



Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach

Skuteczna Aktywizacja

*badanie i analiza skuteczności oddziaływania na rynek pracy
wybranych form aktywizacji zawodowej bezrobotnych,
finansowanych z Funduszu Pracy,
w województwie świętokrzyskim w latach 2008-2009*

RAPORT KOŃCOWY

Nazwa i adres wykonawcy:

**EPRD Biuro Polityki Gospodarczej
i Rozwoju Regionalnego Sp. z o.o.**

25-604 Kielce, ul. Szkolna 36A

Tel: 041 – 345 32 71

Fax: 041 – 345 25 87

e-mail: badania@eprd.pl



KIELCE 2011

Projekt dofinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013



Raport końcowy: *„Skuteczna Aktywizacja - badanie i analiza skuteczności oddziaływania na rynek pracy wybranych form aktywizacji zawodowej bezrobotnych, finansowanych z Funduszu Pracy, w województwie świętokrzyskim w latach 2008-2009”*

Raport opracowany przez firmę: EPRD – Biuro Polityki Gospodarczej i Rozwoju Regionalnego Sp. z o.o.

© Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach
ul. Witosa 86, 25-561 Kielce

ISBN: 978-83-931923-4-2

Nakład: 500 egzemplarzy

Spis treści

A.	Opis badania.....	5
A.I.	Wprowadzenie.....	5
A.II.	Cele badania	6
A.III.	Zakres badania.....	6
A.IV.	Główne wyniki badania	8
A.V.	Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł danych.....	12
A.VI.	Okoliczności realizacji procesu badawczego	17
B.	Opis wyników badania	18
B.I.	Charakterystyka województwa świętokrzyskiego jako terenu badań.....	18
B.II.	Lokalne rynki pracy a regionalny rynek pracy	22
B.III.	Obszar badawczy I – Profil grupy badanej.....	34
B.IV.	Obszar badawczy II – Ocena efektywności zatrudnieniowej badanych form aktywizacji zawodowej.....	67
B.V.	Obszar badawczy III – Ocena efektywności kosztowej badanych form aktywizacji zawodowej.....	88
B.VI.	Obszar badawczy IV – Instytucje szkoleniowe	95
B.VII.	Sytuacja kobiet w świetle wyników badania.....	108
C.	Wnioski i rekomendacje	114
C.I.	Wnioski.....	114
C.II.	Rekomendacje.....	117
D.	Aneks – narzędzia badawcze.....	119

A. Opis badania

A.I. Wprowadzenie

Niniejszy raport jest efektem badania społecznego w ramach projektu „Skuteczna Aktywizacja” – badanie i analiza skuteczności oddziaływania na rynek pracy wybranych form aktywizacji zawodowej bezrobotnych, finansowanych z Funduszu Pracy, w województwie świętokrzyskim w latach 2008-2009”.

Projekt „Skuteczna Aktywizacja” miał na celu zbadanie efektywności form aktywizacji zawodowej bezrobotnych, zrealizowanych w województwie świętokrzyskim w latach 2008-2009. Zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. „o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, późn. zm.) aktywizacja osób bezrobotnych to zespół działań podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia, we współpracy z bezrobotnymi, zmierzających do ich zatrudnienia. Najpopularniejszymi formami aktywizacji w regionie są: prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne, szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnych, roboty publiczne, dofinansowanie działalności gospodarczej z jakiego korzystali bezrobotni w województwie świętokrzyskim w latach 2008-2009.

Dotychczasowe analizy skuteczności aktywizacji były prowadzone wyłącznie w oparciu o dane dostarczone z ewidencji PUP i obejmowały okres 3 miesięcy po jej zakończeniu. Taka analiza nie pozwala na ocenę faktycznej trwałości zatrudnienia będącego efektem aktywizacji. Obserwuje się częste przypadki powrotu osób zaktywizowanych do rejestru bezrobotnych po krótkim okresie zatrudnienia (nieznacznie przekraczającym 3 miesiące). Skala tego zjawiska wymaga należytego zbadania, gdyż coraz więcej środków finansowych przeznaczanych jest na aktywizację bezrobotnych.

Badanie „Skuteczna Aktywizacja” objęło swoim zasięgiem bezrobotnych zaktywizowanych w województwie świętokrzyskim w latach 2008-2009 po upływie 6 i 12 miesięcy od zakończenia aktywizacji. Ocenie poddane zostały najpopularniejsze formy aktywizacji zawodowej: prace interwencyjne, staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, roboty publiczne oraz dofinansowania działalności gospodarczej. Analiza prowadzona była w sposób umożliwiający porównanie efektywności zatrudnieniowej i kosztowej poszczególnych form wsparcia. Badanie dotyczyło wielu aspektów aktywizacji co pozwoliło na znaczną kontrolę niezależnych czynników wpływających na analizowane wskaźniki efektywności.

Ze względu na specyfikę formy pomocy w postaci dofinansowania działalności gospodarczej, dotychczasowy sposób mierzenia jego efektywności, ilością osób zwracających środki finansowe, nie pozwala na pełną ocenę skuteczności opisywanej formy aktywizacji. Ponadto w okresie 2 pierwszych lat funkcjonowania, nowopowstałe podmioty zwolnione są z płacenia pełnej stawki ZUS, co może

determinować ich trwanie na rynku. Z uwagi na powyższe, sytuacja zakładanych podmiotów została zbadana w okresie dłuższym niż 12 i 24 miesiące od założenia działalności (licząc od 2007 roku).

A.II. Cele badania

Celem głównym projektu „Skuteczna Aktywizacja” było zbadanie skuteczności oddziaływania na regionalny rynek pracy następujący form aktywizacji zawodowej bezrobotnych zrealizowanych w latach 2008 – 2009 (finansowanych z Funduszu Pracy): prace interwencyjne, staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnych, roboty publiczne, dofinansowanie działalności gospodarczej oraz upowszechnienie jego wyników wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy.

Dla osiągnięcia celu głównego zrealizowane zostały następujące cele szczegółowe:

1. Poznanie efektywności zatrudnieniowej badanych form aktywizacji, rozumianej jako stosunek liczby osób, które podjęły zatrudnienie w ciągu 6 i 12 miesięcy od zakończenia aktywizacji do liczby osób zaktywizowanych w danej formie.
2. Poznanie efektywności kosztowej badanych form aktywizacji, rozumianej jako iloraz kosztów danej formy aktywizacji i liczby osób, które podjęły zatrudnienie w ciągu 6 i 12 miesięcy.
3. Dodatkowe informacje dostarczone z badania dotyczą:
 - Efektywności zatrudnieniowej i kosztowej poszczególnych instytucji szkoleniowych,
 - Efektywności zatrudnieniowej i kosztowej poszczególnych form aktywizacji w poszczególnych powiatach,
 - Struktury społeczno-demograficznej osób aktywizowanych w tym: zróżnicowania ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania oraz wykształcenie dla poszczególnych form aktywizacji,
 - Poznanie motywów przystępowania do aktywizacji,
 - Poznania źródeł informacji o możliwości skorzystania z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i opinii o nich.

A.III. Zakres badania

Badanie, którego wyniki prezentowane są w niniejszym raporcie objęło następujące grupy respondentów:

1. **Bezrobotni** zaktywizowani w ramach szkoleń, staży,
2. **Bezrobotni**, którzy otrzymali jednorazowe środki na założenie działalności gospodarczej,

3. **Pracodawcy**, u których osoby bezrobotne odbywały przygotowanie zawodowe oraz zatrudniający osoby bezrobotne w ramach prac interwencyjnych, refundacji kosztów zatrudnienia i robót publicznych,
4. **Instytucje szkoleniowe**, które w latach 2008-2009 prowadziły szkolenia dla osób bezrobotnych na zlecenie Powiatowych Urzędów Pracy w województwie świętokrzyskim,
5. **Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy** odpowiedzialni za aktywizację zawodową bezrobotnych.

Problemy badawcze odnoszące się do głównego celu badania przyporządkowane zostały do poszczególnych grup objętych badaniem:

Problemy badawcze:

1. Bezrobotni objęci wsparciem w ramach szkolenia

- Określenie skuteczności zatrudnieniowej i kosztowej tej formy aktywizacji,
- Ocena danej formy aktywizacji z punktu widzenia szans na rynku pracy,
- Określenie przesłanek podejmowania szkolenia,
- Zbadania uczestnictwa w innych formach aktywizacji i motywów udziału w nich,
- Zbadanie postaw przedsiębiorczych respondentów,
- Poznanie źródeł informacji o formach aktywizacji zawodowej.

2. Instytucje szkoleniowe

W badaniu instytucji szkoleniowych

- Określenie tematyki prowadzonych szkoleń,
- Określenie źródeł rekrutacji kadry prowadzącej szkolenia,
- Uzyskanie informacji o kadrze prowadzącej szkolenia,
- Określenie liczby uczestników szkoleń w tym liczba uczestników na grupę,
- Poznanie bazy lokalowej i środków dydaktycznych instytucji,
- Określenie metod oceny jakości szkoleń,
- Określenie rodzajów pomocy w uzyskaniu zatrudnienia przez osobę bezrobotną po zakończonym szkoleniu,
- Określenie przyczyn niższej od średniej krajowej efektywności zatrudnienia po zakończonym szkoleniu w województwie.

3. Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy:

W badaniu pracowników Powiatowych Urzędów Pracy odpowiedzialnych za aktywizację zawodową:

- Określenie kryteriów wyboru firm szkoleniowych,

- Określenie kryteriów doboru szkoleń,
- Ocena zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji,
- Ocena efektywności działania instytucji szkoleniowych (w tym: ocena metod jakości szkoleń),
- Ocena przepływu informacji dotyczących aktywizacji zawodowej pomiędzy pracownikami PUP a bezrobotnymi.

A.IV. Główne wyniki badania

Przeprowadzone badanie pozwoliło na uzyskanie szerokiego materiału do analizy. Naważniejsze wyniki badania prezentujemy poniżej:

Szkolenia:

1. Uczestnicy szkoleń stanowili w większości populację osób młodych (w wieku mobilnym), ponad połowa (56%) to osoby w wieku do 34 roku życia. Były to również osoby o stosunkowo wysokim poziomie wykształcenia – 56% osób posiadało wykształcenie ponadgimnazjalne, a aż 25% wykształcenie wyższe. Zjawiskiem niepokojącym jest to, że coraz większa liczba osób z wykształceniem wyższym trafia do zasobu bezrobocia. Oznacza to, iż opuszczają oni uczelnie bez stosownego, zgodnego z wymaganiami pracodawców wykształcenia.
2. Pozytywnym przejawem postaw badanych uczestników szkoleń były motywacje do udziału w tej formie aktywizacji, takie jak: zdobycie umiejętności sprzyjających uzyskaniu zatrudnienia – ponad połowa odpowiedzi (53%) oraz zdobycie uprawnień/certyfikatów niezbędnych do zatrudnienia (38%).
3. Ponad połowa (56%) uczestników szkoleń twierdziła, że po odbyciu szkolenia lepiej radzi sobie na rynku pracy, jednocześnie ok. 34% badanych było przeciwnego zdania – szkolenia nie poprawiły ich pozycji na rynku pracy.
4. Badani w znakomitej większości pozytywnie odnieśli do wsparcia ze strony urzędów pracy, uzyskano aż 74% tego typu deklaracji.
5. Uczestnicy szkoleń wykazali się aktywnością, ponieważ łączyli tę formę z innymi formami wsparcia. Łączenie różnych form aktywizacji motywowana była możliwością zdobycia nowych umiejętności (kwalifikacji) zawodowych – 72% odpowiedzi, oraz możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego – 31% odpowiedzi.
6. Obecnie brak jest wystandaryzowanych narzędzi oceny zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji. Ocena taka jest dokonywana w sposób pośredni w trakcie rozmowy bezrobotnego z pracownikiem urzędu pracy.
7. W badaniu „Skuteczna Aktywizacja” okazało się, że efektywność zatrudnieniowa po 6 miesiącach wyniosła 40,5%, a po 12 miesiącach – 50%. Znakomita większość badanych podjęła zatrudnienie po szkoleniu w oparciu o umowę o pracę na czas określony – 60% osób, kolejne 32% osób było zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony. Jedynie 2% badanych pracowało na podstawie

umowy o dzieło, a 6% na umowę zlecenia. Tak duży udział umów o pracę świadczyć może o względnej trwałości miejsc pracy zajmowanych przez uczestników szkoleń.

8. Część spośród pracujących utraciła zatrudnienie do czasu prowadzonych badań (było to łącznie 87 osób – 25% badanych).
9. Przeciętny koszt zatrudnienia po odbytym szkoleniu maleje w czasie. W ciągu 6 miesięcy po zakończeniu aktywizacji w postaci szkoleń efektywność kosztowa była prawie o 1/5 niższa niż w okresie 12 miesięcy. Najwyższy poziom efektywności kosztowej występował w okresie realizacji badania.
10. Wybór instytucji szkoleniowej jest ściśle obwarowany wymogami MPiPS. Przedstawiciele urzędów pracy zwracali uwagę, że występuje większe prawdopodobieństwo lepszego wyboru instytucji szkoleniowej w przypadku szkoleń indywidualnych, ze względu na możliwość skuteczniejszego monitoringu realizacji szkolenia i kontroli jego efektów.
11. W przypadku wyboru instytucji szkoleniowej w oparciu o ustawę o zamówieniach publicznych (dotyczy to szkoleń grupowych), pracownicy urzędów pracy nie są w stanie zweryfikować wiarygodności większości instytucji, ze względu na dominującą kategorię kosztów szkolenia w momencie wyboru instytucji.

Staże i dofinansowanie działalności gospodarczej:

1. W populacji badanych osób, uczestników staży dominują osoby młode – do 25 roku życia – stanowiły one 58% badanych, zaś kolejne 32% to osoby do 34 roku życia, co wynika zarówno z chęci zdobycia doświadczenia zawodowego przez te osoby, jak również jest pochodną struktury wiekowej zasobu bezrobocia w województwie.
2. W przypadku dofinansowania działalności gospodarczej więcej (niż w przypadku staży) jest osób w przedziale wieku 35-44 lata (ok.23%) oraz 45-54 lat (16%), ale dominującą grupę stanowią osoby między 26 a 34 rokiem życia – było ich aż 51%.
3. Uczestnicy staży to w większości osoby o wykształceniu ponadgimnazjalnym – ok.65% badanych, a także wyższym – 29% badanych. Relatywnie wysoki udział osób z wykształceniem wyższym świadczyć może o znacznym niedopasowaniu systemu edukacji i rynku pracy.
4. Znakomita większość bezrobotnych odbywających staż przebywała w zasobie bezrobocia nie dłużej niż 6 miesięcy (przed rozpoczęciem tej formy aktywizacji) – ok. 62% osób. W przypadku osób korzystających z dofinansowania działalności gospodarczej więcej było osób dłużej przebywających w zasobie bezrobocia (ok. 1/5 stanowiły osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy).
5. Wśród firm prowadzonych przez osoby, które skorzystały ze wsparcia na założenie firmy dominuje branża budowlana (30%) oraz handel (22%), w dalszej kolejności usługi (11%). Jest to pochodną całej struktury gospodarki województwa świętokrzyskiego.
6. Ocena sytuacji rynkowej przez właścicieli firm jest raczej optymistyczna – jako dobrą ocenia ją 55% badanych.

7. Podstawową barierą rozwoju na jaką wskazywali badani przedsiębiorcy to wysokie koszty działalności – 49% wskazań oraz nadmierna konkurencja w otoczeniu – 43% wskazań wśród badanych. Największym obciążeniem były dla firm wysokie koszty ZUS (aż 87% wskazań). Potwierdza to pewną ogólną opinię o wysokich kosztach pracy (głównie kosztach pozapłacowych i pochodnych).
8. Przedsiębiorcy objęci badaniem jako czynnik rozwoju swoich firm wskazują duży popyt na ich dobra i usługi – 47%, zwracano także uwagę na posiadanie wykwalifikowanych pracowników - 13% odpowiedzi. Ponadto badani podkreślali wysoką jakość oferowanych usług i produktów (11%).
9. Głównymi motywami, dla których osoby bezrobotne zdecydowały się na udział w stażu to chęć zdobycia doświadczenia zawodowego – 50% wskazań oraz zdobycie kwalifikacji niezbędnych do pracy – 28% wskazań.
10. Część uczestników staży nie znalazła zatrudnienia ze względu na kontynuację nauki - 15% odpowiedzi. Ważnym aspektem tego badania było zwrócenie uwagi przez uczestników staży na niedopasowanie stażu do ich wykształcenia – aż 26% wskazań. Jednocześnie być może była to jedyna forma rekwalifikacji dla tej grupy bezrobotnych, z racji na nieadekwatny profil ich wykształcenia z punktu widzenia rynku.
11. Uczestnicy stażu w znakomitej większości (81%) wskazali, że wsparcie udzielone ze strony PUP było wystarczające, jedynie 15% badanych było odmiennego zdania. Bezrobotni niezadowoleni ze wspomaganie PUP wskazywali na trudności we współpracy z PUP oraz trudności w pozyskaniu informacji.
12. Uczestnicy staży podejmowali także inne formy aktywizacji, motywowani głównie chęcią zdobycia doświadczenia zawodowego (65% wskazań) oraz możliwościami zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności – 59% odpowiedzi.
13. Głównym motywem ubiegania się o jednorazowe dofinansowanie działalności gospodarczej jest chęć założenia firmy i stworzenia sobie miejsca pracy i źródła dochodu. Większość badanych (61%) stwierdziła, że nie byłoby w stanie założyć firmy bez tego wsparcia. Około 1/3 była zdeterminowana do założenia firmy bez wsparcia PUP
14. Spośród wszystkich badanych bezpośrednio po odbyciu stażu pracę otrzymało 34% respondentów. Wraz upływem czasu od zakończenia tej formy aktywizacji tym mniej osób włączało się w grupę osób pracujących. Ponad 30% badanych uczestników stażu w ogóle nie znalazła zatrudnienia. W momencie badania ok. połowa osób poddanych aktywizacji w postaci stażu posiadała pracę (49% badanych była zatrudniona lub prowadziła własną firmę, 1% stanowiły osoby zatrudnione w rolnictwie), z kolei 37% osób była bezrobotna.
15. Część osób, które zdecydowały się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej zmuszona była do zamknięcia firmy. Jako główną przyczynę wskazywały one zbyt wysokie koszty ZUS, aż 44% wskazań oraz brak klientów – 31% odpowiedzi. Przedsiębiorcy wskazali także na wysokie inne koszty produkcji oraz świadczenia usług (17%).

16. Około $\frac{3}{4}$ z firm, które utworzono w wyniku dofinansowania nie zatrudniła dodatkowych pracowników, pozostałe $\frac{1}{4}$ stworzyła dodatkowe miejsca pracy. Większość osób zostało zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony – 53% lub umowy na czas określony – 32%. Badane firmy nie planowały zwolnień pracowników, natomiast aż 95% planuje zatrudnienie nowych pracowników. Blisko połowa firm planujących zatrudnienie zamierza szukać robotników przemysłowych i rzemieślników – 48%, a także pracowników usług i sprzedawców – 20%, po 10% to personel techniczny lub biurowy. Popyt na specjalistów był niski – tylko 7%. Właściciele firm deklarowali, iż przy wyborze pracownika będą zwracać uwagę na praktyczne umiejętności, aż 46% odpowiedzi. Drugim ważnym czynnikiem było doświadczenie zawodowe – 24%. Osoby bezrobotne, które założyły swoje firmy ze środków PUP mają zatem podobne wymogi jak ogół pracodawców.
17. Efektywność kosztowa jest zmienna w czasie, najkorzystniejszą wartość osiąga ona w okresie do 12 miesięcy po zakończeniu tej formy aktywizacji. Wynika to z najwyższego w tym czasie wskaźnika zatrudnienia.

Subsydiowane formy zatrudnienia:

1. We wszystkich formach aktywizacji zawodowej liczonych łącznie widać wyraźną przewagę udziału osób młodych – od 18 do 25 roku życia (54%) oraz od 26 do 34 roku życia (54%). Największy udział osób młodych do 25 roku życia zanotowano w przypadku przygotowania zawodowego (72%) natomiast w wieku między 26-34 lata w przypadku robót publicznych (70%).
2. Jeżeli chodzi o poziom wykształcenia to w aktywnych formach dominuje udział osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym (82%) oraz wyższym (33%). Rozpatrując każdą z form z osobna okazało się, że ta tendencja utrzymała się w przygotowaniu zawodowym i refundacji kosztów, natomiast w przypadku robót publicznych i prac interwencyjnych na drugim miejscu, za udziałem osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym, znalazły się osoby z wykształceniem zaledwie podstawowym.
3. Podmioty, które korzystały ze wsparcia z UP, to z reguły pracodawcy z dużym doświadczeniem, którzy funkcjonują od 11 do 20 lat (w sumie 39%). Znaczny udział odnotowały również podmioty młodsze działające do 5 lat (25%) oraz od 6 do 10 lat (23%).
4. Większość podmiotów korzystających ze wsparcia to pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników (46%) i od 10 do 49 pracowników (42%). Podmioty zatrudniające do 9 pracowników dominowały przy refundacji kosztów (70%), natomiast od 10 do 49 przy pozostałych trzech formach aktywizacji (roboty publiczne – 100%, prace interwencyjne – 50% oraz przygotowanie zawodowe 44%).
5. Powodami korzystania ze wsparcia było przede wszystkim: obniżenie kosztów stworzenia miejsca pracy – 36%, obniżenie kosztów pracy – 30% oraz przygotowanie pracownika do wykonywania określonych obowiązków – 23%.

6. Większość badanych pracodawców, których oczekiwania nie zostały zaspokojone przez subsydiowane formy zatrudnienia, zgłaszało zastrzeżenia do postawy pracownika (48%) oraz wymieniano „inne” powody (38%). Postawa pracownika budziła najwięcej zastrzeżeń w przypadku przygotowania zawodowego (75%), natomiast przy pracach interwencyjnych i refundacji kosztów dominowały „inne” powody. Wśród nich znalazło się m.in.: otrzymanie mniejszej ilości środków niż wnioskowano oraz brak możliwości zatrudnienia osoby po zakończeniu aktywizacji z powodu braku możliwości utworzenia nowego etatu.
7. W badanych podmiotach utrzymano głównie po jednym stanowisku pracy - 32% pracodawców korzystających z tych form wsparcia (51% spośród podmiotów, które utrzymały stanowiska pracy), niezależnie od formy.
8. Analizując efektywność kosztową poszczególnych form wsparcia można stwierdzić, iż zdecydowanie najwyższą efektywność wykazały prace interwencyjne – wskaźnik na poziomie 3,3 tys./os. W dalszej kolejności znalazły się roboty publiczne – przeciętny wskaźnik dla tej formy wsparcia wyniósł 4,6 tys./os. Wskaźnik efektywności kosztowej przygotowania zawodowego wyniósł przeciętnie dla lat 2008 i 2009 – 5,5 tys./os. Najniższą efektywnością kosztową charakteryzowała się refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy, jej efektywność wyniosła w badanym okresie 10,5 tys./os.

A.V. Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł danych

Burza mózgów

Burza mózgów jest najbardziej znaną metodą heurystyczną, ale jednocześnie jedną z najprostszych i najbardziej efektywnych metod rozwiązywania problemów. Realizowana w ramach spotkań zespołu badawczego służyła generowaniu istotnych dla procesu badawczego konceptów, w odniesieniu do problematyki aktywizacji zawodowej realizowanej w województwie świętokrzyskim. Metoda ta została wykorzystana przede wszystkim na etapie opracowywania narzędzi badawczych oraz szczegółowej koncepcji realizacji badań, a następnie podczas opracowywania raportów cząstkowych oraz raportu końcowego w obszarze wniosków z przeprowadzonych badań oraz listy rekomendacji.

Analiza danych zastanych (Desk research)

Analiza danych zastanych była niezbędnym elementem badania. Informacje zebrane tą metodą stanowiły podstawę do realizacji kolejnych etapów badania.

Analiza taka została przeprowadzona we wstępnym etapie badań, jako niezbędny element wspomagający badania terenowe. W dalszej kolejności, na każdym etapie badania służyła konfrontacji informacji zdobytych z zastosowaniem pozostałych metod.

Do przeprowadzenia analizy danych zastanych zostały wykorzystane w szczególności następujące źródła danych:

1. Dane z ewidencji Powiatowych Urzędów Pracy z województwa świętokrzyskiego,
2. Rejestr Instytucji Szkoleniowych

Ponadto analizą zostały objęte m.in. następujące dokumenty:

1. Opracowania własne WUP w Kielcach,
2. Plan działań na rzecz zatrudnienia na lata 2009-2011, MPiPS, Warszawa,
3. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011, MPiPS, Warszawa,
4. Publikacje regionalne Urzędu Statystycznego w Kielcach.

3. Wywiady pogłębione – IDI (*Individual in-Depth Interview*)

Wywiady pogłębione zostały przeprowadzane w oparciu o scenariusz strukturyzujący rozmowę. W przypadku niniejszego badania wywiady były przeprowadzane z przedstawicielami PUP z województwa świętokrzyskiego. Badaniem zostali objęci pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy odpowiedzialni za aktywizację zawodową osób bezrobotnych.

Sposób doboru respondentów do badania

Wykonawca zrealizował wywiady z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy, funkcjonujących w województwie świętokrzyskim.

Badaniem objętych zostało 13 podmiotów w następujący sposób:

Powiat	Urząd Pracy	Wywiad IDI
m. Kielce	Miejski Urząd Pracy w Kielcach	1 wywiad
buski	Powiatowy Urząd Pracy w Busku Zdroju	1 wywiad
jędrzejowski	Powiatowy Urząd Pracy w Jędrzejowie	1 wywiad
kazimierski	Powiatowy Urząd Pracy w Kazimierzy Wielkiej	1 wywiad
kielecki	Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach	1 wywiad
konecki	Powiatowy Urząd Pracy w Końskich	1 wywiad
ostrowiecki	Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim	1 wywiad
pińczowski	Powiatowy Urząd Pracy w Pińczowie	1 wywiad
sandomierski	Powiatowy Urząd Pracy w Sandomierzu	1 wywiad
skarżyski	Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku Kamiennej	1 wywiad
starachowicki	Powiatowy Urząd Pracy w Starachowicach	1 wywiad
staszowski	Powiatowy Urząd Pracy w Staszowie	1 wywiad
włoszczowski	Powiatowy Urząd Pracy we Włoszczowie	1 wywiad
suma		13 wywiadów

Szczegółowy dobór przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy został określony na etapie realizacji badania. Wytypowanie pracowników PUP nastąpiło na drodze konsultacji z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy objętych badaniem. Pozwoliło to na wskazanie respondentów, posiadających adekwatną wiedzę do analizowanej problematyki.

Z powodu niewskazania osoby do udziału w wywiadzie w terminie prowadzenia tej części analiz, nie został on przeprowadzony z przedstawicielem Powiatowego Urzędu Pracy w Opatowie.

Cel zastosowania

Wywiady pogłębione umożliwiły zebranie szczegółowych i pogłębionych informacji jakościowych z wybranymi respondentami. Przeprowadzenie wywiadów pogłębionych pozwoliło uzyskać materiał do analizy jakościowej.

Zapis z przeprowadzonych wywiadów, po uzyskaniu zgody respondenta, został zarejestrowany za pomocą dyktafonu cyfrowego, co na etapie analizy pozwoliło w sposób dosłowny uwzględnić opinie i sugestie badanych.

Wywiady kwestionariuszowe

Badanie oparte o wywiad telefoniczny metodą CATI jest najwłaściwsze z punktu widzenia konieczności zebrania odpowiednio dużej liczby wywiadów w określonym przez Zamawiającego czasie oraz konieczności zminimalizowania kosztów badania. Badanie telefoniczne pozwoliło na realizację zakładanej wielkości próby, zapewniającej reprezentatywność, ciągłą kontrolę nad przebiegiem badania i jakością zbieranych danych oraz umożliwiło wkomponowanie elementów badań jakościowych w postaci pytań otwartych i półotwartych.

Realizacja badania CATI podzielona była na 5 następujących etapów:

1. Szkolenie ankieterów.
2. Tworzenie baz danych Beneficjentów.
3. Fizyczna realizacja badania CATI.
4. Kodowanie uzyskanych danych i wprowadzanie ich do programu statystycznego SPSS.
5. Generowanie wyników badania.

Ankieta telefoniczna - CATI (*Computer Assisted Telephone Interviews*) z uczestnikami aktywizacji zawodowej

Wykonawca objął badaniem kwestionariuszowym reprezentatywną grupę uczestników następujących form wsparcia:

- ⇒ staże,
- ⇒ szkolenia,
- ⇒ jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

Liczebność i struktura próby

Aby frakcje uzyskane z dobranej próby mogły być uogólniane na populację z prawdopodobieństwem 0,95 nie popełnienia błędu, większego niż 4,0%, jej wielkość niezbędna dla niniejszego badania była założona oraz zrealizowana dla następujących grup na poziomie:

Grupa badana	Zakładana wielkość próby	Zrealizowana wielkość próby
uczestnicy szkoleń	567	570
uczestnicy staży	589	590
osoby, które podjęły działalność gospodarczą w wyniku wsparcia PUP	550	550
Ogółem	1706	1710

Respondenci badania byli dobierani w sposób losowy z warstwowaniem, ze względu na powiaty. Wielkość warstw w próbie była proporcjonalna do liczebności osób bezrobotnych, objętych daną formą wsparcia w poszczególnych powiatach.

Wielkość zrealizowanej próby była większa niż planowana z uwagi na potrzebę osiągnięcia minimalnych wartości obserwacji w warstwach.

Ankieta telefoniczna - CATI (*Computer Assisted Telephone Interviews*) z pracodawcami

Wywiady kwestionariuszowe zostały przeprowadzone z pracodawcami:

- u których w badanym okresie (2008-2009) osoby bezrobotne odbywały przygotowanie zawodowe,
- którzy w badanym okresie (2008-2009) zatrudniali osoby bezrobotne w ramach następujących form wsparcia: prace interwencyjne, refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnych, roboty publiczne.

Liczebność i struktura próby

Wykonawca zakładał wykonanie ankiety z 545 pracodawcami (N=545). Liczebność ta została oszacowana dla populacji generalnej (5877), przy błędzie oszacowania na poziomie 4,0%. W trakcie realizacji badania wywiadem kwestionariuszowym objęto 566 pracodawców. Zwiększenie próby wynikało z przesłanek analogicznych względem powodów zwiększenia próby badania uczestników aktywizacji – niezbędnym było osiągnięcie minimalnych ilości obserwacji w warstwach.

Operatem doboru próby były bazy danych uzyskane z PUP województwa świętokrzyskiego. Respondenci byli dobierani w sposób losowy z warstwowaniem ze względu na powiaty. Wielkość warstw w próbie była proporcjonalna do liczebności pracodawców, którzy w badanym okresie, korzystali z form wsparcia oferowanych przez PUP w poszczególnych powiatach.

Ankieta telefoniczna - CATI (*Computer Assisted Telephone Interviews*) z przedstawicielami instytucji szkoleniowych

Wykonawca zakładał realizację wywiadów telefonicznych ze wszystkimi instytucjami szkoleniowymi, które w latach 2008-2009 współpracowały z Powiatowymi Urzędami Pracy w województwie świętokrzyskim (N= 231). Podstawą doboru jednostek do badania była lista instytucji szkoleniowych uzyskana od Zamawiającego. Spośród 231 instytucji objętych badaniem, zrealizowano 162 efektywne wywiady. Ankiety nie zostały przeprowadzone z 69 przedstawicielami badanych instytucji z powodu odmowy udziału w wywiadzie lub błędnego numeru telefonu, uwzględnionego w RIS.

Warsztat ewaluacyjny

Warsztat ewaluacyjny przeprowadzony został dnia 8 listopada 2011 roku przy udziale Członków Zespołu Badawczego oraz przedstawicieli Zamawiającego. Głównym celem warsztatu było wypracowanie ostatecznej listy, gotowych do wdrożenia rekomendacji z badania. Uwzględnienie perspektywy Zamawiającego jest bardzo ważnym elementem w każdym badaniu społecznym. Warsztat pozwolił skonfrontować rekomendacje zaproponowane przez Wykonawcę z możliwością ich wdrożenia.

Warsztat przebiegał zgodnie z przyjętym schematem, który uwzględniał następujące elementy:

1. Krótki opis wyników badania
2. Przedstawienie wniosków
3. Przedstawienie proponowanych rekomendacji
4. Uzasadnienie przedstawionych rekomendacji
5. „Burza mózgów”
6. Podsumowanie warsztatu

Warsztatowa forma pozwoliła na wypracowanie wspólnych wniosków i rekomendacji na podstawie wyników uzyskanych we wcześniejszych etapach badania. Zwiększyło to komplementarność technik badawczych użytych w badaniu.

Efektem ostatecznym warsztatu był zestaw głównych wniosków i rekomendacji.

A.VI. Okoliczności realizacji procesu badawczego

Podczas prowadzenia ankiet telefonicznych nie wystąpiły trudności z efektywną realizacją wywiadów.

Elementem prowadzonego badania były także wywiady pogłębione z przedstawicielami wszystkich PUP z województwa świętokrzyskiego, których zakres obowiązków związany jest z realizacją Aktywnych Polityk Rynku Pracy. Szczegółowy dobór pracowników urzędów następował na drodze konsultacji z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy objętych badaniem. W większości urzędów nie wystąpiły trudności z wyznaczeniem osoby oraz daty wywiadu zgodnej z harmonogramem badania, jak i dogodnej dla pracowników. Z tej części badania wyłączony został PUP w Opatowie z powodu niewyznaczenia pracownika do udziału wywiadzie, w okresie realizacji badań jakościowych.

B. Opis wyników badania

B.I. Charakterystyka województwa świętokrzyskiego jako terenu badań

Wybrane obszary społeczno-ekonomiczne

Województwo świętokrzyskie położone jest w południowo-wschodnim rejonie kraju. Obszar ten zalicza się do najmniejszych powierzchniowo (15 miejsce w kraju) i o małym natężeniu ludności (13 pozycja w kraju). Podstawową cechą regionu jest duża różnorodność warunków naturalnych dwóch podstawowych podregionów — północnego (kieleckiego) i południowego (sandomiersko-jędrzejowskiego). Pierwszy z nich, wyżynno-górski, cechuje się wyższą urbanizacją, lepiej rozwiniętą infrastrukturą społeczną i gospodarczą, a także mało efektywnym rolnictwem. Część południowa, wyżynno-dolinna, ze względu na wysoką jakość gleb ma charakter rolniczy¹. Województwo świętokrzyskie zaliczane jest do Obszaru Polski Wschodniej, który cechuje między innymi: niska stopa inwestycji i niewielki napływ inwestycji zagranicznych. Jest to spowodowane przede wszystkim słabą infrastrukturą gospodarczą i społeczną, niewielką chłonnością rynku oraz niewystarczającą aktywnością województw w przyciąganiu inwestorów oraz promocji eksportu².

W badanym regionie wydzielonych jest administracyjnie 13 powiatów ziemskich i jedno miasto na prawach powiatu (Kielce – powiat grodzki) oraz 102 gminy, w tym 5 miejskich, 26 miejsko-wiejskich i 71 wiejskich. Gminy miejskie i miejsko-wiejskie zlokalizowane są głównie na północy województwa³.

Świętokrzyskie należy zaliczyć do regionów o dużych zasobach i różnorodności surowców mineralnych. Atutem gospodarki regionalnej jest przemysł materiałów budowlanych bazujący na własnych surowcach, unikalnych w skali kraju. Podstawowym bogactwem mineralnym są kopaliny mineralne, zwłaszcza pokłady kamienia gipsowego, należące do najbogatszych w Europie⁴

Na bazie zasobów wód mineralnych o właściwościach leczniczych, rozwinął się kompleks uzdrowiskowo-sanatoryjny Busko Zdrój — Solec Zdrój. Region świętokrzyski należy do najczystszych ekologicznie obszarów Polski. Ponad 2/3 jego powierzchni poddane jest prawnej ochronie przyrody, co stawia go na jednym z czołowych miejsc w kraju. Wysoka ranga środowiska przyrodniczego regionu w międzynarodowym i krajowym systemie przyrodniczym związana jest z występowaniem ważnych 13 elementów sieci ekologicznej ECONET oraz programu Natura 2000⁵. Pomimo posiadania pewnego

¹ M.A. Leśniewski, Kierunki rozwoju strategicznego gmin regionu świętokrzyskiego- wyniki badań [w:] Problemy gospodarki regionalnej i lokalnej w regionie świętokrzyskim, K. Grysa (red.), wyd. Wyższej Szkoły Handlowej im. B. Markowskiego, Kielce 2009, s. 42-48.

² Charakterystyka województwa, www.polskawschodnia.eu, 09.05.2011.

³ Z. Piasta, Ekspertyza dotycząca województwa świętokrzyskiego w kontekście strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski wschodniej do roku 2020, s.919.

⁴ Rocznik Statystyczny Województwa Świętokrzyskiego 2002, Urząd Statystyczny, Kielce 2002; dane dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

⁵ Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach, www.sejmik.kielce.pl, 09.05.2011.

potencjału rozwoju turystyki wskutek położenia na uboczu od głównych szlaków i słabo rozwiniętej infrastruktury transportowej i turystycznej, potencjał ten nie jest realizowany⁶.

Świętokrzyskie posiada dobre warunki rozwoju turystyki, które obok walorów przyrodniczo-krajobrazowych i uzdrowiskowych, wynikają z dziedzictwa historycznego i kulturowego. Korzystne przesłanki rozwoju posiada agroturystyka. Województwo znajduje się w otoczeniu największych w kraju aglomeracji miejsko-przemysłowych: warszawskiej, krakowskiej, katowickiej, łódzkiej. Położenie to sprzyja wykreowaniu atrakcyjnego produktu turystycznego dla ludności miast oraz eksportowi towarów i usług zwłaszcza budowlanych. Silniej zurbanizowane otoczenie stwarza jednak pewne zagrożenia. Sąsiedztwo z silniej zurbanizowanym otoczeniem stanowi zagrożenie dla regionu, który jest relatywnie mniej atrakcyjny dla potencjalnych inwestorów, ze względu na mniej chłonny rynek zbytu oraz trudniejszy dostęp do wysokokwalifikowanej kadry pracowniczej. Wysoce niekorzystny jest także drenaż przez te ośrodki aktywnej i wykształconej młodzieży.

Stan rozwoju infrastruktury gospodarczej jest zróżnicowany przestrzennie. Jest on zadawalający tylko w Kielcach i w największych miastach regionu. Szczególne miejsce zajmują tu: Centrum Targowe w Kielcach, specjalne strefy ekonomiczne — SSE „Starachowice S.A.” w Starachowicach, Ostrowcu Św., Stąporkowie i Brodach Iłżeckich, SSE EURO PARK „WISŁOSAN” w Staszowie i Połańcu oraz rozwijająca się giełda rolno-ogrodnicza w Sandomierzu. Badany region charakteryzuje się zróżnicowanym wyposażeniem w infrastrukturę techniczną, w dość dużym tempie uzupełnianą i modernizowaną, zwłaszcza na obszarach wiejskich⁷.

Rolnictwo województwa odznacza się wysokim przerostem zatrudnienia, rozdrobnieniem gospodarstw, niską efektywnością i towarowością produkcji. Dominujące w regionie, karłowate gospodarstwa indywidualne są nadmiernie obciążone bezrobociem ukrytym, które posiada charakter strukturalny. Duża ich część, zwłaszcza w północnej i zachodniej części województwa, nie rozwija produkcji i wytwarza wyłącznie dla własnych potrzeb. Grożąca depopulacją obszarów wiejskich emigracja ludności z tych terenów jest skierowana głównie do Kielc lub poza teren regionu⁸.

Pod względem demograficznym świętokrzyskie to obszar o ujemnym przyroście naturalnym (-0,8 w roku 2009), zamieszkały przez starzejącą się ludność. Niemal 17% mieszkańców regionu to ludność w wieku poprodukcyjnym (2 miejsce w Polsce). Warto podkreślić, że w 36 gminach ludność w wieku poprodukcyjnym stanowi ponad 1/5 mieszkańców, a w trzech gminach (Radków, Działoszyce, Tarłów) – ponad 1/4 mieszkańców⁹. Problem stwarza również ubożenie ludności oraz wysoki poziom bezrobocia, co stawia województwo w grupie regionów o niskim wskaźniku jakości życia i wysokim wskaźniku bezwzględnego ubóstwa. Według Diagnozy Społecznej J. Czapińskiego, Świętokrzyskie jawi się jako obszar o małej atrakcyjności zamieszkania, ze względu na niewielkie możliwości zatrudnienia i niskie dochody z pracy. Istotny hamulec procesów modernizacyjnych województwa na początku lat

⁶ G. Gorzelak, M. Kozak, A. Płoszaj, M. Smętkowski, Charakterystyka polskich województw 1999-2004, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych Uniwersytet Warszawski, Warszawa, luty 2006, s.59

⁷ Tamże, s.15.

⁸ Tamże.

⁹ Tamże.

90 tych stanowił wyraźnie niższy od krajowego udział ludności z wykształceniem wyższym, zwłaszcza na wsi — 2,1% (Polska 3,3%). Ogólny poziom wykształcenia wykazuje jednak dynamiczną tendencję wzrostową, czemu sprzyja rozwój szkolnictwa wyższego. Większość osób z wyższym wykształceniem koncentruje się w miastach i jest to tendencja ogólnoeuropejska, województwo cechuje niski stopień urbanizacji, ok. 45,8% ludności mieszka w miastach (w kraju 61,8%)¹⁰, co skutkuje mniejszym nasyceniem kapitału ludzkiego obszarów wymagających intensyfikacji rozwoju.

Niewątpliwą wadą regionu jest malejąca (liczba ludności w województwie maleje z prędkością ok. 0,3% rocznie) od kilku lat liczba mieszkańców województwa, spowodowana bardzo niskim przyrostem naturalnym oraz ujemnym saldem migracji – napływ ludności jest niższy niż odpływ poza województwo. Pod względem salda migracji na 1000 osób, województwo świętokrzyskie znajduje się na 13 miejscu w kraju, co związane jest ze stosunkowo dużym bezrobociem w badanym regionie (14,1% według danych na koniec sierpnia 2011). Najniższe zatrudnienie poza rolnictwem (na podstawie umowy o pracę) w 2008 roku zanotowano w gminach Bliżyn, Pierzchnica, Waśniów i Samborzec – nieco ponad 5% ludności w wieku produkcyjnym, lecz najgorsza sytuacja pod tym względem panuje w obszarach wiejskich gmin miejsko-wiejskich (np. w obszarze wiejskim gminy Działoszyce zatrudnionych jest ok. 2% osób w wieku produkcyjnym). W gminach rolniczych istnieje duże ukryte bezrobocie.¹¹

Istnieje silna zależność pomiędzy wielkością migracji a możliwością zatrudnienia, poziomem bezrobocia, kondycją przemysłu i budownictwa mieszkaniowego, relacjami cen mieszkań i wysokości dochodów w stosunku do np. Warszawy czy województw ościennych. Najbardziej niekorzystnym i niepokojącym jest fakt, że wśród migrujących dominują ludzie młodzi w wieku do 24 lat, którzy stanowią 48% ludności odpływowej. Z tych 48% migrujących blisko 28% to ludzie z wyższym wykształceniem, a ponad 30% migrujących legitymuje się wykształceniem licencjackim, policealnym i średnim – nabytym w szkołach i uczelniach w Kielcach¹².

Według długoterminowych prognoz Głównego Urzędu Statystycznego liczba ludności w województwie świętokrzyskim w najbliższym okresie będzie malała, przy czym tempo spadku będzie wyższe (5,66%) niż przeciętnie w skali kraju (2,59). Zakłada się, że liczba ludności w województwie zmniejszy się do roku 2020 w stosunku do stanu obecnego o ok. 69 tys. osób, a do roku 2030 o 133 tys. osób. Ubytek ludności dotknie przede wszystkim miasta, głównie z powodu mniejszej dzietności w miastach niż na wsi, ale też na skutek nowego zjawiska, jakim jest dezurbanizacja, czyli przemieszczanie się części ludności miejskiej na tereny wiejskie na obrzeżach miast. Nasilą się również migracje poza województwo, głównie związane z poszukiwaniem lepszych miejsc pracy. Poza Kielcami, w których mieszka prawie 1/3 ludności miejskiej, miasta województwa świętokrzyskiego nie mają obecnie

¹⁰ Plan Zagospodarowania Przestrzennego województwa świętokrzyskiego, załącznik NR 1 do Uchwały NR XXIX/399/02 sejmiku województwa świętokrzyskiego z dnia 26-04-2002 R., s.13.

¹¹ Tamże, s.921.

¹² Z. Piasta, Ekspertyza dotycząca województwa świętokrzyskiego w kontekście strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski wschodniej do roku 2020, s.946.

czynników wywołujących imigrację. Podstawę przyszłej koncentracji ludności miejskiej może stanowić polityka wspomagania rozwoju ośrodków subregionalnych. Wzrostu liczby mieszkańców w mniejszych miastach należy oczekiwać tylko w sytuacji wzmocnienia ich bazy ekonomicznej. Brak jest danych na temat wyjazdów związanych z podjęciem pracy za granicą. Wiadomo tylko, jaka jest skala tego zjawiska w przypadku wyjazdów zorganizowanych.¹³

W rankingu województw świętokrzyskie zajmuje dość słabą pozycję. Poziom rozwoju gospodarczego województwa mierzony PKB na mieszkańca jest niski — (12 miejsce w kraju). Województwo znalazło się w grupie 5 województw (lubelskie, podkarpackie, podlaskie, warmińsko-mazurskie) o najniższym wskaźniku.

Obszar województwa świętokrzyskiego otoczony jest z trzech stron czterema największymi aglomeracjami miejskimi w Polsce (warszawska, łódzka, śląska i krakowska). Aglomeracje mają istotne strefy wpływów na terenie województwa świętokrzyskiego. Dotyczy to głównie powiązań rynkowych, obsługi komunikacyjnej, usług dydaktycznych szkół wyższych i kontaktów społecznych. Korzystnym zjawiskiem jest duża i stosunkowo łatwa dostępność do tych aglomeracji, w tym do rynków pracy i młodzieży do szkół wyższych. Natomiast niekorzystnym czynnikiem jest utrzymanie się przewagi konkurencyjności wymienionych aglomeracji i ich województw nad województwem świętokrzyskim¹⁴.

Druga grupa uwarunkowań obejmuje dostępność obszaru województwa do krajowych i międzynarodowych szlaków komunikacyjnych oraz do przejść granicznych. Województwo charakteryzuje się niską dostępnością komunikacyjną. Położone jest poza siecią dróg transeuropejskich, co powoduje peryferyzację regionu. Badany region pozostaje jednak poza planowaną krajową siecią korytarzy, którą stanowią będą główne ciągi drogowe i linie kolejowe oraz rozmieszczone na nich centra logistyczne. Przygotowanie na poziomie centralnym specjalnych instrumentów wspierania rozwoju województw Polski Wschodniej czyni z trzech województw: lubelskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego partnerów współpracy na rzecz realizacji regionalnych strategii innowacji, rozwoju społeczeństwa informacyjnego, czy też modernizacji ciągów komunikacyjnych łączących te regiony.¹⁵

Opisane uwarunkowania rozwoju społeczno-ekonomicznego powodują, iż wywoływana jest szczególna presja na rynek pracy województwa. Przy stosunkowo dobrej strukturze demograficznej (choć z silną tendencją do starzenia się ludności) obserwujemy dużą podaż osób w wieku mobilnym, w tym w przedziale wiekowym roczników najmłodszych. Współczynnik aktywności zawodowej jest dla Świętokrzyskiego wysoki co nie ma odzwierciedlenia w popycie na pracę. Skutkuje to silnym trendem migracji poza region. Proces ten, jeżeli będzie się nasilał zaowocuje dużą depopulacją w województwie. Jest to jednocześnie wskazówka, iż niezbędne jest nie tylko oddziaływanie na podażową stronę rynku pracy, ale przede wszystkim stymulowanie popytowej strony rynku pracy i

¹³ Tamże.

¹⁴ Z. Piasta, *Eskpertyza dotycząca województwa świętokrzyskiego...*, s.930.

¹⁵ Tamże, s. 931.

kierowania wsparcia i strumienia pieniądza na tworzenie i rozwój istniejących miejsc pracy, zarówno w sektorze średnich przedsiębiorstw przetwórstwa przemysłowego, które generują znaczący popyt na pracę, ale także stymulowanie przedsiębiorczości i mikroprzedsiębiorczości w regionie.

B.II. Lokalne rynki pracy a regionalny rynek pracy

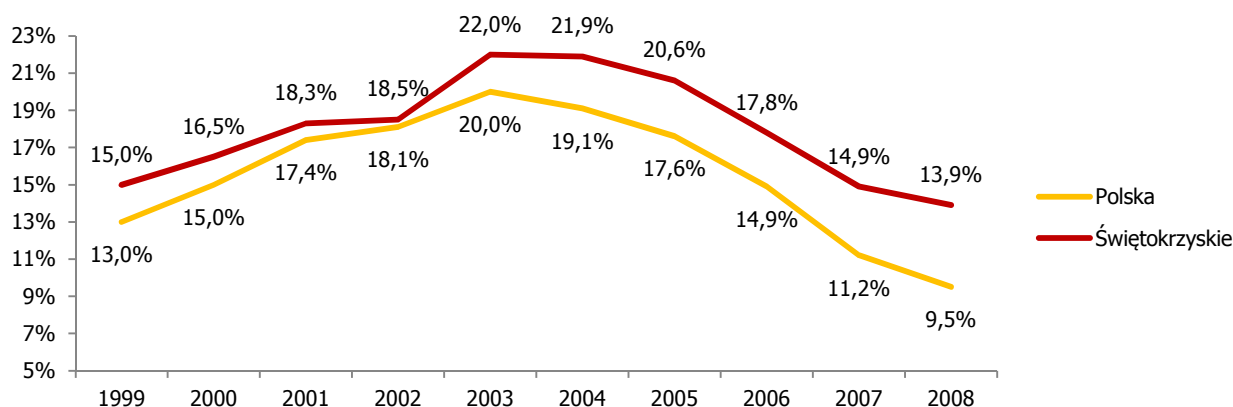
W analizach rynku pracy zwraca się uwagę na znaczne zróżnicowanie przestrzenne sytuacji w zakresie zatrudnienia, bezrobocia, a także przemieszczeń siły roboczej (mobilności przestrzennej, kwalifikacyjnej i zawodowej). Zachowania zarówno po stronie podażowej rynku, jak również po stronie popytowej warunkują sytuację na poszczególnych rynkach lokalnych. Istotne znaczenie ma tutaj rola instytucji odpowiedzialnych za kształtowanie lokalnych polityk rynku pracy – Powiatowych Urzędów Pracy. Rolą tych instytucji jest koordynowanie działań w zakresie efektywnej polityki i łagodzenia skutków bezrobocia, ale także, kreowanie działań pożądaných z punktu widzenia celów gospodarki regionalnej. Przyjęty model funkcjonowania poszczególnych Powiatowych Urzędów Pracy i oparcie go o zasadę decentralizacji stwarza szansę na dobór odpowiednich metod, do rozwiązania problemów poszczególnych rynków pracy. System ten wymaga jednocześnie wysokich kompetencji i dobrego przygotowania merytorycznego pracowników tych Urzędów, tak aby byli oni w stanie prowadzić aktywne działania na danym rynku, w oparciu o wiedzę na temat lokalnej i regionalnej gospodarki oraz mechanizmów rynkowych.

Bezrobocie stanowi dotkliwy problem społeczny i ekonomiczny w województwie świętokrzyskim. Świadczą o tym wysokie stopy bezrobocia (przekraczające średni poziom w kraju). W latach 1999-2008 kształtowały się one w przedziale od 13,9 (w 2008 r.) do 22% (w 2002 r.), przewyższając średnią wartość dla kraju o niemal 3 pp. Najmniejszą różnicę między regionalną a krajową stopą bezrobocia odnotowano w 2002 r. (0,4 pp), najwyższą zaś w 2008 r. (4,4 pp). Szczegółowe dane dotyczące bezrobocia w regionie na tle kraju przedstawia tabela nr 1 oraz wykres 1.

Tabela 1. Bezrobocie w województwie świętokrzyskim na tle kraju w latach 1999-2008

Liczba bezrobotnych (w tys.)		Lata									
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ogółem	Polska	2349,8	2702,5	3115,0	3216,9	3175,6	2999,6	2773,0	2309,4	1746,6	1473,8
	Świętokrzyskie	107,4	118,4	131,1	131,2	126,5	126,3	117,7	99,4	83,3	77,7
Kobiet	Polska	1307,3	1491,6	1642,1	1645,7	1634,5	1568,5	1486,4	1305,7	1017,3	833,4
	Świętokrzyskie	56,9	62,8	67,0	64,7	61,6	62,8	60,3	53,4	45,9	42,7
Zamieszkałych na wsi	Polska	1055,5	1180,2	1328,6	1341,2	1325,8	1261,5	1180,3	1004,5	785,7	670,4
	Świętokrzyskie	59,6	65,3	71,4	71,3	69,0	69,1	64,8	55,1	46,8	43,7

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2008) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce. Rynek pracy – teoria i realia, (red. A.Dybała), Kielce 2010

Wykres 1. Stopa bezrobocia w Polsce oraz w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2008


Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2008) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

W analizowanym okresie, woj. świętokrzyskie plasowało się średnio na 12. pozycji w kraju, pod względem liczby zarejestrowanych bezrobotnych i na 3. pod względem stopy bezrobocia. W 2008 r. spośród czternastu świętokrzyskich powiatów, w dwunastu stopa bezrobocia przekraczała średnią wartość dla kraju (9,5%). Zatem, sytuacja na lokalnych rynkach pracy była dalece bardziej niekorzystna niż w kraju. Na tym tle wyróżniały się jedynie powiaty: pińczowski ze stopą bezrobocia wynoszącą 8,1% i buski (8,8%). Nawet w Kielcach w 2008 r. stopa bezrobocia przekroczyła średnią wartość krajową, podczas gdy w latach 1999-2007 była od analogicznych wskaźników niższa. Jednocześnie należy podkreślić znaczne zróżnicowanie w natężeniu stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa świętokrzyskiego. Informacje na ten temat zawiera tabela nr 2.

Tabela 2. Stopa bezrobocia w województwie świętokrzyskim wg powiatów w latach 1999-2008

Powiaty	Stopa bezrobocia										
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Buski	8,5	9,7	10,3	9,8	9,4	12,4	12,1	10,7	9,0	8,8	
Jędrzejowski	11,4	12,6	14,3	14,6	13,6	18,2	18,2	15,4	12,3	11,4	
Kazimierski	7,2	8,1	9,1	9,5	9,7	13,9	13,0	12,3	10,9	10,0	
Kielce	Kielecki	-	19,3	21,1	21,6	21,2	28,6	27,2	23,6	20,2	19,4
	m.Kielce	-	12,8	15,0	15,9	15,6	15,7	14,4	11,9	10,0	9,6
Konecki	21,2	23,8	25,7	25,7	25,2	32,1	30,1	26,7	23,1	22,0	
Opatowski	12,7	13,4	14,4	14,5	14,7	20,2	19,8	18,6	16,7	16,3	
Ostrowiecki	19,2	21,6	25,8	27,0	26,7	28,6	25,7	22,7	18,8	16,1	
Pińczowski	9,7	10,9	12,3	11,5	11,9	15,5	15,2	12,1	9,3	8,1	
Sandomierski	12,9	13,7	14,4	14,2	14,0	17,0	16,0	13,8	12,3	10,1	
Skarżyski	19,5	22,9	26,8	28,1	28,6	32,8	32,0	28,9	25,9	22,2	
Starachowicki	23,6	24,9	25,9	25,6	23,3	27,0	25,1	19,8	13,9	14,0	
Staszowski	14,3	15,2	16,2	15,3	13,7	17,6	16,6	14,9	12,4	10,2	
Włoszczowski	16,3	17,4	19,4	19,6	19,2	23,5	21,8	18,2	14,6	13,6	
Województwo	15,0	16,5	18,3	18,5	22,0	21,9	20,6	17,8	14,9	13,7	

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2008) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce. Rynek pracy – teoria i realia, (red. A.Dybała), Kielce 2010

Dane zawarte w tabeli 2 wskazują, iż stopa bezrobocia w regionie wykazywała tendencję wzrostową w latach 1999-2002, wzrastając z 15% do 22% (wzrost o ponad 46%). Trend uległ zmianie po 2003 r. i w latach 2004-2008 stopa bezrobocia obniżyła się z 21,9% do 13,7%. Należy jednak podkreślić, że tendencja spadkowa stopy bezrobocia nie została utrzymana na przestrzeni całego 2008 r. W końcu roku liczba bezrobotnych wyniosła 77 716 osób i była o 6,7% niższa niż w grudniu 2007 r., ale o 8,4% wyższa w odniesieniu do października 2008 r.

Na kondycję rynku pracy w województwie i powiatach, w latach 1999-2002 negatywny wpływ miało spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego w kraju i w regionie. Wystąpiły wówczas warunki niesprzyjające inwestycjom przedsiębiorstw, a to z kolei – tworzeniu nowych miejsc pracy. Ponadto, trwająca restrukturyzacja gospodarki powodowała redukcje zatrudnienia w nieefektywnych gałęziach i branżach (restrukturyzacja przemysłu hutniczego, obronnego, PKP).

Istotnym czynnikiem była także niska elastyczność przepisów prawa pracy, co skutkowało rozpowszechnianiem pracy nierejestrowanej („na czarno”, w szarej strefie). Z kolei pozytywny wpływ na zahamowanie tendencji wzrostowej w 2003 r., a w następnych latach na obniżenie stopy miały m.in.: poprawa sytuacji gospodarczej w województwie i w kraju, a także wzrost środków finansowych z Funduszu Pracy. Pozwoliły one na zwiększenie liczby osób zaktywizowanych w ramach programów rynku pracy. Bardzo istotnym czynnikiem oddziałującym na regionalny rynek pracy po 2004 r. był napływ środków unijnych na inwestycje i infrastrukturę, rozwój przedsiębiorczości i kapitału ludzkiego, a także na rozwój obszarów wiejskich i ochronę środowiska. Pozytywne tendencje w zakresie wysokości stóp bezrobocia związane były z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej i konsekwencją migracji zarobkowej. Po stronie podażowej, pozytywne oddziaływanie wynikało ze zmniejszenia liczby osób młodych, wchodzących na rynek pracy. W analizowanym okresie najniższą stopą bezrobocia cechowały się powiaty o charakterze rolniczym. Wśród nich: kazimierski, buski, pińczowski. Należy podkreślić jednocześnie, że stopy bezrobocia w powiatach rolniczych cechują się także mniejszymi zmianami w czasie. W konsekwencji rynki pracy miały charakter stagnacyjny. Trudno także jednoznacznie szacować, na ile w tych powiatach mieliśmy do czynienia ze zjawiskiem bezrobocia ukrytego na wsi.

Najwyższe stopy bezrobocia odnotowano w powiatach przemysłowych: skarżyskim (od 19,5 % w 1999 r. do 32,8% w 2004 r.), ostrowieckim (od 16,1% w 1999 r. do 28,6% w 2002 r.), koneckim (21,2% w 1999 r. do 32,1% w 2004 r.) i starachowickim (14,0% w 2008 r. do 27,0% w 2004 r.). Przytoczone dane wskazują, że dla wielu świętokrzyskich powiatów krytycznymi latami były: 1999 i 2004, natomiast najlepsze wskaźniki stóp bezrobocia odnotowano w 2008 r. Istotnym elementem diagnozy sytuacji na rynku pracy jest ocena stopnia płynności bezrobocia. Obejmuje ono bowiem napływ (osoby nowo zarejestrowane) i odpływ z bezrobocia z tytułu podjęcia pracy. Wielkości te przedstawia tabela nr 3.

Tabela 3. Napływ i odpływ bezrobotnych w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2008

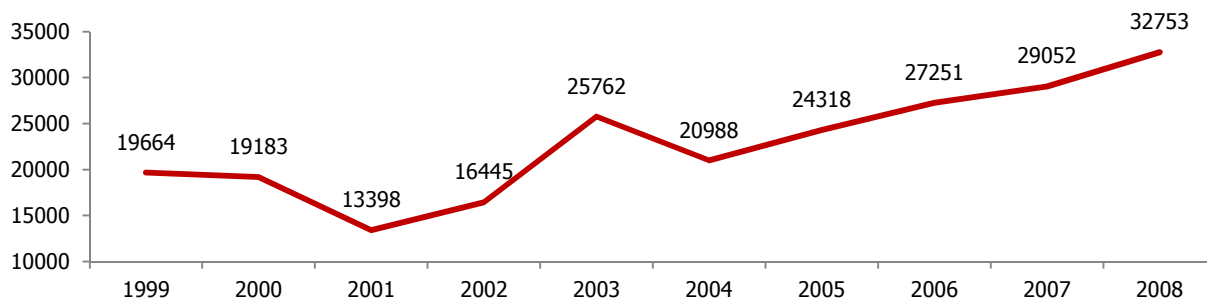
Lata	Napływ do bezrobocia	Odpływ z bezrobocia	Różnica poziomu napływu do odpływu	W tym osoby, które podjęły pracę
1999	108 716	86 068	22 648	41 970
2000	94 206	83 209	10 997	42 315
2001	92 878	80 212	12 660	40 283
2002	95 158	95 021	137	46 606
2003	95 477	100 205	-4 728	48 724
2004	102 670	102 886	-216	49 782
2005	104 700	113 268	-8 568	49 704
2006	100 891	119 239	-18 348	53 428
2007	96 371	112 438	-16 067	48 678
2008	99 710	105 333	-5 623	41 958

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2008) *Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce. Rynek pracy – teoria i realia, (red. A. Dybała), Kielce 2010*

W latach 1999-2002, liczba osób napływających do bezrobocia przeważała wielkość odpływów z tego zasobu, w konsekwencji bezrobocie – zarówno w wymiarze względnym, jak i bezwzględnym – wzrastało. Sytuacja uległa zmianie w 2003 r., wówczas liczba osób opuszczających zasoby bezrobocia zaczęła przewyższać wielkość napływu. Największy napływ do bezrobocia odnotowano w 1999 r., i wyniósł 108 716 osób, natomiast największy odpływ odnotowano w 2006 r. i wyniósł 119 239 osób, przy napływie 100 089 (różnica 18 348). Podstawą wyłączeń z bezrobocia było podjęcie zatrudnienia. W efekcie tej tendencji zmniejszała się zarówno liczba, jak i stopa bezrobocia w województwie. W 2008 r. napływ do bezrobocia w ponad 4/5 (81,3%) zdeterminowany był ponowną rejestracją. Wśród rejestrujących się po raz kolejny, najwięcej osób (10 769, co stanowiło 10,8% ogółu) powracało po odbyciu stażu, następnie po szkoleniach (4,9%) i po odbyciu przygotowania zawodowego w miejscu pracy (4,3%). Z kolei odpływ w 2/5 (39,8%) zdeterminowany był podjęciem pracy, przy czym udział prac niesubsydiowanych (31,6%) był niemal czterokrotnie większy niż prac subsydiowanych (8,2%). Wśród prac subsydiowanych największy udział miały: prace interwencyjne (2,7%) oraz podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego (2,1%). Niemal ¼ odpływu z bezrobocia zdeterminowana była nie potwierdzeniem gotowości do podjęcia pracy, 4,4% dobrowolną rezygnacją ze statusu bezrobotnego. Analizując rolę staży na rynku pracy należy stwierdzić, iż w 2008 r. 10 769 osób zarejestrowało się jako osoby bezrobotne po odbyciu stażu, jednocześnie 10 957 zostało z rejestru wykreślone na rzecz stażu. W konsekwencji staże w 2008 r. zagospodarowało niespełna 200 osób bezrobotnych. W 2008 r. 47,3% bezrobotnych podejmujących pracę stanowiły kobiety, 78% (32 723 osoby) zaś to osoby poprzednio pracujące. Wskaźnik płynności rynku dla województwa wynosił w 2008 r. 42,1% jednak był zróżnicowany w powiatach. Najwyższe wartości osiągnął w następujących powiatach: starachowickim (47,6%), staszowskim (47,5%), włoszczowskim (47,2%), najniższe w opatowskim (29,1%), kazimierskim (37,2%). Należy

jednocześnie podkreślić pozytywny trend systematycznego wzrostu liczby osób podejmujących pracę (o 13 035 osób) odnotowany w latach 2001-2006. Po 2006 r. trend ten zmienia kierunek (spadek podjęć pracy o 11 470 osób), by w 2008 r. osiągnąć poziom z 1999 r. Pozytywnym zmianom na rynku pracy sprzyjała rosnąca liczba ofert pracy, zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy (PUP). Dane dotyczące tego zagadnienia umieszczone są na wykresie 2.

Wykres 2. Liczba ofert pracy zgłoszonych do PUP w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2008



Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2008) *Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

Liczba ofert pracy zgłaszana do PUP malała, w odniesieniu do poprzedzającego roku, w latach: 2000 – o 2,5%, 2001 – o 30% oraz w 2004 o – 19,5%. Z kolei największe roczne przyrosty odnotowano w latach: 2002 (o 22%) oraz w 2003 (o 56%). Od 2005 r. liczba zgłaszanych wakatów systematycznie wzrastała, jednakże dynamika tego zjawiska uległa osłabieniu do 2007 r. (z 15,8% w 2005 r. do 6,6% w 2007 r.), by wzrosnąć o 12,7% w 2008 r. W analizowanym okresie najwięcej ofert pracy znajdowało się w dyspozycji powiatowych urzędów pracy zlokalizowanych na północy województwa. I tak np. w 2008 r. największą ilością ofert pracy dysponowały PUP w: Kielcach – 8736, Ostrowcu Świętokrzyskim – 3507, Starachowicach – 2864, Końskich – 2513 i w Skarżysku-Kamiennej – 3458 i Staszowie 2521. Najmniejszą zaś w Kazimierzy Wielkiej – 452, Pińczowie – 789 i Włoszczowie – 1953.

W 2008 r. na 32753 oferty pracy 74,6% stanowiły oferty pracy subsydiowanej. Z sektora prywatnego zgłoszono średnio 61,3% ofert pracy, jednak udział tego sektora był zróżnicowany w powiatach i wynosił od 46,3% w opatowskim do 79% w buskim. W Kielcach przewyższał średnią dla województwa o 6,6 pp. W 2008 r. największa liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy występowała w PUP w: Jędrzejowie (34 bezrobotnych na 1 ofertę pracy), Kazimierzy Wielkiej (43), Kielcach (33), Końskich (36), Opatowie i Włoszczowie (po 30). Natomiast najmniejszą liczbę bezrobotnych na 1 ofertę pracy odnotowano w Staszowie (18) i Starachowicach (21) i Busku-Zdroju (19). Odnosząc powyższe dane do wielkości odnotowywanych w kraju należy zaznaczyć, iż województwo świętokrzyskie cechuje niska podaż ofert pracy w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. Najmniej bezrobotnych na ofertę przypadało w województwach: śląskim (6 osób) i pomorskim (7 osób) najwięcej w świętokrzyskim (28 osób), podkarpackim (24 osoby). W 2008 r. do wszystkich świętokrzyskich powiatowych urzędów pracy zgłoszono 32753 oferty, co stanowiło zaledwie 2,8%

ogółu ofert w kraju i uplasowało województwo na 15 miejscu w Polsce. Na jedną ofertę znajdującą się w dyspozycji urzędów pracy w 2008 r. przypadało średnio 28 bezrobotnych, w kraju zaś 12. W 2008 r. sytuacja osób poszukujących zatrudnienia uległa znacznej poprawie zarówno w kraju, jak i w regionie. Jak niejednokrotnie podkreślono, bezrobocie prowadzi do negatywnych konsekwencji społecznych i ekonomicznych. Jednym ze środków neutralizujących te skutki są zasiłki dla bezrobotnych. W tabeli 4 przedstawiono liczbę bezrobotnych uprawnionych do otrzymywania zasiłku, w poszczególnych powiatach, w latach 2001-2008.

Tabela 4. Bezrobotni z prawem do zasiłku w powiatach i województwie świętokrzyskim na tle kraju w latach 2001-2008

Powiat	Liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku wg stanu na koniec roku								Udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w ogólnej liczbie bezrobotnych w 2008 r. (w %)
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Buski	526	387	385	397	382	319	317	343	10,7
Jędrzejowski	702	576	505	497	507	352	357	435	10,2
Kazimierski	155	118	126	125	96	94	65	81	4,8
Kielce, w tym powiat:	8 588	7 950	7 247	6 088	3 219	2 693	2 257	3 073	12,4
- ziemski	4 610	4 324	3 969	3 226	1 753	1 430	1 295	2 100	14,7
- grodzki	3 978	3 626	3 278	2 862	1 466	1 263	962	973	9,3
Konecki	2 834	2 638	2 265	2 254	1 856	1 660	1 669	1 636	20,5
Opatowski	417	328	342	355	259	272	247	442	9,8
Ostrowiecki	3 245	2 481	2 276	2 230	1 835	1 556	1 370	1 439	19,6
Pińczowski	370	246	193	209	231	177	142	161	10,2
Sandomierski	612	408	385	420	363	301	250	352	9,1
Skarżyski	1 928	1 792	1 730	1 756	1 463	1 314	1 029	1 188	18,1
Starachowicki	3 227	2 686	2 571	2 705	2 308	1 657	1 274	1 587	29,6
Staszowski	1 753	798	591	713	587	488	427	538	15,0
Włoszczowski	1 031	774	810	696	310	282	222	438	14,5
Świętokrzyskie	25 192	20 950	19 426	18 445	13 416	11 165	9 626	11 713	15,1
Polska	624 213	538 671	478 105	425 755	374 342	310 828	250 633	271 269	18,4

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2008) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce. Rynek pracy – teoria i realia, (red. A. Dybała), Kielce 2010


KAPITAŁ LUDZKI
 NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

 MINISTERSTWO PRACY
 I POLITYKI SPOŁECZNEJ

 UNIA EUROPEJSKA
 EUROPEJSKI
 FUNDUSZ SPOŁECZNY


Liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku systematycznie malała w latach 2001-2007. W 2008 r. zaledwie co siódma osoba pozostająca bez pracy była zasiłkobiorką. Największy odsetek bezrobotnych z prawem do zasiłku wystąpił w powiatach: starachowickim (29,6%), koneckim (20,5%), ostrowieckim (19,6%), skarżyskim (18,1%). Najniższy zaś w kazimierskim (4,8%), sandomierskim (9,1%), opatowskim (9,8%). Jednocześnie zaledwie w trzech powiatach (starachowicki, ostrowiecki i konecki) odsetek zasiłkobiorców osiągnął lub przekroczył poziom średni dla kraju (14,3%). Istotnym elementem diagnozy bezrobocia w regionie jest rozpoznanie struktury demograficzno-społecznej osób bezrobotnych. Umożliwia ono ocenę stopnia zagrożenia bezrobociem oraz szanse znalezienia zatrudnienia różnych grup zasobów siły roboczej. Ponadto ma istotne znaczenie w podejmowaniu decyzji, dotyczących wykorzystywania aktywnych i pasywnych instrumentów polityki rynku pracy. Głównymi kryteriami zróżnicowania bezrobotnych są: wiek, wykształcenie i staż pracy. Klasyfikację bezrobocia w województwie świętokrzyskim według wymienionych cech demograficznych przedstawiono w tabeli nr 5. Cechą najbardziej różnicującą poziom i natężenie bezrobocia jest wiek. Wśród ogółu bezrobotnych w województwie świętokrzyskim, najliczniejsze subpopulacje tworzą ludzie młodzi w przedziałach wieku: 18-24 oraz 25-34 lat. Jednakże należy podkreślić pozytywny trend w tym zakresie, ze względu na zmniejszający się udział młodzieży w ogólnym zasobie bezrobocia. I tak, w 1999 r. wynosił on 31%, a w 2008 r. obniżył się o 10,1 pp. i osiągnął poziom 20,9%. Osoby w przedziale wiekowym 18-34 lata stanowiły 50,5% ogółu pozostających bez pracy. Wzrasta natomiast liczba bezrobotnych w wieku 55-59 lat i powyżej, w 2008 r. stanowili oni 8,1% ogółu osób pozostających bez zatrudnienia. Ta kategoria ludzi jest wyraźnie dyskryminowana w zatrudnieniu. Korzystniejszą pozycję i w konsekwencji większe szanse na znalezienie zatrudnienia, mają bezrobotni w przedziałach wieku: 35-44 oraz 45-54 lata, co wynika z największej mobilności zawodowej tych osób. Udział tej kategorii osób w ogóle bezrobotnych wynosił odpowiednio: 18,8% i 22,6%.

Tabela 5. Bezrobotni zarejestrowani wg wieku, wykształcenia i stażu pracy w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2008

Lata		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ogółem		107742	118469	131129	131266	126538	126322	117754	99406	83339	77716
Wiek w latach	15-17	8	14	4	5	3	0	0	0	0	0
	18-24	33282	35620	39006	37057	33805	32125	28161	21567	16453	16234
	25-34	30357	33644	37234	37974	36978	37914	35288	29552	24572	23058
	35-44	36423	28236	29801	29101	27397	25869	23454	19645	16280	14607
	45-54	15826	19014	22632	24191	24723	26058	25606	22836	19883	17547
	55-59	1258	1571	2037	2554	3161	3824	4609	5021	5223	5350
	60 i więcej	308	370	415	411	471	532	636	785	928	920
Wykształcenie	Wyższe	2795	4093	6080	7448	7872	9226	9233	8120	7292	8096
	Policealne i średnie zawodowe	24158	27314	31616	31929	30027	31217	29087	24560	20133	19111
	Średnie ogólnokształcące	7407	8348	9077	8868	8811	9661	10131	9278	8374	8599
	Zasadnicze zawodowe	42053	45378	49325	48585	46633	44201	39234	31708	25690	22768
	Gimnazjalne i poniżej	31059	33336	35031	34435	33195	32017	30069	25740	21850	19142
Staż pracy	Do 1 roku	16070	17187	18006	17759	16001	15916	14938	13186	11494	10907
	1-5	25413	24750	26367	25654	24857	24806	22430	18940	15924	15573
	5-10	13695	15305	16841	16979	17036	16854	15522	12995	11028	10151
	10-20	17604	19322	20921	20480	19820	19118	17600	14837	12307	11115
	20-30	8026	9914	12027	12781	12693	12444	11418	9719	8010	7236
	30 i więcej	501	584	699	949	1199	1354	1539	1467	1501	1473
Bez stażu		26163	31407	36268	36664	34932	35830	34307	28262	23075	21261

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2008) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce. Rynek pracy – teoria i realia, (red. A. Dybała), Kielce 2010

Wśród osób bezrobotnych, największą aktywność w zatrudnieniu przejawiają osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe. To właśnie ich najchętniej zatrudniają pracodawcy, z uwagi na profil prowadzonej działalności gospodarczej i samej postawy bezrobotnych, którzy akceptują niższe wynagrodzenia. Większość zarejestrowanych bezrobotnych to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia. Dwie najliczniej reprezentowane grupy bezrobotnych posiadały wykształcenie zasadnicze zawodowe (29,3%) oraz gimnazjalne i niższe (24,6%) – łącznie stanowili ponad połowę ogółu bezrobotnych. Należy jednocześnie podkreślić, że maleje odsetek osób z najniższym wykształceniem z 67,86% (73 112 osób) w 1999 r. 53,8% (41 910 osób) w 2008 r., a odsetek bezrobotnych legitymujących się wyższym wykształceniem wyniósł 10,4% (wzrósł o 1,6 pp w stosunku do 2007 r.) Z niepokojem należy odnotować fakt ponad trzykrotnego wzrostu bezrobocia wśród osób legitymujących się wyższym wykształceniem w latach 1999-2008 (z 2 795 w 1999 r. do 8 096 w 2008 r.). Świadczy to z jednej strony o rosnącym poziomie wykształcenia osób bezrobotnych, co powinno zwiększać ich szanse na zatrudnienie, z drugiej zaś świadczy o mało innowacyjnej strukturze gospodarki regionu świętokrzyskiego, niechętniej na osoby z najwyższymi kwalifikacjami. Współcześnie jednym z głównych wyznaczników sytuacji gospodarczej i jednocześnie jej skutkiem jest innowacyjność. Poziom innowacyjności jest m.in. pochodną nakładów na B+R i wywiera istotny wpływ na napływ inwestycji zewnętrznych do regionu (w tym zagranicznych). Służą one transferowi wiedzy są źródłem postępu technologicznego i organizacyjnego. Województwo świętokrzyskie charakteryzuje się bardzo niską w skali kraju absorpcją innowacji, gospodarka regionu wykazuje małą zdolność do wdrażania i komercjalizacji innowacji, bez względu na to gdzie były one tworzone. W związku z tym na

terenie województwa występuje ograniczona zdolność tworzenia innowacyjnych, stabilnych miejsc pracy (Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009, s. 25-26). Jeżeli chodzi o związek między stażem pracy a zagrożenie bezrobociem to najtrudniejszą sytuację miały osoby bez stażu pracy, stanowiły one 27,4% ogółu bezrobotnych, kolejne grupy stanowiły osoby ze stażem 1 do 5 lat (20%), 10–20 lat (14,3%). Warto podkreślić, że od 1999 r. rośnie udział osób z najdłuższym stażem pracy (30 lat i więcej) w zasobie bezrobocia. O ile w 1999 r. wynosił on 0,46% to w 2008 r. wzrósł niemal czterokrotnie do 1,9%. Najpoważniejsze konsekwencje o charakterze społecznym, psychologicznym i ekonomicznym (w tym: – materialne, oznaczające pogorszenie sytuacji finansowej mającej wpływ na ograniczenia i rezygnację z zaspokajania niektórych potrzeb; – psychologiczne, powodujące poczucie bezradności, załamania, upokorzenia oraz rezygnacji i lęku przed przyszłością; – społeczne, których następstwem są: pogarszające się relacje w rodzinie oraz z otoczeniem, izolacja społeczna) towarzyszą zjawisku długotrwałego bezrobocia (zgodnie z treścią ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku bezrobotnym długotrwanie jest osoba pozostająca w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat). Ze środowiska osób pozostających bez zatrudnienia przez dłuższy czas generują się podopieczni opieki społecznej. Brak aktywności zawodowej prowadzi do utraty wiary w możliwości odnalezienia się w warunkach zatrudnienia i wzmacnia bierną postawę na rynku pracy. Zjawisko długotrwałego bezrobocia opisane zostało w tabeli nr 6. Prezentuje ona poziom bezrobocia rejestrowanego w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007, z uwzględnieniem długotrwałego bezrobocia.

Tabela 6. Długotrwanie bezrobotni w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2008

Lata	Bezrobotni	W tym długotrwanie bezrobotni	
		Liczba	Udział
1999	107472	44462	41,4%
2000	118469	58496	49,4%
2001	131129	68891	52,5%
2002	131266	71101	54,2%
2003	126538	70007	55,3%
2004	126322	66977	53,0%
2005	117754	62671	53,2%
2006	99406	69023	69,4%
2007	83339	55790	66,9%

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2008) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce. Rynek pracy – teoria i realia, (red. A. Dybała), Kielce 2010

Dynamicznie zwiększająca się liczba osób oczekujących na podjęcie zatrudnienia powyżej 12 miesięcy świadczy o wydłużaniu się okresu pozostawania bez pracy. W latach 1999-2002 liczba osób długotrwanie bezrobotnych zwiększyła się z 44 462 do 71 101, co oznacza wzrost o niemal 60%. Ten

niekorzystny trend uległ zmianie w 2003 r., w którym zmniejszyła się liczba osób długotrwale bezrobotnych (o 1094 osoby). Dalszy spadek miał miejsce w latach: w 2004 o 3030 osób, w 2005 o 4306, w 2007 o 13 233. Niepokojącym jest natomiast rosnący udział długotrwale bezrobotnych w ogóle tego zasobu, i tak – o ile w 1999 r. wynosił on 41,4%, to na koniec 2007 r. osiągnął poziom 66,9%. W 2008 r. w rejestrach urzędów pracy powyżej 12 miesięcy pozostawało 43,2% ogółu bezrobotnych, wśród nich 3/5 stanowiły kobiety. Czas pozostawania bez pracy zależał także od wykształcenia, najkrótszy odnotowano wśród osób z wykształceniem wyższym (29,2%), najwyższy z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (52,3%) i zawodowym (46,9%).

Kondycję rynku pracy opisuje nie tylko stopa i rozmiar bezrobocia, ale także struktura zatrudnienia. W województwie świętokrzyskim tendencje w tym zakresie kształtują się dość niekorzystnie, ponieważ w 2008 r. w sektorze I (rolnictwo) pracowało 31,5% (w kraju 16,0%) w sektorze II (przemysł i budownictwo) 24,3% (w kraju 29,0%) zaś w usługach 44,2% (w kraju 55,0%). Udział pracujących w rolnictwie jest w województwie niemal dwukrotnie wyższy niż w kraju, natomiast sektory produkcyjny i usługowy cechuje się niższym udziałem pracujących (odpowiednio o 4,7pp i 10,8 pp). Pod względem udziału pracujących w rolnictwie województwo świętokrzyskie zajmuje 3 miejsce w kraju (po lubelskim i podlaskim).

Jednym z głównych czynników oddziałujących na kondycję świętokrzyskiego rynku pracy w latach 1999-2008 był stan koniunktury gospodarczej w kraju. Spowolnienie tempa przyrostu PKB w latach 1999-2002 znalazło odzwierciedlenie w dynamicznym wzroście liczby osób pozostających bez pracy i stopy bezrobocia. Poprawa warunków gospodarczych po 2003 r. doprowadziła do spadku bezrobocia. Należy podkreślić, iż stan koniunktury gospodarczej w latach 1999-2008 znajdował odzwierciedlenie w liczbie osób zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładów pracy. Najwięcej osób zwolnionych w tym trybie odnotowano w 2001 r. Wówczas 146 przedsiębiorstw zwolniło 6 126 (z tego: 2 674 osoby z sektora publicznego oraz 3 452 osoby z sektora prywatnego). W latach 2006-2008 odnotowano wzrost liczby osób zwalnianych z przyczyn zakładu pracy (w 2006 r. 511 osób, w 2008 r. – 806 osób). Zdecydowanie częściej redukcje zatrudnienia były udziałem sektora prywatnego.

Jednocześnie należy podkreślić determinanty regionalne rynku pracy. Przede wszystkim należy tu wskazać na archaiczną strukturę lokalnej gospodarki, w której dominuje rozdrobnione rolnictwo, ponad 40% ludności województwa świętokrzyskiego to osoby związane z sektorem rolnym, zdecydowanie ponad połowę (56,3%) bezrobotnych zarejestrowanych w województwie stanowią mieszkańcy wsi. Udział pracujących w przemyśle nie przekracza 1/4, przy 45% zatrudnienia w sektorze usług rynkowych. Związek pomiędzy niewydajną strukturą gospodarki i bezrobociem jest dobrze widoczny w powiatach o najwyższych stopach bezrobocia. Oprócz tradycji przemysłowych w zakresie wydobywania i przetwórstwa surowców mineralnych, obszary te charakteryzują się bardzo wysokim stopniem rozdrobnienia agrarnego oraz bardzo wyraźnym przerostem zatrudnienia w rolnictwie. Średnio na 100 ha użytków rolnych pracuje 55 osób. Można, zatem przypuszczać, że gdyby oszacowano bezrobocie ukryte w rolnictwie, wysokość stopy bezrobocia w województwie byłaby znacznie wyższa. Zróżnicowanie wysokości stóp bezrobocia (tabela 2) w poszczególnych powiatach

świadczy o tym, że rynek pracy – nawet tak niewielkiego obszaru jak województwo świętokrzyskie – nie powinien być traktowany jako jednorodny, homogeniczny. Zatem przedsięwzięcia nakierowane na poprawę sytuacji na rynkach pracy poszczególnych powiatów (lokalne rynki pracy) powinny uwzględniać specyfikę każdego z nich. (Rynek pracy – teoria i realia, Kielce 2010, s.119-129, red. A. Dybała).

B.III. Obszar badawczy I – Profil grupy badanej

W ramach niniejszego obszaru, obiektem analizy są:

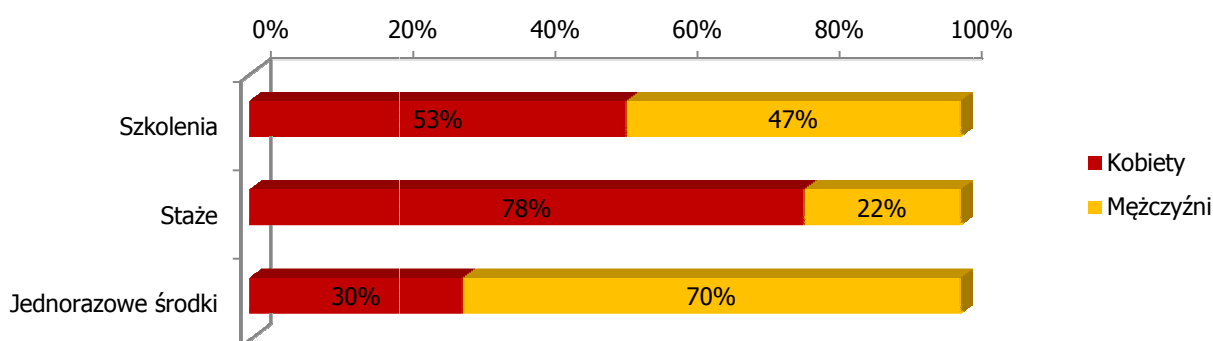
- Informacje wstępne o badanej zbiorowości
- Motywy i preferencje osób bezrobotnych dotyczące wyboru wsparcia
- Sposoby przekazywania informacji na temat zasad i możliwości korzystania ze wsparcia PUP

Pytania badawcze
1. Jaka jest struktura społeczno-demograficzna osób uczestniczących w poszczególnych formach aktywizacji (szkolenia, staże, dofinansowanie działalności gospodarczej)? - z podziałem na płeć, grupy wiekowe, miejsce zamieszkania oraz poziom wykształcenia
2. Jaka jest struktura ze względu na sekcję PKD, podmiotów, które uzyskały dofinansowanie do działalności gospodarczej?
3. Jak oceniane są perspektywy rozwoju podmiotów, które uzyskały dofinansowanie do działalności gospodarczej – nowe inwestycje, wejście na nowe rynki, modyfikacje oferty, planowane zwiększenie obrotów?
4. Jakie są bariery rozwoju, a jakie czynniki wspierające rozwój podmiotów, które uzyskały dofinansowanie do działalności gospodarczej?
5. Jaka jest struktura społeczno-demograficzna osób uczestniczących w aktywizacji w postaci: prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych? – z podziałem na płeć, grupy wiekowe, miejsce zamieszkania oraz poziom wykształcenia.
6. Jaka jest struktura grupy przedsiębiorstw korzystających z prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych ze względu na: sekcję PKD, liczbę zatrudnionych, czas funkcjonowania, formę prawną przedsiębiorstwa?
7. Jakie były przesłanki i oczekiwania osób bezrobotnych względem form aktywizacji?
8. Czy efekty skorzystania ze wsparcia spełniły oczekiwania bezrobotnych?
9. Czy bezrobotni korzystający z aktywizacji brali udział także w innych formach wsparcia?
10. Jakie były motywy uzupełnienia wsparcia badanych form wsparcia innymi formami aktywizacji?
11. Czy respondenci podejmowali inne działania w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy? Jeżeli tak, jakie to były działania?
12. Jaki jest udział respondentów, którzy samodzielnie poszukiwali miejsca odbycia szkolenia/stażu?
13. Czy po zakończeniu szkolenia respondenci uzupełniali wiedzę w zakresie, którego dotyczyło wsparcie?
14. Jakie były przesłanki pracodawców zatrudnienia bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych? Czy zatrudnienie w ramach w/w form aktywizacji spełniło oczekiwania pracodawców?
15. Czy Powiatowe Urzędy Pracy stosują ocenę zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji? Jeżeli tak, na czym polega ocena zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji?
16. Czy wypracowano określone metody wsparcia osób o różnych poziomach zaangażowania?
17. Jaki jest mechanizm postępowania w przypadku braku zaangażowania lub odmowy współpracy bezrobotnego w procesie aktywizacji?
18. Jakie sposoby przekazywania informacji stosuje PUP na temat możliwości i zasad korzystania ze wsparcia kierowanego do osób bezrobotnych?
19. Z jakich źródeł bezrobotni czerpali wiedzę na temat możliwości i zasad korzystania ze wsparcia PUP?
20. Czy uzyskane informacje nie budziły wątpliwości bezrobotnych - były rzetelne, jasne i precyzyjne?
21. Jak oceniane są procedury związane z uzyskaniem i rozliczeniem dofinansowania przez osoby, które uzyskały środki na założenie działalności gospodarczej.
22. Skąd pracodawcy czerpią wiedzę o możliwościach skorzystania z refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych, przygotowania zawodowego i prac interwencyjnych?
23. Jak przebiega współpraca pomiędzy pracodawcami a PUP? W jaki sposób pracodawcy oceniają współpracę z PUP?

Charakterystyka społeczno-demograficzna badanych uczestników aktywizacji zawodowej

W pierwszej części opracowania dokonano charakterystyki społeczno-demograficznej uczestników aktywizacji zawodowej. W ramach badania przeprowadzono wywiady kwestionariuszowe z 570 osobami, które uczestniczyły w aktywizacji zawodowej w postaci szkoleń. Ponad połowę badanych (53%) stanowiły kobiety (wykres 3).

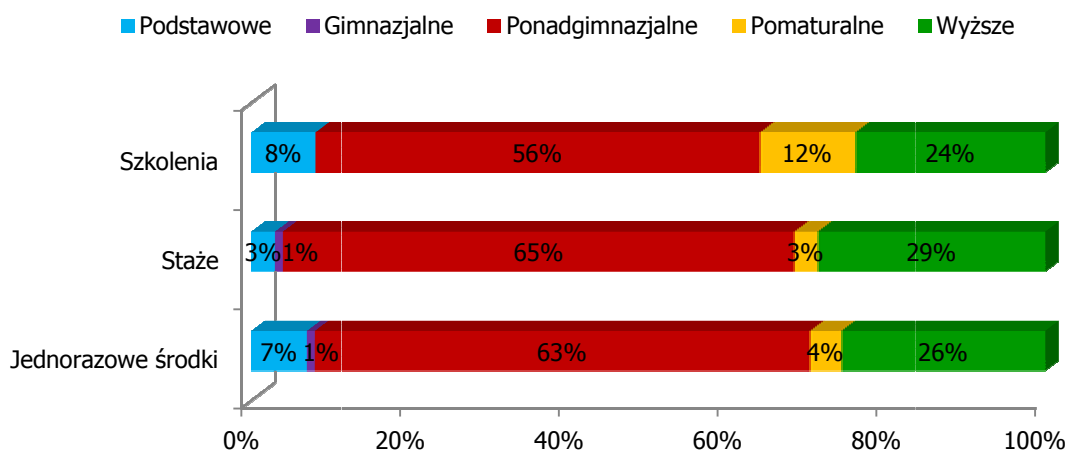
Wykres 3. Uczestnicy szkoleń i staży oraz osoby, które otrzymały jednorazowe środki, z podziałem na płeć



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 – szkolenia, N=590 – staże, N=550 - dotacje)

W badaniu wzięło udział 590 osób, które były uczestnikami staży oraz 550 osób, które korzystały z dofinansowania działalności gospodarczej. Przeważającą część badanych uczestników staży stanowiły kobiety – 78% (459 kobiet). W przypadku dofinansowania działalności gospodarczej sytuacja była odwrotna, w większości korzystali z nich mężczyźni – 70% (384 mężczyzn).

Wykres 4. Struktura wykształcenia badanych uczestników szkoleń, staży oraz osób wspartych jednorazowymi środkami na podjęcie działalności gospodarczej

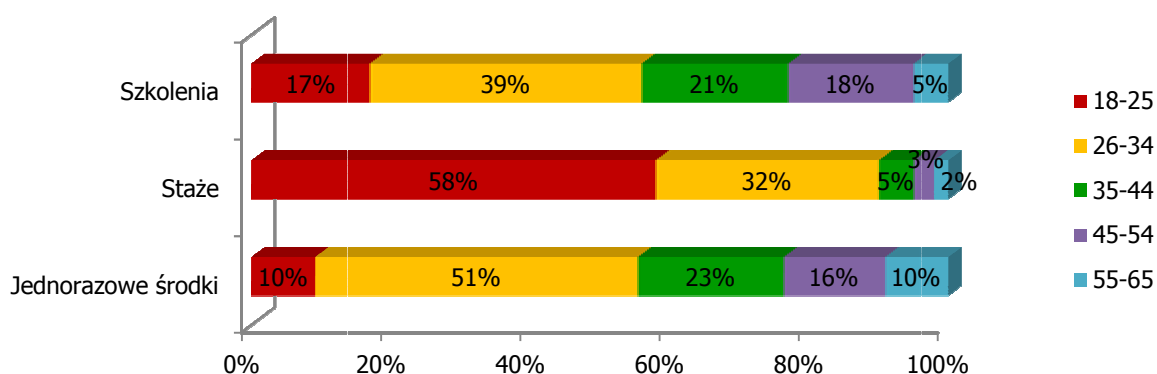


Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 – szkolenia, N=590 – staże, N=550 - dotacje)

Dane na temat struktury wykształcenia respondentów (prezentowane na powyższym wykresie) wskazują, że najwięcej (56%) badanych uczestników szkoleń posiada wykształcenie ponadgimnazjalne, natomiast niemal co czwarty badany wykształcenie wyższe.

Jeżeli chodzi o poziom wykształcenia osób aktywizowanych poprzez staże, to widać wyraźną przewagę osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym (65%), duża część osób posiadała także wykształcenie wyższe (29%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym (1%), co wynika z małego udziału tej grupy w zasobie bezrobocia. Spowodowane to jest prawdopodobnie kontynuacją nauki na kolejnych szczeblach edukacji, a także stosunkowo krótkim okresem jaki upłynął od reformy szkolnictwa wprowadzającej ten poziom nauczania. Duży udział osób z wykształceniem wyższym świadczyć może z kolei o dużej determinacji w dążeniu do uzyskania doświadczenia przez te osoby. Jednocześnie stanowi to sygnał o istotnych niedopasowaniach strukturalnych edukacji wyższej do rynku pracy, a także niskiej chłonności rynku województwa świętokrzyskiego na osoby o wysokich kwalifikacjach. Osoby te poniosły duży nakład czasu i środków finansowych, dlatego też dążą do szybkiego uzyskania korzyści z edukacji, a także chcą uniknąć erozji kwalifikacji. (G.S. Becker *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*) Przy dofinansowaniu działalności gospodarczej sytuacja wygląda podobnie. Większość osób korzystających z tej formy aktywizacji zawodowej to osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (63%) oraz wyższym (26%). Duży udział osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym, w obu formach aktywizacji zawodowej, spowodowany jest znacznym udziałem tej grupy w zasobie bezrobocia województwa świętokrzyskiego. Odsetek osób z wykształceniem wyższym również rośnie, ale w ich przypadku spowodowane jest to raczej potrzebą zdyskontowania wkładu czasu i pieniędzy włożonego w edukację, a w związku z tym potrzebą włączenia się w struktury rynku pracy i przejawianiem z tego względu większej aktywności.

Wykres 5. Wiek badanych uczestników szkoleń, staży oraz osób oraz osób wspartych jednorazowymi środkami na podjęcie działalności gospodarczej



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 - szkolenia, N=590 - staże, N=550 - dotacje)

Dane dotyczące struktury wiekowej badanych uczestników szkoleń zawiera powyższy wykres. Wśród badanych dominowały osoby młode do 34 roku życia (56%); w tym w wieku 26-34 lata - 39% oraz 18-25 - 17%. Osoby powyżej 55 roku życia stanowiły jedynie 5% respondentów.

Biorąc pod uwagę wiek respondentów uczestniczących w tych formach aktywizacji zawodowej, to większość spośród uczestników staży stanowią osoby młode, zwłaszcza do 25 roku życia (58%) (osoby między 26 a 34 rokiem życia stanowiły kolejne 32%), co wynika z potrzeby zdobycia przez te osoby doświadczenia zawodowego (również z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20.04.2004 r.). Najmniej osób uczestniczących w stażach było w wieku 55 – 65 lat (zaledwie 2%). Z kolei z dofinansowania działalności gospodarczej korzystały osoby młode między 26 a 34 rokiem życia (51%), ale również nieco starsze, mające już pewne doświadczenie zawodowe: osoby w wieku 35-44 lata (23%) oraz 45-54 lata (15,5%).

Tabela 7. Wielkość miejscowości zamieszkania osób objętych wsparciem w postaci szkoleń i staży

Wielkość miejscowości zamieszkania	Udział uczestników <u>szkoleń</u> , zamieszkujących w miejscowościach o poszczególnych wielkościach	Udział uczestników <u>staży</u> , zamieszkujących w miejscowościach o poszczególnych wielkościach
wieś	40%	43%
miasto do 5 tys. mieszkańców	12%	8%
miasto od 5 tys. do 25 tys. mieszkańców	9%	17%
miasto od 25 tys. do 50 tys. mieszkańców	8%	7%
miasto od 50 tys. do 100 tys. mieszkańców	10%	7%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	22%	19%
Ogółem	100%	100%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 - szkolenia, N=590 – staże)

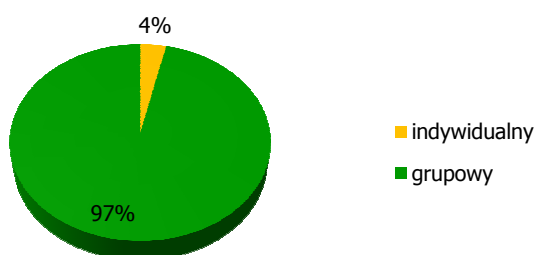
Biorąc pod uwagę wielkość miejsca zamieszkania pod względem liczby mieszkańców (tabela 7) okazało się, że najwięcej uczestników szkoleń objętych badaniem pochodziło ze wsi (40%), następnie z miasta powyżej 100 tys. mieszkańców (22%). W dalszej kolejności znalazły się osoby mieszkające w miastach do 5 tys. mieszkańców (12%) oraz w miastach między 50 tys. a 100 tys. mieszkańców (10%). Najmniej respondentów było z kolei w miastach między 25 tys. a 50 tys. mieszkańców (8%) oraz w miastach między 5 tys. a 25 tys. mieszkańców (9%). Taka struktura próby stanowi pochodną struktury demograficznej ze względu na miejsce zamieszkania w województwie świętokrzyskim, zdominowanym przez obszary wiejskie. Ludność miejska koncentruje się w Kielcach oraz miastach północy województwa.

Podobnie w przypadku staży, większość respondentów pochodziła ze wsi (43%), a także miast powyżej 100 tys. mieszkańców – w przypadku województwa świętokrzyskiego osoby te były mieszkańcami Kielc – jedynego miasta pow. 100 tys. mieszkańców zlokalizowanego w regionie (19%)

oraz miast posiadających od 5 do 25 tys. mieszkańców (17%). W pozostałych miejscowościach udział osób biorących udział w aktywizacji zawodowej w postaci staży rozłożył się równomiernie (od 7% do 8%).

Dane na temat trybu szkolenia (wykres poniżej) w jakim badani uczestnicy brali udział wskazują, że zdecydowana większość osób (96,5%) uczestniczyła w szkoleniu grupowym, natomiast jedynie 3,5% w szkoleniu w trybie indywidualnym.

Wykres 6. Uczestnicy aktywizacji według trybu szkoleń



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 - szkolenia)

Tabela 8. Okres pozostawania w rejestrze PUP przed udziałem we wsparciu

Długość pozostawania w rejestrze PUP przed udziałem we wsparciu	Staże	Dofinansowanie
krócej niż 3 miesiące	42%	29%
dłużej niż 3 miesiące, a krócej niż 6 miesięcy	20%	21%
dłużej niż 6 miesięcy, a krócej niż 12 miesięcy	13%	18%
dłużej niż 12 miesięcy	10%	11%
dłużej niż 24 miesiące	15%	21%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=590 – staże, N=550 - dotacje)

Większość osób odbywających staż przebywała w zasobie bezrobocia nie dłużej niż 6 miesięcy, zanim rozpoczęła tę formę aktywizacji zawodowej, w sumie 63% (42 % osób do 3 miesięcy i 20 % między 3 a 6 miesięcy) – patrz tabela 8. Kolejną grupą były osoby, zarejestrowane w urzędzie pracy powyżej 24 miesięcy (15%). W przypadku osób korzystających z dofinansowania działalności gospodarczej sytuacja wygląda podobnie, przy czym w porównaniu z osobami uczestniczącymi w stażu widać nieco mniejszy udział osób będących w zasobie bezrobocia do 3 miesięcy, natomiast większy w przypadku osób powyżej 24 miesięcy. Założenie własnej działalności gospodarczej wiąże się z większym ryzykiem niż udział w stażu. Dlatego też najprawdopodobniej z dofinansowania korzystają osoby, które są zarejestrowane jako bezrobotne nieco dłużej niż uczestnicy stażu. Ponadto osoby dłużej zarejestrowane jako bezrobotne mają większą trudność w powrocie na rynek pracy, dlatego też założenie firmy staje się alternatywnym rozwiązaniem.

Charakterystyka podmiotów powstałych w wyniku uzyskania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Tabela 9. Zasięg terytorialny funkcjonowania założonych przedsiębiorstw

Zasięg rynku	Udział przedsiębiorstw funkcjonujących na danym rynku
lokalnym (gmina, powiat)	60%
regionalnym (województwo)	25%
krajowym	22%
międzynarodowym	3%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=343 - dotacje)

W momencie badania, spośród wszystkich 550 osób, które uzyskały w latach 2008-2009 dofinansowanie działalności gospodarczej, nadal własne firmy prowadzą 343 osoby (62%). Większość firm utworzonych dzięki dofinansowaniu działa na rynku lokalnym (60%), jednak znaczna część również na regionalnym (25%) i krajowym (22%) – tabela 9. Na uwagę zasługują firmy, które pomimo krótkiego okresu działalności funkcjonują na rynku międzynarodowym (3%).

Tabela 10. Branża działalności założonych przedsiębiorstw

Jaka jest główna branża działalności Pana/ Pani firmy?		
Branża	Sekcja PKD	% odpowiedzi
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	A	1%
Przemysł, w tym także poligrafia, produkcja mebli, naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	C	6%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię: elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze	D	3%
Budownictwo	F	30%
Handel	G	22%
Naprawa pojazdów samochodowych		6%
Transport i magazynowanie	H	1%
Hotelarstwo i gastronomia	I	1%
Informatyka i telekomunikacja (ICT), w tym działalność wydawnicza, produkcja filmów, nagrań dźwiękowych, nadawanie programów	J	4%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	K	4%
Obsługa rynku nieruchomości	L	1%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, w tym m.in.: Działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe	M	1%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, w tym: Wynajem i dzierżawa pojazdów, artykułów	N	1%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Q	2%
Kultura i sztuka	R	2%
Pozostała działalność usługowa, w tym m.in.: Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego	S	11%
Inna branża	-	4%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=343 - dotacje)

Wśród branż dominuje branża budowlana – sekcja PKD F (30%) oraz handel – sekcja PKD G (22%). Znaczący udział widoczny jest również w pozostałej działalności usługowej (11%) – tabela 10. Wynika to w dużej mierze ze struktury gospodarki województwa świętokrzyskiego, zdominowanej przez branżę okołobudowlaną, budowlaną, handel oraz działalność usługową, w tym usługi dla ludności.

Tabela 11. Ocena sytuacji na rynku założonych podmiotów

Odpowiedzi na pytanie „Jak Pan/i ocenia sytuację swojej firmy na rynku?”	
bardzo dobra	9%
dobra	55%
przeciętna	30%
zła	4%
bardzo zła	1%
trudno powiedzieć	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=343 - dotacje)

Większość właścicieli firm ocenia ich sytuację na rynku jako dobrą (55%) i przeciętną (30%) – tabela 11. W ocenie 9% przedsiębiorców prowadzących firmy, sytuacja rynkowa jest bardzo dobra. Tak dobre ogólne oceny kondycji firm wynikają z relatywnie korzystnej sytuacji gospodarki regionu na tle pozostałych województw. W latach 2008-2009 badany region okazał się stabilny, jeżeli chodzi o poziom PKB. Nie zanotowano objawów dekoniunktury gospodarki regionalnej, która jest słabo powiązana z rynkiem międzynarodowym, a bardziej zależna od popytu krajowego. Ten zaś utrzymywał się na stabilnym poziomie.

Tabela 12. Planowane inwestycje/działania rozwojowe w założonych przedsiębiorstwach

Odpowiedzi na pytanie „Jak Pan/i ocenia czy w najbliższym czasie zrealizuje Pan/i następujące przedsięwzięcia?”	
zakup maszyn/urządzeń	58%
zmiany kadrowe	41%
zakup nieruchomości	10%
wprowadzenie nowego produktu/usługi	9%
zwiększenie produkcji/liczby świadczonych usług	7%
wejście na nowy rynek (regionalny, krajowy, międzynarodowy)	6%
modyfikacja produktów/usług	3%
remont nieruchomości	2%
planują inne przedsięwzięcie/inwestycje	4%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=198 - dotacje)

Przedstawiciele firm, którzy planują w najbliższym czasie działania inwestycyjne (198 firm) deklarują przede wszystkim zakup maszyn i urządzeń (58%) oraz zmiany kadrowe (41%) – tabela 12. Znacznie mniej przedsiębiorców planuje zakup nieruchomości (10%), wprowadzenie nowego produktu/usługi (9%) oraz zwiększenie produkcji lub świadczonych usług (7%). Kierunek deklarowanych działań świadczyć może o skłonności do modernizacji i unowocześniania bazy wytwórczej (maszyny i urządzenia), co pociąga za sobą zmiany kadrowe w zakresie struktury i wielkości zatrudnienia.

Tabela 13. Bariery rozwoju firm

Odpowiedzi na pytanie „Jakie są bariery rozwoju Pana/i firmy?”	
zbyt duże koszty działalności	49%
zbyt duża konkurencja	43%
zbyt mała liczba klientów/mały popyt na produkty, usługi	15%
przepisy prawa	9%
utrudniony dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania	7%
procedury administracyjne	6%
brak wykwalifikowanych pracowników	5%
inne	10%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=305 - dotacje)

Tabela 14. Przyczyny zbyt dużych kosztów działalności

zbyt wysokie stawki ZUS	87%
zbyt wysokie koszty produkcji/świadczenia usług	24%
zbyt wysokie podatki	17%
inne	7%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=149 - dotacje)

Jako bariery rozwoju przedsiębiorcy dostrzegają przede wszystkim zbyt duże koszty działalności (49%) oraz zbyt dużą konkurencję (43%) – tabela 13. Zbyt wysokie koszty przypisywano głównie nadmiernie wysokim stawkom ZUS (87%), w znacznie mniejszym zakresie zwracano uwagę w tym względzie na wysokość kosztów produkcji/świadczenia usług (24%) oraz wysokość podatków (7%) – tabela 14. W kategorii „inne” zarówno w przypadku barier rozwoju oraz kosztów działalności wymieniano brak środków finansowych oraz wysokie koszty działalności (paliwa, pracy, inwestycji, wynajmu).

Tabela 15. Czynniki rozwoju przedsiębiorstw

Odpowiedzi na pytanie „Co Pana/i zdaniem przyczynia się do rozwoju Pana/i firmy?”	
duża liczba klientów/duży popyt na produkty usługi	47%
niskie koszty działalności	23%
wykwalifikowani pracownicy	13%
słaba konkurencja na rynku	12%
dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania	11%
działania władz samorządowych/centralnych wspierające przedsiębiorczość	1%
kolejne inwestycje	1%
inne	29%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=330 - dotacje)

Z kolei czynników rozwoju swoich firm przedsiębiorcy upatrują w dużym popycie na ich dobra i usługi (47%), również niskie koszty działalności (23%) – tabela 15. Zwracano także uwagę na posiadanie wykwalifikowanych pracowników (13%), słabą konkurencję (12%) oraz dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania (11%). W kategorii „inne” (w sumie 29%) wymieniano przede wszystkim: wysoką jakość oferowanych produktów i usług (11%), wysoki popyt na usługi/produkty firmy (5%),

doświadczenie i umiejętności z zakresu prowadzonej działalności (4%) oraz własne zaangażowanie w tę działalność (4%).

Charakterystyka podmiotów, które skorzystały z zatrudnienia subsydiowanego oraz bezrobotnych objętych subsydiowanymi formami zatrudnienia

Informacje ogólne

W ramach badań „Skuteczna Aktywizacja” przeprowadzono również wywiady (przy użyciu kwestionariusza ankiety) z pracodawcami z województwa świętokrzyskiego, którzy w latach 2008-2009 zatrudniali bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego w miejscu pracy (od 2009 r. przygotowania zawodowego dorosłych), refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz robót publicznych.

Badania przeprowadzono z 566 podmiotami. Pytania skierowane do przedstawicieli badanych podmiotów, miały na celu poznanie opinii na temat poszczególnych form subsydiowanego zatrudnienia. Dlatego też, podczas wywiadów telefonicznych z przedstawicielami pracodawców, pytania kwestionariuszowe odnosiły się do formy subsydiowanego zatrudnienia, z której w badanym okresie korzystali najczęściej/najliczniej. Dzięki temu możliwe było uzyskanie informacji na temat konkretnych form wsparcia.

Jak się okazało najwięcej pracodawców korzystało z przygotowania zawodowego (46%), następnie z refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia (30%), najmniej osób zatrudniano w ramach robót publicznych (4%).

Tabela 16. Formy wsparcia wykorzystywane najczęściej w badanych podmiotach

Odpowiedzi na pytanie: „Które z poniższych form wsparcia bezrobotnych były wykorzystywane najczęściej w Pana/i firmie/institucji?”		
Forma wsparcia	Liczebność	Procent
Prace interwencyjne	113	20%
Przygotowanie zawodowe	261	46%
Doposażenie stanowiska pracy	172	30%
Roboty publiczne	20	4%
Ogółem	566	100%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=566 - pracodawcy)

Charakterystyka osób zatrudnionych/wspartych w ramach poszczególnych form zatrudnienia subsydiowanego

Najwięcej pracodawców, biorąc pod uwagę wyżej wymienione cztery formy wsparcia, zatrudniało tylko kobiety - 40%, tylko mężczyzn z kolei 26% pracodawców, a 34% z nich zatrudniało osoby obu płci – tabela 17. Rozpatrując udział bezrobotnych ze względu na płeć w każdej z form wsparcia z osobna

okazało się, że same kobiety dominowały w przygotowaniu zawodowym (49%), sami mężczyźni w przypadku refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy (58%), natomiast do prac interwencyjnych i robót publicznych najczęściej pracodawców deklarowało zatrudnianie zarówno kobiet, jak i mężczyzn (odpowiednio: 46% i 50%).

Tabela 17. Płeć osób uczestniczących w aktywizacji zawodowej w badanych podmiotach

Które z poniższych form wsparcia bezrobotnych były wykorzystywane najczęściej w Pana/i firmie/instytucji?	Tylko kobiety	Tylko mężczyźni	Zarówno kobiety jak i mężczyźni
Prace interwencyjne	35%	19%	46%
Przygotowanie zawodowe	49%	10%	41%
Doposażenie stanowiska pracy	29%	58%	13%
Roboty publiczne	40%	10%	50%
Ogółem	40%	26%	34%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=566 - pracodawcy)

Obiektem badania był także wiek osób objętych subsydiowanym zatrudnieniem. Informację tę przedstawiali pracodawcy, którzy skorzystali z możliwości zatrudnienia subsydiowanego. Z uwagi na fakt, iż jeden pracodawca mógł zatrudniać większą ilość pracowników (z różnych grup wiekowych), pytanie o wiek osób zatrudnianych, było pytaniem wielokrotnego wyboru. Stąd odpowiedzi w poszczególnych kategoriach nie sumują się do 100% - tabela 18. We wszystkich formach aktywizacji zawodowej liczonych łącznie widać wyraźną przewagę udziału osób młodych – od 18 do 25 roku życia (54%) oraz od 26 do 34 roku życia (54%). Największy udział osób młodych do 25 roku życia zanotowano w przypadku przygotowania zawodowego (72%), natomiast w przedziale wiekowym 26-34 lata, w przypadku robót publicznych (70%). Najmniejszy udział we wszystkich formach aktywizacji zanotowano w grupie wiekowej 55-65 lat. Duży udział osób młodych we wszystkich formach aktywizacji jest pochodną struktury wiekowej bezrobotnych. Bezrobocie w województwie świętokrzyskim jest „młode”, co wynika z obecnej struktury demograficznej populacji województwa i niewielu ofert pracy, zwłaszcza dla absolwentów różnego typu szkół wszystkich szczebli. Cechą najbardziej różnicującą poziom i natężenie bezrobocia jest wiek. Wśród ogółu bezrobotnych w województwie świętokrzyskim, najliczniejsze subpopulacje tworzą ludzie młodzi w przedziałach wieku: 18-24 oraz 25-34 lat. Jednakże należy podkreślić pozytywny trend w tym zakresie, ze względu na zmniejszający się udział młodzieży w ogólnym zasobie bezrobocia. I tak, w 1999 r. wynosił on 31%, a w 2008 r. obniżył się o 10,1 pp. i osiągnął poziom 20,9%. Osoby w wieku 18-34 lata stanowiły 50,5% ogółu pozostających bez pracy.

Tabela 18. Struktura wiekowa osób uczestniczących w aktywizacji zawodowej w badanych podmiotach

Forma wsparcia	Wiek osób zatrudnionych					
	18-25	26-34	35-44	45-54	55-65	nie wiem/ nie pamiętam
Prace interwencyjne	38%	66%	54%	43%	12%	2%
Przygotowanie zawodowe	72%	44%	27%	18%	4%	0%
Doposażenie stanowiska pracy	41%	59%	30%	17%	4%	0%
Roboty publiczne	20%	70%	80%	40%	20%	0%
Ogółem	54%	54%	35%	24%	6%	0%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=566 - pracodawcy)

Tabela 19. Wykształcenie osób uczestniczących w aktywizacji zawodowej w badanych podmiotach

Forma wsparcia	Wykształcenie zatrudnionych osób				
	podstawowe	gimnazjalne	ponadgimnazjalne	wyższe	nie wiem/ nie pamiętam
Prace interwencyjne	36%	10%	81%	33%	4%
Przygotowanie zawodowe	8%	2%	83%	39%	2%
Doposażenie stanowiska pracy	1%	1%	80%	24%	2%
Roboty publiczne	60%	20%	100%	30%	0%
Ogółem	14%	4%	82%	33%	3%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=566 - pracodawcy)

Jeżeli chodzi o poziom wykształcenia to w aktywnych formach dominuje udział osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym (82%) oraz wyższym (33%). Rozpatrując każdą z form z osobna okazało się, że ta tendencja utrzymała się w przygotowaniu zawodowym i refundacji kosztów, natomiast w przypadku robót publicznych i prac interwencyjnych na drugim miejscu, za udziałem osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym, znalazły się osoby z wykształceniem zaledwie podstawowym. Znaczący udział osób z wyższym wykształceniem wśród wszystkich korzystających z form aktywnych jest efektem stałego, zwiększającego się napływu tej kategorii osób do zasobu bezrobocia oraz wynika z ich aktywności i chęci zdobycia zatrudnienia. Większa aktywność, przypisywana tej grupie, jest warunkowana chęcią zdyskontowania nakładów czasu i środków poniesionych na zdobycie wykształcenia.

Charakterystyka podmiotów, które skorzystały ze wsparcia w ramach poszczególnych form zatrudnienia subsydiowanego

Tabela 20. Okres funkcjonowania na rynku badanych firm

Forma wsparcia	Doświadczenie firmy			
	do 5 lat	6-10 lat	11-20 lat	powyżej 20 lat
Prace interwencyjne	16%	26%	37%	21%
Przygotowanie zawodowe	25%	28%	33%	14%
Doposażenie stanowiska pracy	27%	19%	45%	10%
Roboty publiczne	0%	0%	100%	0%
Ogółem	25%	23%	39%	13%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=367 – pracodawcy - podmioty, które prowadzą działalność gospodarczą)

Podmioty, które korzystały ze wsparcia z UP, najczęściej (39%) funkcjonowały dłużej niż 10 lat (od 11 do 20 lat). Znaczący był również udział podmiotów działających poniżej 10 lat: do 5 lat (25%) oraz od 6 do 10 lat (23%).

Tabela 21. Powiat funkcjonowania firmy/działania podmiotu

Forma wsparcia	buski	jędrzejowski	kazimierski	kielecki	m.Kielce	konecki	opatowski	ostrowiecki	pińczowski	sandomierski	skarżyski	starachowicki	staszowski	włoszczowski
Prace interwencyjne	2%	2%	2%	18%	4%	9%	4%	9%	2%	4%	23%	0%	14%	8%
Przygotowanie zawodowe	5%	4%	2%	14%	6%	8%	8%	9%	1%	8%	13%	8%	11%	3%
Doposażenie stanowiska pracy	4%	1%	2%	24%	2%	6%	4%	12%	6%	6%	13%	10%	6%	4%
Roboty publiczne	10%	0%	0%	40%	0%	0%	10%	10%	0%	0%	0%	10%	10%	10%
Ogółem	4%	3%	2%	19%	4%	7%	6%	10%	3%	6%	14%	7%	10%	4%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=566 – pracodawcy)

Największy udział podmiotów korzystających ze wsparcia dotyczył powiatu kieleckiego (19%), skarżyskiego (14%), staszowskiego (10%) i ostrowieckiego (10%). W przypadku prac interwencyjnych dominował udział pracodawców z powiatu skarżyskiego (23%), w pozostałych trzech z powiatu kieleckiego (roboty publiczne – 40%, refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia – 24%, przygotowanie zawodowe – 14%). Świadczy to o aktywności urzędów pracy z tych powiatów, w realizacji działań z zakresu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

Tabela 22. Wielkość miejscowości w, w której zarejestrowana jest firma/dział podmiot

Forma wsparcia	Odpowiedzi na pytanie: Proszę podać wielkość miejscowości, w której zarejestrowana jest Pana/ Pani firma/dział Pana/i podmiot					
	wieś	miasto do 5 tys. mieszkańców	miasto od 5 do 25 tys. mieszkańców	miasto od 25 do 50 tys. mieszkańców	miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	miasto powyżej 100 tys. mieszkańców
Prace interwencyjne	37%	9%	24%	14%	9%	7%
Przygotowanie zawodowe	15%	12%	18%	22%	17%	17%
Doposażenie stanowiska pracy	33%	12%	23%	11%	11%	12%
Roboty publiczne	50%	10%	40%	0%	0%	0%
Ogółem	26%	11%	21%	16%	13%	13%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=566 – pracodawcy)

Większość podmiotów korzystających ze wsparcia UP to podmioty zarejestrowane lub działające na obszarach wiejskich (26%) oraz w średnich miastach, liczących od 5 do 25 tys. mieszkańców (21%). Podmioty z miast od 25 do 50 tys. mieszkańców w największym stopniu korzystały z przygotowania zawodowego (22%), z kolei podmioty zarejestrowane lub działające na obszarach wiejskich z pozostałych trzech form (robót publicznych – 50%, prac interwencyjnych - 37% oraz refundacji kosztów – 33%). Wynika to z jednej strony z trudnej sytuacji na rynku pracy na obszarach wiejskich, a z drugiej z dużej aktywności firm oraz podmiotów tam funkcjonujących.

Tabela 23. Zakres terytorialny działania badanych podmiotów

Forma wsparcia	Rynek działania podmiotów, które skorzystały z subsydiowanego zatrudnienia:				
	regionalnym (województwo i sąsiednie województwa)	krajowym	międzynarodowym	lokalnym (własna gmina i sąsiednie gminy)	Nie dotyczy/ instytucja publiczna
Prace interwencyjne	18%	12%	2%	44%	43%
Przygotowanie zawodowe	17%	19%	5%	51%	31%
Doposażenie stanowiska pracy	40%	34%	5%	65%	0%
Roboty publiczne	0%	0%	0%	30%	70%
Ogółem	24%	22%	4%	53%	25%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, , pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=566 – pracodawcy)

Pytanie dotyczące zakresu terytorialnego działania badanych podmiotów było kierowane jedynie do pracodawców, którzy prowadzili działalność gospodarczą. Niezależnie od formy wsparcia, większość z badanych firm działa na rynku lokalnym (71%). Warunkowane jest to ich wielkością i siłą rynkową, firmy te mają ograniczony zasób kapitałowy, a także mniejsze możliwości ekspansji na rynek krajowy. Jednocześnie należy zauważyć, że większość z tych firm świadczy drobne usługi na potrzeby lokalnych społeczności.

Tabela 24. Stan zatrudnienia w badanych podmiotach

Forma wsparcia	Odpowiedzi na pytanie: Jaki jest obecny stan zatrudnienia w Pana/i firmie/ w Pana/i podmiocie?			
	1-9 pracowników	10- 49 pracowników	50-250 pracowników	więcej niż 250 pracowników
Prace interwencyjne	27%	50%	24%	0%
Przygotowanie zawodowe	42%	44%	12%	2%
Doposażenie stanowiska pracy	70%	28%	1%	1%
Roboty publiczne	0%	100%	0%	0%
Ogółem	46%	42%	10%	1%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=566 – pracodawcy)

Większość podmiotów korzystających ze wsparcia to pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników (46%) i od 10 do 49 pracowników (42%). Podmioty zatrudniające do 9 osób dominowały przy refundacji kosztów (70%), natomiast od 10-49 pracowników przy pozostałych trzech formach aktywizacji (roboty publiczne – 100%, prace interwencyjne – 50% oraz przygotowanie zawodowe 44%).

Tabela 25. Forma prawna badanych podmiotów

Forma wsparcia	Odpowiedzi na pytanie: Jaka jest forma prawna Pana/i firmy?						
	indywidualna działalność gospodarcza	spółka cywilna	spółka jawna	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	spółka akcyjna	inna	Nie dotyczy/ instytucja publiczna
Prace interwencyjne	21%	0%	4%	4%	0%	2%	70%
Przygotowanie zawodowe	44%	3%	2%	7%	2%	2%	41%
Refundacja kosztów zatrudnienia	83%	6%	5%	6%	0%	0%	1%
Roboty publiczne	0%	0%	0%	10%	0%	0%	90%
Ogółem	50%	3%	3%	6%	1%	1%	36%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=566 – pracodawcy)

Podmioty korzystające z powyższych form wsparcia to przede wszystkim osoby fizyczne prowadzące indywidualną działalność gospodarczą (50%) oraz instytucje publiczne (36%). Roboty publiczne i prace interwencyjne organizują głównie instytucje publiczne (odpowiednio: 90% i 70%), natomiast z refundacji kosztów bądź przygotowania zawodowego korzystają osoby prowadzące indywidualną działalność gospodarczą (odpowiednio: 82% i 44%).

Tabela 26. Główna branża działalności badanych podmiotów

Odpowiedzi na pytanie: Jaka jest główna branża działalności Pana/ Pani firmy?				
Branża	Prace interwencyjne	Przygotowanie zawodowe	Doposażenie stanowiska pracy	Ogółem
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6%	3%	1%	2%
Przemysł	6%	12%	12%	11%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0%	1%	1%	1%
Budownictwo	18%	7%	17%	12%
Handel	41%	35%	27%	32%
Naprawa pojazdów samochodowych	0%	3%	12%	7%
Transport i magazynowanie	0%	4%	2%	3%
Hotelarstwo i gastronomia	6%	7%	4%	5%
Informatyka i telekomunikacja (ICT)	0%	1%	0%	1%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6%	0%	5%	3%
Obsługa rynku nieruchomości	0%	1%	0%	1%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, w tym m.in. Działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradcza	0%	3%	5%	3%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca - Wynajem i dzierżawa pojazdów, artykułów	0%	5%	2%	3%
Edukacja -przedszkola, szkoły, pozaszkolne formy edukacji, działalność wspomagająca edukację	6%	3%	2%	3%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0%	7%	1%	3%
Kultura i sztuka	0%	0%	1%	1%
Sport i rekreacja	0%	0%	1%	1%
Pozostała działalność usługowa,	12%	9%	8%	9%

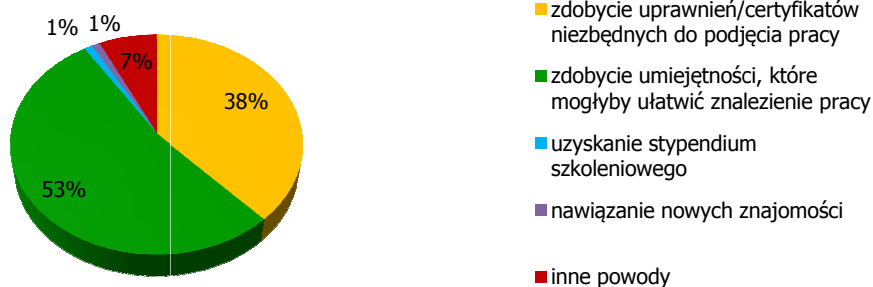
Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=359 – pracodawcy – podmioty prowadzące działalność gospodarczą)

Większość firm korzystających ze wsparcia z UP prowadziło działalność związaną z handlem (32%), budownictwem (12%) oraz przemysłem (11%). W każdej z form wsparcia dominuje działalność związana z handlem.

Motywy przystępowania do aktywizacji zawodowej

Zakres wywiadów z osobami, które uczestniczyły w szkoleniach obejmował także motywy przystępowania do aktywizacji. Podczas wywiadów badani wskazywali z jakiego powodu zdecydowali się na udział w szkoleniu oferowanym w ramach wsparcia z PUP oraz jaki aspekt szkolenia okazał się najważniejszy po zakończeniu aktywizacji. Celem takiej konstrukcji kwestionariusza było uzyskanie informacji na temat subiektywnych ocen badanych w zakresie wzrostu rynkowej wartości ich kwalifikacji.

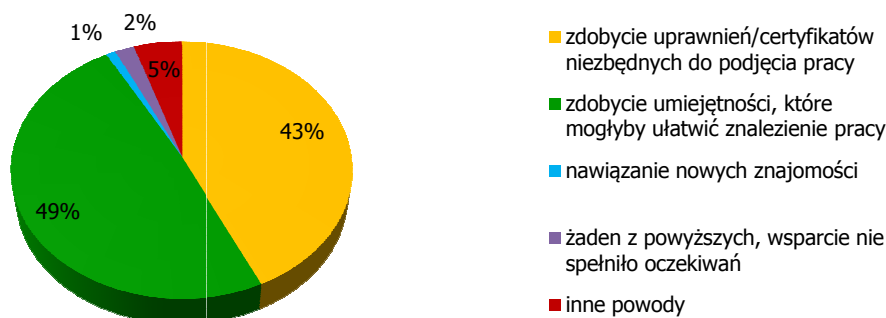
Wykres 7. Powody przystąpienia do aktywizacji w postaci szkolenia



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 - szkolenia)

Dla większości osób udział w szkoleniu wiązał się z chęcią zdobycia umiejętności, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy (53%) (patrz wykres 7). Niemal 40 % badanych zadeklarowało, że przystępując do udziału w szkoleniu oczekiwało zdobycia uprawnień/certyfikatów niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Tak wysokie wskaźniki mogą świadczyć o dużej motywacji osób bezrobotnych do poprawy swojej sytuacji na rynku pracy. Inne powody, dla których bezrobotni zdecydowali się na udział w szkoleniu (w sumie 7% odpowiedzi) obejmowały: otrzymanie dofinansowania po odbytym szkoleniu, również podniesienie kompetencji, groźba wykreślenia z rejestru oraz chęć założenia własnej działalności.

Wykres 8. Najważniejsze aspekty szkolenia po zakończeniu wsparcia



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 - szkolenia)

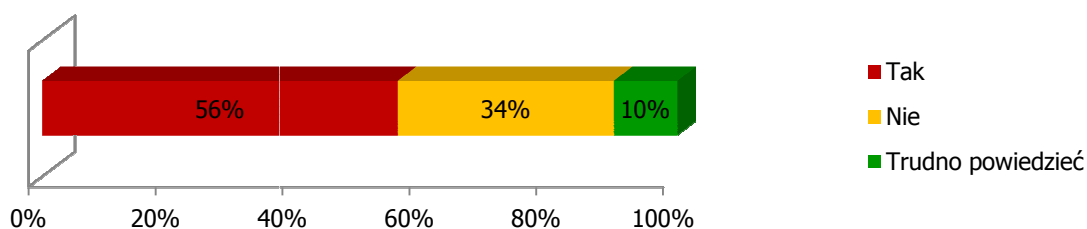
W opinii niemal połowy badanych (patrz wykres 8), po zakończeniu udziału w aktywizacji najważniejszym aspektem szkolenia było zdobycie umiejętności, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy. Ponad 40% ankietowanych uznała, że najważniejszym aspektem otrzymanego wsparcia okazało się zdobycie uprawnień/certyfikatów niezbędnych do podjęcia pracy. W kategorii „inne powody” (w sumie 5% odpowiedzi) respondenci wymieniali: również podniesienie kompetencji - 2%, zdobycie pracy oraz otrzymanie dofinansowania po zakończeniu szkolenia. Warto zauważyć, że jedynie dla 2% badanych wsparcie nie spełniło żadnych oczekiwań.

Zestawiając opinie badanych, dotyczące najważniejszych powodów przystępowania do udziału w szkoleniu ze wskazaniem na temat aspektów szkolenia, które okazały się najważniejsze po zakończeniu wsparcia, to uprawnione jest twierdzenie, że wsparcie spełniło oczekiwania uczestników. Zarówno najważniejszym powodem przystąpienia do aktywizacji, jak i najważniejszym aspektem po zakończeniu wsparcia było zdobycie umiejętności, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy.

Kolejnym badanym zagadnieniem była subiektywna ocena uczestników szkoleń na temat zmiany w funkcjonowaniu na rynku pracy po otrzymaniu wsparcia.

Dane przedstawione na wykresie poniżej wskazują, że ponad połowa (56%) badanych zadeklarowała, że po odbyciu szkolenia lepiej sobie radzi na rynku pracy, niż przed otrzymaniem wsparcia. Jednak, aż co trzeci ankietowany był przeciwnego zdania. Trudno jednoznacznie wskazać przyczyny takiej sytuacji, mogła być to zarówno niska chłonność rynku, niedopasowanie szkoleń, ale także brak aktywnych postaw samych bezrobotnych i ich determinacji w poszukiwaniu zatrudnienia.

Wykres 9. Odpowiedzi na pytanie: Czy po udziale w szkoleniu lepiej sobie Pan/i radzi na rynku pracy niż przed otrzymaniem wsparcia?



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 - szkolenia)

Tabela 27. Przyczyny podjęcia stażu oraz aspekty stażu, które okazały się najważniejsze po jego odbyciu

Czynniki	Odpowiedzi na pytanie „Z jakich powodów zdecydował/a się Pan/i na odbycie stażu?”	Odpowiedzi na pytanie „Który z wymienionych przed chwilą powodów miał dla Pana/i największe znaczenie po zakończeniu zakończenia stażu?”
zdobycie doświadczenia zawodowego	50%	58%
zdobycie kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy	28%	25%
uzyskanie stypendium stażowego	8%	4%
nawiązanie kontaktów z pracodawcami	5%	5%
nawiązanie nowych znajomości	1%	2%
inne powody	8%	4%
żaden z powyższych, wsparcie nie spełniło oczekiwań	0%	1%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=590 - staże)

Motywami, dla których osoby bezrobotne zdecydowały się wziąć udział w stażu w większości było zdobycie doświadczenia zawodowego (50%) oraz zdobycie kwalifikacji zawodowych niezbędnych do

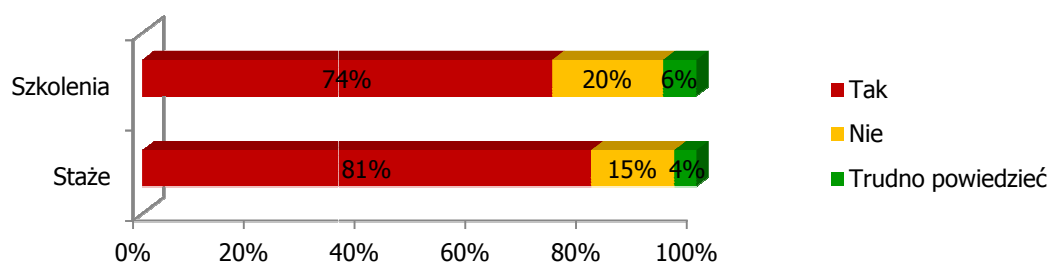
podjęcia pracy (28%) – tabela 27. Przewaga tych dwóch motywów wskazuje na poważne podejście uczestników staży do swojego życia zawodowego. Wypowiedzi te w dużej mierze można tłumaczyć udziałem w stażach dużej liczby osób młodych, włączających się w struktury rynku pracy.

Również w momencie zakończenia stażu motywy te, w opinii respondentów, miały dla nich największe znaczenie (zdobycie doświadczenia zawodowego – 58% i zdobycie kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy – 25%).

Jednym z elementów analizy dotyczącym wsparcia PUP względem oczekiwani bezrobotnych była weryfikacja adekwatności zakresu uzyskanej pomocy.

Badanie wykazało, iż 74% wszystkich uczestników szkoleń uznało pomoc udzieloną przez PUP za wystarczającą (patrz wykres 10). Z kolei 20% respondentów była przeciwnego zdania. W ich opinii we wsparciu PUP zabrakło: wsparcia w wyborze kierunku szkolenia (18% odpowiedzi), działań wspomagających znalezienie pracy po zakończeniu szkolenia (15%), ponadto zwracano uwagę na niedopasowanie kierunków szkoleń do potrzeb (15%). Respondenci zwracali również uwagę na brak ofert pracy po szkoleniu (16%) czy propozycji stażu (10%) a niektórzy na niską jakość szkolenia (9%) lub zbyt krótki czas jego trwania (8%).

Wykres 10. Adekwatność zakresu wsparcia PUP w stosunku do potrzeb uczestników staży i szkoleń



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 – szkolenia, N=590 – staże)

Dla przeważającej większości uczestników staży, wsparcie uzyskane z PUP było wystarczające (81%). Osoby, które wskazały, iż wsparcie było niewystarczające (88 osób), zwracały przede wszystkim uwagę na brak ofert pracy adekwatnych do odbytego stażu (35% osób), trudności we współpracy z PUP, w tym trudności w uzyskaniu informacji (18%), brak kontynuacji wsparcia po stażu (15%), brak wsparcia PUP w poszukiwaniu miejsca odbycia stażu (13%) czy w poszukiwaniu miejsca pracy (8%). Powyższe wskazania mogą być wynikiem braku odpowiednich miejsc pracy dla osób po stażu - brak dostosowania stażu do potrzeb rynku lub niedostatecznego ogólnego popytu na pracę w województwie, ale także pochodną potrzeby większego wsparcia ze strony PUP zgłaszanej przez bezrobotnych. Potrzeba większego wsparcia, jak np. w przypadku pomocy w poszukiwaniu pracy czy miejsca stażu wskazuje raczej na brak postaw aktywnych u tych bezrobotnych, natomiast trudności we współpracy z PUP czy trudności w uzyskiwaniu informacji na problemy komunikacyjne. Urzędy

pracy nie posiadają instrumentów, aby kształtować wielkość popytu na pracę. Działania urzędów mogą wpływać na adekwatność programu i profilu staży do wymogów rynku pracy. Istotne znaczenie w procesie dopasowania wsparcia do rynku pracy ma dobry przepływ informacji zarówno pomiędzy urzędem a bezrobotnymi jak i pracodawcami.

O ile na wielkość popytu na pracę urzędy pracy nie mają wpływu to na dopasowanie programu i profilu staży do wymogów rynku pracy, wymagań pracodawców oraz przepływ informacji, komunikację między urzędnikami, bezrobotnymi urzędy mogą mieć znaczący wpływ.

Przesłanki i preferencje pracodawców korzystających z subsydiowanych form zatrudnienia

Tabela 28. Powody skorzystania z subsydiowanych form zatrudnienia

Forma wsparcia	Odpowiedzi na pytanie: Z jakich powodów zdecydował/a się Pan/i na zatrudnienie w ramach form aktywizacji zawodowej?					
	obniżenie kosztów stworzenia miejsca pracy	obniżenie kosztów pracy	przygotowanie pracownika do wykonywania określonych obowiązków	sprawdzenie umiejętności/ kwalifikacji pracownika przed zatrudnieniem	inne	trudno powiedzieć
Prace interwencyjne	18%	44%	27%	4%	8%	0%
Przygotowanie zawodowe	28%	28%	31%	6%	6%	1%
Doposażenie stanowiska pracy	63%	23%	9%	1%	2%	2%
Roboty publiczne	10%	50%	10%	0%	30%	0%
Ogółem	36%	30%	23%	4%	6%	1%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=566 – pracodawcy)

Powodami korzystania ze wsparcia było przede wszystkim: obniżenie kosztów stworzenia miejsca pracy – 36%, obniżenie kosztów pracy – 30% oraz przygotowanie pracownika do wykonywania określonych obowiązków – 23%. Wypowiedzi te korespondują z udziałem podmiotów w korzystaniu z tych form wsparcia oraz potrzebę zmniejszenia kosztów pracy, które w przypadku dofinansowania działalności z UP było jedną z głównych przyczyn zamknięcia lub zawieszenia tejże działalności. Obniżenie kosztów stworzenia miejsca pracy dotyczy głównie pracodawców, którzy korzystali z refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy (63%). Na przygotowanie pracownika do wykonywania określonych obowiązków wskazywali najczęściej przedstawiciele podmiotów, które korzystały z przygotowania zawodowego (31%), natomiast obniżenie kosztów pracy dotyczyły w głównej mierze prac subsydiowanych (50% i 44%).

Tabela 29. Subsidiowane zatrudnienie w kontekście oczekiwań pracodawców

Forma wsparcia	Spełnienie oczekiwań pracodawców, którzy skorzystali z subsydiowanego zatrudnienia:		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Prace interwencyjne	89%	10%	2%
Przygotowanie zawodowe	91%	6%	3%
Doposażenie stanowiska pracy	95%	1%	4%
Roboty publiczne	100%	0%	0%
Ogółem	92%	5%	3%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=566 – pracodawcy)

Większość badanych przedstawicieli pracodawców, zadeklarowała iż formy wsparcia spełniły ich oczekiwania (92%). Najczęściej odpowiedzi takiej udzielali pracodawcy, którzy korzystali z robót publicznych (100%), następnie refundacji kosztów (95%), przygotowania zawodowego (91%) i na końcu z prac interwencyjnych (89%).

Tabela 30. Przyczyny nie spełnienia oczekiwań pracodawców względem subsydiowanego zatrudnienia

Formy wsparcia	Odpowiedzi na pytanie: Z jakich powodów wsparcie nie spełniło oczekiwań?		
	wymogi proceduralne	postawa pracownika	inne
Prace interwencyjne	36%	18%	46%
Przygotowanie zawodowe	0%	75%	25%
Doposażenie stanowiska pracy	0%	0%	100%
Roboty publiczne	0%	0%	0%
Ogółem	14%	48%	38%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=29 – pracodawcy – osoby, według których wsparcie nie spełniło oczekiwań)

Pracodawców, których oczekiwania nie zostały zaspokojone zapytano jakie były tego powody. Większość badanych zgłaszała zastrzeżenia do postawy pracownika (48%) oraz wymieniano „inne” powody (38%). Postawa pracownika budziła najwięcej zastrzeżeń w przypadku przygotowania zawodowego (75%), natomiast przy pracach interwencyjnych i refundacji kosztów dominowały „inne” powody. Wśród nich znalazło się m.in.: otrzymanie mniejszej ilości środków niż wnioskowano oraz brak możliwości zatrudnienia osoby po zakończeniu aktywizacji z powodu braku możliwości utworzenia nowego etatu.

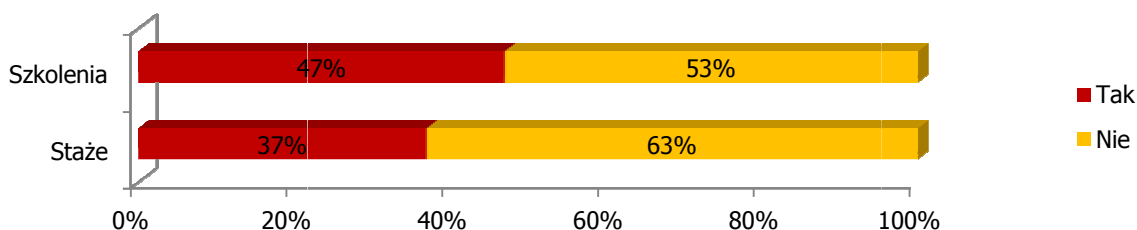
Postawy osób uczestniczących w aktywizacji zawodowej

Interesującym aspektem badań było określenie postaw bezrobotnych, którzy korzystali ze szkoleń. Ważne z punktu widzenia lokalnych polityk rynku pracy jest określenie na ile bezrobotni korzystają z różnych form wsparcia i czy wykazują się w tym zakresie aktywnością.

Analiza przeprowadzona w ramach badania uwzględniała ocenę w jakim stopniu badane osoby korzystały z innych form aktywizacji zawodowej. Uzyskane wyniki świadczą, iż spośród wszystkich uczestników szkoleń, badanych blisko połowa (47% osób) łączyła szkolenia z innymi formami wsparcia (patrz wykres 11).

Spośród wszystkich uczestników staży, 37% osób brało udział także w innych formach aktywizacji zawodowej, niektórzy w więcej niż jednej formie.

Wykres 11. Odpowiedzi na pytanie „Czy brał/a Pan/i udział w innych formach aktywizacji zawodowej?”



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 – szkolenia, N=590 – staże)

Zdecydowana większość badanych łączyła szkolenia z innymi, analogicznymi formami wsparcia w postaci szkoleń i kursów (84%) (patrz tabela 9). Ponad ¼ (28%) badanych zwiększała swoje doświadczenie zawodowe podczas staży. W niewielkim odsetku osoby, które skorzystały ze szkoleń, uzyskały także środki na działalność gospodarczą (3%) lub wzięły udział w pracach interwencyjnych, robotach publicznych i przygotowaniu zawodowym (po 1%).

Większość uczestników staży brała również udział w szkoleniu (52%) oraz ponownie w stażu (46%). Pozostałe formy aktywizacji, jak przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne, roboty publiczne czy dofinansowanie działalności gospodarczej były wśród tej grupy osób realizowane w znacznie mniejszym zakresie. Natomiast żaden z badanych nie skorzystał z utworzonego miejsca pracy w ramach refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia miejsca pracy.

Wśród zweryfikowanych motywów korzystania w innych formach aktywizacji przez uczestników szkoleń, głównym była możliwość zdobycia nowych umiejętności/kwalifikacji zawodowych (72%), także możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego (31%) (patrz tabela 31). Badani wskazywali także, iż łączenie szkoleń i innymi formami wsparcia spowodowane było skierowaniem przez pracownika PUP (16%), możliwością uzyskania dyplomu/certyfikatu (15%) oraz chęcią nawiązania nowych znajomości (2%) czy zdobyciem środków na założenie firmy (1%).

Powodami podjęcia innej formy aktywizacji zawodowej niż staż była głównie możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego (65%) oraz możliwość zdobycia nowych umiejętności/kwalifikacji (59%). Można zauważyć, że powody te są zbieżne z powodami uczestnictwa w stażu. Możliwość uzyskania dyplomu lub certyfikatu czy skierowanie przez pracownika PUP odegrało tu mniejsze znaczenie.

Tabela 31. Motywy skorzystania z innej formy aktywizacji zawodowej

Odpowiedzi na pytanie: „Z jakich powodów przystąpił/a Pan/i do innej formy aktywizacji?”		
Motywy	Szkolenia	Staże
możliwość zdobycia nowych umiejętności/kwalifikacji	72%	59%
możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego	31%	65%
skierowanie przez pracownika PUP	16%	10%
możliwość uzyskania dyplomu lub certyfikatu	15%	14%
nawiązanie nowych znajomości	2%	3%
zdobycie środków finansowych na założenie firmy	1%	1%
inne	7%	6%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=268 - szkolenia, N=218 – staże – osoby, które skorzystały z innych, form aktywizacji zawodowej)

Uczestnicy szkoleń podejmowali również inne działania, mające na celu znalezienie przez nich zatrudnienia. Osoby objęte badaniem szukały pracy przede wszystkim poprzez rodzinę, znajomych (30%), zaczęli szukać pracy poza miejscem zamieszkania (23%) oraz podjęli dalsze kształcenie (14%) czy odbyli kurs/szkolenie niefinansowane przez PUP (12%) (patrz tabela 32). Z kolei 32% badanych (182 osoby) nie podjęło żadnych z powyższych działań dodatkowych.

Warto zauważyć, że także większość osób po odbyciu stażu podejmowała również inne działania aktywizacyjne, których celem miało być znalezienie zatrudnienia (67% badanych), a niektórzy więcej niż jedno z tych działań, co świadczy o ich aktywności na rynku pracy. Bezrobotni przede wszystkim podjęli dalsze kształcenie (37%), szukali pracy poprzez rodzinę i znajomych (25%) oraz wykazali się elastycznością przestrzenną i zaczęli szukać pracy poza miejscem zamieszkania. Jednak osób, które nie podjęły żadnych tego typu działań było aż 33% (193 osoby).

Tabela 32. Dodatkowe działania podejmowane w celu zwiększenia szans na rynku pracy

Dodatkowe działania bezrobotnych	Szkolenia	Staże
szukałem/łam pracy poprzez rodzinę, znajomych	30%	25%
zaczęłem/ęłam szukać pracy poza miejscem zamieszkania	23%	22%
podjąłem/ęłam dalsze kształcenie (szkoła/studia)	14%	37%
odbyłem/am kurs/szkolenie niefinansowane przez PUP	12%	7%
podjąłem/ęłam naukę języka obcego	5%	6%
zdoylem/am nowe kwalifikacje	5%	3%
nie podejmowałem/am tego typu działań	32%	33%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=570 – szkolenia, N=590 – staże)

Wśród dodatkowych działań mających na celu zwiększenie szans na rynku pracy, obiektem analizy w ramach badania było poszerzanie wiedzy w obszarze jakiego dotyczyły szkolenia. Tak postawiony problem pozwalał zarysować obraz tego, w jakim stopniu udział w szkoleniu był elementem większej całości działań aktywizacyjnych.

Spośród wszystkich badanych niemal 1/3 (32%) uzupełniała wiedzę w zakresie, którego dotyczyło szkolenie. Z tego 24% osób uzupełniało wiedzę samodzielnie natomiast 8% odbyło następny kurs/szkolenie z tego samego zakresu.

Tabela 33. Uzupełnianie wiedzy po zakończeniu szkolenia

Odpowiedzi na pytanie: Czy po zakończeniu szkolenia uzupełniał/a Pan/i wiedzę, w zakresie, którego dotyczyło wsparcie?	
Tak, samodzielnie uzupełniałem/am wiedzę	24%
Tak, odbyłem/am następny kurs/szkolenie z tego zakresu	8%
Nie	68%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 - szkolenia)

Podsumowując powyższe wyniki stwierdzić należy, iż osoby objęte badaniem stanowią grupę aktywną, podejmująca szereg kroków zmierzających do znalezienia zatrudnienia. Niemal połowa badanych łączyła udział w szkoleniu z innymi formami wsparcia PUP zaś ponad 2/3 uczestników szkoleń objętych badaniem podejmowało działania zwiększające szanse na znalezienie pracy – było to przede wszystkim aktywne poszukiwanie zatrudnienia oraz zwiększanie kwalifikacji. Jeden na trzech badanych potwierdził adekwatność doboru kierunku szkolenia poszerzając wiedzę w zakresie, którego dotyczył odbyty kurs. Wśród badanych większość respondentów (53%) samodzielnie dobrała kierunek szkolenia spoza oferty PUP, co świadczyć może o dużym zaangażowaniu tej grupy bezrobotnych oraz sprecyzowaniu przez nich kierunków dalszego własnego rozwoju zawodowego.

Tabela 34. Sposoby wyboru kierunku szkolenia oraz miejsca realizacji.

Odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób wybrał/a Pan/i kierunek szkolenia oraz miejsce realizacji?	
samodzielnie wybrałem kierunek, spoza oferty PUP	53%
skorzystałem/łam z oferty PUP	44%
inny	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570)

Ocena zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji

Obiektem analizy w ramach niniejszego badania były także działania podejmowane przez Powiatowe Urzędy Pracy w przypadku niskiego zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji. Problem słabej motywacji bezrobotnych wskazywany jest niejednokrotnie jako podstawowy czynnik niskiej skuteczności aktywnych polityk rynku pracy. W związku z tym sugeruje się aby w celu zwiększenia adekwatności wsparcia skierowanego do bezrobotnych uwzględnić czynnik osobistego zaangażowania w doborze poszczególnych narzędzi wsparcia. Aby takie dopasowanie było możliwe, niezbędna jest wcześniejsza diagnoza motywacji bezrobotnego w kierunku własnego rozwoju oraz zwiększania szans na rynku pracy i w rezultacie podjęcia zatrudnienia. Kwestia ta została poruszona w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy w województwie świętokrzyskim.

Respondenci, że ocena zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji nie jest w sformalizowana, nie mierzy się jej i nie stosuje się żadnych metod (w tym badań ankietowych). Ocena taka jest natomiast dokonywana w sposób pośredni, każdorazowo podczas spotkania bezrobotnego z pracownikiem urzędu. Przede wszystkim przez pośredników pracy, którzy mają bezpośredni kontakt z osobami bezrobotnymi oraz przez doradców zawodowych, którzy dokonują pogłębionej analizy sytuacji danej osoby.

W opinii przedstawicieli urzędów pracy doradca zawodowy w trakcie rozmowy (trwania procesu doradczego) może dość trafnie ocenić zaangażowanie osoby bezrobotnej. Pracownicy Urzędów twierdzą również, że ocena jest prowadzona poprzez analizę zajęć grupowych prowadzonych zarówno w Klubie Pracy na zajęciach aktywizacyjnych, na kursie aktywnego poszukiwania zatrudnienia, jak również w trakcie porad grupowych w ramach poradnictwa zawodowego. W analizach zajęć weryfikuje się i wykazuje aktywność poszczególnych uczestników zajęć i ich zaangażowanie.

Ocena ta ma charakter wysoce subiektywny, aczkolwiek umożliwia ogólną diagnozę postaw osób bezrobotnych, co obrazuje poniższy cytat.

„Jest oczywiste, że w każdym kontakcie z osobą bezrobotną, a kontaktujemy się z każdą osobą minimum raz na trzy miesiące, taka ocena zaangażowania sama się nasuwa. Podczas rozmowy my wiemy czy ta osoba jest rzeczywiście zaangażowana, czy samodzielnie poszukuje pracy, czy kontaktuje się z nami tylko wtedy kiedy musi, czyli raz na te minimum trzy miesiące, czy też przychodzi do naszego urzędu częściej i pyta z własnej inicjatywy jakie są oferty pracy, sprawdza je.”

Pośrednik analizuje na bieżąco zaangażowanie danej osoby jeśli chodzi o zainteresowanie poszczególnymi usługami czy instrumentami rynku pracy. Przy każdej wizycie powstaje opis jakie ustalenia zostały na dany moment zawarte pomiędzy bezrobotnym a pośrednikiem.

„Ocena dokonywana jest przez pracownika PUP i polega na dokonaniu odpowiedniego wpisu do elektronicznej dokumentacji prowadzonej w oparciu o centralny program „Syriusz”, z którego mogą korzystać wszyscy pracownicy urzędu, którzy tego bezrobotnego później będą u siebie widzieć, co udało się ustalić. Są też wpisy informujące, na ile ta osoba jest chętna, zaangażowana i na ile chce cokolwiek robić”

Należy zaznaczyć, iż nie są to czynności standardowe, dokonywane za każdym razem, lecz jedynie w przypadkach uzasadnionych. Każdorazowo decyduje o tym sam pracownik PUP.

Metodą systemową umożliwiającą określenie zaangażowania bezrobotnych jest prowadzenie kart rejestracyjnych dla każdej osoby zarejestrowanej w urzędzie.

„Każda wizyta jest odnotowana i każdy kolejny termin. To wynika wszystko z przepisów prawa. Każda osoba musi poświadczyć własnoręcznym podpisem, że wie kiedy się ma stawić do Urzędu. I to co się działo podczas danej wizyty jest ewidencjonowane we wspomnianej karcie rejestracyjnej. Czyli jest informacja czy osoba uzyskała ofertę pracy, czy też nie. Czy przyjęła tą ofertę, czy nie – to świadczy o zaangażowaniu takiej osoby. Są sytuacje gdzie osoby odmawiają podjęcia pracy, ale to już rodzi

konsekwencje ustawowe. Jeżeli osoba odmawia bez uzasadnionej przyczyny to pozbawiana jest statusu osoby bezrobotnej. Doradcy zawodowi mają już szerszą dokumentację. Prowadzą karty informacyjne dotyczące udzielanego poradnictwa tym osobom. I jednym z elementów tej pracy jest ocena aktywności tej osoby, jej zaangażowania.”

Na ocenę zaangażowania osób zarejestrowanych w urzędzie pozwala także realizacja indywidualnych planów działania (IPD), choć nie każdy bezrobotny jest do nich zobowiązany. IPD uwzględnia zapisy dotyczące ilości zaplanowanych i odwiedzonych zakładów pracy, zainteresowanie podniesieniem kwalifikacji zawodowych i nabyciem umiejętności zawodowych poprzez staż oraz aktywne poruszanie się po rynku pracy. W opinii badanych przedstawicieli urzędów pracy, narzędzie to pozwala na ocenę stopnia zaangażowania w proces aktywizacji prowadzonej przez Urząd.

„Od razu wychodzi, czy osoba bezrobotna zrealizowała, czy nie zrealizowała to co sobie założyła i wtedy też się określa w jakiś sposób to zaangażowanie, bo jeżeli ta osoba sobie określiła, że pójdzie do kilku zakładów, a do żadnego nie poszła, wolno jej jest, to był jej plan, ale widać wtedy, że nie jest zmotywowana do tego, żeby tej pracy samodzielnie szukać, czyli czeka na jakąś inną pomoc.”

W trakcie realizacji wywiadów indywidualnych pojawiały się wypowiedzi świadczące o stosowaniu metody umożliwiającej ocenę zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji. Takie wskazania pojawiały się sporadycznie lecz świadczyły o tym, iż tego typu metoda jest możliwa do wdrożenia i funkcjonuje w praktyce działania Powiatowych Urzędów Pracy, czego przykładem jest poniższy cytat.

„Jest taka metoda, która ocenia motywację, w naszym urzędzie nie była ona wdrażana, wiem jednak, że było kilka urzędów w Polsce – matryca Kurcmana – badająca motywacje i kwalifikacje osób bezrobotnych. Tak naprawdę uważam, że my jako pracownicy Urzędu, powinniśmy się zajmować tymi osobami, które mają motywacje, nie mają kwalifikacji, w tym możemy im pomóc, żeby zdobyli te kwalifikacje. Natomiast zbudować motywację i chęć do pracy jest bardzo ciężko.”

W opinii przedstawicieli urzędów pracy, współpraca z osobami umotywowanymi jest, co oczywiste, najmniej kłopotliwa. Osoby takie mają sprecyzowane potrzeby i oczekiwania. Wśród tej grupy powszechna jest świadomość potrzeby zmiany swoich kwalifikacji lub uzupełnienia już posiadanych. W kręgu zainteresowania osób zmotywowanych są podstawowe informacje dotyczące zasad i możliwości uzyskania wsparcia – osoby te interesują się terminami naboru wniosków na dotacje do działalności gospodarczej, warunkami jakie należy spełnić czy czynią samodzielne starania w celu podjęcia pracy. Osoby zainteresowane zmianą swojej sytuacji trafiają do specjalisty ds. rozwoju zawodowego, który pomaga im zrealizować ich potrzeby. Natomiast zwiększaniem zaangażowania zajmują się głównie doradcy zawodowi. Jeżeli do urzędu pracy przychodzi osoba, o niskim poziomie motywacji i zaangażowania, trafia ona od pośrednika do doradcy zawodowego. Doradcy zawodowi dysponują odpowiednimi narzędziami wspomagającymi bezrobotnego w zmianie nastawienia do sytuacji, w której się znajduje. Doradcy stosują szereg testów i ćwiczeń oraz pracują z osobami na specjalnych warsztatach tematycznych. Warsztaty te mogą dotyczyć np. zmiany własnego podejścia do możliwości poprawy swojej sytuacji czy też wypracowania przekonania o swoich możliwości w tym

zakresie. Prowadzone są również zajęcia podstawowe dotyczące np. zachowania na rozmowie kwalifikacyjnej lub sporządzenia dokumentów aplikacyjnych. Osoby, które mają problem z własną aktywnością typowane są na zajęcia do Klubu Pracy. Zajęcia te pomagają takim osobom odnaleźć się na rynku pracy. Są to typowo zajęcia aktywizacyjne, które mają przekonać te osoby, że ich aktywność jest najważniejsza w procesie uzyskania zatrudnienia. Mają przygotować je do tej aktywności. Osoby uczą się jak pisać CV, co jest ważne w kontakcie z pracodawcą, jakie są możliwości szukania pracy. Zachęcane są do tego żeby nie tylko czekać na ofertę pracy, ale także wyjść z własną inicjatywą w poszukiwaniu pracodawcy. Przedstawiciele urzędów uważają, że te metody są skuteczne, mimo, że część osób bezrobotnych podchodzi z dużą rezerwą do prowadzonych zajęć aktywizacyjnych, natomiast po zakończeniu takiego wsparcia oceniane jest ono pozytywnie przez uczestników.

W jednym z urzędów wskazano, iż w zależności od stopnia zaangażowania osób bezrobotnych stosowane są różne metody aktywizacji. W stosunku do osób długotrwale bezrobotnych urząd proponuje ścieżkę mającą na celu wyposażenie w wiedzę na temat aktywnego i samodzielnego poszukiwania zatrudnienia i zdobycia aktualnych umiejętności zawodowych, których poszukują pracodawcy. Natomiast w grupie osób posiadających motywację i kwalifikacje, urząd proponuje odpowiednie oferty pracy stosowne do posiadanych kwalifikacji i doświadczenia. Dodatkowo ułatwiany jest kontakt z pracodawcami poprzez organizację giełdy pracy. Natomiast w większości urzędów działania te nie są podzielone czy usystematyzowane. Dobór działań jakie należy podjąć w stosunku do danego bezrobotnego określany jest indywidualnie.

W przypadku braku zaangażowania, w pierwszej kolejności podejmowane są przez urzędy pracy próby podniesienia poziomu motywacji u bezrobotnego, także z wykorzystaniem dostępnych usług i instrumentów rynku pracy. Osoby takie rozmawiają z pośrednikami pracy i z doradcami zawodowymi i są zachęcane do udziału w zajęciach Klubu Pracy. W skrajnych sytuacjach, w przypadku ewidentnej i nieuzasadnionej odmowy przez bezrobotnego przyjęcia pomocy określonej w ustawie, osobę taką pozbawia się statusu osoby bezrobotnej i jest ona wyłączana z ewidencji bezrobotnych. Pozbawienie statusu osoby bezrobotnej następuje na okres 3 miesięcy w przypadku pierwszej odmowy. Jeżeli są to kolejne odmowy to terminy się wydłużają. Według Art. 33, ust. 4 pkt. 3 ustawy, bezrobotny, który odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie pozbawiony zostaje statusu bezrobotnego, które następuje od dnia odmowy na okres:

- a) 120 dni w przypadku pierwszej odmowy,
- b) 180 dni w przypadku drugiej odmowy,
- c) 270 dni w przypadku trzeciej i każdej kolejnej odmowy.

Między tymi terminami, Urzędy również starają się diagnozować problem i oferować właściwe do sytuacji wsparcie. Zdarzają się osoby, które nie odmawiają wsparcia, natomiast uczestniczą w zajęciach w sposób bierny i trudno im w jakikolwiek sposób pomóc. Jeden z przedstawicieli urzędu wskazał, że zmieniająca się sytuacja finansowa w badanym roku ogranicza możliwości PUP, natomiast

biorąc pod uwagę lata 2008 - 2009, każda osoba uprawniona chcąc skorzystać ze wsparcia, mogła je uzyskać. Pomimo tego przedstawiciele PUP wskazywali przypadki rezygnacji z oferowanego wsparcia osób bezrobotnych, które uzasadniały takie posunięcie. W przypadku otrzymania uzasadnienia rezygnacji ze wsparcia, urząd pracy nie ma podstaw do zastosowania podstawowej sankcji w postaci odebrania statusu bezrobotnego.

„Mają uzasadnione powody, a my nadal próbujemy coś dla nich zrobić, widząc, że osoba na współpracę nie jest gotowa, nie chce tej współpracy. Takich klientów wydaje mi się, że będzie coraz więcej. To jest raczej taki obszar, który wymaga dodatkowego pomysłu, może nawet takiego bardzo strukturalnego, bo jest rzesza ludzi, którzy są chorzy, my nie możemy odmówić rejestracji komuś, kto spełnia ustawowe warunki, a tak naprawdę z punktu widzenia rynku nie ma najmniejszych szans na uzyskanie pracy. Ta grupa osób rośnie. My się spotykamy z tymi ludźmi, bo musimy, natomiast przyszłość zawodowa tego człowieka jawi się naprawdę w czarnych kolorach, bo nie ma pomysłu na tych ludzi i myślę, że takich osób będzie coraz więcej.”

Przeszkodą w aktywizacji są również problemy osobiste, rodzinne czy też uzależnienia, na które pracownicy urzędu nie mają wpływu. Czynniki te powodują u bezrobotnych postawę zubożenia. W opinii jednego z przedstawicieli Urzędu Pracy, taką postawę bardzo często przejawiają także osoby długotrwale bezrobotne, które nie chcą się aktywizować i nie przejawiają postaw przedsiębiorczych. To oni przede wszystkim są zagrożeni wykluczeniem społecznym.

Sposoby przekazywania informacji na temat zasad i możliwości udziału w aktywizacji

W ramach badania analizą objęte zostały także sposoby informowania bezrobotnych na temat zasad i możliwości udziału w aktywizacji. Skonfrontowane zostały opinie przedstawicieli powiatowych urzędów pracy na temat użyteczności poszczególnych sposobów informowania z preferencjami wyrażonymi przez bezrobotnych objętych badaniem.

W wyniku wywiadów z pracownikami PUP, ustalone zostało, iż urzędy pracy różnymi sposobami informują osoby bezrobotne o możliwościach i zasadach korzystania ze wsparcia. Są to przede wszystkim informacje zamieszczane w Internecie, przekazywane podczas indywidualnej rozmowy z pracownikiem urzędu, zamieszczane na tablicach informacyjnych w siedzibie urzędu, poprzez ulotki, informatory, w mediach, także podczas spotkań grupowych i poprzez udział w projekcie „zielona linia”. Zdarza się również przekaz telefoniczny, podczas udziału w imprezach, spotkaniach i konferencjach organizowanych przez inne podmioty oraz niestandardowe metody, jak np.: poprzez tzw. kartę realizacji usług rynku pracy (jest to informacja pisemna dotycząca tego, gdzie się udać podczas obsługi w PUP), e-mailem, czy też ogłoszenia parafialne.

Pracownicy urzędów uważają, że przepływ informacji pomiędzy UP a osobami bezrobotnymi jest właściwy. Osoby rzeczywiście zainteresowane, korzystając z różnych form przekazu uzyskują

interesujące ich informacje. Zawsze istnieje możliwość rozwiania wątpliwości i ustalenia szczegółów podczas rozmowy bezpośredniej. Regułą jest, że urzędy pracy umieszczają przy wejściu informację na temat spraw, możliwych do załatwienia w poszczególnych pokojach. Przedstawiciele większości urzędów podkreślali, iż podstawową bolączką jest brak informacji zwrotnej ze strony bezrobotnych na temat nieadekwatności stosowanej formy i zakresu przekazywanych informacji. W sytuacji, w której pojawiają się zastrzeżenia urzędy dokonują poprawek, np. przebudowy strony internetowej zgodnie z sugestiami bezrobotnych. Informacje na temat zasad i możliwości uczestnictwa w aktywizacji zawodowej są dostępne również w lokalnych punktach informacyjnych funkcjonujących przy urzędach gmin.

W opinii przedstawicieli urzędów najbardziej użyteczne wydają się być informacje przekazywane podczas indywidualnej rozmowy z pracownikiem urzędu oraz zamieszczanie ich w Internecie, co nie oznacza, że inne metody nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Każda z nich ma swoje znaczenie i powinny być stosowane łącznie. Przedstawiciele urzędów pracy zwracają również uwagę, że bardzo istotne jest zainteresowanie samego bezrobotnego i jego motywacja do zmiany sytuacji życiowej.

Wnioski płynące z wywiadów indywidualnych z przedstawicielami PUP potwierdzają wyniki badania kwestionariuszowego z bezrobotnymi biorącymi udział w różnych formach aktywizacji zawodowej.

Informacje na temat możliwości i zasad udziału w szkoleniu badani uzyskiwali głównie od pracownika urzędu pracy (42%) (patrz tabela 36).

Dosyć często uczestnicy szkoleń korzystali z informacji zamieszczonych w siedzibie PUP (22%), choć jedynie w 8% przypadków informacje te zostały określone jako najbardziej użyteczne. Zauważyć można jednocześnie bardzo niski poziom wykorzystania internetu jako źródła informacji – jedynie 14% bezrobotnych objętych badaniem czerpało informacje z tego źródła.

Z kolei większość uczestników stażu, informacje na temat możliwości jego odbycia, uzyskało od rodziny i znajomych (42%) oraz od pracownika urzędu pracy (39%). Podobnie było w przypadku dofinansowania działalności gospodarczej (56% osób od rodziny i znajomych, 37% od pracownika urzędu pracy). Innym sposobem wskazanym przez uczestników stażu było uzyskanie informacji bezpośrednio u pracodawcy (10%), a także z tablicy ogłoszeń w siedzibie UP (9%). W przypadku dofinansowania z kolei, jako trzecie źródło informacji znalazła się strona internetowa urzędu (13%).

Tabela 35. Źródła informacji na temat zasad i możliwości uzyskania wsparcia w postaci szkoleń, stażu oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Źródło informacji	Szkolenia	Staż	Jednorazowe środki
od pracownika urzędu pracy	42%	39%	37%
z informacji zamieszczonej w siedzibie PUP	22%	9%	6%
ze strony internetowej	14%	6%	13%
z prasy, radia, telewizji	13%	3%	4%
od rodziny, znajomych	20%	42%	56%
w inny sposób	8%	12%	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=570 – szkolenia, N=590 – staże, N=550 - dotacje)

W rezultacie te same źródła informacji okazały się najbardziej użyteczne tzn. umożliwiły uzyskanie potrzebnych informacji na temat szkoleń (43% - informacje od pracownika PUP) – tabela 36. W przypadku uczestników stażu na rodzinę i znajomych wskazało 35% respondentów, natomiast na pracownika UP 31% osób. W przypadku osób, które korzystały z dofinansowania było to odpowiednio 48% i 34%. Przydatna również okazała się strona internetowa Urzędu (dla 16% uczestników stażu i 10% osób korzystających z dofinansowania). W kategorii „inny sposób” wymieniano przede wszystkim informacje uzyskane bezpośrednio u pracodawcy (6%) oraz wskazywano, że wszystkie źródła były istotne (3,4%) w przypadku staży, natomiast w przypadku dofinansowania „innym” źródłem informacji były również informacje uzyskiwane podczas szkolenia.

Tabela 36. Najbardziej przydatne źródła informacji na temat zasad i możliwości uzyskania wsparcia w postaci szkoleń, stażu oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Źródło informacji	Szkolenia	Staż	Jednorazowe środki
informacje od pracownika PUP	43%	31%	34%
rodzina, znajomi	16%	35%	48%
strona internetowa	16%	16%	10%
prasa, radio, telewizja	11%	3%	3%
informacje zamieszczonej w siedzibie PUP	8%	4%	3%
inny sposób,	6%	11%	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 – szkolenia, N=590 – staże, N=550 - dotacje)

Podsumowując stwierdzić należy, iż pozyskiwanie informacji na temat zasad i możliwości korzystania ze wsparcia nie stanowi bariery zmniejszającej użyteczność szkoleń, staży oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej dla bezrobotnych. Potwierdzeniem tej tezy są wyniki zaprezentowane w tabeli 37, świadczące o tym, że pozyskane przez bezrobotnych informacje na temat korzystania ze szkoleń były zrozumiałe, precyzyjne i rzetelne dla niemal wszystkich respondentów.

Tabela 37. Ocena źródeł informacji na temat zasad i możliwości uzyskania wsparcia w postaci szkoleń, stażu oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Czy uzyskane informacje na temat zasad i możliwości uzyskania wsparcia były:				
Wymiar oceny	Forma wsparcia	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Zrozumiałe	Szkolenia	99%	0,5%	0,5%
	Stáže	98%	1%	1%
	Jednorazowe środki	98%	2%	0%
Dokładne (precyzyjne, szczegółowe)	Szkolenia	94%	3%	3%
	Stáže	95%	4%	1%
	Jednorazowe środki	95%	4%	1%
Rzetelne (wiarygodne, prawdziwe)	Szkolenia	96%	2%	2%
	Stáže	96%	3%	1%
	Jednorazowe środki	95%	3%	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 – szkolenia, N=590 – staże, N=550 - dotacje)

Tabela 38. Sposoby poszukiwania miejsca odbywania stażu

Odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób znalazł/a Pan/i miejsce odbywania stażu?	
samodzielnie poszukiwałem/am wśród pracodawców	65%
skorzystałem/łam z oferty PUP	25%
poprzez ogłoszenie pracodawcy	8%
inny	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=590 – staże)

Miejsce odbywania stażu bezrobotni znaleźli w większości samodzielnie (65%) – tabela 38. Korzystali oni również z oferty UP (25%), natomiast w kategorii „inny sposób” najczęściej podawali uzyskanie informacji od rodziny i znajomych (2%).

Tabela 39. Ocena procedur uzyskiwania i rozliczania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

	Czy Pana/i zdaniem procedury dotyczące <u>uzyskania</u> dofinansowania były jasne i zrozumiałe?	Czy Pana/i zdaniem procedury dotyczące <u>rozliczania</u> dofinansowania były jasne i zrozumiałe?
zdecydowanie tak	45%	53%
raczej tak	46%	42%
trudno powiedzieć	4%	3%
raczej nie	4%	2%
zdecydowanie nie	1%	1%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=550 – dofinansowanie)

Osoby korzystające z jednorazowego dofinansowania działalności w zdecydowanej większości procedury dotyczące uzyskania dofinansowania oceniają jako jasne i zrozumiałe – 91% (w tym zdecydowanie tak – 45% i raczej tak – 46%) – tabela 39. Osoby, które miały zarzuty dotyczące procedur zwracały uwagę na zbyt dużą ilość formalności, trudności w uzyskaniu zrozumiałych i wyczerpujących informacji oraz brak wystarczającej pomocy ze strony pracowników PUP.

Nieco lepiej oceniono procedury dotyczące rozliczania dofinansowania. Były one jasne i zrozumiałe dla 95% respondentów (w tym zdecydowanie tak – 53% i raczej tak – 46%). Osobom, które były

przeciwne go zdania trudności sprawiały niejasne procedury dotyczące rozliczania środków, niekompetentni pracownicy PUP i brak wystarczających informacji na temat rozliczenia dotacji oraz zbyt długi okres oczekiwania na wypłatę pieniędzy.

Współpraca pracodawców, którzy skorzystali z subsydiowanych form zatrudnienia z Powiatowymi Urzędami Pracy

Źródła informacji na temat możliwości skorzystania ze wsparcia

Tabela 40. Sposoby uzyskania przez pracodawców informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia

Forma wsparcia	Źródła informacji o możliwości skorzystania z form aktywizacji:				
	z prasy, radia, telewizji	ze strony internetowej	od pracownika PUP	od innych pracodawców	inny sposób
Prace interwencyjne	2%	11%	77%	9%	4%
Przygotowanie zawodowe	4%	22%	67%	11%	8%
Doposażenie stanowiska pracy	1%	21%	56%	24%	6%
Roboty publiczne	10%	20%	90%	0%	0%
Ogółem	3%	19%	66%	14%	6%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=566 – pracodawcy)

O możliwości skorzystania z form aktywizacji, pracodawcy uzyskali informacje głównie od pracownika UP (66%), niezależnie od formy aktywizacji. Użytecznym źródłem informacji okazały się również strona internetowa Urzędu (19%) oraz inni pracodawcy (14%). Wymieniano również inne źródła informacji (w sumie 6%), takie jak: samodzielne uzyskanie informacji (w tym telefoniczne z UP) od osób zainteresowanych stażami z ustawy o promocji zatrudnienia ,a także w Urzędzie Gminy i poprzez Centrum Integracji Społecznej.

Współpraca pracodawców z PUP

Tabela 41. Zakres współpracy badanych pracodawców z PUP

Forma wsparcia	Odpowiedzi na pytanie: W jakim zakresie współpracował/a Pan/i z PUP?					
	pozyskiwanie pracowników	zamieszczanie ogłoszeń o wolnym miejscu pracy	uzyskanie informacji o sytuacji na lokalnym rynku pracy	korzystanie z poradnictwa zawodowego dotyczącego rozwoju zawodowego osobistego/ pracowników	inne	brak współpracy z PUP
Prace interwencyjne	71%	21%	11%	12%	2%	11%
Przygotowanie zawodowe	73%	20%	8%	10%	7%	8%
Doposażenie stanowiska pracy	74%	36%	9%	6%	8%	8%
Roboty publiczne	50%	30%	20%	20%	0%	10%
Ogółem	72%	25%	10%	9%	6%	9%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, , pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=566 – pracodawcy)

Większość spośród badanych podmiotów współpracowała z Urzędem Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników (72%), duża część z nich korzystała również z możliwości zamieszczania ogłoszeń o wolnym miejscu pracy (25%). Były to dwie najważniejsze formy współpracy pracodawców z UP, niezależnie od wykorzystywanych przez te podmioty form wsparcia. Pracodawcy wskazali również na „inne” formy współpracy z UP (6%). Wymieniali oni tu uzyskanie środków potrzebnych na utworzenie miejsca pracy, wnioskowanie o skierowanie na staż, w zakresie subsydiowanych form zatrudnienia, czy też pośrednictwo pracy.

Tabela 42. Ocena współpracy z PUP w kontekście potrzeb pracodawców

Forma wsparcia	Jak Pan/i ocenia, czy współpraca z PUP odpowiada Pana/i potrzebom jako pracodawcy?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Prace interwencyjne	93%	4%	4%
Przygotowanie zawodowe	83%	10%	7%
Doposażenie stanowiska pracy	85%	8%	7%
Roboty publiczne	100%	0%	0%
Ogółem	86%	8%	6%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=548 – pracodawcy – osoby, które współpracowały z PUP)

Pracodawcy w zdecydowanej większości uznali, iż współpraca z UP odpowiada ich potrzebom (86%). Blisko 8% pracodawców z kolei uznało, że ta współpraca nie zaspakaja ich potrzeb.

Tabela 43. Powody dobrej współpracy z PUP

Forma wsparcia	dobra współpraca z przedstawicielami PUP	dobry dostęp do informacji	przejrzyste procedury	właściwy dobór pracowników	uzyskanie zrozumiałych, precyzyjnych informacji	inne	trudno powiedzieć
Prace interwencyjne	61%	56%	42%	51%	32%	2%	0%
Przygotowanie zawodowe	65%	56%	38%	37%	38%	4%	2%
Doposażenie stanowiska pracy	68%	63%	49%	46%	49%	1%	0%
Roboty publiczne	60%	30%	20%	20%	20%	10%	0%
Ogółem	65%	57%	42%	42%	39%	3%	1%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=472 – pracodawcy – osoby, które współpracowały z PUP oraz wskazały, że była ona wystarczająca)

Pracodawcy, którzy byli zadowoleni ze współpracy z UP wskazywali głównie na dobrą współpracę z przedstawicielami UP (65%) oraz dobry dostęp do informacji (57%). Rozpatrując tę kwestię dla każdej formy wsparcia z osobną sytuacją wygląda podobnie, tzn. w każdym przypadku zwracano uwagę przede wszystkim na dobrą współpracę z przedstawicielami UP oraz dobry dostęp do informacji.

Tabela 44. Powody niewystarczającej współpracy z PUP

Forma wsparcia	trudności we współpracy z przedstawicielami PUP	uzyskanie niezrozumiałych, nieprecyzyjnych informacji	utrudniony dostęp do informacji	nieprzejrzyste procedury	niewłaściwy dobór pracowników	inne	trudno powiedzieć
Prace interwencyjne	50%	0%	0%	0%	0%	50%	0%
Przygotowanie zawodowe	33%	25%	33%	17%	17%	50%	0%
Doposażenie stanowiska pracy	57%	86%	43%	71%	0%	14%	0%
Roboty publiczne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ogółem	43%	43%	33%	33%	10%	38%	0%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=42 – pracodawcy – osoby, które współpracowały z PUP oraz wskazały, że była ona niewystarczająca)

Pracodawcy, którzy nie byli usatysfakcjonowani współpracą z UP zwracali uwagę na podobne elementy co pracodawcy zadowoleni z tej współpracy. Wskazywano na trudności we współpracy z przedstawicielami UP (43% - 18 firm) oraz uzyskanie niezrozumiałych, nieprecyzyjnych informacji (43% - 18 firm), także na utrudniony dostęp do informacji (33% - 14 firm) oraz nieprzejrzyste procedury (33% - 14 firm). Poza tym firmy te podawały „inne” powody niezadowolenia ze współpracy (w sumie 38%) takie jak np.: brak pozytywnego rozpatrzenia kolejnych wniosków o stażystów, zbyt krótki okres odbywania stażu, brak kontaktu z pracownikami UP, odpowiedzialność po stronie pracodawcy czy zła organizacja współpracy.

B.IV. Obszar badawczy II – Ocena efektywności zatrudnieniowej badanych form aktywizacji zawodowej

Pytania badawcze:

1. Jaka liczba osób rozpoczęła udział poszczególnych formach aktywizacji zawodowej w postaci szkoleń i staży w 2008 i 2009 roku?
2. Jaka liczba osób uzyskała jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej w 2007/2008/2009 roku?
3. Jaka liczba osób zakończyła udział w aktywizacji zawodowej w 2008/2009 roku?
4. Jaki jest odsetek osób bezrobotnych zatrudnionych w okresie do 6 i 12 miesięcy po zakończeniu wsparcia w postaci stażów i szkoleń oraz w chwili badania, w stosunku do wszystkich osób bezrobotnych objętych wsparciem?
5. Jaki jest odsetek podmiotów gospodarczych funkcjonujących w okresie do 12/24 miesięcy od uzyskania wsparcia oraz w chwili badania, w stosunku do wszystkich podmiotów, które uzyskały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej?
6. W jakim stopniu udział w szkoleniach i stażach zwiększył szansę osób bezrobotnych na rynku pracy?
7. W jakim stopniu wsparcie PUP przyczyniło się do założenia działalności gospodarczej? Czy wsparcie PUP było warunkiem, ułatwieniem czy bodźcem założenia działalności gospodarczej?
8. Jaka liczba podmiotów powstałych w wyniku uzyskania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej przestała istnieć po okresie 12 m-cy/24 m-cy? Jakie były główne przyczyny likwidacji prowadzonej działalności gospodarczej?
9. Jaka liczba osób, spośród zatrudnionych po odbyciu szkolenia i stażu, utraciła zatrudnienie? W jakim okresie nastąpiła utrata zatrudnienia?
10. Jaka jest obecna liczba miejsc pracy w firmach powstałych w 2007/2008/2009 w wyniku uzyskania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej?
11. Jakie formy zatrudnienia występują w podmiotach, które powstały w wyniku uzyskania środków z PUP?
12. Czy w podmiotach, które uzyskały dofinansowanie działalności gospodarczej planowane są w najbliższym czasie zmiany kadrowe? Jeżeli tak, to czy będą dotyczyły zwiększenia zatrudnienia/zmniejszenia zatrudnienia? Czy będą związane ze zmianą struktury zatrudnienia?
13. Jakie typy i kierunki szkoleń charakteryzowały się najwyższą i najniższą efektywnością zatrudnieniową?
14. Jaka liczba osób rozpoczęła udział w aktywizacji zawodowej w ramach prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych w 2008 i 2009 roku?
15. Jaka liczba osób zakończyła udział w aktywizacji zawodowej w ramach prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych w 2008/2009 roku?
16. Jaka liczba miejsc pracy funkcjonowała w okresie do 6 miesięcy/12 miesięcy po zakończeniu wsparcia, powstałych w wyniku aktywizacji zawodowej w ramach prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych?
17. Jaka jest obecna (w chwili badania) liczba miejsc pracy, które powstały w wyniku aktywizacji zawodowej w ramach prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych w 2008/2009 roku?
18. Jaki jest odsetek miejsc pracy funkcjonujących w okresie do 6 miesięcy/12 miesięcy po zakończeniu wsparcia w ramach prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych w stosunku do wszystkich miejsc pracy objętych tymi formami wsparcia?
19. Jaki jest odsetek miejsc pracy funkcjonujących w chwili badania, spośród powstałych po zakończeniu aktywizacji w postaci: prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych w stosunku do wszystkich miejsc pracy objętych tymi formami wsparcia?

Pytania badawcze:

20. Jaka liczba osób, spośród zatrudnionych po odbytej aktywizacji w formie: prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych utraciła zatrudnienie? W jakim okresie nastąpiła utrata zatrudnienia?

21. Jaki odsetek miejsc pracy funkcjonował w okresie do 6 i 12 miesięcy po zakończeniu wsparcia (prace interwencyjne, przygotowanie zawodowe, refundacja kosztów zatrudnienia, roboty publiczne), oraz w chwili badania w stosunku do wszystkich miejsc pracy objętych wsparciem – z podziałem na powiaty?

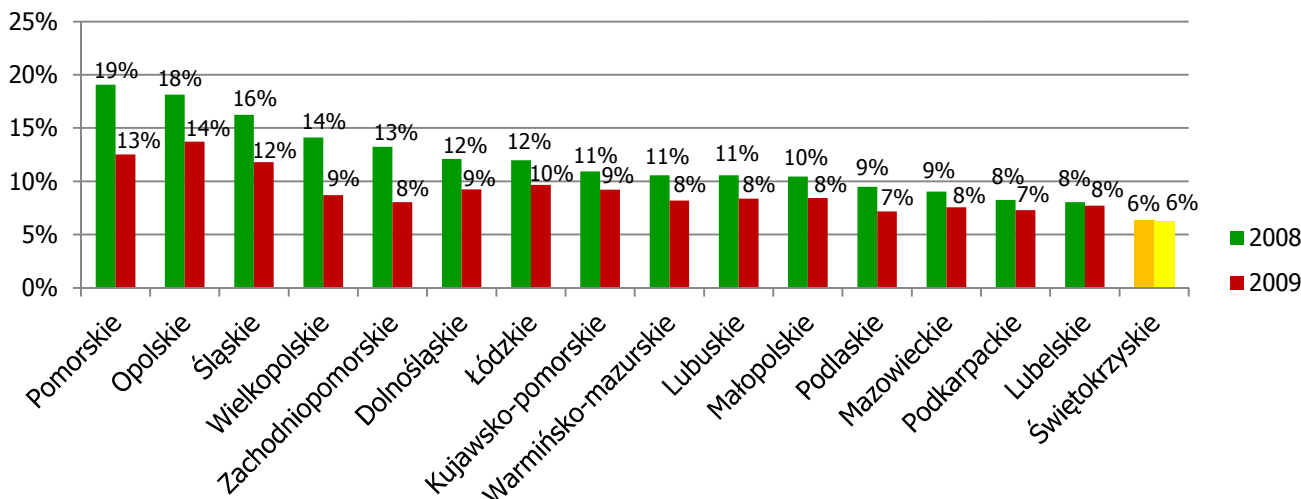
Skala wsparcia udzielonego osobom bezrobotnym, w postaci staży, szkoleń oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

W latach 2008-2009 wsparciem w postaci szkolenia objętych zostało 10 107 osób bezrobotnych i poszukujących pracy – odpowiednio 4 960 osób w 2008 i 5 147 w 2009 roku. Spośród tej grupy, kursy ukończyło 9 989 osób (2008 r.- 4 928, 2009 r. – 5 061).

W województwie świętokrzyskim osób, które rozpoczęły staż w roku 2008 było 10 957, z czego 96% (10 496 osób) ten staż zakończyło. W roku 2009, z kolei staż rozpoczęło 19 410 osób, natomiast zakończyło zaledwie 65% z nich (12 587 osób). Duże rozbieżności w liczebności osób kończących staże mogą wynikać z różnych terminów ich rozpoczęcia – staże rozpoczęte w roku 2009 mogły być kontynuowane w roku następnym

Dane zawarte w raporcie przygotowanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wskazują na duże zróżnicowanie liczebności uczestników szkoleń w zależności od województw. Liczba uczestników nie jest wprost proporcjonalna do potencjału demograficznego województw. W 2008 roku w programach szkoleń (przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie) uczestniczyło 168 336 osób, tj. o 9 753 osób mniej niż w 2007 roku.

Wykres 12. Odsetek osób bezrobotnych objętych wsparciem w postaci szkoleń w 2008 i 2009 roku w poszczególnych województwach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPIPS

Z ogólnej liczby 168 336 uczestników szkoleń ukończyło je 163 261 osób, tj. 97,0%. Spośród osób, które ukończyły szkolenia 39,2% uzyskało zatrudnienie (64 048 osób). Co oznacza, że w porównaniu z poprzednim rokiem w 2008 roku nastąpił spadek powyższego wskaźnika (w roku 2007 wynosił on – 44,4%).

W 2009 roku w szkoleniach w celu podniesienia kwalifikacji zwiększających szansę na zatrudnienie, utrzymanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej uczestniczyły 168 334 osoby, tj. o 2 osoby mniej niż w 2008 roku.

Dane przedstawione na wykresie nr 13. wskazują, że w 2009 roku (analogicznie jak w 2008 roku) na tle innych regionów w województwie świętokrzyskim udział osób bezrobotnych, które uczestniczyły w aktywizacji w postaci szkoleń był najniższy.

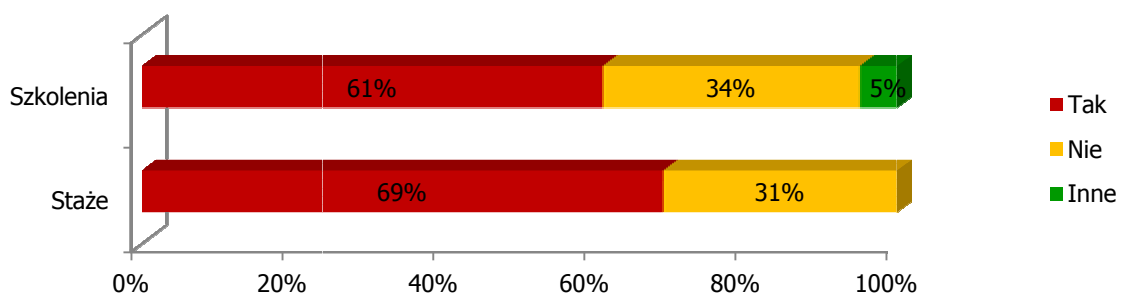
Z ogólnej liczby osób, które rozpoczęły udział w szkoleniu zakończyło je 163 741 osób (łącznie z osobami, które rozpoczęły udział w programie pod koniec 2008 roku). Spośród ogólnej liczby 163 741 osób, które ukończyły szkolenia – 34,3% uzyskało zatrudnienie (56 150 osób). Należy podkreślić, że w porównaniu z 2008 rokiem, w 2009 roku nastąpił spadek wskaźnika ponownego zatrudnienia do 34,3% (w roku 2008 – 39,2%).

Skuteczność zatrudnieniowa staży, szkoleń oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Przeprowadzone badanie wykazało, że spośród wszystkich osób uczestniczących w szkoleniu, 61% badanych podjęło pracę po zakończeniu szkolenia (patrz wykres 13). Wśród 5% respondentów, którzy podawali inne odpowiedzi dominowały: praca już w trakcie szkolenia, rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz prace sezonowe za granicą.

W badaniach dotyczących aktywizacji zawodowej i jej skuteczności udział wzięły osoby, które odbywały staż w latach 2008-2009 – odpowiednio 32% oraz 68%. Z tej grupy, jakiegokolwiek zatrudnienia po zakończeniu wsparcia uzyskało 69% badanych.

Wykres 13. Odpowiedzi na pytanie: Czy po zakończeniu wsparcia podjął/ęła Pan/i pracę?



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 – szkolenia, N=590 – staże)

Analizując dynamikę podejmowania zatrudnienia po szkoleniach, badania wykazały, iż bezpośrednio po otrzymaniu wsparcia pracę znalazło 21% osób spośród wszystkich respondentów, którzy podjęli jakiegokolwiek zatrudnienie po zakończeniu wsparcia (patrz tabela 45). Po upływie trzech miesięcy pracowało 47% respondentów, którzy pojęli zatrudnienie po szkoleniu.

Spośród wszystkich badanych bezpośrednio po stażu pracę otrzymało 49% respondentów, spośród tych, którzy podjęli jakiegokolwiek zatrudnienie po wsparciu. W dalszych okresach od zakończenia stażu znacznie mniejsza liczba osób uzyskiwała zatrudnienie. I tak, do 3 miesięcy po zakończeniu stażu osób pracujących było 61%, do 6 miesięcy – 74%.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że efektywność zatrudnieniowa uwzględniana w statystykach publicznych służb zatrudnienia w Polsce, odnosi się do okresu do 3 miesięcy od uzyskania wsparcia przez bezrobotnego. **W świetle uzyskanych wyników badania można zatem wysunąć wniosek, iż w okresie sprawozdawczym rejestrowane jest jedynie 47% ostatecznej efektywności zatrudnieniowej szkoleń i 61% efektywności staży.** Uznać należy więc, że prowadzone statystyki nie są trafnym narzędziem pomiaru efektywności zatrudnieniowej, zaś analizy realizowane w dłuższym okresie po interwencji (analogiczne do niniejszego badania), są niezbędne w celu ustalenia właściwej efektywności wsparcia.

Tabela 45. Odpowiedzi na pytanie: Czy po zakończeniu szkolenia podjął/ęła Pan/i pracę?

	Szkolenia		Staże	
	Procent	Procent skumulowany	Procent	Procent skumulowany
bezpośrednio po szkoleniu.	21%	21%	49%	49%
w okresie do 1 miesiąca.	9%	30%	6%	54%
w okresie do 3 miesięcy.	17%	47%	7%	61%
w okresie od 3 do 6 m-cy.	19%	66%	13%	74%
w okresie od 6 do 12 m-cy.	17%	82%	11%	86%
w okresie dłuższym niż rok (12 miesięcy).	11%	93%	11%	97%
w okresie dłuższym niż dwa lata (24 miesiące).	7%	100%	3%	100%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=350 – szkolenia, N=409 – staże – respondenci, którzy podjęli zatrudnienie po zakończeniu wsparcia)

W wyniku badania ustalone zostało, iż liczba zatrudnionych uczestników szkoleń w okresie do 6 i 12 miesięcy od zakończenia udziału w aktywizacji wyniosła odpowiednio: 231 i 287 osób. Z kolei odsetek osób bezrobotnych zatrudnionych w okresie do 6 i 12 miesięcy po zakończeniu szkolenia, w stosunku do wszystkich osób bezrobotnych objętych wsparciem wyniósł: 40,5% i 50%.

W analogicznym okresie po zakończeniu stażu (6 i 12 miesięcy) zatrudnienie znalazło odpowiednio 51% i 60% uczestników wsparcia.

Rozpatrując efektywność zatrudnieniową szkoleń w momencie badania, prowadzona analiza wykazała, że pracowała połowa uczestników szkoleń - 50% (w tym: jest zatrudnionych – 40%, prowadzi własną działalność gospodarczą – 9% oraz pracuje w gospodarstwie rolnym – 1%), natomiast 44% jest bezrobotnych (w tym: zarejestrowanych w urzędzie pracy – 36%, niezarejestrowanych – 7% oraz 1% uczestniczących różnych formach aktywizacji zawodowej) (patrz tabela 46). Spośród wszystkich badanych 4% stwierdziło, że ich sytuacja na rynku pracy jest inna niż wymienione powyżej (według częstości występowania: jest na rencie, pracuje za granicą, jest na urlopie wychowawczym lub opiekunem osoby niepełnosprawnej).

W momencie badania połowa osób biorących udział w aktywizacji zawodowej w postaci staży posiadała pracę (49% badanych była zatrudniona i prowadziła własną firmę, 1% pracuje w gospodarstwie rolnym), z kolei 37% osób była bezrobotna (w tym 2% osób uczestniczyło w aktywizacji zawodowej, a 9% nie było zarejestrowanych w urzędzie pracy). Ponadto 10% badanych wróciło w struktury systemu edukacji, natomiast w kategorii „inne” podawano głównie urlop wychowawczy/macierzyński (2%).

Tabela 46. Status na rynku pracy uczestników szkoleń i staży

Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy?	Szkolenia	Stáže
jestem zatrudniony/a	40%	46%
prowadzę własną firmę	9%	3%
pracuję w gospodarstwie rolnym	1%	1%
jestem bezrobotny/a, zarejestrowany/a w urzędzie pracy	36%	26%
jestem bezrobotny/a i uczestniczę w aktywizacji zawodowej (np. odbywam staż/szkolenie/przygotowanie zawodowe/prace interwencyjne)	1%	2%
jestem bezrobotny/a, ale nie jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy	7%	9%
uczę się/studiuję w trybie dziennym	1%	10%
inne	4%	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 – szkolenia, N=590 – staże)

Charakteryzując kierunki szkoleń ze względu na ich efektywność zatrudnieniową uwzględniono uczestników szkoleń, którzy w chwili badania byli zatrudnieni lub prowadzili działalność gospodarczą. Z analizy wyłączono kierunki szkoleń, których liczebność była poniżej 10.

Tabela 47. Efektywność kierunków szkoleń

Kierunek szkoleń	Odsetek osób pracujących, które ukończyły dany kierunek szkolenia
usługi transportowe, w tym kurs prawa jazdy	81%
prowadzenie działalności gospodarczej	67%
operator maszyn i urządzeń budowlanych	63%
rachunkowość, księgowość	57%
szkolenia dla specjalistów w zakresie pozyskiwania środków i realizacji projektów unijnych	50%
kurs językowy	50%
prace sekretarskie i biurowe	48%
szkolenia dla spawaczy	48%
kursy w zakresie technologii wykończeniowych	42%
aktywne poszukiwanie pracy	38%
usługi fryzjerskie, kosmetyczne	37%
szkolenia dla sprzedawców, magazynierów, obsługi kas fiskalnych, handlowiec	37%
florystyka	17%
kucharz	14%
	0%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 – szkolenia)

Najwyższą efektywnością wykazywały się szkolenia z zakresu usług transportowych, w tym kurs prawa jazdy – ponad 80% osób, które ukończyło szkolenie z tego zakresu była zatrudniona. Wysoką efektywnością wykazywały się także szkolenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej – ponad 2/3 osób, które ukończyły ten typ szkolenia posiadały pracę. Niewiele niższą efektywnością cechowały się szkolenia dla operatorów maszyn i urządzeń budowlanych – 63% uczestników pracowało w chwili badania. W dalszej kolejności znalazły się następujące typy szkoleń: szkolenia w zakresie pozyskiwania środków UE oraz kursy językowe – połowa uczestników była zatrudniona. Relatywnie niższą efektywność uzyskano w zakresie szkoleń kosmetycznych i fryzjerskich oraz w szkoleniach dla sprzedawców i obsługujących kasy fiskalne. Jako niską należy ocenić efektywność szkoleń dla handlowców (17%) oraz dla florystów (14%). Spośród badanych którzy ukończyli kurs dla kucharzy, w chwili badania żadna z osób nie posiadała zatrudnienia.

Jeżeli chodzi o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, to w wyniku tego wsparcia w latach 2008-2009 pracę rozpoczęły 4 962 osoby (z czego w 2008 roku powstały 2 034 podmioty, a w 2009 roku 2 928 podmiotów). Spośród wszystkich badanych osób korzystających w powyższym okresie z jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej 62 % przyznało, że ich firma nadal funkcjonuje, z kolei 38% nie prowadzi już działalności – tabela 48.

Tabela 48. Funkcjonowanie przedsiębiorstw utworzonych w efekcie wsparcia PUP

Odpowiedzi na pytanie: „Czy Pana/i firma nadal funkcjonuje?”	
Tak	62%
Nie	38%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=550 – dofinansowanie)

Tabela 49. Status na rynku pracy osób, które nie kontynuują działalności założonej w wyniku dofinansowania z PUP

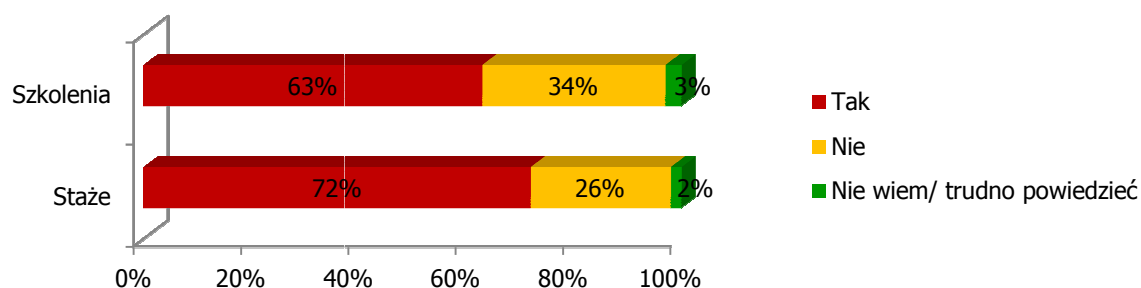
Odpowiedzi na pytanie: Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy?	
jestem zatrudniony/a	36%
prowadzę własną firmę	7%
jestem bezrobotny/a, zarejestrowana w urzędzie pracy	28%
jestem bezrobotny/a i odbywam staż/szkolenie/przygotowanie zawodowe/roboty publiczne	1%
jestem bezrobotny/a, ale nie jestem zarejestrowany w urzędzie pracy	27%
inne	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=207 – dofinansowanie – osoby, które zamknęły lub zawiesiły działalność gospodarczą rozpoczętą w wyniku dofinansowania z PUP)

Spośród osób, które w momencie badania nie prowadziły działalności rozpoczętej w efekcie wsparcia z PUP, większość stanowiły osoby bezrobotne - 56% (w tym 27% to osoby bezrobotne niezarejestrowane w urzędzie pracy a 1% korzystała z innych form aktywizacji zawodowej) – patrz tabela 49.

Wpływ wsparcia udzielonego osobom bezrobotnym, na zmianę sytuacji na rynku pracy

Wykres 14. Odpowiedzi na pytanie: Czy udział w szkoleniu przyczynił się w jakimkolwiek stopniu do znalezienia przez Pana/Panią pracy?



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=350 – szkolenia, N=409 – staże – respondenci, którzy podjęli jakąkolwiek pracę po ukończeniu wsparcia)

Niezależnie od długości okresu zatrudnienia 63% (221 osób) badanych, którym udało się znaleźć pracę przyznało, że szkolenie przyczyniło się do znalezienia przez nich pracy. Przeciwnego zdania było 34% pracujących (119 osób) – wykres 14.

Znaczna część spośród osób, które podjęły jakąkolwiek pracę po odbyciu staży, przyznała, że odbycie stażu przyczyniło się do znalezienia przez nich pracy (72%), jednak nadal 26% osób ocenia, że staż nie wpłynął na znalezienie zatrudnienia. Przyczyną tego stanu rzeczy może być przede wszystkim sytuacja na rynku pracy i brak popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców, dlatego też mimo

zdobycia przez te osoby doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji (zgodnych z potrzebami rynku pracy) nie znajdują one zatrudnienia.

Tabela 50. Ocena wpływu szkoleń i staży na podjęcie pracy

Odpowiedzi na pytanie: W jakim stopniu wsparcie okazało się skuteczne w kontekście znalezienia pracy?	Szkolenia	Staż
bardzo skuteczne	36%	43%
skuteczne	58%	55%
mało skuteczne	5%	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=235 – szkolenia, N=293 – staże – respondenci, którzy znaleźli pracę po udziale w aktywizacji i jednocześnie stwierdzili, że wsparcie przyczyniło się do znalezienia zatrudnienia

Respondenci, którzy znaleźli pracę po szkoleniu i jednocześnie stwierdzili, że szkolenie przyczyniło się do znalezienia przez nich pracy uznali, że wsparcie było skuteczne – 58% i bardzo skuteczne – 36%, z kolei 5% osób uznało, że było ono skuteczne, ale w małym stopniu – tabela 50.

Osoby, które stwierdziły, iż odbycie stażu przyczyniło się do znalezienia przez nich pracy, w większości uznały, że staż był skuteczny (55%) i bardzo skuteczny (43%) w tym zakresie. Biorąc pod uwagę, z kolei, wszystkie osoby aktywizowane w postaci staży (590 osób) udział opinii, że staż był skuteczny i bardzo skuteczny wyniósł odpowiednio: 27% i 22% (co wyraźnie obniża poziom tych wskaźników).

Tabela 51. Przyczyny braku skuteczności szkoleń i stażów

	Szkolenia	Staż
brak ofert pracy po odbyciu stażu/szkolenia	52%	58%
wsparcie było niedopasowane do wykształcenia	19%	26%
nie zdobyłem/am odpowiednich umiejętności/kwalifikacji	5%	2%
inne powody	34%	21%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=115 – szkolenia, N=106 – staże – respondenci, którzy znaleźli pracę po aktywizacji i jednocześnie stwierdzili, że wsparcie nie przyczyniło się do znalezienia pracy

Respondenci, którzy znaleźli pracę po szkoleniu i jednocześnie stwierdzili, że wsparcie nie przyczyniło się do znalezienia pracy (w sumie 115 osób) uznali, że nie otrzymali ofert pracy po odbyciu szkolenia – 52% odpowiedzi, wsparcie było niedopasowane do wykształcenia – 19% lub nie zdobyli odpowiednich kwalifikacji/umiejętności – 5% (np. z powodu źle prowadzonego szkolenia lub za krótkiego kursu). Jednocześnie 34% tych osób podało również inne powody tego, że wsparcie nie przyczyniło się do znalezienia przez nich pracy. Wymieniali tu przede wszystkim: podjęcie pracy w innym zawodzie, brak doświadczenia (po 6%), brak etatów (5%), problemy ze zdrowiem, w tym wypadek (7%) lub zaawansowany wiek (4%) oraz nieudane próby rozpoczęcia działalności gospodarczej (2%).

Uczestnicy staży zwracali głównie uwagę na brak ofert pracy po zakończeniu wsparcia (58%) jako przyczynę braku skuteczności tej formy aktywizacji, co potwierdza wcześniejsze spostrzeżenia

dotyczące sytuacji na rynku pracy. Znacznie mniejsze znaczenie miały tu „inne powody” zgłaszane przez osoby odbywające staż (21%), gdzie wśród odpowiedzi znalazły się przede wszystkim: kontynuacja nauki (15%), podjęcie pracy w innej branży (6%) czy względy osobiste (3%). Istotnym powodem nie znalezienia pracy po odbyciu stażu, w opinii badanych, było również niedopasowanie wsparcia do ich wykształcenia (26%). Świadczyć to może o rozbieżnościach między popytem na określone kwalifikacje zgłaszanym przez pracodawców, a kwalifikacjami formalnymi posiadanymi przez bezrobotnych.

Tabela 52. Wsparcie PUP jako warunek założenia działalności gospodarczej

Odpowiedzi na pytanie: Czy bez otrzymania wsparcia z PUP założyłby/łaby Pan/i firmę	
Tak	34%
Nie	61%
Trudno powiedzieć	5%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=550 – dofinansowanie)

Głównym motywem ubiegania się o jednorazowe dofinansowanie działalności jest oczywiście chęć założenia firmy i stworzenie sobie miejsca pracy oraz uzyskanie źródła dochodu. Spośród wszystkich badanych korzystających z dofinansowania ponad 60% osób stwierdziło, że nie byłoby w stanie założyć firmy bez tego wsparcia (patrz tabela 52). Pozostałe 34% respondentów (188 osób) uznało, że nawet bez wsparcia PUP założyłoby firmę, natomiast w większości (72% z nich), bez wsparcia z PUP zrealizowałyby inwestycje związane z założeniem firmy jedynie w ograniczonym zakresie – tabela 53.

Tabela 53. Skala możliwych inwestycji bez wsparcia PUP w nowopowstałe przedsiębiorstwa

Odpowiedzi na pytanie: „W jakim stopniu bez wsparcia z PUP zrealizowałby/łaby Pan/i inwestycje związane z założeniem firmy?”	
w zakładanym zakresie	26%
w ograniczonym zakresie	72%
trudno powiedzieć	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=188 – dofinansowanie – osoby, które założyły przedsiębiorstwa bez wsparcia PUP)

Osoby, które bez wsparcia ze strony PUP nie założyłyby własnej firmy, jako powody wymieniały przede wszystkim brak wystarczających środków finansowych (72%) oraz brak jakichkolwiek środków umożliwiających rozpoczęcie takiego przedsięwzięcia (26%). Co ciekawe nikt spośród 336 osób nie wymienił braku pomysłu koncepcji prowadzenia działalności gospodarczej. Głównym ograniczeniem wydaje się być całkowity brak lub brak wystarczających środków finansowych.

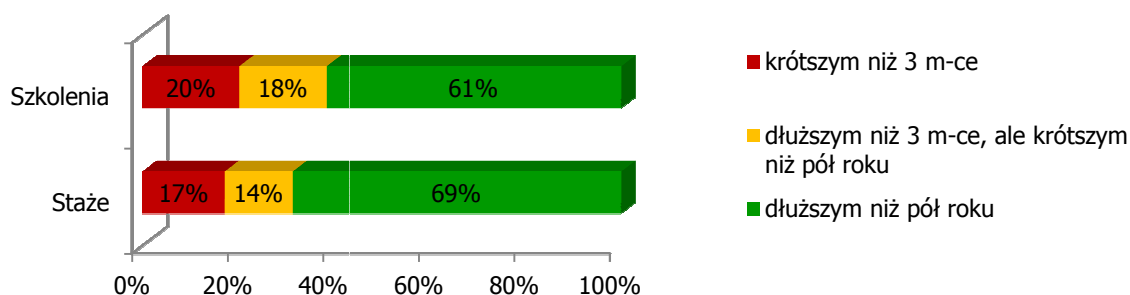
Trwałość wsparcia udzielonego osobom bezrobotnym, w postaci staży, szkoleń oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Istotnym czynnikiem wpływającym na ostateczną efektywność zatrudnieniową poszczególnych form wsparcia jest utrata zatrudnienia w okresie od jego podjęcia do momentu badania. Proces ten był elementem niniejszych analiz.

Wyniki badania wykazały, iż część spośród pracujących uczestników szkoleń zdążyła już stracić pracę (podjętą po zakończeniu szkolenia) do momentu prowadzonych badań (25% pracujących - 87 osób). Spośród nich największy udział miały osoby, które utraciły zatrudnienie w okresie dłuższym niż pół roku od podjęcia pracy - 61% osób (patrz wykres 15).

Także część osób, którym po odbyciu stażu udało się znaleźć pracę, w momencie badania już jej nie posiadała (25% zatrudnionych po ukończeniu stażu). Większość z nich pracę straciła po okresie dłuższym niż pół roku (69%), pozostałe osoby przed tym okresem (17% osób w okresie do 3 miesięcy, 14% w okresie od 3 do 6 miesięcy).

Wykres 15. Odpowiedzi na pytanie: W jakim okresie stracił/a Pan/i pracę?



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=87 – szkolenia, N=102 – staże – respondenci, którzy byli podjęli lecz utracili je do momentu badania)

Spośród badanych podmiotów, 12 miesięcy od zakończenia wsparcia funkcjonowało 98% firm. Dwa lata (24 miesiące) od wsparcia funkcjonowało 79% podmiotów objętych wsparciem – tabela 54. Właściciele firm, które w momencie badania nie funkcjonują podali, iż ich firma została zamknięta (79%) lub czasowo zawieszona (21%).

Tabela 54. Odsetek podmiotów funkcjonujących w okresie 12/24 miesiące od wsparcia w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Okres funkcjonowania firmy	Odsetek funkcjonujących podmiotów
12 miesięcy od uzyskania wsparcia	98%
24 miesiące od uzyskania wsparcia	79%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=550 – dofinansowanie)

Tabela 55. Przyczyny zakończenia działalności gospodarczej

Odpowiedzi na pytanie: Dlaczego zamknął Pan/zamknęła Pani firmę? Proszę podać najważniejszy powód zamknięcia firmy	
nierentowność firmy	71%
powody osobiste, w tym macierzyństwo	7%
podjęcie pracy w kraju	6%
zły stan zdrowia	3%
wyjazd zagraniczny	1%
inne	12%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=163 – dofinansowanie – pomioty, które zakończyły działalność)

Najistotniejszym czynnikiem, który wpłynął na zamknięcie firmy, okazała się jej nierentowność (71%), względy osobiste (10%) związane m.in. ze złym stanem zdrowia czy macierzyństwem oraz podjęcie pracy najemnej – tabela 55. W kategorii „inne” pojawiły się te same odpowiedzi, co wyżej wymienione.

Tabela 56. Źródła niskiej rentowności zamkniętych firm

Odpowiedzi na pytanie: Z jakich powodów firma była nierentowna?	
zbyt wysokie stawki ZUS	44%
brak klientów/odbiorców	31%
zbyt wysokie koszty produkcji/świadczenia usług	17%
zbyt wysokie podatki	2%
inne powody	6%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=115 – dofinansowanie – pomioty, zamknięte z powodu nierentowności)

Za główną przyczynę braku rentowności zamkniętych firm ich właściciele uznali zbyt wysokie stawki ZUS (44%) oraz brak klientów (31%) – tabela 56. Znaczącą przyczyną były także zbyt wysokie koszty produkcji/świadczenia usług (17%).

Tabela 57. Przyczyny zawieszenia działalności gospodarczej

Odpowiedzi na pytanie: Dlaczego zamknął Pan/zamknęła Pani firmę? Proszę podać najważniejszy powód zamknięcia firmy?	
nierentowność firmy	55%
wyjazd zagraniczny	14%
powody osobiste, w tym macierzyństwo	9%
podjęcie pracy w kraju	9%
zły stan zdrowia	5%
inne	8%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=44 – dofinansowanie – pomioty, które zawiesiły działalność)

Tabela 58. Źródła niskiej rentowności zawieszonych firm

Odpowiedzi na pytanie: „Z jakich powodów firma była nierentowna?”	
zbyt wysokie stawki ZUS	58%
brak klientów/odbiorców	25%
zbyt wysokie koszty produkcji/świadczenia usług	8,5%
inne powody	8,5%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=24 – dofinansowanie – pomioty, zawieszono z powodu nierentowności)

Przyczyną zawieszenia działalności firm była również ich nierentowność (55%), a także wyjazd zagranicę (14%) i powody osobiste (9%) – tabela 57. Podobnie jak w przypadku firm zamykanych, brak rentowności wynikał ze zbyt wysokich stawek ZUS (58%) oraz braku klientów (25%) – tabela 58.

Charakterystyka zatrudnienia w efekcie szkoleń i staży oraz w podmiotach powstałych w wyniku uzyskania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Osoby zatrudnione lub prowadzące działalność gospodarczą swoją pracę wykonują w zdecydowanej większości w województwie świętokrzyskim – 91%, ale także mazowieckim – 3%, małopolskim – 2% oraz lubelskim, lubuskim, podlaskim i śląskim (po 1%) – tabela 59.

Tabela 59. Województwa w których zatrudnione są osoby po odbyciu szkoleń i staży

	Szkolenia	Staż
świętokrzyskie	91%	92%
mazowieckie	3%	3%
małopolskie	2%	1%
lubelskie	1%	0%
lubuskie	1%	0%
podlaskie	1%	0%
śląskie	1%	1%
łódzkie	0%	1%
małopolskie	0%	1%
podkarpackie	0%	1%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=280 – szkolenia, N=287 – staże – respondenci, którzy byli zatrudnieni lub prowadzili działalność gospodarczą w momencie badania)

Uczestnicy staży, którzy byli zatrudnieni lub posiadali własną firmę w momencie badania, pracę wykonują głównie w województwie świętokrzyskim (92% badanych – 264 osoby), przeważnie w powiecie kieleckim (24%) oraz mieście Kielce (20%), ale również w powiatach: ostrowieckim (7%), skarżyskim (7%) czy sandomierskim (6%) (patrz tabela 60). Najmniej osób znalazło zatrudnienie w powiecie pińczowskim (2 osoby) oraz kazimierskim (żaden spośród badanych uczestników staży). Spośród pracujących uczestników szkoleń (zatrudnionych i prowadzących działalność gospodarczą) znacząca część swoją pracę wykonywała w mieście Kielce – 26% i powiecie kieleckim – 20%, ale także koneckim, skarżyskim i starachowickim (po 8%). Na wyniki ten zdecydowany wpływ miał

proporcjonalny dobór próby w stosunku do ilości osób objętych wsparciem w poszczególnych powiatach.

Tabela 60. Zestawienie odsetka osób objętych stażami, mieszkających i pracujących w poszczególnych powiatach województwa świętokrzyskiego.

Powiat	Szkolenia			Szaże		
	Udział respondentów objętych wsparciem w poszczególnych powiatach spośród tych, którzy uzyskali zatrudnienie	Udział respondentów zatrudnionych w poszczególnych powiatach po zakończeniu wsparcia	Saldo migracji zarobkowej	Udział respondentów objętych wsparciem w poszczególnych powiatach spośród tych, którzy uzyskali zatrudnienie	Udział respondentów zatrudnionych w poszczególnych powiatach po zakończeniu wsparcia	Saldo migracji zarobkowej
buski	4%	3%	-25%	3%	3%	0%
jędrzejowski	8%	3%	-63%	6%	5%	-28%
kazimierski	1%	0%	-100%	1%	0%	-100%
miasto Kielce	20%	26%	30%	9%	20%	119%
kielecki	22%	20%	-9%	25%	24%	-4%
konecki	9%	8%	-11%	14%	5%	-68%
opatowski	3%	3%	0%	7%	4%	-43%
ostrowiecki	10%	4%	-60%	8%	7%	-5%
pińczowski	1%	1%	0%	2%	1%	-60%
sandomierski	5%	2%	-60%	6%	6%	0%
skarżyski	9%	8%	-11%	9%	7%	-23%
starachowicki	4%	8%	100%	4%	5%	27%
staszowski	1%	1%	0%	1%	5%	250%
włoszczowski	3%	2%	-33%	5%	2%	-67%
nie wiem	-	1%	-	-	0%	-
inne województwo	-	9%	-	-	8%	-

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=257 – szkolenia, N=287 – staże – respondenci, którzy byli zatrudnieni lub prowadzili działalność gospodarczą w momencie badania)

Aby zminimalizować wpływ struktury próby, odsetek osób pracujących w poszczególnych powiatach zestawiony został z odsetkiem osób objętych badaniem, którzy uzyskali wsparcie w postaci szkoleń oraz staży w tych powiatach.

Różnica tych wielkości pozwoliła oszacować saldo migracji zarobkowych dla powiatów. Zauważyć można, że dodatnim saldem charakteryzują się jedynie powiaty starachowicki oraz miasto Kielce a także powiat staszowski w przypadku staży. Należy mieć jednak na uwadze niewielkie próby w ramach kategorii (powiatów), które nie pozwalają na jednoznaczne wnioskowanie.

W większości osoby objęte szkoleniami, (pracujące w momencie badania) zatrudnione były na zasadzie umowy o pracę na czas określony – 60% i nieokreślony – 32% (patrz tabela 61). Ponadto stosowane były umowy cywilno-prawne: umowa zlecenia – 6% i umowa o dzieło – 2%.

W momencie badania połowa uczestników staży była zatrudniona w oparciu o umowę na czas określony, natomiast 38% osób posiadających pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co może świadczyć o trwałości tych miejsc pracy.

Tabela 61. Forma zatrudnienia osób, które podjęły pracę

Jaka jest Pana/i forma zatrudnienia?	Szkolenia	Staż
umowa o pracę na czas określony	60%	50%
umowa o pracę na czas nieokreślony	32%	38%
umowa zlecenia	6%	9%
umowa o dzieło	2%	0%
umowa na zastępstwo	0%	1,5%
inna	0%	1,5%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=228 – szkolenia, N=272 – staże – respondenci, którzy byli zatrudnieni w momencie badania)

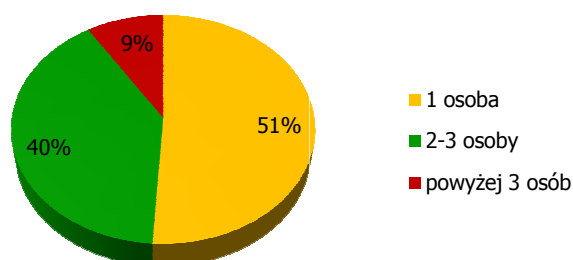
Spśród wszystkich 343 firm utworzonych i funkcjonujących w wyniku dofinansowania 75% nie zatrudnia pracowników, stanowi miejsce pracy jedynie dla ich właścicieli, natomiast 25% z nich (85 firm) utworzyła również dodatkowe miejsca pracy i zatrudnia pracowników – tabela 62.

Tabela 62. Przedsiębiorstwa założone dzięki dotacji z PUP, zatrudniające pracowników

Odpowiedzi na pytanie: „Czy Pana/i firma zatrudnia pracowników?”	
Tak	25%
Nie	75%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=343 – dofinansowanie – osoby, które w momencie badania prowadziły działalność gospodarczą)

Uzyskane dane ilościowe umożliwiły także ustalenie ile miejsc pracy powstało w podmiotach, których właściciele zadeklarowali, że od chwili założenia firmy stworzyli co najmniej jedno miejsce pracy. Łącznie w badanych podmiotach zostało utworzonych 165 miejsc pracy. Najczęściej (51%) zatrudniano tylko 1 osobę. Mniej niż 10% ankietowanych przedstawicieli podmiotów, w których powstały nowe miejsca pracy, wskazało, że zatrudniają powyżej 3 osób.

Wykres 16. Udział podmiotów, w których powstały nowe miejsca pracy, ze względu na liczbę osób

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=85 – dofinansowanie – osoby, które w momencie badania prowadziły działalność gospodarczą i zatrudniały pracowników)

Ze względu na liczebność próby zrealizowanej dla poszczególnych powiatów analiza liczby miejsc pracy powstałych w badanych podmiotach, z uwzględnieniem podziału na powiaty nie jest

uprawniona. Na podstawie uzyskanych wyników nie jest możliwe wnioskowanie na temat liczby miejsc pracy, w odniesieniu do poszczególnych powiatów.

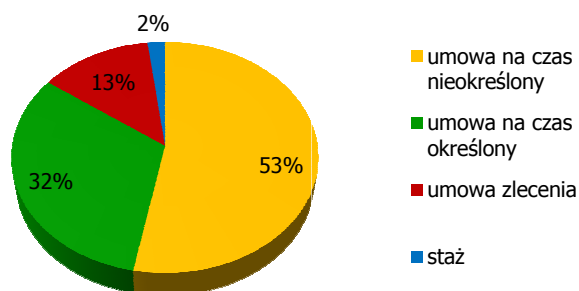
Tabela 63. Formy zatrudnienia w badanych podmiotach

umowa o pracę na czas nieokreślony	57%
umowa o pracę na czas określony	44%
umowa zlecenia	17%
umowa na zastępstwo	0%
umowa o dzieło	0%
inne	5%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, , pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=85 – dofinansowanie – osoby, które w momencie badania prowadziły działalność gospodarczą i zatrudniały pracowników)

Większość firm objętych badaniem, zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę (w tym na czas nieokreślony – 57%, na czas określony – 44%). Udział poszczególnych form zatrudnienia w ogólnej liczbie pracujących prezentuje poniższy wykres.

Wykres 17. Udział osób zatrudnionych w badanych podmiotach według form zatrudnienia



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=165 – dofinansowanie – liczba miejsc pracy powstałych w badanych podmiotach z uwzględnieniem formy zatrudnienia)

Tabela 64. Stanowiska pracy na jakie planowany jest nabór.

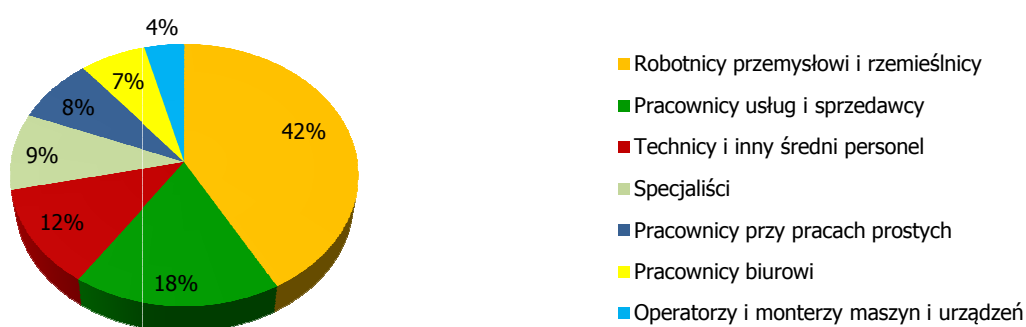
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	48%
Pracownicy usług i sprzedawcy	20%
Technicy i inny średni personel	10%
Pracownicy biurowi	10%
Specjaliści	7%
Pracownicy przy pracach prostych	7%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5%
Kierownicy	0%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=81 – dofinansowanie – osoby, które w momencie badania prowadziły działalność gospodarczą i planowały wzrost zatrudnienia)

Żadna z tych firm nie planuje zwolnień pracowników, natomiast 81 (95%) planuje zatrudnienie nowych pracowników. Blisko połowa firm planujących zatrudnienia zamierza szukać robotników przemysłowych i rzemieślników (48%). Zainteresowane są one również (w mniejszym zakresie) pracownikami usług i sprzedawcami (20%), a także technikami i innym średnim personelem oraz pracownikami biurowymi (po 10%), specjalistami i pracownikami przy pracach prostych (po 7%).

Jeżeli natomiast chodzi o udział poszczególnych stanowisk w ogólnej sumie pracowników planowanych do zatrudnienia, to jest on zaprezentowany na poniższym wykresie.

Wykres 18. Udział poszczególnych stanowisk pracy w ogólnej liczbie osób planowanych do zatrudnienia



Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=148 – dofinansowanie – liczba stanowisk pracy, na jakie planowany jest nabór)

Tabela 65. Czynniki w największym stopniu wpływające na wybór nowego pracownika.

umiejętność obsługi maszyn, urządzeń i oprogramowania, w tym prawo jazdy	46%
doświadczenie zawodowe	24%
wykształcenie kierunkowe	10%
uprawnienia specjalistyczne/ukończone kursy	9%
umiejętności miękkie, cechy osobowościowe	7%
inne	5%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=81 – dofinansowanie – osoby, które w momencie badania prowadziły działalność gospodarczą i planowały wzrost zatrudnienia)

Nowi pracodawcy wybierając pracownika będą szczególnie zwracać uwagę na praktyczne umiejętności (umiejętność obsługi maszyn, urządzeń i oprogramowania, w tym prawo jazdy) – 46% oraz doświadczenie zawodowe – 24%. Okazuje się, że osoby bezrobotne, które założyły firmę w wyniku otrzymanego wsparcia z UP mają podobne wymagania względem zatrudnianych osób, jak pozostali pracodawcy.

Tabela 66. Liczba osób, które rozpoczęły udział w aktywizacji w danej formie

Osoby, które podjęły pracę (rozpoczęły udział w aktywizacji) w danej formie	2008	2009	Ogółem
Prace interwencyjne	2 792	2 779	5 571
Przygotowanie zawodowe	4 850	777	5 627
Refundacja kosztów	2 232	2 043	4 275
Roboty publiczne	1 385	2 327	3 712

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 2008-2009) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy,

Efektywność zatrudnieniowa subsydiowanego zatrudnienia

Z analiz WUP wynika, iż w badanych latach 2008-2009 najwięcej osób brało udział w przygotowaniu zawodowym (5627 osób), niewiele mniej w pracach interwencyjnych (5571 osób), w dalszej kolejności z refundacji kosztów (4275 osób) i najmniej osób było zatrudnionych w ramach robót publicznych (3712 osób).

W 2008 roku przygotowanie zawodowe ukończyło 4 289 osób, natomiast w 2009 roku 1 730, co w sumie daje 6019 osób (107% ogółu rozpoczynających tę formę aktywizacji zawodowej w badanym okresie 2008-2009). Wyższa liczba osób kończących względem rozpoczynających przygotowanie zwojowe może wynikać z faktu, iż część osób kontynuowała tę formę aktywizacji rozpoczętą przed okresem objętym badaniem. Nie udało się dotrzeć do informacji na temat bezrobotnych, którzy zakończyli udział w pozostałych trzech formach aktywizacji.

Tabela 67. Liczba stanowisk pracy, powstałych w ramach subsydiowanych form zatrudnienia

Subsydiowana forma zatrudnienia	Objęci wsparciem w ramach subsydiowanego zatrudnienia	
	Liczba podmiotów, które skorzystały z subsydiowanego zatrudnienia	Liczba osób bezrobotnych, które zostały objęte subsydiowanym zatrudnieniem
Prace interwencyjne	99	1600
Przygotowanie zawodowe	243	1091
Doposażenie stanowiska pracy	168	393
Roboty publiczne	20	180
Ogółem	530	3264

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=530 – pracodawcy, którzy podali liczbę osób objętych subsydiowanymi formami zatrudnienia)

Tabela 68. Liczba osób objętych poszczególnymi formami wsparcia

Subsydiowana forma zatrudnienia	1 osoba	2-3 osoby	4-10 osób	powyżej 10 osób
Prace interwencyjne	18%	41%	24%	16%
Przygotowanie zawodowe	23%	40%	32%	6%
Doposażenie stanowiska pracy	56%	32%	7%	5%
Roboty publiczne	0%	20%	60%	20%
Ogółem	32%	37%	24%	8%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=530 – pracodawcy, którzy podali liczbę osób objętych subsydiowanymi formami zatrudnienia)

Spśród wszystkich badanych podmiotów, przedstawiciele 530 z nich wskazali liczbę osób, która rozpoczęła udział w aktywizacji w ramach analizowanych form. Pozostali badani (36 osób) nie pamiętali jaka liczba osób w badanym okresie została zatrudniona w ramach subsydiowanych form. W badanych podmiotach zatrudnienie w ramach subsydiowanych form w latach 2008-2009 rozpoczęło 3264 osób (średnio około 6 stanowisk pracy w każdym z badanych podmiotów).

Biorąc pod uwagę liczbę osób zatrudnionych w ramach poszczególnych form aktywizacji (przedziały) okazało się, że najczęściej we wspartych podmiotach powstawało od 2 do 3 stanowisk pracy (37%). Rozpatrując każdą z form z osobna okazuje się, iż najwięcej podmiotów, które stworzyły stanowisko pracy dla jednej osoby, korzystało z refundacji kosztów (56% - 94 podmioty). Podmioty tworzące od 2 do 3 miejsc pracy korzystały najczęściej z prac interwencyjnych (41% - 41 podmiotów) i przygotowania zawodowego (40% - 96 podmiotów). Z kolei w ramach robót publicznych najczęściej powstawały stanowiska dla 4-10 osób (60% - 12 firm). Natomiast najwięcej podmiotów, które utworzyły od 4 do 10 stanowisk pracy (w wartościach bezwzględnych), zatrudniało w ramach przygotowania zawodowego (32% - 78 podmiotów).

Tabela 69. Ilość podmiotów, które utrzymały miejsca pracy po zakończeniu wsparcia

Subsydiowana forma zatrudnienia	Odpowiedzi na pytanie: Czy miejsca pracy stworzone w wyniku subsydiowanego zatrudnienia zostały utrzymane po zakończeniu wsparcia?		
	Tak	Nie	Nie wiem/nie pamiętam
Prace interwencyjne	50%	50%	0%
Przygotowanie zawodowe	57%	42%	2%
Doposażenie stanowiska pracy	84%	14%	2%
Roboty publiczne	30%	60%	10%
Ogółem	63%	36%	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=566 – pracodawcy)

Utworzone stanowiska pracy funkcjonowały w momencie badania w 354 podmiotach. Miejsca pracy zostały utrzymane przede wszystkim przez pracodawców, którzy korzystali z refundacji kosztów zatrudnienia (84% podmiotów), następnie przygotowania zawodowego (57%) oraz prac interwencyjnych (50%).

Tabela 70. Miejsca pracy utrzymane w chwili badania

Subsydiowane formy zatrudnienia	Subsydiowane formy zatrudnienia w chwili badania	
	Liczba podmiotów, które utrzymały stanowiska pracy powstałe w wyniku subsydiowanego zatrudnienia	Liczba utrzymanych stanowisk pracy
Prace interwencyjne	56	244
Przygotowanie zawodowe	148	374
Doposażenie stanowiska pracy	144	294
Roboty publiczne	6	50
Ogółem	354	962

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=354 – pracodawcy, którzy utrzymały miejsca pracy powstałe w wyniku subsydiowanego zatrudnienia)

W badanych podmiotach, w chwili badania utrzymane zostały 962 miejsca pracy. Najwięcej miejsc pracy powstałych w wyniku aktywizacji bezrobotnych i funkcjonujących (utrzymanych) w chwili badania, było w przypadku przygotowania zawodowego (374 miejsca pracy) oraz doposażenia stanowiska pracy (294). Natomiast najwięcej miejsc pracy przypadających na jednostkę organizacyjną było w przypadku robót publicznych (średnio 8,3 miejsc pracy na jednostkę).

Powyższe wyniki są pochodną znacznie większej liczby podmiotów korzystających z takich form aktywizacji jak refundacja kosztów i przygotowanie zawodowe.

Tabela 71. Ilość miejsc pracy (w przedziałach) utrzymana w chwili badania w poszczególnych podmiotach

Forma wsparcia	Odpowiedzi na pytanie: Ile miejsc pracy stworzonych w wyniku subsydiowanego zatrudnienia zostało utrzymanych do chwili obecnej?			
	1 osoba	2-3 osoby	4-10 osób	powyżej 10 osób
Prace interwencyjne	39%	39%	7%	14%
Przygotowanie zawodowe	47%	35%	16%	1%
Doposażenie stanowiska pracy	60%	27%	10%	3%
Roboty publiczne	0%	33%	67%	0%
Ogółem	51%	33%	13%	4%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=354 – pracodawcy, którzy utrzymali miejsca pracy powstałe w wyniku subsydiowanego zatrudnienia)

W badanych podmiotach utrzymano głównie po jednym stanowisku pracy - 51% pracodawców korzystających z tych form wsparcia, którzy utrzymali stanowiska pracy (niezależnie od formy). W przypadku refundacji kosztów zadeklarowało tak 60% podmiotów, w których stanowiska pracy funkcjonowały w momencie badania. Blisko 1/3 badanych podmiotów utrzymała od 2 do 3 stanowisk pracy. Powyżej 3 stanowisk pracy funkcjonowało w 17% badanych podmiotów. Można zatem zauważyć, iż coraz większą liczbę stanowisk pracy utrzymuje coraz mniejsza liczba pracodawców. W ramach tych form tworzone są raczej pojedyncze stanowiska pracy, które mają szansę na trwałość.

Weryfikując wpływ subsydiowanych form zatrudnienia, niezbędnym jest zestawienie zarówno ilości utworzonych miejsc pracy z ilością stanowisk pracy funkcjonujących w chwili badania jak i liczby podmiotów, które skorzystały ze wsparcia w postaci subsydiowanego zatrudnienia z liczbą podmiotów, które utrzymały miejsca pracy do momentu badania. Takie porównanie daje podstawy do analizy trwałości efektów wsparcia w postaci subsydiowanego zatrudnienia.

Nie wszyscy ankietowani, którzy podali liczbę miejsc pracy funkcjonujących w chwili badania udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące liczby wszystkich miejsc pracy utworzonych w ramach subsydiowanego zatrudnienia. Z tego powodu niezbędnym było przeprowadzenie odrębnej analizy w odniesieniu do liczby podmiotów, które utrzymały miejsca pracy oraz w odniesieniu do liczby utrzymanych miejsc pracy.

Aby uzyskane wyniki porównania były trafne, z analizy dotyczącej liczby miejsc pracy, wyłączono pracodawców, którzy nie podali liczby osób rozpoczynających aktywizację w ramach badanych form. Taki dobór podmiotów objętych analizą wyłonił 530 pracodawców, spośród których 344 utrzymało stanowiska pracy do momentu badania. Natomiast analiza dotycząca liczby pracodawców uwzględniła wszystkie spośród 566 podmiotów objętych badaniem oraz 354 podmioty, których przedstawiciele zadeklarowali ciągłość zatrudnienia w chwili badania, na stanowiskach pracy stworzonych w ramach subsydiowanego zatrudnienia.

Tabela 72. Trwałość efektów subsydiowanych form zatrudnienia w badanych podmiotach

Subsydiowane formy zatrudnienia	Liczba podmiotów, które skorzystały z subsydiowanego zatrudnienia	Liczba podmiotów, które utrzymały stanowiska pracy powstałe w wyniku subsydiowanego zatrudnienia	Procentowy udział podmiotów, w których utrzymane zostały stanowiska pracy
Prace interwencyjne	113	56	50%
Przygotowanie zawodowe	261	148	57%
Doposażenie stanowiska pracy	172	144	84%
Roboty publiczne	20	6	30%
Ogółem	566	354	63%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=530 – pracodawcy, którzy podali liczbę osób objętych subsydiowanymi formami zatrudnienia)

Spółród wszystkich 566 podmiotów objętych badaniem, niemal 2/3 (354 podmioty) utrzymało stanowiska pracy do momentu badania. Zdecydowanie największy odsetek (84%) podmiotów, które utrzymały miejsca pracy wystąpił wśród pracodawców, którzy otrzymali środki na doposażenie stanowiska pracy. Utrzymanie miejsca pracy do chwili badania zadeklarowała również około połowa ankietowanych, którzy korzystali z prac interwencyjnych i przygotowania zawodowego.

Tabela 73. Trwałość miejsc pracy powstałych w ramach subsydiowanych form zatrudnienia

Subsydiowane formy zatrudnienia	Liczba osób bezrobotnych, które zostały objęte subsydiowanym zatrudnieniem	Liczba utrzymanych stanowisk pracy	Procentowy udział stanowisk pracy, które zostały utrzymane
Prace interwencyjne	1600	242	15%
Przygotowanie zawodowe	1091	344	32%
Doposażenie stanowiska pracy	393	308	78%
Roboty publiczne	180	40	22%
Ogółem	3264	934	29%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=530 – pracodawcy, którzy podali liczbę osób objętych subsydiowanymi formami zatrudnienia)

Z 3264 miejsc pracy utworzonych w wyniku subsydiowanego zatrudnienia, do chwili badania funkcjonowało 934. Najwyższą trwałością cechowało się wsparcie w postaci doposażenia

stanowiska pracy. Siedemdziesiąt osiem procent doposażonych miejsc pracy funkcjonowało w momencie badania. Spośród pozostałych form subsydiowanego zatrudnienia, najwięcej miejsc pracy (około 1/3), utrzymanych zostało w przypadku przygotowania zawodowego.

Powyżej zaprezentowane wyniki obrazują dużą różnicę w trwałości efektów subsydiowanych form zatrudnienia, zarówno w odniesieniu do ilości pracodawców, którzy utrzymali stanowiska pracy, jak i w stosunku do funkcjonujących miejsc pracy. Tego typu rozróżnienie w znacznym stopniu może wynikać ze specyfiki analizowanych form aktywizacji. W przypadku doposażenia miejsca pracy przedmiotem wsparcia było samo stanowisko pracy, nie zaś praca osoby bezrobotnej. Uwzględniając takie założenie, możliwe jest wnioskowanie w zakresie czynników wpływających na trwałość doposażenia miejsc pracy. Decyzja o zwiększeniu zatrudnienia poprzez stworzenie nowego stanowiska pracy może być podyktowana potrzebami pracodawców, odnoszącymi się do rozszerzenia zakresu działalności. Natomiast skorzystanie z form aktywizacji zawodowej, gdzie środki kierowane są na subsydiowanie pracy osoby bezrobotnej, wynikać może w większym stopniu z tymczasowych potrzeb pracodawców w zakresie wykonania określonych zadań.

Niestety nie udało się określić jaki jest odsetek miejsc pracy funkcjonujących w okresie do 6 miesięcy oraz do 12 miesięcy po zakończeniu wsparcia w ramach prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego, refundacji kosztów zatrudnienia, robót publicznych w stosunku do wszystkich miejsc pracy objętych tymi formami wsparcia. Wynika to z niepełnych informacji na ten temat uzyskanych na podstawie wywiadów z pracodawcami. Zgromadzone dane są niepełne i niespójne - respondenci w pytaniach dotyczących liczby stanowisk pracy podawali sprzeczne odpowiedzi. Badani najczęściej nie pamiętali liczby miejsc pracy, jaka funkcjonowała w danym okresie po zakończeniu aktywizacji. Zdarzały się przypadki, że respondenci prosili o powtórny kontakt, tak aby mieli możliwość wglądu w odpowiednią dokumentację. Ze względu na dużą liczebność próby oraz krótki czas realizacji wywiadów nie był możliwy dwukrotny kontakt telefoniczny ze wszystkimi ankietowanymi. Dodatkowo założenia badania nie przewidywały takiego sposobu gromadzenia danych. Z uwagi na powyższe uzyskane informacje uniemożliwiają wygenerowanie zestawień liczby osób zatrudnionych w okresie 6 i 12 miesięcy, które odzwierciedlałyby stan faktyczny w badanych podmiotach.

B.V. Obszar badawczy III – Ocena efektywności kosztowej badanych form aktywizacji zawodowej**Pytania badawcze:***1. Jaka jest przeciętna efektywność kosztowa poszczególnych form wsparcia?***Analiza efektywności kosztowej szkoleń**

W ramach badania poddano analizie efektywność kosztową szkoleń, jako jednego z narzędzi wsparcia dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Prezentacja wyników badania została poprzedzona analizą danych dotyczących efektywności kosztowej aktywizacji w postaci szkoleń na podstawie opracowań Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Dane te odnoszą się do efektywności kosztowej w krótkim okresie – do 3 miesięcy po zakończeniu wsparcia i dotyczą wszystkich województw.

Analiza danych zastanych zawartych w opracowaniach MPiPS wykazała, że przeciętny koszt uczestnictwa poniesiony na szkolenie w przeliczeniu na 1 osobę, która uzyskała zatrudnienie po zakończeniu „szkolenia” wyniósł w roku 2008 – 1.664,15 zł na osobę i był wyższy o 11,3% niż w roku 2007 (1.495,40 zł) z uwagi na wzrost wysokości przyznawanych stypendiów oraz kosztów organizowanych szkoleń.

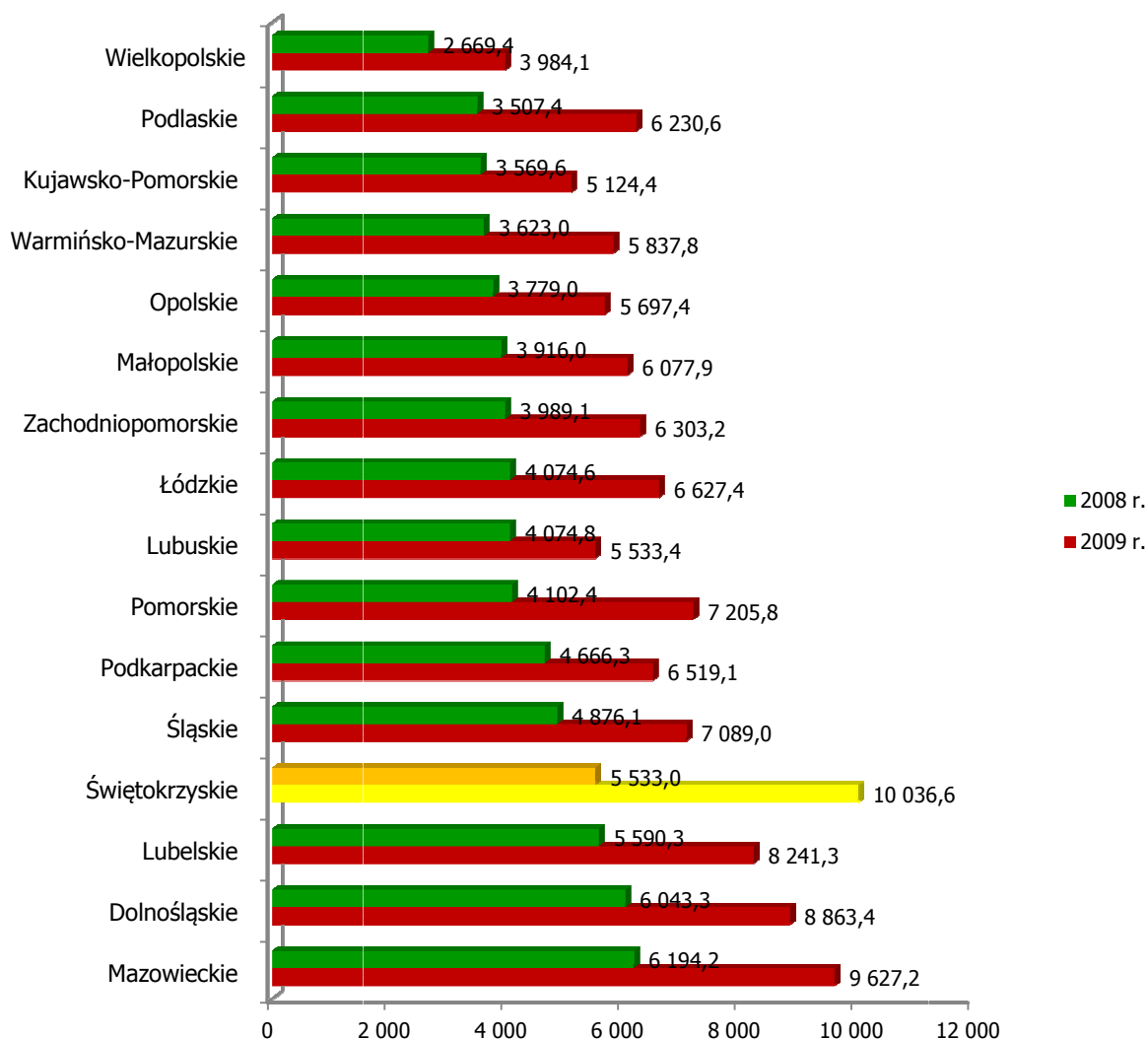
Przeciętny koszt zatrudnienia poniesiony na szkolenie w przeliczeniu na 1 osobę zatrudnioną po zakończeniu szkolenia w 2008 roku wyniósł – 4.373,86 zł. W porównaniu do roku 2007 (3.477,40 zł) był on wyższy o 25,8%.

Dane przedstawione na poniższym wykresie wskazują, że koszty zatrudnienia po programie szkoleń wykazywały duże zróżnicowanie ze względu na województwo. Na tle pozostałych regionów w województwie świętokrzyskim koszty te należy ocenić jako relatywnie wysokie.

W 2009 roku przeciętny koszt uczestnictwa w szkoleniach wyniósł – 2 255,5 zł na osobę (w roku 2008 – 1 664,15 zł) i był on wyższy o ponad 1/3 (35,5%) niż w roku 2008. Analizując dane dotyczące przeciętnego kosztu ponownego zatrudnienia przy zastosowaniu tej formy aktywizacji warto podkreślić, że w 2009 roku (6 761,9 zł) był wyższy niż w roku 2008 o ponad połowę (54,6%).

W roku 2009 koszty ponownego zatrudnienia po programie szkoleń w województwie świętokrzyskim były najwyższe na tle innych województw i wyniosły 10 036,6 zł. na osobę/jedno stanowisko pracy.

Wykres 19. Koszt (w zł) zatrudnienia po programie szkoleń w 2008 i 2009 roku według województw



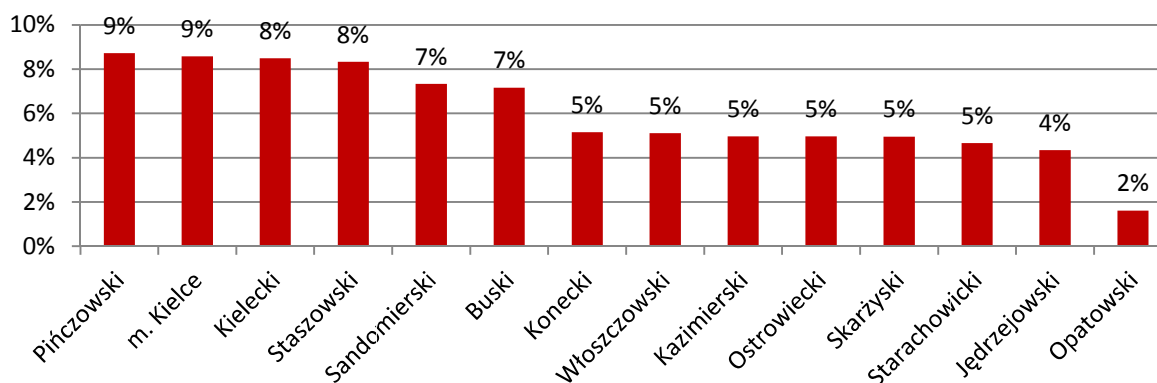
Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPIPS

Przedmiotowy zakres badania „Skuteczna Aktywizacja” obejmował analizę efektywności kosztowej aktywizacji w postaci szkoleń. Dane zgromadzone na podstawie wywiadów telefonicznych z osobami, które uczestniczyły w tego typu wsparciu umożliwiły przeprowadzenie analizy dotyczącej efektywności kosztowej szkoleń.

W województwie świętokrzyskim w ciągu dwóch lat 2008-2009 wsparciem w postaci szkoleń objęto 10 107 osób. Analiza danych dotycząca liczby uczestników szkoleń z podziałem na poszczególne powiaty badanego regionu wykazuje, że najwięcej osób zostało objętych tą formą wsparcia w powiecie kieleckim (4 235 osób). W dalszej kolejności był to powiat ostrowiecki z liczbą uczestników 834, powiat konecki – 776, skarżyski – 684 osoby, staszowski – 626, sandomierski – 604 oraz starachowicki – 575 osób. Najmniejszą liczbą uczestników programów szkoleń wykazały się powiaty z południowej części województwa: powiat opatowski – 160 osób, powiat pińczowski – 279

uczestników oraz powiat kazimierski – 179 osób. Zestawiając liczbę osób, które uczestniczyły w szkoleniach w badanym okresie z liczbą osób zarejestrowanych jako bezrobotne w poszczególnych powiatach możliwe jest określenie jaka część osób została objęta analizowaną formą wsparcia.

Wykres 20. Odsetek osób bezrobotnych objętych wsparciem w postaci szkoleń w latach 2008-2009



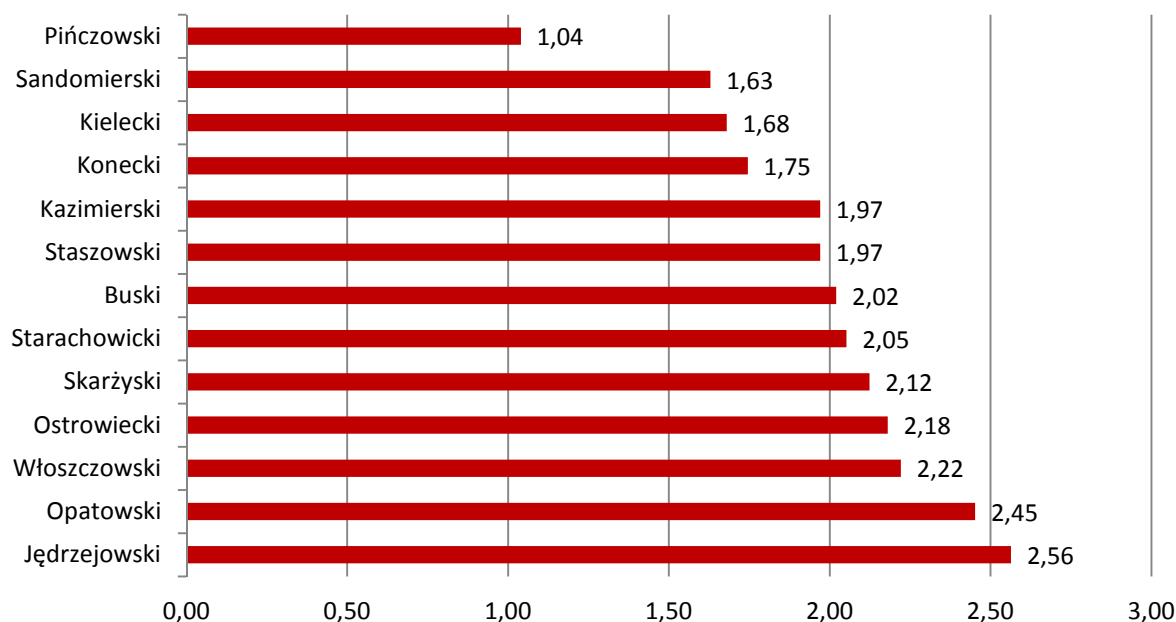
Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 2008-2009) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

Dane na powyższym wykresie wskazują, że udział osób bezrobotnych, które skorzystały ze wsparcia PUP w postaci szkoleń w latach 2008-2009 był największy w powiecie pińczowskim oraz w mieście Kielce. Analizując wyżej wskazane dane w odniesieniu do liczby osób objętych tego typu wsparciem warto zauważyć, że w powiatach, w których liczba uczestników szkoleń była relatywnie wysoka (powiat ostrowiecki, konecki, skarżyski) odsetek bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach kształtował się na poziomie 5%.

W analizowanym okresie łączne koszty wsparcia w postaci szkoleń w województwie wyniosły 18 778,1 tys. zł. Największe nakłady poniesiono w powiecie kieleckim – wyniosły one 7 113,8 tys. zł. W dalszej kolejności znalazł się powiat ostrowiecki z kwotą 1 818, 2 tys. zł. W powiecie skarżyskim wydatkowano 1 452,8 tys. zł. zaś w powiecie koneckim 1 354,6 tys. zł. Z kolei najmniejsze kwoty na wsparcie szkoleniowe wydatkowano w powiatach: opatowskim – 392,4 tys. zł, kazimierskim – 352,7 tys. zł., oraz pińczowskim 290,1 tys. zł. Zróżnicowanie nakładów na szkolenia pomiędzy poszczególnymi powiatami wynikało przede wszystkim z liczby bezrobotnych zarejestrowanych w danym PUP oraz z liczby osób objętych tego typu wsparciem.

Analiza danych dotyczących kosztów szkoleń ogółem poniesionych w poszczególnych powiatach, w odniesieniu do liczby uczestników tej formy wsparcia wykazała, że przeciętny koszt szkolenia na jednego uczestnika był najniższy w powiecie pińczowskim (wykres poniżej). W zdecydowanej większości powiatów przeciętny koszt szkolenia był zbliżony do siebie – na poziomie 2 tysięcy złotych.

Wykres 21. Przeciętny koszt szkolenia na jednego uczestnika wsparcia (w tys. zł)



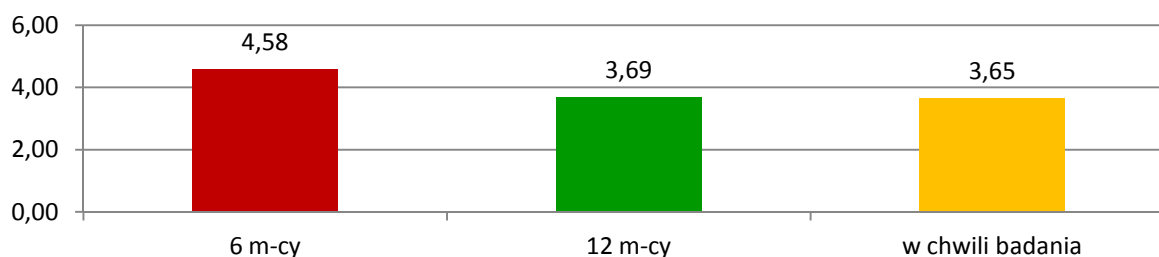
Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 2008-2009) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

Ze względu na wielkość próby zrealizowanej w poszczególnych powiatach nie jest możliwa analiza danych dotyczących efektywności kosztowej z uwzględnieniem podziału na powiaty.

Zgodnie z zakresem problematyki odnoszącej się do efektywności kosztowej, dane zostały przedstawione w trzech okresach: w ciągu 6 i 12 miesięcy od zakończenia wsparcia oraz w chwili badania.

Efektywność kosztowa szkoleń została obliczona jako iloraz kosztów aktywizacji w postaci szkoleń i liczby osób, które podjęły zatrudnienie w ciągu 6 i 12 miesięcy oraz pozostawały zatrudnione w momencie badania. Dane na temat efektywności kosztowej szkoleń zostały zaprezentowane dla badanego regionu (wykres poniżej).

Wykres 22. Efektywność kosztowa szkoleń zrealizowanych w województwie świętokrzyskim w latach 2008-2009 (w tys. zł)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 2008-2009) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce oraz wyników badania własnego CATI (N=570 – szkolenia).

Dane dotyczące efektywności kosztowej (patrz wykres 23) wskazują, że przeciętny koszt zatrudnienia po odbytych szkoleniu maleje w czasie. W ciągu 6 miesięcy po zakończeniu aktywizacji w postaci szkoleń koszty zatrudnienia jednej osoby były niemal o 1/5 wyższe niż w okresie 12 miesięcy. Najwyższy poziom efektywności kosztowej był w momencie realizacji badania, koszt zatrudnienia jednej osoby, która zakończyła aktywizację zawodową w postaci szkolenia wyniósł 3,65 tys. zł.

Analiza efektywności kosztowej staży

Tabela 74. Efektywność kosztowa staży ogółem dla województwa lata 2008-2009

okres po zakończeniu staży	skuteczność zatrudnieniowa	koszt aktywizacji (w tys. zł)	liczba osób objętych wsparciem	efektywność kosztowa w tys. zł
do 6 m-cy	51%	149 401,8	30 367	9,58
do 12 m-cy	60%	149 401,8	30 367	8,25
w chwili badania	49%	149 401,8	30 367	10,04

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 2008-2009) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce oraz ankieta CATI (N=550)

Jeżeli chodzi o efektywność kosztową staży badaną w ramach projektu, to charakteryzuje się ona zmiennością w czasie, najkorzystniejsze wartości osiąga ona w okresie do 12 miesięcy po zakończeniu tej formy aktywizacji. Wartość wskaźnika dla tego okresu osiągnęła ok. 8,25 tys. złotych na jednego zatrudnionego w województwie świętokrzyskim. Wartość tego wskaźnika zależy od poziomu skuteczności zatrudnieniowej, a ta okazała się najwyższa w okresie do 12 miesięcy, najniższy wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej osiągnięto w momencie badania, co miało swoje skutki w relatywnie niekorzystnym, w porównaniu z osiągniętym dla 6 i 12 miesięcy, wskaźnikiem efektywności kosztowej. Wyniósł on ponad 10 tys. złotych na jednego bezrobotnego objętego tego rodzaju wsparciem.

Analiza efektywności kosztowej środków na podjęcie działalności gospodarczej

Tabela 75. Efektywność kosztowa środków na podjęcie działalności gospodarczej ogółem dla województwa lata 2008-2009

okres po otrzymaniu środków	skuteczność zatrudnieniowa	koszt aktywizacji (w tys. zł)	liczba osób objętych wsparciem	efektywność kosztowa w tys. zł
do 12 m-cy	98%	76 113,2	4 962	15,65
do 24 m-cy	79%	76 113,2	4 962	19,42
w chwili badania	62%	76 113,2	4 962	24,74

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 2008-2009) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce oraz ankieta CATI (N=550)

Dane uzyskane na podstawie wywiadów przeprowadzonych z osobami, które otrzymały w badanym okresie środki na założenie działalności gospodarczej pozwoliły na ustalenie efektywności kosztowej tej formy wsparcia. Ze względu na specyfikę aktywizacji w postaci jednorazowych środków na założenie działalności gospodarczej, trwałość funkcjonowania powstałych firm była mierzona w okresie do 12 miesięcy oraz do 24 miesięcy po otrzymaniu pomocy oraz w chwili badania. W okresie do 12 miesięcy od uzyskania środków niemal wszystkie podmioty nadal funkcjonowały (co wynika zapewne z regulacji określających warunki korzystania z tej formy wsparcia). Z tego też powodu w tym okresie średnie koszty zatrudnienia jednej osoby były najniższe. Zgromadzone dane wskazują, że efektywność kosztowa maleje w czasie – koszty zatrudnienia jednej osoby wzrastają z ok. 15 tys. złotych (w okresie do 12 m-cy) do ponad 24 tys. zł w chwili badania.

Efektywność kosztowa subsydiowanego zatrudnienia

Tabela 76. Liczba osób objętych poszczególnymi formami wsparcia w latach 2008-2009

Osoby które podjęły pracę według form wsparcia	2008	2009	Ogółem
Prace interwencyjne	2 792	2 779	5 571
Roboty publiczne	1 385	2 327	3 712
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	2 232	2 043	4 275
Przygotowanie zawodowe	4 850	777	5 627

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 2008-2009) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce

Tabela 77. Efektywność kosztowa (w tys. PLN) na osobę, która podjęła zatrudnienie objętą poszczególną formą wsparcia

Rodzaj wsparcia	Nakłady w tys.	Liczba osób objętych wsparciem w latach 2008 - 2009	Koszty na 1 os. w tys.
Prace interwencyjne	18 238,7	5 571	3,3
Roboty publiczne	16 933,7	3 712	4,6
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	44 671,8	4 275	10,5
Przygotowanie zawodowe	30 979,2	5 627	5,5

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 2008-2009) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce oraz ankieta CATI (N=566 - pracodawcy)

Tabela 78. Efektywność kosztowa (w tys. PLN) na osobę według form wsparcia w poszczególnych latach 2008 i 2009

Rodzaj wsparcia	2008	2009
Prace interwencyjne	3,3	3,2
Roboty publiczne	4,4	4,7
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	8,9	12,2
Przygotowanie zawodowe	4,6	11,3

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 2008-2009) Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce oraz ankieta CATI (N=566 - pracodawcy)



Jeżeli chodzi o efektywność kosztową poszczególnych form wsparcia takich jak: prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy oraz przygotowanie zawodowe to można wyraźnie wskazać, iż największe globalne nakłady w skali regionu zostały poniesione na refundację kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy. Łączna kwota w latach 2008 – 2009 wyniosła 44 671,8 tys. złotych. W dalszej kolejności znalazły się koszty przygotowania zawodowego, na które wydatkowano łącznie 30 979,2 tys. złotych. Znacznie mniej kosztowało zorganizowanie dwóch pozostałych badanych form: prac interwencyjnych – nakłady rzędu 18238,7 tys. złotych oraz robót publicznych – 16 933, 7 tys. złotych.

Analizując efektywność kosztową poszczególnych form wsparcia można stwierdzić, iż zdecydowanie najwyższą efektywność wykazały prace interwencyjne – wskaźnik na poziomie 3,3 tys./os. W dalszej kolejności znalazły się roboty publiczne – przeciętny wskaźnik dla tej formy wsparcia wyniósł 4,6 tys./os. Wskaźnik efektywności kosztowej przygotowania zawodowego wyniósł przeciętnie dla lat 2008 i 2009 – 5,5 tys./os. Najniższą efektywnością kosztową charakteryzowała się refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy, jej efektywność wyniosła w badanym okresie 10,5 tys./os. Wynika to w dużym stopniu z wysokich kosztów tej ostatniej formy m.in. związanych z zakupem materiałów, urządzeń i innych trwałych elementów stanowiska pracy. Jest to zatem z koszt związany z wydatkami kapitałowymi.

B.VI. Obszar badawczy IV – Instytucje szkoleniowe

Pytania badawcze:

1. *W jaki sposób dokonywany jest wybór instytucji szkoleniowych? Jakie są kryteria wyboru oraz jaka jest ich waga? Czy przyjęte kryteria wyboru pozwalają na wybór podmiotów, które spełniają oczekiwania pracowników PUP oraz osób bezrobotnych? W jaki sposób określone są kryteria wyboru szkoleń?*
2. *Jakie są metody oceny jakości szkoleń stosowane przez PUP?*
3. *Jakie są sposoby pomiaru efektywności działania instytucji szkoleniowych stosowane przez Powiatowe Urzędy Pracy w regionie? Jakie są wyniki tych pomiarów?*
4. *W jakim stopniu udział w szkoleniach przyczynił się do znalezienia pracy przez bezrobotnych – z podziałem na poszczególne firmy szkoleniowe?*
 - o *Jaka była tematyka szkoleń prowadzonych przez poszczególne firmy szkoleniowe?*
 - o *Jakie są sposoby rekrutacji kadry szkoleniowej?*
 - o *Jaka jest liczba bezrobotnych objętych szkoleniami w poszczególnych instytucjach szkoleniowych?*
 - o *Jaka jest średnia wielkość grupy szkoleniowej ogółem i dla poszczególnych kierunków szkoleń?*
 - o *Jaka jest baza lokalowa oraz środki dydaktyczne poszczególnych instytucji szkoleniowych (sale, pomieszczenia warsztatowe, wyposażenie dydaktyczne, sprzęt komputerowy, sieć teleinformatyczne)?*
 - o *Jakie są metody oceny jakości szkoleń stosowane przez poszczególne instytucje szkoleniowe?*
 - o *Czy po zakończonym szkoleniu stosowane są różnego rodzaju formy pomocy w uzyskaniu zatrudnienia przez osobę bezrobotną?*
5. *Ilu bezrobotnych znalazło pracę po udziale w szkoleniu – w podziale na poszczególne firmy szkoleniowe?*
6. *Jaki jest udział bezrobotnych zatrudnionych 6/12 miesięcy po zakończeniu udziału w szkoleniu, w podziale na poszczególne firmy szkoleniowe? Jakie są przyczyny niższej od średniej efektywności zatrudnienia po zakończonym szkoleniu w województwie świętokrzyskim?*
7. *Które instytucje cechują się najwyższą, a które najniższą efektywnością działań?*
8. *Jaka była efektywność kosztowa szkoleń realizowanych przez instytucje szkoleniowe?*

Kryteria doboru instytucji szkoleniowych

W tej części raportu omówione zostały kryteria wyboru instytucji szkoleniowych jak i kryteria dotyczące wyboru tematyki i kierunków samych szkoleń.

Podczas prowadzonych pogłębionych wywiadów indywidualnych przedstawiciele Urzędów Pracy podkreślali, że kryteria dotyczące wyboru instytucji szkoleniowej są zawarte w § 74 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy. Są to ściśle określone wytyczne, na podstawie których powinien być dokonany wybór instytucji szkoleniowych. Do tych kryteriów, które Powiatowy Urząd Pracy jest zobowiązany uwzględnić przy dokonywaniu wyboru instytucji szkoleniowych, którym zostanie zlecone przeprowadzenie szkoleń, należą:

- 1) dostosowanie zakresu szkolenia odpowiednio do identyfikowanego na rynku pracy zapotrzebowania na kwalifikacje;
- 2) jakość oferowanego programu szkolenia, w tym wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń zawodowych;
- 3) certyfikaty jakości usług posiadane przez instytucję szkoleniową;

- 4) dostosowanie kwalifikacji i doświadczenia kadry dydaktycznej do zakresu szkolenia;
- 5) dostosowanie wyposażenia dydaktycznego i pomieszczeń do potrzeb szkolenia, z uwzględnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków realizacji szkolenia;
- 6) rodzaj dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji;
- 7) koszty szkolenia;
- 8) sposób organizacji zajęć praktycznych określonych w programie szkolenia.

Powyższe rozporządzenie mówi również, że kryteria wyboru instytucji szkoleniowych do przeprowadzenia szkolenia mają być ustalone w taki sposób, aby zapewnić najwyższą jakość szkolenia przy najbardziej konkurencyjnej cenie. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych kryterium ceny ma najwyższą wagę punktową. Respondenci IDI wyrażali opinię iż to cena jest najważniejsza lub znajduje się w dwóch – trzech najważniejszych kryteriach, ze względu na ograniczone środki finansowe.

Przedstawiciel jednego z badanych urzędów zwracał uwagę na różne formy postępowania w zależności od rodzaju szkolenia, i tak:

- W przypadku szkoleń indywidualnych: brany jest pod uwagę termin rozpoczęcia szkolenia.
- Kryteriami oceny ofert przy szkoleniach grupowych są:
 - cena, waga ok.70%
 - jakość (kryterium posiadania certyfikatu jakości), waga ok.10%
 - doświadczenie (ilość zrealizowanych usług zbieżnych z przedmiotem zamówienia), waga ok. 20%.

Natomiast pozostałe kryteria są bezwzględnie wymagane, czyli są warunkami udziału w postępowaniu. Inny z respondentów wskazywał, że nie jest możliwa ocena tych kryteriów na zasadzie wartości wagowej, więc przy ocenie ustaloną formą postępowania jest ocena zero jedynkowa (instytucja szkoleniowa spełnia/nie spełnia tego kryterium). Można stwierdzić, że w większości urzędów pracy kryteria (poza ceną, certyfikatem jakości i doświadczeniem w realizacji szkoleń będących przedmiotem zamówienia, które są mierzalne w ocenie) podlegają ocenie „spełnia - nie spełnia”. Pracownik urzędu podkreśla, że w przypadku szkoleń grupowych stosowana jest procedura przetargu nieograniczonego, natomiast przypisywanie wartości punktowych jest różne i zależy od tego jaki jest przedmiot zamówienia. Wskazywano również, że brana jest dodatkowo pod uwagę poprzednia współpraca z instytucją szkoleniową czy też termin realizacji szkolenia. Jeden z respondentów zwrócił również uwagę, że w latach dotyczących okresu badawczego (2008-2009) - „było kilka przetargów na tzw. wolną rękę. Była taka możliwość, tutaj był większy nacisk na elementy dotyczące jakości szkolenia: jakie zaświadczenia będą wydawane, certyfikat, akredytację na dany kierunek kształcenia, organizacja zajęć praktycznych, dostosowanie wyposażenia dydaktycznego, przygotowane kadry dydaktycznej.” W innym urzędzie z kolei zaprezentowano sposób postępowania na przestrzeni kilku ostatnich lat, który można uznać za typowy:

„Lata 2008-2009:

- przede wszystkim cena (70%),
- posiadanie certyfikatu jakości usług
- doświadczenie w realizacji szkoleń będących przedmiotem zamówienia.
- Przez pewien okres zamiast doświadczenia było kryterium zagwarantowanie zatrudnienia dla osób bezrobotnych po szkoleniu i tutaj waga była 15%. Instytucje nie wywiązywały się z tych zapewnień.
- kryteria, które są zawarte w rozporządzeniu - były stosowane jako warunki dopuszczające do udziału w postępowaniu.

Rok 2007 był rokiem gdzie można było zastosować „wolną rękę”. Były i przetargi nieograniczone, ale też stosowaliśmy „wolną rękę” - pozwalała ona na lepszy wybór instytucji szkoleniowej.

Rok 2011: kryteria: doświadczenie instytucji szkoleniowej, certyfikat i cena. Kryteria, które są w standardach, są oceniane na zasadzie dostępu 0/1.”

Większość przedstawicieli urzędów pracy twierdzi, że narzucone w rozporządzeniu kryteria wyczerpują katalog możliwych kryteriów branych pod uwagę przy wyborze instytucji szkoleniowej. Zwracają oni uwagę, że jest większa pewność właściwego wyboru w przypadku szkoleń indywidualnych, ponieważ jest większa możliwość bieżącego śledzenia realizacji tych szkoleń. Osoba bezrobotna może wskazać instytucję, do której chce iść na szkolenie i jeżeli tylko instytucja ta spełnia wymogi formalne to urząd może skierować bezrobotnego na odpowiednie szkolenie. W opinii jednego z rozmówców, wybór instytucji szkoleniowej dla szkolenia indywidualnego pozwala na wybór instytucji o wysokiej renomie co z kolei wpływa na jakość samego szkolenia. W przypadku wyboru instytucji szkoleniowej w oparciu o ustawę - Prawo zamówień publicznych (Dz. U. Nr 87 poz. 484) (szkolenia grupowe), to pracownicy urzędu nie są w stanie zweryfikować wiarygodności instytucji. Jeden z przedstawicieli urzędu pracy wskazuje, że „w przypadku zamówień publicznych to nie można być niczego do końca pewnym”, ponieważ procedura ta opiera się o oświadczenia oferentów. Jeżeli firma składająca ofertę zadeklaruje, że spełnia kryteria to pracownicy urzędu nie mają podstaw żeby podważać wiarygodność oferenta. Podczas jednego z wywiadów zwrócono uwagę, że doświadczenie z wcześniej ogłaszanych przetargów pozwala na wykluczenie pewnych błędów, które popełniano poprzednio tworząc specyfikacje przetargowe. Podkreślono także, aspekt ważności właściwego i dokładnego opisanie przedmiotu zamówienia oraz konsekwentnego egzekwowania od instytucji szkoleniowej zawartych w ofercie deklaracji. Podczas prowadzonych badań pojawiały się również opinie mówiące o wadach obecnego systemu wyboru jednostek szkoleniowych. Wyłonienie firmy szkoleniowej, która oferuje usługi najwyższej jakości za najniższą cenę jest niemalże niemożliwe. Przetarg nieograniczony, zgodnie z Ustawą Prawo zamówień publicznych (Dz. U. Nr 87 poz. 484) jest podstawowym trybem wyboru jednostek szkolących i tu pojawia się często aspekt najniższej ceny. W opinii jednego z respondentów ciężko jest ustalić takie kryteria doboru jednostek szkolących, które by pozwalały wyłonić jednostkę prowadzącą szkolenia na najwyższym poziomie, która posiada wykwalifikowaną

kadrę i przeprowadzi szkolenie zgodnie z oczekiwaniami uczestników. W jednym z urzędów pracy zwracano uwagę na kwestię kryterium najniższej ceny pod kątem prowadzonych w późniejszym terminie kontroli:

Jak kontrole przyjeżdżają to patrzą głównie na cenę, natomiast za jakością idą koszty, więc z tą jakością szkoleń jest różnie.

Część respondentów wskazywała również na brak spójności pomiędzy kryteriami wyboru a przepisami zewnętrznymi (np. większa minimalna ilość godzin kursu w kryteriach niż maksymalna dopuszczalna ilość godzin jazd na kursie prawa jazdy, informacje wymagane na drukach certyfikacyjnych sprzeczne z drukami MEN-u etc.).

Część respondentów zwracała uwagę, że teoretycznie system obecnie funkcjonujący się sprawdza. Jednocześnie wśród tej grupy rozmówców pojawiały się opinie mówiące o zaletach nieobowiązujących już przepisów wyłaniania oferentów, zamówienia z wolnej ręki. Zamówienie z wolnej ręki to taki tryb udzielenia zamówienia, w którym zamawiający udziela zamówienia po negocjacjach tylko z jednym wykonawcą. Przy zamówieniu z wolnej ręki nie dochodzi do złożenia i przyjęcia oferty jak w postępowaniach przetargowych. W tym trybie ustalenie warunków umowy w sprawie zamówienia publicznego następuje w wyniku negocjacji pomiędzy zamawiającym a wykonawcą. Rozwiązania to miało swoje zalety ponieważ PUP sam dokonywał wstępnego wyboru, co dawało większe możliwości wpływu na wybór firmy i prowadzenie samych szkoleń. Zasugerowano także rozważenie możliwości powrotu do procedury wyboru firmy szkoleniowej w ten sposób, co zwiększyłoby możliwość wpływu na każdy etap realizacji szkolenia. Respondenci wywiadu indywidualnego sugerowali również rozwiązanie zwiększające trafność doboru szkoleń poprzez wnioskowanie pracodawców o zapotrzebowanie na pracowników z konkretnymi kwalifikacjami.

Kryteria doboru kierunków szkoleń

Wszyscy przedstawiciele Urzędów Pracy wskazują, iż kierunki szkoleń wynikają z Planu szkoleń, który jest tworzony na podstawie wymagań wyszczególnionych w rozporządzeniu MPiPS w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy. Zasady te obowiązują wszystkie urzędy pracy. Wykaz potrzeb szkoleniowych na dany rok sporządza specjalista do spraw rozwoju zawodowego (pracownik PUP odpowiedzialny za realizację szkoleń). Taka lista sporządzana jest najczęściej wtedy, jak urzędy dostaną już informację jakim budżetem na cały rok będą dysponować. Podstawą opracowania Planu szkoleń (według §71 rozporządzenia) są:

2. lista zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności,
3. wykaz potrzeb szkoleniowych bezrobotnych i poszukujących pracy.

Powiatowy urząd pracy sporządza listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności, z wykorzystaniem:

1. strategii rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia;
2. wyników badań popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe;
3. wyników analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy, zamieszczanych w prasie i Internecie;
4. wyników analiz i prognoz rynku pracy i badań popytu na pracę, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;
5. zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych;
6. wyników analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

Z kolei powiatowy urząd pracy sporządza wykaz potrzeb szkoleniowych bezrobotnych i poszukujących pracy (zwanym osobami uprawnionymi), z wykorzystaniem:

1. zgłoszeń osób uprawnionych;
2. wyników badań potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych;
3. zgłoszeń pracowników powiatowego urzędu pracy, doradców zawodowych, pośredników pracy i liderów klubów pracy;
4. zgłoszeń jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz centrów integracji społecznej;
5. innych dokumentów, badań lub informacji mogących mieć istotne znaczenie przy sporządzaniu wykazu potrzeb szkoleniowych.

Przedstawiciele urzędów pracy wymieniali wszystkie źródła informacji, które są zawarte w rozporządzeniu, jako te, z których korzystają przy opracowywaniu planu szkoleń. Zarówno te wewnętrzne jak i zewnętrzne. Z ich relacji wynika, iż docierają do każdego możliwych źródeł informacji dotyczących aktualnego i przyszłego zapotrzebowania, tworzą także własne opracowania. Można zauważyć, iż wykazują się w tym dużą aktywnością, czy nawet przedsiębiorczością (np. w kontaktach z pracodawcami). Wskazują przy tym na pewne trudności, np.:

- Wszystkie dane statystyczne są zamieszczane z opóźnieniem. Występuje niedostatek związany z aktualnością danych (np. tworząc plan szkoleń na rok 2012 dostępny będzie ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych z 2010 r.);
- Strategia Rozwoju Regionalnego w zakresie zatrudnienia, wykorzystywana do tworzenia listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie jest nieprecyzyjna;
- Przy badaniu skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń efektywność jest mierzona do 3 miesięcy od ukończenia szkolenia. W opinii respondentów okres ten powinien zostać wydłużony do 6 miesięcy w celu uzyskania pełniejszej informacji.

Największe trudności, które dostrzegają pracownicy urzędów, związane są z kontaktami z pracodawcami. Zwracają uwagę, że brak jest informacji zwrotnej na pisma i prośby skierowane do zakładów pracy. Jeden z respondentów zwracał uwagę, że starano się również nawiązać w tym



względnie współpracę z organizacjami pracodawców. Jednakże w momencie prowadzonego badania efekty tej współpracy były znikome. Większość pracodawców nie jest zainteresowana współpracą w tym zakresie. Terenowi pośrednicy pracy mają przygotowane ankiety i wskazują aby pracodawcy wpisywali jakie mają potrzeby dotyczące szkoleń. Jak wynika z prowadzonych wywiadów, tylko niewielka część pracodawców odpowiada na ankiety. Na istotną kwestię zwrócił uwagę jeden z badanych przedstawicieli PUP. W jego opinii w kontaktach z pracodawcami bardziej się sprawdza wizyta osobista niż ankieta pocztowa. Zrelacjonował, że w bieżącym roku przeprowadził ankiety osobiście i zwrot był 100%. Najpierw podejmowano kontakt telefoniczny w celu ustalenia dogodnego terminu spotkania, a później pracownik PUP przeprowadzał taką ankietę z konkretnym pracodawcą. Taka forma współpracy z pracodawcami w analizowanym obszarze wydaje się być skuteczna.

Podkreślono również, że bardzo ważnym kryterium doboru szkoleń, są oferty pracy, najczęściej te oferty niezrealizowane. Jeden z respondentów tak opisywał ten mechanizm:

Przy tworzeniu planu bierzemy pod uwagę ostatni rok, analizujemy te oferty pracy (potrzeby pracodawców), zderzamy je z ilością osób zarejestrowanych w danym zawodzie i tam gdzie jest deficyt, gdzie nie ma kandydatów do pracy w danym zawodzie to tam pośrednicy zgłaszają potrzebę przeszkolenia jakiejś grupy osób. U nas w urzędzie w tym roku nie były jednak organizowane szkolenia grupowe. Potrzeby są zdiagnozowane, ale nie jesteśmy w stanie ich sfinalizować z uwagi na brak funduszy. Nasza sytuacja jest jednak dość dobra, ponieważ nadal jest oferta szkoleń z EFSu i nasi bezrobotni są informowani o tych szkoleniach na bieżąco. Zbieramy bazę gdzie jakie szkolenie się odbywa i gdzie bezrobotni mogą się zgłosić. Specjaliści do spraw rozwoju propagują te możliwości. Prowadzimy nawet dobór dla niektórych instytucji, ponieważ im jest trudniej dotrzeć do bezrobotnych, czy zainteresowanych szkoleniem.

Sposoby zwiększenia trafności doboru szkoleń

Przedstawiciele urzędów pracy wypowiedzieli się również na temat sposobów, które mogłyby się przyczynić do zwiększenia trafności doboru szkoleń. Z jednej strony wskazali oni, że najlepszym sposobem jest zestawianie oczekiwań pracodawców z potrzebami bezrobotnych, z drugiej z kolei, że bardzo trudno o udział pracodawców w planowaniu szkoleń. Nie brak jednak przykładów pozytywnej współpracy urzędów pracy z pracodawcami. W jednym urzędzie przyjętym rozwiązaniem przed przystąpieniem do szkolenia jest kierowanie osób bezrobotnych na rozmowy kwalifikacyjne z pracodawcami. Jeżeli opinia pracodawcy jest pozytywna, to wówczas osoba bezrobotna kierowana jest na szkolenie, z tematyki pożądanej przez pracodawcę. Z kolei pracodawca prowadzi rozmowę z kilkoma kandydatami i wybiera tego, który w największym stopniu spełnia jego oczekiwania. Przedstawiciel omawianego urzędu podkreśla, że żeby osiągnąć stuprocentowy, albo blisko stuprocentowy wynik efektywności po szkoleniu, to pracodawca musi wziąć udział przy doborze kandydatów na szkolenie. Kolejny respondent wywiadu indywidualnego zaznaczył, że trafność doboru szkoleń byłaby lepsza, gdyby to pracodawcy byli wnioskodawcami, zapotrzebowania na pracowników

posiadających konkretne kwalifikacje. Cenną uwagę do prowadzonej analizy wniósł pracownik jednego z urzędów pracy objętych badaniem. Według tej opinii powinien zostać zmodyfikowany Ranking Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, który w obecnym kształcie jest nieadekwatnym źródłem określania kierunków szkoleń. Rozporządzenie MPiPS w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy nakłada obowiązek uwzględniania wyników tego Rankingu podczas opracowywania listy szkoleń przewidzianych w PUP na dany rok. Pracownicy PUP starają się uwzględniać wyniki Rankingu w jak najmniejszym stopniu ponieważ, jak twierdzą, nie jest on trafnym narzędziem szacowania popytu na rynku. Przyczyną tego stanu rzeczy jest fakt, iż do opracowywania rankingu wykorzystywane są wszystkie zgłoszenia zapotrzebowania na pracowników kierowane do PUP (w tym także zgłoszenia dotyczące staży, robót publicznych, itp.), a to powoduje, że ranking nie przedstawia informacji na temat rzeczywistej struktury popytu na pracę.

Jeden z respondentów zaznaczył również, że bardzo istotne jest wsparcie ze strony organizacji pracodawców przy zbieraniu takich informacji. Poza tym jedna z osób podkreśliła, że mimo, że na ich terenie powstaje mało miejsc pracy, to byłoby dobrze wiedzieć, gdzie te nowe miejsca pracy się pojawią i wtedy ewentualnie mogliby starać się dostosowywać kierunki szkoleń. Pracownik PUP zaznaczył również, że oprócz ich własnych badań dotyczących prognoz na rynku pracy, brakuje im badań bardziej profesjonalnych, rzetelnych, przeprowadzonych przez specjalistyczną firmę, która podeszła by do problemu szeroko i wieloaspektowo.

Najczęściej stosowane metody oceny jakości szkoleń

Jak wykazała prowadzona analiza, pracownicy urzędów stosują różnego typu metody oceny jakości szkoleń. Nie wskazano w tym aspekcie na znaczące różnice ponieważ do oceny tej urzędy pracy są zobligowane. Stosowane są poniższe metody:

- wizytacja zajęć (monitoring szkolenia) i analiza przedłożonej dokumentacji przebiegu szkolenia;
- analiza wyników ankiet ewaluacyjnych wypełnianych przez uczestników szkolenia dotyczących przede wszystkim organizacji szkolenia, doboru treści szkolenia, kadry wykładowej, wyposażenia dydaktycznego instytucji szkoleniowej;
- wywiady z uczestnikami szkoleń;
- badanie efektywności zatrudnieniowej;
- badanie relacji liczby osób kończących szkolenie do liczby osób skierowanych na nie;
- ilość osób które zdały egzaminy – jeżeli szkolenie ma się skończyć egzaminem.

Jeden z respondentów wskazał, iż dobrym sposobem oceny jakości szkolenia, byłaby informacja od instytucji szkoleniowej, ilu uczestników szkoleń podjęło po ich zakończeniu pracę. Duży odsetek osób znajdujących zatrudnienie po danym szkoleniu potwierdzałby jakość instytucji szkoleniowej, czy jakość szkolenia. Urzędy zbierają jedynie informacje pod kątem kierunku szkolenia, natomiast pod kątem instytucji szkoleniowej już nie. Takie statystyki instytucji szkoleniowych podnosiłyby ich wiarygodność

i przekonanie o jakości oferowanych szkoleń. W opinii kolejnego respondenta miernikiem jakości szkoleń jest efektywność zatrudnieniowa, natomiast przy okazji postępowania przetargowego nie jest ona brana pod uwagę. Przy szkoleniach indywidualnych z kolei, występują z zamówieniem na szkolenie do firm, które są sprawdzone i efektywność ich szkoleń jest wysoka. Inny z przedstawicieli PUP zaznacza, że ich efektywność zaniżają osoby, które zostały skreślone z ewidencji z powodu niestawienia się na najbliższy termin po szkoleniu.

Zasoby kadrowe i lokalowe instytucji szkoleniowych

Kolejnym elementem prowadzonej analizy były wywiady telefoniczne z przedstawicielami instytucji szkoleniowych, które w latach 2008 – 2009 prowadziły na terenie województwa świętokrzyskiego kursy i szkolenia dla osób bezrobotnych. W badaniach wzięły udział 162 instytucje.

Pierwszym aspektem, który badano był sposób rekrutacji kadry do prowadzenia szkoleń przez poszczególne instytucje. Wyniki badania odnoszące się do tej kwestii przedstawiono w tabeli 79.

Tabela 79. Sposoby rekrutacji kadry szkoleniowej

Sposoby rekrutacji kadry	Procent obserwacji
poprzez samodzielne wyszukiwanie pracowników	74%
poprzez ogłoszenia w specjalistycznych serwisach internetowych	14%
poprzez ogłoszenia w gazetach	14%
poprzez urząd pracy	6%
poprzez firmę rekrutacyjną	3%
poprzez formularz rekrutacyjny na własnej stronie internetowej	1%
w inny sposób	24%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, , pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=162 – instytucje szkoleniowe)

Badania pokazują, że firmy te w znacznej większości same wyszukują swoich wykładowców (74% wskazań). Kolejnymi najczęściej wskazywanymi sposobami rekrutacji trenerów są ogłoszenia w specjalistycznych serwisach internetowych (14%) oraz ogłoszenia w prasie (14%). Przedstawiciele instytucji szkoleniowych podawali również inne sposoby poszukiwania swojej kadry (24%): przede wszystkim posiadają stałą kadre (własną lub współpracują z tymi samymi osobami prowadząc własną bazę ekspertów) – 14%, współpracują z osobami z polecenia – 3%, współpracują z instytucjami edukacyjnymi i przedsiębiorstwami – 2% , oraz wykładowcy sami składają dokumenty aplikacyjne – 2%.

Badanie w tym obszarze dotyczyło również form zatrudnienia ekspertów oraz ich ilości jakie występują w poszczególnych firmach szkoleniowych. Uzyskane wyniki zaprezentowano w tabeli 80.

Tabela 80. Sposoby rekrutacji kadry szkoleniowej

Liczba zatrudnionych trenerów	Odsetek firm szkoleniowych zatrudniających wykładowców w pełnym wymiarze czasu pracy	Odsetek firm szkoleniowych zatrudniających wykładowców w niepełnym wymiarze czasu pracy
0	35%	8%
1 do 5	51%	29%
od 6 do 10	7%	15%
od 11 do 20	5%	22%
powyżej 20	2%	25%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=162 – instytucje szkoleniowe)

Większość instytucji (51%) w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudnia od 1 do 5 trenerów/wykładowców, natomiast 35% z nich nie zatrudnia wykładowców w pełnym wymiarze czasu pracy. Sytuacja wygląda nieco inaczej w przypadku zatrudnienia tych osób w niepełnym wymiarze czasu pracy. Również najwięcej instytucji szkoleniowych, ale w mniejszym zakresie (29%) zatrudnia od 1 do 5 trenerów w niepełnym wymiarze czasu pracy, natomiast 8% instytucji w ogóle nie zatrudnia trenerów w takiej formie. Przedstawione wyniki pokazują wyraźnie, że instytucje szkoleniowe chętniej i w większej skali korzystają z pracowników wynajmowanych na konkretne zlecenie. Wśród grupy badanej aż ¼ respondentów zatrudniających powyżej 20 trenerów deklarowała jako preferowaną formę zatrudnienia niepełny wymiar czasu pracy.

Zarówno sposoby poszukiwania kadry przez firmy szkoleniowe jak i formy zatrudnienia ekspertów branżowych mają niewątpliwie związek z formą prawną tych instytucji. Najczęściej jednostki szkoleniowe są dobrze zorientowane w sytuacji na rynku, wiedzą jak szukać odpowiedniej kadry i jaka forma zatrudnienia będzie możliwie najbardziej korzystna dla obu stron.

Według Rejestru Instytucji Szkoleniowych, zidentyfikowanych instytucji, które w latach 2008-2009 prowadziły kursy i szkolenia w województwie świętokrzyskim było 195. Większość z nich to instytucje niepubliczne- 94%.

W obszarze instytucji szkoleniowych analizowane były również zasoby lokalowe i sprzętowe jakimi te jednostki dysponowały. Dane odnoszące się do powyższych kwestii zostały przedstawione w tabelach 81, 82 oraz 83.

Tabela 81. Forma dysponowania zasobami lokalowymi w postaci sal wykładowych

Forma dysponowania zasobami lokalowymi w postaci sal wykładowych	Procent obserwacji
własne	32%
wynajmowane	38%
własne i wynajmowane	29%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=162 – instytucje szkoleniowe)

Tabela 82. Forma dysponowania zasobami lokalowymi w postaci pomieszczeń warsztatowych i wyposażenia dydaktycznego

Forma dysponowania zasobami lokalowymi w postaci pomieszczeń warsztatowych i wyposażenia dydaktycznego	Procent obserwacji
własne	40%
wynajmowane	16%
wynajmowane i własne	44%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=162 – instytucje szkoleniowe)

Tabela 83. Forma dysponowania zasobami lokalowymi w postaci pomieszczeń warsztatowych i wyposażenia dydaktycznego

Forma dysponowania zasobami sprzętowymi w postaci komputerów	Procent obserwacji
własny	75%
wynajmowany	4%
własny i wynajmowany	21%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=162 – instytucje szkoleniowe)

Instytucje szkoleniowe, w okresie, którego dotyczy badanie, wynajmowały sale wykładowe (38%), dysponowały własnymi (32%) lub łączyły oba te rozwiązania w celu właściwego przeprowadzenia szkoleń (29%). Jeżeli chodzi o pomieszczenia warsztatowe i wyposażenie dydaktyczne okazało się, że 44% firm zarówno wynajmowało i dysponowało własnymi a 40% dysponowało tylko własnymi pomieszczeniami i wyposażeniem. W znacznie mniejszym zakresie instytucje jedynie wynajmowały pomieszczenia warsztatowe i wyposażenie dydaktyczne (16%). Większość instytucji posiadała własny sprzęt komputerowy (75%), 21% z nich zarówno własny, jak i wynajmowany, natomiast jedynie 4% instytucji szkoleniowych w całości wynajmowała sprzęt komputerowy niezbędny do przeprowadzenia szkoleń. Można stwierdzić, że im wyższe wydatki, które trzeba było ponieść na bazę lokalowo-techniczną, w tym większym stopniu instytucje szkoleniowe decydują się na jej wynajmowanie, z kolei im niższe wydatki, tym chętniej instytucje decydują się na zakup. Niezwykle istotnym aspektem, który wpływa na jakość i profesjonalizm prowadzonych szkoleń jest dostęp i wykorzystywanie sieci teleinformatycznej. Jak wynika z przeprowadzonej analizy, wszystkie badane jednostki deklarowały dostęp do sieci teleinformatycznej.

Tematyka prowadzonych szkoleń

Kolejnym analizowanym aspektem w opisywanym obszarze badawczym była tematyka prowadzonych szkoleń.

Najwięcej firm prowadziło szkolenia z zakresu wybranych usług kadrowych, transportowych, ochrony mienia i osób (82%) oraz szkolenia z zakresu rachunkowości, finansów i ubezpieczeń, zarządzania i administracji, prac biurowych (60%) i technicznych aspektów procesu produkcji i świadczenia usług przetwórczych i budowlanych (60%). W dalszej kolejności znalazły się sprzedaż i marketing (38%), informatyka i wykorzystanie komputera (30%), rozwój osobowy pracownika i jego kariery zawodowej (24%), następnie języki obce (16%) oraz ochrona środowiska naturalnego i środowiska pracy (12%).

W dalszej części badania skupiono się na średniej wielkości grup szkoleniowych. Dane dla tej części przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 84. Średnia wielkość grupy szkoleniowej

poniżej 15 osób	62%
powyżej 15 osób, ale mniej niż 30 osób	31%
więcej niż 30 osób	6%
trudno powiedzieć	1%
Ogółem	100%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=162 – instytucje szkoleniowe)

Wielkość grup szkoleniowych w większości instytucji nie przekracza 15 osób (62% odpowiedzi), w kolejnych między 15 a 30 osób (31%) a w 6% instytucji grupy miały powyżej 30 osób. Najprawdopodobniej uzależnione to jest od tematu szkolenia, od proporcji między prezentowaną na szkoleniu wiedzą teoretyczną i praktyczną oraz od tego, jaką wagę firmy przywiązują do jakości prowadzonych szkoleń. Zapytano również czy firmy stosują metody oceny jakości szkoleń oraz ewentualnie jakie metody stosują. Zestawienie odpowiedzi prezentują tabela 85 i 86.

Tabela 85. Występowanie w instytucjach szkoleniowych metody oceny jakości szkoleń

Tak	94%
Nie	6%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=162 – instytucje szkoleniowe)

Tabela 86. Wskazywane metody oceny jakości szkoleń

ankieta - opinia uczestników o szkoleniu po zakończeniu szkolenia	95%
test wiedzy przed i po szkoleniu - ocena wiedzy uczestników szkolenia	40%
ocena statusu na rynku pracy po szkoleniu - ocena stopnia zmian w sytuacji uczestnika po szkoleniu	7%
ocena zmiany postawy uczestnika szkolenia, np. wzrost motywacji do podjęcia pracy	6%
inne metody	7%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, , pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=162 – instytucje szkoleniowe)

W zdecydowanej większości przedstawiciele firm szkoleniowych stwierdzili, iż stosowane są u nich metody oceny jakości szkoleń (94%). Najczęściej wskazywane były: przeprowadzanie ankiet w celu zebrania opinii uczestników szkolenia po jego zakończeniu (95%), następnie przeprowadzanie testów wiedzy przed i po szkoleniu – w celu oceny wiedzy uczestników szkolenia (39%). Instytucje dokonują również oceny statusu na rynku pracy uczestników po szkoleniu (7%) oraz oceny zmian jego postawy (6%). Wśród innych metod (w sumie 7%) wymieniane były: egzaminy, testy i oceny końcowe (2%), arkusze ocen wykładowców (1%), wywiady indywidualne lub grupowe z uczestnikami szkoleń (1%), utrzymywanie kontaktów z częścią uczestników szkoleń po kursie, a także śledzenie statystyk zdawalności egzaminów.

Przedstawiciele instytucji szkoleniowych wyrażali swoje opinie również na temat udzielania pomocy osobom bezrobotnym po zakończonym szkoleniu. Z badań wynika, iż 41% respondentów wskazało na niewystępowanie tego rodzaju pomocy po szkoleniu. Jedynie co 10 firma szkoleniowa zawsze stara się

udzielać osobom bezrobotnym (które szkoliła) pomocy w znalezieniu pracy. Niespełna 1/3 badanych określiła udzielanie tego rodzaju pomoc jako częste. Uzyskane wyniki uzależnione są od tematyki i zakresu prowadzonych szkoleń. Wśród jednostek objętych badaniem uwzględnione były firmy, które ze względu na obszary świadczonych usług nie mają możliwości udzielania tego rodzaju pomocy osobom bezrobotnym (np. szkoły jazdy). Uzyskane odpowiedzi na pytanie - *Czy po zakończonym szkoleniu w Pana/i instytucji osoby bezrobotne otrzymują pomoc w znalezieniu pracy?* prezentujemy w tabeli 87.

Tabela 87. Odpowiedzi na pytanie: Czy po zakończonym szkoleniu w Pana/i instytucji osoby bezrobotne otrzymują pomoc w znalezieniu pracy?

zawsze	11%
często	29%
rzadko	17%
nigdy	41%
nie wiem/trudno powiedzieć	2%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=162 – instytucje szkoleniowe)

Zaangażowanie firm szkoleniowych polega przede wszystkim na pomocy w nawiązaniu kontaktu z pracodawcami (61%) oraz przedstawieniu ofert pracy (46%). Pomocą w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny) służy 16% firm, a 10% z nich uczy aktywnych metod docierania do pracodawcy i tyle samo przygotowuje do rozmowy kwalifikacyjnej (10%). Firmy udzielają pomocy bezrobotnym również w inny sposób (14,3% wskazań). Respondenci wskazywali na następujące formy pomocy:

- doradztwo w zakresie poszukiwania pracy i autoprezentacji (4,3%),
- doradztwo i pomoc w otwieraniu działalności gospodarczej (3%),
- rekomendacje osób aktywnych (2,5%),
- zatrudnienie w swojej jednostce (2,5%),
- zachęcanie pracodawców do zatrudniania na okres próbny lub umożliwienie odbycia praktyk (1%).

Ponadto prawie połowa instytucji szkoleniowych może się pochwalić zawieraniem umów z pracodawcami na realizację części praktycznej programu szkolenia (48%), co niewątpliwie pozytywnie wpływa na jakość tej części szkolenia i większą zgodność z potrzebami rynku pracy.

Efektywność zatrudnieniowa i kosztowa instytucji szkoleniowych

Zakres pytań badawczych w obszarze IV obejmował również problematykę efektywności zatrudnieniowej i kosztowej w odniesieniu do poszczególnych instytucji szkoleniowych. Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego podczas wywiadów indywidualnych z przedstawicielami PUP,

wywiadów CATI z uczestnikami szkoleń oraz analizy danych zastanych nie jest możliwe udzielenie odpowiedzi na powyższe pytania.

Podczas wywiadów z pracownikami urzędów pracy respondenci wskazywali, że nie prowadzą pomiaru efektywności zatrudnieniowej i kosztowej w odniesieniu do poszczególnych instytucji szkoleniowych, a jedynie w odniesieniu do uczestników szkoleń. Mimo braku jednolitego systemu monitorowania efektywności usług podmiotów realizujących szkolenia, pracownicy znają jakość działania części instytucji. Podkreślali jednak, że nie mogą tej wiedzy w żaden sposób uwzględnić w procedurze wyboru podmiotów w trybie przetargu nieograniczonego.

Kolejnym potencjalnym źródłem informacji na temat efektywności instytucji szkoleniowych był kwestionariusz wywiadu skierowany do uczestników szkoleń. W tym przypadku okazało się, że zdecydowana większość respondentów nie znała, bądź nie pamięta nazwy instytucji szkoleniowej. Zgromadzone odpowiedzi posiadały zbyt niską liczebność, aby możliwe było prowadzenie analiz efektywności zatrudnieniowej i kosztowej w odniesieniu do poszczególnych instytucji szkoleniowych.

Badani przedstawiciele instytucji szkoleniowych poproszeni zostali o wskazanie czynników w największym stopniu wpływających na efektywność szkoleń. Wyniki zaprezentowano w tabeli 88.

Tabela 88. Ocena czynników wpływających na efektywność szkoleń

Czynniki wpływające na efektywność szkoleń:	
kierunek szkolenia dopasowany do potrzeb rynku pracy	40%
zaangażowanie uczestników	19%
dopasowanie szkolenia do umiejętności/oczekiwań uczestników	12%
motywacja do podjęcia pracy	19%
inne czynniki efektywności szkoleń	9%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=162 – instytucje szkoleniowe)

Według instytucji szkoleniowych w największym stopniu na efektywność szkoleń wpływa dopasowanie kierunku szkolenia do potrzeb rynku pracy (40% odpowiedzi), a także zaangażowanie samych uczestników szkolenia w proces edukacji i ich motywacja do podjęcia pracy (po 19% wskazań), poza tym dopasowanie szkolenia do umiejętności i oczekiwań uczestników (12%). Wymieniano również inne czynniki wpływające na efektywność szkoleń (w sumie 9% odpowiedzi). Respondenci w pytaniu otwartym wskazywali na:

- wszystkie wyżej wymienione czynniki,
- duża ilość zajęć praktycznych i indywidualizacja szkoleń,
- kompetencje kadry szkoleniowej,
- stosowane metody nauczania,
- motywacja uczestników.

B.VII. Sytuacja kobiet w świetle wyników badania

W oparciu o uzyskane wyniki badań „Skuteczna Aktywizacja” sprawdzono również jak kształtowały się odpowiedzi na stawiane pytania w zależności od płci respondentów. W wyniku przeprowadzonej analizy okazało się, iż takie zależności istnieją. Zaprezentowano je poniżej.

Tabela 89. Odpowiedzi na pytanie: Czy po udziale w szkoleniu lepiej sobie Pan/i radzi na rynku pracy niż przed otrzymaniem wsparcia?

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Kobieta	51%	38%	11%
Mężczyzna	62%	31%	7%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 –szkolenia, współczynniki korelacji: $p < 0,017$; $V = 0,12$)

Tabela 90. Odpowiedzi na pytanie: Czy po odbyciu stażu lepiej sobie Pan/i radzi na rynku pracy niż przed otrzymaniem wsparcia?

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Kobieta	56%	33%	11%
Mężczyzna	82%	15%	3%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=590 –staże, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,22$)

Okazało się, iż odpowiedzi kobiet i mężczyzn na pytanie dotyczące radzenia sobie na rynku pracy po uzyskaniu wsparcia (odbyciu szkolenia, stażu) w porównaniu z okresem wcześniejszym, różnią się statystycznie. Zarówno w przypadku szkoleń, jak i stażu mężczyźni lepiej oceniali swoje umiejętności radzenia sobie na rynku pracy (62% mężczyzn uznało, że lepiej sobie radzi na rynku pracy po odbyciu szkolenia, 82% po odbyciu stażu) w porównaniu do kobiet (odpowiednio 52% kobiet lepiej sobie radzi po odbyciu szkolenia, 56% po odbyciu stażu). Warto również zauważyć, iż zarówno w jednym, jak i drugim przypadku, więcej kobiet nie potrafiło się ustosunkować do tej kwestii (w obu rodzajach wsparcia takich kobiet było około 11%).

Tabela 91. Odpowiedzi na pytanie: Z jakich powodów zdecydował/a się Pan/i na odbycie stażu?

	zdobycie doświadczenia zawodowego	zdobycie kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy	uzyskanie stypendium stażowego	nawiązanie kontaktów z pracodawcami	nawiązanie nowych znajomości	inne powody
Kobieta	51%	29%	7%	4%	0%	9%
Mężczyzna	44%	26%	14%	11%	2%	5%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=590 –staże, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,2$)

Dla kobiet, w większym stopniu niż dla mężczyzn, powodem odbywania stażu było zdobycie doświadczenia zawodowego (51% kobiet wobec 43,5% mężczyzn) oraz zdobycie kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy (29% wobec 26%). Uzyskanie stypendium stażowego, nawiązanie kontaktów z pracodawcami czy nawiązanie nowych znajomości były czynnikami, na które mężczyźni zwracali uwagę w większym stopniu niż kobiety podczas decyzji o rozpoczęciu stażu (odpowiednio dla mężczyzn: 14%, 12%, 1,5%).

Tabela 92. Odpowiedzi na pytanie: Czy udział w szkoleniu przyczynił się w jakimkolwiek stopniu do znalezienia przez Pana/Panią pracy?

	Tak	Nie	Nie wiem/trudno powiedzieć
Kobieta	58%	37%	5%
Mężczyzna	69%	30%	1%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 –szkolenia, współczynniki korelacji: $p < 0,021$; $V = 0,14$)

Udział w szkoleniu przyczynił się do znalezienia pracy w większym stopniu w opinii mężczyzn (69%), natomiast opinię na temat tego, że szkolenie nie przyczyniło się w jakimkolwiek stopniu do znalezienia pracy częściej wyrażały kobiety (37%).

Tabela 93. Podjęcie pracy po zakończeniu stażu

Odpowiedzi na pytanie: Czy po zakończeniu stażu podjął/ęła Pan/i pracę?			
		Kobieta	Mężczyzna
Tak	bezpośrednio po stażu	32%	40%
	w okresie do 1 miesiąca	3%	6%
	w okresie do 3 miesięcy	4%	9%
	w okresie od 3 do 6 m-cy	8%	12%
	w okresie od 6 do 12 m-cy	10%	3%
	w okresie dłuższym niż rok	7%	8%
	w okresie dłuższym niż dwa lata	2%	2%
Nie		33%	21%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=590 –staże, współczynniki korelacji: $p < 0,004$; $V = 0,19$)

Bezpośrednio po stażu pracę otrzymało blisko 40% mężczyzn (wobec 32% kobiet), natomiast kobiety dominowały w grupie osób, które po zakończonym stażu nie podjęły zatrudnienia – 33% (wobec 21% mężczyzn).

Tabela 94. Udział uczestników staży w innych formach aktywizacji zawodowej

Odpowiedzi na pytanie: Czy brał/a Pan/i udział w innych formach aktywizacji zawodowej?		
	Tak	Nie
Kobieta	41%	59%
Mężczyzna	23%	77%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=590 –staże, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,16$)

Spółród wszystkich uczestników staży w innych formach aktywizacji zawodowej w większym stopniu brały udział kobiety - 41%, przy udziale mężczyzn na poziomie 23%.

Tabela 95. Wiek uczestników szkoleń

	Wiek				
	18-25	26-34	35-44	45-54	55-65
Kobieta	9%	35%	29%	23%	4%
Mężczyzna	25%	44%	13%	13%	5%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=570 –szkolenia, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,3$)

Tabela 96. Wiek uczestników staży

	Wiek				
	18-25	26-34	35-44	45-54	55-65
Kobieta	55%	34%	6%	3%	3%
Mężczyzna	71%	28%	0%	2%	0%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=590 – staże, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,18$)

Istnieje również zależność wieku uczestników wsparcia (szkoleń i staży) od płci. Okazało się, że uczestnikami szkoleń w przeważającej części są młodzi mężczyźni (w wieku 18 – 25 lat – 25% mężczyzn oraz w wieku 26 – 34 lata – 44% mężczyzn). Wśród uczestników szkoleń powyżej 34 roku życia przeważają kobiety (w wieku 35-44 lata – 29% kobiet, w wieku 45 – 54 lata – 23% kobiet). W przypadku staży jest podobnie, przy czym dominujący udział mają mężczyźni do 25 roku życia (71%). Powyżej tego wieku, w każdym przedziale wiekowym, dominują kobiety jako uczestniczki staży.

Tabela 97. Okres figurowania w rejestrze PUP przed udziałem w stażu

Odpowiedzi na pytanie: Jak długo przed rozpoczęciem stażu był/a Pan/i zarejestrowany/a w PUP jako bezrobotny/a ?		
	Kobieta	Mężczyzna
krócej niż 3 miesiące	41%	47%
dłużej niż 3 miesiące, a krócej niż 6 miesięcy	19%	26%
dłużej niż 6 miesięcy, a krócej niż 12 miesięcy	14%	9%
dłużej niż 12 miesięcy	9%	12%
dłużej niż 24 miesiące?	17%	6%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=590 – staże, współczynniki korelacji: $p < 0,007$; $V = 0,16$)

Tabela 98. Okres figurowania w rejestrze PUP przed uzyskaniem środków na założenie firmy

Odpowiedzi na pytanie: Jak długo był/a Pan/i zarejestrowany w PUP jako bezrobotny przed uzyskaniem środków na założenie firmy?		
	Kobieta	Mężczyzna
krócej niż 3 miesiące	30%	29%
dłużej niż 3 miesiące, a krócej niż 6 miesięcy	17%	22%
dłużej niż 6 miesięcy, a krócej niż 12 miesięcy	10%	21%
dłużej niż 12 miesięcy	11%	13%
dłużej niż 24 miesiące	33%	15%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=560 – dofinansowanie, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,23$)

Jeżeli chodzi o długość okresu przebywania w zasobie bezrobocia przed uzyskaniem wsparcia to okazuje się, że wśród uczestników staży z bardzo krótkim okresem przebywania w zasobie bezrobocia dominują mężczyźni (krócej niż 3 miesiące – 47% mężczyzn), z bardzo długim natomiast kobiety (powyżej 24 miesięcy – 17% kobiet). W przypadku dofinansowania działalności gospodarczej zarówno wśród osób z bardzo krótkim jak i z bardzo długim okresem przebywania w zasobie bezrobocia dominują kobiety (krócej niż 3 miesiące – 29,5%, dłużej niż 24 miesiące – 33%).

Tabela 99. Jednorazowa dotacja z PUP jako warunek założenia firmy

Odpowiedzi na pytanie: Czy bez otrzymania wsparcia z PUP założyłby/łaby Pan/i firmę?			
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Kobieta	17%	79%	4%
Mężczyzna	41%	53%	6%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=560 – dofinansowanie, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,25$)

Założenie firmy bez wsparcia otrzymanego z UP znacznie częściej deklarują mężczyźni (41%), natomiast aż 80% kobiet wskazało, iż bez tego wsparcia nie podjęłoby decyzji o założeniu własnej firmy.

Tabela 100. Funkcjonowanie nowopowstałych firm w momencie badania

Odpowiedzi na pytanie: Czy Pana/i firma nadal funkcjonuje?		
	Tak	Nie
Kobieta	48%	52%
Mężczyzna	68%	32%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=560 – dofinansowanie, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,19$)

Wśród osób, które wskazały, że ich firma nadal funkcjonuje przeważali mężczyźni (68,5%), kobiety znacznie częściej (52%) deklarowały, że firma już nie działa na rynku

Tabela 101. Odpowiedzi na pytanie: Z jakich powodów Pana/i firma w chwili obecnej nie funkcjonuje?

	została zamknięta	została czasowo zawieszona
Kobieta	95%	5%
Mężczyzna	67%	33%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=207 – dofinansowanie, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,34$)

W zdecydowanej większości firmy, które nie funkcjonowały w chwili badania prowadzone były przez kobiety (95%), natomiast na czasowe zawieszenie swojej działalności częściej decydowali się mężczyźni (33%). Oznacza to, że kobiety, które nie odniosły sukcesu na rynku prowadząc swoją działalność gospodarczą, rezygnowały z niej całkowicie, natomiast mężczyźni częściowo liczyli na powrót z działalnością na rynek.

Tabela 102. Wielkość miejscowości, w której zarejestrowane są nowopowstałe firmy

Odpowiedzi na pytanie: Proszę podać wielkość miejscowości, w której zarejestrowana jest/była Pana/ Pani firma.		
	Kobieta	Mężczyzna
wieś	25%	47%
miasto do 5 tys. mieszkańców	5%	9%
miasto od 5 do 25 tys. mieszkańców	17%	12%
miasto od 25 do 50 tys. mieszkańców	22%	8%
miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	19%	14%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	12%	11%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=560 – dofinansowanie, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,27$)

Na obszarach wiejskich i w miastach do 5 tysięcy mieszkańców firmy częściej zakładali mężczyźni. Natomiast w miastach powyżej 5 tysięcy mieszkańców przeważały firmy rejestrowane przez kobiety.

Tabela 103. Wykształcenie osób, które założyły firmy

	Kobieta	Mężczyzna
Podstawowe	4%	8%
Gimnazjalne	1%	1%
Ponadgimnazjalne	55%	67%
Pomaturalne	8%	2%
Wyższe	31%	24%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=560 – dofinansowanie, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,21$)

Wśród osób z wyższym wykształceniem korzystających z dofinansowania działalności gospodarczej dominowały kobiety (31%), natomiast wśród osób z wykształceniem podstawowym dominowali mężczyźni (8%).

Tabela 104. Zatrudnienie kobiet w firmach powstałych w wyniku dofinansowania działalności

Liczba firm zatrudniających pracowników	Liczba zatrudnionych pracowników ogółem	Liczba firm zatrudniających kobiety	Liczba zatrudnianych kobiet
85	165	32	54

Źródło: badanie własne, ankieta CATI (N=560 – dofinansowanie, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,21$)

Spośród firm powstałych w wyniku dofinansowania działalności gospodarczej i zatrudniających pracowników - 38% zatrudnia kobiety. Wśród ogółu zatrudnionych osób, kobiety stanowią zaledwie 33% wszystkich pracowników. W jednym podmiocie zatrudnione są maksymalnie 4 kobiety. Liczba pracujących kobiet w podmiotach zatrudniających kobiety wynosi średnio 1,7. Liczba zatrudnionych kobiet dla wszystkich podmiotów, które powstały w wyniku wsparcia z UP wynosi średnio 0,63.

Tabela 105. Płeć osób objętych zatrudnieniem subsydiowanym

	Tylko kobiety	Tylko mężczyźni	Zarówno kobiety jak i mężczyźni
Prace interwencyjne	34%	20%	46%
Przygotowanie zawodowe	48%	10%	42%
Doposażenie stanowiska pracy	29%	57%	14%
Roboty publiczne	40%	10%	50%

Źródło: badanie własne, ankieta CATI, pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100% (N=566 – pracodawcy, współczynniki korelacji: $p < 0,001$; $V = 0,35$)

Okazało się również, iż bezrobotne kobiety i bezrobotni mężczyźni zatrudniani są w zależności od formy aktywizacji zawodowej. Zatrudnienie kobiet dominuje w przypadku przygotowania zawodowego (48%), z kolei zatrudnienie mężczyzn w ramach refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia miejsca pracy (57%). Zatrudnienie zarówno kobiet, jak i mężczyzn przeważa w ramach robót publicznych (50%) oraz prac interwencyjnych (46%).

Podsumowując powyższe wyniki można wnioskować, iż kobiety potrzebują większego wsparcia w powrocie na rynek pracy od mężczyzn. Z tego względu kobiety są bardziej aktywne od mężczyzn, jeżeli chodzi o korzystanie z form aktywizacji zawodowej. Mimo to, gorzej oceniają własne umiejętności radzenia sobie na rynku pracy i w mniejszym stopniu widzą przełożenie ich udziału w aktywnych formach, na poprawę sytuacji. Znajduje to odzwierciedlenie w rzeczywistej sytuacji, ponieważ mężczyźni dominowali w grupie osób, które bezpośrednio po stażu otrzymały pracę, natomiast kobiety dominowały w grupie osób, które po zakończonym stażu nie podjęły zatrudnienia. Kobiety kierują się również innymi motywami przy korzystaniu ze wsparcia. W większym stopniu zależy im na zdobyciu doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, natomiast mężczyźni większą wagę przywiązują do nawiązywania nowych kontaktów (w tym z pracodawcami). W aktywnych formach częściej uczestniczą mężczyźni do 25 roku życia i kobiety powyżej 34 roku życia. Wśród uczestników staży dominują mężczyźni z krótkim okresem przebywania w zasobie bezrobocia, z bardzo długim natomiast kobiety. W przypadku dofinansowania działalności gospodarczej, zarówno wśród osób z bardzo krótkim, jak i z bardzo długim okresem przebywania w zasobie bezrobocia dominują kobiety. Potrzeba większego wsparcia kobiet przejawia się również w ich opinii, iż bez pomocy UP nie założyłyby firmy. Szybciej decydują się też na zamknięcie firmy, z tego względu kobiety dominują w grupie osób, których firma już nie działa na rynku. Firmy zakładają raczej lepiej wykształcone kobiety (z wykształceniem wyższym i pomaturalnym) i w większych miastach (powyżej 5 tys. mieszkańców), natomiast wśród mężczyzn zakładających firmy dominują mężczyźni z wykształceniem średnim i poniżej, a swoją działalność w większym stopniu prowadzą na wsi i w małych miastach (do 5 tys. mieszkańców). Gorsze postrzeganie przez kobiety własnych możliwości na rynku pracy jest uzasadnione, ponieważ spośród firm powstałych w wyniku dofinansowania działalności gospodarczej i zatrudniających pracowników jedynie 38% podmiotów zatrudnia kobiety. Kobiety stanowią również zaledwie 33% wszystkich zatrudnionych pracowników.

C. Wnioski i rekomendacje

C.I. Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych badań, zarówno w oparciu o materiał empiryczny zebrany w trakcie procesu badawczego a także po analizie danych zastanych można sformułować następujące wnioski:

1. Niepokojącym zjawiskiem jest coraz większa liczba osób z wykształceniem wyższym trafiająca do zasobu bezrobocia. Oznacza to, iż opuszczają one uczelnie bez odpowiedniego, zgodnego z wymogami pracodawców wykształcenia. Równolegle obserwujemy niską chłonność regionalnego i powiatowych rynków pracy na pracę wysokokwalifikowaną. Tendencje te znajdują potwierdzenie w danych empirycznych GUS oraz dokumentach programowych Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, gdzie województwo świętokrzyskie zaliczane jest do grupy najmniej innowacyjnych regionów z silnie zaznaczoną tendencją migracji zewnętrznych osób młodych. Sytuacja ta wynika w znacznym stopniu ze struktury gospodarki województwa, zdominowanej działalnością w obszarze eksploatacji kopalni i minerałów, rozdrobnionego rolnictwa, mikroprzedsiębiorstw operujących w dziedzinie handlu i usług. Niesprzyjające dla regionalnego rynku pracy jest wymywanie zasobów pracy kwalifikowanej przez ościenne aglomeracje: Kraków, Warszawę, Łódź oraz konurbację Górnośląską.
2. W trakcie badania okazało się, iż duża część bezrobotnych wykazuje aktywne postawy względem rynku pracy. Bezrobotni korzystający z różnych form wsparcia oczekiwali konkretnych efektów, np. zdobycia uprawnień/ certyfikatów, które zwiększałyby szansę na zatrudnienie. Badani nie zawsze odnosili sukces na rynku pracy, ale ich udział w programach wsparcia motywował bezrobotnych do intensyfikacji poszukiwań na rynku pracy, zwiększał ruchliwość, co w perspektywie może skutkować poprawą sytuacji w zakresie uzyskania zatrudnienia. Badani łączyli często kilka typów wsparcia np. udział w szkoleniu, korzystanie ze stażu, czy możliwość uzyskania dofinansowania do otworzenia własnej działalności gospodarczej.
3. Z analiz MPiPS wynika, iż rosną przeciętne koszty uczestnictwa w programie szkoleń, a co za tym idzie rosną także koszty zatrudnienia po programie szkoleń w przeliczeniu na 1 osobę, na tym tle w badanym okresie województwo świętokrzyskie wypada niekorzystnie – zaobserwowano najwyższy poziom kosztów w kraju. W związku z tym sugerować można ograniczenie nakładów na tę formę wsparcia.
4. Na uwagę zwraca duża popularność stażu jako formy wsparcia, przy czym obserwowane jest zjawisko nadmiernego korzystania z tej formy przez pracodawców. Tego typu zachowanie można traktować w kategoriach chęci ograniczania kosztów prowadzenia działalności. Nie można jednoznacznie wskazać, że staż pomaga bezrobotnym wejść na stałe na rynek pracy. Spośród wszystkich badanych po odbyciu stażu pracę znalazło jedynie 34% respondentów.

5. Jako użyteczną formę wsparcia dla bezrobotnych ocenić należy dofinansowywanie działalności gospodarczej, tym bardziej, że badani bezrobotni oceniali procedury ubiegania się o środki na wsparcie jako jasne i czytelne, a ok. 25% firm utworzonych przez bezrobotnych dała dodatkowo zatrudnienie dla innych osób. Ponadto aż 95% badanych właścicieli firm deklarowało zatrudnianie w niedalekiej przyszłości nowych pracowników.
6. We wszystkich badanych formach aktywizacji zawodowej dało się zaobserwować wyraźną przewagę udziału osób młodych – między 18 a 34 rokiem życia, posiadających wykształcenie ponadgimnazjalne lub wyższe – aż 33%. Świadczyć to może zarówno o niedostatecznym popycie na pracę, ale także o wadliwych wyborach edukacyjnych i przypadkowych ścieżkach kariery zawodowej osób młodych.
7. Głównymi powodami korzystania ze wsparcia przez pracodawców było obniżenie kosztów stworzenia miejsca pracy, obniżenie kosztów pracy, a także przygotowanie pracownika do wykonywania określonych obowiązków. Na potrzebę zmniejszenia kosztów pracy zwracali uwagę głównie pracodawcy, którzy korzystali z refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy – aż 63% wskazań. Wielokrotnie sygnalizowane przez pracodawców z terenu województwa świętokrzyskiego postulaty zmniejszenia kosztów pracy stanowią przesłankę do takiego kierunkowania rozwoju gospodarczego, który preferuje działalności pracochłonne, wymagające bezpośredniego zatrudnienia pracownika, nie zaś działalności kapitałochłonne zmniejszające zatrudnienie.
8. Większość pracodawców chwaliła współpracę z PUP, artykułując dobry dostęp do informacji oraz dobry kontakt z pracownikami urzędów pracy. Negatywne oceny dotyczyły głównie pracodawców, wnioskujących o kolejnych stażystów bądź wydłużenie okresu odbywania stażu.
9. Ważnym aspektem badania była analiza efektywności kosztowej poszczególnych form wsparcia. Najwyższą efektywność wykazały prace interwencyjne, następnie zaś roboty publiczne, nieco mniej efektywne okazało się przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Najniższą zaś efektywnością kosztową charakteryzowała się refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy. Wnioskować można, iż ta forma wiąże się z dodatkowymi zakupami, takimi jak zakup materiałów, urządzeń i innych trwałych elementów stanowiska pracy, a zatem generuje dodatkowe nakłady.
10. Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają wnioskować, że kobiety potrzebują większego wsparcia w powrocie na rynek pracy od mężczyzn. Z tego względu kobiety są bardziej aktywne od mężczyzn jeżeli chodzi o korzystanie z aktywnych form wsparcia mimo to, gorzej oceniają własne umiejętności radzenia sobie na rynku pracy i w mniejszym stopniu widzą przełożenie ich udziału w aktywnych formach na poprawę sytuacji. Kobiety kierują się również innymi motywami przy korzystaniu ze wsparcia. Jak wynika z badania, w większym stopniu niż mężczyznom, zależy im na zdobyciu doświadczenia i kwalifikacji zawodowych. Wśród uczestniczek staży najwięcej było kobiet, które długo przebywały w zasobie bezrobocia. W przypadku dofinansowania działalności



gospodarczej zarówno wśród osób z bardzo krótkim jak i z bardzo długim okresem przebywania w zasobie bezrobocia dominują kobiety. Potrzeba większego wsparcia kobiet przejawia się również w ich opinii, że bez pomocy UP nie założyłyby firmy. Szybciej się też zrażają niepowodzeniami zamykając całkowicie firmę i z tego też względu kobiety dominują w grupie osób, których firma już nie działa na rynku. Firmy zakładają raczej lepiej wykształcone kobiety (z wyższym i pomaturalnym) i w większych miastach (powyżej 5 tys. mieszkańców). Gorsze postrzeganie przez kobiety własnych możliwości na rynku pracy jest uzasadnione, ponieważ spośród firm powstałych w wyniku dofinansowania działalności gospodarczej i zatrudniających pracowników jedynie 38% firm zatrudnia kobiety. Kobiety stanowią również zaledwie 33% wszystkich zatrudnionych pracowników.

C.II. Rekomendacje

W wyniku przeprowadzonych badań, a także w oparciu o literaturę przedmiotu oraz doświadczenie zespołu eksperckiego i badawczego proponujemy podjęcie następujących działań o charakterze strategicznym i operacyjnym:

1. W procesie rekrutacji pracowników do PUP należy zwrócić uwagę na posiadanie przez nich wiedzy o powiązaniu rynku pracy z regionalną gospodarką. Wiedza ta powinna być pogłębiona w trakcie doskonalenia zawodowego w formie szkoleń i studiów podyplomowych, organizowanych dla pracowników PUP. Monitoring zmian w strukturze gospodarki zwiększa efektywność doboru instrumentów polityki rynku pracy w wymiarze lokalnym. Stworzenie systemu doskonalenia zawodowego dla pracowników PUP, w zakresie wiedzy o gospodarce regionalnej stanowiłoby element profesjonalizacji kadr urzędów pracy. Koordynatorem tego przedsięwzięcia powinien zostać WUP, we współpracy ze specjalistami ze świata nauki, którzy mogliby ten system zaprojektować i wyposażyć metodycznie. Czas realizacji tego przedsięwzięcia – do końca 2013 roku.
2. Bezrobocie w powiatach województwa świętokrzyskiego ma podłoże głównie demograficzne, wśród osób młodych „wchodzących” na rynek pracy wiele z nich, już na wejściu ma kwalifikacje nieadekwatne do lokalnych potrzeb. Wymaga to zmiany w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej w poszczególnych powiatach województwa. Obowiązkiem władz samorządowych na szczeblu powiatowym jest efektywne wykorzystanie lokalnych zasobów pracy. Niezbędne jest aktywne oddziaływanie Powiatowych Rad Zatrudnienia na kształtowanie odpowiedniej polityki edukacyjnej i wydawanie opinii o uruchamianiu kolejnych specjalności w szkołach, w oparciu o rzeczywistą diagnozę rynku pracy. Elementem tych działań jest także wczesna pomoc w kształtowaniu wyborów zawodowych młodzieży. Koniecznym działaniem jest obligatoryjne zatrudnianie doradców zawodowych w szkołach ponadpodstawowych oraz koordynacja PUP z pracą poradni psychologiczno-pedagogicznych.
3. Urzędy pracy powinny w sposób elastyczny podchodzić do stosowania instrumentów rynku pracy. Efektywność poszczególnych rodzajów wsparcia dla bezrobotnych jest różna i zmienna w czasie. Proponujemy istotne ograniczenie strumienia pieniądza na niektóre formy wsparcia takie jak staże i szkolenia grupowe, ze względu na małą trwałość zatrudnienia i niewielkie prawdopodobieństwo wejścia na stałe bezrobotnego na rynek pracy. Wyższą efektywnością wykazują się szkolenia indywidualne, zgodne z oczekiwaniami bezrobotnych i oczekiwaniami pracodawców. Proponujemy także przesuwanie środków na uruchamianie własnej działalności gospodarczej oraz na subsydiowane formy zatrudnienia, zwłaszcza na działania polegające na refundacji kosztów zatrudnienia oraz przygotowanie zawodowe. Działania te byłyby zgodne z postulowaną przez UE zasadą kształcenia w miejscu pracy, co daje podstawy do tworzenia trwałego zatrudnienia.
4. Pracownicy Powiatowych Urzędów pracy powinni w większym stopniu skupić się na nawiązywaniu współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami, poprzez kontakty bezpośrednie. Doświadczenia



pokazują, że nawiązanie efektywnej sieci współpracy jest możliwe w oparciu o bezpośrednie, osobiste relacje między urzędnikiem a otoczeniem/przedsiębiorcami. Należy zatem organizować cykliczne spotkania z pracodawcami, przynajmniej raz na kwartał, tak by poznać ich preferencje w zakresie popytu na konkretne kwalifikacje. W każdym z PUP należy wyselekcjonować pracownika odpowiedzialnego za tworzenie lokalnej sieci współpracy z pracodawcami – czas realizacji do końca 2012 roku.

5. Obok rozwijania wiedzy zawodowej wśród pracowników PUP niezbędne jest też kształtowanie ich umiejętności interpersonalnych, tak by trafniej diagnozowali sytuację bezrobotnych i potrafili ocenić ich problemy natury osobistej, uzależnienia, wykluczenie z życia społecznego bezrobotnych. Zła kondycja psychofizyczna bezrobotnych stanowi istotną barierę w ich powrocie na rynek pracy i obniża realne możliwości aktywizacji zawodowej. Niezbędne jest organizowanie cyklicznych szkoleń dla pracowników PUP, które rozwijałyby umiejętności interpersonalne. Należy opracować do końca 2012 roku plan szkoleń w każdym z PUP dla pracowników zajmujących się bezpośrednio obsługą bezrobotnych.
6. Należy doskonalić metody i techniki służące pomiarowi efektywności zatrudnieniowej poszczególnych rodzajów wsparcia dla bezrobotnych oferowanych przez PUP. Pomiar efektywności powinien być dokonywany w okresie do 12 miesięcy po zakończeniu programu. Umożliwiłoby to długookresowe projektowanie systemu wsparcia na poziomie lokalnym, a także zmniejszyło pośrednio zjawisko wielokrotnej rejestracji tych samych bezrobotnych i ich powrotu do zasobu bezrobocia po programie.

D. Aneks – narzędzia badawcze

Scenariusz wywiadu indywidualnego z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy

Sposoby przekazywania informacji

1. Proszę wskazać, jakie sposoby przekazywania informacji, stosuje Państwa urząd, na temat możliwości i zasad korzystania ze wsparcia kierowanego do osób bezrobotnych?
2. Jak Pana/i ocenia przepływ informacji pomiędzy PUP a osobami bezrobotnymi? Czy jest on właściwy? Czy w tym obszarze Pana/i zdaniem występują jakieś problemy?

Wybór firm szkoleniowych oraz kierunków szkoleń

3. Jakie kryteria są stosowane podczas wyboru firm szkoleniowych? Jaka jest waga poszczególnych kryteriów? (zestawienie przykładowych kryteriów w tabeli)
4. Czy Pana/i zdaniem system wyboru firm szkoleniowych umożliwia wyłonienie wykonawcy, który spełnia oczekiwania PUP?
5. W jaki sposób określane są kryteria doboru szkoleń? Na jakiej podstawie opracowują Państwo kryteria doboru szkoleń?
6. W jaki sposób Pana/i zdaniem można byłoby zwiększyć trafność doboru szkoleń?
7. Jakie stosują Państwo metody oceny jakości szkoleń?
8. Jakie stosowane są metody pomiaru efektywności działania instytucji szkoleniowych? Jakie są wyniki tych pomiarów?
9. Które instytucje cechują się najwyższą, a które najniższą efektywnością działań? Jakie czynniki Pana/i zdaniem wpływają na niski/wysoki poziom efektywności poszczególnych instytucji szkoleniowych?

Zaangażowanie bezrobotnych w proces aktywizacji

10. Czy prowadzi Państwo ocenę zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji? Jeżeli tak, na czym polega ocena zaangażowania bezrobotnych w proces aktywizacji?
11. Czy w Państwa urzędzie są określone metody wspierania osób o różnych poziomach zaangażowania? Jeżeli tak, to w jaki sposób te metody są stosowane?
12. Jaki jest mechanizm postępowania w przypadku braku zaangażowania lub odmowy współpracy bezrobotnego w procesie aktywizacji?

Kwestionariusz wywiadu telefonicznego (CATI) z osobami, które ukończyły szkolenie

Wprowadzenie

Wyniki badania

Rekomendacje

Aneks

P.1. W którym roku uczestniczył/a Pan/i w szkoleniu?	
<input type="checkbox"/> w 2008	
<input type="checkbox"/> w 2009	
P.2. W jakim typie szkolenia brał/a Pan/i udział?	
<input type="checkbox"/> w indywidualnym	
<input type="checkbox"/> w grupowym	
<input type="checkbox"/> inne, jakie?	
P.3. Jaki był kierunek/tematyka szkolenia? Proszę podać nazwę szkolenia.	
P.4. Czy pamięta Pan/i nazwę instytucji, która prowadziła szkolenie?	
<input type="checkbox"/> Tak, <i>proszę podać nazwę:</i>	
<input type="checkbox"/> Nie, nie pamiętam	
P.5. Z jakich powodów zdecydował/a się Pan/i na udział w szkoleniu? Proszę wskazać 1 najważniejszy powód	
<input type="checkbox"/> zdobycie uprawnień/certyfikatów niezbędnych do podjęcia pracy	
<input type="checkbox"/> zdobycie umiejętności, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy	
<input type="checkbox"/> uzyskanie stypendium szkoleniowego	
<input type="checkbox"/> nawiązanie nowych znajomości	
<input type="checkbox"/> Inne powody, jakie?	
P.6. Który z wymienionych przed chwilą aspektów szkolenia, okazał się najważniejszy po zakończeniu wsparcia.? Proszę wskazać 1 odpowiedź.	
<input type="checkbox"/> zdobycie uprawnień/certyfikatów niezbędnych do podjęcia pracy	
<input type="checkbox"/> zdobycie umiejętności, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy	
<input type="checkbox"/> uzyskanie stypendium szkoleniowego	
<input type="checkbox"/> nawiązanie nowych znajomości	
<input type="checkbox"/> żaden z powyższych, wsparcie nie spełniło oczekiwań	
<input type="checkbox"/> Inne powody, jakie?	
P.7. Czy po udziale w szkoleniu lepiej sobie Pan/i radzi na rynku pracy niż przed otrzymaniem wsparcia?	
<input type="checkbox"/> Tak	<input type="checkbox"/> Nie
<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć	
P.8. Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy?	
<input type="checkbox"/> jestem zatrudniony/a	Gdzie? (<i>jaki województwo/powiat</i>)
<input type="checkbox"/> prowadzę własną firmę	Gdzie? (<i>jaki województwo/powiat</i>)
<input type="checkbox"/> jestem bezrobotny/a, zarejestrowany/a w urzędzie pracy	
<input type="checkbox"/> jestem bezrobotny/a i odbywam staż/szkolenie/przygotowanie zawodowe/prace interwencyjne/itp.	

<input type="checkbox"/> jestem bezrobotny/a, ale nie jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy	
<input type="checkbox"/> uczę się/studiuję w trybie dziennym	
<input type="checkbox"/> pracuję w gospodarstwie rolnym	
<input type="checkbox"/> inne	
P.9. Jaka jest Pana/i forma zatrudnienia?	
<input type="checkbox"/> umowa o pracę na czas określony	
<input type="checkbox"/> umowa o pracę na czas nieokreślony	
<input type="checkbox"/> umowa na zastępstwo	
<input type="checkbox"/> umowa o dzieło	
<input type="checkbox"/> umowa zlecenia	
<input type="checkbox"/> inne, jakie	
P.10. Czy po zakończeniu szkolenia podjął/ęła Pan/i pracę?	
<input type="checkbox"/> Tak, bezpośrednio po szkoleniu	Gdzie? (<i>jaki powiat</i>)
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie do 1 miesiąca	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie do 3 miesięcy	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie od 3 do 6 m-cy	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie od 6 do 12 m-cy	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie dłuższym niż rok (12 miesięcy)	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie dłuższym niż dwa lata (24 miesiące)	
<input type="checkbox"/> Nie, nie podjąłem/ęłam pracy	
<input type="checkbox"/> Inne, jakie?	
P.11. W jakim okresie stracił/a Pan/i pracę?	
<input type="checkbox"/> krótszym niż 3 m-ce	
<input type="checkbox"/> dłuższym niż 3 m-ce, ale krótszym niż pół roku	
<input type="checkbox"/> dłuższym niż pół roku	
<input type="checkbox"/> inne	
P.12. Czy udział w szkoleniu przyczynił się w jakimkolwiek stopniu do znalezienia przez Pana/Panią pracy?	
<input type="checkbox"/> Tak	
<input type="checkbox"/> Nie	
<input type="checkbox"/> Nie wiem/trudno powiedzieć	
P.13. W jakim stopniu udział w szkoleniu był skuteczny (przyczynił się do znalezienia pracy)?	
<input type="checkbox"/> mało skuteczna	
<input type="checkbox"/> skuteczna	
<input type="checkbox"/> bardzo skuteczna	

P.14. Z jakich powodów udział w szkoleniu nie przyczynił się do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy?

- wsparcie było niedopasowane do wykształcenia
- nie zdobyłem/am odpowiednich umiejętności/kwalifikacji, dlaczego?
- brak ofert pracy po odbyciu szkolenia
- Inne, jakie

P.15. Czy pomoc udzielona z PUP była dla Pana/i wystarczająca?

- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć

P.16. Czego w Pana/i opinii zabrakło we wsparciu PUP?

P.17. Czy brał/a Pan/i udział w innych formach aktywizacji zawodowej?

- Tak, w jakich:
 - Szkolenie
 - Staż
 - Prace interwencyjne
 - Roboty publiczne
 - Przygotowanie zawodowe
 - Dofinansowanie działalności gospodarczej
 - Refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia miejsca pracy
 - inne jakie?
- Nie

P.18. Z jakich powodów przystąpił/a Pan/i do innej formy aktywizacji?

- skierowanie przez pracownika PUP
- możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego
- możliwość zdobycia nowych umiejętności/kwalifikacji
- nawiązanie nowych znajomości
- zdobycie środków finansowych na założenie firmy
- możliwość uzyskania dyplomu lub certyfikatu
- inne, jakie?

P.19. Czy oprócz udziału w szkoleniu podejmował/a Pan/i następujące działania?

- podjąłem/ęłam dalsze kształcenie (szkoła/studia)
- podjąłem/ęłam naukę języka obcego
- odbyłem/am kurs/szkolenie niefinansowane przez PUP
- zdobyłem/am nowe kwalifikacje, inne niż wskazane powyżej, jakie?
- zacząłem/ęłam szukać pracy poza miejscem zamieszkania
- szukałem/łam pracy poprzez rodzinę, znajomych
- inne, jakie
- nie podejmowałem żadnych działań

P.20. W jaki sposób wybrał/a Pan/i kierunek szkolenia oraz miejsce realizacji?			
<input type="checkbox"/> skorzystałem/łam z oferty PUP			
<input type="checkbox"/> samodzielnie wybrałem kierunek, spoza oferty PUP			
<input type="checkbox"/> inny, jaki?			
P.21. Czy po zakończeniu szkolenia uzupełniał/a Pan/i wiedzę, w zakresie, którego dotyczyło wsparcie?			
<input type="checkbox"/> Tak, odbyłem/am następny kurs/szkolenie z tego zakresu			
<input type="checkbox"/> Tak samodzielnie uzupełniałem/am wiedzę			
<input type="checkbox"/> Nie			
<input type="checkbox"/> W inny sposób uzupełniałem wiedzę			
<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć			
P.22. W jaki sposób uzyskał Pan/i informacje na temat możliwości i zasad udziału w szkoleniu?			
<input type="checkbox"/> od pracownika urzędu pracy			
<input type="checkbox"/> od rodziny, znajomych			
<input type="checkbox"/> ze strony internetowej			
<input type="checkbox"/> z informacji zamieszczonej w siedzibie PUP			
<input type="checkbox"/> z prasy, radia, telewizji			
<input type="checkbox"/> w inny sposób, jaki?			
P.23. Jakie źródła informacji były dla Pana/i najbardziej użyteczne, tzn. umożliwiły Panu/i uzyskanie potrzebnych informacji? Proszę wskazać wszystkie najbardziej użyteczne źródła informacji.			
<input type="checkbox"/> informacje od pracownika PUP			
<input type="checkbox"/> rodzina, znajomi			
<input type="checkbox"/> strona internetowa			
<input type="checkbox"/> informacje zamieszczonej w siedzibie PUP			
<input type="checkbox"/> prasa, radio, telewizja			
<input type="checkbox"/> inny sposób, jaki?			
P.24. Czy uzyskane informacje były dla Pana/i:			
<input type="checkbox"/> zrozumiałe	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> dokładne (precyzyjne, szczegółowe)	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> rzetelne (wiarygodne, prawdziwe)	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
P.25. Jak długo przed rozpoczęciem szkolenia był/a Pan/i zarejestrowany/a w PUP jako bezrobotny/a ?			
<input type="checkbox"/> krócej niż 3 miesiące			
<input type="checkbox"/> dłużej niż 3 miesiące, a krócej niż 6 miesięcy			
<input type="checkbox"/> dłużej niż 6 miesięcy, a krócej niż 12 miesięcy			
<input type="checkbox"/> dłużej niż 12 miesięcy			
<input type="checkbox"/> dłużej niż 24 miesiące?			

P.26. Które z poniższych twierdzeń przedstawiają Pana/i sytuację sprzed udziału w szkoleniu. Proszę wskazać wszystkie twierdzenia obrazujące Pana/i sytuację.

- przed udziałem w szkoleniu nie posiadałem/łam doświadczenia zawodowego
- przed udziałem w szkoleniu wychowywałem/łam/posiadałem/łam dziecko wieku 3 lat lub młodsze
- przed udziałem w szkoleniu korzystałem/łam ze wsparcia pomocy społecznej

Metryczka

M1. Ilu mieszkańców liczy mniej więcej Pana/i miejscowość?

- wieś
- miasto do 5 tys. mieszkańców
- miasto od 5 tys. mieszkańców do 25 tys. mieszkańców
- miasto od 25 tys. mieszkańców do 50 tys. mieszkańców
- miasto od 50 tys. mieszkańców do 100 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 100 tys. mieszkańców

Kwestionariusz wywiadu telefonicznego (CATI) z przedstawicielami instytucji szkoleniowych

P.1. W jaki sposób w Pana/i instytucji rekrutowana jest kadra do prowadzenia szkoleń? <i>Proszę wskazać wszystkie stosowane sposoby</i>
<input type="checkbox"/> poprzez urząd pracy
<input type="checkbox"/> poprzez ogłoszenia w gazetach
<input type="checkbox"/> poprzez ogłoszenia w specjalistycznych serwisach internetowych
<input type="checkbox"/> poprzez samodzielne wyszukiwanie pracowników
<input type="checkbox"/> poprzez firmę rekrutacyjną
<input type="checkbox"/> poprzez formularz rekrutacyjny na własnej stronie internetowej
<input type="checkbox"/> w inny, jaki
P.2. Jaka jest średnia wielkość grupy szkoleniowej w Pana/i instytucji?
<input type="checkbox"/> poniżej 15 osób
<input type="checkbox"/> powyżej 15 osób, ale mniej niż 30 osób
<input type="checkbox"/> więcej niż 30 osób
<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć
P.3. Czy w Pana/i instytucji stosowane są metody oceny jakości szkoleń?
<input type="checkbox"/> Tak
<input type="checkbox"/> Nie
<input type="checkbox"/> Nie wiem/Trudno powiedzieć – <i>kategoria nie odczytywana przez ankietera</i>
P.4. Jakie są stosowane metody oceny jakości szkoleń?
<input type="checkbox"/> ankieta/opinia uczestników o szkoleniu po zakończeniu szkolenia
<input type="checkbox"/> test wiedzy przed i po szkoleniu/ocena wiedzy uczestników szkolenia
<input type="checkbox"/> ocena statusu na rynku pracy po szkoleniu/ocena poziomu zmian
<input type="checkbox"/> ocena zmiany postawy uczestnika szkolenia, np. wzrost motywacji do podjęcia pracy
<input type="checkbox"/> inne, jakie?
P.5. Czy po zakończonym szkoleniu w Pana/i instytucji osoby bezrobotne otrzymują pomoc w znalezieniu pracy?
<input type="checkbox"/> zawsze
<input type="checkbox"/> często
<input type="checkbox"/> rzadko
<input type="checkbox"/> nigdy
<input type="checkbox"/> Nie wiem/trudno powiedzieć – <i>kategoria nie odczytywana przez ankietera</i>
P.6. Jakiego rodzaju pomoc otrzymują osoby bezrobotne w znalezieniu pracy po zakończeniu szkolenia?
<input type="checkbox"/> pomoc w nawiązaniu kontaktu z pracodawcami
<input type="checkbox"/> przedstawienie ofert pracy

<input type="checkbox"/> pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (C.V., list motywacyjny)
<input type="checkbox"/> nauka aktywnych metod docierania do pracodawcy
<input type="checkbox"/> przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> inne, jakie?
P.7. Co Pana/i zdaniem w największym stopniu wpływa na efektywność szkoleń?
<input type="checkbox"/> kierunek szkolenia dopasowany do potrzeb rynku pracy
<input type="checkbox"/> zaangażowanie uczestników
<input type="checkbox"/> dopasowanie szkolenia do umiejętności/oczekiwań uczestników
<input type="checkbox"/> motywacja do podjęcia pracy
<input type="checkbox"/> inne, jakie?
<input type="checkbox"/> Nie wiem/trudno powiedzieć – <i>kategoria nie odczytywana przez ankietera</i>

Kwestionariusz wywiadu telefonicznego (CATI) z osobami, które odbyły staż

P.1. W którym roku odbywał/a Pan/i staż?	
<input type="checkbox"/> w 2008	<input type="checkbox"/> w 2009
P.2. Z jakich powodów zdecydował/a się Pan/i na odbycie stażu? Proszę wskazać jeden, najważniejszy powód.	
<input type="checkbox"/> zdobycie kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy	
<input type="checkbox"/> zdobycie doświadczenia zawodowego	
<input type="checkbox"/> nawiązanie nowych znajomości	
<input type="checkbox"/> nawiązanie kontaktów z pracodawcami	
<input type="checkbox"/> uzyskanie stypendium stażowego	
<input type="checkbox"/> Inne powody, jakie?	
P.3. Z wymienionych przed chwilą powodów, który miał dla Pana/i największe znaczenie w momencie zakończenia stażu? Proszę wskazać jedną odpowiedź.	
<input type="checkbox"/> zdobycie kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy	
<input type="checkbox"/> zdobycie doświadczenia zawodowego	
<input type="checkbox"/> nawiązanie nowych znajomości	
<input type="checkbox"/> nawiązanie kontaktów z pracodawcami	
<input type="checkbox"/> uzyskanie stypendium stażowego	
<input type="checkbox"/> żaden z powyższych, wsparcie nie spełniło oczekiwań	
<input type="checkbox"/> Inne powody, jakie?	
P.4. Czy po odbyciu stażu lepiej sobie Pan/i radzi na rynku pracy niż przed otrzymaniem wsparcia?	
<input type="checkbox"/> Tak	<input type="checkbox"/> Nie
<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć	
P.5. Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy?	
<input type="checkbox"/> jestem zatrudniony/a	Gdzie? (jaki powiat/miejscowość)
<input type="checkbox"/> prowadzę własną firmę	Gdzie? (jaki powiat/miejscowość)
<input type="checkbox"/> jestem bezrobotny/a, zarejestrowany/a w urzędzie pracy	
<input type="checkbox"/> jestem bezrobotny/a i odbywam staż/szkolenie/przygotowanie zawodowe/roboty publiczne	
<input type="checkbox"/> jestem bezrobotny/a, ale nie jestem zarejestrowany w urzędzie pracy	
<input type="radio"/> Uczę się/studiuję w trybie dziennym	
Pracuję w gospodarstwie rolnym	
<input type="checkbox"/> inne	
P.6. Jaka jest Pana/i forma zatrudnienia?	
<input type="checkbox"/> umowa o pracę na czas określony	
<input type="checkbox"/> umowa o pracę na czas nieokreślony	
<input type="checkbox"/> umowa na zastępstwo	
<input type="checkbox"/> umowa o dzieło	

<input type="checkbox"/> umowa zlecenia	
<input type="checkbox"/> inne, jakie	
P.7. Czy po zakończeniu stażu podjął/ęła Pan/i pracę?	
<input type="checkbox"/> Tak, bezpośrednio po stażu	Gdzie? (jaki powiat)
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie do 1 miesiąca	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie do 3 miesięcy	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie od 3 do 6 m-cy	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie od 6 do 12 m-cy	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie dłuższym niż rok (12 miesięcy)	
<input type="checkbox"/> Tak, w okresie dłuższym niż dwa lata (24 miesiące)	
<input type="checkbox"/> Nie, nie podjąłem/ęłam pracy	
<input type="checkbox"/> Inne	
P.8. W jakim okresie stracił/a Pan/i pracę? Pytanie zadawane badanym, którzy po odbyciu stażu podjęli pracę, ale w chwili badania nie pozostają zatrudnieni	
<input type="checkbox"/> krótszym niż 3 m-ce	
<input type="checkbox"/> dłuższym niż 3 m-ce, ale krótszym niż pół roku	
<input type="checkbox"/> dłuższym niż pół roku	
<input type="checkbox"/> inne, jakie?	
P.9. Czy odbycie stażu Pana/i zdaniem przyczyniło się w jakimkolwiek stopniu do znalezienia przez Pana/ią pracy?	
<input type="checkbox"/> Tak	
<input type="checkbox"/> Nie	
<input type="checkbox"/> Nie wiem/trudno powiedzieć	
P.10. W jakim stopniu odbycie stażu było skuteczne (przyczyniło się do znalezienia pracy)?	
<input type="checkbox"/> mało skuteczna	
<input type="checkbox"/> skuteczna	
<input type="checkbox"/> bardzo skuteczna	
P.11. Z jakich powodów odbycie stażu nie przyczyniło się do znalezienia pracy przez Pana/ią?	
<input type="checkbox"/> wsparcie niedopasowane do wykształcenia	
<input type="checkbox"/> nie zdobyłem/am odpowiedniego doświadczenia/umiejętności	
<input type="checkbox"/> brak ofert pracy po odbyciu stażu	
<input type="checkbox"/> Inne, jakie	
P.12. Czy pomoc udzielona z PUP była dla Pana/i wystarczająca?	
<input type="checkbox"/> Tak	
<input type="checkbox"/> Nie	
<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć	

P.13. Czego w Pana/i opinii zabrakło we wsparciu PUP?
P.14. Czy brał/a Pan/i udział w innych formach aktywizacji zawodowej?
<input type="checkbox"/> Tak, w jakich: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Szkolenie <input type="checkbox"/> Staż <input type="checkbox"/> Prace interwencyjne <input type="checkbox"/> Roboty publiczne <input type="checkbox"/> Przygotowanie zawodowe <input type="checkbox"/> Dofinansowanie działalności gospodarczej <input type="checkbox"/> Refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia miejsca pracy <input type="checkbox"/> inne jakie?
<input type="checkbox"/> Nie
P.15. Z jakich powodów przystąpił/a Pan/i do innej formy aktywizacji?
<input type="checkbox"/> skierowanie przez pracownika PUP
<input type="checkbox"/> chęć zdobycia nowych umiejętności/kwalifikacji
<input type="checkbox"/> chęć zdobycia doświadczenia zawodowego
<input type="checkbox"/> nawiązanie nowych znajomości
<input type="checkbox"/> zdobycie środków finansowych na założenie firmy
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania dyplomu lub certyfikatu
<input type="checkbox"/> inne, jakie?
P.16. Czy oprócz odbycia stażu podejmował/a Pan/i następujące działania?
<input type="checkbox"/> podjąłem/ęłam dalsze kształcenie (szkoła/studia)
<input type="checkbox"/> podjąłem/ęłam naukę języka obcego
<input type="checkbox"/> odbyłem/am kurs/szkolenie niefinansowane przez PUP
<input type="checkbox"/> zdobyłem/am nowe kwalifikacje, inne niż wskazane powyżej, jakie?
<input type="checkbox"/> zacząłem/ęłam szukać pracy poza miejscem zamieszkania
<input type="checkbox"/> inne, jakie
P.17. W jaki sposób znalazł/a Pan/i miejsce odbywania stażu?
<input type="checkbox"/> skorzystałem/am z oferty PUP
<input type="checkbox"/> poprzez ogłoszenie pracodawcy
<input type="checkbox"/> samodzielnie poszukiwałem/łam wśród pracodawców
<input type="checkbox"/> inny, jaki?
P.18. W jaki sposób uzyskał Pan/i informacje na temat możliwości odbycia stażu?
<input type="checkbox"/> od pracownika urzędu pracy
<input type="checkbox"/> od rodziny, znajomych
<input type="checkbox"/> ze strony internetowej
<input type="checkbox"/> z informacji zamieszczonej w siedzibie PUP
<input type="checkbox"/> z prasy, radia, telewizji
<input type="checkbox"/> w inny sposób, jaki?

P.19. Jakie źródła informacji były dla Pana/i najbardziej użyteczne, tzn. umożliwiły Panu/i uzyskanie potrzebnych informacji? Proszę wskazać wszystkie najbardziej użyteczne źródła informacji.

- informacje od pracownika PUP
- rodzina, znajomi
- strona internetowa
- informacje zamieszczonej w siedzibie PUP
- prasa, radio, telewizja
- inny sposób, jaki?

P.20. Czy uzyskane informacje były dla Pana/i:

- | | | | |
|---|-----|-----|-------------------|
| <input type="checkbox"/> zrozumiałe | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> dokładne (precyzyjne, szczegółowe) | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> rzetelne (wiarygodne, prawdziwe) | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |

P.21. Jak długo był/a Pan/i zarejestrowany w PUP jako bezrobotny przed rozpoczęciem stażu?

- krócej niż 3 miesiące
- dłużej niż 3 miesiące, a krócej niż 6 miesięcy
- dłużej niż 6 miesięcy, a krócej niż 12 miesięcy
- dłużej niż 12 miesięcy
- dłużej niż 24 miesiące?

P.22. Które z poniższych twierdzeń opisują Pana/i sytuację przed odbywaniem stażu? Proszę wskazać wszystkie twierdzenia opisujące Pana/i sytuację przed odbywaniem stażu?

- przed udziałem w szkoleniu nie posiadałem/łam doświadczenia zawodowego
- przed udziałem w szkoleniu wychowywałem/łam/posiadałem/łam dziecko wieku 3 lat lub mniej
- przed udziałem w szkoleniu korzystałem/łam ze wsparcia pomocy społecznej

Metryczka

M1. Ilu mieszkańców liczy mniej więcej Pana/i miejscowość?

- wieś
- miasto do 5 tys. mieszkańców
- miasto od 5 tys. mieszkańców do 25 tys. mieszkańców
- miasto od 25 tys. mieszkańców do 50 tys. mieszkańców
- miasto od 50 tys. mieszkańców do 100 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 100 tys. mieszkańców

**Kwestionariusz wywiadu telefonicznego (CATI)
z osobami, które uzyskały środki na założenie działalności gospodarczej**

P.1. W którym roku uzyskał/a Pan/i środki na założenie działalności gospodarczej?		
<input type="checkbox"/> w 2007	<input type="checkbox"/> w 2008	<input type="checkbox"/> w 2009
P.2. Jaka jest (była) główna branża działalności Pana/ Pani podmiot?		
<input type="checkbox"/> Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Sekcja A	
<input type="checkbox"/> Górnictwo i wydobywanie	Sekcja B	
<input type="checkbox"/> Przemysł → co produkuje Pana/i firma? ... W tym także poligrafia, produkcja mebli, naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	Sekcja C	
<input type="checkbox"/> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię: elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze	Sekcja D	
<input type="checkbox"/> Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	Sekcja E	
<input type="checkbox"/> Budownictwo → jakiego typu budownictwo? (budynek/ drogi i mosty/ inne?)	Sekcja F	
<input type="checkbox"/> Handel → jakiego typu handel? (hurtowy/ detaliczny)	Sekcja G	
<input type="checkbox"/> Naprawa pojazdów samochodowych	Sekcja H	
<input type="checkbox"/> Transport i magazynowanie	Sekcja H	
<input type="checkbox"/> Działalność pocztowa i kurierska	Sekcja I	
<input type="checkbox"/> Hotelarstwo i gastronomia → co konkretnie (hotel/ gastronomia?)	Sekcja I	
<input type="checkbox"/> Informatyka i telekomunikacja (ICT)	Sekcja J	
<input type="checkbox"/> Działalność wydawnicza, produkcja filmów, nagrań dźwiękowych, nadawanie programów	Sekcja J	
<input type="checkbox"/> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Sekcja K	
<input type="checkbox"/> Obsługa rynku nieruchomości	Sekcja L	
<input type="checkbox"/> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, w tym m.in.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe ○ Działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne ○ Reklama, badania rynku i opinii ○ Działalność fotograficzna, tłumaczenia, specjalistyczne projektowanie ○ Działalność weterynaryjna 	Sekcja M	
<input type="checkbox"/> Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca <ul style="list-style-type: none"> ○ Wynajem i dzierżawa pojazdów, artykułów użytku osobistego i domowego, maszyn, urządzeń ○ Działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych ○ Działalność detektywistyczna i ochroniarska ○ Działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni 	Sekcja N	
<input type="checkbox"/> Edukacja - przedszkola, szkoły, pozaszkolne formy edukacji, działalność wspomagająca edukację	Sekcja P	
<input type="checkbox"/> Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Sekcja Q	
<input type="checkbox"/> Kultura i sztuka	Sekcja R	
<input type="checkbox"/> Sport i rekreacja	Sekcja R	
<input type="checkbox"/> Pozostała działalność usługowa, w tym m.in.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego ○ Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne 	Sekcja S	
<input type="checkbox"/> Inna branża, jaka?		

P.3. Czy Pana/i zdaniem procedury dotyczące uzyskania dofinansowania były jasne zrozumiałe?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

P.4. Jakie miał/a Pan/i problemy związane z procedurami uzyskania dofinansowania? Proszę podać przykłady.

P.5. Czy Pana/i zdaniem procedury dotyczące rozliczania dofinansowania były jasne zrozumiałe?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

P.6. Jakie miał/a Pan/i problemy związane z procedurami rozliczenia dofinansowania? Proszę podać przykłady.

P.7. Czy Pana/i firma nadal funkcjonuje?

- Tak
- Nie
 - o została zamknięta
 - o została czasowo zawieszona

P.8. Kiedy zamknął Pan/ zamknęła Pani firmę? Proszę podać rok i miesiąc.

mm - rrrr

P.9. Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy?

- jestem zatrudniony/a Gdzie? (*jaki powiat/miejscowość*)
- prowadzę własną firmę Gdzie? (*jaki powiat/miejscowość*)
- jestem bezrobotny/a, zarejestrowany/a w urzędzie pracy
- jestem bezrobotny/a i odbywam staż/szkolenie/przygotowanie zawodowe/roboty publiczne
- jestem bezrobotny/a, ale nie jestem zarejestrowany w urzędzie pracy
- inne
 - o Uczę się/studiuję w trybie dziennym
 - o Pracuję w gospodarstwie rolnym

P.10. Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy?

- umowa o pracę na czas określony
- umowa o pracę na czas nieokreślony
- umowa na zastępstwo

<input type="checkbox"/> umowa o dzieło	
<input type="checkbox"/> umowa zlecenia	
<input type="checkbox"/> inne, jakie	
P.11. Dlaczego zamknął/nęła Pan/i (czasowo zawiesił/a) własną firmę? Proszę podać najważniejsze powody zamknięcia/zawieszenia firmy.	
<input type="checkbox"/> nierentowność firmy, dlaczego: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> zbyt wysokie stawki ZUS, <input type="checkbox"/> zbyt wysokie koszty produkcji/świadczenia usług, <input type="checkbox"/> brak klientów odbiorców, <input type="checkbox"/> zbyt wysokie podatki, <input type="checkbox"/> inne powody, jakie? 	
<input type="checkbox"/> zły stan zdrowia	
<input type="checkbox"/> powody osobiste, w tym macierzyństwo	
<input type="checkbox"/> wyjazd zagraniczny	
<input type="checkbox"/> podjęcie pracy w kraju	
<input type="checkbox"/> inne, jakie?	
P.12. Jaka jest obecnie forma prawna Pana/i firmy?	
<input type="checkbox"/> indywidualna działalność gospodarcza	<input type="checkbox"/> spółka komandytowo-akcyjna
<input type="checkbox"/> spółka cywilna	<input type="checkbox"/> spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
<input type="checkbox"/> spółka jawna	<input type="checkbox"/> spółka akcyjna
<input type="checkbox"/> spółka partnerska	<input type="checkbox"/> inna, jaka?
<input type="checkbox"/> spółka komandytowa	
P.13. Ilu pracowników Pan/i zatrudnia?	
<input type="checkbox"/> ogółem	<input type="checkbox"/> kobiet
P.14. Jakie są formy zatrudnienia w Pana/i firmie?	
<input type="checkbox"/> umowa o pracę na czas określony, jaka liczba?	
<input type="checkbox"/> umowa o pracę na czas nieokreślony, jaka liczba?	
<input type="checkbox"/> umowa na zastępstwo, jaka liczba?	
<input type="checkbox"/> umowa o dzieło, jaka liczba?	
<input type="checkbox"/> umowa zlecenia, jaka liczba?	
<input type="checkbox"/> inne, jakie, jaka liczba?	
P.15. Czy bez otrzymania wsparcia z PUP założyłby/łaby Pan/i firmę	
<input type="checkbox"/> Tak	
<input type="checkbox"/> Nie	
<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć	
P.16. W jakim stopniu bez wsparcia z PUP zrealizowałby/łaby Pan/i inwestycje związane z założeniem firmy?	
<input type="checkbox"/> w zakładanym zakresie	
<input type="checkbox"/> w ograniczonym zakresie	
<input type="checkbox"/> w większym od zakładanego zakresie, z jakiego powodu?	
<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć	

P.17. Z jakich powodów nie założyłby Pan/i własnej firmy?

- nie miałem/łam żadnych środków finansowych
- nie miałem/łam wystarczających środków finansowych
- nie miałem/łam dobrej koncepcji/*dobrego pomysłu*
- Trudno powiedzieć/*kategoria ukryta*

P.18. W jaki sposób uzyskał Pan/i informacje na temat możliwości uzyskania środków na założenie firmy?

- od pracownika urzędu pracy
- od rodziny, znajomych
- ze strony internetowej
- z informacji zamieszczonej w siedzibie PUP
- z prasy, radia, telewizji
- w inny sposób, jaki?

P.19. Jakie źródła informacji były dla Pana/i najbardziej przydatne?

- informacje od pracownika PUP
- rodzina, znajomi
- strona internetowa
- informacje zamieszczonej w siedzibie PUP
- prasa, radio, telewizja
- inny sposób, jaki?

P.20. Czy uzyskane informacje były dla Pana/i

- | | | | |
|---|-----|-----|-------------------|
| <input type="checkbox"/> zrozumiałe | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> dokładne (precyzyjne, szczegółowe) | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
| <input type="checkbox"/> rzetelne (wiarygodne, prawdziwe) | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |

P.21. Jak Pan/i ocenia czy w najbliższym czasie zrealizuje Pan/i następujące przedsięwzięcia?

- zakup maszyn/urządzeń
- zakup nieruchomości
- remont nieruchomości
- zwiększenie produkcji/ liczby świadczonych usług
- zmiany kadrowe
- wprowadzenie nowego produktu/usługi
- modyfikacja produktów/usług
- wejście na nowy rynek (regionalny, krajowy, międzynarodowy)
- planuję inne przedsięwzięcie/inwestycje, jakie/jaką?
- Nie, nie planuję żadnych zmian/żadnych inwestycji

P.22. Jakie zmiany kadrowe planuje Pan/i w firmie?	
<input type="checkbox"/> zmniejszenie zatrudnienia	
<input type="checkbox"/> wzrost zatrudnienia	
<input type="checkbox"/> nie planuję zmian ilościowych, zmiany będą dotyczyły kompetencji (kształcenie, doskonalenie zawodowe)	
<input type="checkbox"/> nie planuję zmian ilościowych, zmiany będą dotyczyły form zatrudnienia <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy <input type="radio"/> Zatrudnienie w jednej z elastycznych form zatrudnienia 	
<input type="checkbox"/> nie planuję żadnych zmian	
<input type="checkbox"/> inne, jakie?	
P.23. Na jakich stanowiskach pracy i w jakiej liczbie planuje Pan/i zmniejszenie zatrudnienia?	
<input type="checkbox"/> Kierownicy	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Specjaliści	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Technicy i inny średni personel	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Pracownicy biurowi	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Pracownicy usług i sprzedawcy	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Pracownicy przy pracach prostych	<input type="radio"/> liczba ...
P.24. Na jakich stanowiskach pracy i w jakiej liczbie planuje Pan/i wzrost zatrudnienia?	
<input type="checkbox"/> Kierownicy	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Specjaliści	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Technicy i inny średni personel	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Pracownicy biurowi	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Pracownicy usług i sprzedawcy	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<input type="radio"/> liczba ...
<input type="checkbox"/> Pracownicy przy pracach prostych	<input type="radio"/> liczba ...
P.25. Co będzie miało największe znaczenie przy wyborze pracownika?	
<input type="checkbox"/> wykształcenie kierunkowe	
<input type="checkbox"/> umiejętność obsługi maszyn, urządzeń i oprogramowania, w tym prawo jazdy	
<input type="checkbox"/> uprawnienia specjalistyczne/ukończone kursy	
<input type="checkbox"/> doświadczenie zawodowe	
<input type="checkbox"/> umiejętności <i>miękkie</i> – cechy osobowościowe	
<input type="checkbox"/> inne, jakie?	

P.26. Jak Pan/i ocenia sytuację swojej firmy na rynku	
<input type="checkbox"/>	bardzo dobra
<input type="checkbox"/>	dobra
<input type="checkbox"/>	przeciętna
<input type="checkbox"/>	zła
<input type="checkbox"/>	bardzo zła
<input type="checkbox"/>	Trudno powiedzieć – <i>kategoria nieodczytywana</i>
P.27. Jakie są bariery rozwoju Pana/i firmy?	
<input type="checkbox"/>	zbyt duże koszty działalności: <ul style="list-style-type: none"> ○ zbyt wysokie stawki ZUS, ○ zbyt wysokie koszty produkcji/świadczenia usług ○ zbyt wysokie podatki, ○ inne, jakie?
<input type="checkbox"/>	procedury administracyjne
<input type="checkbox"/>	zbyt duża konkurencja
<input type="checkbox"/>	zbyt mała liczba klientów/mały popyt na produkty, usługi
<input type="checkbox"/>	brak wykwalifikowanych pracowników,
<input type="checkbox"/>	przepisy prawa
<input type="checkbox"/>	utrudniony dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania
<input type="checkbox"/>	inne, jakie?
<input type="checkbox"/>	Trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/>	Nie dostrzegam żadnych barier
P.28. Co Pana/i zdaniem przyczynia się do rozwoju Pana/i firmy?	
<input type="checkbox"/>	duża liczba klientów/duży popyt na produkty usługi
<input type="checkbox"/>	słaba konkurencja na rynku
<input type="checkbox"/>	wykwalifikowani pracownicy
<input type="checkbox"/>	dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania
<input type="checkbox"/>	działania władz samorządowych/centralnych wspierające przedsiębiorczość : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>ułatwiający przedsiębiorcom dostęp do informacji dotyczących:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>analiz rynku,</i> • <i>nieruchomości na cele rozwoju przedsiębiorczości,</i> • <i>firm działających na danym terenie,</i> • <i>instytucji otoczenia biznesu,</i> • <i>źródeł finansowania zewnętrznego,</i> • <i>szkoleń/usług doradczych;</i> ○ <i>system ulg/taryf</i>
<input type="checkbox"/>	niskie koszty działalności
<input type="checkbox"/>	kolejne inwestycje, jakie?
<input type="checkbox"/>	inne, jakie?
<input type="checkbox"/>	Trudno powiedzieć

P.29. Jak długo był/a Pan/i zarejestrowany w PUP jako bezrobotny przed uzyskaniem środków na założenie firmy?	
<input type="checkbox"/> krócej niż 3 miesiące	
<input type="checkbox"/> dłużej niż 3 miesiące, a krócej niż 6 miesięcy	
<input type="checkbox"/> dłużej niż 6 miesięcy, a krócej niż 12 miesięcy	
<input type="checkbox"/> dłużej niż 12 miesięcy	
<input type="checkbox"/> dłużej niż 24 miesiące?	
P.30. Które z poniższych twierdzeń opisują Pana/i sytuację przed odbywaniem stażu? Proszę wskazać wszystkie twierdzenia opisujące Pana/i sytuację przed odbywaniem stażu?	
<input type="checkbox"/> przed udziałem w szkoleniu <u>nie posiadałem/łam</u> doświadczenia zawodowego	
<input type="checkbox"/> przed udziałem w szkoleniu <u>wychowywałem/łam/posiadałem/łam</u> dziecko wieku 3 lat lub mniej	
<input type="checkbox"/> przed udziałem w szkoleniu <u>korzystałem/łam</u> ze wsparcia pomocy społecznej	
Metryczka	
M1. Proszę zaznaczyć płeć respondenta.	
<input type="checkbox"/> kobieta	<input type="checkbox"/> mężczyzna
M2. Proszę zaznaczyć powiat:	
<input type="checkbox"/> miasto Kielce	<input type="checkbox"/> powiat pińczowski
<input type="checkbox"/> powiat buski	<input type="checkbox"/> powiat sandomierski
<input type="checkbox"/> powiat jędrzejowski	<input type="checkbox"/> powiat skarżyski
<input type="checkbox"/> powiat kazimierski	<input type="checkbox"/> powiat starachowicki
<input type="checkbox"/> powiat kielecki	<input type="checkbox"/> powiat staszowski
<input type="checkbox"/> powiat konecki	<input type="checkbox"/> powiat włoszczowski
<input type="checkbox"/> powiat opatowski	<input type="checkbox"/> ostrowiecki
M3. Ile lat Pan/i ukończyła. Proszę wskazać odpowiedni przedział:	
<input type="checkbox"/> 18-25	
<input type="checkbox"/> 26-34	
<input type="checkbox"/> 35-44	
<input type="checkbox"/> 45-54	
<input type="checkbox"/> 55-65	
M4. Proszę podać wielkość miejscowości, w której zarejestrowana jest Pana/ Pani firma.	
<input type="checkbox"/> wieś	
<input type="checkbox"/> miasto do 5 tys. mieszkańców	
<input type="checkbox"/> miasto od 5 do 25 tys. mieszkańców	
<input type="checkbox"/> miasto od 25 do 50 tys. mieszkańców	
<input type="checkbox"/> miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	
<input type="checkbox"/> miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	
M5. Jakie jest Pana/i wykształcenie?	

<input type="checkbox"/> niepełne podstawowe
<input type="checkbox"/> podstawowe
<input type="checkbox"/> gimnazjalne
<input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe
<input type="checkbox"/> średnie zawodowe
<input type="checkbox"/> średnie ogólnokształcące
<input type="checkbox"/> wyższe <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> licencjackie, inżynierskie <input type="radio"/> magisterskie <input type="radio"/> inne
M6. Na jakim rynku działa Pana/i firma?
<input type="checkbox"/> lokalnym (gmina, powiat)
<input type="checkbox"/> regionalnym (województwo)
<input type="checkbox"/> krajowym
<input type="checkbox"/> międzynarodowym

Kwestionariusz wywiadu telefonicznego (CATI) z pracodawcami

P.1. Które z poniższych form wsparcia bezrobotnych były wykorzystywane najczęściej w Pana/i firmie/instytucji?			
Prace interwencyjne/liczba osób			
Przygotowanie zawodowe/liczba osób			
Refundacja kosztów zatrudnienia/liczba osób			
Roboty publiczne/liczba osób			
P.2. Liczba osób bezrobotnych, które zostały zatrudnione w danym roku w ramach:			
	2008	2009	
Prace interwencyjne/liczba osób			
Przygotowanie zawodowe/liczba osób			
Refundacja kosztów zatrudnienia/liczba osób			
Roboty publiczne/liczba osób			
P.3. Czy po zakończeniu /dana forma aktywizacji/ jakiegokolwiek miejsca pracy utworzone w ramach /dana forma aktywizacji/ zostało utrzymane?			
	Tak	Nie	
Prace interwencyjne			
Przygotowanie zawodowe			
Refundacja kosztów zatrudnienia			
Roboty publiczne			
P.4. Ile miejsc pracy zostało utrzymane?			
	Tak	Nie	
Prace interwencyjne/liczba miejsc			
Przygotowanie zawodowe/liczba miejsc			
Refundacja kosztów zatrudnienia/liczba miejsc			
Roboty publiczne/liczba miejsc			
P.5. Jaki długo funkcjonowały miejsca pracy, powstałe w wyniku aktywizacji zawodowej?			
	krócej niż 6 m-cy	dłużej niż 6 m-cy, ale krócej niż 1 rok	dłużej niż rok
Prace interwencyjne/liczba miejsc			
Przygotowanie zawodowe/liczba miejsc			
Refundacja kosztów zatrudnienia/liczba miejsc			
Roboty publiczne/liczba miejsc			
P.6. Jaka jest obecna liczba miejsc pracy, które powstały w wyniku aktywizacji?			
	2008	2009	Ogółem (bez podziału na

			<i>lata)</i>
Prace interwencyjne/liczba miejsc			
Przygotowanie zawodowe/liczba miejsc			
Refundacja kosztów zatrudnienia/liczba miejsc			
Roboty publiczne/liczba miejsc			

P.7. Z jakich powodów zdecydował/a się Pan/i na zatrudnienie w ramach form aktywizacji zawodowej? Proszę wskazać najważniejszy powód.

	Prace interwencyjne	Przygotowanie zawodowe	Refundacja kosztów zatrudnienia	Roboty publiczne
sprawdzenie umiejętności/kwalifikacji pracownika przed zatrudnieniem				
przygotowanie pracownika do wykonywania określonych obowiązków				
obniżenie kosztów pracy				
obniżenie kosztów stworzenia miejsca pracy				
inne, jakie?				
Trudno powiedzieć /kategoria nie odczytywana przez ankietera/				

P.8. Czy /dana forma zatrudnienia/ spełniła Pana/i oczekiwania?

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> Prace interwencyjne			
<input type="checkbox"/> Przygotowanie zawodowe			
<input type="checkbox"/> Refundacja kosztów zatrudnienia			
<input type="checkbox"/> Roboty publiczne			

P.9. Z jakich powodów dana forma aktywizacji nie spełniła Pana/i oczekiwań?

<input type="checkbox"/> nadmierne wymogi proceduralne
<input type="checkbox"/> postawa pracownika (np. brak zaangażowania w pracę, niewykonywanie powierzonych zadań itd.)
<input type="checkbox"/> inne, jakie?

P.10. W jakim zakresie współpracuje/współpracował/a Pan/i z PUP?

<input type="checkbox"/> korzystanie z poradnictwa zawodowego dot. rozwoju zawodowego osobistego/pracowników
<input type="checkbox"/> uzyskiwanie informacji o sytuacji na lokalnym rynku pracy
<input type="checkbox"/> zamieszczanie ogłoszeń o wolnym miejscu pracy
<input type="checkbox"/> pozyskiwanie pracowników
<input type="checkbox"/> Inne, jakie
<input type="checkbox"/> Nie współpracowałem/łam/nie współpracuję (<i>kategoria ukryta</i>)

P.11. Jak Pan/i ocenia czy współpraca z PUP odpowiada Pana/i potrzebom jako pracodawcy?

<input type="checkbox"/> Tak
<input type="checkbox"/> Nie

<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć (<i>kategoria ukryta</i>)
P.12. Z jakich powodów Pana/i zdaniem współpraca z PUP jest/była <u>wystarczająca</u>?
<input type="checkbox"/> dobry dostęp do informacji
<input type="checkbox"/> dobra współpraca z przedstawicielami PUP
<input type="checkbox"/> uzyskiwanie zrozumiałych, precyzyjnych informacji
<input type="checkbox"/> przejrzyste procedury
<input type="checkbox"/> właściwy dobór pracowników
<input type="checkbox"/> inne, jakie?
<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć (<i>kategoria ukryta</i>)
P.13. Z jakich powodów Pana/i zdaniem współpraca z PUP jest/była <u>niewystarczająca</u>?
<input type="checkbox"/> utrudniony dostęp do informacji
<input type="checkbox"/> trudności we współpracy z przedstawicielami PUP
<input type="checkbox"/> uzyskiwanie niezrozumiałych, nieprecyzyjnych informacji
<input type="checkbox"/> nieprzejrzyste procedury
<input type="checkbox"/> niewłaściwy dobór pracowników
<input type="checkbox"/> inne, jakie?
<input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć (<i>kategoria ukryta</i>)
P.14. W jaki sposób uzyskał/a Pan/i informacje o możliwości skorzystania z / dana forma aktywizacji?
<input type="checkbox"/> z prasy, radia, telewizji
<input type="checkbox"/> ze strony internetowej PUP
<input type="checkbox"/> od pracownika PUP
<input type="checkbox"/> od innych przedsiębiorców
<input type="checkbox"/> w inny sposób, jaki?
P.15. Jaka była płeć osoby/osób którą/e Pan/i zatrudnił/a w ramach danej formy aktywizacji zawodowej?
<input type="checkbox"/> kobieta
<input type="checkbox"/> mężczyzna
P.16. Ile lat miały osoby zatrudnione przez Pana/ią. Proszę wskazać odpowiedni przedział:
<input type="checkbox"/> 18-25
<input type="checkbox"/> 26-34
<input type="checkbox"/> 35-44
<input type="checkbox"/> 45-54
<input type="checkbox"/> 55-65
<input type="checkbox"/> Nie wiem/Nie pamiętam
P.17. Jakie wykształcenie posiadały osoby bezrobotne?
<input type="checkbox"/> niepełne podstawowe
<input type="checkbox"/> podstawowe

<input type="checkbox"/> gimnazjalne	
<input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe	
<input type="checkbox"/> średnie zawodowe	
<input type="checkbox"/> średnie ogólnokształcące	
<input type="checkbox"/> wyższe	
<input type="checkbox"/> licencjackie, inżynierskie <input type="checkbox"/> magisterskie <input type="checkbox"/> inne	
<input type="checkbox"/> Nie wiem	
Metryczka	
M1. Płeć osoby badanej	
<input type="checkbox"/> Kobieta	<input type="checkbox"/> Mężczyzna
M2. W którym roku założył/a Pan/i firmę?	
M3. Proszę zaznaczyć właściwy powiat:	
<input type="checkbox"/> miasto Kielce	<input type="checkbox"/> powiat pińczowski
<input type="checkbox"/> powiat buski	<input type="checkbox"/> powiat sandomierski
<input type="checkbox"/> powiat jędrzejowski	<input type="checkbox"/> powiat skarżyski
<input type="checkbox"/> powiat kazimierski	<input type="checkbox"/> powiat starachowicki
<input type="checkbox"/> powiat kielecki	<input type="checkbox"/> powiat staszowski
<input type="checkbox"/> powiat konecki	<input type="checkbox"/> powiat włoszczowski
<input type="checkbox"/> powiat opatowski	<input type="checkbox"/> powiat ostrowiecki
M4. Proszę podać wielkość miejscowości, w której zarejestrowana jest Pana/ Pani firma/działania Pana/i podmiot?.	
<input type="checkbox"/> wieś	
<input type="checkbox"/> miasto do 5 tys. mieszkańców	
<input type="checkbox"/> miasto od 5 do 25 tys. mieszkańców	
<input type="checkbox"/> miasto od 25 do 50 tys. mieszkańców	
<input type="checkbox"/> miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	
<input type="checkbox"/> miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	
M5. Na jakim rynku działa Pana/ Pani firma?	
<input type="checkbox"/> lokalnym (własna gmina i sąsiednie gminy)	
<input type="checkbox"/> regionalnym (województwo i sąsiednie województwa)	
<input type="checkbox"/> krajowym	
<input type="checkbox"/> międzynarodowym	
M6. Jaki jest obecny stan zatrudnienia w Pana/i firmie/ w Pana/i podmiocie?	
<input type="checkbox"/> 1-9 pracowników	
<input type="checkbox"/> 10- 49 pracowników	

<input type="checkbox"/> 50-250 pracowników	
<input type="checkbox"/> więcej niż 250 pracowników	
M7. Jaka jest forma prawna Pana/i firmy/podmiotu:	
<input type="checkbox"/> indywidualna działalność gospodarcza	<input type="checkbox"/> spółka komandytowo-akcyjna
<input type="checkbox"/> spółka cywilna	<input type="checkbox"/> spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
<input type="checkbox"/> spółka jawna	<input type="checkbox"/> spółka akcyjna
<input type="checkbox"/> spółka partnerska	<input type="checkbox"/> inna, jaka?
<input type="checkbox"/> spółka komandytowa	
M8. Jaka jest główna branża działalności Pana/ Pani podmiot?	
<input type="checkbox"/> Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Sekcja A
<input type="checkbox"/> Górnictwo i wydobywanie	Sekcja B
<input type="checkbox"/> Przemysł → co produkuje Pana/i firma? ... W tym także poligrafia, produkcja mebli, naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	Sekcja C
<input type="checkbox"/> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię: elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze	Sekcja D
<input type="checkbox"/> Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	Sekcja E
<input type="checkbox"/> Budownictwo → jakiego typu budownictwo? (budynki/ drogi i mosty/ inne?)	Sekcja F
<input type="checkbox"/> Handel → jakiego typu handel? (hurtowy/ detaliczny)	Sekcja G
<input type="checkbox"/> Naprawa pojazdów samochodowych	
<input type="checkbox"/> Transport i magazynowanie	Sekcja H
<input type="checkbox"/> Działalność pocztowa i kurierska	
<input type="checkbox"/> Hotelarstwo i gastronomia → co konkretnie (hotel/ gastronomia?)	Sekcja I
<input type="checkbox"/> Informatyka i telekomunikacja (ICT) <input type="checkbox"/> Działalność wydawnicza, produkcja filmów, nagrań dźwiękowych, nadawanie programów	Sekcja J
<input type="checkbox"/> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Sekcja K
<input type="checkbox"/> Obsługa rynku nieruchomości	Sekcja L
<input type="checkbox"/> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, w tym m.in.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe ○ Działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne ○ Reklama, badania rynku i opinii ○ Działalność fotograficzna, tłumaczenia, specjalistyczne projektowanie ○ Działalność weterynaryjna 	Sekcja M
<input type="checkbox"/> Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca <ul style="list-style-type: none"> ○ Wynajem i dzierżawa pojazdów, artykułów użytku osobistego i domowego, maszyn, urządzeń ○ Działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych ○ Działalność detektywistyczna i ochroniarska ○ Działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni 	Sekcja N
<input type="checkbox"/> Administracja publiczna i obrona narodowa	Sekcja O
<input type="checkbox"/> Edukacja przedszkola, szkoły, pozaszkolne formy edukacji, działalność wspomagająca edukację	Sekcja P
<input type="checkbox"/> Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Sekcja Q
<input type="checkbox"/> Kultura i sztuka	Sekcja R
<input type="checkbox"/> Sport i rekreacja	



<input type="checkbox"/> Pozostała działalność usługowa, w tym m.in.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego ○ Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne 	Sekcja S
<input type="checkbox"/> Inna branża, jaka?	