



RAPORT

Z BADAŃ POTRZEB I OCZEKIWAŃ OSÓB ZWOLNIONYCH Z PRZYCZYŃ ZAKŁADU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM

Niniejszy raport powstał na potrzeby zbadania sytuacji na rynku pracy dotyczącej osób zwolnionych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz ich potrzeb związanych z poprawą ich sytuacji na rynku pracy.

Badanie potrzeb zostało przeprowadzone przez firmę GD Consulting NON-PROFIT Sp. z o.o. na podstawie udostępnionych przez urzędy pracy informacji publicznych dotyczących liczby osób bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych powiatach województwa Podkarpackiego zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w tym w ramach zwolnień grupowych oraz zwolnień dokonywanych zgodnie z Ustawą z dn. 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w przeciągu 6 miesięcy od momentu wysłania wniosku z prośbą o udostępnienie informacji publicznej.

I. Rodzaj sprawozdania: SPRAWOZDANIE BADAWCZE

1. Okres udostępnionej informacji publicznej: 01.10.2023 – 30.04.2024
2. Dane użyte w badaniu zostały udostępnione przez Powiatowe Urzędy Pracy w: Dębicy, Jarosławiu, Jaśle, Kolbuszowej, Krośnie, Leżajsku, Lubaczowie, Łańcucie, Mielcu, Nisku, Przemyślu, Przeworsku, Ropczyc, Sanoku, Stalowej Woli, Strzyżowie, Tarnobrzegu, Ustrzykach Dolnych

II. CHARAKTERYSTYKA GRUPY OSÓB OBJĘTYCH BADANIEM

Grupa objęta badaniem to osoby zarejestrowane w Powiatowych Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne oraz bezrobotne poszukujące pracy w województwie podkarpackim w tym osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych (ISCED 3) oraz osoby zamieszkujące miast średnie tracące funkcje społeczne, które zostały zwolnione z przyczyn zakładu pracy, w tym w ramach zwolnień grupowych.

III. CEL GŁÓWNY PRZEPROWADZONEGO BADANIA

Celem głównym badania było zebranie materiału analitycznego dotyczącego sytuacji osób zwolnionych w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy uczących się, pracujących i/lub zamieszkujących na obszarze województwa podkarpackiego. Efektem przeprowadzonego badania ma być wypracowanie skutecznych działań, które poprzez szybkie reagowanie na zaistniałą sytuację wpłyną na poprawę sytuacji na rynku pracy tych osób, poprzez opracowanie kompleksowego programu typu outplacement.

Cele szczegółowe:

- określenie form wsparcia do aktualnych wyzwań podkarpackiego rynku pracy oraz potrzeb gospodarki województwa podkarpackiego;
- ocena użyteczności, skuteczności i trwałości określonych form wsparcia pod kątem realnych potrzeb odbiorców oraz ich wpływu na poprawę sytuacji na rynku pracy;
- wykorzystanie wyników badania przy ubieganiu się przez firmę o środki na dofinansowanie projektów pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w perspektywie finansowej 2021-2027, biorąc pod uwagę formy wsparcia zasadne do wdrożenia wśród grupy odbiorców predestynowanych do objęcia wsparciem – na podstawie przeprowadzonego badania .

IV. ZAKRES BADANIA

Zakres terytorialny badania – województwo podkarpackie

Zakres czasowy – 01.10.2023 – 30.04.2024

Zakres przedmiotowy badania: Badanie swym zasięgiem objęło osoby z obszaru województwa podkarpackiego, zarejestrowane w Powiatowych Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne oraz bezrobotne poszukujące pracy.

Celem badania było zdobycie danych o sytuacji osób z grupy badanych na rynku pracy w województwie podkarpackim, i na ich podstawie dokonanie w szczególności diagnozy sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej osób zwolnionych w okresie nie dłuższym

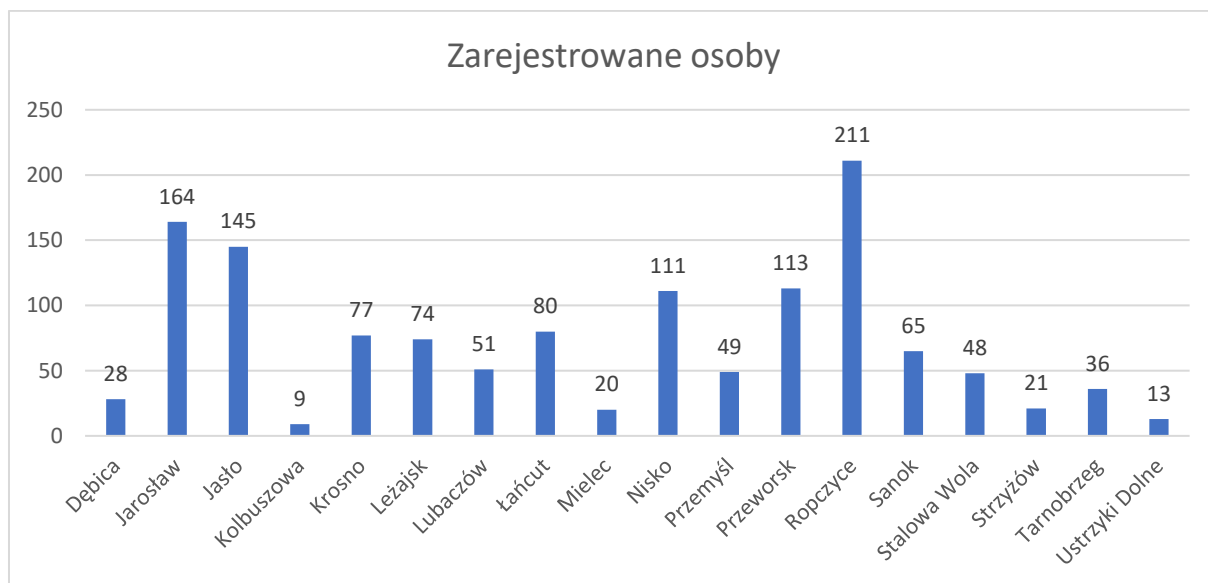
Mielec, 14 maj 2024r.

niż 6 miesięcy, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy z województwa podkarpackiego.

V. WYNIK BADANIA

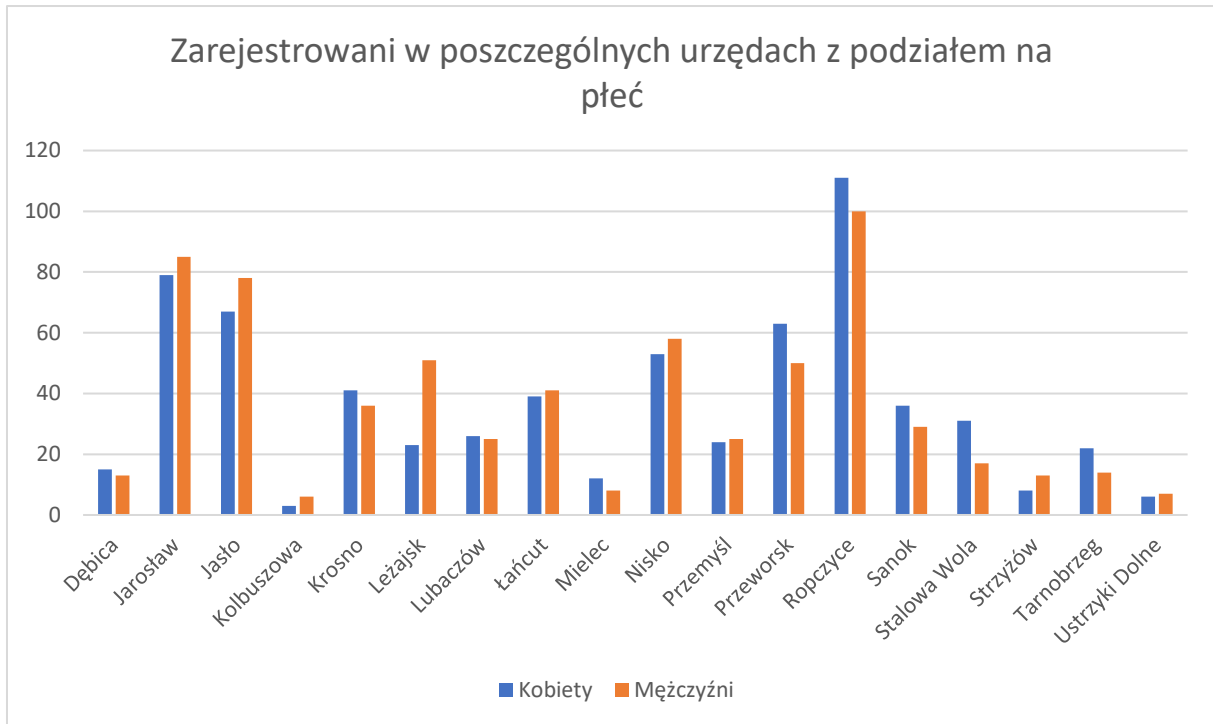
Według danych pozyskanych z 18 Powiatowych Urzędów Pracy z województwa podkarpackiego w okresie od 01.10.2023 do 30.04.2024 w urzędach zarejestrowało się łącznie 1315 osób, w tym 659 kobiet i 656 mężczyzn zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w tym w ramach zwolnień grupowych jak i zwolnień dokonywanych zgodnie z Ustawą dn. 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Informacje dotyczące wieku, miejsca zarejestrowania się w Powiatowym Urzędzie Pracy oraz poziom wykształcenia osób kwalifikujących się do ww. grupy przedstawiają poniższe dane.



Wykres 1: Rozkład zarejestrowanych z podziałem na poszczególne urzędy pracy

Na podstawie analizy danych pozyskanych z 18 Powiatowych Urzędach pracy można zauważyć, że w badanym okresie najwięcej osób zarejestrowało się w powiatowym urzędzie pracy w Ropczycach aż 211 osób, nieco mniej w Jarosławie 164 osoby oraz Jaśle 145 osób. Natomiast najmniej rezydentów zarejestrowało się Kolbuszowej 9 osób, Ustrzykach Dolnych 13 osób oraz Mielcu i Strzyżowie kolejno 20 i 21 osób.

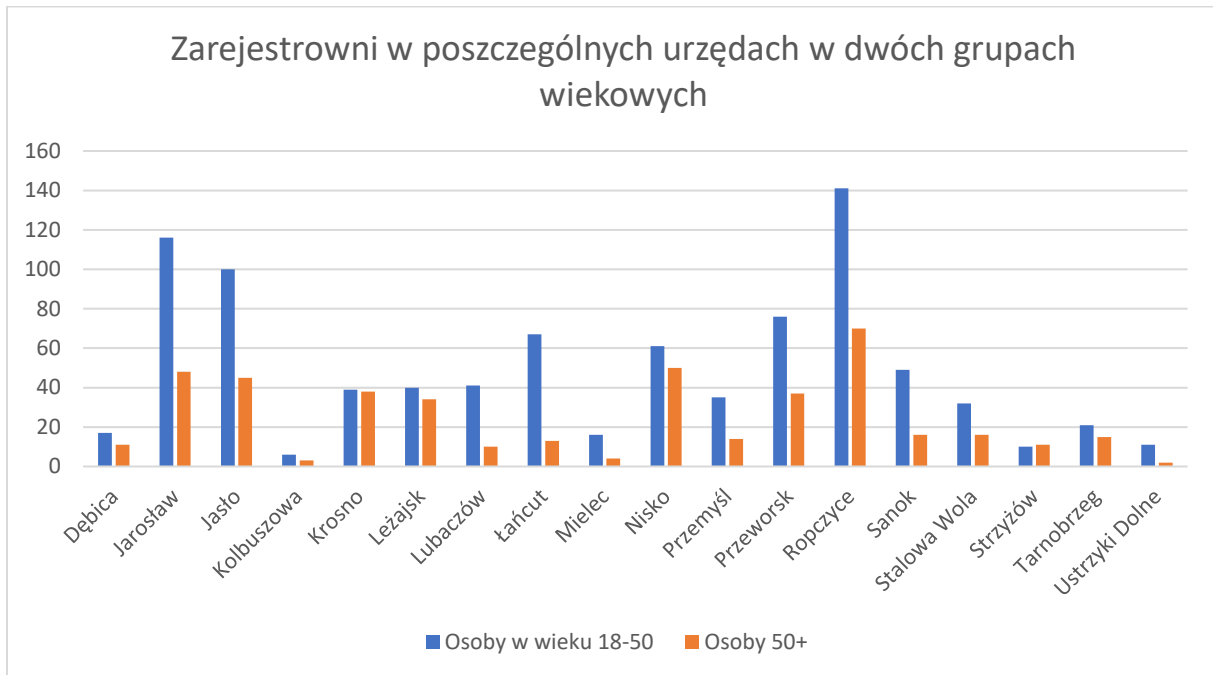


Wykres 2: Rozkład osób z podziałem na płeć w poszczególnych Powiatowych Urzędach Pracy



Wykres 3: Rozkład osób z podziałem na płeć

Jak wynika z wykresu drugiego oraz trzeciego rozkład zarejestrowana w badanym okresie mężczyzn i kobiet jest niemal równomierny 659 kobiet i 656 mężczyzn. Rozkład ten, co prawda nieco różni się w podziale na poszczególne Urzędy Pracy jednak różnice te nie są duże i w ostatecznym rozrachunku wzajemnie się niwelują. Największą amplitudę zarejestrowano w Leżajsku co spowodowane jest grupowym zwolnieniem w Grupie Żywiec S.A. Browaru w Leżajsku. Nieco mniejszą amplitudę zarejestrowano w Przeworsku i Ropczycach.

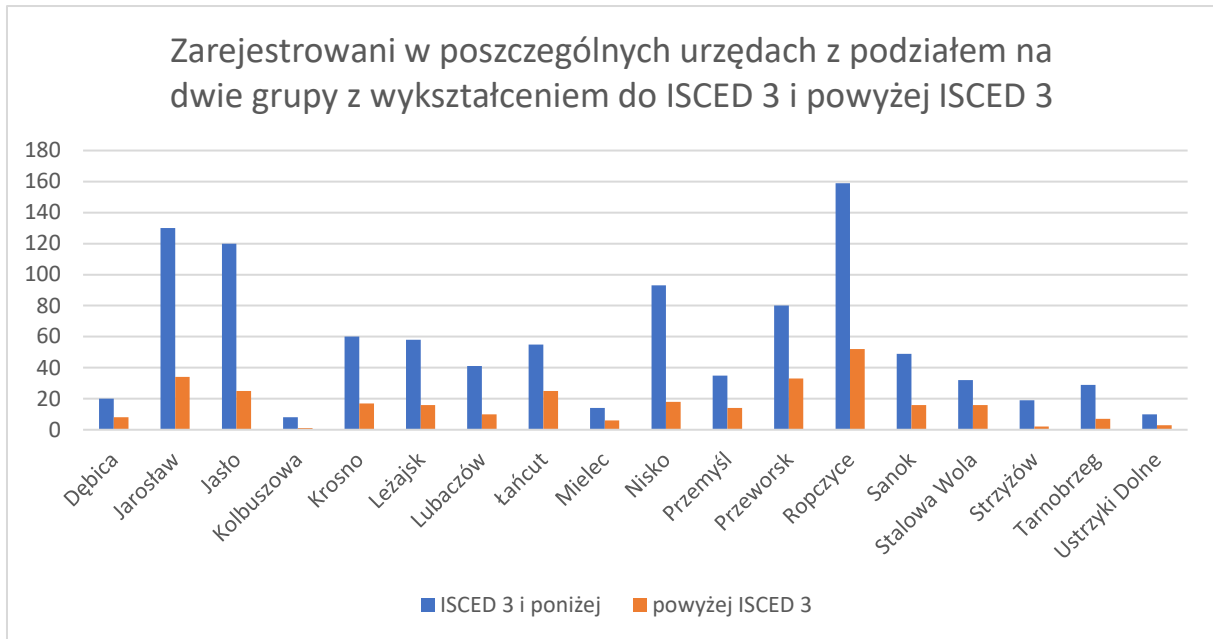


Wykres 4: Rozkład zarejestrowanych z podziałem na osoby przed 50 rokiem życia i po 50 rokiem życia w poszczególnych Powiatowych Urzędach Pracy

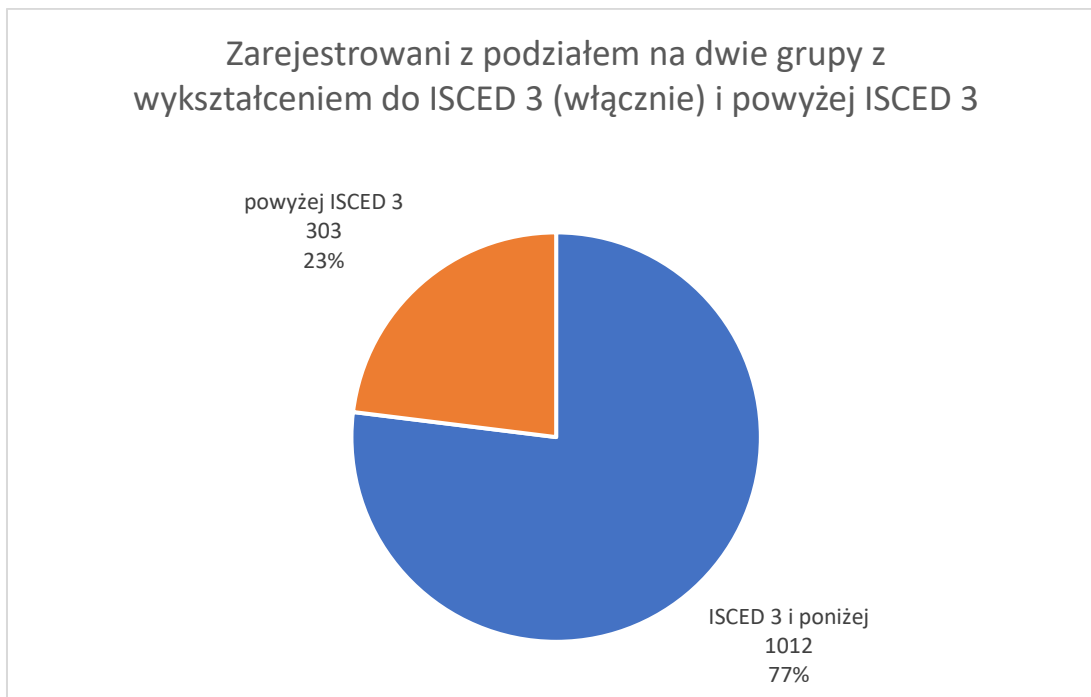


Wykres 5: Rozkład zarejestrowanych z podziałem na osoby przed 50 rokiem życia i po 50 rokiem życia

Wykres czwarty i piąty przedstawiają rozkład ludzi w dwóch grupach wiekowych od 18 do 50 roku życia oraz osoby powyżej 50 roku życia. Z danych jasno wynika, że zdecydowanie liczniejszą grupą są osoby w wieku 18-50 lat. Jedynie w Strzyżowie zanotowano większą ilość osób powyżej 50 roku życia. Ponadto rozkład ten jest bliski 50% osób powyżej 50 roku życia w Krośnie i Leżajsku.



Wykres 6: Rozkład zarejestrowanych z podziałem na osoby z niskim i wysokim poziomem wykształcenia w poszczególnych Powiatowych Urzędach Pracy



Wykres 7: Rozkład zarejestrowanych z podziałem na osoby z niskim i wysokim wykształceniem

Z danych przedstawionych na wykresie szóstym i siódmym jasno wynika, że w badanej grupie zdecydowana większość stanowią osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, tj. do ISCED 3 włącznie i jest to stosunek 77% (1012 osób) do 23% osób o kwalifikacjach zawodowych na poziomie powyżej ISCED3 (303 osoby).

VI. WNIOSKI Z BADANIA

Problem związany z dużą liczbą pracowników zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w tym w ramach zwolnień grupowych jak i zwolnień dokonywanych zgodnie z Ustawą z dn. 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, można uznać za poważny problem wśród mieszkańców województwa podkarpackiego. Istotnym będzie wypracowanie zestawu działań, których celem jest reorganizacja zatrudnienia ograniczająca proces zwolnień lub przeprowadzenie procesu zwolnień uwzględniające udzielenie pomocy zwolnionym pracownikom w odnalezieniu się w nowej sytuacji życiowej i zawodowej, w tym przede wszystkim prowadzące do utrzymania lub podjęcia i utrzymania zatrudnienia. Pierwszym krokiem powinno być udzielenia wsparcia ze strony doradcy zawodowego, w celu określenia problemu danego pracownika, jego potrzeb szkoleniowych lub walidacyjnych, możliwości doskonalenia zawodowego oraz opracowania indywidualnego planu działania. Działania mające na celu podnoszenie jakości kształcenia oraz szans edukacyjnych wymienionej grupy powinny w głównej mierze skupiać się wokół rozszerzenia możliwości uzyskiwania i potwierdzania kwalifikacji i uprawnień zawodowych. Równie istotne biorąc pod uwagę zaistniałą sytuację, w jakiej znalazły się osoby z ww. grupy będzie możliwość organizacji wysokiej jakości staży zawodowych, realizowanych w wymiarze i formie umożliwiają nabywanie nowych zdolności i umiejętności praktycznych wymaganych przez pracodawców na podejmowanym stanowisku pracy.

W naszej opinii problem z uzyskaniem nowego zatrudnienia przez osoby, które zostały zwolnione z przyczyn zakładu pracy, należy upatrywać:

- W czynnikach zewnętrznych, trudnym okresie i sytuacji na lokalnym rynku pracy związanych z przedłużającą się wojną na Ukrainie oraz dużym napływem imigrantów, wysoką inflacją, a tym samym trudną sytuacją, jeśli chodzi o oferty pracy,
- W sytuacji finansowej pracownika zwolnionego, brakiem środków finansowych na przekwalifikowanie się - w perspektywie utraty pracy pracownik chce kumulować oszczędności i boi się inwestować w siebie, natomiast pracodawcy nie zapewniają wsparcia w tym zakresie,
- Braku wiedzy - zagubienie w natłoku sprzecznych informacji o tendencjach na rynku. Dodatkowo w grupie osób bardzo młodych, z krótkim doświadczeniem brak postaw do samodzielnego poruszania się po rynku (szczególnie wśród osób o niskich kwalifikacjach zawodowych),
- W ofertach szkoleniowych niedopasowanych do potrzeb lokalnych rynków pracy oraz wymagań pracodawców,

Mielec, 14 maj 2024r.

- Gorszej kondycji psychicznej, która powoduje mniejszą skuteczność w samodzielnym odnalezieniu się na rynku pracy.

W wyżej wymienione problemach związane z problemami uniemożliwiającymi podjęcie zatrudnienia można wspierać petentów w następujący sposób:

- poprzez rozwiązania systemowe, m.in. podnoszące jakość kształcenia, rozwój współpracy systemu edukacji z pracodawcami w procesie aktywizacji zawodowej i edukacyjnej, zwiększenie dostępu do informacji o rynku pracy,
- wsparcie zindywidualizowane uwzględniające potrzeby tych osób, ich sytuację materialną, obowiązki rodzinne, ograniczenia zdrowotne, wykraczające poza schematyczne rozwiązania systemowe,
- wsparcie kompleksowe tych osób, uwzględniające nie tylko deficyty kwalifikacji czy wykształcenia, uniemożliwiające podjęcie lepiej płatnej pracy, ale i np. bariery psychologiczne, problem z motywacją i konsekwencją czy też sytuację rodzinną, brak środków na dojazdy, brak czasu w określonych godzinach itp.,
- wsparcie rozwoju potencjału wewnętrznego tych osób: kompetencji społecznych, kompetencji i kwalifikacji zawodowych, wspieranie postaw przedsiębiorczości.

Na podstawie przeprowadzonego badania należałoby wyciągnąć wnioski dotyczące kierunków skutecznego działania, aby w sposób szybki reagować na zaistniałą sytuację osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy i dążyć do ich jak najszybszej aktywizacji zawodowej. Opracowując kolejne wnioski o dofinansowanie projektów, których celem jest poprawa sytuacji na rynku pracy osób dorosłych, należałoby wziąć pod uwagę powyższe analizy i tak dopasować formy wsparcia, aby odpowiadały na rzeczywiste potrzeby, tak rynku pracy jak i samych odbiorców ostatecznych.