

**BADANIE DOTYCZĄCE RYNKU PRACY W AUGUSTOWIE  
W PERSPEKTYWIE OBIEKTYWNYCH WARUNKÓW  
SOCJODEMOGRAFICZNYCH, OPINII PRACOWNIKÓW  
I PRACODAWCÓW**

Raport końcowy



[www.biostat.com.pl](http://www.biostat.com.pl)

**Badanie realizowane  
na zlecenie:**



**Gmina Miasto Augustów**  
ul. 3 Maja 60  
13-300 Augustów

**Wykonawca  
badania:**



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

**Zespół badawczy:**

Bartosz Olcha – kierownik projektu  
dr Ewa Tkocz-Piszczek – członek zespołu badawczego  
dr Małgorzata Zofia Płaszczyca – członek zespołu badawczego  
Rafał Piszczek – członek zespołu badawczego  
dr Marian Płaszczyca – członek zespołu badawczego  
Monika Mołdryk – członek zespołu badawczego

**Termin realizacji:**

marzec 2017 r.

## Spis treści

Wprowadzenie.....	4
Nota metodologiczna .....	5
Uwarunkowania prawne, organizacyjne i programowe funkcjonowania lokalnego rynku pracy .....	7
Liczba i struktura ludności miasta .....	11
Struktura zatrudnienia i najważniejsi pracodawcy.....	15
Struktura bezrobocia i równowaga rynku pracy.....	23
Lokalny rynek pracy w ogólnej ocenie pracodawców, pracowników i bezrobotnych.....	33
Mobilność siły roboczej.....	37
Dostępność kadr w ocenie pracodawców.....	49
Opinie pracowników wiodących firm na temat zatrudnienia .....	52
Zmiany w zatrudnieniu i plany na przyszłość .....	54
Oferta edukacji zawodowej .....	58
Podsumowanie i wnioski .....	71
Spis rysunków i tabel .....	75

## Wprowadzenie

Głównym celem niniejszego badania była diagnoza rynku pracy w Augustowie w odniesieniu do sytuacji społeczno-demograficznej, struktury pracowników i osób bezrobotnych, rynku edukacyjnego z analizą dostępnych w ofercie augustowskich szkół kierunków zawodowych oraz poznanie opinii pracowników na temat pracy w Augustowie i warunków jej wykonywania, a także diagnoza potencjału zatrudnieniowego oraz zapotrzebowania na pracowników i kompetencje zawodowe.

Zakres badania obejmował w szczególności następujące obszary:

- Diagnoza rynku pracy;
- Diagnoza sytuacji na rynku edukacyjnym;
- Badanie opinii osób bezrobotnych;
- Badanie opinii pracowników wiodących firm;
- Badanie opinii wiodących pracodawców;
- Badanie opinii dyrektorów szkół kształcących w zawodach.

Badanie zrealizowano w marcu 2017 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Gmina Miasto Augustów. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT.

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

## Nota metodologiczna

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

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

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

- 22 pytań (badanie ilościowe – bezrobotni),
- 19 pytań (badanie ilościowe – pracownicy wiodących firm),
- 22 pytań (badanie ilościowe – wiodący pracodawcy),
- 14 zagadnień (badanie jakościowe – dyrektorzy szkół kształcących w zawodzie).

Narzędzia zawierały przede wszystkim pytania odnoszące się do tematu badania, a także pytania merytoryczne. Zostały one zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych. Ponadto, dla celów diagnozy sytuacji obecnej miasta, w kontekście obszarów rynku pracy i edukacji zastosowano metodę analizy danych zastanych. Analizie tej poddano między innymi następujące dane:

- dane pozyskane z rejestru PUP na temat sytuacji lokalnego rynku pracy,
- dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego,
- dane pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej,
- dane dostępne na stronach internetowych instytucji publicznych (web research).

Wielkość prób badawczych wyniosła:

- 50 bezrobotnych dobranych do badania ilościowego w sposób kwotowy z uwzględnieniem wieku i wykształcenia,
- 20 wiodących pracodawców dobranych do badania ilościowego w sposób celowy – badaniem objęto 20 najważniejszych dla miasta pracodawców, których wskazał Zamawiający badanie,
- 50 pracowników zatrudnionych w wiodących firmach dobranych do badania ilościowego w sposób kwotowy,
- 2 dyrektorów lokalnych szkół kształcących w zawodzie dobranych do badania jakościowego w sposób celowy.

Podczas realizacji wszystkich wywiadów dążono do tego, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości. W badaniu ilościowym kontakt badacza z ankietowanymi pracodawcami i pracownikami miał formę bezpośrednią (technika CAPI) w siedzibach firm i ich okolicach. Z kolei osoby bezrobotne zostały zrekrutowane do badania w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Augustowie (technika CAPI), przez pracowników firmy BIOSTAT. Kontakt badawczy z dyrektorami szkół uczestniczącymi w badaniu jakościowym miał formę bezpośrednią w siedzibach szkół (technika indywidualnych wywiadów pogłębionych).

## Uwarunkowania prawne, organizacyjne i programowe funkcjonowania lokalnego rynku pracy

### Czynniki polityczno-prawne

Czynniki polityczno-prawne mogą w znaczący sposób wpłynąć na rozwój danego regionu lub hamować gospodarkę. Na rozwój gospodarczy mają wpływ zarówno czynniki zewnętrzne (np. ogólnopolskie czy wynikające z przynależności do Unii Europejskiej), jak i czynniki wewnętrzne.

Do czynników politycznych mających wpływ na rozwój gospodarczy miasta należą np. zmiany prawne ułatwiające prowadzenie działalności gospodarczej lub opracowanie i wprowadzenie w życie strategii rozwoju przedsiębiorczości zarówno ogólnopolskiej, wojewódzkiej, jak i lokalnej.

Strategia rozwoju miasta Augustowa na lata 2014-2020 zawiera wiele działań, które w znaczącym stopniu mogą przysłużyć się rozwojowi przedsiębiorczości w mieście. **Jako jedno z działań, które mają wpłynąć na budowę nowoczesnej gospodarki z nowymi miejscami pracy jest wprowadzenie systemu ulg i zwolnień z podatku od nieruchomości dla przedsiębiorców.** Stabilne i korzystne dla przedsiębiorców podatki lokalne oraz konkurencyjne ceny dla terenów inwestycyjnych mogą w skuteczny sposób zachęcać pracodawców do napływu na teren miasta.

Duże znaczenie dla rozwoju przedsiębiorczości na terenie miasta ma tworzenie korzystnego klimatu dla przedsiębiorczości poprzez wspieranie dialogu pomiędzy przedsiębiorcami a władzami miasta. **Dobrym kierunkiem we wspieraniu kontaktów pomiędzy przedsiębiorcami a samorządem jest funkcjonowanie w urzędzie Miasta Augustowa biura obsługi inwestora.** Ułatwia to kontakt z władzami miasta przedsiębiorcom, którzy są zainteresowani inwestycjami w Augustowie. Tworzenie tego typu rozwiązań z pewnością daje dużą szansę dla rozwoju gospodarczego miasta. Stały kontakt z przedsiębiorcami umożliwia bowiem nie tylko rozwiązywanie potencjalnych problemów, które napotykają potencjalni inwestorzy, ale również umożliwia oszacowanie potrzeb pracodawców i przedstawienie oferty inwestycyjnej miasta. Brak poszerzenia współpracy samorządu z biznesem może stanowić istotny czynnik hamujący dalszy rozwój gospodarczy Augustowa.

Działania usprawniające komunikację pomiędzy poszczególnymi środowiskami (np. urzędami, przedsiębiorcami, środowiskami naukowymi) oraz umożliwiające wymianę doświadczeń mogą w realny sposób wspierać rozwój gospodarczy danego regionu. Z tego powodu **istotne znaczenie mają planowane w „Strategii Rozwoju Gminy Miasta Augustowa na lata 2014-2020” utworzenie i rozwój samorządu gospodarczego oraz stworzenie inkubatora przedsiębiorczości.** Budowa organizacji takiej jak samorząd gospodarczy ułatwi dialog nie tylko z instytucjami rządowymi, ale również z organizacjami przedsiębiorców, co może w znaczący sposób przyczynić się do rozwoju inwestycji w nie tylko w mieście, ale również w całym powiecie augustowskim. Inkubatory przedsiębiorczości są znanym narzędziem wspierającym rozwój przedsiębiorczości na lokalnym rynku pracy. Dzięki tej instytucji początkujący przedsiębiorca otrzymuje pomoc w ocenie powodzenia przedsiębiorstwa na rynku oraz może korzystać z różnym usług

okołobiznesowych (jak, np. rozliczenia podatkowe). Powstanie powyższych instytucji w znaczącym stopniu może wpłynąć na rozwój przedsiębiorczości jak również przyczynić się do aktywizacji osób bezrobotnych.

### **Czynniki ekonomiczne**

**Miasto Augustów skupia ponad 65% wszystkich przedsiębiorstw działających na terenie powiatu augustowskiego. Na terenie miasta działa zdecydowana większość średnich i dużych przedsiębiorstw w powiecie, co pozytywnie wpływa na sytuację na rynku pracy.** Firmy funkcjonujące na terenie Augustowa to nie tylko przedsiębiorstwa handlowo-usługowe, ale również firmy zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (sekcja PKD M np. firmy zajmujące się działalnością prawniczą, rachunkowo-księgową lub firmy zajmujące się architekturą i inżynierią). Miasto wyróżnia się na tle powiatu oraz powiatów sąsiadujących wysokim udziałem przedsiębiorstw działających w tej branży. Czynnikiem, który może hamować rozwój miasta jest natomiast obserwowana w ostatnich latach tendencja spadkowa w liczbie podmiotów gospodarczych. Liczba ubywających przedsiębiorstw w ciągu ostatniego roku jest jednak stosunkowo niewielka (spadek o 17 przedsiębiorstw), przy jednoczesnym niewielkim zwiększeniu się liczby przedsiębiorstw małych. Znaczący wpływ na rozwój przedsiębiorczości w mieście mają różnego rodzaju dotacje krajowe i unijne. Dotacje umożliwiają nie tylko poprawę infrastruktury w mieście, ale również mają pozytywny wpływ na zmniejszanie się bezrobocia oraz powstawanie nowych przedsiębiorstw i rozwój przedsiębiorstw już istniejących. **Projekty finansowane z pozyskanych środków dotyczyły w ostatnich latach poprawy infrastruktury drogowej, inwestowania w niskoemisyjne źródła energii oraz rozbudowy infrastruktury turystycznej.**

Czynnikiem wspierającym wzrost potencjału gospodarczego jest możliwość pozyskiwania funduszy na rozwój przedsiębiorstw. W powiatowych urzędach pracy istnieją narzędzia do wspierania zakładania działalności gospodarczych. Stanowią one szansę na zwiększenie liczby przedsiębiorstw w regionie i wpływają na sytuację finansową już istniejących firm. Zdobywanie nowych funduszy może więc wpłynąć znacząco na rozwój przedsiębiorczości oraz na zwiększenie inwestycji podmiotów działających na terenie miasta. **W Augustowie przedsiębiorcy współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy korzystając z różnych oferowanych narzędzi pomocy, jak Krajowy Fundusz Szkoleniowy czy doposażenie miejsca pracy. Dalsze inicjowanie takich działań może w znaczącym stopniu wpłynąć na rozwój gospodarczy i zmniejszenie bezrobocia.**

Poziom bezrobocia jest ważnym czynnikiem wpływającym na rozwój gospodarczy danego regionu. O dobrej sytuacji w regionie świadczy zmniejszająca się stopa bezrobocia w powiecie. **W Augustowie liczba osób bezrobotnych od kilku lat sukcesywnie się zmniejsza. Zmniejsza się również wśród bezrobotnych udział osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy – czyli grupy osób, która ma największe problemy z wyjściem z bezrobocia.** Zmniejszające się bezrobocie może oczywiście oznaczać trudności ze znajdowaniem odpowiednich pracowników i przekładać się na wyższe koszty zatrudnienia, wynikające z konieczności zagwarantowania lepszych warunków pracy.



**Atutem, który może wpłynąć na wzrost konkurencyjności inwestycyjnej miasta jest atrakcyjność turystyczna Augustowa.** Otaczające jeziora, rzeki, Puszcza Augustowska oraz Kanał Augustowski są ważnymi atrakcjami przyciągającymi turystów. Potencjał turystyczny Augustowa jest istotnym zagadnieniem w „Strategii Rozwoju Gminy Miasta Augustowa na lata 2014-2020”. W ramach wspierania rozwoju turystyki planowane są liczne działania mające na celu rozwój turystyki aktywnej w regionie, ale również wspieranie turystyki uzdrowiskowej. W Augustowie już teraz działalność związana z opieką zdrowotną jest dobrze rozwinięta – podmioty zajmujące się opieką zdrowotną mają większy udział w ogóle przedsiębiorstw, niż ma to miejsce w sąsiadujących powiatach. Dalszy rozwój infrastruktury turystycznej może być znaczącym czynnikiem przyciągającym inwestorów na teren miasta.

### **Czynniki społeczne**

Sytuacja demograficzna miasta może wpływać negatywnie na rozwój przedsiębiorczości w tym regionie. **W mieście od kilku lat obserwowany jest spadek liczebności ludności. Również analiza salda migracji wskazuje, iż w ciągu ostatnich pięciu lat na teren miasta przeprowadziło się mniej osób niż się z niego wyprowadziło.** Odływ mieszkańców może powodować większe trudności ze znalezieniem potrzebnych pracowników i w ten sposób spowalniać lokalną gospodarkę.

**Czynnikiem społecznym, który może stanowić zagrożenie dla rozwoju kapitału ludzkiego w mieście jest trend starzejącego się społeczeństwa.** W Augustowie od kilku lat obserwowany jest wzrost odsetka osób w wieku poprodukcyjnym, podczas gdy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym stale się zmniejsza.

**Czynnikiem wspierającym lokalną gospodarkę jest natomiast zwiększający się poziom życia mieszkańców. Im większy poziom życia mieszkańców, tym większe zapotrzebowanie na produkty i usługi. Analiza danych zastanych pozwala sądzić, iż miasto pod tym względem znajduje się w dość dobrej sytuacji.** Przeciętne wynagrodzenie brutto od kilku lat regularnie rośnie. Mieszkańcy Augustowa zarabiają jednak mniej niż mieszkańcy innych miast w województwie (jak np. w Suwałkach czy Białymstoku). Utrzymanie tendencji wzrostowej w zarobkach może mieć pozytywny wpływ na całą gospodarkę i rozwój miasta.

**Ważnym czynnikiem wpływającym na rozwój miasta jest dobra oferta edukacyjna dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy.** Kształcenie nowych kadr w zawodach, na które jest największe zapotrzebowanie stanowi kluczowy element umożliwiający rozwój przedsiębiorstw i ma wpływ nie tylko na lokalny rynek pracy, ale również na sytuację w powiecie. Analiza desk research wykazała, że Augustów posiada bogatą ofertę edukacyjną. W mieście znajdują się licea ogólnokształcące, technika oraz zasadnicze szkoły zawodowe. Kierunki kształcenia w większości przypadków są dostosowane do zapotrzebowania na rynku pracy – zawody te nie pojawiają się w monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych wśród zawodów nadwyżkowych. Niemniej, w trakcie badania pracodawcy o największym gospodarczym znaczeniu dla powiatu zgłosili swoje zastrzeżenia, które opisano w dalszej części raportu. **Na lokalnym rynku pracy widać również spadek w liczbie absolwentów, którzy rejestrują się w Powiatowych Urzędach**

dach Pracy. Istnieje więc duże prawdopodobieństwo, iż osoby kończące naukę w różnych szkołach znajdują zatrudnienie szybciej niż mało to miejsce w poprzednich latach.

#### Czynniki infrastrukturalne i technologiczne

Jednym z kluczowych czynników wspomagających rozwój gospodarczy, zarówno w mieście jak i w całym powiecie, jest infrastruktura drogowa. Augustów jest miastem tranzytowym, przez które przebiegają drogi prowadzące na Litwę. Przez Augustów przebiegają ważne drogi krajowe jak np. droga krajowa nr 8, 16 oraz droga krajowa 61. Dodatkowo w 2020 roku do użytku zostanie oddana droga ekspresowa Via Baltica, która umożliwi podróż pomiędzy Warszawą a Tallinem. Augustów będzie skomunikowany z drogą ekspresową poprzez węzeł Raczki zlokalizowany 14 km od centrum Augustowa. Miasto stale inwestuje w rozbudowę i poprawę jakości dróg lokalnych, mimo to ich stan nadal nie jest zadowalający. Ważnym czynnikiem technologicznym jest linia kolejowa umożliwiająca podróż w kierunku Warszawy, jak również w kierunku północnym i na Litwę.

Charakterystyczną cechą miasta jest wysoki odsetek przedsiębiorstw zajmujących się działalnością profesjonalną naukową i techniczną (sekcja M) – firm działających w tej sekcji jest około 212, co stanowi ponad 7,7% ogółu przedsiębiorstw działających w mieście. Odsetek przedsiębiorstw działających w tej branży jest wyższy niż w całym powiecie oraz w powiatach sąsiadujących. Na terenie miasta działają również duże firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym.

## Liczba i struktura ludności miasta

Miasto Augustów w 2015 roku zamieszkiwane było przez 30400 osób z czego 52,8% stanowiły kobiety. Ogółem miasto to skupia ponad połowę (51,4%) mieszkańców całego powiatu augustowskiego oraz 2,5% ludności województwa podlaskiego. **Liczba mieszkańców Augustowa na przełomie ostatnich pięciu lat stale się zmniejsza, na co zwracali uwagę także wiodący lokalni pracodawcy proponując samorządowcom podjęcie działań zapobiegających dalszemu odpływowi ludności.** Podczas gdy w 2011 roku w Augustowie mieszkało 30825 osób w 2015 roku liczba ta zmniejszyła się o 425 osób. Omawiane informacje przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Rysunek 1. Ludność miasta Augustowa w latach 2010-2015



Jednym z czynników wpływającym na wzrost lub spadek liczby mieszkańców gminy są migracje mieszkańców. W Augustowie na przestrzeni ostatnich pięciu lat (od 2010 do 2014) saldo migracji wewnętrznych było ujemne i wyniosło 230 osób. Oznacza to, że więcej osób odpływało z terenu miasta niż do niego napływało. Sytuacja w mieście odzwierciedla trend który panuje w całym regionie suwalskim. Zarówno w powiecie augustowskim, jak w całym regionie od kilku lat obserwowany jest odpływ mieszkańców. Saldo migracji wewnętrznych na przestrzeni lat 2011-2015 w podregionie suwalskim, powiecie augustowskim i Augustowie przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Saldo migracji wewnętrznych dla miasta Augustowa w latach 2010-2015

Region	2010	2011	2012	2013	2015	Ogółem
Podregion suwalski	-771	-715	-865	-835	-912	-4098
Powiat augustowski	-79	-135	-173	-153	-154	-694
Augustów	1	-51	-86	-56	-38	-230

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

Analiza migracji na terenie miasta pokazuje że w latach 2011-2015 więcej osób wymeldowało się z miasta niż do niego zameldowało. Szczegółowe informacje przedstawione zostały w poniższej tabeli.

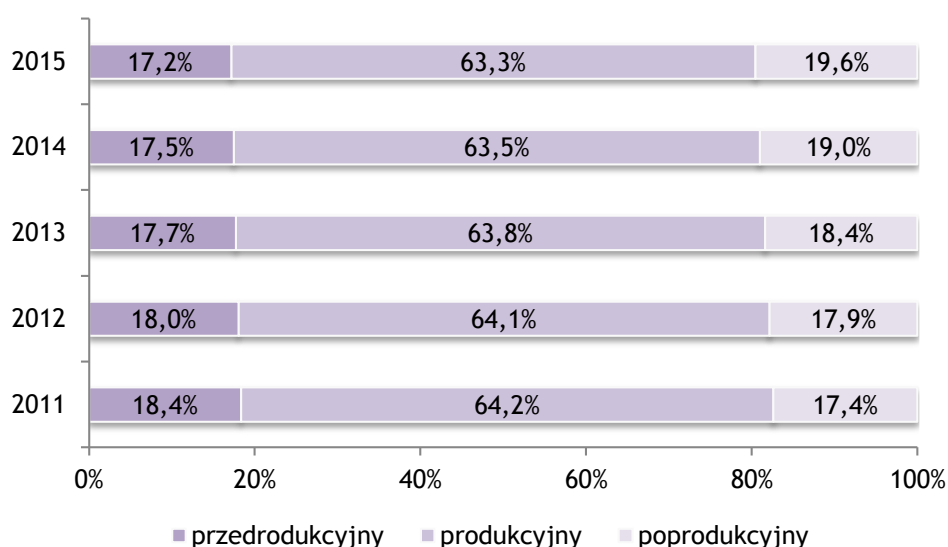
**Tabela 2. Zameldowania i wymeldowania mieszkańców Augustowa**

Rok	zameldowania		wymeldowania	
	W ruchu wewnętrznym	Z zagranicy	W ruchu wewnętrznym	Z zagranicy
2011	242	10	241	5
2012	207	17	258	3
2013	182	4	268	8
2014	187	13	243	1
2015	213	b/d	251	b/d

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W 2015 roku około 63,3% mieszkańców miasta Augustowa stanowiły osoby w wieku produkcyjnym. Na przestrzeni lat 2011-2015 udział tej grupy w ogólnej liczbie mieszkańców miasta stopniowo malał. W tym samym okresie odsetek mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym również uległ zmniejszeniu (z 18,4% do 17,2%), natomiast odsetek osób w wieku poprodukcyjnym stale wzrastał i w ciągu ostatnich pięciu lat wzrósł o 2,2 punkty procentowe. Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym rysunku.

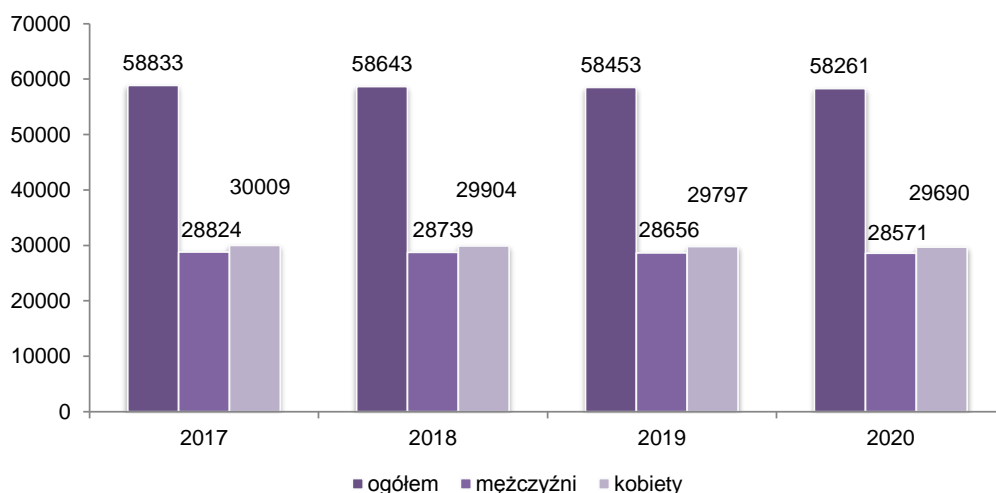
**Rysunek 2. Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym na przestrzeni ostatnich 5 lat w mieście Augustowie**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Liczba mieszkańców powiatu augustowskiego w ciągu najbliższych 4 lat będzie najprawdopodobniej ulegać zmniejszeniu, jeśli nie podjęte zostaną żadne działania naprawcze. Podczas gdy w 2017 roku ludność powiatu powinna osiągnąć liczbę 58833 osób w 2020 roku liczba mieszkańców zmniejszy się zapewne o 572 osoby. W ciągu następnych 4 lat liczba kobiet zmniejszy się o 319 osób, a mężczyzn o 253. Mieszkańcy Augustowa stanowili w 2016 roku ponad połowę (51,4%) mieszkańców powiatu, można więc przypuszczać, że również wśród mieszkańców Augustowa odnotowany zostanie spadek ludności.

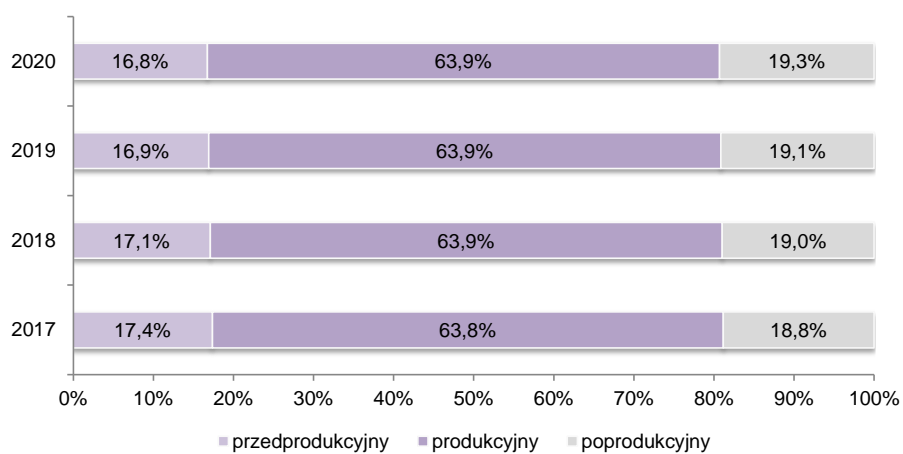
**Rysunek 3. Prognozy zmian w liczbie ludności powiatu augustowskiego w latach 2017-2020**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W latach 2017-2020 w powiecie augustowskim zmianie ulegać będzie również odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym. Różnice powinny być szczególnie widoczne w grupie osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym – podczas gdy odsetek mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym będzie ulegał stopniowemu zmniejszeniu, udział osób w wieku poprodukcyjnym powinien ulegać tendencji wzrostowej. Trend starzejącego się społeczeństwa będzie najprawdopodobniej obserwowany również wśród mieszkańców miasta Augustowa.

**Rysunek 4. Prognozy zmian w liczbie ludności powiatu augustowskiego w latach 2017-2020**

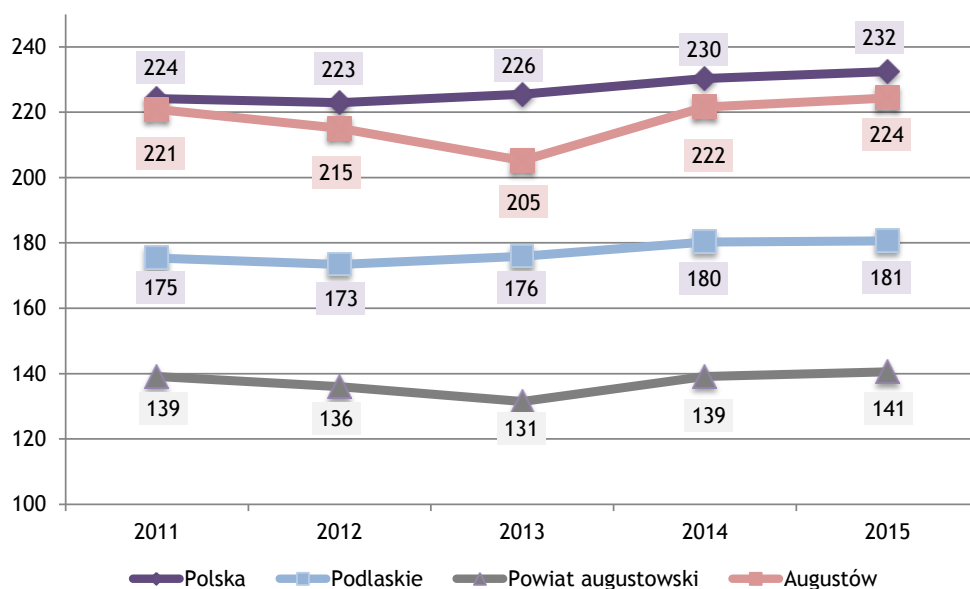


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

## Struktura zatrudnienia i najważniejsi pracodawcy

Na terenie miasta Augustowa liczba osób pracujących na 1000 mieszkańców wynosiła w 2015 roku 224 osoby. Wskaźnik ten ulega wzrostowi od 2013 roku. **Liczba osób pracujących na 1000 mieszkańców w mieście jest zdecydowanie wyższa niż obserwowana w skali powiatu czy województwa podlaskiego.**

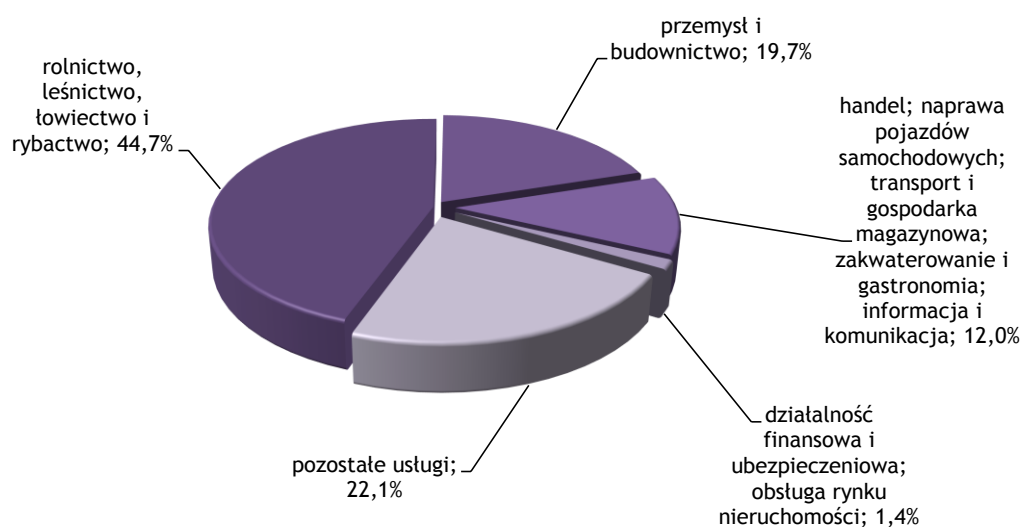
**Rysunek 5. Liczba pracujących osób na 1000 mieszkańców miasta, powiatu, województwa i kraju w końcu 2015 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W końcu 2015 roku w powiecie augustowskim liczba pracujących wyniosła 14588 osób. W relacji do roku poprzedzającego oznacza to wzrost o 43 osoby. W gronie pracujących mieszkańców powiatu 48,3% stanowią kobiety. Najwięcej osób pracujących odnotowano w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (44,7%), pozostałych usługach (22,1%) oraz przemyśle i budownictwie (19,7%). Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym wykresie.

**Rysunek 6. Pracujący w powiecie augustowskim wg grup sekcji PKD w końcu 2015 roku**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W powiecie augustowskim przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto zwiększyło się w ciągu ostatnich pięciu lat o 340,73 zł i w 2015 roku wynosiło 3761,95 zł. Jest to kwota niższa od średniego wynagrodzenia w kraju, które w analizowanym okresie wyniosło 4150,88 zł. Średnie miesięczne wynagrodzenie w powiecie, w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 9 pracowników jest wyższe niż wynagrodzenie na terenie województwa. Jednakże według raportu opracowanego przez Sedlak & Sedlak z 2016 roku, obejmującego także mniejsze podmioty, mieszkańcy Augustowa zarabiają mniej niż mieszkańcy innych miast w województwie<sup>1</sup>. **Dodatkowo omówione w dalszej części raportu wyniki wskazują, że pracownicy wiodących firm są na ogół zadowoleni z wysokości wynagrodzenia, a bezrobotni mają relatywnie wysokie oczekiwania płacowe.** Można przypuszczać, że w kolejnych latach wynagrodzenia w mieście i powiecie rosy będą co najmniej tak szybko, jak do tej pory. Omawiane informacje przedstawione zostały w poniższej tabeli.

**Tabela 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w podmiotach zatrudniających min. 9 pracowników**

Region	2011	2012	2013	2014	2015
Polska	3625,21	3744,38	3877,43	4003,99	4150,88
Podlaskie	3178,15	3310,71	3432,71	3530,17	3647,08
Powiat augustowski	3421,22	3444,77	3577,16	3667,63	3761,95

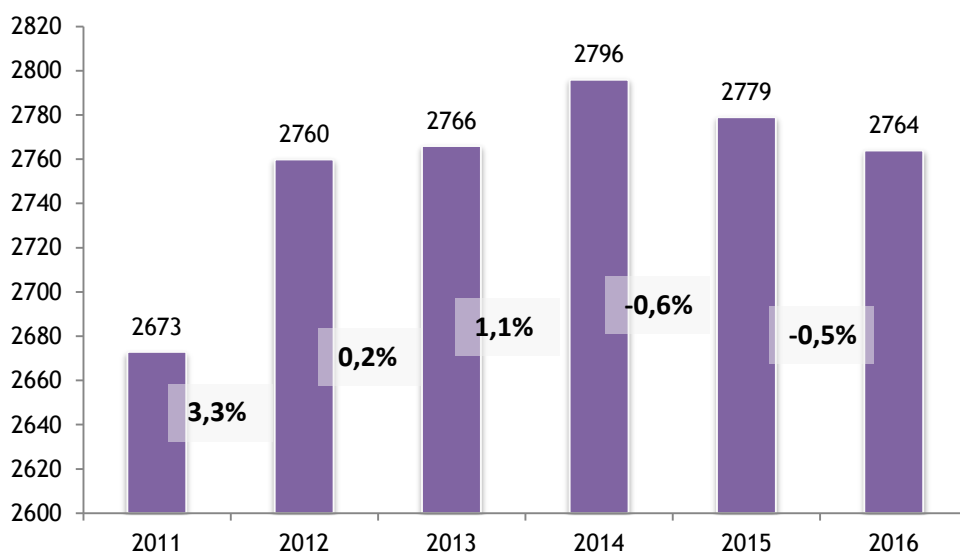
Źródło: Bank Danych Lokalnych

<sup>1</sup> <http://wynagrodzenia.pl/artukul/wynagrodzenia-w-województwie-podlaskim-w-2016-roku>



Na koniec 2016 roku w rejestrze REGON miasta Augustowa zarejestrowane były 2764 podmioty gospodarcze, z czego 96,0% podmiotów należało do sektora prywatnego. **Podmioty działające na terenie miasta stanowią 65,0% ogółu podmiotów działających na terenie całego powiatu.** Liczba podmiotów gospodarczych w mieście w ciągu ostatnich sześciu lat ulegała zmianom. Podczas gdy w latach 2011 – 2014 liczba działających na terenie miasta firm stale się zwiększała, po roku 2014 liczba podmiotów gospodarczych spadała. Ogółem od 2014 roku liczba przedsiębiorstw zmniejszyła się o 32 podmioty. Omawiane dane przedstawione zostały na poniższym rysunku.

**Rysunek 7. Liczba podmiotów gospodarczych działających w mieście Augustowie**



Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres

Źródło: Bank Danych Lokalnych

W mieście Augustowie przeważają mikro (do 9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10 – 49 pracowników). **Przedsiębiorstwa zatrudniające 50 i więcej pracowników stanowią 0,7% ogółu zarejestrowanych podmiotów, jednak ich wpływ na lokalny rynek pracy jest bardzo wysoki, bowiem to właśnie te firmy mają największy wpływ nie tylko na modyfikacje systemu kształcenia, ale również na poziom wynagrodzeń w mieście i jego okolicach.** W porównaniu do stanu z końca 2015 roku w mieście zaobserwowany został spadek mikroprzedsiębiorstw (o 17 podmiotów), podczas gdy liczba małych przedsiębiorstw uległa zwiększeniu o 2,3% (2 podmioty). W pozostałych klasach przedsiębiorstw liczba zarejestrowanych jednostek gospodarczych w porównaniu z rokiem poprzednim nie uległa zmianie. Ogółem liczba zarejestrowanych w powiecie przedsiębiorstw spadła w ciągu roku o 15 podmiotów. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów w podziale według klas wielkości ilustruje poniższa tabela.

**Tabela 4. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według klas wielkości**

Klasa wielkości przedsiębiorstwa		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie*	
		N	%	N	%
<b>Mikro przedsiębiorstwa</b>	0-9 pracowników	2653	96,0%	-17	-0,6%
<b>Małe przedsiębiorstwa</b>	10-49 pracowników	90	3,3%	2	2,3%
<b>Średnie przedsiębiorstwa</b>	50-249 pracowników	18	0,6%	0	0,0%
<b>Duże przedsiębiorstwa</b>	250-999 pracowników	2	0,1%	0	0,0%
	1000 i więcej pracowników	1	0,04%	0	0,0%
<b>Ogółem</b>		<b>2764</b>	<b>100,0%</b>	<b>15</b>	<b>0,5%</b>

Według stanu z 31.XII. 2016, \*w porównaniu do analogicznego okresu z poprzedniego roku

Źródło: <http://www.stat.gov.pl>

Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych w mieście Augustowie jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G). Ten rodzaj działalności prowadzi 23,5% podmiotów w mieście. Około 9,2% firm działa w obszarze budownictwa (sekcja F), a 8,7% przedsiębiorstw w sekcji związanej z transportem i gospodarką magazynową (sekcja H). W Augustowie około 7,9% przedsiębiorstw zajmuje się działalnością w ramach połączonych sekcji S i T, natomiast 7,7% firm prowadzi działalność profesjonalną, naukową i techniczną. W przetwórstwie przemysłowym (sekcja C) działa 7,4% firm, a działalnością związaną z opieką zdrowotną i pomocą społeczną zajmuje się około 7,4% podmiotów. W porównaniu do końca 2015 roku największy przyrost liczbowy odnotowany został w przypadku sekcji E (przyrost o 12 podmiotów), a największe spadki dotyczyły sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – spadek o 17 podmiotów). Omawiane dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

**Tabela 5. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według sekcji PKD**

Sekcja / Obszar działalności		Struktura podmiotów w powiecie		Zmiana liczby podmiotów w porównaniu	
		N	%	N	%
<b>A</b>	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	43	1,6%	-6	-12,2%
<b>B</b>	Górnictwo i wydobywanie	3	0,1%	0	0,0%
<b>C</b>	Przetwórstwo przemysłowe	205	7,4%	-3	-1,4%
<b>D</b>	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	11	0,4%	0	0,0%
<b>E</b>	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	24	0,9%	12	100,0%
<b>F</b>	Budownictwo	255	9,2%	-8	-3,0%
<b>G</b>	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	649	23,5%	-17	-2,6%
<b>H</b>	Transport i gospodarka magazynowa	240	8,7%	2	0,8%

<b>I</b>	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	135	4,9%	-3	-2,2%
<b>J</b>	Informacja i komunikacja	41	1,5%	1	2,5%
<b>K</b>	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	78	2,8%	-1	-1,3%
<b>L</b>	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	157	5,7%	2	1,3%
<b>M</b>	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	212	7,7%	1	0,5%
<b>N</b>	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	84	3,0%	3	3,7%
<b>O</b>	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	14	0,5%	1	7,7%
<b>P</b>	Edukacja	134	4,8%	2	1,5%
<b>Q</b>	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	198	7,2%	2	1,0%
<b>R</b>	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	57	2,1%	-3	-5,0%
<b>S i T</b>	Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	218	7,9%	-3	-1,4%
<b>Ogółem</b>		<b>31156</b>	<b>100,0%</b>	<b>1078</b>	<b>100,0%</b>

Według stanu z 31.XII.2016

Źródło: <http://www.stat.gov.pl>

W porównaniu z powiatem augustowskim oraz powiatami sąsiadującymi, w Augustowie funkcjonuje zdecydowanie wyższy odsetek przedsiębiorstw zajmujących się działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), działalnością związaną z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L) oraz działalnością profesjonalną naukową i techniczną (sekcja M), a w szczególności działalnością prawniczą, rachunkowo-księgową i doradztwem podatkowym (dział 69). Augustów wyróżnia się również pod względem firm zajmujących się edukacją (sekcja P) oraz działalnością związaną z opieką zdrowotną i pomocą społeczną (sekcja Q), w szczególności opieką zdrowotną (dział 86). Augustów charakteryzuje się natomiast niższym udziałem firm zajmujących się rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem (sekcja A), w tym uprawą rolną, chowem i hodowlą zwierząt, łowiectwem, włączając działalność usługową. Niższy udział w mieście w porównaniu do sąsiednich powiatów mają również firmy zajmujące się produkcją wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcją wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania (sekcja c dział 16). W Augustowie słabiej niż w innych regionach rozwinięte jest budownictwo (sekcja F), a w szczególności roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków (dział 41) oraz roboty budowlane specjalistyczne (sekcja 43). Omawiane dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

**Tabela 6. Działy i sekcje PKD które wyróżniają miasto Augustów**

Sekcja/ dział	Augustów	Powiat augustowski	Powiat sokólski	Powiat grajewski	Powiat moniecki	Powiat sejneński	Powiat suwalski
<b>Sekcja A</b>	<b>1,6%</b>	7,2%	5,0%	5,2%	5,4%	8,6%	6,6%
<b>Sekcja A dział 01</b>	<b>0,5%</b>	1,6%	3,4%	4,0%	4,4%	3,9%	3,1%

Sekcja/ dział	Augustów	Powiat augu- stowski	Powiat sokólski	Powiat grajewski	Powiat moniecki	Powiat sejneński	Powiat suwalski
Sekcja C dział 16	0,8%	1,4%	1,8%	1,8%	1,6%	1,9%	2,5%
Sekcja F	9,2%	10,4%	12,1%	12,8%	18,5%	11,9%	14,5%
Sekcja F dział 41	2,9%	3,3%	3,4%	4,0%	5,5%	3,2%	5,5%
Sekcja F dział 43	5,7%	6,4%	8,2%	8,1%	12,3%	8,0%	8,0%
Sekcja I	4,9%	4,3%	2,2%	2,4%	2,4%	4,6%	3,6%
Sekcja L	5,7%	3,9%	3,0%	3,2%	1,7%	1,9%	1,9%
Sekcja M	7,7%	6,4%	6,0%	5,0%	6,1%	5,1%	5,6%
Sekcja M dział 69	2,1%	1,5%	1,1%	1,5%	1,3%	0,8%	1,5%
Sekcja M dział 75	0,2%	0,5%	0,6%	0,5%	0,9%	0,9%	0,8%
Sekcja O	0,5%	1,4%	2,6%	1,8%	2,6%	2,7%	2,6%
Sekcja P	4,8%	4,5%	4,0%	4,1%	4,0%	3,9%	4,3%
Sekcja Q	7,2%	5,8%	5,3%	4,1%	4,5%	5,8%	5,5%
Sekcja Q dział 86	6,7%	5,4%	4,8%	3,6%	3,8%	5,4%	4,6%

Źródło: <http://www.stat.gov.pl>

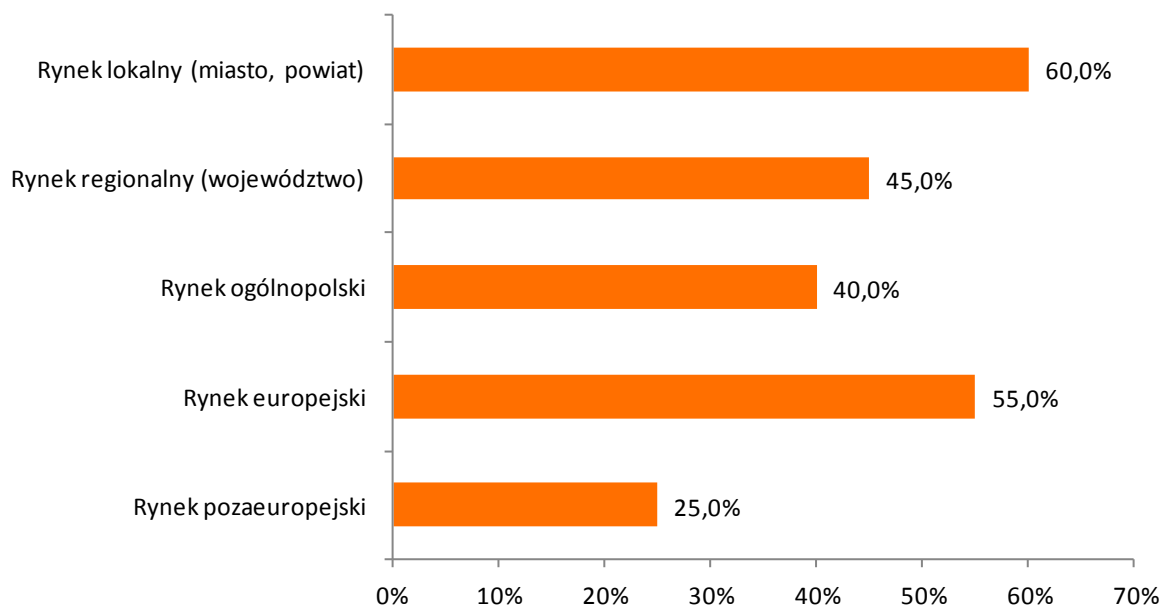
Badanie ilościowe na potrzeby niniejszej diagnozy zrealizowano na 20 pracodawcach. Do badania zaproszono wyłącznie pracodawców o największym gospodarczym znaczeniu dla lokalnego rynku pracy. W badaniu ostatecznie uczestniczyli przedstawiciele najwyższego szczebla następujących podmiotów:

1. „Społem” Augustowska Spółdzielnia Spożywców – handel detaliczny,
2. Augustowianka Sp. z o. o. – produkcja wody mineralnej i napojów niegazowanych,
3. Balt-Yacht K. A. i B. Kozłowski Sp. j. – budowa łodzi,
4. BiaVita Polska Sp. z o. o. – działalność sanatorium, usługi gastronomiczne,
5. British - American Tobacco Polska S.A. – produkcja wyrobów tytoniowych,
6. Brunswick Marine in POLAND Sp. z o. o. – produkcja łodzi motorowych,
7. Centrum Budowlane PH Koszewski E. i wspólnicy sp. j. – działalność handlowa,
8. Cezar PP DB Niewiński Hotel Wojciech – usługi hotelarskie, gastronomiczne i rekreacyjne,
9. Nad Nettą Hotel – usługi hotelarskie i gastronomiczne,

10. DHL Exel Supply Chain Trade (Poland) Sp. z o. o. - logistyka,
11. Hotel „Warszawa” Sp. z o. o. – usługi hotelarskie, gastronomiczne i rekreacyjne,
12. Mazurskie Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Budowlane J.W. Ślepek – produkcja łodzi laminowanych,
13. Metro Meble – produkcja mebli biurowych,
14. Mirage Boats W. Bychto i Wspólnicy S.K.A. – produkcja łodzi wycieczkowych i sportowych,
15. Ogródek pod Jabłoniami – usługi gastronomiczne,
16. Sodexo Poland oddział Augustów – usługi cateringowe, sprzątające i obsługi budynków,
17. Zakład Usług Tapicersko-Krawieckich KOVER – produkcja materaców i brezentów do łodzi i jachtów,
18. Przedsiębiorstwo Robót Ziemnych "Poldren" Sp. z o. o. – budowa nawierzchni drogowych i sieci wodociągowej, usługi leśne,
19. Transdźwig Zawadzcy Sp. j. – usługi transportowe, kasacja pojazdów, stacja kontroli pojazdów,
20. KARO ROMANOWSKI Sp. j. – produkcja okien.

Wyżej wymienieni pracodawcy oferują swoje produkty/usługi na różnych rynkach, w tym eksportowych. Na rynek europejski eksportuje 55,0% wiodących pracodawców, na rynek pozaeuropejski dodatkowo – 25%. **Wśród najważniejszych dla miasta pracodawców zidentyfikowano wyłącznie czterech, którzy swoje produkty/usługi oferują tylko na rynku lokalnym obejmującym miasto i powiat.** Potencjał eksportowy największych augustowskich firm jest zatem bardzo wysoki.

**Rysunek 8. Rynki na jakich swoje produkty/usługi oferują wiodący pracodawcy N=20**



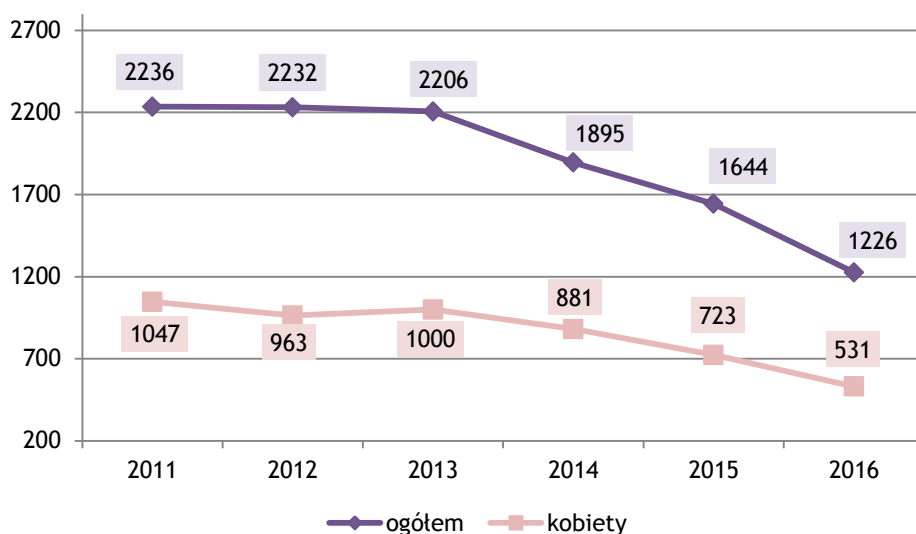
Najmniejsza spośród uczestniczących w badaniu firm zatrudnia 10 osób, największa ponad sto razy więcej (wg danych pozyskanych bezpośrednio od pracodawców). Średnie zatrudnienie w badanych podmiotach wynosi około 166 osób. Sześciu największych pracodawców w Augustowie to:

1. British - American Tobacco Polska S.A. – 1025 pracowników,
2. Mazurskie Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Budowlane J.W. Ślepski – 985 pracowników,
3. Mirage Boats W. Bychto i Wspólnicy S.K.A. – 217 pracowników,
4. „Społem” Augustowska Spółdzielnia Spożyców – 170 pracowników,
5. DHL Exel Supply Chain Trade (Poland) sp. z o.o. – 160 pracowników,
6. Balt- Yacht K. A. i B. Kozłowski sp. j. – 150 pracowników.

## Struktura bezrobocia i równowaga rynku pracy

Na koniec 2016 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Augustowie zarejestrowanych było 2539 osób bezrobotnych, z czego mieszkańcy miasta Augustowa stanowili 48,2% (1226 osób). **Liczba bezrobotnych mieszkańców Augustowa w ciągu ostatnich 6 lat ulega stałej tendencji spadkowej.** Od 2011 roku liczba zarejestrowanych w PUP mieszkańców miasta zmalała o 1010 osób (tj. o 45,1%). Wśród bezrobotnych mieszkańców miasta około 43,3% stanowiły kobiety, a w ciągu ostatnich 6 lat ich liczba zmniejszyła się o 516 osób. Szczegółowe dane prezentuje poniższy rysunek.

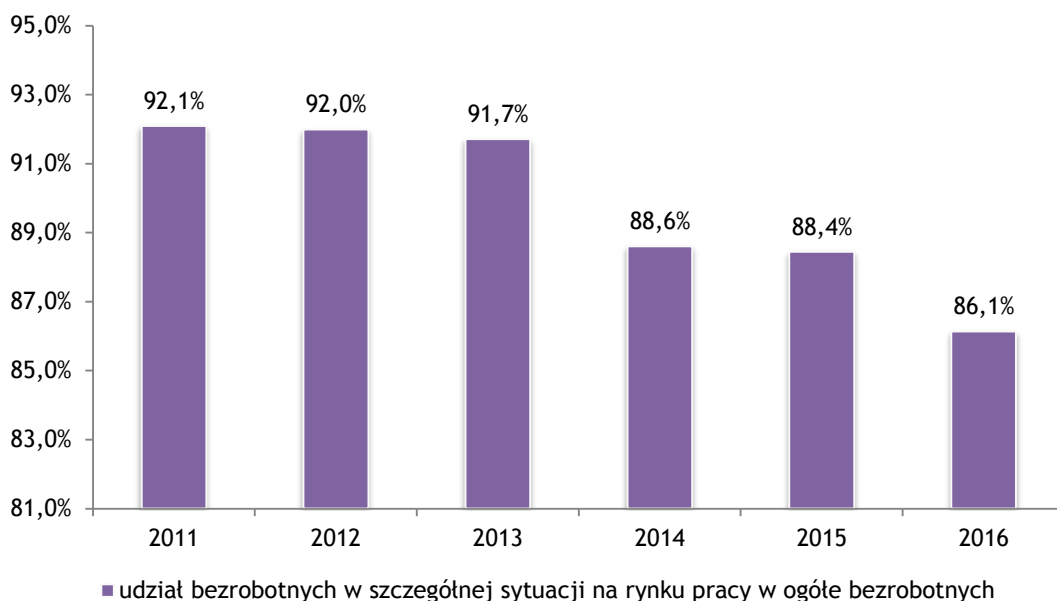
Rysunek 9. Liczba bezrobotnych w Augustowie na koniec czerwca w latach 2011-2016 roku



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy są grupą osób, która ze względu na skomplikowane uwarunkowania ma znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia. Udział osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wśród mieszkańców miasta wynosił 86,1% (dla porównania w całym powiecie osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowiły 87,7%). Wśród nich osoby długotrwale bezrobotne stanowiły najwyższy odsetek - 68,3%. **Od 2011 roku obserwowany jest stały spadek w udziale tej grupy bezrobotnych wśród ogółu mieszkańców miasta poszukujących pracy.** Dodając do tego informację, że ogólna liczba bezrobotnych również spada, można wnioskować o wysokiej efektywności działań Powiatowego Urzędu Pracy, w którego rejestrach po poprawie ogólnej koniunktury gospodarczej nie pozostały wyłącznie osoby oddalone od rynku pracy, przypisane do III profilu, jak obserwuje się to w innych miejscach w kraju. Szczegółowe informacje przedstawione są na poniższym rysunku.

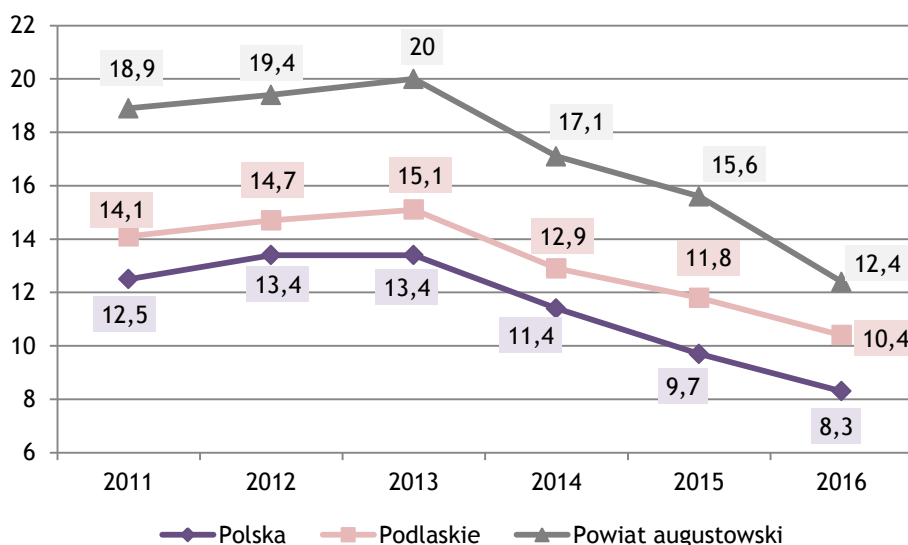
**Rysunek 10. Udział osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogóle osób bezrobotnych w latach 2011-2016**



Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

Stopa bezrobocia w powiecie augustowskim od 2011 roku zmieniała się zgodnie z trendem ogólnopolskim i wojewódzkim. Podczas gdy w 2011 roku stopa bezrobocia wynosiła w powiecie 18,9%, do końca 2013 roku wzrosła do 20,0%. Od tego momentu do końca rozpatrywanego okresu stopa bezrobocia zdecydowanie się zmniejszała i w na koniec 2016 roku wyniosła 12,4%. W tym samym czasie stopa bezrobocia wynosiła 10,4% w województwie oraz 8,3% w kraju. Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym rysunku.

**Rysunek 11. Stopa bezrobocia w Augustowie w latach 2011-2016 (stan na koniec roku)**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS



W oparciu o wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych można uznać, że w powiecie augustowskim w 2016 roku brakowało pracowników głównie w zawodach: windykatorzy i pokrewni, specjaliści do spraw rynku nieruchomości, administratorzy systemów komputerowych, kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych, opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami, średni personel z dziedziny prawa i pokrewny. Szczegółowa lista zawodów przedstawiona została poniżej. **Do poniższych wyników należy podchodzić jednak z pewną ostrożnością, ponieważ monitoring prowadzony jest w oparciu o wywiady na niewielkiej próbie losowych przedsiębiorstw, często bez uwzględnienia opinii największych lokalnych pracodawców. Powiatowy Urząd Pracy przygotowuje opracowanie zgodnie z metodologią Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, nie mając niestety wpływu na jej kształt ani na ostateczne wyniki.** Przedstawioną niżej listę należy zatem traktować jako uzupełnienie zapotrzebowania deklarowanego przez wiodących lokalnych pracodawców, których opinie udało się zebrać w badaniu realizowanym na potrzeby niniejszej diagnozy.

**Tabela 7. Zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe w powiecie augustowskim w 2016 roku**

INFORMACJA SYGNALNA 2016 R.		
Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Windykatorzy i pokrewni Specjaliści do spraw rynku nieruchomości Administratorzy systemów komputerowych Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny
	zawód deficytowy	Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji Inżynierowie elektronicy Asystenci nauczycieli Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży Nauczyciele szkół specjalnych Pracownicy lombardów i instytucji pożyczkowych Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste Konstruktorzy i krojczowie odzieży Agenci sprzedaży bezpośredniej Operatorzy maszyn do prania Doradcy finansowi i inwestycyjni Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych
DWA RÓWNOŻYKA	zawód zrównoważony	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych
	zawód nadwyżkowy	Tynkarze i pokrewni

zawód maksymalnie nadwyżkowy	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni
	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni
	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni
	Spawacze i pokrewni
	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani
	Robotnicy wykonujący prace proste w leśnictwie
	Elektromechanicy i elektrycy
	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości
	Kelnerzy
	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	
Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

Koncepcja uczenia się przez całe życie obejmuje rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i we wszystkich kontekstach – w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia incydentalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności. Podkreśla się w niej potrzebę przygotowania i zachęcania wszystkich dzieci do nauki przez całe życie, już od wczesnego wieku. Koncepcja ta ukierunkowuje działania w taki sposób, by zapewnić odpowiednie możliwości wszystkim – osobom dorosłym, pracującym i bezrobotnym, które muszą przekwalifikować się lub podnieść swoje kwalifikacje.<sup>2</sup> Na kształt edukacji dorosłego człowieka ma wpływ działalność szkół dla dorosłych, środowisko zatrudnienia oraz wszystkie formy podnoszenia kwalifikacji takie jak: kursy, szkolenia, studia podyplomowe, w tym i działalność Powiatowego Urzędu Pracy, który pomaga przekwalifikować lub podnieść kwalifikacje. Na szkolenia (grupowe i indywidualne) przeprowadzane przez Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie najczęściej osób skierowanych zostało w 2012 i 2014 roku. W szkoleniach brało wtedy ogółem udział odpowiednio 203 i 198 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych brało udział w szkoleniach w 2016 – ogółem szkoliło się wtedy 59 osób. W latach 2012-2016 sukcesywnie zmniejszała się liczba szkoleń grupowych oraz liczba ich uczestników, urząd koncentrował się natomiast na skuteczniejszych szkoleniach indywidualnych, co jest oznaką profesjonalizacji działań PUP. Podczas gdy w 2012 roku w 16 szkoleniach udział brało 129 osób, w 2016 roku przeprowadzono tylko 3 szkolenia grupowe, w których udział wzięło 10 bezrobotnych. Szczegółowe informacje na temat szkoleń grupowych i indywidualnych oraz uczestniczących w nich osób przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 8. Szkolenia grupowe i indywidualne organizowane przez PUP w latach 2012-2016**

Rok	Liczba szkoleń indywidualnych	Liczba uczestników szkoleń indywidualnych	Liczba szkoleń grupowych	Liczba uczestników szkoleń grupowych
2012	53	74	16	129
2013	41	45	11	85
2014	45	53	14	141

<sup>2</sup> „Perspektywa uczenia się przez całe życie” MEN, Warszawa, 4 lutego 2011 roku.

<b>2015</b>	32	42	6	58
<b>2016</b>	43	49	3	10

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

**Efektywność zatrudnieniowa szkoleń realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy zwiększała się na przestrzeni lat.** W 2012 roku tylko 29,7% uczestników szkoleń indywidualnych i 11,9% uczestników szkoleń grupowych znalazło zatrudnienie w ciągu 3 miesięcy od zakończenia szkolenia. W 2016 roku efektywność zatrudnieniowa szkoleń indywidualnych wyniosła 79,6% a szkoleń grupowych 50,0%. Powyższe dane przedstawiono w tabeli.

**Tabela 9. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń**

Rok	Liczba absolwentów szkoleń indywidualnych	Liczba absolwentów zatrudnionych w okresie do 3 miesięcy od zakończenia	efektywność zatrudnieniowa	Liczba absolwentów szkoleń grupowych	Liczba absolwentów zatrudnionych w okresie do 3 miesięcy od zakończenia	efektywność zatrudnieniowa szkoleń grupowych
<b>2012</b>	74	22	<b>29,7%</b>	126	15	<b>11,9%</b>
<b>2013</b>	45	18	<b>40,0%</b>	84	13	<b>15,5%</b>
<b>2014</b>	53	29	<b>54,7%</b>	139	60	<b>43,2%</b>
<b>2015</b>	42	26	<b>61,9%</b>	58	26	<b>44,8%</b>
<b>2016</b>	49	39	<b>79,6%</b>	10	5	<b>50,0%</b>

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało wśród 50 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Augustowie. W badaniu udział wzięło 66,0% mężczyzn i 34% kobiet. Wśród przebadanych osób, najwyższy odsetek stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 roku życia (38,0%) oraz osoby powyżej 55 roku życia (22,0%). Co piąty badany miał od 35 do 44 lat, a około 16,0% respondentów kwalifikowało się do grupy wiekowej 45-54 lata. W badanej grupie najniższy odsetek stanowili bezrobotni, którzy nie ukończyli 24 lat (4,0%).

**Tabela 10. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg wieku N=50**

Wiek	Odsetek
Do 24 lat	4,0%
25-34 lata	38,0%
35-44 lata	20,0%
45-54 lata	16,0%
55 lat i więcej	22,0%

Około 46,0% ankietowanych bezrobotnych posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe, a 30,0% respondentów legitymowało się wykształceniem średnim zawodowym/policealnym. Co piąty badany ukończył studia wyższe (20,0%), a pozostałe 4,0% miało wykształcenie średnie ogólnokształcące.

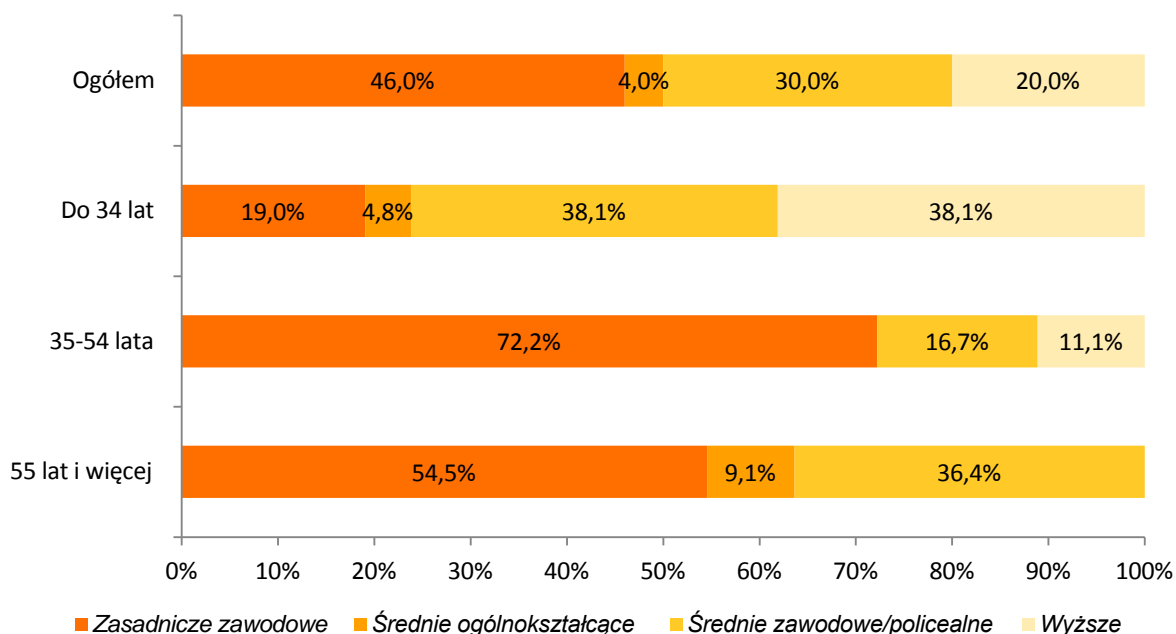


**Tabela 11. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg wykształcenia N=50**

Wykształcenie	Odsetek
Zasadnicze zawodowe	46,0%
Średnie ogólnokształcące	4,0%
Średnie zawodowe/policealne	30,0%
Wyższe	20,0%

Wykształcenie wyższe posiadały najczęściej osoby do 34 roku życia (w 38,1% przypadków). W tej grupie wiekowej występował również najwyższy odsetek osób z wykształceniem średnim zawodowym/policealnym. Osoby od 35 do 50 roku życia w przeważającej większości posiadały wykształcenie zasadnicze zawodowe. Najstarsza grupa wiekowa charakteryzowała się brakiem osób z wykształceniem wyższym, a osoby z tej grupy posiadały zazwyczaj wykształcenie zasadnicze zawodowe lub średnie zawodowe/policealne.

**Rysunek 12. Wykształcenie osób bezrobotnych w zależności od wieku N=50**



Bezrobotnych posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe lub policealne oraz wyższe poproszono o wskazanie wyuczonego zawodu. Analiza odpowiedzi wykazała, że wśród badanych znaleźli się przede wszystkim: technik informatyk (4 osoby), mechanik pojazdów samochodowych (3 osoby), technik budownictwa (3 osoby), drwal/pilarz drzew (2 osoby), kucharz małej gastronomii (2 osoby), nauczyciel (2 osoby), stolarz (2 osoby), technik handlowiec (2 osoby), technik rolnik (2 osoby). Pozostałe zawody wskazywane były przez pojedyncze osoby.

Zdecydowana większość badanych (86,0%) posiadała staż pracy. Pozostałe osoby przyznały, że nie posiadają żadnego doświadczenia zawodowego. Respondenci posiadali różny staż pracy – od 1 roku do 30 lat,

jednakże w większości przypadków respondenci wskazywali staż pracy nie dłuższy niż 10 lat (76,7% ogółu bezrobotnych ze stażem pracy).

Wśród najdłużej wykonywanych zawodów respondenci wymieniali:

- pracownika budowy – 4 wskazania,
- pracownika biura – 3 wskazania,
- rolnika – 2 wskazania
- sprzedawcę – 2 wskazania,
- szkutnika laminarza – 2 wskazania,
- technika handlowca – 2 wskazania,
- technika informatyka – 2 wskazania.

Ankietowani przed rejestracją pracowali najczęściej jako: pracownik biura (4 wskazania), rolnik (3 wskazania), dozorca (2 wskazania), monter instalacji i urządzeń sanitarnych (2 wskazania), sprzedawca (2 wskazania), technik handlowiec (2 wskazania) oraz technik informatyk (2 wskazania).

**Tabela 12. Zawody ostatnio wykonywane przez osoby bezrobotne – minimum 2 osoby w zawodzie**  
N=43

Zawód	Liczba wskazań
pracownik biura	4
rolnik	3
dozorca	2
monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2
sprzedawca	2
technik handlowiec	2
technik informatyk	2
drwal/pilarz drzew	2
kucharz	2

Zdecydowana większość respondentów przyznała, że ostatnio zatrudniona była na stanowisku pracownika niższego szczebla przy pracach prostych (79,1%). Około 11,6% badanych pracowało na stanowisku średniego szczebla, a najmniej bo 9,3% badanych zajmowało stanowisko wyższego szczebla/specjalisty. **Stanowiska wyższego szczebla/specjalisty wskazywane wyłącznie przez osoby do 34 roku życia.** Osoby w wieku powyżej 35 roku życia jako ostatnie stanowiska pracy wskazywały wyłącznie pracowników niższego i średniego szczebla.

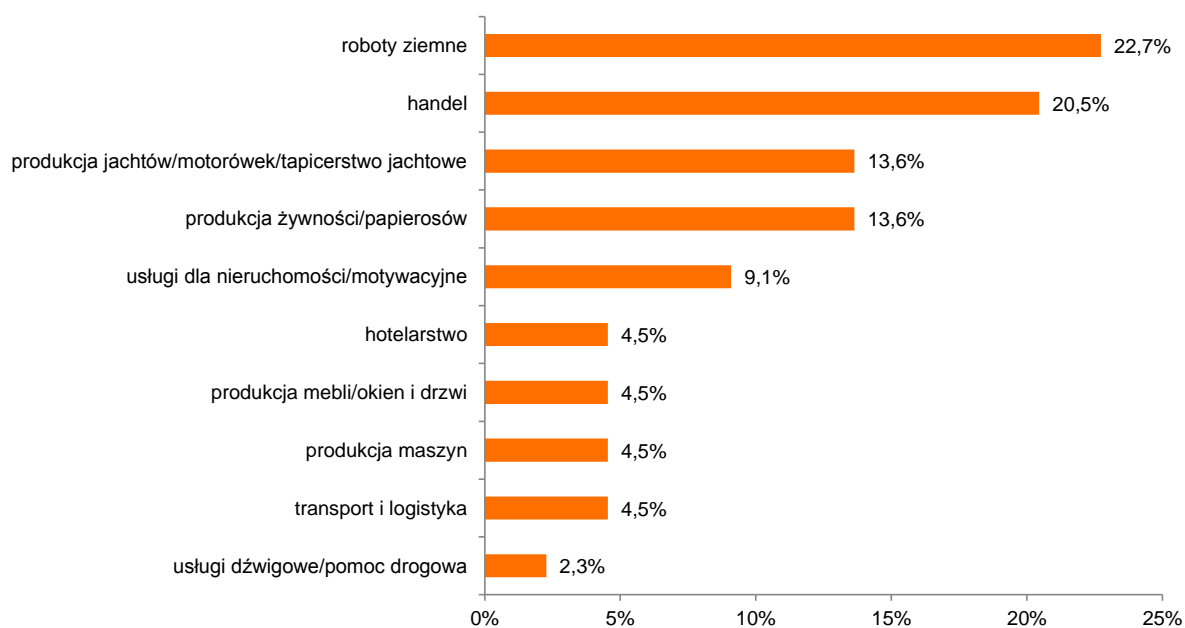
Rysunek 13. Stanowiska ostatnio zajmowane przez osoby bezrobotne  $N=43$



Prawie połowa respondentów pracujących przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy posiadała zatrudnienie na umowę o pracę na czas określony (44,2%), a 39,5% osób zatrudnionych było na umowę o pracę na czas nieokreślony. W pozostałych przypadkach ankieterzy zatrudnieni byli na umowy cywilnoprawne (11,6%). W niektórych przypadkach respondenci wskazywali na inną formę zatrudnienia (pracę we własnym przedsiębiorstwie – 7 wskazań).

Respondenci posiadali doświadczenie zawodowe w różnych branżach. Najwięcej respondentów przyznało, że ma doświadczenie w robotach naziemnych (22,7%), a co piąty respondent miał doświadczenie w handlu (20,5%). W produkcji jachtów brało udział 13,6% badanych, podobnie jak w produkcji żywności i papierosów. Zatrudnienie w usługach dla nieruchomości/motywacyjnych miało 7,0% bezrobotnych uczestniczących w badaniu. Najmniej uczestników ankiety deklarowało posiadanie doświadczenia zawodowego w branżach takich jak: hotelarstwo, produkcja okien i drzwi, produkcja maszyn, transport i logistyka (po 4,5%) oraz usługi dźwigowe/pomoc drogowa (2,3%). **Wyniki badania potwierdzają zatem, że w rejestrach urzędu pracy są osoby potencjalnie mogące podjąć zatrudnienie w największych lokalnych firmach.**

**Rysunek 14. Doświadczenie zawodowe bezrobotnych w wybranych branżach N=43**



Respondenci wskazali jak długo pracowali w poszczególnych branżach. Branże, w których respondenci mieli najdłuższe doświadczenie zawodowe to: transport i logistyka (15,5 lat), produkcja mebli/okien i drzwi (ponad 10 lat) oraz roboty ziemne i usługi dla nieruchomości/motywacyjne (ponad 7 lat). Poniżej przedstawiono szczegółowe informacje na temat średniego stażu pracy i najczęściej zajmowanych stanowisk pracy.

**Tabela 13. Czas pracy w wybranych branżach i zajmowane stanowiska pracy**

Branża	Średni staż pracy (w latach)	Zajmowane stanowiska pracy
produkcja jachtów/motorówek/tapicerstwo jachtowe	2,5	Laminarz, montażysta, robotnik, szkutnik
hotelarstwo	1,3	Dozorca, kucharz małej gastronomii
handel	3,0	Sprzedawca, technik handlowiec, broker ubezpieczeniowy
produkcja żywności/papierosów	6,5	Drobiarz, pracownik biura produkcji, pracownik produkcji, rolnik, technik agrobiznesu
produkcja mebli/okien i drzwi	10,5	Stolarz
produkcja maszyn	6,0	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych, spawacz ręczny łukiem elektrycznym
transport i logistyka	15,5	Dyspozytor transportu samochodowego, kierowca
roboty ziemne	6,8	Drwal/pilarz drzew, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, budowlaniec, budowlaniec cieśla, hydraulik, murarz, tynkarz, operator koparki,
usługi dźwigowe/pomoc drogowa	4,0	Operator dźwigu
usługi dla nieruchomości/motywacyjne	7,7	Ochroniarz, pracownik biura, technik informatyk

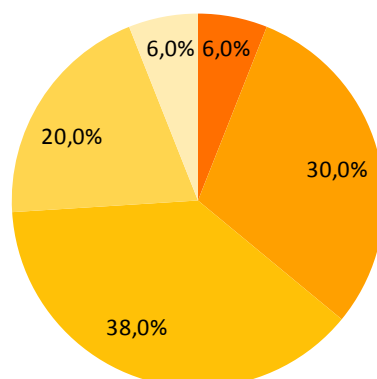


## Lokalny rynek pracy w ogólnej ocenie pracodawców, pracowników i bezrobotnych

W trakcie badania najwięksi lokalni pracodawcy ocenili wybrane obszary funkcjonowania lokalnego rynku pracy, które są istotne z perspektywy biznesu. W analizie wyników zastosowano technikę różnic netto. Zgodnie z nią odpowiedzi respondentów rejestrowane są na pięciostopniowych skalach. Następnie od procentowego wskaźnika odpowiedzi przypadającego na dwie ostatnie cyfry skali (najlepsza ocena) odejmowany jest procentowy wskaźnik odpowiedzi przypadający na dwie pierwsze cyfry skali (najgorsza ocena), w ten sposób otrzymuje się syntetyczny wskaźnik mieszczący się w przedziale od -100 do 100, gdzie im wyższa wartość wskaźnika tym ocena respondentów lepsza. Dobre oceny przyznano współpracy z samorządem lokalnym, np. w zakresie doradztwa i programów wsparcia biznesu (+20) oraz poziomowi infrastruktury technicznej, np. Internet, gaz, kanalizacja, prąd (+20). Wyniki badania przekonują, że istotnymi problemami są natomiast: współpraca lokalnych szkół z biznesem (-25), ponoszone koszty prowadzenia działalności gospodarczej, np. wynajem, dzierżawa, podatki, poziom płac (-30), dostępność gruntów i nieruchomości na działalność gospodarczą (-35) oraz przede wszystkim zasoby wykwalifikowanej siły roboczej (-50) i dopasowanie systemu kształcenia w lokalnych szkołach względem potrzeb biznesu (-55). **Wyniki badania potwierdzają zatem, że klucz do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy leży w systemie szkolnego i pozaszkolnego kształcenia, które powinno się jeszcze bardziej dostosować do oczekiwań biznesu.**

Opinie pracowników wiodących firm na temat trudności w uzyskaniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy są podzielone, jednak mimo to opinie osób twierdzących, że uzyskanie zatrudnienia jest względnie łatwe (36,0% badanych), przeważają nad tymi sugerującymi, że jest to trudne (26,0% badanych). **Dla lokalnego rynku pracy jest to z całą pewnością pozytywna informacja, potwierdzająca pozytywne przemiany związane ze spadkiem bezrobocia i ściągnięciem na teren powiatu dużych inwestorów.**

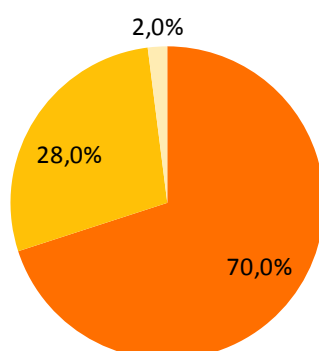
**Rysunek 15. Trudność w uzyskaniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy zdaniem pracowników wiodących firm  $N=50$**



- Zdecydowanie łatwo, nie pracują tylko osoby, które nie chcą pracować
- Raczej łatwo, można zdobyć ciekawą pracę w wielu zawodach, jeśli posiada się odpowiednie umiejętności
- Trudno powiedzieć, w niektórych zawodach łatwo, w innych trudno
- Raczej trudno, nawet odpowiednie umiejętności nie gwarantują uzyskania pracy
- Zdecydowanie trudno, żeby zdobyć pracę trzeba się bardzo natrudzić

**Dodatnio należy interpretować również obserwację, że zdecydowana większość pracowników wiodących przedsiębiorstw swoją przyszłość wiąże z Augustowem.** 70,0% badanych nie zamierza stąd wyjeżdżać. Pozostali zaplanują wyjazd jeśli nadarzy się dobra okazja (28,0%) lub prawdopodobieństwo wyjazdu określają jako wysokie (2,0%).

**Rysunek 16. Wiązanie przyszłości z Augustowem przez pracowników wiodących firm  $N=50$**

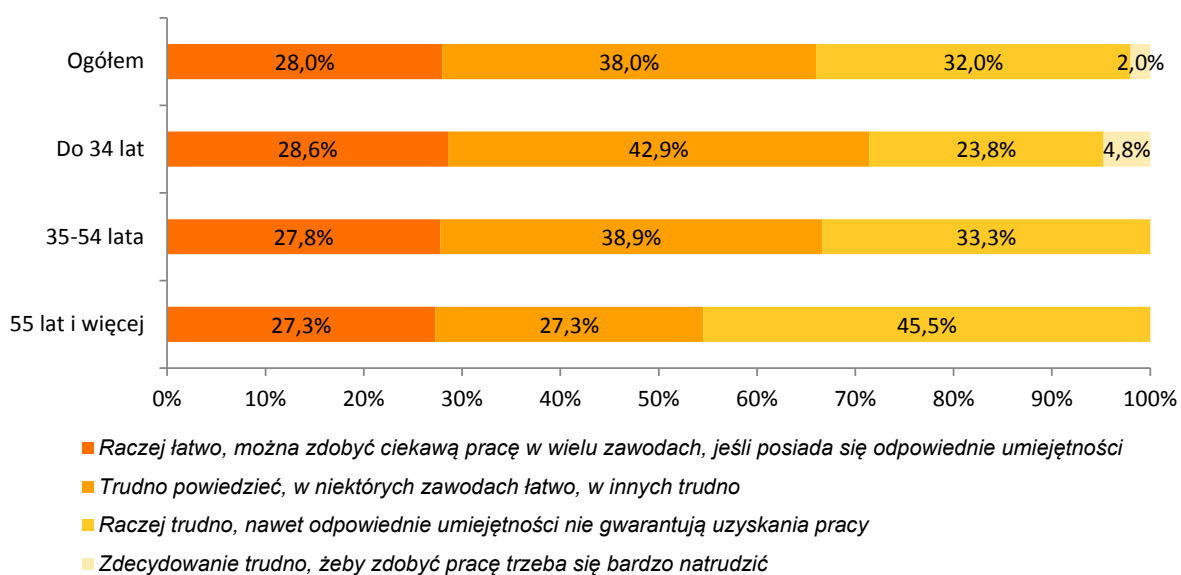


- Tak, nie zamierzam stąd wyjeżdżać
- Tak, ale nie wykluczam, że stąd wyjadę, gdyby nadarzyła się dobra okazja
- Nie, prawdopodobnie stąd wyjadę

Do bezrobotnych skierowano podobne pytania. Respondenci w zależności od wieku różnili się w opiniach na temat łatwości uzyskania zatrudnienia w Augustowie. Ogółem 28,0% badanych oceniło, że na terenie miasta można raczej łatwo znaleźć pracę i jeśli posiada się odpowiednie umiejętności można zdobyć cie-

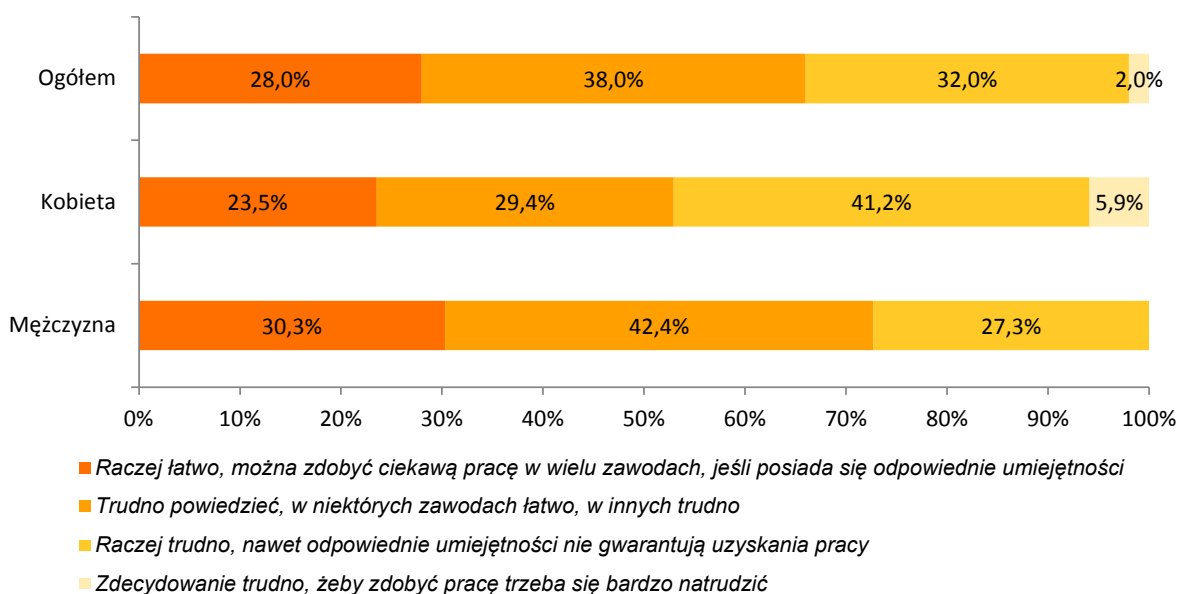
kawą pracę w wielu zawodach. Osoby do 34 roku życia w 42,9% przypadków przyznały, że trudno to jednoznacznie określić – w niektórych zawodach można znaleźć pracę łatwo, podczas gdy w innych trudniej. Pozostałe 28,6% oceniało, że w mieście trudno lub bardzo trudno znaleźć pracę. Osoby w wieku powyżej 55 lat w 45,5% przypadków twierdziły, że trudno jest znaleźć pracę na lokalnym rynku. **Osoby bezrobotne oczywiście dostrzegają więcej trudności związanych z uzyskaniem zatrudnienia niż badani pracownicy, jednak faktycznie opinie osób pozostających bez pracy nie wskazują na ich zniechęcenie względem poszukiwania pracy.**

**Rysunek 17. Trudność w uzyskaniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy zdaniem bezrobotnych**  
N=50



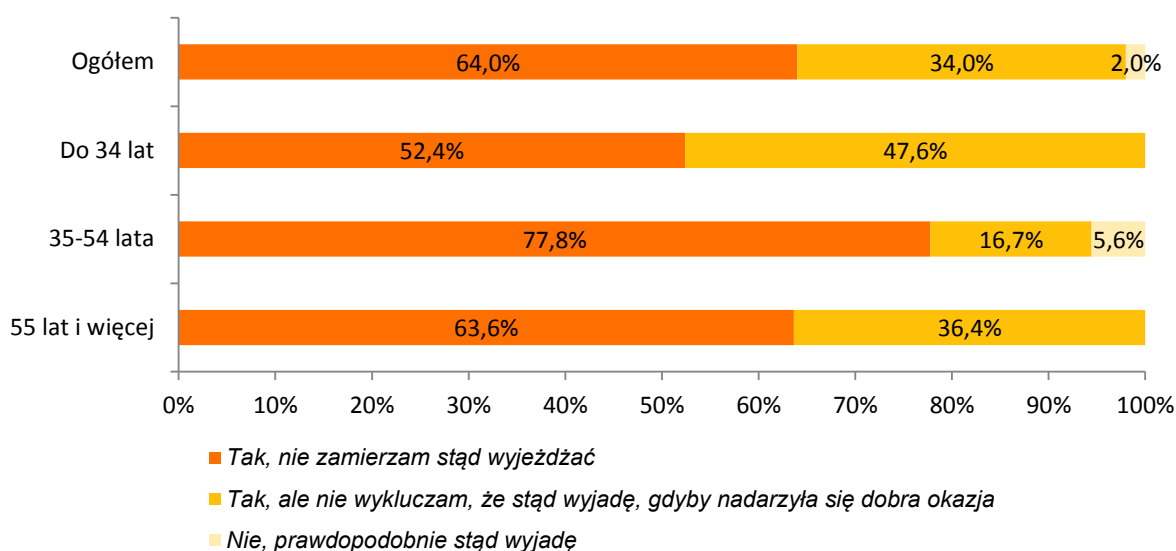
**Kobiety rzadziej niż mężczyźni pozytywnie oceniały sytuację na lokalnym rynku pracy. Prawie 47,1% respondentek było zdania, że w mieście raczej trudno lub trudno znaleźć zatrudnienie, nawet posiadając odpowiednie umiejętności.** Dla porównania taką samą opinię o sytuacji na lokalnym rynku pracy miało 27,3% mężczyzn. Mężczyźni w 42,4% przypadków uważali, że trudno jednoznacznie ocenić sytuację w Augustowie – w jednych zawodach można znaleźć pracę łatwiej, a w innych trudniej. Kobiety prawdopodobnie będą grupą, wobec której możliwe będzie uruchomienie przez urząd pracy programów specjalnych, jeśli dotychczasowe możliwości ich wsparcia zostaną wyczerpane.

**Rysunek 18. Trudność w uzyskaniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy zdaniem bezrobotnych w zależności od płci N=50**



**Bezrobotni, podobnie jak pracownicy wiodących firm, czują się związani z miastem Augustów i nie chcą go opuszczać.** Podczas gdy większość bezrobotnych chce pozostać w Augustowie (64,0% odpowiedzi), część rozmówców pomimo wiązania swojej przyszłości z tym miastem nie wyklucza wyjazdu w inne miejsce. Tylko jedna osoba przyznała, że planuje zmienić miejsce zamieszkania. Osoby do 34 roku życia częściej niż pozostali bezrobotni rozważali opuszczenie miasta, jeśli pojawiłaby się ku temu dobra okazja.

**Rysunek 19. Wiązanie przyszłości z Augustowem przez bezrobotnych N=50**



## Mobilność siły roboczej

W nawiązaniu do powyższych informacji konieczne okazało się przedstawienie danych na temat mobilności siły roboczej. Osoby w wieku produkcyjnym dzielą się na dwie grupy wiekowe. Osoby w wieku produkcyjnym mobilnym są w wieku od 18 do 44 roku życia. Zakłada się, iż grupa ta łatwiej znajdzie pracę, ponieważ jest bardziej skłonna do poszerzania swoich kwalifikacji lub nawet zmiany zawodu oraz chętniej przeprowadzi się w inne miejsce za pracę. Osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym są już wyspecjalizowane w swojej dziedzinie i wykazują przywiązanie do kwalifikacji zdobytych wcześniej, przez co wykazują mniejsze zainteresowanie zmianą charakteru czy miejsca pracy.

Wśród mieszkańców miasta w wieku produkcyjnym osoby w wieku produkcyjnym mobilnym (od 18 do 44 roku życia) stanowią około 61,4% podczas gdy osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym (od 45 do 64 roku życia) stanowią pozostałe 38,6%.

Podczas gdy kobiety wśród osób w wieku produkcyjnym mobilnym stanowiły 50% ogółu w grupie osób w wieku produkcyjnym niemobilnym odsetek ten spadł do 46,9%.

### Rysunek 20. Osoby w wieku produkcyjnym mobilnym i niemobilnym w mieście na koniec 2015 roku



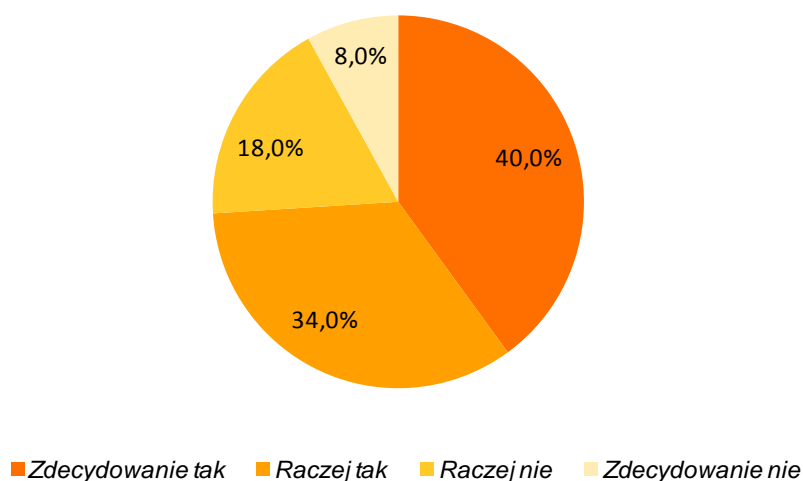
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Mobilność siły roboczej można analizować w wymiarze terytorialnym (przemieszczania się) oraz zawodowym (zdobywania nowych kwalifikacji, uzupełniania już posiadanych). **Deklaratywna potrzeba podnoszenia kwalifikacji i kompetencji wśród pracowników lokalnych firm jest zdecydowanie widoczna w świetle wyników badań.** Blisko  $\frac{3}{4}$  badanych pracowników odczuwa konieczność zdobywania nowych kwalifikacji/kompetencji lub pogłębiania już posiadanych. Obszary zainteresowania zdecydowanie najczęściej dotyczyły specyficznych szkoleń branżowych związanych z aktualną pracą, co dobrze świadczy na temat kapitału ludzkiego największych lokalnych firm:

- Certyfikacja zarządzania projektami,
- Obsługa kadr i płac,
- Księgowość i zmiany prawne,

- Szkolenia produktowe,
- Szkolenia marketingowe,
- Budowa nowoczesnych łodzi,
- Profil turystyki uzdrowiskowej.

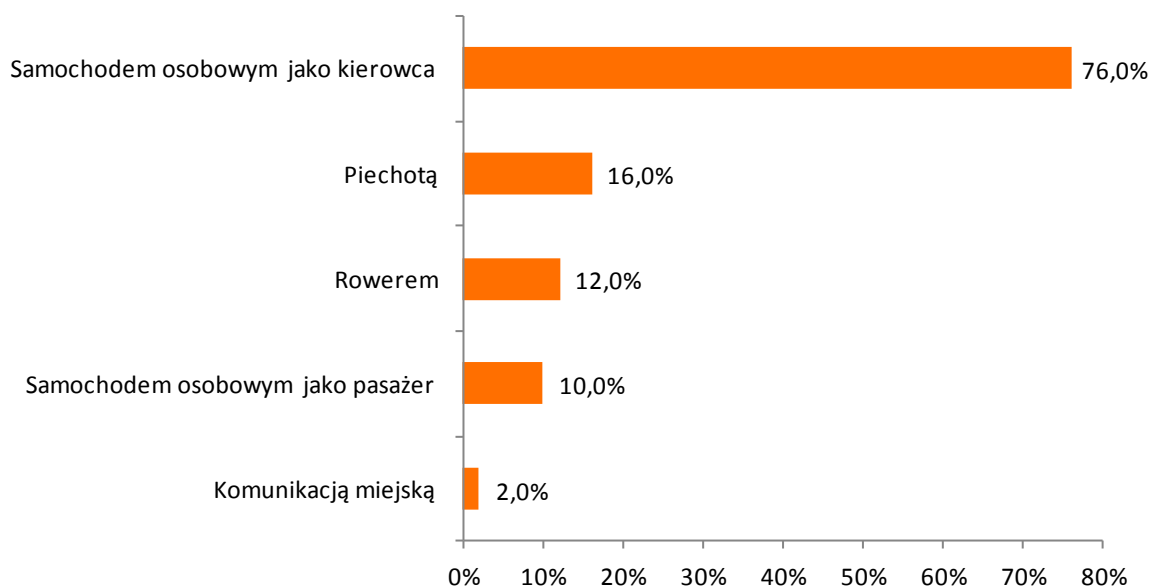
**Rysunek 21. Występowanie potrzeby podnoszenia kwalifikacji i kompetencji wśród pracowników wiodących firm  $N=50$**



**Wyniki badania potwierdzają, że zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji u pracowników przewyższa ofertę pracodawców w tym zakresie.** Chęć doszkalania się charakteryzuje 74% pracowników, jednak wyłącznie 42,0% z nich zostało w ostatnich dwóch latach w jakikolwiek sposób zachęcanych do podnoszenia kwalifikacji/kompetencji przez swojego pracodawcę. Pracodawcy w tym czasie proponowali swoim pracownikom przede wszystkim różnego rodzaju kursy i szkolenia. Być może w celu odpowiedzi na wysokie aspiracje pracowników, wiodący pracodawcy zdecydowaliby się na skorzystanie z możliwości oferowanych przez PUP w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

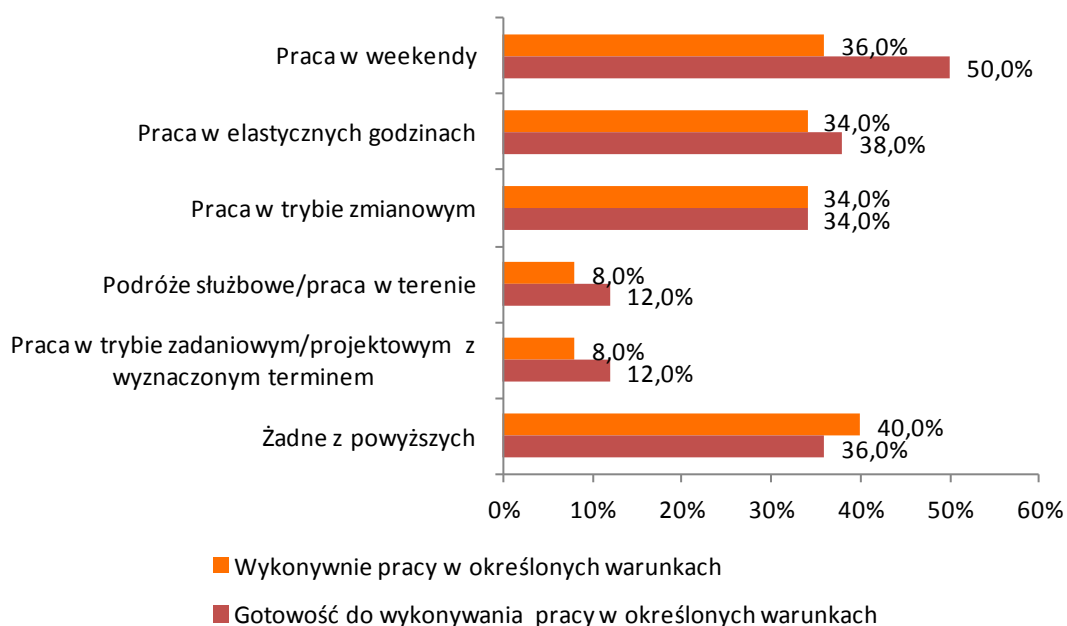
Wyniki badania wśród pracowników potwierdzają wnioski z badania pracodawców dotyczące oparcia wiodących firm na pracownikach z Augustowa i najbliższych okolic miasta. Średni czas dotarcia do pracy badanych pracowników wynosi 16 minut. Zdecydowana większość osób dociera do pracy własnym samochodem jako kierowca. Alternatywne i przyjazne środowisku środki transportu, takie jak rower i komunikacja miejska, wykorzystywane są zdecydowanie rzadziej, co w mieście stawiającym m.in. na turystykę może przeszkadzać wizerunkowo.

**Rysunek 22. Sposób docierania do pracy pracowników wiodących firm N=50**



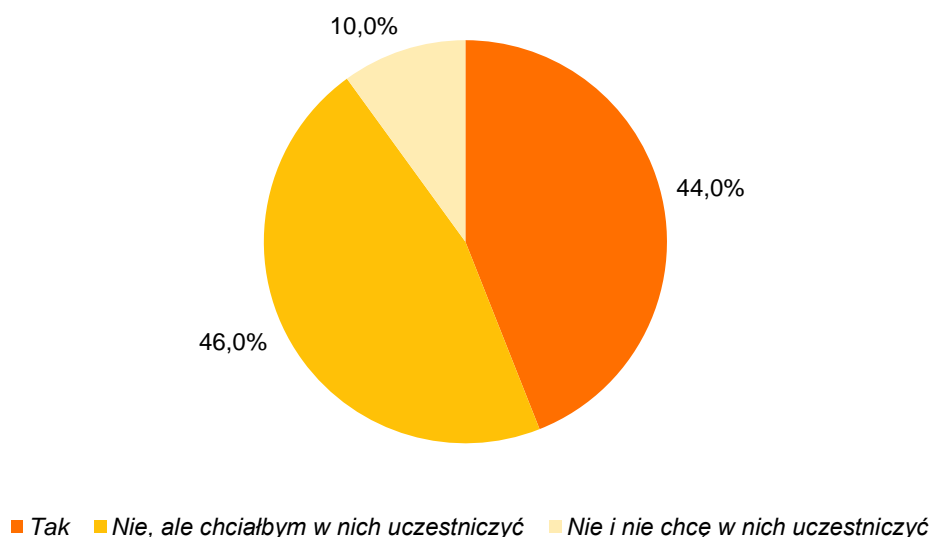
**Wyniki badania wskazują na fakt, że wiodący lokalni pracodawcy dobrze rozpoznają oczekiwania pracowników i trafnie wykorzystują ich gotowość do pracy w niestandardowych formach.** Niemal we wszystkich przypadkach gotowość do określonego sposobu wykonywania pracy jest tylko nieco wyższa niż faktyczne wykonywanie tego rodzaju pracy. Istotna różnica dotyczy wyłącznie pracy w weekendy. 50,0% pracowników jest gotowych do pracy weekendowej, lecz faktycznie w trakcie weekendów pracuje 36,0% z nich. **Należy również zauważyć, że ponad 60,0% lokalnych pracowników jest gotowych pracować w trybie niestandardowym, co potwierdza wysoką dyspozycyjność augustowskich pracowników.**

**Rysunek 23. Niestandardowe formy pracy w wiodących firmach N=50**



Problem mobilności zawodowej i terytorialnej poruszono również w trakcie badania zrealizowanego wśród osób bezrobotnych. W trakcie badania zapytano bezrobotnych respondentów o posiadane kwalifikacje oraz kompetencje. Osoby bezrobotne biorące udział w badaniu w 46,0% przypadku przyznały, że nie uczestniczyły dotychczas w szkoleniach/kursach podnoszących kwalifikacje i kompetencje, ale byłyby zainteresowane udziałem w nich. Nieco mniej bo 44,0% badanych korzystało ze szkoleń/kursów, a co dziesiąty respondent zaznaczył, że nie brał udziału w szkoleniach i nie jest zainteresowany tą formą podnoszenia kwalifikacji. **Dążenie do poprawy posiadanych kwalifikacji i kompetencji jest zatem faktyczną cechą bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy, stąd można przypuszczać, że umiejętnym doбором szkoleń będzie można dostarczyć lokalnym firmom dobrze przygotowanych pracowników.**

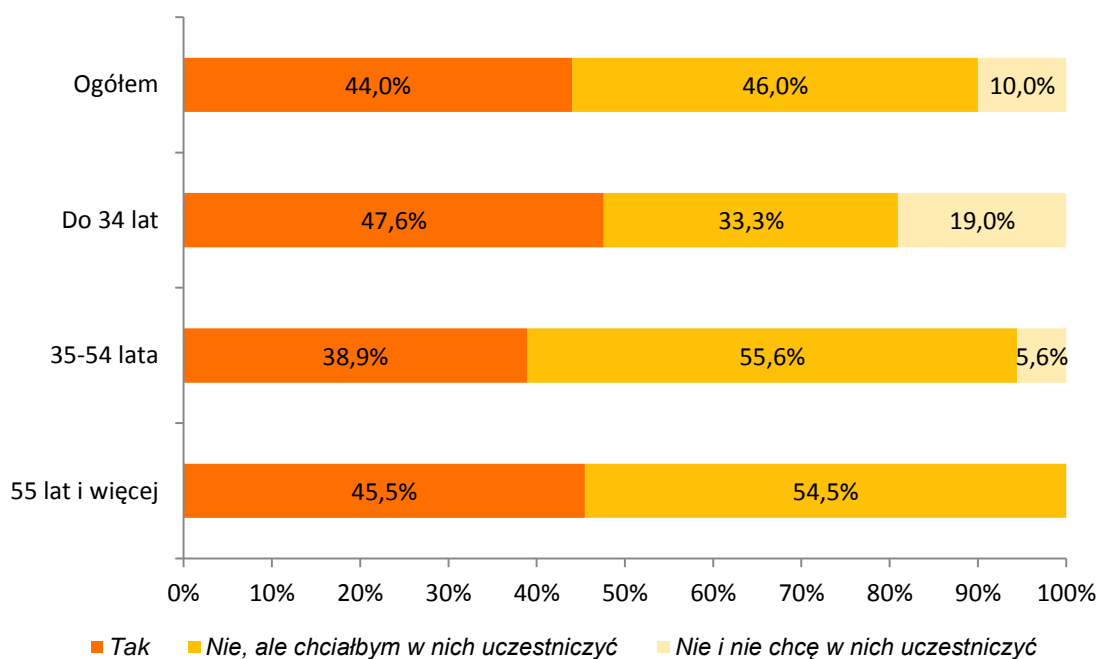
**Rysunek 24. Dotychczasowe korzystanie z kursów/szkoleń podnoszących kwalifikacje organizowanych przez urząd pracy lub inne instytucje  $N=50$**



Pewna niechęć do podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach/kursach była widoczna wśród osób do 34 roku życia. Odsetek osób, które w tej grupie wiekowej udzielały takiej odpowiedzi wynosił 19,0%. Osoby powyżej 55 roku życia przyznawały, że brały udział w szkoleniu, lub chciałyby wziąć w szkoleniu udział.



**Rysunek 25. Dotychczasowe korzystanie z kursów/szkoleń podnoszących kwalifikacje organizowanych przez urząd pracy lub inne instytucje - odpowiedź w zależności od wieku respondenta N=50**



Respondenci brali udział w licznych szkoleniach/kursach, które miały na celu podnoszenie ich kwalifikacji i kompetencji. Najwięcej osób przeszkolono w kierowaniu i obsłudze wózków widłowych (6 wskazań), obsłudze komputera (5 wskazań) oraz podstawach przedsiębiorczości (2 wskazania).

**Tabela 14. Kursy/szkolenia ukończone przez bezrobotnych**

Kurs	Liczba wskazań
Uprawnienia na kierowanie wózkiem widłowym	6
Podstawowa obsługa komputera	5
Kurs przedsiębiorczości	2
Kurs informatyki	1
Kurs na asystenta biurowego	1
Kurs fryzjerski	1
Kurs obsługi kasy fiskalnej	1
Kurs kelnera/barmana	1
kurs hotelarski	1
kurs kadry płace	1
Kurs na mechanika samochodowego	1
Kurs na opiekuna wycieczki	1
Kurs dla operatorów koparki	1
Kurs poszukiwania pracy	1
Kurs rachunkowości	1
Kurs na szutnika laminarza	1
Kurs na pilarza	1

Kurs	Liczba wskazań
Kurs obsługi żurawia	1
Uprawnienia do kierowania pojazdem z przyczepą	1

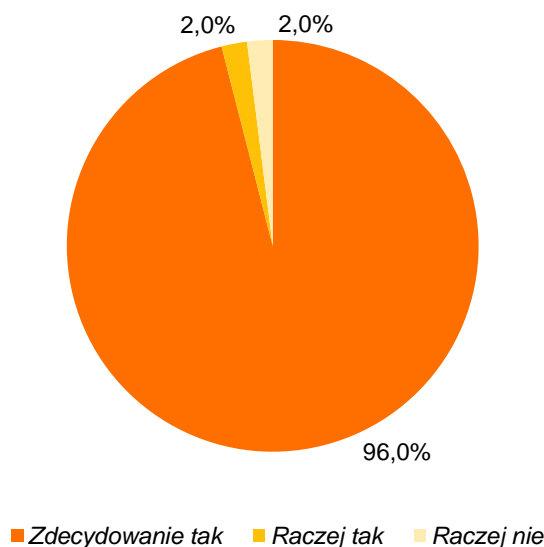
Około 84,0% badanych wskazało posiadane przez nich dodatkowe kwalifikacje i kompetencje, podczas gdy pozostałe 16,0% respondentów twierdziło, że nie posiada żadnych dodatkowych uprawnień. Posiadanie dodatkowych kwalifikacji zależne było od wieku respondentów. Najwyższy odsetek osób, które posiadały dodatkowe kwalifikacje występował w grupie osób młodych do 34 roku życia. Osoby powyżej 55 roku życia 27,3% przypadków zaznaczyły, iż nie posiadają żadnych dodatkowych uprawnień.

Jako najczęściej posiadane dodatkowe uprawnienia i kwalifikacje (poparte świadectwami, certyfikatami czy dyplomami) to:

- Prawo jazdy kategorii B – 30 wskazań
- Język angielski – 9 wskazań
- Obsługa komputera – 7 wskazań
- Kurs BHP – 6 wskazań
- Język rosyjski – 4 wskazań
- Kurs obsługi wózków widłowych – 4 wskazań
- Prawo jazdy kategorii C – 3 wskazań
- Kurs docieplenia budynków – 2 wskazań
- Język niemiecki – 2 wskazań
- Kurs sternika motorowodnego – 2 wskazań

**Bezrobotni chcą podnosić swoje kwalifikacje i zdobywać nowe uprawnienia w celu lepszego dopasowania do wymogów lokalnego rynku pracy.** Zdecydowana większość badanych (98,0%) odczuwała potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji w związku z poszukiwaniem pracy.

Rysunek 26. Odczuwanie potrzeby podnoszenia kwalifikacji i kompetencji w związku z poszukiwaniem pracy przez osoby bezrobotne  $N=50$



Respondenci odnieśli się również do szkoleń, jakimi byliby zainteresowani. Największa liczba osób zainteresowana była zdobyciem uprawnień na obsługę wózków widłowych (15 wskazań), co nie do końca odpowiada zdiagnozowanemu zapotrzebowaniu rynku. Bezrobotni chcieli również uczyć się języków obcych oraz wziąć udział w szkoleniach budowlanych. Pięcioro osób zainteresowanych było wzięciem udziału w kursie na prawo jazdy kategorii B. Szczegółowa lista poszczególnych kursów, którymi byliby zainteresowani bezrobotni przedstawiona jest poniżej. Wyniki badania potwierdzają, że pracownicy urzędu pracy, posiłkując się deklaracjami pracodawców, powinni aktywnie wyznaczać obszary efektywnych szkoleń, których ukończenie najbardziej przybliży do powrotu na rynek pracy. Cennych podpowiedzi dostarczają tutaj wiodący pracodawcy, których opinie przytoczono w dalszej części raportu.

Tabela 15. Kursy, które chcieliby ukończyć bezrobotni

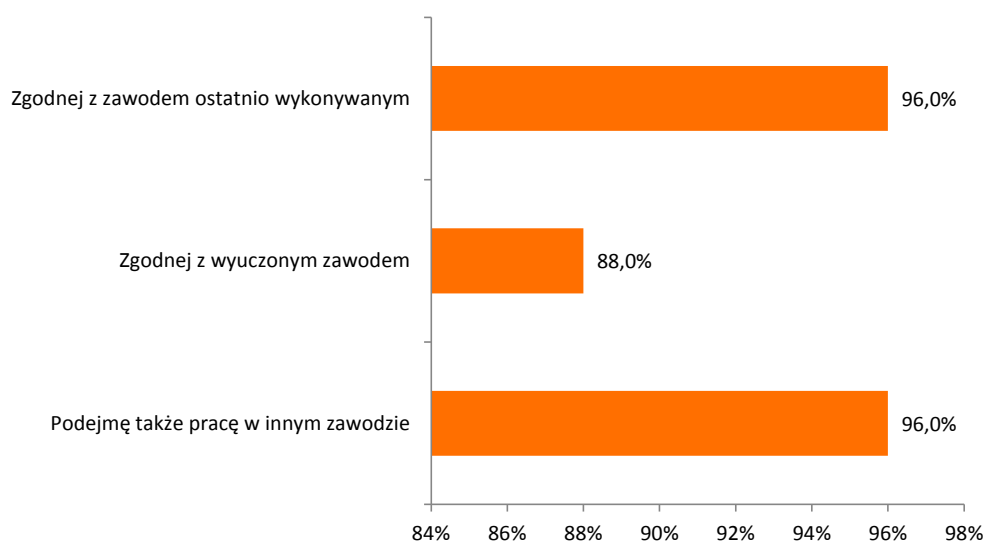
Odpowiedz	Liczba wskazań
Obsługa wózka widłowego	15
Języki obce	13
Kursy budowlane	8
Prawo jazdy kategorii B	5
Kurs rachunkowości	3
Kurs spawacza	3
Kurs operatora dźwigu	3
Kurs programowania	2
Kurs na obsługę koparek	2
Obsługa komputera	2
Uprawnienia do usuwania eternitu	1
Kurs kucharski	1
Kurs pilarski	1

Odpowiedz	Liczba wskazań
Praca w służbach mundurowych	1
Obsługa kasy fiskalnej	1
Oprogramowanie AutoCad	1
Kurs księgowości	1
Kurs kosmetyczny	1
Kurs na sprzęt ciężki	1
Obsługa programów magazynowych	1
Prawo jazdy C+E	1
Prawo jazdy kategorii C	1

Bezrobotni zapytani zostali również za jaką minimalną kwotę wynagrodzenia „na rękę” byliby skłonni podjąć zatrudnienie. Podczas gdy jedni respondenci byli gotowi podjąć zatrudnienie za 1500 zł miesięcznie, dla innych ankietowanych zadowalającą kwotą było 3300 zł netto. **Średnio respondenci byliby skłonni podjąć pracę za 2322 zł netto, czyli kwotę przewyższającą znacznie minimalną krajową.** Wymagania zarobkowe różniły się w zależności od cech społeczno-demograficznych respondentów. Kobiety oczekiwały niższej zapłaty za pracę (2064 zł netto) niż mężczyźni (2454 zł netto). Osoby w wieku do 34 lat miały niższe oczekiwania płacowe (średnia 2224 zł netto) niż osoby w wieku średnim (35-54 lata) czy powyżej 55 roku życia (odpowiednio 2383 zł i 2409 zł netto).

W trakcie badania respondentów zapytano również o preferencje co do rodzaju pracy jakiej mieliby się podjąć. Zdecydowana większość badanych (96,0%) zgodziłaby się podjąć pracę zgodną z zawodem ostatnio wykonywanym, a 88,0% oczekiwałoby pracy zgodnej z wyuczonym zawodem. **Ankietowani nie wykluczali również podjęcia się pracy w innym niż wykonywany dotychczas lub wyuczony zawód, co po raz kolejny potwierdza ich dużą mobilność zawodową.** Rozkład odpowiedzi przedstawiony został poniżej. Należy dodać iż wszystkie osoby powyżej 55 roku życia (100%) oczekiwały pracy zgodnej z zawodem ostatnio wykonywanym.

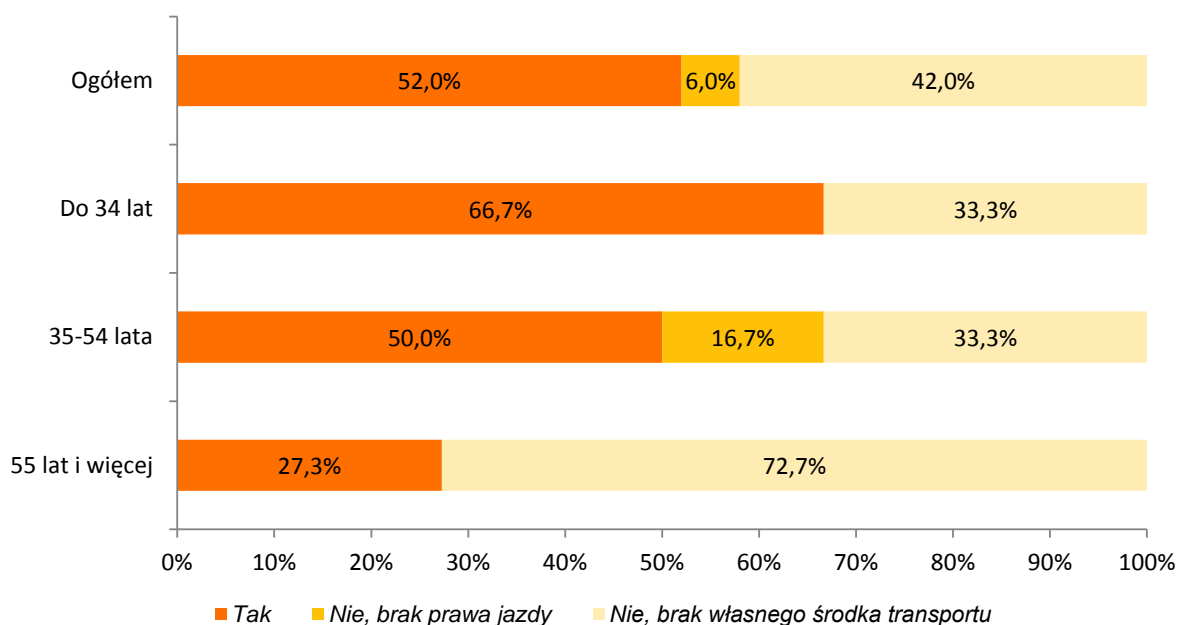
**Rysunek 27. Oczekiwania bezrobotnych w zakresie zgodności pracy z wyuczonym zawodem N=50**



Respondenci byliby skłonni poświęcić na dojazd do pracy w jedną stronę od 10 do 120 minut. **Średnia długość podróży w jedną stronę do pracy wynosiła 52 minuty, co pokazuje iż bezrobotni są skłonni dojeżdżać do miejsca pracy nawet bardzo oddalonego od ich miejsca zamieszkania.** Czas, który osoby bezrobotne chciały poświęcić na dojazd do pracy różnił się w zależności od wieku oraz płci respondentów. Maksymalny preferowany czas podróży do pracy dla kobiet wynosił 42 minuty, podczas gdy dla mężczyzn czas ten wynosił 58 minut. Młodszy respondenci byli mniej skłonni do poświęcania czasu na dojazd do pracy – podczas gdy osoby w wieku do 34 lat były skłonne dojeżdżać do pracy nie dłużej niż 48 minut, dla osób w wieku powyżej 55 lat czas ten wynosił 57 minut.

**Ponad połowa bezrobotnych ma możliwość regularnego dojazdu do pracy własnym środkiem transportu.** Około 42,0% badanych nie posiada własnego środka transportu, a tylko 6,0% nie posiada prawa jazdy. Wśród osób młodych odsetek badanych, którzy posiadali własny środek transportu był zdecydowanie wyższy niż w pozostałych grupach wiekowych. **Osoby powyżej 55 roku życia aż w 70,0% przypadków nie posiadały własnego środka transportu.**

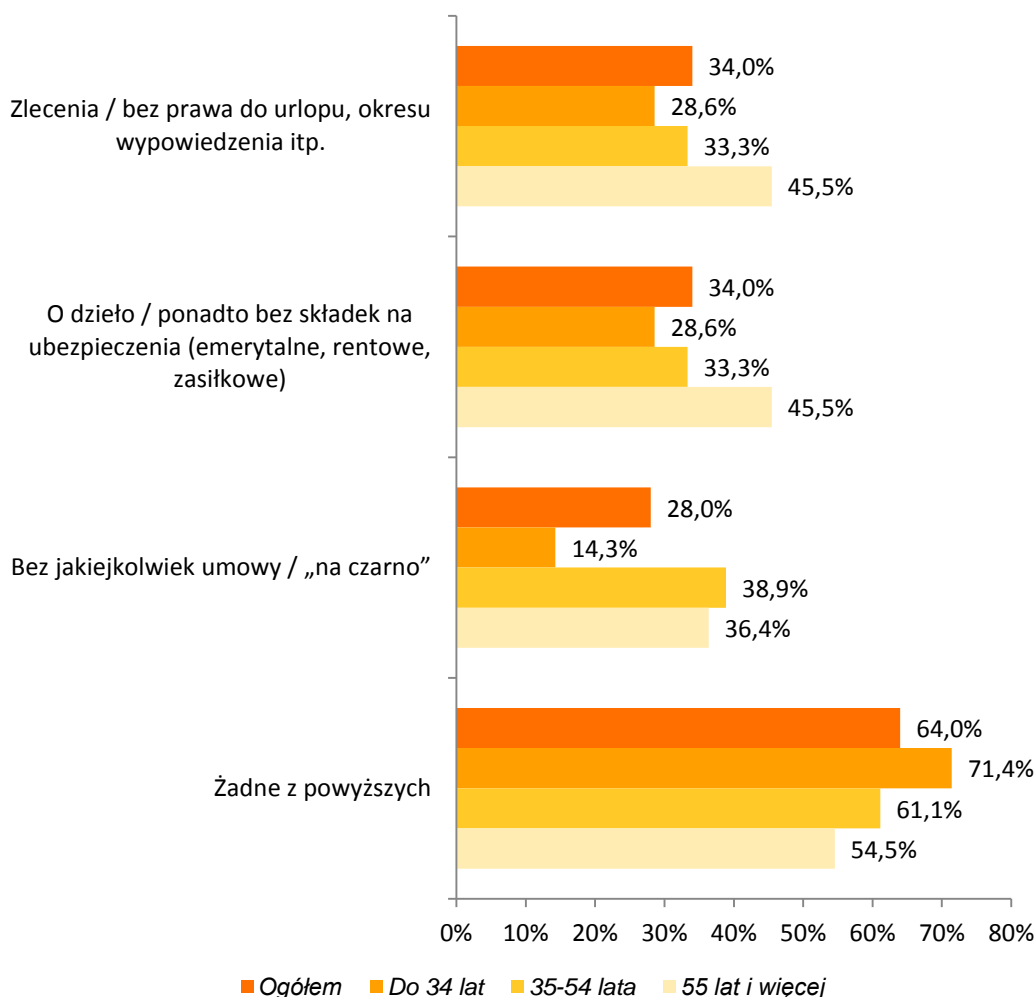
**Rysunek 28. Posiadanie przez bezrobotnych możliwości regularnego dojazdu do pracy własnym środkiem transportu N=50**



Respondenci raczej nie byli zainteresowani podejmowaniem zatrudnienia na umowę o dzieło czy umowę zlecenie – na pracę tego rodzaju zdecydowałoby się około 34% respondentów. Relatywnie duża liczba osób (około 28,0%) brała pod uwagę pracę bez żadnej umowy. Osoby w wieku poniżej 34 lat były najmniej chętne do podejmowania pracy na innych warunkach niż umowa o pracę. Zaledwie 1/3 respondentów (28,6%) z tej grupy wiekowej była skłonna podjąć zatrudnienie na umowę o dzieło czy umowę zlecenie, co wskazuje na wzrastającą świadomość korzyści związanych z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Grupa ta charakteryzowała się również najniższym odsetkiem osób (14,3%), które zdecydowałyby się na podjęcie zatrudnienia bez żadnej umowy. Prawie połowa badanych w wieku powyżej 55 lat (45,5%)

była skłonna do podjęcia pracy na umowę o dzieło lub zlecenie. Osoby z tej grupy wiekowej w 36,4% przypadków zdecydowałyby się również na podjęcie pracy „na czarno”.

**Rysunek 29. Gotowość bezrobotnych do podjęcia pracy w oparciu o wybrane rodzaje umów N=50**



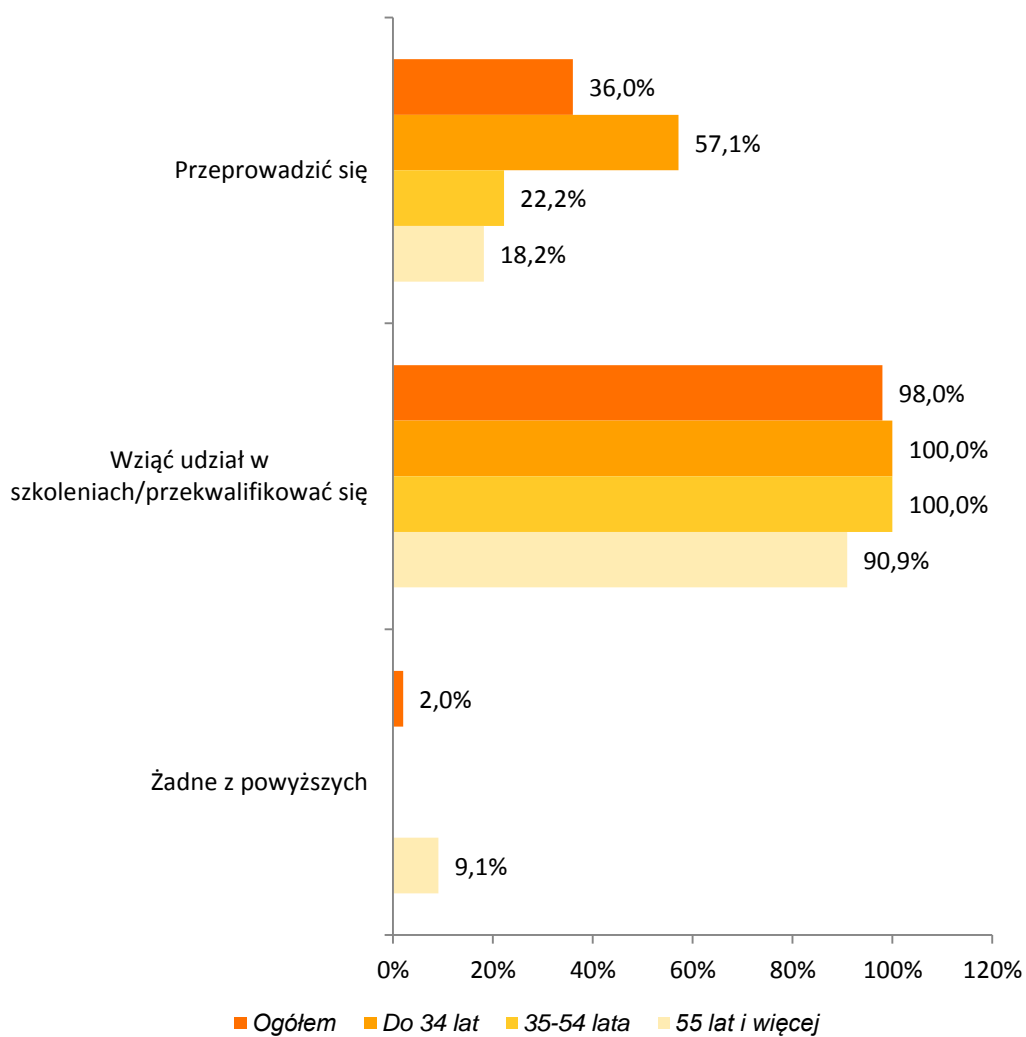
**Prawie wszyscy bezrobotni biorący udział w ankiecie (88,0%) przyznali, że nie mieliby problemów z pracą w elastycznym wymiarze godzin.** Respondenci podjęliby również pracę, która wymaga od nich podróżowania w sprawach służbowych oraz pracowania w trybie projektowym/zadaniowych z wyznaczonym terminem realizacji (po 86,0% odpowiedzi pozytywnych). Respondenci byli jednak mniej chętni do pracowania w trybie zmianowym oraz do pracy w weekendy – na takie rozwiązania zgodziłoby się 58,0% badanych. Praca w trybie zmianowym nie stanowiłaby problemu dla większości osób powyżej 55 roku życia – około 72,7% badanych zdecydowałoby się na podjęcie takiej pracy. Osoby w wieku powyżej 55 roku życia były jednocześnie mniej skłonne do podjęcia pracy, która obejmowałaby również weekendy – na pracę w soboty i niedziele zgodziło się 54,5% badanych z tej grupy wiekowej. Odwrotna tendencja występowała wśród osób w wieku od 34 do 54 lat – o ile osoby te były zdecydowanie mniej chętnie do pracy w systemie zmianowych (44,0% badanych), o tyle na pracę w weekendy zdecydowałoby się 66,7% respondentów.

Rysunek 30. Zainteresowanie bezrobotnych niestandardowymi formami pracy N=50



Respondenci nie byli natomiast zbyt chętni na przeprowadzenia się w inne miejsce w celu znalezienia zatrudnienia. Na zmianę miejsca zamieszkania zdecydowałoby się tylko 36,0% bezrobotnych. Przypomnieć tutaj należy, że jednocześnie badanych charakteryzuje skłonność do dalekich dojazdów za pracą. Osoby do 34 roku życia zdecydowanie częściej były gotowe na przeprowadzenia się w nowe miejsce pracy (w 57,1% przypadków) niż osoby w wieku powyżej 35 lat. **Bezrobotni byli za to chętni do wzięcia udziału w szkoleniach lub do całkowitego przekwalifikowania zawodowego.** Podczas gdy wszystkie osoby do 54 roku życia zadeklarowały chęć wzięcia udziału w szkoleniach lub przekwalifikowania, wśród osób po 55 roku życia odsetek ten był nieco niższy i wyniósł 90,1%.

Rysunek 31. Mobilność zawodowa i terytorialna bezrobotnych N=50



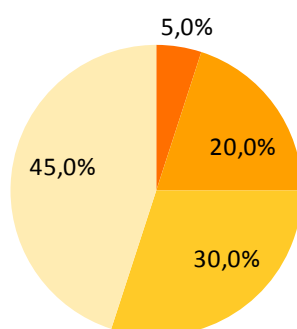


## Dostępność kadr w ocenie pracodawców

W kontekście badania bardzo istotne było ustalenie, w jakim stopniu najwięksi pracodawcy korzystają z zasobów lokalnej siły roboczej. Ustalono, że w każdej z wiodących firm mieszkańcy Augustowa i okolic stanowią ponad 60% wszystkich zatrudnionych, a szesnastu spośród dwudziestu pracodawców niemal całą swoją kadrę opiera na osobami zamieszkujących w mieście i jego bezpośrednim sąsiedztwie (81%-100% zatrudnionych z Augustowa i okolic). **Wyniki badania wskazują, że najważniejsi lokalni pracodawcy nie muszą ściągać pracowników spoza miasta i jego okolic, w głównej mierze bazując na kadrach dostępnych na miejscu.**

Pracodawcy opierają swoje firmy na kadrach dostępnych lokalnie, jednak równocześnie odczuwają duże problemy z wypełnieniem wakatów.  $\frac{3}{4}$  wiodących pracodawców odczuwa trudności, w 30% firm dotyczące one większości stanowisk, a w 45% podmiotów wszystkich lub prawie wszystkich stanowisk.

**Rysunek 32. Trudność pozyskania pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami spośród mieszkańców Augustowa i okolic  $N=20$**



- *Raczej łatwo, na niewielu stanowiskach mamy problemy*
- *Trudno powiedzieć, na niektóre stanowiska łatwo, a na inne trudno*
- *Raczej trudno, na większości stanowisk mamy problemy*
- *Zdecydowanie trudno, na każdym lub prawie każdym stanowisku mamy problemy*

Wobec dużych problemów z realizacją zapotrzebowania na odpowiednią kadrę, podjęto próbę zidentyfikowania najważniejszych luk zawodowo-kwalifikacyjnych. Efekty analizy odpowiedzi pracodawcy znajdują się poniżej. Wymienione zawody należy interpretować jako te, w których największym lokalnym firmom najtrudniej zrealizować jest popyt na pracowników. Wakaty szczególnie trudno obsadzić w przypadku następujących zawodów:

1. Kierownik warsztatu samochodowego,
2. Monter/składacz okien,
3. Monter urządzeń wodno-kanalizacyjnych z doświadczeniem,
4. Szkutnik z doświadczeniem,
5. Szkutnik laminarz,

6. Technolog,
7. Księgowy ze znajomością języka angielskiego,
8. Inżynier budowy dróg i inżynier ochrony środowiska,
9. Planista z językiem angielskim,
10. Pracownik usług leśnych z doświadczeniem.

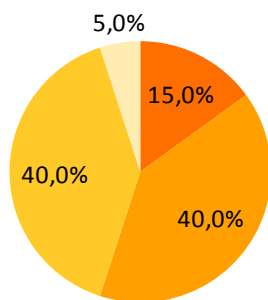
**Zauważyć należy, że większość powyższych zawodów zaliczyć należy do kategorii specjalistycznych** (np. technolodzy, planiści, inżynierowie, szkutnicy, księgowi, kierownicy warsztatu), co oznacza, że do ich wykonywania należy posiadać odpowiednie wykształcenie lub dodatkowe kwalifikacje zdobyte w formie pozaszkolnej.

**Niemniej, nie tylko z pozyskaniem specjalistów mają problemy lokalni pracodawcy. Poniżej wymieniono szereg zawodów/stanowisk, w których trudno jest pozyskać pracowników ze względu na brak chętnych do pracy na lokalnym rynku.** Są to przede wszystkim:

11. Operator maszyn produkcji wyrobów tytoniowych
12. Mechanik maszyn produkcji wyrobów tytoniowych
13. Pracownik usług sprzątania
14. Kucharz z doświadczeniem
15. Magazynier
16. Sprzedawca sklepowy
17. Szwaczka
18. Kelner z doświadczeniem
19. Elektryk z uprawnieniami SEP
20. Tapicer
21. Operator maszyn CNC

**Braki kwalifikacyjne są istotną przeszkodą, jednak wyniki badania jednej z przyczyn problemów rekrutacyjnych każą upatrywać w oferowanych płacach.** 55% badanych pracodawców wskazuje, że oczekiwania płacowe są za wysokie lub zdecydowanie za wysokie w relacji do kwalifikacji i kompetencji pracowników i kandydatów do pracy. 40% ankietowanych twierdzi, że są one adekwatne do przygotowania zawodowego, a wyłącznie 5% uznało je za zbyt niskie. **Wynagrodzenia na lokalnym rynku są relatywnie dobre biorąc pod uwagę warunki całego województwa, jednak lokalni pracodawcy w najbliższym czasie prawdopodobnie będą zmuszeni do dalszego ich podnoszenia lub zagwarantowania pracownikom innych korzyści.**

**Rysunek 33. Ocena oczekiwań płacowych w odniesieniu do kwalifikacji i kompetencji pracowników i poszukujących pracy  $N=20$**



- Oczekiwania płacowe są zdecydowanie za wysokie
- Oczekiwania płacowe są raczej za wysokie
- Oczekiwania płacowe są adekwatne do kompetencji/kwalifikacji
- Oczekiwania płacowe są raczej za niskie

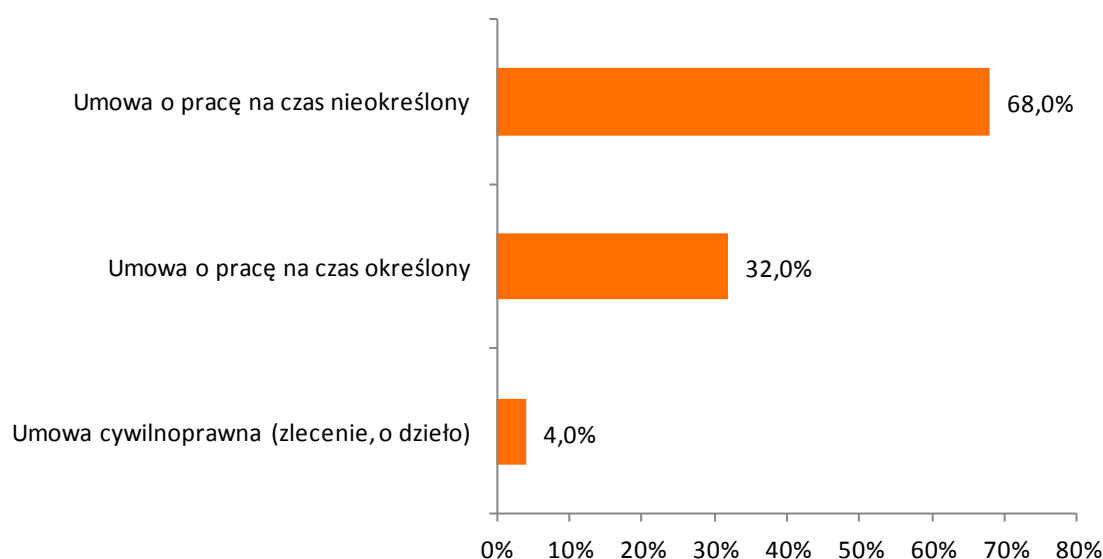
## Opinie pracowników wiodących firm na temat zatrudnienia

W każdej z uczestniczących w badaniu wiodących firm zrealizowano oprócz wywiadu z pracodawcą, rozmowy z kilkoma pracownikami zajmującymi różne stanowiska. W celu zapewnienia wiarygodności wyników do udziału w badaniu zaproszono pracowników reprezentujących możliwie szerokie spektrum zawodów i stanowisk. Przepytano m.in. osoby zatrudnione na stanowiskach:

- Głównego księgowego,
- Specjalisty do spraw administracji,
- Barmana,
- Dozorcy,
- Kierownika do spraw operacyjnych,
- Kierownika działu IT,
- Koordynatora do spraw utrzymania czystości,
- Kucharza,
- Pomocnika technologa,
- Recepcjonisty hotelowego,
- Specjalisty do spraw transportu,
- Szkutnika,
- Tapicera,
- Zastępcy kierownika sklepu.

W gronie badanych pracowników znalazło się 30 kobiet i 20 mężczyzn. W podziale wiekowym wywiady zrealizowano z 22 osobami do 30 roku życia, 20 osobami w wieku 30-49 lat oraz 8 pracownikami w wieku 50 lub więcej lat. Wszyscy badani pracownicy zatrudnieni są w oparciu o umowy o pracę na czas nieokreślony (68,0%) lub określony (32,0%). Dodatkowo, 4,0% pracowników posiada drugą umowę cywilnoprawną.

Rysunek 34. Podstawa zatrudnienia badanych pracowników  $N=50$



W badaniu w większości uczestniczyli doświadczeni pracownicy. Średni staż pracy w ich przypadku wyniósł 13 lat, średni czas pracy w aktualnej firmie to natomiast 8 lat. **Na podstawie wyników można zatem przypuszczać, że najwięksi lokalni pracodawcy gwarantują pracownikom stabilność zatrudnienia.**

W trakcie badania zebrano dane dotyczące satysfakcji z pracy pracowników największych augustowskich firm. Analizę danych ponownie przeprowadzono techniką różnic netto, wskazuje ona na zdecydowanie wysoki poziom satysfakcji z wykonywanej pracy. Szczegółowe wyniki przedstawiono poniżej (skala wynosi od -100 do 100). Zastrzeżenia najczęściej zgłaszano wobec niewielkich możliwości awansu oraz podnoszenia własnych kwalifikacji i kompetencji.

- Warunki wykonywania pracy pod względem bezpieczeństwa: 96,
- Warunki wykonywania pracy pod względem komfortu: 94,
- Relacje z przełożonymi: 92,
- Atmosfera w pracy: 88,
- Relacje z podwładnymi: 80,
- Możliwości pogodzenia pracy z innymi obowiązkami: 78,
- Otrzymywane wynagrodzenie: 74,
- Działania motywacyjne firmy: 64,
- Możliwości podnoszenia kwalifikacji/kompetencji w pracy: 58,
- Możliwości awansu: 32.

**Wysoki poziom satysfakcji potwierdza fakt, że wyłącznie 30,0% pracowników zastanawiało się nad zmianą obecnej pracy, z czego 28,0% nie podejmowało jednak do tej pory żadnych działań w tym kierunku.** Główne powody rozważania zmiany pracy to poszukiwanie wyższych zarobków (7 wskazań) oraz chęć rozwoju osobistego/realizacji marzeń zawodowych (3 wskazania).

## Zmiany w zatrudnieniu i plany na przyszłość

W trakcie badania ustalono jak zmieniało się zatrudnienie w wiodących lokalnych firmach, zapytano również o konieczność doksztalcania kadry. **Na przestrzeni ostatnich 3 lat 70% badanych przedsiębiorstw zwiększyło zatrudnienie, zmniejszenie zatrudnienia dotyczyło natomiast wyłącznie 10% podmiotów.** Do firm rozwijających się najbardziej dynamicznie zaliczono głównie małe i średnie przedsiębiorstwa:

1. Metro Meble – wzrost zatrudnienia o 60% w relacji do stanu z 2013 r.
2. KARO ROMANOWSKI Sp. j. – wzrost zatrudnienia o 50% w relacji do stanu z 2013 r.
3. Sodexo Poland oddział Augustów – wzrost zatrudnienia o 44% w relacji do stanu z 2013 r.
4. Zakład Usług Tapicersko-Krawieckich KOVER – wzrost zatrudnienia o 41% w relacji do stanu z 2013 r.
5. Centrum Budowlane PH Koszewski E. i wspólnicy Sp. j. – wzrost zatrudnienia o 38% w relacji do stanu z 2013 r.
6. Nad Nettą Hotel – wzrost zatrudnienia o 33% w relacji do stanu z 2013 r.

Z kolei największy wzrost pracowników w liczbach bezwzględnych dotyczył firm dużych:

7. British - American Tobacco Polska S.A. - wzrost 247 pracowników w relacji do stanu z 2013 r.
8. Mazurskie Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Budowlane J.W. Ślepski – wzrost o 235 pracowników w relacji do stanu z 2013 r.

45% spośród największych lokalnych pracodawców jest ostrożnych w prognozach dotyczących zatrudnienia na kolejne 2-3 lata zakładając, że liczba zatrudnionych pozostanie na obecnym poziomie. Pozostali (55%) deklarują kolejne przyjęcia do pracy. Zdecydowanie najbardziej optymistyczne prognozy dotyczą firm:

1. Zakład Usług Tapicersko-Krawieckich KOVER – prognozowany wzrost zatrudnienia wynoszący 100%,
2. Metro Meble – prognozowany wzrost zatrudnienia wynoszący 70%,
3. Sodexo Poland oddział Augustów – prognozowany wzrost zatrudnienia wynoszący 25%.

**Dwie największe lokalne firmy zakładają wzrost liczby pracowników o nie więcej niż 10%, co jednak jest dużym ilościowo wzrostem biorąc pod uwagę liczbę pracowników tych firm. Należy wskazać, że wzrost zatrudnienia wynika najczęściej ze zwiększonego popytu na produkty i usługi lokalnych firm. Wyniki badania dostarczają zatem optymistycznych prognoz dla lokalnego rynku pracy, dając nadzieję na dalszy spadek bezrobocia.**

W związku z optymistycznymi prognozami zatrudnieniowymi podjęto próbę scharakteryzowania profili pracowników, którzy będą mieli największe szanse na zatrudnienie w wiodących augustowskich przedsiębiorstwach. Każda z firm mogła wskazać maksymalnie trzy profile, które w kolejnych 2-3 latach będą najpilniej poszukiwane. W poniższej tabeli wskazano profile pracowników, na które prognozowane zapo-

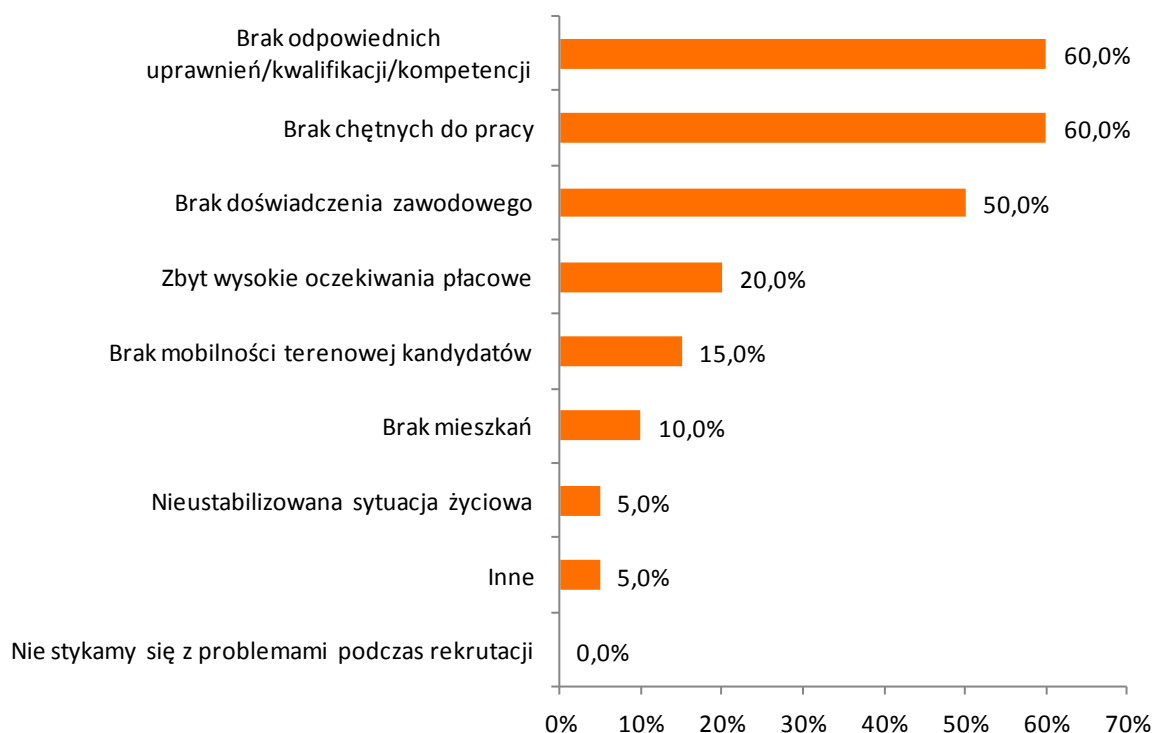
trzebowanie wyniesie w tym czasie co najmniej 10 osób. Wyniki badania wskazują, że na lokalnym rynku pracy w kolejnych latach obserwowane będzie duże zapotrzebowanie przede wszystkim na szkutników, szwaczki, operatorów i mechaników maszyn oraz monterów/składaczy okien. Jednocześnie w przypadku wszystkich wymienionych zawodów, za wyjątkiem zawodu szkutnika, obserwowane są obecnie problemy z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Wymagane będą zatem działania mające na celu zapewnienie odpowiedniej podaży pracowników.

**Tabela 16. Prognozowane zapotrzebowanie na pracowników w wiodących firmach  $N=20$**

Lp.	Zawód	Wielkość zapotrzebowania	Dodatkowe wymagania	Czy obecnie trudno pozyskać ten profil?
1	Szkutnik	106	Doświadczenie zawodowe	Tak/Nie
2	Szwaczka	50	Brak	Tak
3	Operator maszyn produkcji wyrobów tytoniowych	39	Umiejętność obsługi maszyn	Tak
4	Mechanik maszyn produkcji wyrobów tytoniowych	30	Umiejętność naprawy maszyn	Tak
5	Monter/składacz okien	20	Brak	Tak
6	Sprzedawca	17	Doświadczenie zawodowe	Tak
7	Operator maszyn CNC	15	Doświadczenie zawodowe	Tak
8	Pracownik usług sprzątnia	15	Brak	Tak
9	Technolog w produkcji łądzi	10	Brak	Tak
10	Elektronik	10	Studia wyższe	Tak

Wyniki badania nie raz potwierdziły, że dwa główne problemy dotyczące rekrutacji nowych pracowników związane są z brakiem odpowiednich kwalifikacji i kompetencji kandydatów oraz z brakiem chętnych do pracy. Istotnym problemem jest również brak doświadczenia zawodowego kandydatów. Należy zauważyć, że wszyscy wiodący pracodawcy stykają się z problemami w rekrutacji do pracy odpowiednich osób.

Rysunek 35. Główne problemy związane z rekrutacją pracowników  $N=20$



**Pracodawcy doszkalając zatrudnioną kadrę na własną rękę radzą sobie z brakami w zakresie kwalifikacji i kompetencji.** Wyniki ich oceny pracowników w wybranych obszarach przedstawiono poniżej. W analizie odpowiedzi wykorzystano technikę różnic netto. Zgodnie z nią odpowiedzi respondentów rejestrowane są na pięciostopniowych skalach. Następnie od procentowego wskaźnika odpowiedzi przypadającego na dwie ostatnie cyfry skali (najlepsza ocena) odejmowany jest procentowy wskaźnik odpowiedzi przypadający na dwie pierwsze cyfry skali (najgorsza ocena), w ten sposób otrzymuje się syntetyczny wskaźnik mieszczący się w przedziale od -100 do 100, gdzie im wyższa wartość wskaźnika tym ocena respondentów wyższa:

- Kwalifikacje i kompetencje pracowników – 75,
- Motywacja do pracy – 55,
- Zaangażowanie w pracę – 45,
- Chęć podnoszenia kwalifikacji i kompetencji – 40.

Dodatkowo uszczegółowiono, że zawody i stanowiska, w których obserwowana jest najpilniejsza potrzeba doształcania kadry to w badanych przedsiębiorstwach obecnie (75% firm odczuwa obecnie konieczność inwestowania w kapitał ludzki):

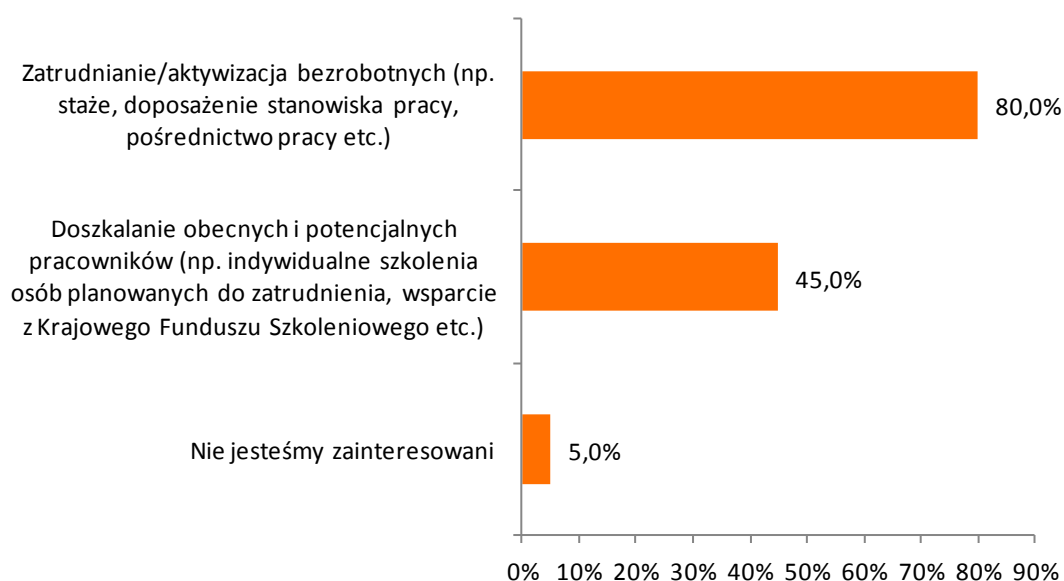
- Kelnerzy,
- Mechanicy pojazdów samochodowych,
- Fizjoterapeuci,
- Kucharze,



- Mechanicy maszyn produkcji wyrobów tytoniowych,
- Operatorzy maszyn produkcji wyrobów tytoniowych,
- Operatorzy maszyn CNC,
- Sprzedawcy,
- Szkutnicy i skutnicy laminarze,
- Szwaczki,
- Kontrolerzy jakości,
- Elektronicy,
- Pokojowe.

**W trakcie badania udało się ustalić, że zdecydowana większość spośród najważniejszych lokalnych pracodawców jest otwarta na dalszą współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy, w tym 80,0% zamierza korzystać ze wsparcia związanego z pozyskiwaniem odpowiednich pracowników, a 45,0% ze wsparcia dotyczącego inwestycji w kwalifikacje obecnych i przyszłych pracowników (np. wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, szkolenia zamawiane). Wyłącznie jeden pracodawca nie jest zainteresowany współpracą z urzędem pracy, uzasadniając to brakiem odpowiednich kandydatów w rejestrach urzędu.**

**Rysunek 36. Obszary zainteresowania wiodących pracodawców dotyczące współpracy z urzędem pracy N=20**



## Oferta edukacji zawodowej

W Augustowie z myślą o zdobyciu zawodu łącznie kształcenie odbiera obecnie blisko 1200 uczniów.

**Tabela 17. Szkoły zawodowe w Augustowie – stan z września 2016**

Szkoła	Oferowane kierunki kształcenia	Ogólna liczba uczniów
<b>Augustowskie Centrum Edukacyjne w Augustowie</b>	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej technik budownictwa technik żywienia i usług gastronomicznych technik hotelarstwa technik handlowiec technik informatyk technik agrobiznesu technik architektury krajobrazu technik mechatronik monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie elektromechanik pojazdów samochodowych elektryk kucharz	744
<b>Zespół Szkół Technicznych im. gen. Ignacego Prądzyńskiego</b>	Technik mechanik Technik obsługi turystycznej Kucharz Mechanik pojazdów samochodowych Szkutnik	266
<b>Szkoła Policealna nr 5 w Augustowie</b>	Technik informatyk Technik administracji Asystent osoby niepełnosprawnej	142
<b>Policealne Studium Farmaceutyczne w Augustowie</b>	Technik farmacji	44

Źródło Centrum Informatyczne Edukacji

Szkoły kształcące w zawodzie w Augustowie oferują różne kierunki kształcenia. Do najpopularniejszych kierunków kształcenia wśród młodzieży Augustowa należą: technik informatyk (166 osób), technik żywienia i usług gastronomicznych (95 osoby) oraz technik mechatronik (92 osoby). Wśród popularnych kierunków kształcenia znajdują się również: kucharz (73 osoby), oraz mechanik pojazdów samochodowych i technik budownictwa (po 68 osób). Szczegółowa lista najpopularniejszych kierunków kształcenia przedstawiona została poniżej.

**Tabela 18. Najpopularniejsze kierunki kształcenia w szkołach zawodowych**

Kierunek kształcenia	Liczba uczniów ogółem
<b>Technik informatyk</b>	166
<b>Technik żywienia i usług gastronomicznych</b>	95
<b>Technik mechatronik</b>	92
<b>Kucharz</b>	73
<b>Mechanik pojazdów samochodowych</b>	68
<b>Technik budownictwa</b>	68

Kierunek kształcenia	Liczba uczniów ogółem
Technik administracji	66
Technik mechanik	65
Technik żywienia i usług gastronomicznych	60
Technik obsługi turystycznej	56
Technik handlowiec	53
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	47
Technik architektury krajobrazu	47
Technik farmaceutyczny	44
Technik hotelarstwa	40
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	28
Asystent osoby niepełnosprawnej	19
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	19
Fryzjer	17
Sprzedawca	14
Elektryk	12
Elektromechanik pojazdów samochodowych	10
Technik agrobiznesu	10

Źródło: Centrum Informatyczne Edukacji

W 2016 roku najwięcej absolwentów ukończyło naukę w zawodach takich jak: technik informatyk (55 osób), technik administracji (41 osób), technik żywienia i usług gastronomicznych (38 osób) oraz technik handlowiec 27 osób). Szczegółowe informacje przedstawione zostały poniżej.

W 2017 roku naukę w szkołach ponadgimnazjalnych kształcących w zawodzie najprawdopodobniej ukończy 385 osób. Najwięcej absolwentów ukończyły szkołę na kierunkach: technik administracji (41 osób), technik informatyk (29 osób) oraz kucharz (27 osób) oraz technik mechanik (24 osoby). Szczegółowa lista najpopularniejszych kierunków pod względem liczby absolwentów przedstawiona została w poniższej tabeli.

**Tabela 19. Liczba absolwentów najpopularniejszych kierunków kształcenia w 2016 roku i w 2017 roku**

Kierunek kształcenia	Liczba absolwentów w 2016 roku	Przewidywalna liczba absolwentów w 2017 roku
Technik informatyk	55	59
Technik administracji	41	41
Technik żywienia i usług gastronomicznych	38	22
Technik handlowiec	27	18
Kucharz	26	27
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	23	15
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	21	11
Technik mechatronik	21	21

Kierunek kształcenia	Liczba absolwentów w 2016 roku	Przewidywalna liczba absolwentów w 2017 roku
Technik obsługi turystycznej	21	13
Technik budownictwa	20	8
Technik hotelarstwa	17	11
Technik mechanik	16	24
Mechanik pojazdów samochodowych	15	14
Technik farmaceutyczny	14	20

Źródło: Centrum Informatyczne Edukacji

Analiza kierunków kształcenia oraz informacji sygnałnej o zawodach deficytowych i nadwyżkowych pokazuje, że tylko jeden zawód, w którym prowadzone jest kształcenie jest jednocześnie zawodem nadwyżkowym – sytuacja taka ma miejsce w przypadku elektromechaników. **Pozostałe kierunki kształcenia nie znajdują się na liście zawodów nadwyżkowych i maksymalnie nadwyżkowych co zwiększa szanse absolwentów na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu nauki.**

Zdawalność egzaminów zawodowych wśród uczniów Augustowa w większości egzaminów wynosiła powyżej 75%. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku egzaminów na kierunkach: technik handlowiec, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, technik budownictwa, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik mechatronik, technik informatyk, technik żywienia i usług gastronomicznych, cukiernik czy technik hotelarstwa. **W wielu przypadkach uczniowie z Augustowa osiągnęli wyższy poziom zdawalności niż średnia dla całego województwa.** Szczegółowe informacje znajdują się w poniższej tabeli.

**Tabela 20. Zdawalność egzaminów zawodowych**

symbol i nazwa kwalifikacji:	symbol i nazwa zawodu, w którym wyodrębniono daną kwalifikację:	liczba uczniów, którzy zdawali egzamin	liczba uczniów, którzy zdali egzamin	wskaźnik "zdawalności" [sesja 1 oraz sesja 2]	
				w ACE	w woj. podlaskim
A.18. Prowadzenie sprzedaży	522305 Technik handlowiec	19	19	100,00 %	90,91 %
	522301 Sprzedawca	9	8	88,89 %	
A.22. Prowadzenie działalności handlowej	522305 Technik handlowiec	27	27	100,00 %	91,54 %
B.5. Montaż systemów suchej zabudowy	712905 Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	26	21	80,77 %	85,59 %
B.6. Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich		15	9	60,00 %	50,48 %

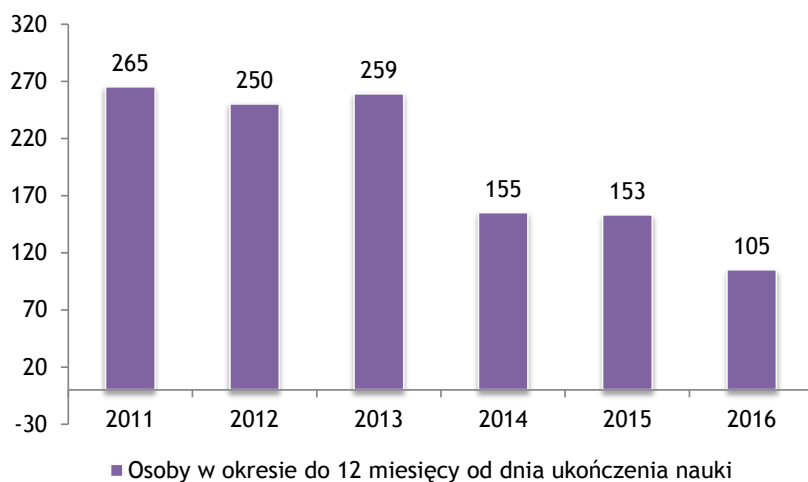
symbol i nazwa kwalifikacji:	symbol i nazwa zawodu, w którym wyodrębniono daną kwalifikację:	liczba uczniów, którzy zdawali egzamin	liczba uczniów, którzy zdali egzamin	wskaźnik "zdawalności" [sesja 1 oraz sesja 2]	
				w ACE	w woj. podlaskim
B.7. Wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych		19	15	78,95 %	84,17 %
B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	311204 Technik budownictwa	9	9	<b>100,00 %</b>	97,37 %
B.30. Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowanie dokumentacji przetargowej		19	17	89,47 %	68,64 %
B.33. Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych		16	11	68,75 %	66,14 %
B.21. Montaż urządzeń systemów energetyki odnawialnej	311204 Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	7	6	85,71 %	98,25 %
E.3. Montaż urządzeń i systemów mechatronicznych	311410 Technik mechatronik	21	16	76,19 %	75,14 %
E.18. Eksploatacja urządzeń i systemów mechatronicznych		25	24	96,00 %	79,87 %
E.19. Projektowanie i programowanie urządzeń i systemów mechatronicznych		21	11	52,38 %	70,63 %
E.12. Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	351203 Technik informatyk	31	31	<b>100,00 %</b>	76,69 %
E.13. Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami		31	27	87,10 %	76,36 %
E.14. Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami		22	12	54,55 %	50,68 %
M.12. Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektro-	741203 Elektryk pojazdów samo-	8	1	12,50 %	67,62 %

symbol i nazwa kwalifikacji:	symbol i nazwa zawodu, w którym wyodrębniono daną kwalifikację:	liczba uczniów, którzy zdawali egzamin	liczba uczniów, którzy zdali egzamin	wskaźnik "zdawalności" [sesja 1 oraz sesja 2]	
				w ACE	w woj. podlaskim
nicznych układów pojazdów samochodowych	chodowych				
R.21. Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury	314202 Technik architektury krajobrazu	11	6	54,55 %	62,75 %
T.6. Sporządzanie potraw i napojów	343404 Technik żywienia i usług gastronomicznych	23	23	<b>100,00 %</b>	84,08 %
	512001 Kucharz	10	7	70,00 %	
T.15. Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	343404 Technik żywienia i usług gastronomicznych	24	16	66,67 %	49,90 %
T.4. Produkcja wyrobów cukierniczych	751201 Cukiernik	1	1	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>
T.11. Planowanie i realizacja usług w recepcji	422402 Technik hotelarstwa	10	10	<b>100,00 %</b>	91,80 %
T.12. Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelowe		17	17	<b>100,00 %</b>	88,31 %

Źródło: [www.acedu.pl](http://www.acedu.pl)

Liczba bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w latach 2011-2016 ulegała zmianom. **Od 2014 roku obserwowany jest znaczący spadek w liczbie zarejestrowanych osób, które ukończyły naukę w ciągu 12 miesięcy od rejestracji w PUP.** Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym wykresie.

**Rysunek 37. Liczba bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w latach 2011-2016**



Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

Wyniki badania jakościowego zrealizowanego wśród dyrekcji Augustowskiego Centrum Edukacyjnego i Zespołu Szkół Technicznych im. gen. Ignacego Prądzyńskiego przekonują, że w szkołach działających na terenie Augustowa organizowane są zarówno praktyki, jak i nauka zawodu przy warsztatach pracy. Podczas gdy uczniowie szkół technicznych wysyłani są zazwyczaj na kilkutygodniowe praktyki do zakładu pracy. Uczniowie szkół zawodowych - w szczególności uczący się w klasach wielozawodowych, uczą się zawodu przy warsztatach pracy. **Uczniowie mogli sami wybierać pracodawców, u których chcieli przechodzić szkolenie - nauczyciele podkreślali, że są otwarci na propozycje uczniów i niektórzy uczniowie wyjeżdżają na praktyki do innych miast np. Warszawy czy Gdańska.**

*„To uczniowie wybierają faktycznie sobie pracodawców, z którym chcą podpisać umowę o taką praktykę i my już wtedy podpisujemy w imieniu ucznia. Wyjeżdżają, załatwiają sobie praktyki chociażby w Warszawie w niektórych hotelach, czy w Gdańsku. Wyjeżdżali też na wakacje i tam również odbywały praktyki, także naprawdę w wielu różnych miejscach.”*

W większości przypadków uczniowie przechodzili jednak praktyki w lokalnych przedsiębiorstwach. Dyrektorzy podkreślali, iż wielu przedsiębiorców z terenu Augustowa jest otwartych na przyjmowanie uczniów i zapewnia im możliwość zapoznania się z pracą na danym stanowisku/zawodzie. Potwierdzają to również wyniki badania zrealizowanego wśród wiodących pracodawców. Niekiedy pojawiali się pracodawcy, którzy nie do końca sprawdzali się jako dobre miejsce do praktyk uczniowskich. Głównym problemem w tych firmach było niezapewnienie uczniowi odpowiedniego poziomu nauczania i składanie na niego zadań nie do końca związanych z nauką zawodu. W takich sytuacjach szkoły starały się rozmawiać z pracodawcami, aby uczniowie podczas praktyk mieli możliwość zdobycia wiedzy i potrzebnych umiejętności. Ogólnie jednak rozmówcy bardzo dobrze oceniali współpracę z lokalnymi pracodawcami.

*„Od wielu lat szkoła współpracuje z różnymi zakładami pracy tutaj w mieście, gdzie uczniowie chodzą na praktyki do szkół, do zakładów pracy. My kształcimy w branży mechanicznej, chemicznej, turystycznej i żywnościowej i w tych wszystkich branżach mamy doskonałe kontakty z lokalnymi przedsiębiorcami. Na prawdę współpraca jest bardzo dobra. Dobrze się układa.”*

---

**Przedsiębiorcy coraz chętniej przyjmują uczniów na praktyki i zaczynają sami zgłaszać do szkół chęć przyjęcia praktykanta.** Mają wtedy szanse na wyszkolenie ucznia, który może u nich znaleźć zatrudnienie po ukończeniu szkoły. Dzięki takim zabiegom pracodawcy nie muszą poświęcać czasu na ponowne szkolenie pracownika. **Świadomość korzyści wynikających z uczestnictwa w systemie kształcenia praktycznego jest wśród lokalnych pracodawców zdecydowanie wysoka.**

Szkoły praktyczną naukę zawodu starają się organizować również w ramach specjalnie w tym celu przygotowanych projektów.

*„Może zacznę od tego, że właśnie szkoła zaczęła projekt „Czas na staż”, który odpowiada też tym naszym uczniom, którzy w zawodówce będą chodzili na praktyki zawodowe do pracodawców.”*

---

Współpraca z przedsiębiorcami nie opiera się wyłącznie na praktykach czy stażach. Niekiedy pracodawcy pomagają szkołom w inny sposób, np. oferując materiały przydatne w zajęciach praktycznych.

*„Współpracujemy chociażby na takiej zasadzie, że jeśli potrzebujemy jakiejś pomocy to te zakłady pracy są na nas otwarte. Np. firma „Transdźwig Zawadzki”. Jeśli czegoś potrzebujemy mają dużo złomu powypadkowego, silniki, nie silniki, więc pomagają nam w warsztatach.”*

---

Zdaniem dyrektorów szkół większość uczniów ma motywację do podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji. Uczniowie chcą się dalej kształcić i często po ukończeniu nauki w szkole kształcą się dalej. Uczniowie bardzo chętnie biorą również udział w stażach i praktykach, gdyż zdają sobie sprawę, że jest to szansa na znalezienie pracy po zakończeniu nauki.

*„Jest gro dzieci, które mimo wszystko chce się kształcić i faktycznie ma te ambicje i tak jak wspomniałam, część idzie na studia.”*

*„Bardzo wielu uczniów jest zainteresowanych praktykami i stażami w zakładach pracy. Jest to dla nich szansa dlatego, że jak gdyby odbycie dobrej praktyki w zakładzie pracy, wykazanie się tam na miejscu daje naprawdę dużo możliwości na to, że uczeń zdobędzie po szkole tę pracę. Zostanie zapamiętany i ta motywacja ze strony uczniów jest duża, bo mają tego świadomość.”*

---



Monitorowanie losów zawodów absolwentów jest prowadzone tylko w jednej z dwóch badanych szkół. Druga aktualnie pracuje nad takim rozwiązaniem. Losy absolwentów monitorowane są poprzez stronę internetową – absolwenci mogli opisywać na stronie internetowej swoje losy zawodowe i osiągnięcia. Jednakże nie jest to forma umożliwiająca dokładne poznanie losów absolwentów, albowiem byli uczniowie nie zawsze mają czas lub chęci, aby udzielać się na forum internetowym. Informacje o dalszych losach swoich absolwentów dyrekcja czerpie również poprzez bezpośredni kontakt z absolwentami (podczas spotkań na mieście, czy odwiedzin absolwentów w szkole), jednak i to nie daje wiarygodnej informacji. Zdaniem dyrektorów absolwenci kończący naukę w szkołach ponadgimnazjalnych w Augustowie w miarę szybko znajdują zatrudnienie również w przedsiębiorstwach, w których odbywali praktyki. Część z nich kontynuuje edukację w szkołach wyższych i jednocześnie pracuje.

W ramach projektów unijnych uczniowie szkół mogą brać udział w szkoleniach na obsługę różnych urządzeń, w wyniku których otrzymują dyplomy potwierdzające uzyskanie nowych umiejętności.

Dyrektorzy szkół starają się analizować rynek pracy, tak aby oferta szkół była dostosowana do jego potrzeb. Przeglądają barometry zawodów oraz porozumiewają się z pracodawcami. Jednakże ustalenie idealnej oferty edukacyjnej nie jest możliwe, ze względu na fakt, iż przy organizacji ścieżek kształcenia muszą brać pod uwagę szereg czynników.

---

*„Dokładnie. My co roku sprawdzamy jaki jest bilans, barometr zawodów i staramy się jak gdyby na tym, staramy się na istniejącej bazie szkoleniowej to zrobić, sprawdzamy i staramy się taką ofertę kształcenia stworzyć.”*

---

Podczas organizacji kształcenia szkoły muszą brać pod uwagę wiele aspektów. Jak zauważył jeden z dyrektorów biorących udział w rozmowie, nawet jeśli są informacje, iż w jakimś kierunku kształconych jest zbyt wielu uczniów, proces wygaszania tej ścieżki kształcenia jest długi i trwa kilka lat. Dodatkowo dyrekcja musi brać pod uwagę liczbę uczniów, którzy chcą podjąć naukę w szkole, jak również zainteresowanie danym kierunkiem nauczania wśród kandydatów. Istotnym czynnikiem podczas zwiększania czy zmniejszania liczby uczniów w danym zawodzie jest również dostępna baza dydaktyczna w szkole. Dyrektorzy zwracali również uwagę na fakt, że trudno jest im wprowadzać konkretne zmiany w strukturze kształcenia, ponieważ kluczowe decyzje nie są podejmowane przez szkołę, ale przez organy nadrzędne. Z tego powodu szkoły nie zawsze mogą wprowadzać zmiany, które ich zdaniem są pożądane.

---

*„To ile mamy kierunków zależy od liczby urodzonych w danym roczniku. To jest pierwsza rzecz. Druga rzecz to jest polityka oświatowa okręgu naszego prowadzącego, czyli powiatu augustowskiego. Ponieważ tam powstaje decyzja ile możemy otworzyć oddziałów w danej klasie, w danej szkole. Więc pomimo, że ja wiem, że jest sporo chętnych uczniów aby do nas przyjść, mając ograniczenia, że mam otworzyć tylko 4, to mogę tylko 4 zaproponować zawody i koniec.”*

---

Szkoły starają się w miarę możliwości dodawać nowe zawody, jeśli widzą, że zapotrzebowanie w mieście czy regionie jest stosunkowo wysokie. Jako przykład podano zawód szkutnika, który udało się dodać do oferty edukacyjnej, a na który jest obecnie duże zainteresowanie na lokalnym rynku pracy, co potwierdzają również wyniki badania zrealizowanego wśród wiodących pracodawców.

*„Dostaliśmy ostatnio z Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy odpowiedź pozytywną, że jak najbardziej możemy kształcić, że zezwalają nam na to. Organ prowadzący też się na to zgodził, więc otwieramy kierunek kształcenia szkutnik. Tutaj w województwie czeka około 200 miejsc pracy.”*

---

Nauczyciele podczas prowadzenia zajęć muszą realizować podstawę programową. Z tego powodu nawet jeśli pracodawcy sygnalizują potrzebę wprowadzenia jakiegoś zagadnienia, jest to bardzo trudne do przeprowadzenia, gdyż szkoły po realizacji zagadnień zawartych w programie nie pozostaje zbyt wiele miejsca na dodawanie dodatkowych tematów.

**Dyrektorzy szkół są chętni do otwierania nowych kierunków kształcenia (jak np. było to w przypadku szkutnika), jeżeli w mieście pojawiłby się inwestor, który potrzebowałby pracowników w nowym zawodzie.** Otwarcie nowych kierunków nie jest jednak łatwym procesem i aby dany kierunek został wprowadzony i był nauczany muszą zostać spełnione pewne warunki. Jak zauważył jeden z dyrektorów do nauki zawodu potrzebni są odpowiednio wykwalifikowani nauczyciele oraz odpowiednia baza dydaktyczna. Nauczyciele mogą zdobyć nowe uprawnienia i kwalifikacje jednak stworzenie bazy dydaktycznej niesie za sobą często duże koszty. Z tego powodu nie wystarczy sama chęć rozpoczęcia kształcenia w zawodzie.

*„Z jedną z firm chcieliśmy współpracować w Suwałkach, żeby się do nich dostosować byśmy musieli całkowicie bazę dydaktyczną zmienić. No to nie ma szans.”*

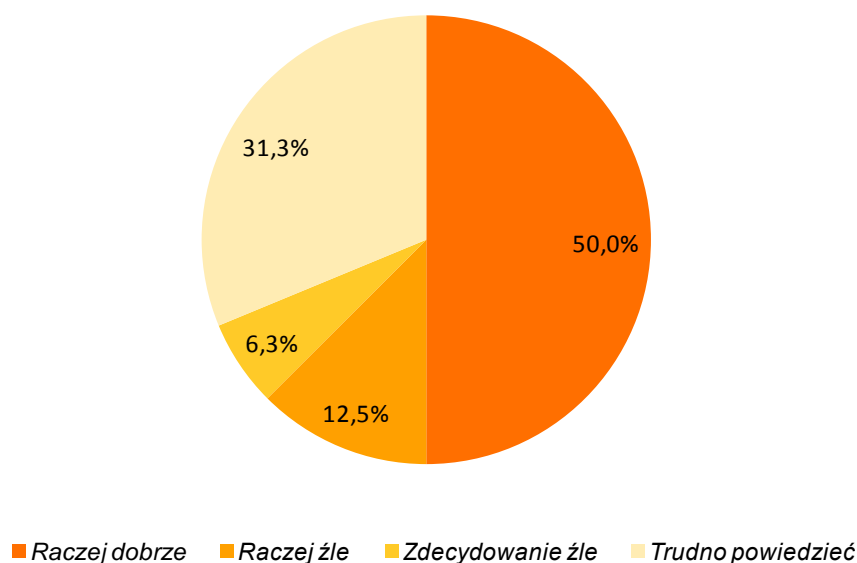
---

**Dlatego też ważnym aspektem uruchomienia kierunku kształcenia wymaganego przez nowego inwestora powinna być współpraca i partycypowanie w kosztach kształcenia.** Przedsiębiorstwa, które byłyby zainteresowane otwarciem nowych kierunków w szkołach powinny wspomóc w tym działaniu szkołę np. poprzez pomoc w budowie bazy dydaktycznej lub ponoszenie kosztów dojazdów uczniów na teren przedsiębiorstwa w celu odbywania tam zajęć praktycznych. Ponoszenie częściowych kosztów w organizacji nowych kierunków kształcenia nie powinno być przez przedsiębiorców traktowane jako strata, ale jako inwestycja w kapitał ludzki przedsiębiorstwa. Dzięki wspieraniu szkół do przedsiębiorstw napływać będą dobrze wykwalifikowani pracownicy posiadający umiejętności wymagane na danym stanowisku pracy.

Zagadnienia związane z kształceniem zawodowym poruszono również podczas badań ilościowych. Wśród badanych pracowników zidentyfikowano 8,0% osób będących absolwentami lokalnych szkół zawodowych. Kolejnych 30% ankietowanych potwierdziło, że wśród ich współpracowników są absolwenci tych szkół. 26,0% badanych wskazało natomiast, że zna inne osoby będące absolwentami lokalnych szkół za-

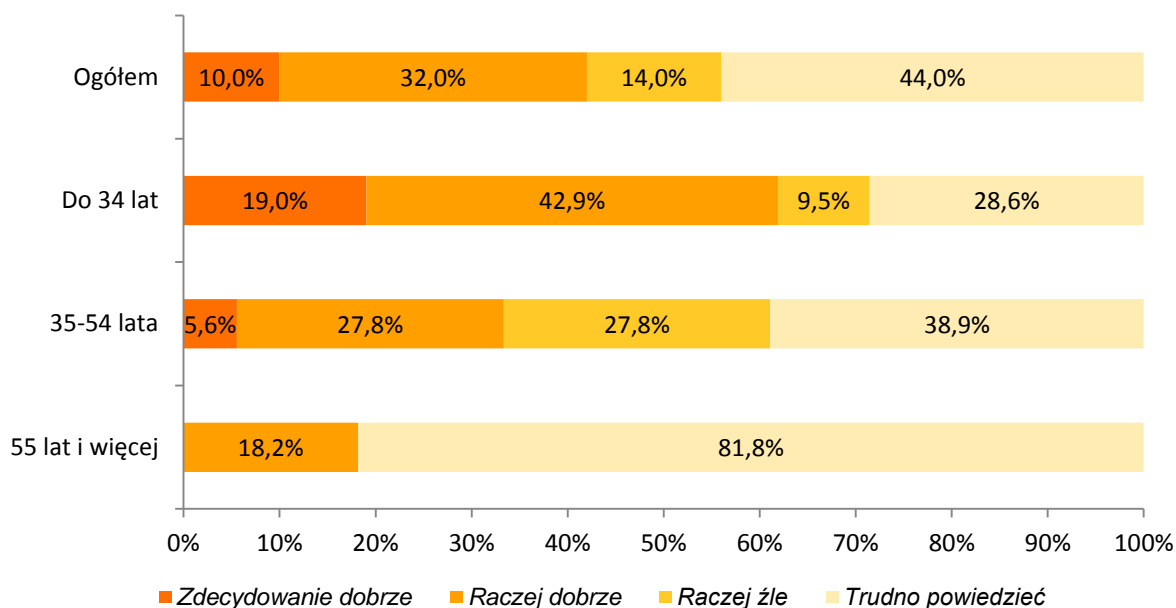
wodowych zatrudnione w innych przedsiębiorstwach. Wszystkich absolwentów i osoby posiadające wiedzę o absolwentach poproszono o ocenę sposobu w jaki lokalne szkoły zawodowe przygotowują swoich absolwentów do wejścia na rynek pracy. **Ocena tej grupy jest dobra, bowiem 50,0% respondentów oceniło przygotowanie absolwentów dobrze, a wyłącznie 18,8% źle. Najczęstsze zastrzeżenia dotyczyły braków w przygotowaniu praktycznym, na co zwracali uwagę również pracodawcy biorący udział w osobnym badaniu.**

**Rysunek 38. Ocena przygotowania absolwentów lokalnych szkół do pracy według pracowników wiodących firm  $N=50$**



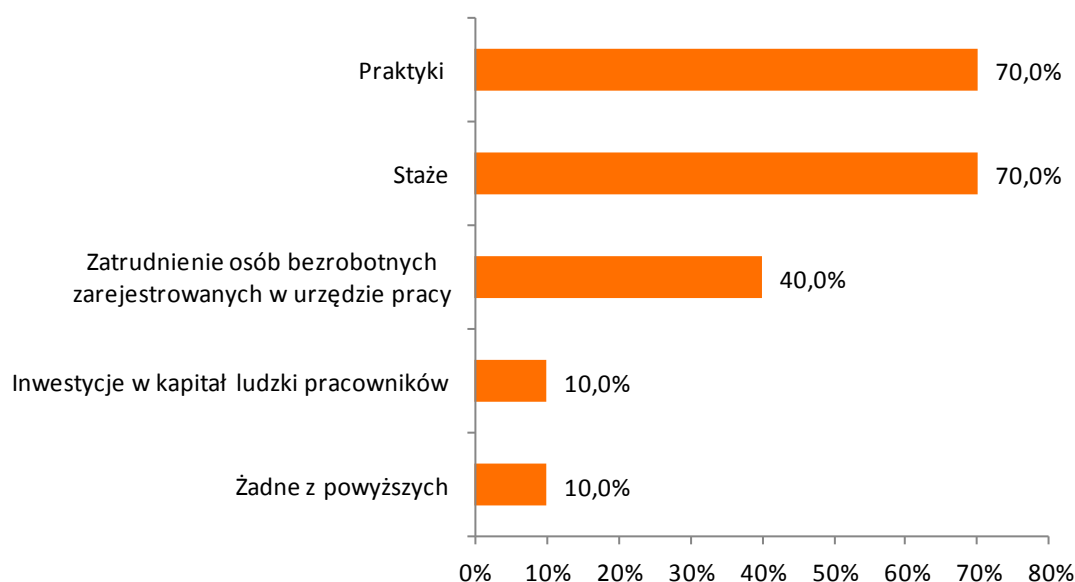
**Podobne pytanie skierowano do osób bezrobotnych. Szkoły kształcące w zawodzie były raczej dobrze oceniane przez respondentów.** Około 42,0% badanych oceniło, że szkoły zdecydowanie dobrze lub dobrze przygotowują absolwentów do pracy na lokalnym rynku pracy. Podczas gdy osoby młodsze aż w 61,9% przypadków dobrze oceniały szkoły w mieście, wśród osób pomiędzy 35 a 54 rokiem życia odsetek odpowiedzi pozytywnie oceniających szkołę wynosił 33,4%. Osoby w wieku od 34 do 54 lat zdecydowanie częściej niż pozostałe grupy respondentów oceniały przygotowanie absolwentów do pracy jako raczej źle. Jako główne powody negatywnej oceny poziomu kształcenia w szkołach respondenci podawali: słabe zorientowanie szkół w potrzebach rynku pracy oraz niski poziom nauczania.

**Rysunek 39. Ocena przygotowania absolwentów lokalnych szkół do pracy według bezrobotnych**  
N=50



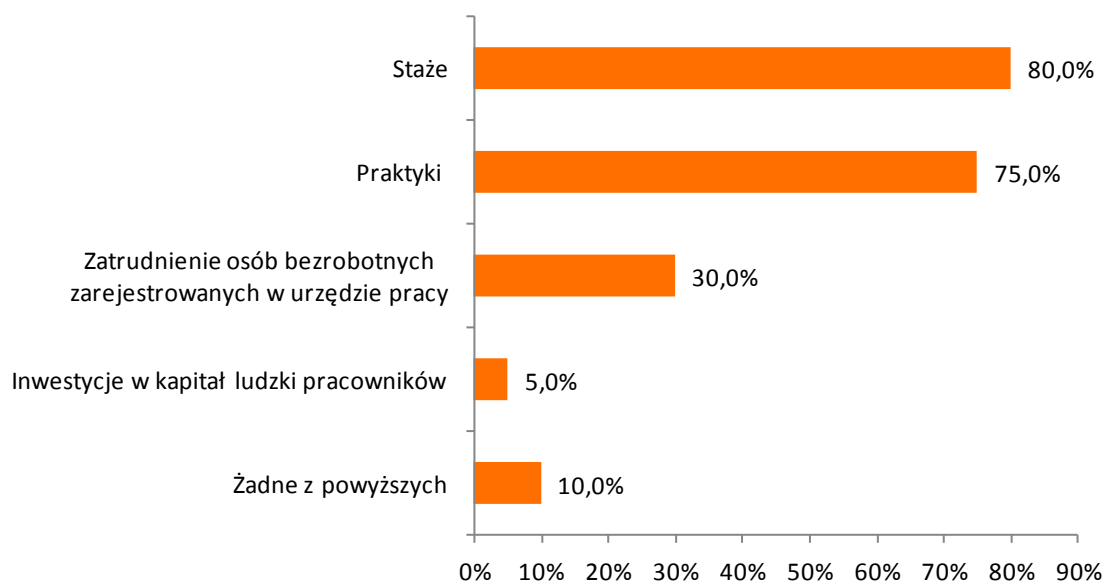
Wyniki badania wskazują, że wiodący pracodawcy chętnie korzystają z możliwości współpracy z sektorem edukacji w zakresie realizacji praktyk oraz z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie realizacji staży. 70,0% podmiotów w latach 2015-2016 organizowało staże i praktyki. Dodatkowo, 40% badanych współpracowało z urzędem pracy w zakresie zatrudnienia osób bezrobotnych.

**Rysunek 40. Korzystanie wiodących pracodawców z praktyk i staży oraz innych form przydatnych w przygotowaniu do pracy kandydatów w latach 2015-2016** N=20



Prognozuje się, że zainteresowanie pracodawców wyżej wymienionymi formami przygotowania do pracy będzie podobne w kolejnych latach, co jednoznacznie potwierdza, że **pracodawcy są zadowoleni z dotychczasowej współpracy w tym zakresie i zamierzają kontynuować ją w przyszłości.**

**Rysunek 41. Zainteresowanie wiodących pracodawców praktykami i stażami oraz innymi formami przydatnymi w przygotowaniu do pracy kandydatów w latach  $N=20$**



Badanie potwierdza, że absolwenci lokalnych szkół znajdują zatrudnienie w części spośród największych augustowskich przedsiębiorstw. W trakcie badania ujawniono, że 55,0% badanych podmiotów nie zatrudnia obecnie absolwentów lokalnych szkół. Pozostali korzystają z możliwości pozyskania:

Bardzo dobrze lub dobrze przygotowanych do pracy:

1. Kelnerów,
2. Handlowców,
3. Techników mechaników,
4. Techników hotelarstwa,
5. Mechaników pojazdów samochodowych.

Źle przygotowanych do pracy:

6. Kucharzy.

**Pracodawcy zatrudniający absolwentów są zgodni. Absolwentom, bez względu na zawód, brakuje praktycznego przygotowania do pracy.** Jest to na lokalnym rynku pracy rzecz zdecydowanie najważniejsza, jeśli chodzi o poprawę kształcenia w szkołach zawodowych.

Pracodawcy podzielili się również swoimi rekomendacjami dotyczącymi uruchomienia kształcenia w dodatkowych zawodach. Chcieliby, aby szkoły kształcące w zawodzie zapewniły biznesowi dopływ następujących absolwentów:

1. Tapicer – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 100 osób,
2. Szwaczka – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 100 osób,
3. Szkutnik – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 55 osób,

4. Technik mechatronik – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 35 osób,
5. Technik mechanik – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 30 osób,
6. Specjalista z uprawnieniami dozoru dźwigowego – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 30 osób,
7. Technik logistyk – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 20 osób,
8. Operator obrabiarek sterowanych numerycznie (CNC) – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 15 osób,
9. Pracownicy gastronomii (kucharze, kelnerzy) – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 11 osób,
10. Elektromechanik – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 5 osób,
11. Specjalista do spraw budowy sieci wodociągowej – prognozowane zapotrzebowanie roczne: 5 osób.

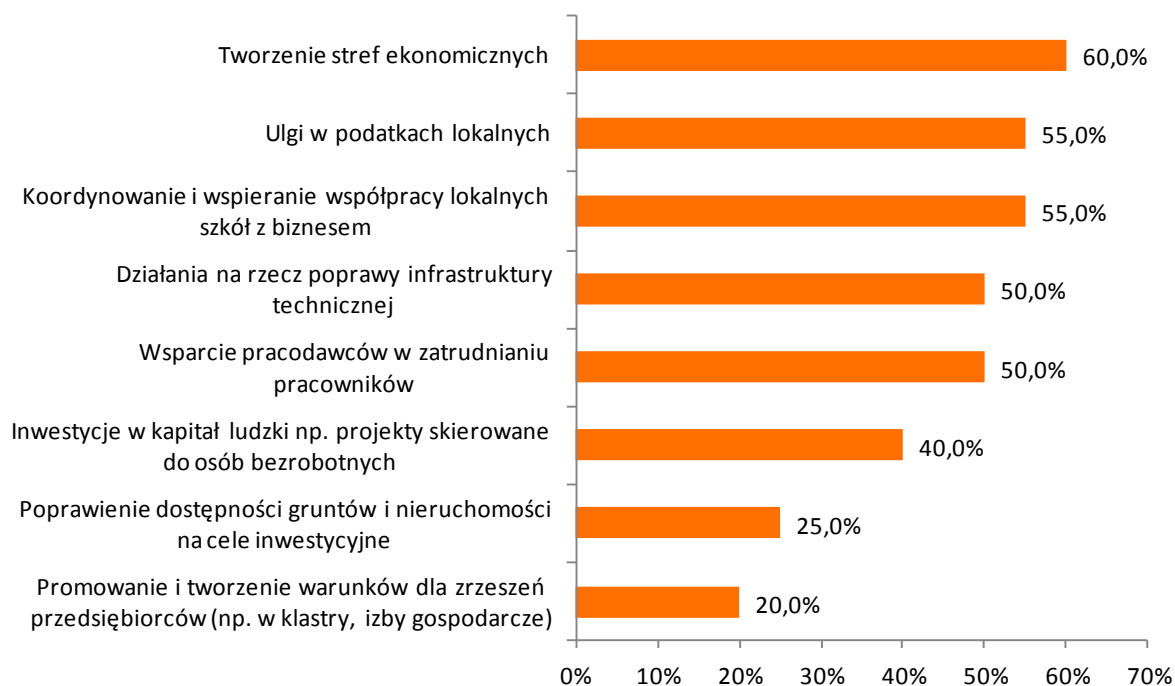
## Podsumowanie i wnioski

W Strategii rozwoju miasta Augustowa na lata 2014-2020 jako jedno z działań mających wpływ na budowę nowoczesnej gospodarki z nowymi miejscami pracy wymieniane jest wprowadzenie systemu ulg i zwolnień z podatku od nieruchomości dla przedsiębiorców. Biorąc pod uwagę oczekiwania wiodących pracodawców zidentyfikowane podczas badania, jest to z całą pewnością działanie, które aktualni i potencjalni inwestorzy docenią. Dobrym kierunkiem we wspieraniu kontaktów pomiędzy przedsiębiorcami a samorządem jest funkcjonowanie w Urzędzie Miasta Augustowa biura obsługi inwestora. Przedsiębiorcy uczestniczący w niniejszym badaniu potwierdzają, że dotychczasowa współpraca z samorządem układa się dobrze, jest zatem potencjał do jej zacieśniania. Pracodawcy chętnie współpracują również z Powiatowym Urzędem Pracy i lokalnymi szkołami, choć właśnie wobec edukacji zawodowej zgłaszali w trakcie badania najwięcej zastrzeżeń. Pracodawcy zalecają konkretne zmiany w systemie edukacji. W toku badania wskazali co najmniej kilka zawodów, w których uruchomienie lub zwiększenie kształcenia zawodowego należy na pewno rozważyć. Badanie potwierdza jednak ograniczone możliwości szkół w zakresie szybkiego reagowania na zapotrzebowanie rynku. Zasadne byłoby znalezienie sposobów na partycypację pracodawców w kosztach wprowadzenia zmian, które sami rekomendują.

Augustów do niedawna był miastem, którego główny problem dotyczył wysokiego bezrobocia, obecnie dzięki poprawie koniunktury gospodarczej, umiejętnej pracy samorządowców na rzecz pozyskania inwestorów i efektywności działań Powiatowego Urzędu Pracy, problem bezrobocia jest coraz mniej widoczny. Najwięksi lokalni pracodawcy wyraźnie sygnalizują natomiast problem ograniczonej podaży odpowiednich pracowników. Najwięksi pracodawcy opierają swoje firmy na kadrach dostępnych lokalnie, jednak równocześnie odczuwają duże problemy z wypełnieniem wakatów, podając konkretne zawody, w których dostępność kadr nie zaspokaja ich potrzeb. Podaż jest ograniczona nie tylko w przypadku specjalistów, ale również zawodów, których wykonywanie nie jest uzależnione od wyższego wykształcenia i wieloletniej edukacji. Jednocześnie, diagnoza pokazuje, że potencjalnych pracowników można odnaleźć w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy i przy umiejętnym doborze form wsparcia, można lokalnym pracodawcom dostarczyć wykwalifikowane kadry.

Pracodawcy rekomendują i oczekują ponadto, że miasto będzie tworzyło strefy ekonomiczne. Rekomendowane przez biznes kierunki polityki rynku pracy związane są również z wprowadzaniem opisywanych wyżej ulg w podatkach lokalnych, czy koordynowaniem i wspieraniem współpracy szkół z biznesem. Zaleca się również dalsze działania na rzecz poprawy infrastruktury technicznej oraz wsparcie pracodawców w zatrudnianiu pracowników. W tym ostatnim przypadku należy przypomnieć o wysokim odsetku wiodących firm zainteresowanych współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy. Badania potwierdzają, że ze względu na wolę obu stron, potencjał tej kooperacji jest z całą pewnością duży.

**Rysunek 42. Najpilniejsze dla miasta kierunki polityki rynku pracy rekomendowane przez wiodących pracodawców N=20**



Wyniki badania potwierdzają, że obecny kierunek rozwoju miasta został obrany prawidłowo. Wiodący pracodawcy są zgodni w tym, że atrakcyjność inwestycyjną Augustowa można jednak poprawić. W tym celu wskazali cały szereg rekomendacji, z których dla samorządu najważniejsze to:

Rekomendacje priorytetowe:

1. Utworzenie strefy ekonomicznej i zapewnienie terenów inwestycyjnych,
2. Wprowadzenie ulg podatkowych dla biznesu i inwestorów,
3. Koordynowanie, inspirowanie i badanie efektów współpracy szkół z biznesem, tworzenie większej ilości klas zawodowych, poprawienie jakości kształcenia zawodowego, położenie większego niż dotychczas nacisku na praktykę zawodową w trakcie nauki,
4. Poprawa stanu dróg w mieście,
5. Sprzyjanie rozwojowi budownictwa mieszkaniowego pomocnego przy relokacji pracowników oraz służące napływowi nowych mieszkańców, których odpływ potwierdzono podczas diagnozy,
6. Wspieranie pracodawców w tworzeniu miejsc pracy,

Rekomendacje uzupełniające:

7. Położenie nacisku na aktywizację osób odsuniętych od rynku pracy, zaklasyfikowanych do III profilu wg terminologii urzędu pracy, rozważenie wykorzystania programów specjalnych,
8. Dbanie o czystość i estetykę przestrzeni miejskich,
9. Gazyfikacja miasta i rozbudowa sieci kanalizacji,



10. Rozbudowa infrastruktury sportowej, rekreacyjnej i turystycznej, rozważenie działań mających na celu przedłużenie sezonu turystycznego, np. przez organizację wydarzeń,
11. Prowadzenie spójnej promocji Augustowa skoncentrowanej na postrzeganiu miasta jako miejsca, gdzie można zdrowo żyć i dobrze zarabiać,
12. Zwiększenie liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach.

Zdaniem uczestników wywiadów pogłębionych dialog pomiędzy organem prowadzącym szkoły, a przedsiębiorcami jest wskazany. Konsultacje na temat zmian w ofercie edukacyjnej (zwiększania czy zmniejszania kształcenia w danym kierunku lub ewentualnie wprowadzania nowych kierunków) powinny być prowadzone na bieżąco pomiędzy władzami miasta a przedsiębiorcami, a nie wyłącznie incydentalnie, przy okazji realizacji badania. Dzięki takim rozmowom podaż pracowników w mieście mogłaby być lepiej dostosowana do potrzeb rynku pracy. Tym bardziej, że zdaniem dyrektorów raporty o zawodach deficytowych i nadwyżkowych, czy barometry zawodów nie zawsze przedstawiają rzeczywistą sytuację na rynku pracy. Z tego powodu realne zapotrzebowanie na danych pracowników powinno być weryfikowane bezpośrednio u pracodawców. Rola koordynatora przypadać miałaby tutaj samorządowi, z czym zgadzają się zarówno dyrektorzy, jak i pracodawcy.

*„Nie zawsze chyba to co się widzi w urzędzie jakimkolwiek odpowiada rzeczywistości. Myślę, że tutaj trzeba raczej pytać inwestorów, pracodawców, co oni jak widzą swoje firmy, jak widzą swoją przyszłość, tak naprawdę na tym rynku lokalnym.”*

*„Otrzymujemy takie zestawienie, barometr zawodów z Urzędu Pracy. Kompletnie się nie zgadza z tym, co jest faktycznie na drzwiach czy witrynach zakładów pracy. W tym barometrze jest nadmiar chociażby kucharzy czy sprzedawców natomiast ciągle na tych witrynach widzę: poszukuję sprzedawcy, poszukuję kucharza, poszukuję pracownika do obsługi klienta itd.”*

Podczas wywiadów pogłębionych respondenci zwrócili uwagę na zadania, które powinny być realizowane, aby podnieść atrakcyjność inwestycyjną miasta. Potwierdzono tutaj, że przyjazne prawo podatkowe jest zachętą dla zainteresowanych inwestycjami w mieście przedsiębiorców. Dzięki dobrym rozwiązaniom podatkowym miasto może zyskać na konkurencyjności i sprowadzić na swój teren duże przedsiębiorstwa. Aby inwestorzy byli zainteresowani rozwijaniem swoich firm w Augustowie niezbędne jest również rozwinięcie infrastruktury technicznej – dobrej komunikacji oraz dróg. Drogi zdaniem uczestników wywiadów są jedną ze słabych stron miasta i całego powiatu. Sytuacja ta ulega stopniowej poprawie, jednakże w opinii rozmówców miasto powinno skupić się na dalszym inwestowaniu w jakość i ilość dróg, gdyż w ten sposób może przyczynić się do napływu na teren miasta nowych przedsiębiorców i do poprawy sytuacji na rynku pracy, co potwierdzają najwięksi lokalni pracodawcy.

*„Najpilniejszymi zadaniami zawsze jak gdyby są drogi. Struktura dróg w Augustowie się poprawia. Chwała wszystkim tym, którzy się do tego przyczyniają.”*

*Aczkolwiek stworzenie takich warunków na tym naszym rynku lokalnym jeśli chodzi o drogi i możliwość rozwoju dla pracodawców jest ze strony mieszkańców oczekiwana”*

---

## Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Ludność miasta Augustowa w latach 2010-2015 .....	11
Rysunek 2. Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym na przestrzeni ostatnich 5 lat w mieście Augustowie .....	12
Rysunek 3. Prognozy zmian w liczbie ludności powiatu augustowskiego w latach 2017-2020 .....	13
Rysunek 4. Prognozy zmian w liczbie ludności powiatu augustowskiego w latach 2017-2020 .....	14
Rysunek 5. Liczba pracujących osób na 1000 mieszkańców miasta, powiatu, województwa i kraju w końcu 2015 roku .....	15
Rysunek 6. Pracujący w powiecie augustowskim wg grup sekcji PKD w końcu 2015 roku .....	16
Rysunek 7. Liczba podmiotów gospodarczych działających w mieście Augustowie.....	17
Rysunek 8. Rynki na jakich swoje produkty/usługi oferują wiodący pracodawcy $N=20$ .....	21
Rysunek 9. Liczba bezrobotnych w Augustowie na koniec czerwca w latach 2011-2016 roku.....	23
Rysunek 10. Udział osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogóle osób bezrobotnych w latach 2011-2016 .....	24
Rysunek 11. Stopa bezrobocia w Augustowie w latach 2011-2016 (stan na koniec roku) .....	24
Rysunek 12. Wykształcenie osób bezrobotnych w zależności od wieku $N=50$ .....	29
Rysunek 13. Stanowiska ostatnio zajmowane przez osoby bezrobotne $N=43$ .....	31
Rysunek 14. Doświadczenie zawodowe bezrobotnych w wybranych branżach $N=43$ .....	32
Rysunek 15. Trudność w uzyskaniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy zdaniem pracowników wiodących firm $N=50$ .....	34
Rysunek 16. Wiązanie przyszłości z Augustowem przez pracowników wiodących firm $N=50$ .....	34
Rysunek 17. Trudność w uzyskaniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy zdaniem bezrobotnych $N=50$	35
Rysunek 18. Trudność w uzyskaniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy zdaniem bezrobotnych w zależności od płci $N=50$ .....	36
Rysunek 19. Wiązanie przyszłości z Augustowem przez bezrobotnych $N=50$ .....	36
Rysunek 20. Osoby w wieku produkcyjnym mobilnym i niemobilnym w mieście na koniec 2015 roku ....	37
Rysunek 21. Występowanie potrzeby podnoszenia kwalifikacji i kompetencji wśród pracowników wiodących firm $N=50$ .....	38
Rysunek 22. Sposób docierania do pracy pracowników wiodących firm $N=50$ .....	39
Rysunek 23. Niestandardowe formy pracy w wiodących firmach $N=50$ .....	39
Rysunek 24. Dotychczasowe korzystanie z kursów/szkoleń podnoszących kwalifikacje organizowanych przez urząd pracy lub inne instytucje $N=50$ .....	40
Rysunek 25. Dotychczasowe korzystanie z kursów/szkoleń podnoszących kwalifikacje organizowanych przez urząd pracy lub inne instytucje – odpowiedź w zależności od wieku respondenta $N=50$ .....	41
Rysunek 26. Odczuwanie potrzeby podnoszenia kwalifikacji i kompetencji w związku z poszukiwaniem pracy przez osoby bezrobotne $N=50$ .....	43
Rysunek 27. Oczekiwania bezrobotnych w zakresie zgodności pracy z wyuczonym zawodem $N=50$ .....	44

Rysunek 28. Posiadanie przez bezrobotnych możliwości regularnego dojazdu do pracy własnym środkiem transportu $N=50$ .....	45
Rysunek 29. Gotowość bezrobotnych do podjęcia pracy w oparciu o wybrane rodzaje umów $N=50$ .....	46
Rysunek 30. Zainteresowanie bezrobotnych niestandardowymi formami pracy $N=50$ .....	47
Rysunek 31. Mobilność zawodowa i terytorialna bezrobotnych $N=50$ .....	48
Rysunek 32. Trudność pozyskania pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami spośród mieszkańców Augustowa i okolic $N=20$ .....	49
Rysunek 33. Ocena oczekiwań płacowych w odniesieniu do kwalifikacji i kompetencji pracowników i poszukujących pracy $N=20$ .....	51
Rysunek 34. Podstawa zatrudnienia badanych pracowników $N=50$ .....	53
Rysunek 35. Główne problemy związane z rekrutacją pracowników $N=20$ .....	56
Rysunek 36. Obszary zainteresowania wiodących pracodawców dotyczące współpracy z urzędem pracy $N=20$ .....	57
Rysunek 37. Liczba bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w latach 2011-2016.....	63
Rysunek 38. Ocena przygotowania absolwentów lokalnych szkół do pracy według pracowników wiodących firm $N=50$ .....	67
Rysunek 39. Ocena przygotowania absolwentów lokalnych szkół do pracy według bezrobotnych $N=50$ ..	68
Rysunek 40. Korzystanie wiodących pracodawców z praktyk i staży oraz innych form przydatnych w przygotowaniu do pracy kandydatów w latach 2015-2016 $N=20$ .....	68
Rysunek 41. Zainteresowanie wiodących pracodawców praktykami i stażami oraz innymi formami przydatnymi w przygotowaniu do pracy kandydatów w latach $N=20$ .....	69
Rysunek 42. Najpilniejsze dla miasta kierunki polityki rynku pracy rekomendowane przez wiodących pracodawców $N=20$ .....	72
Tabela 1. Saldo migracji wewnętrznych dla miasta Augustowa w latach 2010-2015.....	11
Tabela 2. Zameldowania i wymeldowania mieszkańców Augustowa .....	12
Tabela 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w podmiotach zatrudniających min. 9 pracowników .....	16
Tabela 4. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według klas wielkości .....	18
Tabela 5. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według sekcji PKD .....	18
Tabela 6. Działy i sekcje PKD które wyróżniają miasto Augustów .....	19
Tabela 7. Zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe w powiecie augustowskim w 2016 roku .....	25
Tabela 8. Szkolenia grupowe i indywidualne organizowane przez PUP w latach 2012-2016 .....	26
Tabela 9. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń.....	27
Tabela 10. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg wieku $N=50$ .....	27
Tabela 11. Charakterystyka badanych bezrobotnych wg wykształcenia $N=50$ .....	29

Tabela 12. Zawody ostatnio wykonywane przez osoby bezrobotne – minimum 2 osoby w zawodzie $N=43$ .....	30
Tabela 13. Czas pracy w wybranych branżach i zajmowane stanowiska pracy .....	32
Tabela 14. Kursy/szkolenia ukończone przez bezrobotnych .....	41
Tabela 15. Kursy, które chcieliby ukończyć bezrobotni .....	43
Tabela 16. Prognozowane zapotrzebowanie na pracowników w wiodących firmach $N=20$ .....	55
Tabela 17. Szkoły zawodowe w Augustowie – stan z września 2016 .....	58
Tabela 18. Najpopularniejsze kierunki kształcenia w szkołach zawodowych .....	58
Tabela 19. Liczba absolwentów najpopularniejszych kierunków kształcenia w 2016 roku i w 2017 roku	59
Tabela 20. Zdawalność egzaminów zawodowych.....	60