczególnych grup nie wykazała statystycznie istotnych różnic.

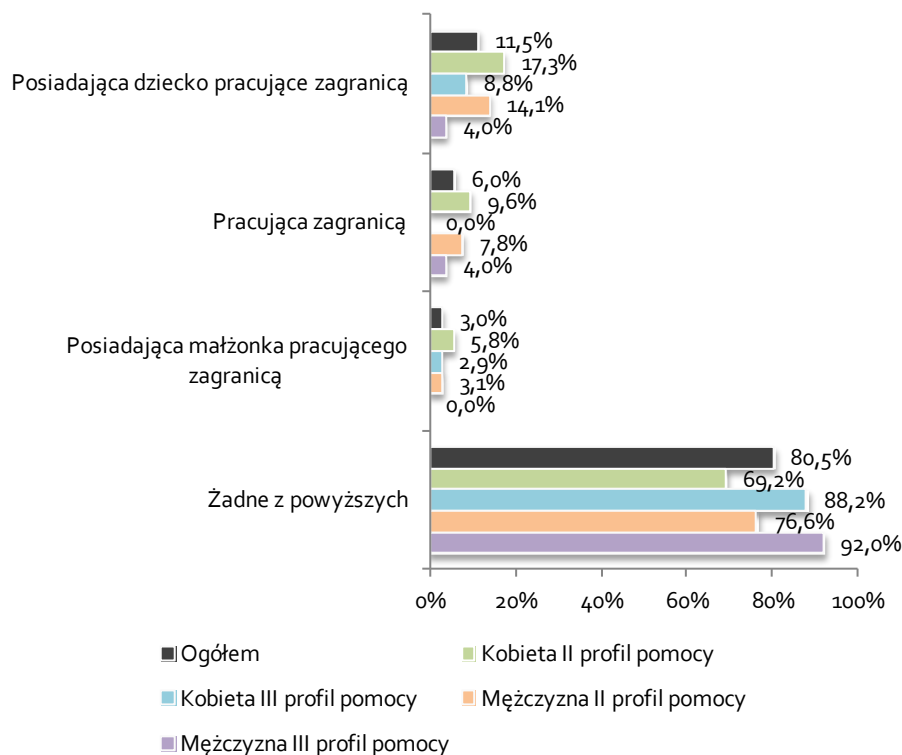
Rysunek 39. Przyczyny utraty ostatnio wykonywanej pracy N=200



W trakcie badania ustalono również, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy wyłącznie 6,0% ankietowanych bezrobotnych podejmowało pracę poza granicami Polski. 3,0% badanych posiada małżonka pracującego zagranicą, a 11,5% - dziecko pracujące poza granicami kraju. Wyniki badania wskazują, że jedna na pięć rodzin osób bezrobotnych jest w jakimś stopniu dotknięta problemem pracy zagranicą.

Rysunek 40. Praca zagranicą bezrobotnego lub członka jego rodziny w ciągu ostatnich 12 miesięcy

N=200



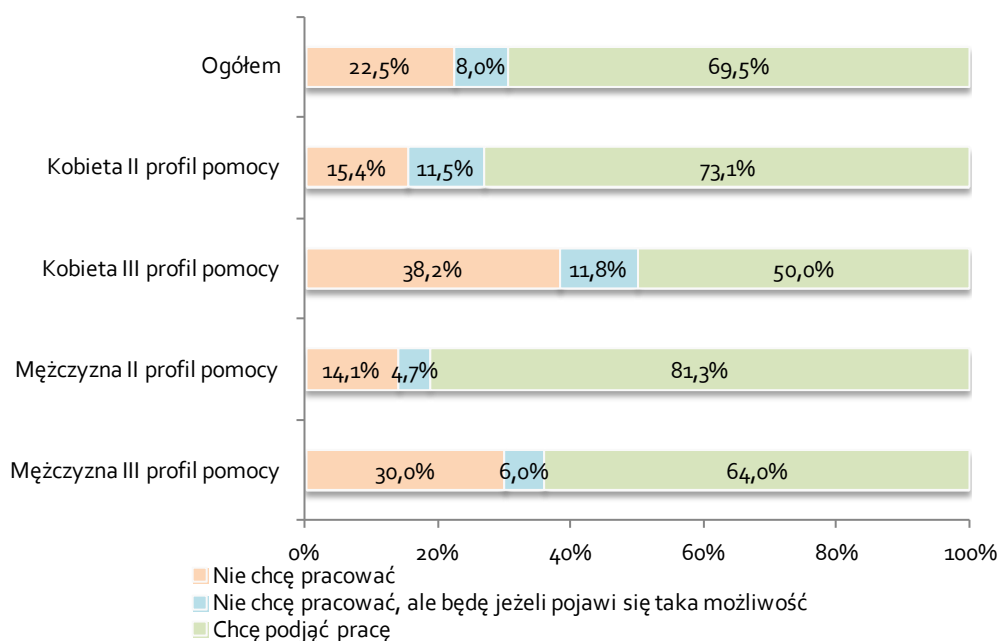
Podsumowanie rozdziału:

Przeważającą część ankietowanych przed rejestracją w PUP zaliczono do grona pracowników najemnych, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i określony. Bezrobotni w wieku 50+ zaliczeni do II i III profilu pomocy charakteryzują się długim stażem pracy. Zdecydowana większość badanych posiada staż pracy przekraczający 20 lat. Charakteryzuje ich również długi czas pozostawania bez zatrudnienia. Większość stanowią badani, którzy nie pracują od co najmniej 12 miesięcy. Respondenci ostatnio wykonywaną pracę utracili przede wszystkim przez zakończenie stosunku pracy zawartego na czas określony, likwidację zakładu pracy lub likwidację stanowiska pracy. W ciągu ostatnich 12 miesięcy 6,0% badanych pracowało poza granicami Polski. Ogółem zjawisko pracy na obczyźnie dotyczy około 20% rodzin ankietowanych osób bezrobotnych – co najmniej jedna osoba w najbliższej rodzinie podejmuje zatrudnienie poza granicami Polski.

Orientacja osób bezrobotnych na zatrudnienie oraz przeszkody w podjęciu pracy

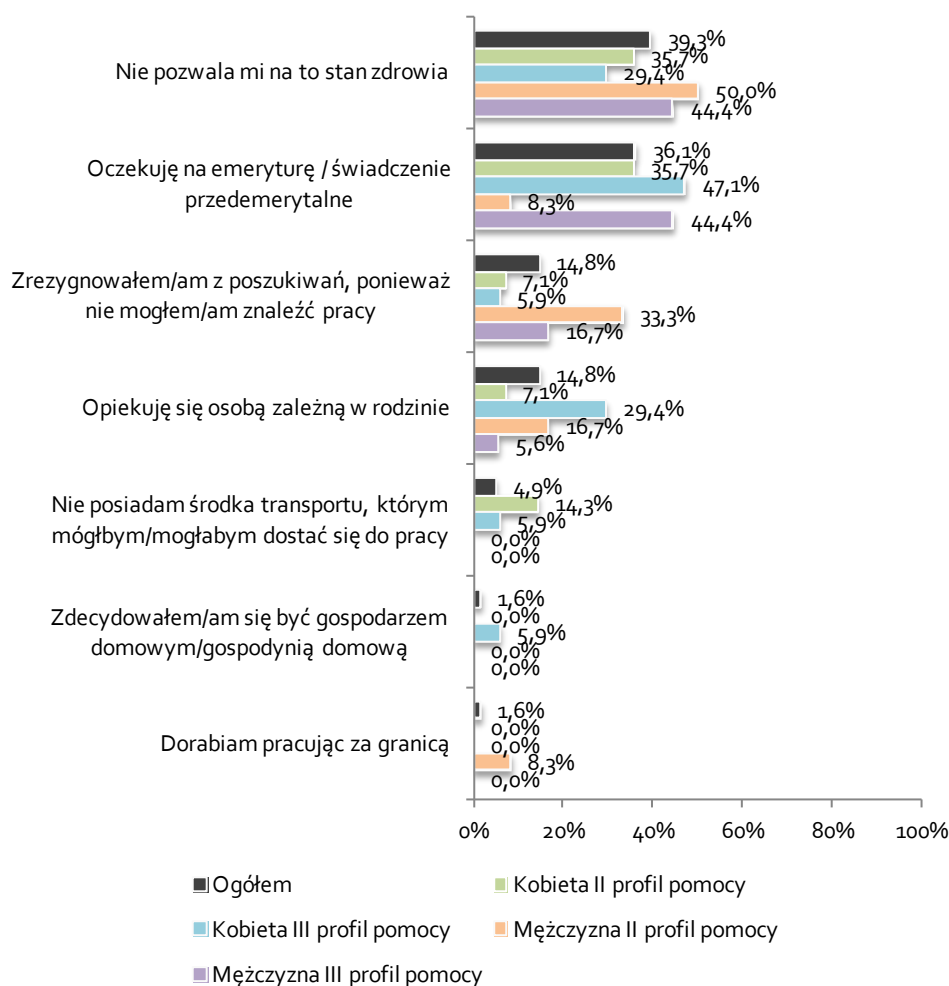
69,5% badanych bezrobotnych zainteresowanych jest pracą. Największe odsetki zainteresowanych pracą zidentyfikowano w przypadku mężczyzn i kobiet przypisanych do II profilu pomocy (odpowiednio 81,3% oraz 73,1%). Niższe dotyczą osób z III profilem pomocy. Osoby z III profilem pomocy wyraźnie częściej nie chcą pracować. Niezainteresowani pracą stanowią: 38,2% kobiet przypisanych do III profilu pomocy, 30,0% mężczyzn z III profilem pomocy, 15,4% kobiet z II profilem pomocy oraz 14,1% bezrobotnych mężczyzn z II profilem pomocy.

Rysunek 41. Postawa osób bezrobotnych względem pracy N=200



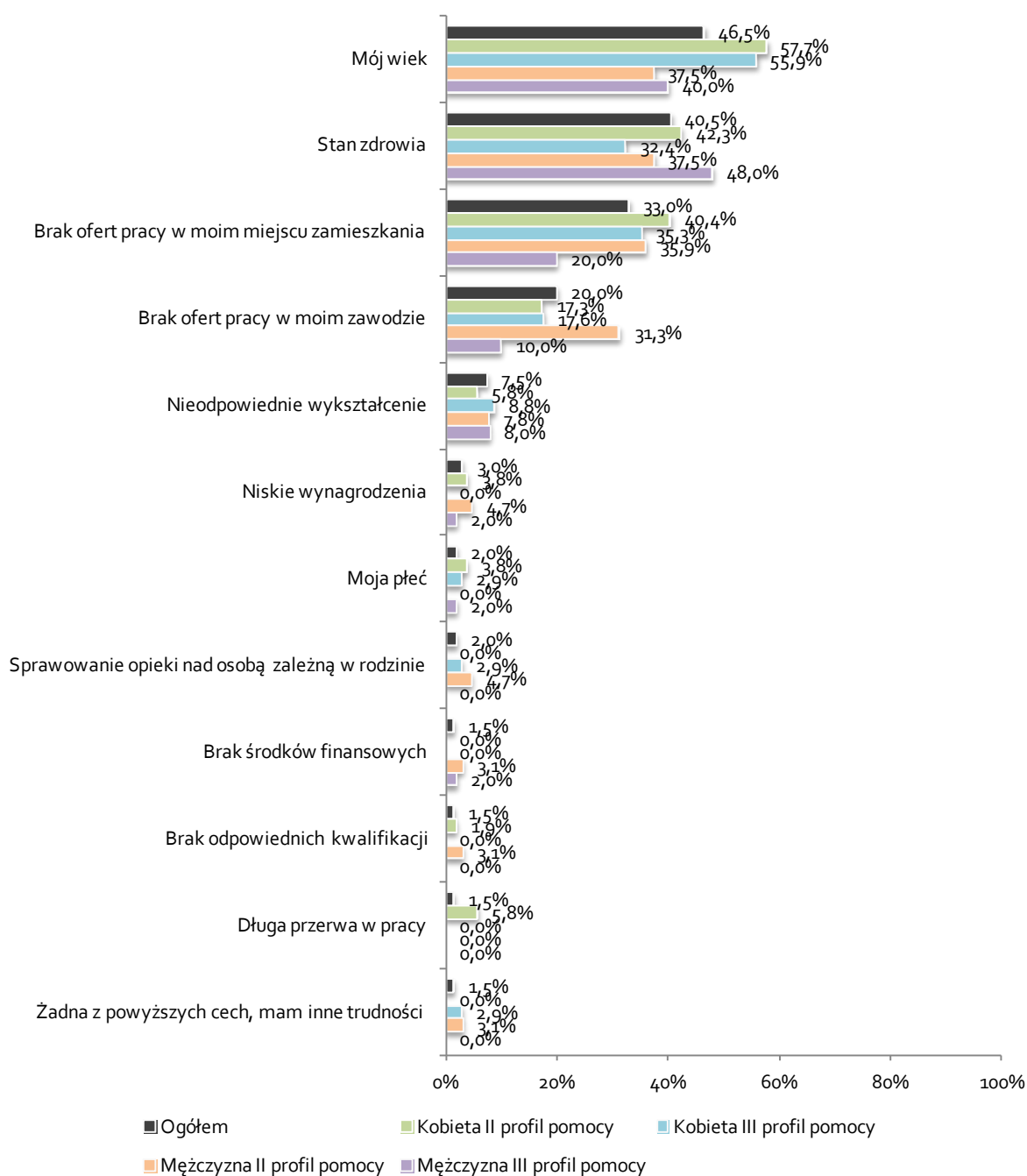
Respondentów niezainteresowanych pracą poproszono o wskazanie powodów, dla których nie zamierzają podjąć zatrudnienia. **Wyniki badania wskazują na dwie podstawowe przyczyny: stan zdrowia (39,3%) oraz oczekiwanie na emeryturę/świadczenie przedemerytalne (36,1%).** Dla 14,8% ankietowanych bezpośrednimi przyczynami braku zainteresowania pracą są: rezygnacja z poszukiwań po wcześniejszych niepowodzeniach oraz sprawowanie opieki nad osobą zależną w rodzinie. Wyniki w podziale na poszczególne podgrupy bezrobotnych przedstawiono na kolejnym rysunku.

Rysunek 42. Powody braku zainteresowania pracą bezrobotnych N=61



Wyniki badania uprawniają do wniosku, że największą przeszkodą w podjęciu pracy są wiek (46,5%) i stan zdrowia osób bezrobotnych (40,5%). Blisko jedna trzecia badanych przeszkodę dostrzega w braku ofert pracy w pobliżu miejsca zamieszkania, a jedna piąta w braku ofert pracy w zawodzie, którym się legitymuje. Pozostałe przeszkody wskazywano wyraźnie rzadziej. **Wyniki badania przekonują także, że sprawowanie opieki nad osobami zależnymi nie stanowi istotnej bariery w podjęciu pracy.** Ogółem 25,5% spośród wszystkich badanych sprawuje w godzinach między 8:00 a 17:00 nieodpłatną opiekę nad osobami zależnymi (w tym najczęściej: wnukami oraz rodzicami/teściami). Tymczasem jedynie 2,0% ankietowanych uznało ten fakt za barierę utrudniającą podjęcie pracy.

Rysunek 43. Główne przeszkody utrudniające podjęcie pracy N=200



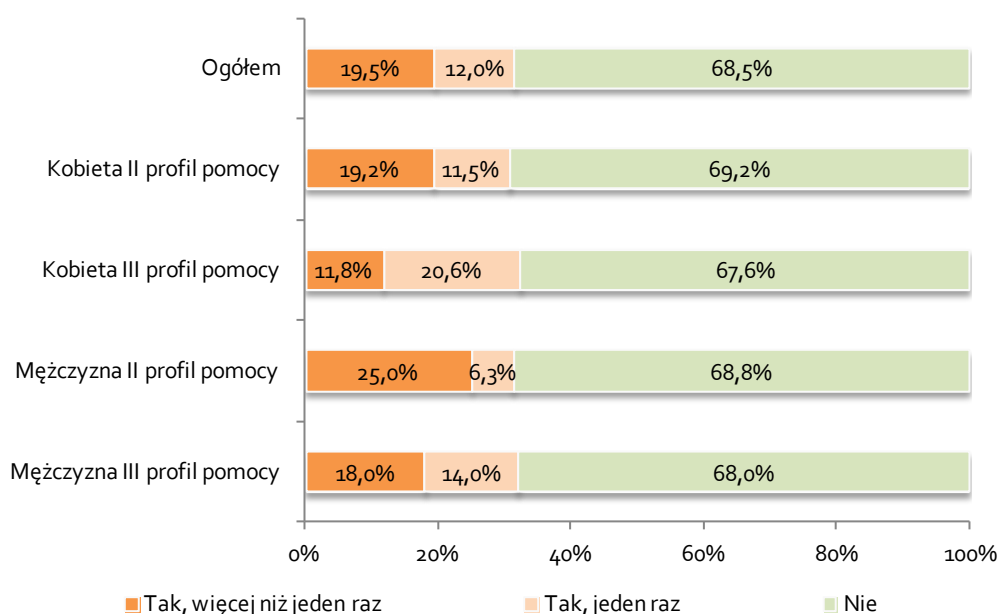
Wyniki badania wskazują na niewielką mobilność terenową badanych. Średnia odległość jaką gotowi byliby pokonywać w drodze do pracy wynosi 14 kilometrów. Różni się ona znacząco jeśli wyniki rozpatrywać pod kątem poszczególnych podgrup ankietowanych. Zależność jest statystycznie istotna, co potwierdził test Chi-kwadrat. Kobiety przypisane do III profilu pomocy byłyby skłonne do pracy dojeżdżać średnio na odległość 7 kilometrów. Dla kobiet z II profilu odległość ta wynosi 11 kilometrów. Wyraźnie

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

większą mobilnością charakteryzują się mężczyźni. Dla panów przypisanych do III profilu średnia akceptowalna odległość do pracy to 15 kilometrów, a dla mężczyzn z II profilem pomocy – 20 kilometrów.

Jak już wskazano wyżej 46,5% badanych głównej przeszkody w podjęciu zatrudnienia upatruje w swoim wieku. **Faktycznie 31,5% badanych przynajmniej raz spotkało się z odmową zatrudnienia ze względu na wiek.** Powyższe odpowiedzi dotyczą wyraźnego stwierdzenia pracodawcy, że to wiek jest przyczyną odmowy. Dodatkowo zapytano, czy bezrobotnym zdarzało się mieć odczucie, że pracodawca odmawiał zatrudnienia ze względu na wiek, choć nie komunikował tego wprost. Poczucie takie towarzyszyło dotąd 42,5% ankietowanych, w tym 35,0% bezrobotnych poczuło się w ten sposób więcej niż raz. Odsetki są bardzo do siebie zbliżone w poszczególnych badanych podgrupach.

Rysunek 44. Zetknięcie się bezrobotnych z odmową zatrudnienia ze względu na wiek N=200



Na skuteczność poszukiwania pracy mają z pewnością wpływ kompetencje bezrobotnych w zakresie umiejętności przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, czy umiejętności wyszukiwania ofert w Internecie. Każdy z ankietowanych ocenił swoje kompetencje w wybranych obszarach przy wykorzystaniu pięciostopniowej skali, gdzie 1 – oznaczało bardzo małe umiejętności, a 5 – bardzo duże umiejętności. **W trzech z pięciu obszarów samoocena osób bezrobotnych wypada lepiej niż przeciętnie. Jest to umiejętność napisania CV (życiorysu), umiejętność sporządzenia listu motywacyjnego oraz umiejętność autoprezentacji w trakcie rozmowy o pracę.** Wyraźnie gorsze oceny odnotowano w obszarach poszukiwania pracy za pośrednictwem Internetu oraz obsługi komputera. Wyniki badania uprawniają również do wniosku, że kobiety na ogół lepiej oceniają swoje umiejętności z zakresu poszukiwania pracy niż mężczyźni.

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Tabela 10. Ocena umiejętności poszukiwania pracy w wybranych obszarach N=200

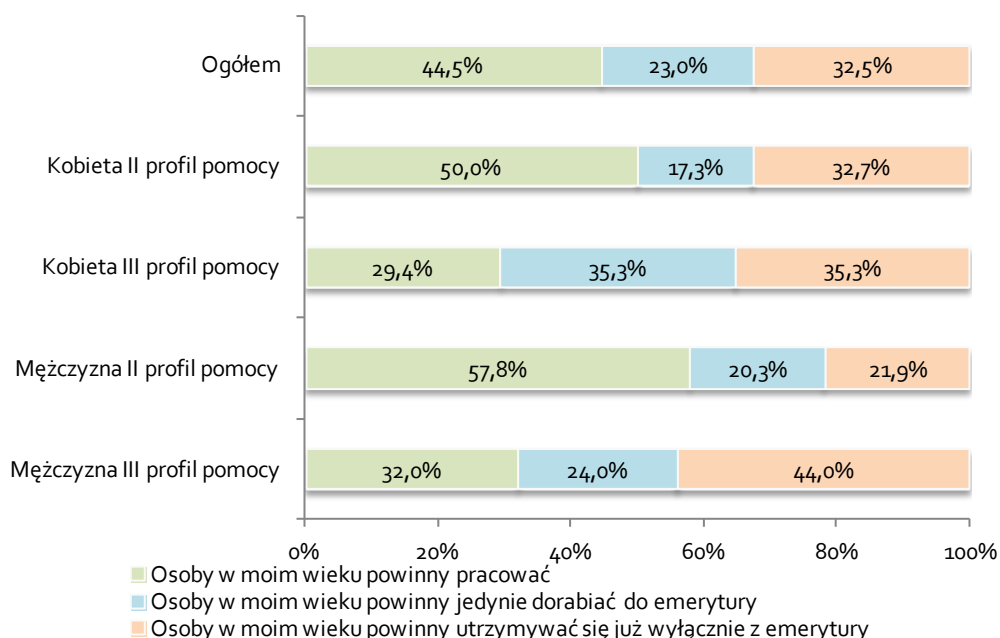
Obszar	Ogółem	Kobieta II profil pomocy	Kobieta III profil pomocy	Mężczyzna II profil pomocy	Mężczyzna III profil pomocy
Umiejętność napisania CV (życiorysu)	3,6	3,7	4,0	3,7	3,0
Umiejętność napisania listu motywacyjnego	3,5	3,7	4,1	3,6	2,8
Umiejętność autoprezentacji w trakcie rozmowy o pracę	3,6	3,9	3,7	3,7	3,1
Umiejętność poszukiwania pracy przez Internet	2,7	3,1	2,5	2,8	2,4
Umiejętność obsługi komputera	2,4	2,9	2,4	2,4	1,9

Badanym zostało również zadane pytanie sondujące orientację na otrzymywanie świadczeń emerytalnych. Respondenci mieli możliwość wyboru jednej z poniższych odpowiedzi:

- Osoby w moim wieku powinny pracować;
- Osoby w moim wieku powinny jedynie dorabiać do emerytury;
- Osoby w moim wieku powinny utrzymywać się już wyłącznie z emerytury.

Odpowiedź pierwszą, zaświadczącą o preferowaniu utrzymywania się ze źródeł zarobkowych, wskazało 44,5% badanych. Drugą odpowiedź, zaświadczącą o preferowaniu utrzymywania się ze świadczeń emerytalnych, przy jednoczesnym pozyskiwaniu dochodów z pracy wskazało 23,0% respondentów. Utrzymywanie się wyłącznie z emerytury było preferowane przez 32,5% osób bezrobotnych. Pogłębiona analiza wyników pomiaru unaoczniała wyraźne różnice w odpowiedziach badanych przypisanych do II i III profilu pomocy. Bezrobotnych z III profilem pomocy wyraźnie częściej cechuje orientacja na otrzymywanie świadczeń emerytalnych.

Rysunek 45. Postawa osób bezrobotnych względem otrzymywania świadczeń emerytalnych N=200



Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



W kontekście świadczeń emerytalnych i rentowych należy zauważyć, że o ich uzyskanie stara się obecnie odpowiednio 17,0% i 7,5% badanych bezrobotnych w wieku 50+. O uzyskanie prawa do wcześniejszej emerytury/świadczenia przedemerytalnego ubiega się obecnie:

- 20,6% kobiet z III profilem pomocy;
- 20,0% mężczyzn z III profilem pomocy;
- 19,2% kobiet przypisanych do II profilu pomocy;
- 10,9% mężczyzn przypisanych do II profilu pomocy.

Odsetki starających się o uzyskanie świadczeń rentowych wynoszą odpowiednio:

- 12,0% mężczyzn z III profilem pomocy;
- 9,6% kobiet z II profilem pomocy;
- 5,9% kobiet z III profilem pomocy;
- 3,1% mężczyzn z II profilem pomocy.

Odsetki starających się o uzyskanie świadczeń są zatem niższe niż liczba osób deklarujących chęć utrzymywania się ze świadczeń emerytalnych. Osoby stanowiące różnicę to grupa relatywnie najmniej zainteresowana zatrudnieniem.

Podsumowanie rozdziału:

69,5% badanych bezrobotnych zainteresowanych jest pracą. Pozostali – niezainteresowani pracą – nie chcą jej podjąć szczególnie z uwagi na stan zdrowia oraz oczekiwanie na emeryturę/świadczenie przedemerytalne. Właśnie stan zdrowia oraz wiek wyodrębniono jako dwie główne przeszkody utrudniające pracę osobom bezrobotnym w wieku 50+. Nieco rzadziej zwracano uwagę na przeszkody zewnętrzne jak brak ofert pracy. Badani bezrobotni charakteryzują się niską mobilnością zawodową, przeciętnie gotowi byłiby dojeżdżać do pracy na dystans nie większy niż 14 kilometrów. Bezrobotni relatywnie dobrze oceniają własne kompetencje z zakresu sporządzania dokumentów aplikacyjnych i autoprezentacji, zdecydowanie większe problemy sprawia im poszukiwanie ofert pracy w Internecie oraz obsługa komputera. Wyłącznie 44,5% ankietowanych pragnie utrzymywać się tylko z pracy zarobkowej. Pozostali – w mniejszym lub większym stopniu – chcieliby utrzymywać się ze świadczeń emerytalnych. O uzyskanie świadczeń emerytalnych stara się obecnie 17,0% bezrobotnych w wieku 50+, w tym wyraźnie częściej osoby z III profilem pomocy.

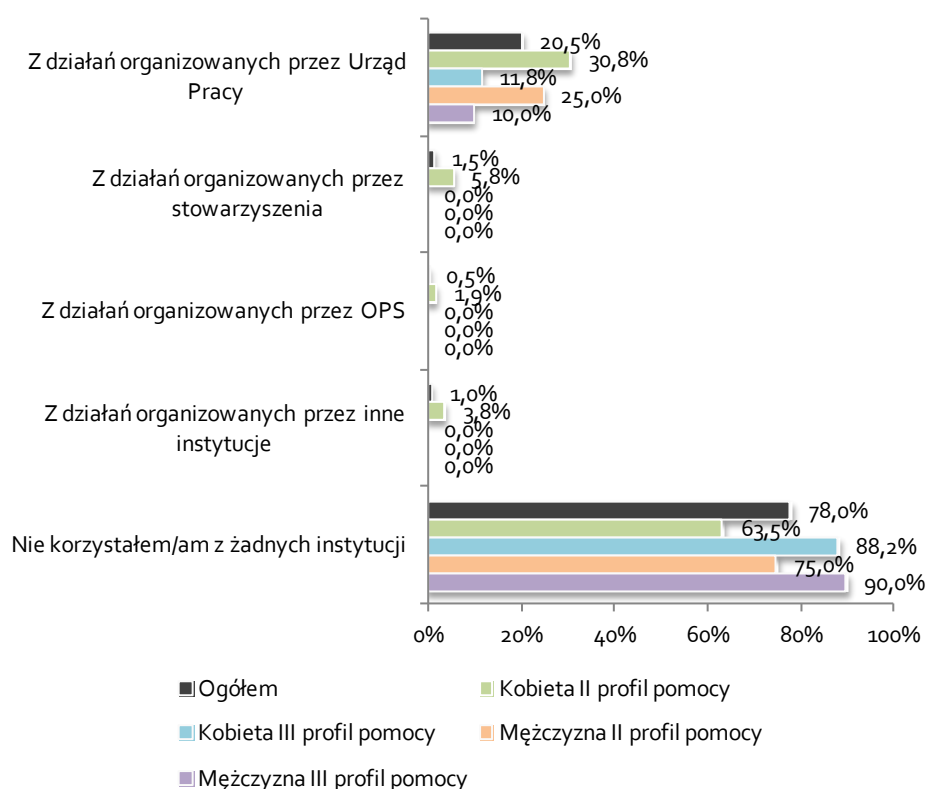
Oczekiwania bezrobotnych względem form wsparcia

Zbadano również zainteresowanie bezrobotnych podnoszeniem/uzupełnianiem kwalifikacji zawodowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy. **Podnoszenie/uzupełnianie kwalifikacji interesuje wyłącznie 19,5% ankietowanych, w tym zdecydowanie częściej bezrobotnych przypisanych do II profilu pomocy.** Do grona pragnących uczestniczyć w szkoleniach/kursach/dalszej nauce należy:

- 32,7% kobiet z II profilu pomocy;
- 23,4% mężczyzn z II profilu pomocy;
- 11,8% kobiet z III profilu pomocy;
- 6,0% mężczyzn z III profilu pomocy.

78,0% bezrobotnych uznało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie korzystali ze wsparcia żadnych instytucji. Wyniki są wyraźnie skorelowane z profilem pomocy, co potwierdził test Chi-kwadrat. Wsparcie bezrobotni najczęściej otrzymywali za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy.

Rysunek 46. Wsparcie instytucjonalne otrzymywane przez bezrobotnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy N=200



W trakcie badania ustalono również jakie aktywności podejmowali badani bezrobotni w ciągu ostatnich 12 miesięcy. **48,5% respondentów poszukiwało zatrudnienia, 20,5% - wykonywało prace doryw-**

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

cze, a 19,5% - korzystało z indywidualnego doradztwa zawodowego. Ponad 10,0% badanych wskazało również na: uzyskiwanie zasiłku dla bezrobotnych (17,0%), wykonywanie nieodpłatnych prac dla rodziny/krewnych i znajomych (11,5%) oraz udział w szkoleniach lub kursach zawodowych (10,5%). Pogłębiona analiza wyników wskazuje, że zatrudnienia wyraźnie częściej poszukiwały osoby przypisane do II profilu pomocy. Osoby z II profilem pomocy częściej brały również udział w szkoleniach/kursach zawodowych, a kobiety z tej grupy również w stażach. Mężczyźni natomiast wyraźnie częściej podejmowali prace dorywcze, wykonywali nieodpłatne prace dla rodziny, krewnych i znajomych oraz angażowali się w działalność społeczną. Osoby przypisane do III profilu zdecydowanie częściej nie podejmowały również żadnych aktywności, co wskazuje na wykluczenie społeczne. Wyłącznie zdaniem 12,7% ankietowanych aktywności podejmowane w ciągu ostatniego roku przyczyniły się do poprawy ich położenia na rynku pracy. Poprawy nie dostrzega 68,7% respondentów. Pozostali nie potrafili zająć jednoznacznego stanowiska. Skutki podejmowanych aktywności gorzej oceniają bezrobotni przypisani do III profilu pomocy.

Tabela 11. Aktywności społeczno-zawodowe podejmowane przez bezrobotnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy N=200

Czy w ostatnich 12 miesiącach?	Ogółem	Kobieta II profil pomocy	Kobieta III profil pomocy	Mężczyzna II profil pomocy	Mężczyzna III profil pomocy
Poszukiwał(a) Pan(i) zatrudnienia	48,5%	53,8%	35,3%	53,1%	46,0%
Wykonywał(a) Pan(i) prace dorywcze jako osoba bezrobotna	20,5%	11,5%	8,8%	35,9%	18,0%
Korzystał(a) Pan(i) z indywidualnego doradztwa zawodowego	19,5%	28,8%	17,6%	17,2%	14,0%
Uzyskiwał(a) Pan(i) zasiłek dla bezrobotnych	17,0%	15,4%	14,7%	15,6%	22,0%
Wykonywał(a) Pan(i) nieodpłatne prace dla rodziny, krewnych i znajomych	11,5%	5,8%	2,9%	25,0%	6,0%
Brał(a) Pan(i) udział w szkoleniach lub kursach zawodowych	10,5%	17,3%	8,8%	9,4%	6,0%
Uzyskiwał(a) Pan(i) pomoc finansową z Ośrodka Pomocy Społecznej	8,5%	9,6%	8,8%	9,4%	6,0%
Angażował(a) się Pan(i) w działalność społeczną	5,5%	0,0%	0,0%	15,6%	2,0%
Brał(a) Pan(i) udział w stażach zawodowych	4,5%	11,5%	2,9%	1,6%	2,0%
Był(a) Pan(i) członkiem grup, stowarzyszeń lub kół zainteresowań o tematyce kulturalnej	3,0%	0,0%	5,9%	3,1%	4,0%
Korzystał(a) Pan(i) z grupowego doradztwa zawodowego	3,0%	5,8%	2,9%	1,6%	2,0%
Podejmował(a) Pan(i) prace w prywatnych firmach dofinansowywane przez Urząd Pracy (subsydiowane)	2,5%	5,8%	2,9%	0,0%	2,0%
Korzystał(am) z pomocy agencji zatrudnienia w uzyskaniu pracy	2,5%	3,8%	2,9%	3,1%	0,0%
Uczestniczył(a) Pan(i) w warsztatach aktywizacji zawodowej	2,5%	3,8%	0,0%	1,6%	4,0%
Korzystał(a) Pan(i) z doradztwa prawnego	2,0%	1,9%	0,0%	3,1%	2,0%
Podejmował(a) Pan(i) edukację na poziomie szkoły średniej	2,0%	3,8%	0,0%	3,1%	0,0%
Korzystał(a) Pan(i) z poradnictwa psychologicznego	1,5%	3,8%	0,0%	1,6%	0,0%
Był(a) Pan(i) kierowana przez Urząd Pracy do prac społecznie użytecznych lub robót publicznych na terenie gminy	1,0%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%
Brał(a) Pan(i) udział w realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego	0,5%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%
Podejmował(a) Pan(i) edukację na poziomie szkoły wyższej	0,5%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%
Żadne z powyższych	33,0%	26,9%	47,1%	29,7%	34,0%

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



Zbadano również poziom znajomości form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. 20,1% ankietowanych nie potrafiło wymienić żadnych form wsparcia, w tym wyraźnie częściej ze wskazaniem możliwości pomocy ze strony Urzędu problem mieli ankietowani przypisani do III profilu pomocy. Pozostali wskazywali:

- Pośrednictwo pracy – 74,9% ankietowanych zna tę formę wsparcia;
- Doradztwo zawodowe – 50,8%;
- Giełdy pracy-spotkania z pracodawcami – 38,2%;
- Szkolenia z poszukiwania pracy (Klub Pracy) – 37,7%;
- Szkolenia zawodowe – 29,6%;
- Warsztaty, szkolenia tematyczne, rozwijające umiejętności miękkie – 25,6%;
- Staże organizowane u pracodawcy – 15,1%;
- Dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej – 14,6%;
- Zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy – 13,1%;
- Dofinansowanie pracodawcy wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego – 12,1%;
- Zwrot kosztów zakwaterowania po podjęciu pracy – 11,1%;
- Pokrycie pracodawcy kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego – 9,5%;
- Dofinansowanie wynagrodzenia w ramach robót publicznych w gminie – 8,0%;
- Prace społecznie użyteczne w gminie (dla bezrobotnych korzystających z pomocy Ośrodka Pomocy Społecznej) – 7,5%;
- Dofinansowanie studiów podyplomowych / dla osób z wyższym wykształceniem – 2,5%.

W toku badania zidentyfikowano również formy wsparcia cieszące się największym zainteresowaniem bezrobotnych powyżej 50 roku życia przypisanych do II i III profilu pomocy. **Cztery najczęściej wymieniane formy wsparcia to również formy wsparcia najszerzej znane wśród respondentów. 61,5% ankietowanych chciałoby skorzystać z pośrednictwa pracy, 27,5% - z doradztwa zawodowego, 20,5% - z giełd pracy, a 17,5% - ze szkoleń dotyczących poszukiwania pracy organizowanych w Klubie Pracy.** Ponad 10,0% ankietowanych zainteresowanych jest jeszcze zwrotem kosztów dojazdu do miejsca pracy (14,5%) oraz doradztwem prawnym (14,0%). Zwraca szczególnie uwagę niski odsetek zainteresowanych stażami. Osoby, które wskazały warsztaty, szkolenia tematyczne, rozwijające umiejętności miękkie (3,0%) zwracały uwagę na chęć uczestnictwa w szkoleniach z zakresu komunikatywności, kierowania zespołem oraz obsługi komputera. Z kolei bezrobotni zainteresowani szkoleniami zawodowymi (5,0%), wskazywali w ich kontekście najczęściej na następującą tematykę: obsługa sprzętu budowlanego, obsługa koparki, pedagogika, stolarstwo, lakiernictwo, krawiectwo, cukiernictwo. Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że wsparciem Urzędu zainteresowani są przede wszystkim bezrobotni przypisani do II profilu pomocy (84,6% kobiet i 79,7% mężczyzn), rzadziej zaś bezrobotni z III profilem pomocy

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

(52,9% kobiet i 66,0% mężczyzn). Pełne zestawienie uzyskanych odpowiedzi znajduje się w kolejnej tabeli.

Tabela 12. Formy wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy, którymi zainteresowani są badani bezrobotni N=200

Forma wsparcia	Ogółem	Kobieta II profil pomocy	Kobieta III profil pomocy	Mężczyzna II profil pomocy	Mężczyzna III profil pomocy
Pośrednictwo pracy	61,5%	75,0%	47,1%	60,9%	58,0%
Doradztwo zawodowe	27,5%	32,7%	11,8%	35,9%	22,0%
Giełdy pracy – spotkania z pracodawcami	20,5%	30,8%	11,8%	21,9%	14,0%
Szkolenie z poszukiwania pracy (Klub Pracy)	17,5%	25,0%	5,9%	25,0%	8,0%
Zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy	14,5%	25,0%	8,8%	14,1%	8,0%
Doradztwo prawne	14,0%	13,5%	11,8%	18,8%	10,0%
Dofinansowanie pracodawcy wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego	9,0%	17,3%	2,9%	9,4%	4,0%
Pokrycie pracodawcy kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego	8,5%	15,4%	2,9%	9,4%	4,0%
Poradnictwo psychologiczne	8,0%	19,2%	2,9%	6,3%	2,0%
Dotacja na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	8,0%	7,7%	0,0%	15,6%	4,0%
Organizacja stażu u pracodawcy	7,0%	7,7%	5,9%	10,9%	2,0%
Zwrot kosztów zakwaterowania po podjęciu pracy	6,5%	5,8%	0,0%	10,9%	6,0%
Dofinansowanie wynagrodzenia w ramach robót publicznych w gminie	6,5%	9,6%	0,0%	10,9%	2,0%
Szkolenia zawodowe	5,0%	9,6%	0,0%	6,3%	2,0%
Warsztaty, szkolenia tematyczne, rozwijające umiejętności miękkie	3,0%	9,6%	0,0%	1,6%	0,0%
Prace społecznie użyteczne w gminie	2,5%	3,8%	2,9%	3,1%	0,0%
Dofinansowanie studiów podyplomowych dla osób z wyższym wykształceniem	1,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Inne	1,0%	1,9%	0,0%	0,0%	2,0%
Żadne z powyższych	27,0%	15,4%	47,1%	20,3%	34,0%

Podsumowanie rozdziału:

Jeden na pięciu bezrobotnych zainteresowanych jest obecnie podnoszeniem/uzupełnianiem własnych kwalifikacji. W trakcie ostatnich 12 miesięcy 48,5% ankietowanych czynnie poszukiwało zatrudnienia. Około 20% badanych podejmowało prace dorywcze i/lub korzystało z poradnictwa zawodowego. 1/3 stanowią ankietowani, którzy w ciągu ostatniego roku nie podejmowali żadnych aktywności społeczno-zawodowych. Na podstawie wyników badania można uznać, że są to osoby wykluczone społecznie. Badanie uprawnia do wniosku o względnie słabej rozpoznawalności form wsparcia wśród bezrobotnych w wieku 50+ przypisanych do II i III profilu pomocy. Większość badanych rozpoznaje wyłącznie dwie formy pomocy tj. pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe. Co najmniej 25% badanych słyszało jeszcze o giełdach pracy, szkoleniach odbywających się w Klubie Pracy, szkoleniach zawodowych oraz warsztatach i kursach rozwijających umiejętności miękkie. Znajome respondentom formy wsparcia cieszą się również ich największym zainteresowaniem.

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Podsumowanie

W powiecie gorlickim osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia stanowią na rynku pracy 21,0% ogólnej liczby bezrobotnych, a ich liczba z roku na rok wzrasta. W związku z tym osoby powyżej 50 roku życia powinny zostać objęte szczególnym wsparciem ze strony Powiatowego Urzędu Pracy.

Na gorlickim rynku pracy widoczne jest zapotrzebowanie na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach oraz odpowiednim doświadczeniu. Dla większości badanych pracodawców liczy się solidność potencjalnego pracownika (61,0%) oraz jego doświadczenie zawodowe (57,3%). Istotne cechy to również dyspozycyjność (44,3%) i motywacja do pracy (44,3%). Wyniki badania przekonują, że pracodawcy większą wagę przywiązują do przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej niż do CV i pozostałych dokumentów aplikacyjnych. Z tego powodu należy kłaść nacisk na pogłębianie umiejętności z zakresu autoprezentacji w tej grupie. Dobrą praktyką byłoby również kształcenie bezrobotnych 50+ z zakresu motywacji, rozwijania umiejętności komunikacyjnych, i innych umiejętności miękkich. Uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych o tej tematyce mogłoby zwiększyć szanse na zatrudnienie osób 50+. Większość badanych bezrobotnych (69,5%) jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia. Istotny jest fakt, że wśród tej grupy znajdują się osoby bezrobotne zakwalifikowane do III profilu pomocy, tj. osoby wobec których urząd pracy nie realizuje głównych form wsparcia. Prowadzenie segmentacji bezrobotnych w wieku 50+ na osoby bierne w poszukiwaniu zatrudnienia i osoby aktywnie go poszukujące mogłoby przyczynić się do lepszego dopasowania form wsparcia do poszczególnych przypadków. Ze względu na zwiększający się udział grupy bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiecie należy również zwrócić uwagę na informowanie o nowych ofertach i projektach konkursowych dla osób w wieku 50+ za pośrednictwem lokalnych mediów i poprzez bezpośrednie kontakty z bezrobotnymi.

Wśród badanych pracodawców około 38% zatrudnia pracowników w wieku 50+. Osoby w wieku 50+ są lepiej niż młodsi pracownicy oceniani w obszarach przygotowania do pracy i kwalifikacji zawodowych. Z drugiej strony ocena wydajności pracy jest w wypadku osób 50+ gorsza, niż w wypadku osób młodszych. Pracownicy starsi są lepiej postrzegani przez pracodawców, którzy aktualnie takie osoby zatrudniają. Wyniki badania wskazują, że główne powody pozostawiania osób starszych bez zatrudnienia nie dotyczą elementów bardzo ważnych w kontekście wyboru kandydata do pracy (np. doświadczenia, kompetencji i kwalifikacji), lecz obaw pracodawców i utrwalonego przekonania o osobach starszych jako mniej chętnych do pracy i przekwalifikowania się. Na bardziej przychylne traktowanie osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia przez pracodawców mogłoby wpłynąć podkreślanie kompetencji i kwalifikacji osób bezrobotnych zaliczających się do omawianej grupy. Kampanie informacyjne mogłoby zmniejszyć niechęć do zatrudniania pracowników w tym wieku. Badanie potwierdziło, że w momencie gdy kandydat do pracy w wieku 50+ posiada wszelkie niezbędne kwalifikacje do pracy na danym stanowisku zaledwie 35,0% pracodawców zwraca uwagę na jego wiek.

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



Obecnie jedynie 1/3 pracodawców posiadających plany zatrudnieniowe dopuszcza zatrudnienie na poszukiwane stanowiska osób w wieku 50+, a ich plany zatrudnieniowe są związane ze zwiększeniem zatrudnienia netto w prowadzonych przedsiębiorstwach. By zwiększyć ilość pracodawców przychylnie nastawionych do zatrudniania osób 50+ należy zastosować formy wsparcia, oczekiwane przez pracodawców w kontekście zatrudnienia osób w wieku 50+. Do form tych zaliczają się: wyposażenie/doposażenie stanowisk pracy, staże, szkolenia dla bezrobotnych zamawiane pod kątem stanowiska pracy, prace interwencyjne oraz dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia. Wyniki badania wskazują, że w kontekście wsparcia osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia duże szanse będzie miało zastosowanie wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy oraz dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+. Wdrożenie tych form może być skutecznym sposobem na zmniejszenie bezrobocia wśród osób 50+ tym bardziej, że aż 54% lokalnych pracodawców jest zainteresowana współpracą z PUP, biorąc pod uwagę zatrudnienie osób starszych.

Bezrobocie wśród osób powyżej 50 roku życia mogłoby zostać zmniejszone poprzez umożliwienie większej liczbie osób bezrobotnych w tym wieku skorzystania z form wsparcia, którymi są najbardziej zainteresowani, zwłaszcza w wyniku wystąpienia zmiany profilu z III na II umożliwiającym realizację pomocy. 61,5% ankietowanych bezrobotnych chciałoby skorzystać z pośrednictwa pracy, 27,5% - z doradztwa zawodowego, 20,5% - z giełd pracy, a 17,5% - ze szkoleń dotyczących poszukiwania pracy organizowanych w Klubie Pracy. Ze względu na fakt, że bezrobotni w wieku 50+ mają przeciętną wiedzę na temat form wsparcia oferowanych przez PUP należy rozważyć nasilenie działań informacyjnych, dotyczących form wsparcia dostępnych dla tej grupy osób.

Większość ankietowanych przed rejestracją w PUP zaliczono do grona pracowników najemnych, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i określony. Bezrobotni w wieku 50+ zaliczeni zarówno do II i III profilu pomocy charakteryzują się długim stażem pracy. Charakteryzuje ich również długi czas pozostawania bez zatrudnienia. Wyraźnym ograniczeniem dla bezrobotnych z omawianej grupy są wiek oraz stan zdrowia. Ze względu na wyżej wspomniane czynniki dobrą praktyką byłoby promowanie wśród omawianej grupy osób bezrobotnych w wieku 50+ oraz pracodawców możliwości pracy w nietypowych formach (np. pracy dorywczej, sezonowej lub pracy na niepełny etat). Bezrobotni 50+ charakteryzują się również niską mobilnością przestrzenną. Przeciętnie gotowi byliby podjąć pracę oddaloną o nie więcej niż 14 km od miejsca zamieszkania. W celu zmniejszenia dotkliwości tej bariery warto rozważyć refundację kosztów dojazdu do PUP/pracy/miejsca odbywania formy wsparcia dla uprawnionych bezrobotnych w wieku 50+ znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji materialnej.

Jeden na pięciu bezrobotnych zainteresowanych jest obecnie podnoszeniem/uzupełnianiem własnych kwalifikacji. W trakcie ostatnich 12 miesięcy 48,5% ankietowanych czynnie poszukiwało zatrudnienia, a 20% badanych podejmowało prace dorywcze i/lub korzystało z poradnictwa zawodowego. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia charakteryzuje więc chęć pracy. Daje to dobry punkt wyjścia do organizacji

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań



działań promocyjnych, nakierowanych na popularyzację zatrudnienia osób starszych. Jeszcze raz wartym podkreślenia jest, że główne bariery w zatrudnianiu osób starszych dotyczą nie elementów bardzo ważnych w kontekście wyboru kandydata do pracy - np. doświadczenia, kompetencji i kwalifikacji- lecz obaw pracodawców i utrwalonego przekonania o osobach starszych jako mniej chętnych do pracy i przekwalifikowania się. Należy więc skupić się na działaniach zmierzających do poprawy wizerunku tej grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji wśród lokalnych pracodawców.

Wnioski i rekomendacje

Tabela 13. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Wnioski	Rekomendowane działania	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie
1	Dla większości badanych pracodawców liczy się solidność potencjalnego pracownika (61,0%) oraz jego doświadczenie zawodowe (57,3%). Istotne cechy to również dyspozycyjność (44,3%) i motywacja do pracy (44,3%). Wyniki badania przekonują, że pracodawcy większą wagę przywiązują do przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej niż do CV i pozostałych dokumentów aplikacyjnych. Bezrobotni relatywnie na dostatecznie dobrym poziomie oceniają swoje umiejętności z zakresu przygotowywania dokumentów aplikacyjnych.	Sprzyjanie podjęciu zatrudnienia przez jak największą liczbę osób bezrobotnych w wieku 50+ w wyniku uczestnictwa w zajęciach aktywizacyjnych, motywacyjnych, rozwijających autoprezentację i umiejętności miękkie.	PUP, OPS, NGO
2	W ciągu ostatnich trzech lat zwiększył się udział bezrobotnych w wieku 50+ w ogóle osób zarejestrowanych w PUP.	Opracowanie projektów i złożenie wniosków o wsparcie dla grupy docelowej osób w wieku 50+ ze względu na wzrastającą liczbę mieszkańców w tej grupie wiekowej i relatywnie wzrost ich udziału wśród osób bezrobotnych. Informowanie o nowych ofertach i projektach konkursowych dla osób w wieku 50+ za pośrednictwem lokalnych mediów i poprzez bezpośrednie kontakty z bezrobotnymi.	PUP, OPS, NGO
3	69,5% badanych bezrobotnych zainteresowanych jest pracą, wśród tej grupy są także osoby bezrobotne z III profilem pomocy, tj. osoby wobec których urząd pracy nie realizuje głównych form wsparcia.	Prowadzenie segmentacji bezrobotnych w wieku 50+ na osoby bierne w poszukiwaniu zatrudnienia i osoby aktywnie go poszukujące w celu dopasowania form wsparcia.	PUP
4	Wyłącznie 1/3 pracodawców posiadających plany zatrudnieniowe dopuszcza zatrudnienie na poszukiwane stanowiska osób w wieku 50+. Plany zatrudnieniowe pracodawców dopuszczających zatrudnienia osób 50+ będą zdecydowanie najczęściej związane ze wzrostem zatrudnienia netto, jest zatem szansa na wzrost zatrudnienia w tej grupie wiekowej. Wyniki badania wskazują, że w kontekście wsparcia osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia duże szanse będzie miało zastosowanie wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy oraz dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	Zastosowanie form wsparcia oczekiwanych przez pracodawców w kontekście zatrudnienia osób w wieku 50+. Dalsze promowanie wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy w kontekście uzyskania przez starszych pracowników zatrudnienia w firmach oraz realizację form wsparcia osób 50+ poprzez refundację pracodawcom ich wynagrodzeń.	PUP

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

5	61,5% ankietowanych bezrobotnych chciałoby skorzystać z pośrednictwa pracy, 27,5% - z doradztwa zawodowego, 20,5% - z giełd pracy, a 17,5% - ze szkoleń dotyczących poszukiwania pracy organizowanych w Klubie Pracy. Bezrobotni w wieku 50+ mają przeciętną wiedzę na temat form wsparcia oferowanych przez PUP.	Umożliwienie większej liczbie osób bezrobotnych w wieku 50+ skorzystanie z form wsparcia, którymi są najbardziej zainteresowani, zwłaszcza w wyniku wystąpienia zmiany profilu z III na II umożliwiającym realizację pomocy. Rozpowszechnianie wiedzy o formach wsparcia dostępnych dla osób bezrobotnych oraz o konsekwencjach wykazywania się biernością w poszukiwaniu pracy i brakiem możliwości realizacji właściwej pomocy przez urząd.	PUP
6	Wyniki badania uprawniają do wniosku, że nietypowe formy zatrudnienia mogą być szansą dla osób w wieku 50+. Wśród nietypowych form zatrudnienia najwięcej pracodawców skłonnych jest do przyjęcia osób w wieku 50+ do pracy w systemie zmianowym, do pracy sezonowej oraz do prac dorywczych. Relatywnie duża liczba bezrobotnych podejmuje prace dorywcze.	Promowanie wśród osób bezrobotnych w wieku 50+ oraz pracodawców możliwości pracy w nietypowych formach.	PUP
7	Wyniki badania wskazują na niewielką mobilność terenową badanych. Średnia odległość jaką gotowi byłiby pokonywać w drodze do pracy wynosi 14 kilometrów.	Rozważenie refundacji kosztów dojazdu do PUP/pracy/miejsca odbywania formy wsparcia dla uprawnionych bezrobotnych w wieku 50+ znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji materialnej.	PUP, OPS
8	Zdecydowana większość bezrobotnych w wieku 50+ zarejestrowanych w PUP charakteryzuje się relatywnie niskim wykształceniem (podstawowym/gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym). Podnoszenie/uzupełnianie kwalifikacji interesuje wyłącznie 19,5% ankietowanych bezrobotnych (w tym więcej osób z II profilem pomocy) Wyłącznie około 30% badanych bezrobotnych wie o szkoleniach zawodowych, które można odbyć dzięki wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy. W momencie gdy kandydat do pracy w wieku 50+ posiada wszelkie niezbędne kwalifikacje do pracy na danym stanowisku wyłącznie 35,0% pracodawców zwraca uwagę na jego wiek	Rozpowszechnianie informacji o możliwościach skorzystania z bezpłatnych szkoleń. Zidentyfikowanie obszarów szczególnie interesujących lokalnych pracodawców w kontekście Trójstronnych Umów Szkoleniowych. Realizowanie szkoleń dedykowanych uprawnionym bezrobotnym w wieku 50+. Identyfikowanie szkoleń o największej efektywności zatrudnieniowej.	PUP
9	Poszukiwanie pracowników za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy jest drugim najczęstszym sposobem rekrutacji stosowanym przez badanych pracodawców. 54,0% lokalnych pracodawców jest zainteresowanych współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w przyszłości w kwestii	Podtrzymanie i rozszerzanie dobrej współpracy z pracodawcami. Wykorzystanie potencjału PUP jako głównego instytucjonalnego łącznika pracodawców z rynkiem pracy.	PUP

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

zatrudnienia osób w wieku 50+.			
10	Bezrobotni w wieku 50+ relatywnie słabo oceniają swoje umiejętności z zakresu obsługi komputera i umiejętność wyszukiwania ofert pracy w Internecie.	Rozważenie realizacji kursów z omawianego zakresu dedykowanych osobom starszym.	PUP, OPS, NGO
11	Pracodawcy zatrudniający osoby w wieku 50+ zdecydowanie lepiej niż pracodawcy ich niezatrudniający oceniają starszych pracowników w obszarach przygotowania do pracy, kwalifikacji i wydajności. Wyniki badania wskazują, że główne bariery w zatrudnianiu osób starszych dotyczą nie elementów bardzo ważnych w kontekście wyboru kandydata do pracy (np. doświadczenia, kompetencji i kwalifikacji), lecz obaw pracodawców i utrwalonego przekonania o osobach starszych jako mniej chętnych do pracy i przekwalifikowania się.	Wykorzystanie wyników niniejszego badania w celu promocji zatrudnienia osób w wieku 50+, które w wielu obszarach postrzegane są nie gorzej niż osoby młodsze.	PUP, OPS, NGO, władze samorządowe, organizacje pracodawców
12	Okolo 13% pracodawców jest zainteresowanych dokończaniem pracodawcy lub pracowników w wieku 50+ ze środków KFS.	Dalsze promowanie wsparcia w ramach KFS za pośrednictwem lokalnych mediów i w bezpośrednich kontaktach z pracodawcami. Realizowanie profilaktyki bezrobocia osób w wieku 50+ przez podnoszenie kwalifikacji osób starszych obecnie zatrudnionych.	PUP

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Liczba ludności w powiecie gorlickim w latach 2010 - 2014.....	8
Rysunek 2. Rozmieszczenie przestrzenne ludności w powiecie gorlickim	9
Rysunek 3. Udział osób w wieku 50 - 69 lat w ogólnej liczbie ludności powiatu na przestrzeni lat 2010 - 2014.....	10
Rysunek 4. Struktura wieku mieszkańców powiatu gorlickiego.....	11
Rysunek 5. Osoby w wieku produkcyjnym mobilnym i niemobilnym – udział w liczbie ludności powiatu gorlickiego w wieku produkcyjnym	12
Rysunek 6. Dynamika przyrostu bezrobotnych w powiecie gorlickim w latach 2011 - 2015	13
Rysunek 7. Spadek liczby osób bezrobotnych w powiecie w latach 2014 – 2015.....	14
Rysunek 8. Stopa bezrobocia w powiecie, województwie i kraju w latach 2011 - 2015.....	15
Rysunek 9. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie gorlickim, w tym liczba bezrobotnych kobiet oraz osób uprawnionych do zasiłku	16
Rysunek 10. Osoby bezrobotne w powiecie gorlickim ze względu na wiek.....	16
Rysunek 11. Bezrobotni w powiecie gorlickim ze względu na wykształcenie.....	18
Rysunek 12. Bezrobotni 50+ ze względu na wykształcenie	18
Rysunek 13. Bezrobotni powiatu gorlickiego ze względu na staż pracy	19
Rysunek 14. Bezrobotni 50 + ze względu na staż pracy.....	20
Rysunek 15. Bezrobotni powiatu gorlickiego ze względu na czas pozostawania bez pracy	21
Rysunek 16. Bezrobotni 50+ ze względu na czas pozostawania bez pracy.....	21
Rysunek 17. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2014 - 2015	22
Rysunek 18. Bezrobotni w szczególnej sytuacji, z podziałem na grupy	23
Rysunek 19. Udział bezrobotnych powyżej 50 roku życia w grupie osób zarejestrowanych w PUP w latach 2013 - 2015	24
Rysunek 20. Liczba przedsiębiorstw w powiecie gorlickim w latach 2010 - 2015.....	25
Rysunek 21. Osoby tworzące gospodarstwo domowe z badanymi bezrobotnymi $N=200$	32
Rysunek 22. Posiadanie przez pracodawców planów zatrudnieniowych na najbliższe 12 miesięcy $N=300$	34
Rysunek 23. Przyczyny planów zatrudnieniowych na najbliższe 12 miesięcy $N=104$	36
Rysunek 24. Zainteresowanie zatrudnieniem osób w wieku 50+ w nietypowych formach $N=104$	39
Rysunek 25. Bariery napotykane przez pracodawców podczas rekrutacji pracowników $N=300$	40
Rysunek 26. Główne metody poszukiwania pracowników $N=300$	41
Rysunek 27. Źródła oceny kwalifikacji kandydatów do pracy $N=300$	42
Rysunek 28. Cechy najbardziej pożądane u pracowników wg pracodawców $N=300$	43

Badanie potrzeb i możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na gorlickim rynku pracy – raport końcowy z badań

Rysunek 29. Umowy na podstawie, których zatrudnieni są pracownicy w wieku 50+ w badanych firmach N=115.....	46
Rysunek 30. Ocena przygotowania zawodowego osób powyżej 50 roku życia w porównaniu z przygotowaniem osób młodszych N=300.....	47
Rysunek 31. Ocena kwalifikacji zawodowych osób powyżej 50 roku życia w porównaniu z kwalifikacjami osób młodszych N=300.....	48
Rysunek 32. Ocena wydajności osób powyżej 50 roku życia w porównaniu z wydajnością osób młodszych N=300.....	49
Rysunek 33. Główne powody pozostawiania osób w wieku 50+ bez zatrudnienia zdaniem pracodawców N=300.....	50
Rysunek 34. Znaczenie wieku 50+ przy wyborze kandydata do pracy, gdy posiada on wszelkie niezbędne kwalifikacje na dane stanowisko N=300.....	51
Rysunek 35. Formy współpracy z PUP interesujące badanych pracodawców, dotyczące osób 50+ N=300	54
Rysunek 36. Status osób bezrobotnych przed rejestracją w PUP N=200.....	56
Rysunek 37. Dotychczasowy staż pracy badanych bezrobotnych N=200.....	57
Rysunek 38. Czas pozostawiania bez pracy badanych bezrobotnych N=200.....	58
Rysunek 39. Przyczyny utraty ostatnio wykonywanej pracy N=200.....	59
Rysunek 40. Praca zagranicą bezrobotnego lub członka jego rodziny w ciągu ostatnich 12 miesięcy N=200	60
Rysunek 41. Postawa osób bezrobotnych względem pracy N=200.....	61
Rysunek 42. Powody braku zainteresowania pracą bezrobotnych N=61.....	62
Rysunek 43. Główne przeszkody utrudniające podjęcie pracy N=200.....	63
Rysunek 44. Zetknięcie się bezrobotnych z odmową zatrudnienia ze względu na wiek N=200.....	64
Rysunek 45. Postawa osób bezrobotnych względem otrzymywania świadczeń emerytalnych N=200.....	65
Rysunek 46. Wsparcie instytucjonalne otrzymywane przez bezrobotnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy N=200.....	67
 Tabela 1. Procentowy udział osób w wieku 50 - 69 lat w liczbie ludności powiatu gorlickiego.....	10
Tabela 2. Saldo migracji w powiecie gorlickim na przestrzeni lat 2010 – 2014.....	12
Tabela 3. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie gorlickim według klas wielkości.....	25
Tabela 4. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie gorlickim wg sekcji PKD 2007.....	26
Tabela 5. Bezrobotni w powiecie, według poprzedniego miejsca zatrudnienia.....	27
Tabela 6. Aktywne programy na rynku pracy, według ilości osób objętych wsparciem.....	29
Tabela 7. Struktura próby badanych bezrobotnych N=200.....	31
Tabela 8. Wykształcenie badanych bezrobotnych N=200.....	31

Tabela 9. Zawody poszukiwane przez badanych pracodawców – minimum 2 pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie $N=104$	35
Tabela 10. Ocena umiejętności poszukiwania pracy w wybranych obszarach $N=200$	65
Tabela 11. Aktywności społeczno-zawodowe podejmowane przez bezrobotnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy $N=200$	68
Tabela 12. Formy wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy, którymi zainteresowani są badani bezrobotni $N=200$	70
Tabela 13. Wnioski i rekomendacje.....	74