

**Projekt „Naprzeciw zmianom
– badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzna”**
współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego,
Priorytetu VIII, Działania 8.1, Poddziałania 8.1.2
Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Opracowanie:

General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna

Na zlecenie:



Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



WPROWADZENIE

W opracowanej publikacji zostały przedstawione wyniki badania dotyczącego dynamiki zmian gospodarczych w mieście Jaworznie, ich przewidywanego wpływu na profil działalności przedsiębiorstw, kształtu jaworznickiego rynku pracy oraz zbieżności potrzeb lokalnego rynku pracy z systemem edukacyjnym i ofertą szkoleniową.

Projekt badawczy pod nazwą „**Naprzeciw zmianom - badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzna**” był zrealizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki, Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie.

Proces badawczy, na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, przeprowadziła firma General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna.

Podstawowym celem projektu badawczego jest przeprowadzenie badań i analiz ukierunkowanych na stworzenie obrazu jaworznickiego rynku pracy pod kątem szeroko rozumianych trendów rozwojowych, zachodzących zmian, oczekiwań pracodawców (w zakresie kwalifikacji, umiejętności pracowniczych, stopnia zainteresowania zatrudnieniem osób bezrobotnych, zawodów poszukiwanych przez podmioty funkcjonujące na terenie powiatu) oraz optymalizacji systemu edukacji na poziomie szkół ponadgimnazjalnych w powiecie w odniesieniu do prognozowanych potrzeb lokalnego rynku pracy.

Niniejsza publikacja powstała na podstawie realizacji następujących działań:

- opracowanie analizy danych wtórnych oraz przeprowadzenie badania z lokalnymi ekspertami w celu dokonania diagnozy sytuacji społeczno - ekonomicznej i gospodarczej w mieście Jaworznie,
- przeprowadzenie badania wśród pracodawców celem dokonania analizy sytuacji gospodarczej, ich dynamiki oraz kierunków zmian,
- przeprowadzenie badania wśród uczniów kończących szkoły ponadgimnazjalne oraz wśród dyrektorów tych szkół w celu opracowania analizy adekwatności kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych do prognozowanych wymagań lokalnego rynku pracy,
- przeprowadzenie badania zbieżności oferty szkoleniowej proponowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie z potrzebami lokalnego rynku pracy.



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	1
Spis treści	2
Streszczenie	3
Ogólna charakterystyka Miasta Jaworzna	6
1. Położenie i struktura miasta	9
2. Ludność	12
Diagnoza sytuacji społeczno - ekonomicznej i gospodarczej w Mieście Jaworznie	15
1. Atrakcyjność inwestycyjna miasta Jaworzna	15
1.1. Zasoby i koszty pracy	16
1.2. Dostępność transportowa	26
1.3. Aktywność w zabieganiu o inwestora	29
1.4. Infrastruktura gospodarcza	33
1.5. Infrastruktura społeczna	36
2. Działalność inwestycyjna	37
3. Struktura i trendy rozwoju gospodarki w Jaworznie	40
4. Inwestycje realizowane na terenie Jaworzna	50
5. Diagnoza sytuacji społeczno - ekonomicznej i gospodarczej w opinii lokalnych ekspertów (wyniki badania IDI)	54
Analiza sytuacji gospodarczej miasta Jaworzna	58
1. Badanie wśród przedsiębiorców - wywiad bezpośredni PAPI	59
2. Badanie wśród przedsiębiorców - wywiad pogłębiony IDI	82
Analiza adekwatności kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych	89
1. Badanie wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych - ankieta audytoryjna	90
2. Badanie wśród dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych (IDI)	109
Badanie zbieżności oferty szkoleniowej proponowanej przez Powiatowy Urząd Pracy z potrzebami lokalnego rynku pracy	116
1. Analiza ofert szkoleniowych, realizowanych na przestrzeni trzech ostatnich lat przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.	116
2. Diagnoza potrzeb szkoleniowych, opracowywana przez PUP w Jaworznie	123
3. Prognoza usług szkoleniowych	125
Prognoza zmian na lokalnym rynku pracy, przyszłe zagrożenia oraz sposoby ich rozwiązywania, wskazanie skutecznych metod i narzędzi przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą	127
Wnioski i Rekomendacje	133
Aneks – narzędzia badawcze	137
Aneks – zestawienia i analiza danych	159
Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu	163
Bibliografia	167



STRESZCZENIE

W niniejszej publikacji podjęto próbę odpowiedzi na pytanie jak przedstawia się sytuacja społeczno - ekonomiczna i gospodarcza miasta Jaworzna.

Całość materiału zawarto w pięciu rozdziałach. W rozdziale pierwszym scharakteryzowane zostało miasto Jaworzno. Podane zostały tu ogólne dane dotyczące położenia miasta oraz ludności. Z niniejszego rozdziału można się dowiedzieć, iż Jaworzno powstało na skutek połączenia uprzednio autonomicznych gmin, a biorąc pod uwagę wielkość zajmowanej powierzchni, miasto znajduje się w grupie największych ośrodków miejskich w Polsce.

Biorąc pod uwagę zmiany dotyczące liczby ludności, w Jaworznie od kilku lat można zaobserwować tendencję zniżkową liczby ludności, która jest stała także dla całego województwa śląskiego. Na przestrzeni lat 2004-2009 struktura ludności ulegała ciągłym zmianom. W tym czasie obserwuje się wzrost ludności w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym oraz spadek liczby osób w wieku przedprodukcyjnym.

W rozdziale drugim zdiagnozowana została sytuacja społeczno - ekonomiczna i gospodarcza miasta poprzez przeprowadzenie analizy danych zastanych oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych w lokalnymi ekspertami bądź przedstawicielami kluczowych instytucji.

Wykonawca w oparciu o dane zastane przeprowadził analizę, która obejmowała atrakcyjność inwestycyjną miasta po względem:

- zasobów i kosztów pracy,
- dostępności transportowej,
- aktywności w zabieganiu o inwestora,
- infrastruktury gospodarczej i społecznej,

a także działalność inwestycyjną, strukturę i trendy rozwoju gospodarki w Jaworznie oraz inwestycje realizowane na terenie miasta Jaworzna. Ponadto w rozdziale tym, opisane zostały wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych z lokalnymi ekspertami bądź przedstawicielami kluczowych instytucji, które podobnie jak wspomniana wyżej analiza danych zastanych, dotyczyły diagnozy społeczno - ekonomicznej i gospodarczej miasta Jaworzna, z tym że w opinii badanych osób.

Zebrane dane do analizy desk research, jak i wyniki badania z lokalnymi ekspertami wykazały, że miasto jest atrakcyjne inwestycyjnie. Władze Jaworzna cechują się wysoką aktywnością w zabieganiu o inwestora - przygotowywane są coraz to nowsze tereny pod inwestycje, modernizuje się drogi, wdraża różnego rodzaju programy oraz rozwiązania zwiększające ową atrakcyjność. Niewątpliwą korzyść miastu przynosi dogodne położenie, a co za tym idzie bardzo dobra dostępność transportowa (trasa Kraków - Katowice). W Jaworznie realizowanych jest wiele, różnego rodzaju inwestycji - w zakresie budownictwa, przebudowy dróg oraz związanych z modernizacją miasta. Wszystkie te działania sprawiają, że miasto staje się miejscem, gdzie można prowadzić działalność gospodarczą, gdzie mogą inwestować duże, także zagraniczne korporacje, a także miejscem, w którym przyjemnie się mieszka.

Kolejny rozdział raportu zawiera analizę sytuacji gospodarczej miasta, która została opracowana w oparciu o zebrany podczas wywiadów (kwestionariuszowych i pogłębionych) z pracodawcami, materiał badawczy. Narzędzia badawcze, które zostały wykorzystane do badania zawierały m.in. pytania dotyczące sytuacji ekonomicznej firm, realizowanych inwestycji oraz działań innowacyjnych, polityki zatrudnieniowej, szkoleń, współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie oraz oceny sytuacji gospodarczej miasta.

Przeprowadzone badania wykazały, iż sytuacja ekonomiczna badanych firm jest stabilna, mimo iż większość respondentów deklarowała negatywny wpływ, jaki wywarł światowy kryzys gospodarczy na świecie. Głównymi barierami, które hamują rozwój firm w głównej mierze to przeszkody o podłożu prawnym (przepisy prawne, wysokie koszty stałe) oraz opanowanie rynku przez dominujące przedsiębiorstwa, a także brak środków finansowych. Przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność w mieście cechują się małą aktywnością inwestycyjną. Realizowane inwestycje

dotyczą w głównej mierze polepszenia jakości bądź wdrożenia nowych produktów lub usług. Dość niski procent respondentów deklaruje również prowadzenie działań innowacyjnych. Wdrażane innowacje dotyczą w głównej mierze informatyzacji i nowych technologii.

Badane przedsiębiorstwa cechują się stabilnością zatrudnienia oraz niewielką fluktuacją pracowników. Jaworzniccy pracodawcy w dużej mierze preferują zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę jako obustronnej gwarancji bezpieczeństwa i lojalności. Na podstawie badań można stwierdzić, że osoby pracujące w Jaworznie nie mają podstaw do tego, by czuć się zagrożone utratą pracy, która będzie miała związek z sytuacją przedsiębiorstwa. Niestety plany przedsiębiorców nie są pocieszające dla osób, które poszukują pracy w mieście. W związku z tym, że respondenci raczej nie planują zwiększenia zatrudnienia w swych firmach, osoby bezrobotne mają małe szanse na szybkie znalezienie pracy. Innym negatywnym aspektem jaworzniczego rynku pracy są występujące trudności w znalezieniu pracy zgodnie z kierunkiem wykształcenia, szczególnie wśród młodych ludzi, dopiero wkraczających na rynek pracy.

Biorąc pod uwagę oczekiwania przedsiębiorców względem kursów czy szkoleń ukończonych przez pracowników lub osoby starające się na wolne miejsca pracy to najważniejsze jest dla nich, aby były one przydatne w pracy i owocowały poprawą jakości w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych. Jednocześnie pracodawcy często oczekują od pracowników szkoleń we własnym zakresie oraz samo doszkalania w zaciszu domowym za pomocą książek specjalistycznych czy też źródeł zawartych w Internecie. Kursami/szkoleniami dzięki którym osoby starające się o pracę miałyby większe szanse na zatrudnienie są kurs obsługi komputera i urządzeń biurowych, kurs marketingowy, kurs językowy, a także obsługa klienta, obsługa kasy fiskalnej i techniki sprzedaży. Respondenci wskazywali również na małą atrakcyjność oferty szkoleniowej, dostępnej w Jaworznie, co wiąże się z ponoszeniem większych kosztów i czasu przez pracodawców, którzy muszą nierzadko wysyłać swoich pracowników na szkolenia specjalistyczne do większych ośrodków miejskich.

Przedsiębiorcy stosunkowo często podejmują współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie. Przejawia się ona przede wszystkim w poszukiwaniu pracowników poprzez tut. Urząd, czy to stażystów czy pracowników na umowę o pracę. Jest to główna forma współpracy z urzędem. Przedsiębiorcy wskazywali również, iż korzystają z dofinansowań na rozwój, otrzymują zaproszenia na targi pracy oraz informacje o spotkaniach dla pracodawców.

Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż sytuacja gospodarcza Jaworzna w opinii respondentów jest dobra. Jaworzno jest miastem o dużym potencjale gospodarczym, które realizuje aktualnie wiele inwestycji. Aby miasto mogło w pełni się rozwijać respondenci sugerowali przede wszystkim: poprawę infrastruktury drogowej, w tym budowę nowych parkingów, a ponadto: stworzenie nowych miejsc pracy, wprowadzanie ulg podatkowych, rozbudowanie infrastruktury kulturalno-rozrywkowej, sportowej, budowa większej liczby przedszkoli, żłobków czy placów zabaw.

Rozdział następny powstał w oparciu o przeprowadzone badania z uczniami szkół ponadgimnazjalnych (ankieta audytoryjna) oraz z dyrektorami tych szkół (indywidualny wywiad pogłębiony). Przedstawiona w tej części raportu analiza, miała na celu diagnozę adekwatności kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych do prognozowanych wymagań lokalnego rynku pracy. Kwestionariusz ankiety skierowanej do uczniów zawierał m.in. pytania dotyczące aspiracji edukacyjnych uczniów, gotowości do aktywności zawodowej, zagadnień związanych z poszukiwaniem pracy. Natomiast scenariusz IDI z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych składał się z pytań dotyczących m.in. oferty edukacyjnej szkół, współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie oraz współpracy z pracodawcami.

Badanie wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych wykazało, iż część uczniów planuje kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej na uczelniach wyższych, a część planuje podjąć zatrudnienie po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej. Preferowanymi kierunkami kształcenia większości ankietowanych były: informatyka, górnictwo, logistyka, natomiast zawodami najczęściej wskazywanymi, w których po ukończeniu szkoły uczniowie mogli by pracować są: sprzedawca, górnik oraz informatyk.

Jeśli chodzi o kierunki i formy kształcenia około - zawodowego, to respondenci najczęściej zainteresowani byli kursami językowymi oraz kursem na prawo jazdy. Preferowanymi kierunkami



szkoleń i kursów są te związane z informatyką, obsługą wózków widłowych, kosmetologią oraz kursy na spawacza.

Większość uczniów posiada już jakieś doświadczenie zawodowe. Najczęściej zostało ono zdobyte podczas praktyk zawodowych, a także podczas prac sezonowych bądź weekendowych. Uczniowie w przyszłości, w celu znalezienia zatrudnienia zamierzają korzystać z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy, a także będą poszukiwać ofert za pośrednictwem Internetu i prasy. Większość uczniów planuje również korzystać z oferowanych przez PUP form pomocy, a w szczególności pomoc ta będzie dotyczyć możliwości korzystania ze szkoleń, staży zawodowych oraz pośrednictwa pracy.

Zdaniem badanych osób najcenniejszymi kwalifikacjami i umiejętnościami są: sumienność, znajomość branży, komunikatywność oraz umiejętność pracy w zespole. Uczniowie ocenili swoje własne umiejętności i kwalifikacje w zakresie poszukiwania pracy jako dobre.

Badanie wśród dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych wykazało, że oferta edukacyjna w jaworznickich szkołach jest zmienna - dopasowywana do zapotrzebowania na lokalnym i regionalnym rynku pracy. O wprowadzeniu bądź zamknięciu kierunków dyrektorzy decydują na podstawie obserwacji rynku pracy i chęci dostosowania do potrzeb tegoż rynku.

Dyrektorzy zadeklarowali, iż w ich szkołach organizowanych jest bardzo wiele zajęć pozalekcyjnych dla uczniów, którzy są zainteresowani tą formą spędzania wolnego czasu. Tematyka organizowanych zajęć dotyczy w dużej mierze poszerzenia wiedzy z zakresu przedmiotów szkolnych.

Dyrektorzy zadeklarowali współpracę szkół z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie organizowania praktyk i stażów oraz pozyskiwania informacji o zapotrzebowaniu na poszczególne zawody oraz kwalifikacje. Zdaniem dyrektorów istotny jest jednak element poprawy przepływu informacji między instytucjami edukacyjnymi a urzędem. Współpraca przejawia się także w utrzymywaniu kontaktów z doradcą zawodowym. Wiele szkół współpracuje również z pracodawcami. Dotyczy ona przede wszystkim organizacji praktyk zawodowych oraz spotkań uczniów z pracodawcami, w celu poznania wymagań i oczekiwań lokalnego rynku pracy. Dyrektorzy wskazują bezwzględną konieczność zwiększenia ilości zajęć praktycznych jako czynnika umożliwiającego uczniom nabycie praktycznych umiejętności wykonywania zawodu oraz ułatwiającego odnalezienie się w środowisku pracy w przyszłości.

Ostatnim etapem niniejszego projektu było opracowanie analizy zbieżności oferty szkoleniowej proponowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie z potrzebami lokalnego rynku pracy. W tej części raportu została przedstawiona analiza ofert szkoleniowych zrealizowanych przez ostatnie trzy lata (tj. 2008-2010), analiza opracowanej przez PUP diagnozy potrzeb szkoleniowych, określenie luki w oferowanych szkoleniach zawodowych, a także prognoza zapotrzebowania rynku pracy na usługi szkoleniowe.

Na podstawie zebranego materiału badawczego opracowana została prognoza zmian na rynku pracy, przyszłe zagrożenia oraz sposoby ich rozwiązania, skuteczne metody i narzędzia przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą.

Rozwój rynku pracy w Jaworznie charakteryzuje się pozytywnymi uwarunkowaniami oraz tendencjami. Zarówno czynniki lokalizacyjne, jak i aktywność ze strony władz miasta, a w końcu prognozy lokalnych przedsiębiorców jednoznacznie wskazują na prawidłowy rozwój w obszarze zatrudnienia. Zmiany, których można się spodziewać będą miały charakter ewolucyjny wynikający ze zmieniającej się struktury lokalnej przedsiębiorczości. Utrzymana zostanie spadkowa tendencja bezrobocia, jednak należy więcej uwagi poświęcić dostosowaniu oferty kształcenia do zmieniającego się popytu na pracę. Ponadto warto zwrócić uwagę na nowe obszary rozwoju lokalnego warunkujące nowe miejsca pracy. Coraz więcej inwestycji wiąże się z rekreacją i turystyką.

Realizacja poszczególnych zadań w ramach niniejszego projektu pozwoliła na udzielenie rekomendacji, które zawarte są w ostatnim rozdziale niniejszej publikacji.



SUMMARY

This report attempts to answer the question: what is the socio – economic situation and economic in Jaworzno's city.

All the materials are contained in five chapters. In the first chapter was characterized city of Jaworzno. Here are given general information on the location of the city and the population. From this chapter you'll know that Jaworzno was created by the combination of previously autonomous municipalities, and taking into account the size of the occupied area, the city is situated among the largest urban centers in Poland.

Taking into account changes in population, in Jaworzno from several years one can observe a declining population, which is constant also for the entire province of Silesia. Over the years 2004-2009 the population structure underwent constant changes. At that time, has been observed a growing population of working age and post-production and a decrease in the number of people of pre-working age.

In the second chapter was diagnosed the socio - economic and economic situation of the city through an analysis of data existing and in-depth interviews with local experts or with representatives of key institutions.

Contractor based on data existing made an analyze which included the investment attractiveness of the city in terms of:

- resources and labor costs,
- transport accessibility,
- activity to canvass investors,
- economic and social infrastructure,

and also investment activities, structure and trends of economic development in Jaworzno as well as investments in the city of Jaworzno. Moreover, this chapter, describes the results of in-depth interviews with local experts or with representatives of key institutions, which, like mentioned above analysis of data existing, concerned diagnosis of socio - economic and economic situation of the city Jaworzno, except that in opinion of those people which has been surveyed.

The data collected for the analysis of desk research as well as results of study with local experts showed that the city is attractive for investments. Authorities of Jaworzno are characterized by relatively high activity in canvass for the investor –are being prepared newer areas for investment, roads are being modernize, implements various programs and solutions to increase this attractiveness. Unquestionable benefit to the city brings a good location, and thus very good transport accessibility (route Krakow - Katowice). In Jaworzno is implemented many different types of investments - in terms of construction, reconstruction of roads and related to the modernization of the city. All these actions make that the town becomes a place where can be run a business, where one can invest in economic activity, including foreign corporations, as well as a place in which to live nicely.

Another chapter of the report includes an analysis of the economic situation of the city, which was developed based on data collected during the interviews (questionnaires and in-depth) with employers, and research material. Research tools that were used for running studies included among others questions about the economic situation of companies, realized investment and innovative activities, employment policy, training, cooperation with the District Labor Office in Jaworzno and assess the economic situation of the city.

The study showed that the economic situation of the companies is stable, although the majority of respondents declared that the global economic crisis in the world has had negative impact on it. The main barriers that inhibit the development of companies are mainly legal obstacles (legal provisions, high fixed costs), taking market control by dominant companies, as well as lack of financial resources. Entrepreneurs who operate in the city are characterized by low investment activity. Realized investment concerns mainly improving quality or introduce new products or services.



Relatively low percentage of respondents declared the conduct of innovative activities. Implemented innovations concern mainly the computerization and new technologies.

The surveyed companies are characterized by stability of employment and low fluctuation of employees. Employers in Jaworzno largely prefer hiring workers under an employment contract as a guarantee of bilateral security and loyalty. On the basis of research it can be stated that people working in Jaworzno have no grounds to feel threatened by unemployment, which will have a relationship with a company. Unfortunately business plans are not encouraging for those seeking work in the city. Since the respondents rather do not plan to increase employment in their companies, the unemployed have little chance of finding work quickly. Another negative aspect of labor market in Jaworzno are difficulties in finding work in accordance to the direction of education, especially when it comes to young people just entering the labor market.

As for the expectations of entrepreneurs in view of courses or training completed by employees or persons applying for the vacant jobs, the most important thing is their usefulness to work and quality improvement in the performance of professional duties. Simultaneously, employers often expect that employees will perform training on their own and retrain themselves at home with books or specialized sources in the Internet. Courses /training which will make that people applying for a vacancy would have a greater chance to find a job are computer and maintenance of office equipment courses, marketing course, language course, as well as providing customer support, cash register and selling techniques. Respondents also pointed to the low attractiveness of training, available in Jaworzno, which involves bearing greater costs and time of the employers, who must often send their employees for specialized training to larger urban centers.

Entrepreneurs quite often cooperate with the District Labor Office in Jaworzno. It is manifested mainly in the search for employees, trainees or employees under an employment contract, through the office. This is the main form of cooperation with the office. Entrepreneurs also pointed out that they benefit from grants for development, receive invitations to job fairs and information meetings for employers.

Analysis of the data collected shows that the economic situation of Jaworzno in the opinion of respondents is good. Jaworzno is a town of considerable economic potential, which currently carries a lot of investment. In order for the city to reach fully developed the respondents suggested above all: to improve the road infrastructure, including construction of new parking lots and furthermore: the creation of new jobs, the introduction of tax credits, expand infrastructure, culture and entertainment, sports, or the construction of a larger number of kindergartens, nursery and playgrounds.

Next chapter is based on research conducted with students of secondary schools (survey auditorium) and the directors of these schools (individual depth interview). Analysis presented in this part of the report, aimed at diagnosing the adequacy of specializations in secondary schools to the projected requirements of the local labor market. The questionnaire survey addressed to students included, among others, questions about the educational aspirations of students ready for activity, issues related to job search. In turn the scenario of IDI with directors of secondary schools consisted of questions among other, about educational provision of schools, cooperation with the District Labor Office in Jaworzno and cooperation with employers.

Survey conducted among secondary school students revealed that some of the students planned to continue their education after completing secondary school at the universities, and some plans to take up an employment after completing secondary school. The preferred fields of study for most of the respondents were: information technology, mining, logistics, in turn of professions most often mentioned which, after graduating from high school students were able to work were: salesman, miner and a computer scientist.

As for the directions and forms of education about - work the respondents were most interested in language courses and a driving course. The preferred directions of training and courses are those related to information technology, operation of forklift trucks, cosmetology, and the training for the welder.

Most students already have some work experience. Usually it has been gained in professional practice, as well as seasonal work or during the weekend. In the future students, in order to find employment, are going to use help coming from the District Labor Office, and will seek job offer via the



Internet and the press. Most of them will also use other forms of help offered by the District Labor Office in particular, this will include the possibility of benefiting from training, traineeships and job finder agencies.

According to respondents the most valuable skills and competencies are: conscientiousness, industry knowledge, communication skills and teamwork. Students rated their own skills and qualifications in the job search as well.

Survey concluded among headmasters of secondary schools showed that the educational offer in Jaworzno's schools is variable - adjusted to the needs of local and regional labor market. The opening or closing of educational directions is decided by directors on the basis of observation of the labor market and a willingness to adapt to the needs of that market.

The Directors have declared that their schools organize a lot of extracurricular activities for students who are interested in this form of spending free time. Subjects of the courses concerns largely around expanding the knowledge of school subjects.

The Directors have declared that schools must cooperate with the District Labor Office in organizing practice and internships, and in obtaining information about the demand for individual occupations and qualifications. However according to them the essential is an improvement of the flow of information between educational institutions and office. Cooperation also manifests itself in keeping in touch with a work advisor. Many schools also works with employers. It concerns primarily the organization of professional practice and meetings of students with employers, in order to understand the requirements and expectations of the local labor market. Directors indicate the absolute need to increase the number of practical courses as a factor enabling students to acquire practical skills in the job and finding a facilitator in the work environment in the future.

The last stage of this project was to develop analysis of the consistency of training provision proposed by the District Labor Office in Jaworzno with the needs of the local labor market. In this part of the report was presented an analysis of training offers made by the last three years (ie 2008-2010), an analysis prepared by the District Labor Office diagnosis of training needs, identify gaps in the occupational courses offered, as well as forecast demand in the labor market for training services.

Based on the collected research material has been developed forecast of changes in the labor market, future threats and ways to address them, effective methods and tools to anticipate and manage economic change.

Labor market developments in Jaworzno is characterized by positive determinants and trends. Both locational factors, and the activity on the part of the city authorities, and finally forecasts of the local entrepreneurs clearly indicate the proper development of the area of employment. The changes, which can be expected to come, are going to be evolutionary as a result of the changing structure of local entrepreneurship. In addition, attention should be paid to new areas of local development, which conditioning jobs. More and more investment is associated with recreation and tourism.

Realization of the specific tasks in this project helped to provide recommendations that are contained in the final chapter of this report.

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA MIASTA JAWORZNA

1. Położenie i struktura miasta

Jaworzno jest miastem na prawach powiatu. Znajduje się we wschodniej części województwa śląskiego, na pograniczu regionów Górnego Śląska i Małopolski i jest zaliczane do podregionu sosnowieckiego (podział GUS) lub katowickiego (podział IBnGR).

RYSUNEK 1. PODZIAŁ ADMINISTRACYJNY WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO



Źródło: <http://www.ajawor.w8w.pl/powiat.jpg>

Miasto nie ma zwartej struktury osadniczej, ponieważ powstało w wyniku połączenia wcześniej odrębnych gmin. Z tej przyczyny mimo średniej klasy wielkości (95 036 mieszkańców¹) jego powierzchnia – 152,67 km² – pozwala zakwalifikować je jako jedno z największych miast w Polsce.

¹ Dane GUS z 2009 r.

RYSUNEK 2. PODZIAŁ JAWORZNA NA DZIELNICE



Źródło: <http://www.powiat-jaworzno.info/miejscowosc/Jaworzno,1>

Przyłączenie do miasta sąsiadujących osad i miasteczek spowodowało, że obecny układ przestrzenny tworzy śródmieście wraz z położonymi promieniście względem niego dzielnicami, które oddzielone są od siebie pasmami zieleni.

Centrum i położone wokół niego osiedla tworzą „wyspy” krajobrazu miejsko – przemysłowego i wiejskiego (dawne wsie zachowały swoją odrębność), które charakteryzują się różną wielkością i różnym stopniem rozproszenia i są umiejscowione w krajobrazie kulturowym, połączone pasami sieci drogowych i infrastruktury technicznej.

W strukturze przestrzennej miasta można wydzielić następujące jednostki:

- Śródmieście i Bory – największa jednostka powstała na terenie „starego” Jaworzna, główny ośrodek administracyjno – usługowo – mieszkaniowy.
- Dąbrowa Narodowa i Osiedle Stałe – pełniący funkcje usługowo – mieszkaniowe
- Długoszyn – pełni funkcje mieszkaniowe, usługowe i produkcji rolniczej
- Szczakowa i Pieczyska – tereny produkcyjno – usługowe, usługowe, mieszkaniowe i rekreacyjne oraz produkcji rolnej
- Ciężkowice – pełniące funkcje mieszkaniowe, usługowe, rekreacyjne oraz produkcji rolnej
- Byczyna – pełni funkcje mieszkaniowe i usługowe
- Jeleń – pełniący funkcje produkcyjno – usługowe, usługowe, mieszkaniowe, rekreacyjne oraz produkcji rolnej.
- Zachodni Zespół Przemysłowy – funkcje produkcyjne, usługowe, ekologiczne

RYSUNEK 3. JAWORZNO Z LOTU PTAKA



Źródło: <http://ajawor.w8w.pl/>

38% powierzchni miasta stanowią lasy, a 37% użytki rolne. Tereny zurbanizowane i zabudowane, mimo ciągłego rozwoju miasta stanowią jedynie 21%.

Dokument „Lokalny Program Rewitalizacji Miasta Jaworzno na lata 2007-2013” wskazuje, iż na terenie miasta występuje misalokacja zasobów przestrzennych miasta, która wiąże się z historycznymi uwarunkowaniami rozwoju, powodując niską produktywność wykorzystania zasobów. Wyróżnia się misalokację:

- przestrzenną, która wyraża się rozproszeniem zabudowy i rozciągniętą infrastrukturą, co narzuca wysokie koszty funkcjonowania miast
- funkcjonalną - charakteryzującą się nietrafnymi proporcjami funkcji zagospodarowania terenów – szczególnie zbyt dużym udziałem terenów przemysłowych w powierzchni terenów zurbanizowanych i zbyt małym – zabudowy mieszkaniowej.
- lokalizacyjną – odnosi się do lokalizacji ustalonych funkcji – wiele cennych terenów w centrum miasta zajmowanych jest przez mało intensywne funkcje, jak przemysł, bocznice kolejowe, ogródki działkowe.
- podmiotową, która wyraża się suboptymalnym rozłożeniem użytkowników nieruchomości w ramach istniejących zasobów przestrzennych.

Obecna struktura podmiotowa użytkowników cennych terenów zwłaszcza w centrum miasta nie odpowiada wymogom zwiększania ich efektywności oraz presji na większy obrót nieruchomościami.

RYSUNEK 4. ZALEWISKO POGÓRNICZE W KOMPLEKSIE LEŚNYM PODŁĘŻEŹródło: <http://ajawor.w8w.pl/>

2. Ludność

W 2009 r. w mieście Jaworznie było zameldowanych 95 036 osób, w tym 48 995 kobiet², co stanowiło zaledwie 2% całego województwa śląskiego. Z przeprowadzonej analizy wynika, iż liczba ludności na terenie miasta z roku na rok spada (*tabela 1*). Tendencja ta utrzymuje się od 2004r. i obserwowana jest w całym województwie śląskim.

TABELA 1. LICZBA LUDNOŚCI MIASTA JAWORZNA W LATACH 2004-2009

	Liczba ludności					
	2004 r.	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
Jaworzno	96 476	96 217	95 771	95 520	95 228	95 036
woj. śląskie	4 700 771	4 685 775	4 669 137	4 654 115	4 645 665	4 640 725

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Spadek liczby ludności w mieście Jaworznie spowodowany był m.in.: emigracjami mieszkańców miasta za granicę oraz do innych powiatów. Według Wydziału Ewidencji Ludności Urzędu Miejskiego w Jaworznie w 2009 r. z listy mieszkańców zostało wyrejestrowanych 976 osób, a zameldowano 534 osoby³.

W mieście w 2009 r. na stu mężczyzn przypadało 107 kobiet⁴. Współczynnik feminizacji z roku na rok jest coraz większy, co w przypadku spadającej liczby ludności świadczy o tym, że szybciej maleje liczba mężczyzn niż kobiet (*tabela 2*).

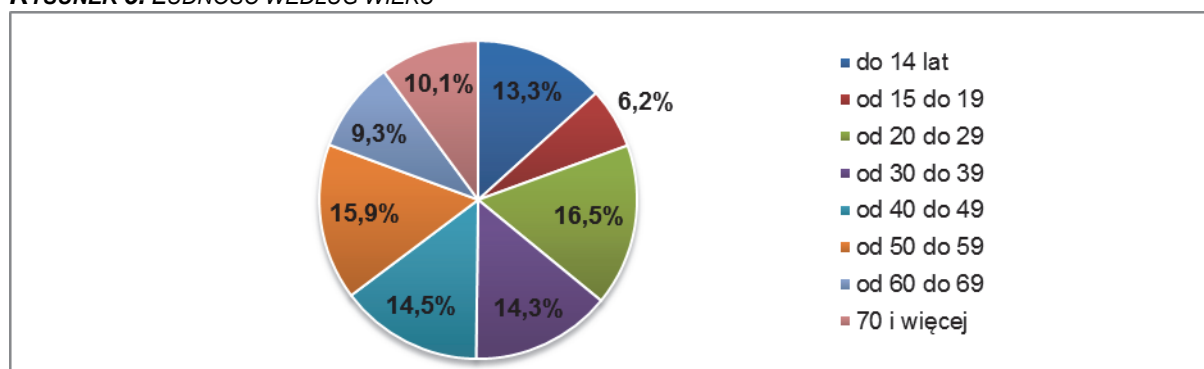
² dane GUS z 2009 r.³ dane z Urzędu Miejskiego w Jaworznie⁴ opracowanie własne, na podstawie danych GUS z 2009 r.

TABELA 2. STOSUNEK LICZBY KOBIET DO LICZBY MĘŻCZYŹN W LATACH 2004-2009

	2004 r.	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
ogółem	96 476	96 217	95 771	95 520	95 228	95 036
w tym: → mężczyźni	47 066	46 819	46 524	46 300	46 136	46 041
→ kobiety	49 410	49 398	49 247	49 220	49 092	48 995
współczynnik feminizacji	104,98	105,5	105,85	106,3	106,4	106,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując strukturę ludności pod względem wieku, można zauważyć, że rozkładą się ona równomiernie (rysunek 5). Największą liczebnie grupę stanowią osoby między 20 a 29 rokiem życia, a najmniejszą osoby z kategorii wiekowej od 15 do 19 lat. W mieście Jaworznie, większość stanowią mężczyźni do 39 roku życia i kobiety powyżej 40 lat (tabela 3).

RYSUNEK 5. LUDNOŚĆ WEDŁUG WIEKU


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z 2009 r.

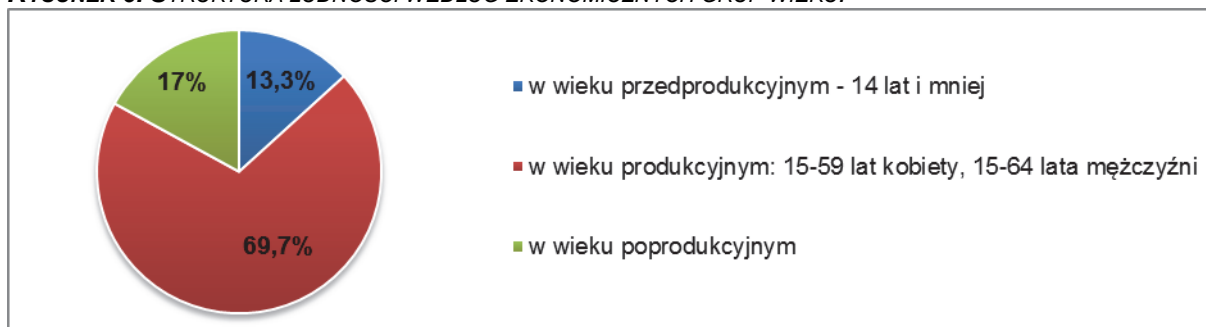
TABELA 3. LUDNOŚĆ WEDŁUG WIEKI I PŁCI W 2009 R.

	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
do 14 lat	6 500	6 096	12596
od 15 do 19	2 967	2 891	5858
od 20 do 29	7 994	7 669	15663
od 30 do 39	6 955	6 627	13582
od 40 do 49	6 846	6 968	13814
od 50 do 59	7 377	7 718	15095
od 60 do 69	3 738	5 078	8816
70 i więcej	3 664	5 948	9612

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2009 r. osoby w wieku produkcyjnym w Jaworznie stanowiły 69,7%⁵, osoby w wieku przedprodukcyjnym 13,3%, a w wieku poprodukcyjnym 17%.

⁵ dane GUS z 2009 r.

RYSUNEK 6. STRUKTURA LUDNOŚCI WEDŁUG EKONOMICZNYCH GRUP WIEKU.


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z 2009 r.

Na przestrzeni sześciu analizowanych lat, liczba osób w wieku przedprodukcyjnym spadła z 18,8% w 2005 r. do 13,3% w 2009 r., w wieku produkcyjnym wzrosła z 65,5% w 2005 r. do 69,7% w 2009 r. Liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrosła z 15,7% w 2005 r. do 17% w roku 2009⁶. Dane te świadczą o zachodzącym na tym terenie procesie starzenia się społeczeństwa.

TABELA 4. STRUKTURA LUDNOŚCI WEDŁUG EKONOMICZNYCH GRUP WIEKU NA PRZESTRZENI LAT

	2004 r.	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
w wieku przedprodukcyjnym	18 900	18 098	17 388	16 812	16 287	12 596
w wieku produkcyjnym	62 636	62 981	62 970	63 047	62 951	66 255
w wieku poprodukcyjnym	14 940	15 138	15 413	15 661	15 990	16 185

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Podczas przeprowadzonej analizy diagnozowanego obszaru obliczony został wskaźnik obciążenia demograficznego, który informuje nas o tym, jak wiele osób w wieku przed- i poprodukcyjnym, przypada na jedną osobę w wieku produkcyjnym, czyli jak wiele osób przeciętnie musi utrzymać jedna osoba. Ponieważ liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym maleje, maleje także wskaźnik obciążenia potomstwem, natomiast wskaźnik obciążenia osobami starszymi rośnie, gdyż rośnie liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Dla miasta Jaworzna wskaźnik ten w roku 2008 wynosił 0,51 – co oznacza, że na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 51 osób w wieku przed- lub poprodukcyjnym. W roku 2009 wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił 0,43.

Opisany wcześniej spadek liczby ludności w mieście Jaworznie spowodowany był również ujemnym przyrostem naturalnym, jednak na przestrzeni lat 2004 – 2009 obserwuje się stopniowy jego wzrost (tabela 5). Wskaźnik przyrostu naturalnego wynosi tu - 0,4‰.

Warto zwrócić uwagę na różnicę między przyrostem naturalnym kobiet i mężczyzn. Mimo, że w mieście rodzi się dużo chłopców, umieralność mężczyzn jest wciąż wysoka, a przyrost naturalny mężczyzn od 2004 r. wciąż jest ujemny. Mimo to od roku 2006 obserwuje się systematyczny wzrost przyrostu mężczyzn. Jeśli chodzi o przyrost naturalny kobiet, to można zauważyć, że jego wielkość wciąż się waha - jednego roku jest on ujemny, innego dodatni. W roku 2009 przyrost naturalny kobiet był na poziomie ujemnym.

TABELA 5. PRZYROST NATURALNY W JAWORZNIE

	2004 r.	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
mężczyźni	-121	-116	-127	-87	-64	-42
kobiety	-18	5	-23	35	3	-5
ogółem	-139	-111	-150	-52	-61	-42

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

⁶ dane GUS z 2009 r.



DIAGNOZA SYTUACJI SPOŁECZNO - EKONOMICZNEJ I GOSPODARCZEJ W MIEŚCIE JAWORZNIE

Zdiagnozowanie sytuacji społeczno - ekonomicznej i gospodarczej w mieście Jaworznie odbyło się na drodze realizacji dwóch zadań:

- analizy danych wtórnych,
- indywidualnych wywiadów pogłębionych IDI z lokalnymi ekspertami.

Badaniem zostały objęte następujące obszary:

- ✓ atrakcyjność inwestycyjna miasta,
- ✓ tendencje rozwojowe oraz prognozowane zmiany gospodarcze,
- ✓ stopień innowacyjności,
- ✓ aktywność podmiotów gospodarczych,
- ✓ potrzeby i bariery lokalnego rynku pracy.

Analiza danych wtórnych (desk research) została opracowana na podstawie danych statystycznych zawartych na stronach internetowych Głównego Urzędu Statystycznego oraz Urzędu Statystycznego w Katowicach, a także z wykorzystaniem informacji pochodzących z Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, jak i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Do analizy zostały również wykorzystane dokumenty władz samorządowych oraz informacje zawarte na stronach internetowych dotyczących Jaworzna (głównie www.jaworzno.pl).

Indywidualne wywiady pogłębione, które polegają na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z respondentem w celu dotarcia do precyzyjnych informacji oraz poszerzenia wiedzy związanej z badaniem, zostały przeprowadzone wśród lokalnych ekspertów bądź przedstawicieli kluczowych instytucji (N=10). Respondenci do badania zostali dobrani celową metodą doboru próby. Dobór ten stosowny jest, gdy populacja jest dobrze znana i możemy łatwo określić jednostki najbardziej typowe dla próby.

1. Atrakcyjność inwestycyjna miasta Jaworzna

Atrakcyjność inwestycyjna, której istotą jest umiejętność skłonienia do inwestycji, rozumiana jest w niniejszym opracowaniu jako kombinacja korzyści lokalizacji możliwych do osiągnięcia w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej i wynikających ze specyficznych cech obszaru, w którym działalność ma miejsce. Korzyści te określane są mianem czynników lokalizacji – zatem o atrakcyjności inwestycyjnej danego obszaru decyduje kombinacja czynników lokalizacji⁷.

Atrakcyjność inwestycyjną analizuje się, biorąc pod uwagę następujące czynniki:

- Zasoby i koszty pracy,
- Dostępność transportową,
- Aktywność społeczności w zabieganiu o inwestora,
- Infrastrukturę gospodarczą,
- Infrastrukturę społeczną.

Miasto Jaworzno należy do podregionu, który jest uznawany za najatrakcyjniejszy, co wykazują co roku badania prowadzone przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

⁷ red. Tomasz Kalinowski, Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2005, Gdańsk 2005, s. 9



Potencjał rozwojowy miasta związany jest przede wszystkim z jego położeniem geograficznym. Bliskość głównych szlaków komunikacyjnych sprawia, iż Jaworzno jest miejscem potencjalnie atrakcyjnym dla inwestorów.

Niestety brak odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej, bierność znacznej części mieszkańców oraz poziom infrastruktury publicznej tworzą bariery rozwoju gospodarczego.

1.1. Zasoby i koszty pracy

Warunkiem sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa jest korzystna lokalizacja pod względem zasobów pracy, która wpływa również na wysokość jednostkowych kosztów pracy. Analizując zasoby i koszty pracy należy wziąć pod uwagę :

- liczbę pracujących w danym rodzaju działalności gospodarczej (ludzie ci posiadają niezbędne kwalifikacje i doświadczenie),
- liczbę bezrobotnych (duża liczba bezrobotnych ogranicza oczekiwania płacowe, co pozwala na redukcję kosztów pracy)
- wielkość i jakość napływu na rynek odpowiednio przygotowanych kadr

Poziom i struktura bezrobocia w mieście Jaworznie

Aktywność zawodowa podmiotów gospodarczych lub też jej brak, ma zasadniczy wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy. Aby określić stan funkcjonowania i sposoby poprawy sytuacji na danym rynku, należy przede wszystkim wziąć pod uwagę zmienność poziomu bezrobocia, jako jednego z najważniejszych wskaźników prosperowania rynku pracy.

Według danych udostępnionych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie na koniec grudnia 2010 r. zarejestrowanych było 3 240 bezrobotnych, z czego 59,7% stanowiły kobiety (tabela 6).

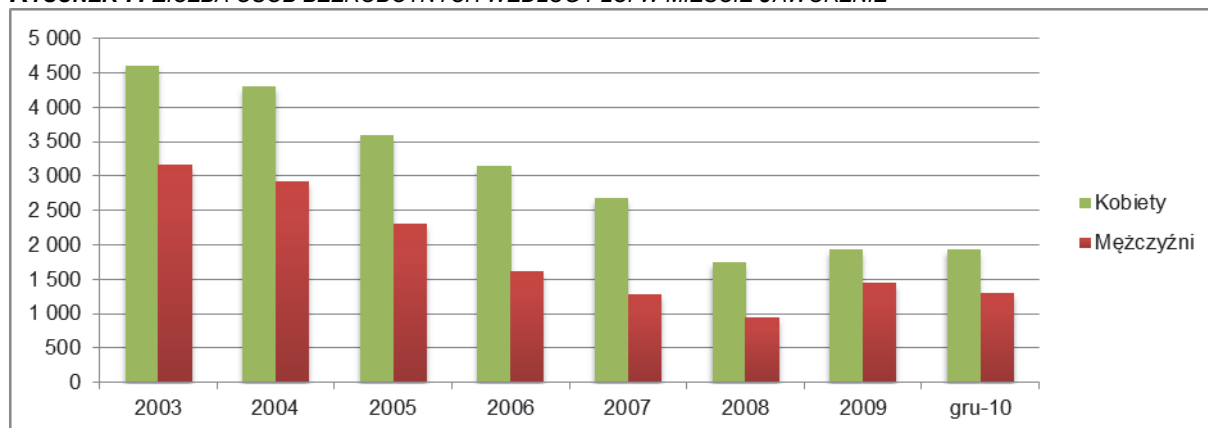
TABELA 6. LICZB OSÓB BEZROBOTNYCH WG PŁCI W MIEŚCIE JAWORZNIE

	2003 r.	2004 r.	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.	XII 2010 r.
Kobiety	4 614	4 310	3 591	3 149	2 682	1 742	1 936	1 935
Mężczyźni	3 171	2 918	2 310	1 621	1 286	952	1 441	1 305
Ogółem	7 785	7 228	5 901	4 770	3 968	2 694	3 377	3 240

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie i GUS

Jak wynika z *rysunku 7* liczba osób bezrobotnych w Jaworznie sukcesywnie malała od 2003 (7 785 osób bezrobotnych) do 2008 r. (2 694 osób). Na przełomie lat 2008/2009 rozpoczął się światowy kryzys gospodarczy, który dotknął również miasto Jaworzno. Jego skutkiem, ze względów oszczędnościowych, była redukcja etatów w wielu zakładach pracy i prawdopodobnie właśnie dlatego liczba bezrobotnych wzrosła z 2 694 w 2008 r. do 3 377 osób w roku 2009. Ważą się także losy kopalni „Silesia”, której sprzedaż lub likwidacja może wpłynąć negatywnie na stan sektora przemysłowego w Jaworznie.

Na dzień 31 grudnia 2010 roku liczba bezrobotnych wynosiła 3 240 osób, czyli 137 bezrobotnych osób mniej w stosunku do roku poprzedniego. Na przestrzeni lat 2003 - 2008 bezrobocie w mieście systematycznie malało, natomiast w roku 2009 odnotowano jego wzrost o 25%.

RYSUNEK 7. LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH WEDŁUG PŁCI W MIEŚCIE JAWORZNIE


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie i GUS

Wśród osób bezrobotnych przeważają kobiety. Może to świadczyć o większej ilości ofert pracy adresowanych właśnie do mężczyzn. Wskazuje na to również rozkład udziałów sektorów gospodarki w ogólnym zatrudnieniu, z przewagą zatrudnienia w sektorze przemysłowym, co jest charakterystyczne dla miasta Jaworzna.

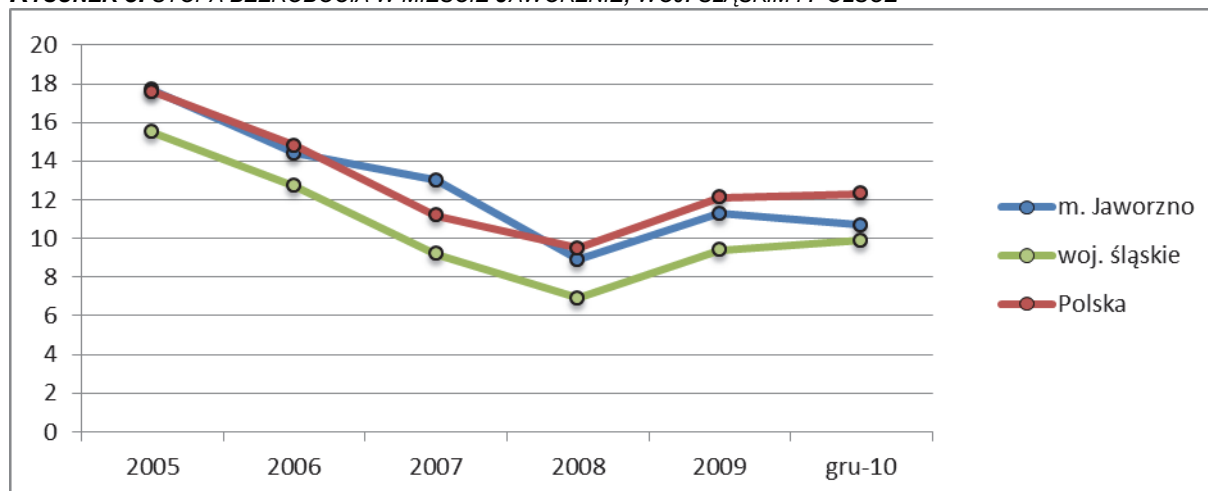
Stopa bezrobocia w mieście Jaworznie o wartości 10,7% (dane PUP – grudzień 2010 r.) jest wyższa od stopy bezrobocia jaka występuje w całym województwie śląskim o 0,8% i jednocześnie niższa od tej, która charakteryzuje poziom bezrobocia w całym kraju o 1,6%. Na przestrzeni lat 2005-2009 można zaobserwować spadek stopy bezrobocia w mieście o 7% (tabela 7, rysunek 8). Sygnalizuje to pozytywne zmiany na rynku pracy oraz dobrze wróży rozwojowi tegoż rynku. Jaworzno jest obecnie jednym z najprężniej rozwijających się miast województwa śląskiego, jeśli nie całej Polski. Firmy krajowe oraz zagraniczne dostrzegają tu duży potencjał gospodarczy oraz inwestycyjny, zakładają siedziby swoich firm, powstaje wiele nowych miejsc pracy, co sprzyja zmniejszaniu stopy bezrobocia.

TABELA 7. STOPA BEZROBOCIA W M. JAWORZNIE NA TLE WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO I POLSKI

	Jaworzno [%]	woj. śląskie [%]	Polska [%]
grudzień 2010	10,7	9,9	12,3
2009	11,3	9,4	12,1
2008	8,9	6,9	9,5
2007	13	9,2	11,2
2006	14,4	12,7	14,8
2005	17,7	15,5	17,6

Źródło: dane roczne GUS oraz dane z grudnia 2010 r. PUP w Jaworznie

RYSUNEK 8. STOPA BEZROBOCIA W MIEŚCIE JAWORZNIĘ, WOJ. ŚLĄSKIM I POLSCE



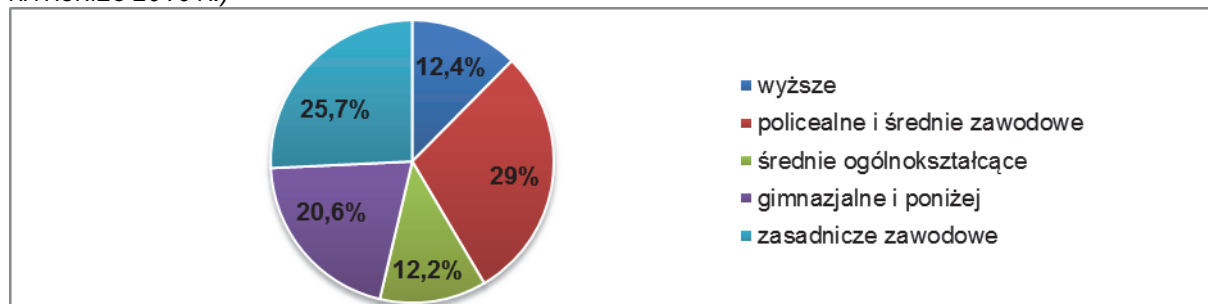
Źródło: dane roczne GUS oraz dane z kwietnia 2010 r. PUP w Jaworznie

Struktura bezrobotnych według wykształcenia

Dla diagnozy zjawiska bezrobocia niezbędne jest poznanie struktury bezrobotnych ze względu na wiek, płeć czy wykształcenie. Na tej podstawie wyznaczyć można ogólnie obowiązujące trendy oraz określić portret bezrobotnego w mieście Jaworznie.

Ze względu na poziom wykształcenia i specjalizację zawodową można stwierdzić, że osoby bezrobotne to najczęściej osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (29%) oraz zasadniczym zawodowym (25,7%), najmniejsze bezrobocie w mieście występuje wśród grupy osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (12,2%), (tabela 8, rysunek 9).

RYSUNEK 9. STRUKTURA OSÓB BEZROBOTNYCH WG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA W MIEŚCIE JAWORZNIĘ (STAN NA KONIEC 2010 R.)



Źródło: PUP w Jaworznie

Tendencja ta jest zbliżona w województwie śląskim, w którym największą grupę bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (28,9%) oraz gimnazjalnym i poniżej (28,1%), a najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (9,5%) (tabela 8). Na podstawie informacji zawartych w tabeli 8 można stwierdzić, iż największa liczba bezrobotnych rekrutuje się spośród grup osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym, policealnym i średnim zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej.

TABELA 8. LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA W MIEŚCIE JAWORZNIE NA TLE WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO (STAN NA KONIEC ROKU 2010)

	Jaworzno	woj. śląskie
wyższe	403	20 778
policealne i średnie zawodowe	941	41 781
średnie ogólnokształcące	396	17 205
zasadnicze zawodowe	834	50 889
gimnazjalne i poniżej	666	50 545
ogółem	3 240	181 198

Źródło: PUP Jaworzno oraz WUP w Katowicach

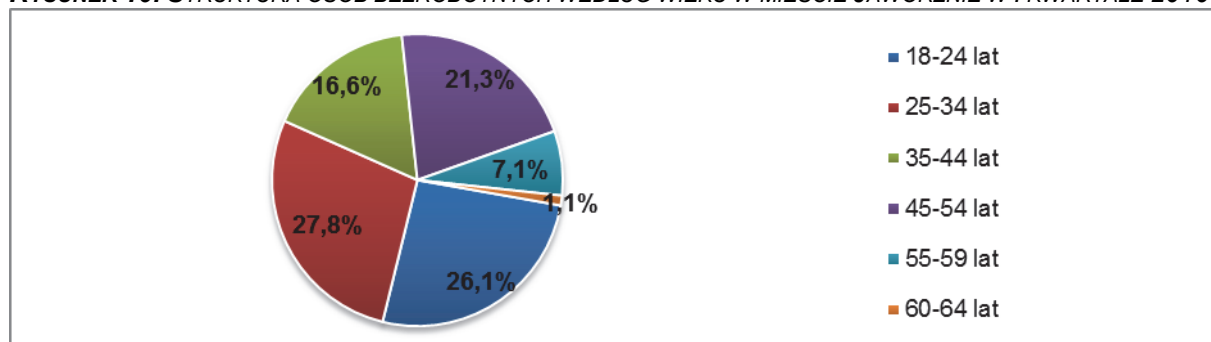
Przyczyn największego bezrobocia wśród grup osób z wykształceniem najniższym należy dopatrywać się właśnie w braku odpowiedniego wykształcenia, a co za tym idzie, kwalifikacji, do podjęcia określonej pracy. Z kolei przyczyn bezrobocia wśród osób z wykształceniem policealnym upatrywać można w postępującym upowszechnianiu szkół tego typu i ogromną ilością osób kończących w nich edukację, a co za tym idzie, wzrostu konkurencyjności na rynku pracy w ramach określonych, dostępnych zawodów. Edukacja w szkołach policealnych odbiega także standardami od systemu szkolnictwa wyższego, dlatego nierzadko absolwenci tego typu szkół mają odpowiednio niższy poziom kompetencji. Grupą najmniej zagrożoną bezrobociem w dalszym ciągu pozostają osoby posiadające wykształcenie wyższe.

Struktura bezrobotnych według wieku i stażu pracy

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie największą grupę stanowią osoby w wieku 25-34 lata (27,8%) oraz 18-24 lata (26,1%) zaś najmniejszą osoby w przedziale wiekowym 60-64 lata (1,1%) (rysunek 10).

Struktura bezrobotnych wedle wieku wskazuje, że aż 53,9% bezrobotnych stanowią osoby mieszczące się w przedziale wiekowym 18-34 lata, co jest zjawiskiem niepokojącym i wymagającym interwencji.

RYСУNEK 10. STRUKTURA OSÓB BEZROBOTNYCH WEDŁUG WIEKU W MIEŚCIE JAWORZNIE W I KWARTALE 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Jaworznie

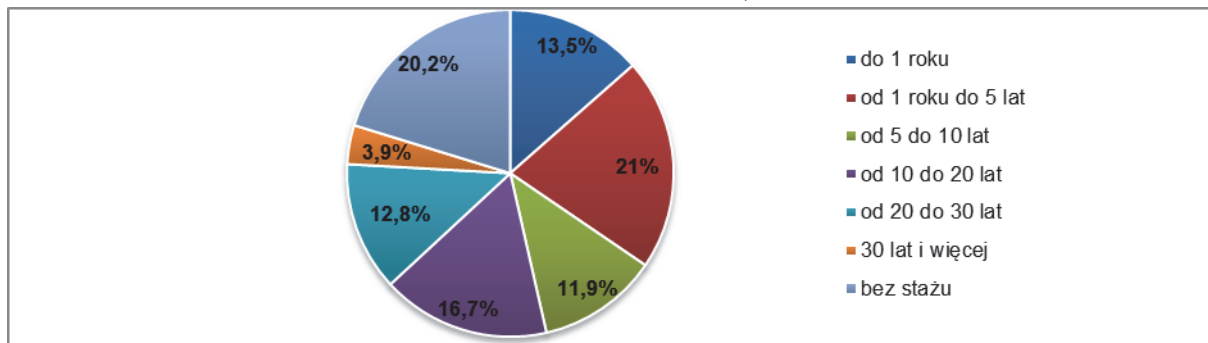
Zaistniała sytuacja świadczyć może o występujących utrudnieniach w wejściu na rynek pracy przez osoby młode oraz barierach w postaci dużych wymagań stawianych przez pracodawców, których młodzi ludzie nie potrafią spełnić. Jednym z takich wymagań może być oczekiwane doświadczenie w pracy, którego osoby bezpośrednio po ukończeniu szkoły często nie posiadają. Dlatego też kolejnym, ważnym z punktu widzenia analizy bezrobocia elementem, jest zweryfikowanie struktury bezrobotnych ze względu na staż pracy (rysunek 11).

Kolejną zaobserwowaną prawidłowością jest fakt, iż najmniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby w przedziale wiekowym 55-64 lata. Może to być kolejnym dowodem na to,

że pracodawcy wolą zatrudniać osoby z dużym doświadczeniem zawodowym niż te bez doświadczenia, lub z małym doświadczeniem.

Z analizy dostępnych danych wynika, że aż 21% bezrobotnych to osoby, które w swojej karierze zawodowej przepracowały od roku do 5 lat. Kolejne 20,2% to osoby, nie posiadające stażu pracy. Z tego wynika, że im krótszy czas stażu pracy, tym większe zagrożenie bezrobociem.

RYSUNEK 11. STRUKTURA BEZROBOTNYCH WEDŁUG STAŻU PRACY, W I KWARTALE 2010 ROKU



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie

Struktura bezrobotnych według grup zawodowych

W „Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” opracowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie (stan I półrocze 2010 r.), odnotowano iż blisko 50% osób bezrobotnych reprezentuje jedną z następujących grup zawodowych:

- sprzedawcy (13,4% ogółu),
- robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń (10,4%),
- pracownicy obsługi biurowej (8,9%),
- pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach (8,7%),
- robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (7,7%).

Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy

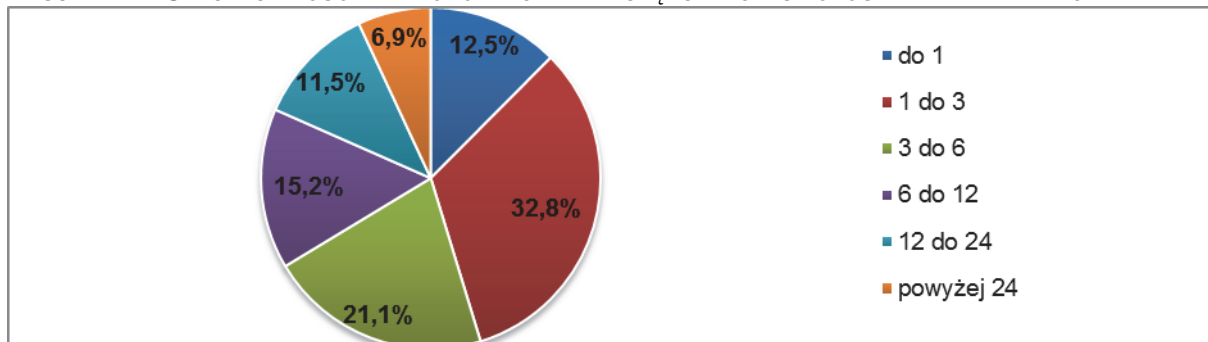
Kolejnym ważnym czynnikiem charakteryzującym strukturę bezrobocia jest czas pozostawania bez pracy (rysunek 12), na podstawie którego można stwierdzić, w jakim czasie bezrobotny jest w stanie znaleźć pracę.

Jak wynika z poniższych danych, największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy (32,8%), następnie od 3 - 6 miesięcy (21,1%) oraz od 6 do 12 miesięcy (15,2%). Oznacza to, że 69,1% osób bezrobotnych stanowiły osoby pozostające bez pracy od 1-12 miesięcy. Z tego wynika, że w Jaworznie możliwe jest znalezienie pracy w okresie około 12 miesięcy.

Szczególnie niebezpiecznym zjawiskiem jest stan długotrwałego bezrobocia, w którym maleją szanse na ponowne znalezienie pracy. O bezrobociu długotrwałym mówimy w przypadku, gdy trwa ono dłużej niż 12 miesięcy. Sytuacja taka niesie za sobą szereg negatywnych konsekwencji w postaci izolacji czy degradacji społecznej i materialnej. Pojawia się zagrożenie patologią oraz konieczność korzystania z pomocy opieki społecznej, a w psychice jednostki dotkniętej bezrobociem, zachodzą często nieodwracalne zmiany psychiczne. W Jaworznie odsetek osób zarejestrowanych powyżej 12 miesięcy wynosi 18,4% (w tym 11,5% to osoby bezrobotne od 12 do 24 miesięcy, a 6,9% to osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy). Przy istniejącej infrastrukturze dla bezrobotnych, organizacji giełd pracy, licznych programach aktywizujących i przeciwdziałających bezrobociu („Nasze wsparcie – Twój sukces”, „Teraz My – Młodzi”, „Kandydat z wyższą klasą” – wsparcie osób z wyższym wykształceniem”, Debiutanci na rynku pracy, Daj sobie szansę, Lepsza perspektywa), pomocy

Powiatowego Urzędu Pracy, można stwierdzić, że bezrobotni miasta Jaworzna wykazują dużą bierność zawodową, na co wskazuje między innymi wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych.

RYSUNEK 12. STRUKTURA OSÓB BEZROBOTNYCH ZE WZGLĘDU NA CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Jaworznie

Zawody deficytowe i nadwyżkowe, pożądane kwalifikacje pracowników

Istotną barierą na rynku pracy jest niedopasowanie kwalifikacji społeczeństwa danego terenu do potrzeb tegoż rynku. W Jaworznie, podobnie jak w innych miastach, istnieją zawody cieszące się mniejszą lub większą popularnością oraz na które w większym lub mniejszym stopniu występuje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Podstawą do określenia, czy zawód jest nadwyżkowy, deficytowy bądź w równowadze jest analiza napływu ofert pracy w porównaniu do napływu bezrobotnych w danym czasie. Dane na ten temat dostarcza PUP w Jaworznie w opublikowanym „Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”⁸. Raport ten analizuje sytuację rynku pracy od strony jego potrzeb.

Zawód nadwyżkowy to taki zawód, na który występuje mniejsze zapotrzebowanie na rynku pracy niż liczba osób poszukujących zatrudnienia w tym zawodzie. W ich skład wchodzi także zawody, dla których nie zgłoszono ofert pracy, a występują bezrobotni. Wśród zawodów nadwyżkowych w I półroczu 2010 roku wymienia się przede wszystkim: asystent ekonomiczny (zawód szkolny: technik ekonomista), ślusarz, robotnik drogowy, technik elektryk, kasjer handlowy, specjalista administracji publicznej, specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży), handlowiec (zawód szkolny: technik handlowiec), magazynier, kierowca operator wózków jezdniowych.

Zawody w równowadze to takie, na które zapotrzebowanie na rynku pracy odpowiada liczbie osób poszukujących pracę w danym zawodzie. Do grupy zawodów zrównoważonych w mieście Jaworznie zaliczyć należy: recepcjonista, brukarz, specjalista do spraw kadr, kasjer bankowy, stolarz meblowy, doradca zawodowy, technik technologii odzieży, fotograf, pracownik biura podróży.

Zawody deficytowe to takie, na które występuje wyższe zapotrzebowanie na rynku pracy niż liczba osób poszukujących zatrudnienia w danej profesji. Analiza zawodów deficytowych określa przyszłe, potencjalne kierunki rozwoju badanego rynku pracy. Miasto posiadając znajomość zawodów deficytowych na własnym rynku, może uzupełnić istniejące niedobory pracowników w tych zawodach, a co za tym idzie braki kwalifikacyjne, w zupełnie nowe, potrzebne dla określonego profesje.

Wśród zawodów deficytowych na jaworznickim rynku pracy wymienia się przede wszystkim: lekarz – różnych specjalności, ratownik medyczny, rejestratorka medyczna, operator obrabiarek sterowanych numerycznie, glazurnik, tynkarz, monter kotłów i armatury kotłowej, terapeuta zajęciowy, opiekunka dziecięca, dekarz.

Z powyższych danych wynika, iż uzupełniając istniejącą, dostępną bazę zawodów na rynku pracy w Jaworznie, należy przede wszystkim myśleć o kształceniu ludzi z branży budowlanej oraz służby zdrowia, co oznacza, że nieodzowne w przyszłości będzie edukowanie na poziomie wykształcenia zawodowego oraz wyższego specjalnościowego. Kolejną obserwacją jest istnienie

⁸ I półrocze 2010 roku



nadwyżki osób z wykształceniem usługowym, co w konsekwencji może prowadzić do powiększania się liczby bezrobotnych, dlatego też, należałoby zredukować istniejącą ofertę szkolnictwa o profilu usługowym.

Struktura ofert pracy według zawodów

Według „Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” w I półroczu 2010 roku, pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na następujących pracowników: robotnik gospodarczy, pracownik biurowy (zawód szkolny: technik prac biurowych), sprzedawca, operator wprowadzania danych, robotnik budowlany, pakowacz, dyrektor generalny, kierowca samochodu ciężarowego, kierownik działu zaopatrzenia i dystrybucji, pracownik administracyjny (zawód szkolny: technik administracji). W większości jednak oferty te dotyczyły prac społecznie użytecznych, robót publicznych oraz staży. Na przestrzeni lat 2008-2009 odnotowuje się spadek liczby ofert pracy w zawodach: sprzedawca, pracownik ochrony mienia i osób, brukarz, robotnik gospodarczy, ślusarz, kasjer handlowy, kierowca autobusu, magazynier, tokarz, murarz, tynkarz, operator urządzeń przetwórstwa mięsa, robotnik magazynowy, specjalista do spraw kadr, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, agent ubezpieczeniowy, elektryk zakładowy, pracownik biurowy, operator maszyn do produkcji drutów i prętów. Jednocześnie odnotowano wzrost ofert pracy w zawodach: organizator usług gastronomicznych, robotnik budowlany, pomoc kuchenna, operator sprzętu do robót ziemnych, pielęgniarka, opiekunka dziecięca, kopacz, górnik eksploatacji podziemnej, woźny, robotnik górniczy dołowy, sekretarka, kierowca operator wózków jezdniowych, szwaczka, recepcjonistka, kucharz, barman. Na podstawie liczby zgłoszonych ofert zatrudnienia i liczby rejestrujących się osób ustalono w jakich grupach zawodowych występuje największe prawdopodobieństwo uzyskania oferty pracy, są to: pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach, pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów, górnicy i robotnicy budowlani, pracownicy obsługi biurowej, kierownicy i operatorzy pojazdów. Według PKD z 2007 roku, blisko 60% ofert pracy składanych do Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, zgłaszano w czterech sekcjach PKD: sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna (20,1% ogółu ofert), sekcja G - handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (17% ogółu) oraz administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (14,3% ogółu).

Struktura ofert pracy według wykształcenia

Do określenia potrzeb lokalnego rynku pracy, niezbędna jest wiedza z zakresu aktualnych, dostępnych ofert pracy.

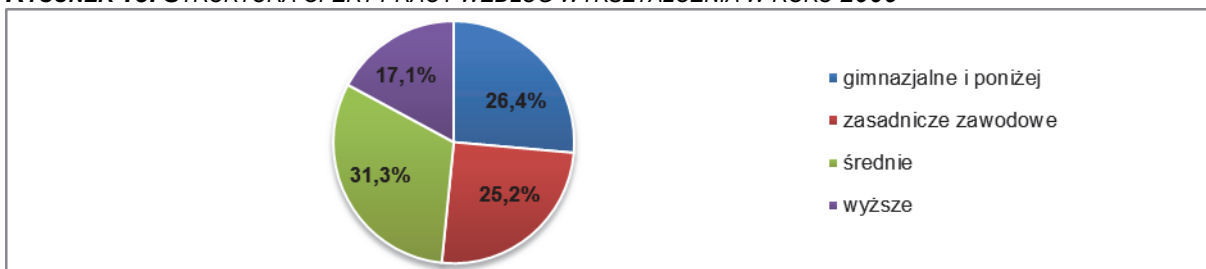
Analiza ofert pracy według wykształcenia wskazuje, że w I półroczu 2010 roku w Jaworznie wzrosło zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z wykształceniem co najmniej średnim. Wśród ofert będących w dyspozycji tuż. Urzędu ponad połowa (51,8%) skierowana była do osób legitymujących się wykształceniem średnim lub wyższym, przy czym liczba ofert skierowanych do osób z wykształceniem średnim wzrosła (z 26,7% w I półroczu 2009 r. do 36,6% w I półroczu 2010), natomiast liczba ofert skierowanych do osób z wykształceniem wyższym zmniejszyła się - z 20% w I półroczu 2009r. do 15,2% w I półroczu 2010 r. Jednocześnie odnotowano spadek ilości ofert skierowanych do osób posiadających wykształcenie gimnazjalne i poniżej (z 27,5% w I półroczu 2009r. do 22,6% w I półroczu 2010r.).

TABELA 9. STRUKTURA OFERT PRACY WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA W LATACH 2008-2009 I W I PÓŁROCZU 2010

	WYKSZTAŁCENIE [%]			
	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe
2008 r.	27,6%	30,5%	28,3%	13,6%
2009 r.	26,4%	25,2%	31,3%	17,1%
I półrocze 2010	22,6%	25,7%	36,6%	15,2%

Źródło: „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, PUP Jaworzno

RYСУNEK 13. STRUKTURA OFERT PRACY WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA W ROKU 2009



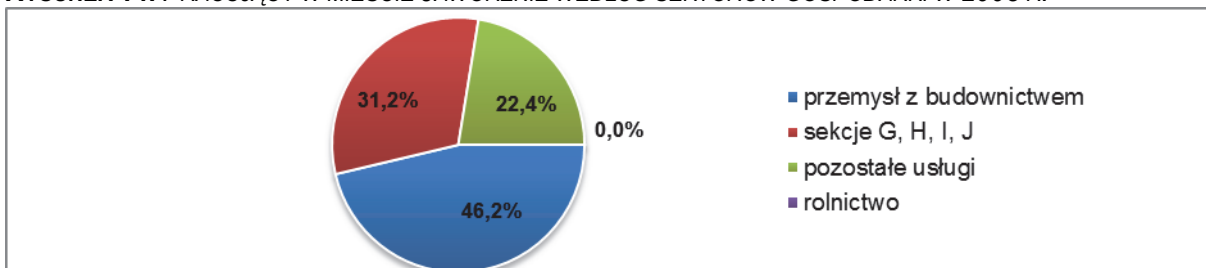
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych”

Struktura zatrudnienia

Jaworzno jest miastem przemysłowym, charakteryzującym się istnieniem monopsonu, czyli w mieście swoje siedziby ma kilka dużych firm, które zatrudniają bardzo duży procent wszystkich pracujących. Głównym problemem na miejscowym rynku pracy jest niewątpliwie specyfika gospodarcza miasta, które na skutek przekształceń ustrojowych w 1989 roku, utraciło połowę istniejących miejsc pracy i już nigdy nie powróciło do dawnego poziomu zatrudnienia. Dlatego o bezrobociu w Jaworznie, mówimy głównie w wymiarze strukturalnym, czyli wynikającym z likwidacji lub restrukturyzacji zakładów górniczych i przemysłowych.

Według danych GUS (stan w dniu 31 XII 2008 rok) w Jaworznie było 20 483 osób pracujących. Największa liczba osób zatrudniona była w sektorze przemysłowym i budownictwie – 9 464 osoby, następnie w usługach rynkowych – 6 398 osób, w usługach nierynkowych – 4 594 i w rolnictwie – 27 osób. Jak wynika z powyższych danych, sektor rolniczy wraz z rybactwem, leśnictwem i łowiectwem, praktycznie nie funkcjonuje w Jaworznie (rysunek 14).

RYСУNEK 14. PRACUJĄCY W MIEŚCIE JAWORZNIE WEDŁUG SEKTORÓW GOSPODARKI W 2008 R.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych US w Katowicach

Rynek pracy w Jaworznie w dalszym ciągu, w dużej mierze opiera się na zatrudnieniu w przemyśle i budownictwie. Jednak na przestrzeni ostatnich lat zaznacza się zwiększający udział sektora usług w zatrudnieniu, zwłaszcza w usługach rynkowych. Jednak dopóki sektor przemysłowy będzie dominującym na jaworznickim rynku pracy, dopóty występować będzie największe zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, z wykształceniem kierunkowym i ściśle określającym wykonywany zawód, zaś mniejsze zapotrzebowanie będzie na pracowników z wykształceniem ogólnym. Mimo to, w perspektywie czasu oraz nadchodzących przekształceń gospodarczych i zwiększającego się udziału sektora usług, osoby z wykształceniem ogólnym usługowym, również będą nieodzowne w tworzeniu jaworznickiego rynku pracy.

TABELA 10. LICZBA OSÓB PRACUJĄCYCH W POSZCZEGÓLNYCH SEKTORACH GOSPODARKI W MIEŚCIE JAWORZNIE NA TLE WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO W ROKU 2008

	LICZBA OSÓB PRACUJĄCYCH				
	Ogółem	rolnictwo, leśnictwo, rybactwo, łowiectwo	przemysł i budownictwo	usługi rynkowe	usługi nierynkowe
Jaworzno	20 483	27	9 464	6 398	4 594



woj. śląskie	1 193 254	6 599	536 198	391 393	259 064
--------------	------------------	-------	---------	---------	---------

Źródło: opracowanie własne na podstawie US w Katowicach

W mieście Jaworznie w roku 2008 pracowało 20 483 osób (bez przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 osób oraz bez pracujących w gospodarstwach indywidualnych), w tym 11 551 mężczyzn oraz 8 932 kobiety. Liczba pracujących stanowi zaledwie 30,8% osób w wieku produkcyjnym. Oznaczać to może, iż wiele osób pracuje w mikro-przedsiębiorstwach oraz, że istnieje mała aktywność zawodowa wśród mieszkańców Jaworzna. Wśród kobiet w wieku produkcyjnym pracuje zaledwie 27,8%, co może wynikać z mniejszej ilości ofert pracy kierowanych do kobiet oraz z tradycyjnego modelu rodziny, jaki ciągle funkcjonuje w Jaworznie, a który oznacza, że praca zarobkowa to domena mężczyzn, zaś rola kobiet to zajmowanie się domem i wychowywaniem dzieci. Pod względem zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki, Jaworzno jest typowym miastem śląskim. Takie same tendencje występują w całym województwie, gdzie najwięcej osób zatrudnionych jest w przemyśle i budownictwie – 44,9%, następnie w usługach rynkowych – 32,8% oraz nierynkowych – 21,7%. Rolnictwo z zatrudnieniem w tym sektorze na poziomie 0,6% praktycznie nie istnieje w województwie śląskim.

Edukacja

Jaworzno posiada rozbudowaną infrastrukturę edukacyjną na wszystkich poziomach kształcenia.

Według danych Urzędu Statystycznego w Katowicach z 2009 roku, w mieście funkcjonowało 25 przedszkoli. W przedszkolach zarejestrowanych było 2 426 dzieci. Na przestrzeni 2006-2008 liczba przedszkoli nie uległa zmianie i wynosiła 21, natomiast w roku 2009 ich liczba wzrosła o 4 placówki. Zauważa się wzrost liczby dzieci z 2 081 w 2006 roku do 2 426 w roku 2009 (*tabela 11*).

TABELA 11. WYCHOWANIE PRZEDSZKOLNE W MIEŚCIE JAWORZNIE

	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
Ilość przedszkoli	21	21	21	25
Ogólna ilość dzieci	2 081	2 125	2 366	2426

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz Urzędu Statystycznego w Katowicach

W 2009 roku w mieście Jaworznie funkcjonowało 16 szkół podstawowych, w których uczyło się 4778 uczniów.

Jeśli chodzi o szkolnictwo na poziomie gimnazjalnym, to w analizowanym 2009 roku w mieście znajdowało się 12 gimnazjów, w których uczyło się 2818 uczniów. Na przestrzeni analizowanych lat obserwuje się spadek liczby uczniów szkół gimnazjalnych o 728 osób (*tabela 12*).

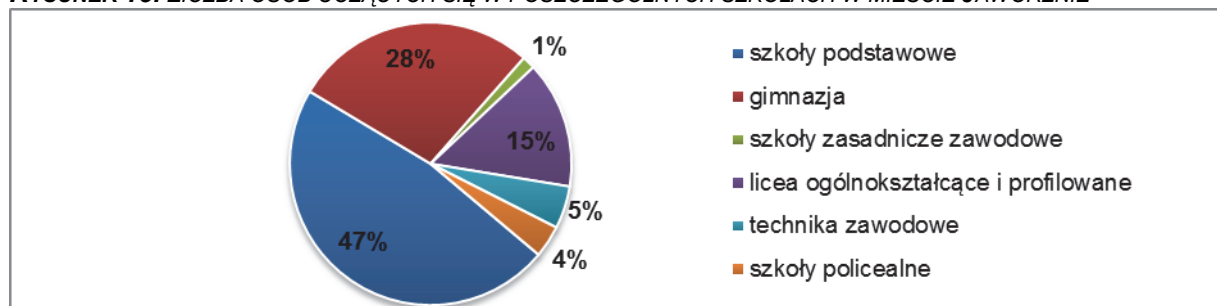
TABELA 12. SZKOLNICTWO GIMNAZJALNE W MIEŚCIE JAWORZNIE

	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
Szkoły gimnazjalne	12	12	11	12
Ilość uczniów	3 546	3 211	2 976	2818

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Katowicach

W mieście w 2009 r. odnotowano także istnienie 4 szkół zasadniczych zawodowych, gdzie kształcą się 149 uczniów, 5 liceów ogólnokształcących, w których uczy się 1433 uczniów, a także 2 licea profilowane kształcące 33 uczniów. Oprócz tego funkcjonuje również 7 techników zapewniających wykształcenie na poziomie technicznym dla 491 uczniów. Jeśli chodzi o szkolnictwo na poziomie policealnym to w Jaworznie w 2009 roku istniało 8 szkół policealnych kształcących 369 uczniów. Procentowy udział liczby uczniów kształcących się w poszczególnych szkołach przedstawia rysunek 15.

RYСУNEK 15. LICZBA OSÓB UCZĄCYCH SIĘ W POSZCZEGÓLNYCH SZKOŁACH W MIEŚCIE JAWORZNIE



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Urzędu Statystycznego w Katowicach

Jaworzno umożliwia także kształcenie na poziomie wyższym w trzech głównych ośrodkach przedstawionych w tabeli 13.

TABELA 13. ZAMIEJSCOWE OŚRODKI DYDAKTYCZNE SZKOLNICTWA WYŻSZEGO W JAWORZNIE

Ośrodek dydaktyczny	Oferta dydaktyczna
Zamiejscowy Ośrodek Dydaktyczny Akademii Górniczo – Hutniczej w Krakowie	Studia inżynierskie I stopnia. Kierunek Górnictwo i Geologia Kierunek Inżynieria Środowiska
Ośrodek Dydaktyczny Górnośląskiej Wyższej Szkoły Handlowej w Katowicach	Studia licencjackie Kierunek Zarządzanie Kierunek Administracja Kierunek Stosunki Międzynarodowe Kierunek Socjologia Kierunek Pedagogika
Spółeczne nauczycielskie Kolegium Języków Obcych pod patronatem Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach	Kierunek Nauczyciel języka angielskiego i niemieckiego

Źródło: opracowanie własne

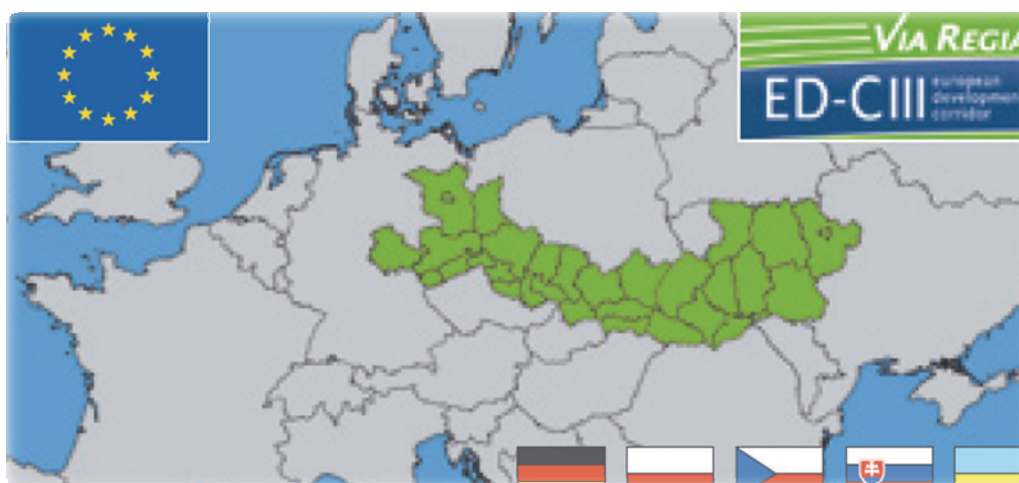
1.2. Dostępność transportowa

Dostępność transportowa jest jednym z najważniejszych czynników warunkujących atrakcyjność inwestycyjną danego obszaru. O jej poziomie w głównej mierze rozstrzygają dwa czynniki: położenie geograficzne obszaru, które wpływa na wyposażenie w główne składniki infrastruktury transportu, tj.:

- długość sieci dróg i linii kolejowych
- zagęszczenie węzłowych punktów transportowych (np. lotniska)
- czasowa i przestrzenna odległość od głównych aglomeracji

Atutem Jaworzna jest korzystne położenie ze względu na szlaki komunikacyjne. Przez Jaworzno przebiega III Paneuropejski Korytarz Transportowy wschód – zachód, który łączy takie miasta jak: Berlin, Drezno, Wrocław, Katowice, Kraków, Rzeszów, Lwów i Kijów.

RYSUNEK 16. III PANEUROPEJSKI KORYTARZ TRANSPORTOWY WSCHÓD – ZACHÓD.



Źródło: http://www.edc-viaregia.eu/fileadmin/Inhalte/Publicity/Faltblatt/Flyer_PL_web.pdf

Miasta i regiony należące do obszaru Korytarza opracowały strategię, która ma na celu wzmocnienie miast węzłowych oraz ośrodków metropolitalnych dzięki polepszeniu osiągalności komunikacyjnej, wzmocnienie połączeń z innymi korytarzami oraz regionami sąsiadującymi oraz wzmocnienie regionów przygranicznych jako łączących punktów styku.

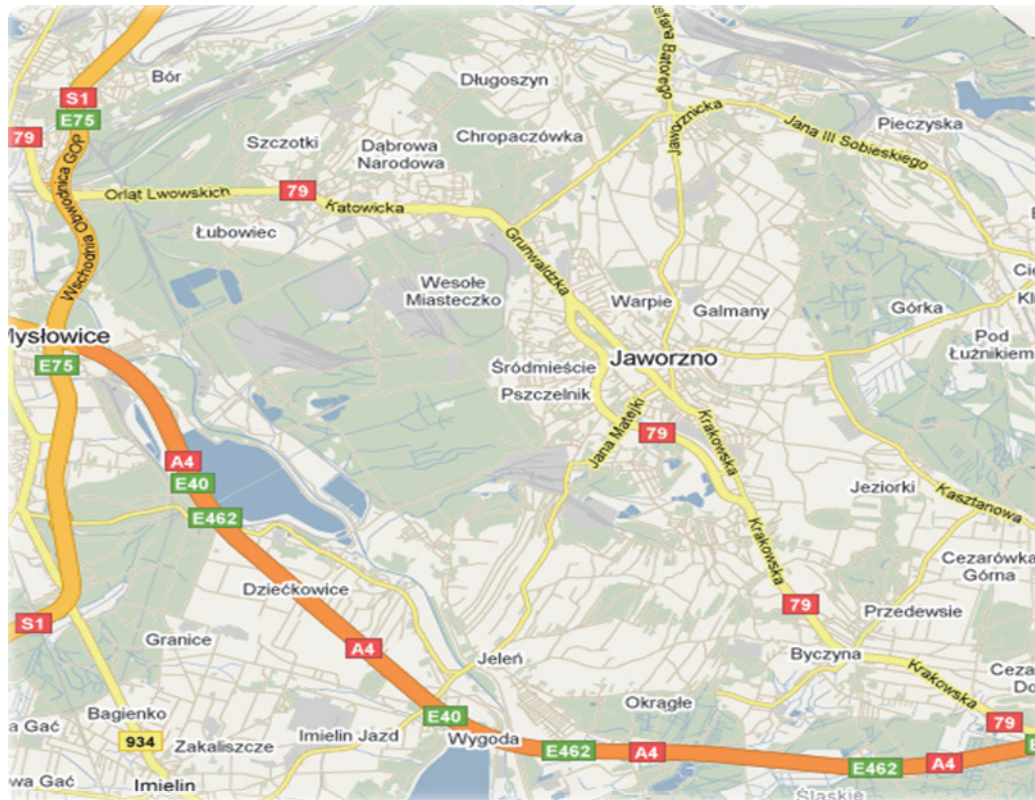
Miasto leży przy kluczowych połączeniach krajowych. Najważniejszymi drogami przebiegającymi przez Jaworzno są drogi:

- **krajowa nr 79** (łącząca Bytom z Warszawą; najważniejszymi miejscowościami leżącymi na tej trasie są: Piaseczno – Góra Kalwaria, miejscowości powiatu chrzanowskiego, Jaworzno, Sosnowiec i Mysłowice. Znajduje się tu węzeł autostrady A4)
- **krajowa nr 4** (łącząca Jędrzychowice - dawne przejście graniczne z Niemcami z polsko – ukraińskim przejściem granicznym Korczowa – Krakowiec; najważniejszymi miejscowościami leżącymi na trasie są: Legnica, Wrocław, Opole, Gliwice, Katowice, Kraków, Tarnów, Rzeszów), która na odcinku Jędrzychowice – Szarów (woj. małopolskie, powiat wielicki) jest **autostradą A4**
- **krajowa nr 1** (wchodząca w skład trasy europejskiej E75, która na terenie Polski łączy Gdańsk z Cieszynem; najważniejszymi miejscowościami leżącymi przy trasie są: Tczew, Toruń, Łódź, Częstochowa, Sosnowiec, Jaworzno, Mysłowice, Katowice, Bielsko – Biała i Cieszyn)

Drogi te zapewniają powiązania komunikacyjne miasta w skali regionalnej, krajowej i międzynarodowej.

W roku 2009 miasto miało 102,8 km dróg powiatowych (97,1 km o nawierzchni ulepszonej) i 151,8 km dróg gminnych (134,8km o ulepszonej nawierzchni).

RYSUNEK 17. UKŁAD DRÓG W JAWORZNI.



Źródło: <http://mapa.nocowanie.pl/jaworzno/dojazd/>

Miastami położonymi najbliżej Jaworzna są Katowice (21,1 km) i Kraków (63,2 km), z którymi Jaworzno połączone jest autostradą A4.



Łódź	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 202 km - Odległość w linii prostej: 173 km - Czas podróży: 3 godz. 2 min
Kraków	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 63,2 km - Odległość w linii prostej: 50 km - Czas podróży: 52 min
Warszawa	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 297 km - Odległość w linii prostej: 256 km - Czas podróży: 4 godz. 36 min
Opole	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 135 km - Odległość w linii prostej: 109 km - Czas podróży: 1 godz. 34 min
Rzeszów	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 222 km - Odległość w linii prostej: 196 km - Czas podróży: 3 godz. 6 min
Białystok	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 491 km - Odległość w linii prostej: 423 km - Czas podróży: 7 godz. 24 min
Gdańsk	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 551 km - Odległość w linii prostej: 463 km - Czas podróży: 7 godz. 57 min
Katowice	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 21,1 km - Odległość w linii prostej: 19 km - Czas podróży: 28 min
Kielce	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 158 km - Odległość w linii prostej: 121 km - Czas podróży: 2 godz. 37 min
Olsztyn	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 479 km - Odległość w linii prostej: 406 km - Czas podróży: 7 godz. 14 min
Poznań	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 401 km - Odległość w linii prostej: 295 km - Czas podróży: 5 godz. 15 min
Szczecin	<ul style="list-style-type: none"> - Odległość drogowa: 693 km - Odległość w linii prostej: 484 km - Czas podróży: 6 godz. 48 min

Źródło: www.odleglosci.info

Drogi krajowe nr 79 i 4 umożliwiają szybki dojazd do międzynarodowych portów lotniczych w Krakowie – Balice (50 km) i Katowicach – Pyrzowice (40 km).

Lotnisko w Krakowie – Balice organizuje loty do miast polskich: Gdańsk, Poznań, Warszawa oraz za granicę do krajów europejskich, jak i do USA (Chicago, Nowego Jorku). Lotnisko Katowice – Pyrzowice prowadzi loty do Warszawy i do różnych europejskich miast.

Dworzec kolejowy Jaworzno – Szczakowa jest jednym z największych węzłów kolejowych w Polsce i ważnym punktem przeładunku towarów. Stacja ta posiada bezpośrednie połączenia z Berlinem i Lwowem oraz z największymi polskimi miastami (m. in. Bydgoszczą, Częstochową, Mysłowicami, Gliwicami, Gorzowem Wielkopolskim, Katowicami, Koszalinem, Krakowem, Opolem, Poznaniem, Przemyślem, Rzeszowem, Świnoujściem, Tarnobrzegiem, Toruniem, Wrocławiem, Zakopanem, Zieloną Górą).

Drugim dworcem w Jaworznie jest stacja Jaworzno – Ciężkowice, która obsługuje lokalny ruch na trasie Kraków – Katowice.

1.3. Aktywność w zabieganiu o inwestora

Sam fakt posiadania atrakcyjnych czynników lokalizacji może nie wystarczyć dla przyciągnięcia inwestycji. Istotny jest również wizerunek regionu, jego popularyzacja, a także dobry klimat dla inwestycji tworzony przez władze samorządowe.



Samorząd Jaworzna chcąc uczynić miasto konkurencyjnym terenem inwestycyjnym dla kapitału zewnętrznego i wewnętrznego aktywnie podejmuje działania organizacyjne i promocyjne swojego miasta stale polepszając infrastrukturę gminy.

Pierwszym bardzo ważnym działaniem na rzecz wspierania przedsiębiorczości przez władze lokalne jest utworzenie w Urzędzie Miejskim **Biura Obsługi Inwestora** (Wydział Rozwoju i Polityki Gospodarczej, Referat Polityki Gospodarczej i Obsługi Inwestora). Biuro zapewnia firmom zindywidualizowaną obsługę, a powstało po to by wspierać inwestorów w razie trudności związanych z postępowaniem administracyjnym.

Od roku 1993 r. w mieście istnieje **Agencja Rozwoju Lokalnego S.A.**, która wspiera rozwój małych i średnich przedsiębiorstw oraz związki pomiędzy krajowymi i zagranicznymi podmiotami gospodarczymi. Zakres działań oferowanych przez Agencję obejmuje:

- usługi o charakterze doradczym (Centrum Promocji Przedsiębiorczości),
- organizację szkoleń, kursów, seminariów, warsztatów (Ośrodek Szkolenia ARL S.A., w którym prowadzone są szkolenia w szerokim zakresie, w wielu specjalnościach i zawodach. Odbiorcami szkoleń są zarówno duże przedsiębiorstwa, jak również małe i średnie firmy prywatne, osoby fizyczne oraz osoby bezrobotne),
- działalność na rzecz integracji europejskiej,
- wykonywanie analiz i prognoz,
- działalność badawczo – projektowa (Wydział Badawczo - Rozwojowy).

Kolejnym bardzo ważnym działaniem samorządu Jaworzna są zwolnienia od podatku nieruchomości. Rada Miejska w Jaworznie na mocy uchwały z dnia 26 listopada 2009 r. zwalnia:

- z podatku od nieruchomości związane z prowadzeniem działalności gospodarczej grunty przedsiębiorców, którzy zrealizują na terenie miasta Jaworzna nową inwestycję
- z podatku od nieruchomości grunty, budynki lub ich części oraz budowle lub ich części związane z prowadzeniem działalności gospodarczej przedsiębiorców, którzy utworzą nowe miejsca pracy na terenie miasta Jaworzna.
- od podatku od nieruchomości nowo wybudowane budynki mieszkalne jednorodzinne

Kolejnym elementem promowania terenów inwestycyjnych oraz rozwoju gospodarczego jest udział w konkursach oraz sprostanie ich wymogom. Już sam udział w konkursie jest dobrą formą marketingową przyciągającą przyszłych inwestorów. Wnioski z uczestnictwa w konkursie umożliwiają podsumowanie działań samorządu miasta dotyczących rozwoju terenu oraz mogą określić bariery, które hamują rozwój miasta.

Samorząd miasta w celu wypromowania Jaworzna wśród inwestorów, od kilku lat bierze udział m.in. w konkursie „**Gmina Fair Play – Certyfikowana Lokalizacja Inwestycji**”. Konkurs ma na celu:

- wyróżnienie i promocję gmin „przyjaznych dla inwestorów” oraz zwiększenie zainteresowania nimi ze strony inwestorów i mediów,
- promowanie przejrzystych relacji z przedsiębiorcami i społecznością lokalną oraz promowanie współpracy pomiędzy biznesem a gminami przyjaznymi dla inwestorów,
- zachęcanie gmin do wypracowania odpowiednich standardów obsługi przedsiębiorców przez wprowadzenie stosownych zmian w wewnętrznej organizacji pracy,
- wsparcie gmin w wysiłkach czynionych w celu przyciągania nowych inwestorów,
- promowanie inwestycji przyjaznych środowisku i osobom niepełnosprawnym,
- pomoc w wymianie informacji pomiędzy gminami na temat efektywnych metod promocji inwestycji,
- zachęcanie wszystkich gmin w Polsce do rzetelności i uczciwości w relacjach z przedsiębiorcami.

W tym konkursie Jaworzno w latach 2005 i 2006 otrzymało wyróżnienie specjalne „Gmina Fair Play”, w 2007 r. wyróżnienie honorowe „Złota Lokalizacja Biznesu”, a w 2008 r. przyznano miastu certyfikat „Gmina Fair Play”.

W mieście Jaworznie w maju 2010 r. rozpoczęła się kampania promocyjna: „**Tu warto: inwestować, mieszkać, uczyć się**”. Kampania skierowana jest do trzech różnych grup odbiorców. Pierwszą grupę stanowią przedsiębiorcy, którzy będą mieli możliwość pełniejszego zapoznania się z ofertą inwestycyjną oraz pakietem korzyści, jakie miasto przygotowało dla przyszłych inwestorów. Celem tego działania jest pobudzenie przedsiębiorczości oraz zachęcanie do podejmowania nowych inwestycji i tworzenia nowych miejsc pracy w Jaworznie. Następny przekaz kampanii skierowany jest do wszystkich mieszkańców regionu, aby ukazać atuty Jaworzna jako miejsc, w którym warto zamieszkać. Ostatnią docelową grupą jest młodzież szkół gimnazjalnych, którą informuje się o tym, iż w mieście można zdobyć zawód pożądaną na lokalnym rynku pracy.

Kolejnym projektem realizowanym przez miasto Jaworzno jest „**Jaworznickie Szkolne Kluby Przedsiębiorczości – Marzenia – Wiedza – Sukces**”. Projekt ten polega na organizacji zajęć pozalekcyjnych (kół zainteresowań) ukierunkowanych na rozwój przedsiębiorczości w szkołach podstawowych i gimnazjalnych na terenie miasta. Ponadto w ramach projektu podjęte są takie działania jak:” szkolenie nauczycieli z zakresu przedsiębiorczości, wydanie publikacji, organizacja konferencji podsumowującej projekt oraz konkurs dla uczestników klubów (po zakończeniu realizacji zajęć pozalekcyjnych). Celem projektu jest wszechstronny rozwój uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych ukierunkowany na kształtowanie postaw przedsiębiorczych, pogłębionej wiedzy ekonomicznej przygotowującej do aktywnej obecności w życiu społeczno – gospodarczym. Projekt realizowany był od 01.01.2010 r. do 31.10.2010 r.

W roku 2006 Jaworzno przystąpiło do międzygminnego **projektu Gospodarcza Brama Śląska** w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2007-2013. Celem tego programu jest uzyskanie wzrostu atrakcyjności inwestycyjnej regionu śląskiego za pośrednictwem stworzenia infrastruktury dla rozwoju nowych przedsiębiorstw, które przyczynią się do wzrostu gospodarczego, zwiększenia zatrudnienia oraz rozwoju technologicznego i innowacyjnego, restrukturyzacja i dywersyfikacja działalności gospodarczej, zagospodarowanie terenów o różnorodnym pochodzeniu i charakterze. Wszelkie inwestycje projektu będą realizowane na terenach przeznaczonych pod działalność gospodarczą, które położone są w granicach administracyjnych sąsiadujących ze sobą miast – partnerów projektu, którego liderem jest miasto Jaworzno. Efektem projektu w Jaworznie mają być drogi o długości 4,49 km oraz przebiegające w ich pasach: kanalizacja sanitarna, deszczowa, teletechniczna oraz wodociągi.

Kolejnym działaniem na rzecz rozwoju atrakcyjności inwestycyjnej miasta jest przystąpienie Jaworzna do **projektu „Nowoczesna Gmina Jaworzno”** we współpracy z:

- ✓ Agencją Rozwoju Lokalnego S.A.,
- ✓ Municipality of Kristiansand,
- ✓ Adger Research,
- ✓ Norwegian Association of Local and Regional Authorities .

Celem projektu jest wzmocnienie samorządu, wsparcie procesów demokratyzacji w Jaworznie przez podniesienie kwalifikacji zawodowych urzędników miasta za pośrednictwem wzmocnienia współpracy administracji samorządowej z organizacjami pozarządowymi i partnerami społeczno-gospodarczymi, którzy funkcjonują w obszarze gminy. Grupami docelowymi projektu są pracownicy Urzędu Miejskiego, przedstawiciele organizacji pozarządowych, partnerzy gospodarczy.

Miasto Jaworzno przystąpiło również do **projektu „Park Północny”**. Projekt ten ma przeciwdziałać trwałej peryferyzacji Pieczynek oraz marginalizacji mieszkańców zdegradowanego społecznie i ekonomicznie osiedla robotniczego byłej cementowni „Szczakowa”. Interwencja ma doprowadzić do rozwoju nowych funkcji problemowego obszaru oraz przywrócić terenom zdegradowanym utracone funkcje społeczno – gospodarcze. Celem projektu jest zachęcanie do rozwijania nowych form aktywności gospodarczej generujących miejsca pracy, ożywienie gospodarcze i społeczne, a także zwiększanie potencjału turystycznego i rozwój mieszkalnictwa. Odbywać się to będzie przez rewitalizację obiektów i terenów poprzemysłowych, zmianę funkcji zabudowy poprzemysłowej na usługowo – handlową, gospodarczą, społeczną, edukacyjną, zdrowotną, rekreacyjną i turystyczną z uzupełniającą funkcją mieszkaniową. Zadania podejmowane przez gminę w tym obszarze to:



- ✓ rewitalizacja osiedla przyfabrycznego,
- ✓ założenie „Parku Leśnego” na terenie kamieniołomu,
- ✓ budowa boiska w ramach programu „Moje boisko – Orlik 2012”,
- ✓ Budowa ośrodka edukacji ekologicznej „GEOSFERY” na terenie kamieniołomu „Sodowa Góra”,
- ✓ wspomaganie rozwoju form aktywnego wypoczynku: turystyki rowerowej, kajakarstwa, nurkowania, sportów motorowych i innych.

Na terenie województwa śląskiego działają Strefy Aktywności Gospodarczej, z czego jedna z nich działa na terenie miasta Jaworzna – **Gminna Strefa Aktywności Gospodarczej „Węzeł Jeleński”**. Strefą objęty jest obszar osiedla Jeleń o powierzchni ok. 24 ha. i jest on w pełni przystosowany do potrzeb inwestorów. Teren ten zwyciężył w konkursie „Grunt na medal 2007”, ponieważ okazał się najlepiej przygotowanym miejscem pod inwestycje produkcyjne w województwie śląskim w 2007 r.

Kolejnym projektem, w którym bierze udział miasto Jaworzno jest **projekt „Innowacyjne J@worzno - utworzenie zintegrowanego systemu wspomaganie zarządzania w administracji publicznej wraz z zapewnieniem świadczenia usług drogą elektroniczną”**. Istotą przedsięwzięcia jest wdrożenie Miejskiego Systemu Informacji o Terenie (MSIoT), którego głównym zadaniem będzie udostępnienie baz danych przestrzennych oraz publicznych rejestrów i ewidencji ze szczególnym uwzględnieniem ich powiązań z przestrzenią, pochodzących zarówno z wydziałów i jednostek organizacyjnych Urzędu, a także spoza niego, zarządzanie nimi oraz ich redystrybucja w postaci zintegrowanej.

Miasto Jaworzno należy do regionalnej organizacji **„Innowacyjny Śląski Klaster Czystych Technologii Węglowych”**, która zorientowana jest na rozwój i wdrażanie Czystych Technologii Węglowych w energetyce i karbochemii. Głównym celem Klastra jest przyspieszenie rozwoju gospodarczego regionu za pośrednictwem integracji przemysłu węglowo – energetycznego, środowisk akademickich i naukowo – badawczych, sektora małych i średnich przedsiębiorstw oraz władz samorządowych.

„Miasto twarzą do autostrady” to następny projekt realizowany w Jaworznie. Jest to projekt drogowy, którego głównym celem jest zapewnienie szybkiego i bezpiecznego przejazdu przez miasto. Projekt realizowany jest w ramach kilku etapów, z których część została już zrealizowana:

- **ETAP I:** Trasa Śródmieścia od skrzyżowania ul. Krakowskiej do ul. Olszewskiego (współfinansowany ze środków SPO Transport).
- **ETAP II:** Trasa Śródmieścia od ul. Olszewskiego do skrzyżowania z ul. Grunwaldzką w Leopoldzie wraz z łącznicą do ul. Kolejowej i odcinkiem ul. Nowo Lipowej.
- **ETAP III:** Droga Przemysłowa wraz z drogami zbiorczymi i dojazdowymi, niezbędnymi do obsługi terenów przylegających.
- **ETAP IV:** modernizacja ul. Grunwaldzkiej wraz z budową odcinka ul. Nowo Kolejowej.
- **ETAP V:** modernizacja ul. Grunwaldzkiej od ul. Wojska Polskiego do projektowanej TŚ.

TABELA 15. OCZEKIWANE EFEKTY Z REALIZACJI PROJEKTU

efekty społeczne	<ul style="list-style-type: none"> - Poprawa warunków ruchu samochodów - Stworzenie stałych i czasowych miejsc pracy - Rozwój ekonomiczny obszaru - Możliwość wykorzystania (w obrocie handlowym) nieruchomości położonych w pobliżu inwestycji - Możliwość sprawnego tranzytu przez miasto (transportu ciężkiego)
-------------------------	---



efekty ekologiczne	<ul style="list-style-type: none"> - Poprawa ładu przestrzennego - Zmniejszenie zanieczyszczenia środowiska dzięki poprawie płynności ruchu pojazdów - Ochrona krajobrazu przez modernizację linii przesyłowych wysokiego napięcia - Zmniejszenie poziomu hałasu i emisji spalin
efekty gospodarcze	<ul style="list-style-type: none"> - Skrócenie czasu przejazdu przez miasto - Zainicjowanie inwestycji i otwarcie możliwości inwestycyjnych w pobliżu dróg

Źródło: www.jaworzno.pl

1.4. Infrastruktura gospodarcza

Infrastruktura gospodarcza wpływa na poziom sprawności procesu przygotowania i realizacji inwestycji oraz jej dalszego funkcjonowania.

Na infrastrukturę gospodarczą składają się:

- gęstość instytucji otoczenia biznesu,
- obecność ośrodków naukowo – badawczych,
- liczba imprez targowo – wystawienniczych,
- występowanie specjalnych stref ekonomicznych SSE (Miasto Jaworzno nie należy do żadnej specjalnej strefy ekonomicznej, ale na mocy uchwały Rady Miejskiej wprowadziło zwolnienia od podatku z nieruchomości).

Otoczenie biznesu

W województwie śląskim funkcjonuje blisko 200 instytucji otoczenia biznesu, takich jak: agencje rozwoju regionalnego i lokalnego, izby: gospodarcze, przemysłowe, handlowe, cechy rzemieślnicze oraz ośrodki: wspierania przedsiębiorczości, doradcze i informacji gospodarczej, a także stowarzyszenia gospodarcze. Podstawowym celem działalności organizacji wspierających przedsiębiorczość jest podnoszenie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich rozwój.

Do najważniejszych instytucji o zasięgu regionalnym należą:

- Regionalna Izba Gospodarcza,
- Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach,
- Śląska Izba Rolnicza,
- Górnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego (GARR) – pełniąca funkcję regionalnej instytucji finansującej,
- Górnośląska Agencja Przekształceń Przedsiębiorstw (GAPP),
- Fundusz Górnośląski,
- Regionalne Centrum Informacji i Transferu Technologii, które wspiera działania innowacyjne w regionie,
- fundusze pożyczkowe, poręczeniowe i venture capital (Regionalny Fundusz Poręczeniowy oraz fundusze pożyczkowe, działające przy GARR i GAPP),
- w województwie funkcjonują także inkubatory przedsiębiorczości oraz parki przemysłowe i technologiczne.

W mieście Jaworzno do otoczenia biznesu należą:

- Agencja Rozwoju Lokalnego, która świadczy usługi o charakterze doradczym, organizuje szkolenia, kursy, seminaria, działa na rzecz integracji społecznej, wykonuje prognozy i analizy, prowadzi działalność badawczo – projektową. Agencja zarządza również Jaworznickim Parkiem Przemysłowym, który ma na celu kreowanie nowych miejsc pracy na terenie miasta poprzez



- rozwój lokalnej przedsiębiorczości oraz pozyskiwanie zewnętrznych inwestorów. Do jednostek ARL należą:
- Centrum Promocji Przedsiębiorczości, które wielowymiarowo ożywia rynek lokalny, wspierając powstające oraz istniejące małe i średnie przedsiębiorstwa poprzez pozyskiwanie źródeł finansowania działalności gospodarczej oraz świadczy usługi doradcze z zakresu prawa, ekonomii i finansów,
 - Ośrodek Szkolenia wydający zaświadczenia uprawniające do wykonywania zawodu, co zmierza do podniesienia jakości kapitału ludzkiego i podnosi szanse ludności na lokalnym rynku pracy,
 - Forum Integracji Europejskiej, gdzie prowadzone są również działania mające na celu popularyzację idei integracji, podnoszenie wiedzy o samej Unii Europejskiej oraz możliwościach, które przynosi.
- Biuro Obsługi Inwestora, które stanowi wyodrębnioną komórkę organizacyjną Urzędu Miejskiego i do jego zadań należą:
- kompleksowe zarządzanie informacjami o warunkach i możliwościach lokalizacji nowych inwestycji,
 - indywidualna współpraca z przedsiębiorcami w procesie przygotowywania i realizacji inwestycji,
 - monitorowanie źródeł finansowania projektów związanych z powstawaniem i rozwojem firm oraz udostępnianie informacji zainteresowanym podmiotom gospodarczym,
 - analizowanie działań gminy i podmiotów zależnych pod kątem tworzenia warunków rozwoju gospodarczego,
 - inicjowanie i koordynowanie działań sprzyjających poprawie warunków inwestowania oraz powstawania i rozwoju firm,
 - współpraca w zakresie wspierania i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw z organizacjami samorządu gospodarczego oraz urzędami, instytucjami i organizacjami pozarządowymi,
 - inicjowanie programów pomocowych zorientowanych na udzielanie pomocy publicznej ze środków publicznych dla przedsiębiorców,
 - realizacja zadań wynikających z umowy partnerskiej na realizację Projektu pt. „Śląski Regionalny Klaster Czystych Technologii Węglowych”.
- organizacje zrzeszające przedsiębiorców:
- Jaworznickie Stowarzyszenie Przedsiębiorców,
 - Stowarzyszenie Inicjatyw Społeczno - Gospodarczych,
 - Stowarzyszenie Prywatnych Kupców „MANHATTAN”,
 - Jaworznickie Stowarzyszenie Kupców i Drobneho Handlu,
 - Cech Rzemiosł Różnych,
 - „MANHATTAN PODŁĘŻE”.
- banki:
- Bank PEKAO S.A.,
 - Bank PKO BP S.A.,
 - Bank BPH S.A.,
 - Bank Spółdzielczy,
 - Bank Zachodni WBK S.A.,
 - ING Bank Śląski S.A.,
 - SKOK „Stefczyka”,
 - SKOK „Jaworzno”,
 - Eurobank S.A.,
 - AIG Bank Polska S.A.,
 - Lukas Bank,



- GETIN Bank,
- Polbank EFG,
- GE Mony Bank.

▪ szkolnictwo:

- 15 szkół w tym: technika i zasadnicze szkoły zawodowe,
- 8 szkół policealnych publicznych i niepublicznych.

Ośrodki naukowo – badawcze

Obecność ośrodków naukowo – badawczych prowadzących działalność innowacyjną odgrywa dużą rolę z punktu widzenia inwestycji. Fundamentem bazy naukowej są obecne na danym obszarze wyższe uczelnie oraz jednostki badawczo – rozwojowe, dzięki którym obszar oferuje większe możliwości kooperacji w zakresie badań i rozwoju.

Na terenie miasta Jaworzna nie ma ani wyższych uczelni, ani jednostek naukowo – badawczych, ale ponieważ Jaworzno leży w pobliżu dużych miast takich jak Katowice czy Kraków ma dostęp do takich ośrodków.

Wybrane ośrodki naukowo – badawcze w województwie śląskim:

- Instytut Metali Nieżelaznych w Gliwicach,
- Instytut Metalurgii i Inżynierii Metalowej PAN w Krakowie,
- Instytut Spawalnictwa – Polskie Spawalnicze Centrum Doskonałości w Gliwicach,
- Instytut Techniki Budowlanej – Oddział Śląski w Katowicach,
- Instytut Techniki i Aparatury Medycznej ITAM w Zabrze,
- Ośrodek Badawczo – Rozwojowy Urządzeń Mechanicznych „OBRUM” sp. z o. o. w Gliwicach,
- Polskie Towarzystwo Materiałów Kompozytowych (PTMK) w Częstochowie,
- Polskie Towarzystwo Materiałoznawcze PAN w Krakowie,
- Polskie Towarzystwo Przyjaciół Nauk o Ziemi – Oddział Górnośląski w Sosnowcu,
- Zakład Badawczo Doświadczalny Gospodarki Komunalnej w Katowicach



Imprezy targowo – wystawiennicze

Śląsk jest drugim w kraju ośrodkiem wystawienniczo – targowym. Największe znaczenie mają Międzynarodowe Targi Katowickie oraz imprezy targowe organizowane w największej w kraju hali widowiskowo – sportowej „Spodek”.

W mieście Jaworznie również organizowane są różne targi. Największym z nich są **Targi Motoryzacyjne**, które organizowane były w 2010 r. po raz dwunasty. Od 1996 r. Powiatowy Urząd Pracy wraz z Prezydentem Miasta organizuje dwa razy w roku **Targi Pracy**, na których pracodawcy mają możliwość zaprezentowania swojej oferty i bezpośredniego kontaktu z potencjalnym pracownikiem (w 2010 r. odbyły się po raz dwudziesty dziewiąty). W mieście organizowane są również **Targi „Twój Dom, Twoje Otoczenie”** (w roku 2010 r. odbyły się trzynasty raz), podczas których firmy z całego województwa prezentują swoje oferty z dziedzin budownictwa, instalacji, urządzenia wnętrz, ogrodu itp.

1.5. Infrastruktura społeczna

Poziom rozwoju infrastruktury społecznej jest pośrednim czynnikiem atrakcyjności inwestycyjnej miasta. Jednakże wysoki poziom rozwoju infrastruktury przekłada się na dobre warunki życia, a w rezultacie przyciąga wielu mieszkańców. Dodatkowo saldo migracji wpływa zaś na poprawę sytuacji na lokalnym rynku pracy. Jednym z najważniejszych elementów infrastruktury społecznej jest kultura, czyli liczba instytucji kulturalnych oraz sposoby ich funkcjonowania.

W Jaworznie w ramach infrastruktury kulturalnej funkcjonują:

- 1 muzeum – Muzeum Miasta Jaworzna
- 19 bibliotek oraz
- Miejskie Centrum Kultury i Sportu w Jaworznie, w skład którego wchodzi:
 - o Centrum Kultury z siedzibą główną wraz z salą teatralną i wystawową,
 - o 2 Domy Kultury,
 - o 9 klubów i świetlic,
 - o 2 hale widowiskowo – sportowe,
 - o sezonowe lodowisko,
 - o 3 sale sportowe,
 - o 3 stadiony sportowe,
 - o 2 obiekty z kortami tenisowymi,
 - o skatepark w parku "Podłęże",
 - o kompleks sportowo-rekreacyjny w parku „Podłęże”
 - o ośrodek wypoczynkowo - rekreacyjny "Sosina",
 - o ośrodek domków letniskowych "Sosina",
 - o wielofunkcyjne boisko sportowe "Orlik 2012".

Łącznie w ramach MCKiS w Jaworznie działa 28 obiektów i placówek upowszechniania kultury i sportu. Miejskie Centrum Kultury i Sportu organizuje mnóstwo imprez cyklicznych, spektakle teatralne, wieczory poetyckie, imprezy okolicznościowe oraz wystawy artystów, turnieje tańca, koncerty uczniów szkoły muzycznej, wieczory autorskie oraz festyny rodzinne. Centrum Kultury i Sportu współpracuje także z wieloma instytucjami, stowarzyszeniami, placówkami oświatowymi oraz parafiami. Tak bogata i szeroka działalność przyczynia się do nasilenia procesów tworzenia innowacji.

Kolejnym elementem infrastruktury społecznej jest niewątpliwie turystyka jako część przyciągająca potencjalnych inwestorów. Dlatego ważne jest, aby poziom infrastruktury turystycznej miał odpowiednio wysoką jakość, by w pełni zaspokoić potrzeby inwestycyjne wysokiej klasy kadry deweloperów. W mieście znajduje się 5 hoteli:



- Hotel „Pańska Góra”****, zlokalizowany jest w centrum miasta Jaworzna przy ulicy Krakowskiej 1, przy dawnej głównej drodze 79 Kraków - Katowice, łączącej Śląsk i Małopolskę. W najbliższej okolicy znajdują się miasta: Dąbrowa Górnicza, Trzebinia, Chrzanów, Sosnowiec. Hotel posiada statut hotelu miejskiego, biznesowego,
- Hotel „Brojan”, 500 m od centrum miasta przy ulicy Paderewskiego 43, bliskość drogi A-4 i S-1 co zapewnia łatwy i szybki dojazd do Krakowa, Katowic lub Częstochowy, Pszczyny, Bielska oraz bliskość lotnisk i kolei – dworzec PKP – 7 km, lotnisko w Balicach, Pyrzowicach – 40 km,
- Hotel „Dalia, przy ulicy Grunwaldzkiej 285,
- Hotel „Wodnik”, przy ulicy Bukowskiej 10, w odległości 20 km od Katowic i 57 km od Krakowa. Położony w zaciszu leśnym nad zalewem „Sosina”
- Hotel „Pawx”, robotniczy hotel przy ulicy Chopina 84.

Jaworzno jest miastem z wieloma atrakcjami turystycznymi, które czynią je nie tylko atrakcyjnym turystycznie, ale z tego względu także atrakcyjnym inwestycyjnie. Miasto z tak wieloma urozmaicheniami dla zwiedzających, a także słabo zabudowane i rozwinięte usługowo, musi być atrakcyjne dla przyszłych inwestorów. W mieście istnieje wiele zabytków sakralnych, takich jak: Kolegiata św. Wojciecha i św. Katarzyny z XVI wieku, z obrazem Matki Bożej Jaworzniczkiej, Kościół Podwyższenia Krzyża Świętego w Jaworznie z XVII wieku, ponad 40 kapliczek i krzyży przydrożnych z XIX wieku, jeden z największych witraży w Europie – Kościół św. Wojciecha. Inne ciekawe miejsca warte obejrzenia: rynek Główny o trójkątnym kształcie, cmentarz pechnicki, pałac jaworznicki z XIX wieku, zespół willowo-parkowy przy ulicy Grunwaldzkiej z XIX wieku, cmentarz żydowski przy ulicy Piłsudskiego z XIX wieku, budynek po synagodze przy ulicy Stojałowskiego z XIX wieku, pozostałości po Centralnym Obozie Pracy, jeden z największych w Europie komin elektrowni Jaworzno III, a także rezerwy przyrodnicze.

2. Działalność inwestycyjna

Jednym z czynników decydujących o nowoczesności i konkurencyjności gospodarki jest obecność innowacyjnych przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwo innowacyjne to takie, które wprowadziło na rynek przynajmniej jedną innowację techniczną (nowy bądź ulepszony produkt bądź nowy lub ulepszony proces technologiczny), natomiast działalność innowacyjna to szereg działań o charakterze naukowym (badawczym), technicznym, organizacyjnym, finansowym i handlowym, których celem jest opracowanie i wdrożenie nowych lub istotnie ulepszonych wyrobów i procesów, przy czym wyroby te i procesy są nowe przynajmniej z punktu widzenia wprowadzającego je przedsiębiorstwa. Działalność inwestycyjna może być prowadzona przez samo przedsiębiorstwo na jego własnym terenie (wewnątrz firmy) lub może polegać na nabyciu dóbr, usług lub wiedzy ze źródeł zewnętrznych.⁹

Na terenie województwa śląskiego istnieje **Regionalny System Innowacji – RSI** (www.ris-silesia.org.pl), czyli sieć współpracy pomiędzy organizacjami i instytucjami, działającymi w regionie, których celem jest rozwój innowacyjności tego regionu, poprzez wspieranie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw.

Do instytucji, które tworzą RSI zaliczamy m.in.:

- władze wojewódzkie i samorządowe,
- agencje rozwoju regionalnego,
- wyższe uczelnie,
- instytuty badawczo – rozwojowe,
- ośrodki innowacji i przedsiębiorczości,
- ośrodki doradztwa,

⁹<http://www.institut.info/IIIkonf/referaty/2b/M.Dziembala%20Regionalna%20Strategia%20Innowacji%20Krak%F3w%2011.01.07.pdf>, 22.06.2010 r.

- stowarzyszenia twórcze i zawodowe,
- instytucje finansowe,
- firmy konsultingowe,
- firmy produkcyjne i usługowe oraz ich zaplecze badawczo - rozwojowe¹⁰

Istotą RSI jest budowanie trwałego partnerstwa pomiędzy uniwersytetami, instytucjami badawczymi, przedsiębiorstwami, przemysłem, dostawcami usług finansowych i doradczych, władzami samorządowymi oraz instytucjami użyteczności publicznej i rozwijania specyficznych umiejętności pracowników w zakresie badań i innowacji.

Do istotnych elementów infrastruktury RSI zaliczmy:

- klastry,
- parki przemysłowe,
- parki technologiczne,
- specjalne strefy ekonomiczne ,
- inkubatory przedsiębiorczości,
- centra innowacji,
- preinkubatory,
- platformy produktowo-technologiczne

Klastry to zlokalizowane na wyodrębnionym terenie sieci wzajemnie powiązanych przedsiębiorstw, ich dostawców i klientów, instytucji naukowych i edukacyjnych, specjalnych agencji rządowych i tzw. instytucji pomostowych, świadczących usługi techniczne i konsultacyjne oraz instytucji finansowych i ubezpieczeniowych; klastry to systemy innowacyjne oparte głównie o transfer wiedzy w oparciu o bezpośrednie kontakty ludzi. Jaworzno należy do „**Innowacyjnego Śląskiego Klastra Czystych Technologii Węglowych**”¹¹.

Park przemysłowy to wyodrębniony celowo obszar wykorzystujący lokalną infrastrukturę po restrukturyzowanych lub likwidowanych przedsiębiorcach umożliwiającą podejmowanie działalności gospodarczej, przede wszystkim przez małe i średnie przedsiębiorstwa. Ponieważ Jaworzno jest miastem o dobrym klimacie inwestycyjnym, z inicjatywy władz miasta i innych podmiotów został utworzony „**Jaworznicki Park Przemysłowy**”. Celem parku jest wsparcie rozwoju lokalnej przedsiębiorczości, pozyskanie inwestorów zewnętrznych, kreowanie nowych miejsc pracy przez zapewnienie warunków sprzyjających prowadzeniu działalności gospodarczej. Jaworznicki Park Przemysłowy oferuje inwestorom: tereny niezabudowane pod inwestycje, budynek biurowy oraz ulgi w lokalnych podatkach.

RYSUNEK 19. KOMPLEKSY OBJĘTE PLANAMI INWESTYCYJNYMI
Jaworznicki Park Przemysłowy



¹⁰<http://ekonom.univ.gda.pl/business/materialy/spk/1/3.Regionalny%20System%20Innowacji.doc.>, 22.06.2010 r.

¹¹ „Innowacyjny Śląski Klaster Czystych Technologii Węglowych” został przedstawiony w rozdziale pt. Atrakcyjność inwestycyjna miasta Jaworzno. Aktywność w zabieganiu o inwestora, s.31

Źródło: http://www.jpp.jaworzno.pl/pl/baza_terenow_inwestycyjnych/

Kolejnym składnikiem infrastruktury innowacyjności są inkubatory przedsiębiorczości, czyli instytucje wyposażone w przestrzeń produkcyjną – biurową, infrastrukturę i wykwalifikowaną kadrę, udzielającą pomocy w zakładaniu firmy oraz w jej przetrwaniu w pierwszym okresie funkcjonowania. Inkubator przedsiębiorczości to forma udzielania pomocy młodym firmom oraz indywidualnym przedsiębiorcom, którzy posiadając pomysł na innowacyjną technologię, usługę, itp. nie dysponują wystarczającą ilością środków finansowych na jego realizację. W mieście Jaworznie instytucją wspierającą przedsiębiorców jest **Agencja Rozwoju Lokalnego**¹². Jednym z jej celów jest działanie na rzecz rozwoju innowacyjności przedsiębiorstw i innowacyjnych przedsięwzięć oraz wspieranie transferu innowacyjnych rozwiązań z sektora nauki do biznesu i pomiędzy przedsiębiorstwami.

Ponadto Wydział Badawczo – Naukowy ARL realizuje projekt „Inwestycje kapitałowe dla innowacyjnych przedsięwzięć” w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka (Oś Priorytetowa 3. Kapitał dla innowacji, Działanie 3.3 Tworzenie systemu ułatwiającego inwestowanie w MSP, Poddziałanie 3.3.1 Wsparcie dla Instytucji Otoczenia Biznesu), którego celem jest zwiększenie świadomości przedsiębiorców sektora MSP o korzyściach i usługach oferowanych przez sieci inwestorów prywatnych. Efektem realizacji projektu będzie podniesienie poziomu wiedzy przedsiębiorców z zakresu pozyskania zewnętrznego finansowania na innowacyjne przedsięwzięcia w postaci inwestora prywatnego. Rezultatem projektu będzie również aktywizacja rynku inwestorów prywatnych poprzez współpracę z nimi przy realizacji działań dla przedsiębiorców szukających dofinansowania na realizację innowacyjnych przedsięwzięć.

Miasto Jaworzno leży w województwie śląskim, które jest bardzo zaangażowane w działalność innowacyjną regionu i które charakteryzuje się wysokim potencjałem instytucji wspierających procesy innowacji.

Za rozwój gospodarki lokalnej odpowiedzialne są samorządy terytorialne, które realizują swoje zadania m.in. poprzez inwestycje w strefach aktywności gospodarczej, terenach przemysłowych i inkubatorach przedsiębiorczości oraz udział w strukturach własnościowych inkubatorów i parków technologicznych, poprzez tworzenie lokalnych agencji rozwoju oraz komórek administracyjnych ds. gospodarki w urzędach, stosowanie ulg w podatkach oraz aktywne formy promocji miasta wobec potencjalnych inwestorów.

Władze miasta Jaworzna w celu zwiększenia konkurencyjności miasta podejmują wiele działań promocyjnych, np. projekt „Innowacyjne Jaworzno”, „Nowoczesna Gmina Jaworzno” czy „Tu warto inwestować, mieszkać, uczyć się”, itp.¹³

Ponadto województwo śląskie w ramach RSI opracowało **Regionalną Strategię Innowacji Województwa na lata 2003-2013**, która ma za zadanie wspierać rozwój przyjaznego klimatu dla innowacji w województwie śląskim tak, aby kreatywność oraz synergia współpracy przy tworzeniu, ulepszaniu i wdrażaniu innowacji prowadziły do zwiększenia innowacyjności w środowisku gospodarczym i badawczo-rozwojowym wzmacniając konkurencyjność gospodarki województwa wobec innych regionów w UE¹⁴.

W województwie śląskim zlokalizowana jest istotna część krajowego potencjału sektora badań i rozwoju (B+R), którego działalność ukierunkowana jest na zwiększenie zasobu wiedzy jak również znalezienie nowych zastosowań dla tej wiedzy. Ich obecność jest warunkiem dynamiki innowacyjnej gospodarki regionu. Dzięki tym instytucjom region ma szeroki dostęp do oryginalnych rozwiązań naukowo – badawczych, usług technologicznych, doradztwa i edukacji. Kumulowana w społeczeństwie wiedza naukowa i zdolności technologiczne leżą u podstaw aktywności innowacyjnej przedsiębiorstw.

¹² Agencja Rozwoju Lokalnego w Jaworznie została również opisana w rozdziale pt. Atrakcyjność inwestycyjna miasta Jaworzno. Infrastruktura gospodarcza – otoczenie biznesu, s.34

¹³ Wsparcie samorządu lokalnego dla rozwoju innowacyjności zostało zaprezentowane w rozdziale pt.: „Atrakcyjność inwestycyjna miasta Jaworzno. Aktywność w zabieganiu o inwestora, s. 31

¹⁴ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2003-2013, s.26



W Jaworznie sektor B+R nie jest rozwinięty, ale miasto posiada dostęp do tego typu instytucji, które zlokalizowane są w pobliskich miastach regionu¹⁵.

Wszelkiego rodzaju programy gospodarcze wymagają profesjonalnej obudowy instytucjonalnej, co oznacza konieczność tworzenia instytucji rozwoju lokalnego wyspecjalizowanych w działaniach na rzecz rozwoju gospodarczego. Na terenie województwa śląskiego działa „**Śląskie Konsorcjum Instytucji Wsparcia Rozwoju Przedsiębiorczości**” do którego należy Agencja Rozwoju Lokalnego w Jaworznie.

Oprócz ARL na terenie miasta działają inne instytucje zaliczone do otoczenia biznesu, które wspierają rozwój konkurencyjności przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie miasta Jaworzna np. Jaworzniackie Stowarzyszenie Przedsiębiorców¹⁶.

W 2007 r. utworzona została „Śląska Sieć Inkubatorów, Parków Przemysłowych i Technologicznych”, która ma na celu stworzenie jednolitego wizerunku parków i inkubatorów działających na rzecz rozwoju gospodarczego, rozwój i podnoszenie jakości oferty i usług oraz rozwój współpracy z otoczeniem.

Sieć skupia 17 podmiotów z regionu, w tym inicjatorów projektu:

- Agencję Rozwoju Lokalnego w Gliwicach prowadzącą Inkubator Przedsiębiorczości
- Park Naukowo – Technologiczny „Technopark” Gliwice
- Górnośląską Agencję Przekształceń Przedsiębiorstw zarządzającą Bytomskim Parkiem Przemysłowym, Żorskim Parkiem Przemysłowym oraz Rybnickim Inkubatorem Technologicznym
- Agencję Rozwoju Regionalnego w Bielsku Białej zarządzającą Beskidzkim Inkubatorem Technologicznym oraz Parkiem Przemysłowym i Usługowym w Bielsku-Białej
- Rudzki Inkubator Przedsiębiorczości
- Fundację na Rzecz Rozwoju Miasta Knurowa prowadzącą Inkubator Przedsiębiorczości
- Miasto Pyskowice inicjatora Inkubatora w Pyskowicach
- Park Przemysłowy EURO-CENTRUM w Katowicach
- Agencję Rozwoju Regionalnego w Częstochowie zarządzającą Częstochowskim Parkiem Przemysłowym
- Górnośląski Park Przemysłowy
- **Agencję Rozwoju Lokalnego w Jaworznie zarządzającą Jaworzniackim Parkiem Przemysłowym**
- Bieruńską Fundację Inicjatyw Gospodarczych zarządzającą Piastowskim Parkiem Przemysłowym
- Śląski Park Przemysłowy
- Centrum Przedsiębiorczości w Woli zarządzające Parkiem Przemysłowym „Ziemia Pszczyńska”
- Miasto Cieszyn reprezentujące Śląski Zamek Sztuki i Przedsiębiorczości w Cieszynie
- Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości
- Bielski Park Techniki Lotniczej

3. Struktura i trendy rozwoju gospodarki w Jaworznie

Górnictwo węgla kamiennego dawało przez długie dziesięciolecia zatrudnienie większości mieszkańcom miasta, dlatego też miasto Jaworzno zawdzięcza swój rozwój gospodarczy przemysłowi wydobywczemu. Dzisiaj możemy zaobserwować przemianę Jaworzna z miasta typowo przemysłowego w handlowo - usługowe, z wykorzystaniem naturalnego zaplecza postindustrialnego, atutów geograficzno – krajobrazowych, potencjału ludzkiego i szerokiej możliwości inwestycyjnych.

¹⁵ występowanie ośrodków naukowo - badawczych zostało opisane w rozdziale pt. Atrakcyjność inwestycyjna miasta Jaworzno. Infrastruktura gospodarcza – ośrodki naukowo - badawcze, s.36

¹⁶ w rozdziale pt. Atrakcyjność inwestycyjna miasta Jaworzno. Infrastruktura gospodarcza zostały przedstawione instytucje należące do tzw. otoczenie biznesu, s.34

Obecnie w mieście działają zakłady przemysłowe, które zostały zrestrukturyzowane i dostosowane do nowych warunków gospodarczych.

Na terenie miasta Jaworzna w 2010 r. funkcjonowało 7 837 podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON, co stanowiło 1,7% ogólnej liczby podmiotów zarejestrowanych na terenie województwa śląskiego. W porównaniu z rokiem 2009 liczba przedsiębiorstw w mieście wzrosła o 4,8% (362 podmioty). W tym czasie w województwie śląskim zanotowano wzrost o 4,9% (21 057 podmiotów). Na tej podstawie można stwierdzić, iż jednym z trendów rozwojowych miasta Jaworzna jest systematyczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON. Wyjątkiem był rok 2009, w którym liczba podmiotów zmalała, ale jest to uzasadnione wpływem kryzysu gospodarczego.

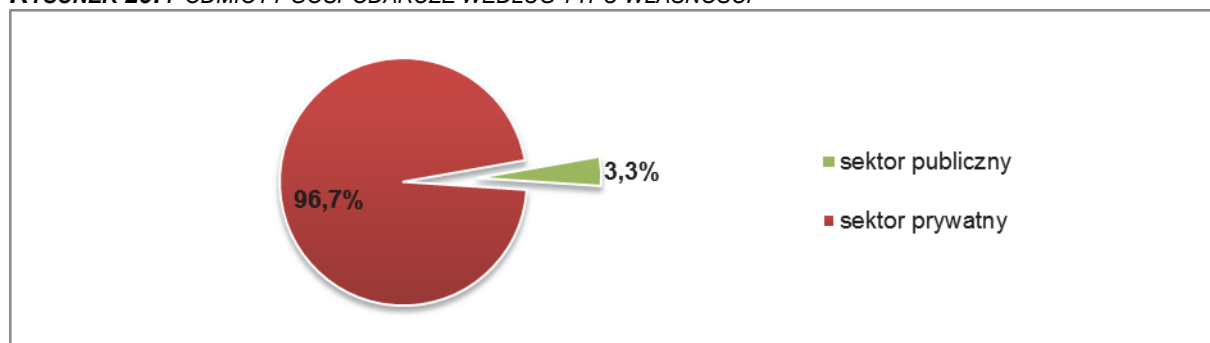
TABELA 16. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W MIEŚCIE JAWORZNIE I WOJ. ŚLĄSKIM

	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.	Dynamika zmian w latach 2007 - 2010
miasto Jaworzno	7 614	7 674	7 475	7 837	223
województwo śląskie	427 413	428 920	430 578	451 635	24 222

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Przedsiębiorstwa zarejestrowane w systemie REGON w sektorze prywatnym w 2010 r. stanowiły 96,7% (rysunek 20).

RYСУNEK 20. PODMIOTY GOSPODARCZE WEDŁUG TYPU WŁASNOŚCI



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując podmioty gospodarcze według sektorów własnościowych, można zauważyć, że z roku na rok liczba przedsiębiorstw w sektorze publicznym zmniejsza się – w roku 2007 przedsiębiorstwa te stanowiły 5,9% wszystkich podmiotów gospodarczych, a w roku 2010 – już zaledwie 3,3%. Zatem kolejnym trendem rozwojowym Jaworzna jest systematyczny wzrost liczby przedsiębiorstw prywatnych, który następuje kosztem redukcji liczby podmiotów gospodarczych funkcjonujących w sektorze publicznym.

TABELA 17. PODMIOTY GOSPODARCZE WEDŁUG SEKTORÓW WŁASNOŚCIOWYCH

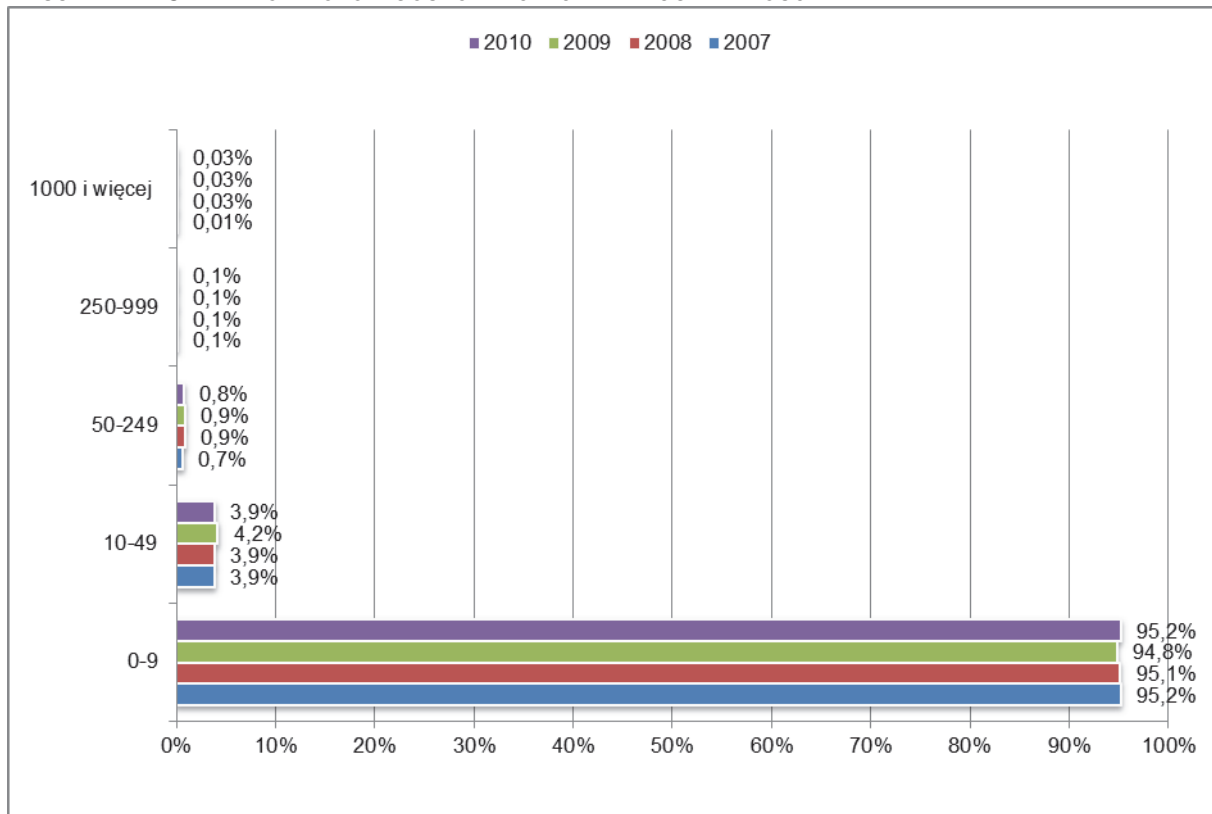
	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.
sektor prywatny	7 167	7 269	7 193	7 580
sektor publiczny	447 [5,9%]	405 [5,3%]	282 [3,8%]	257 [3,3%]
ogółem	7 614	7 674	7 475	7 837

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Największy udział procentowy (95,2%) spośród wszystkich jednostek zarejestrowanych w systemie REGON w mieście Jaworznie w 2010 r., posiadały mikro przedsiębiorstwa zatrudniające

od 0 do 9 osób. Małe przedsiębiorstwa (10 - 49 osób) stanowiły 3,9%, a średnie (50 – 249 osób) - 0,8%. Przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 250 pracowników łącznie stanowiły 0,13%. Rysunek 21 pokazuje, iż liczba przedsiębiorstw według wielkości w Jaworznie na przestrzeni lat pozostaje raczej na niezmiennym poziomie.

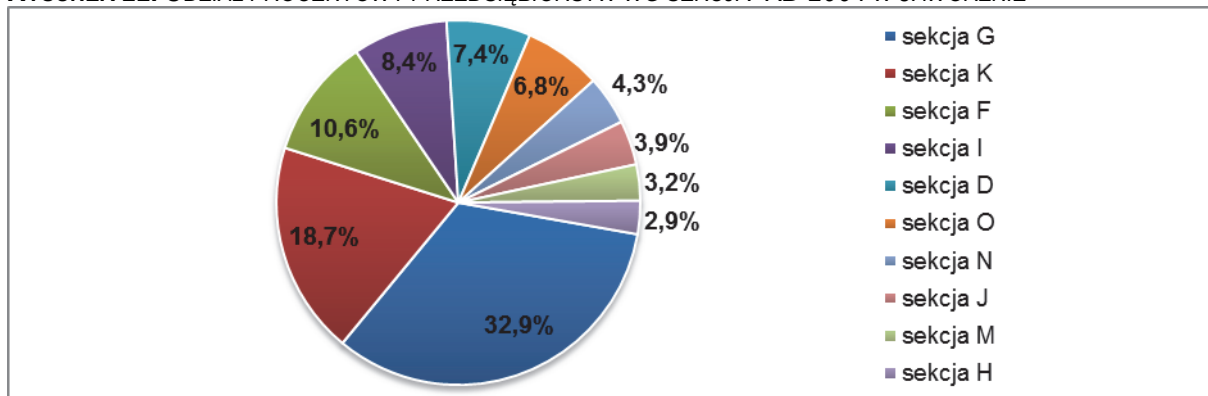
RYSUNEK 21. UDZIAŁ PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH WEDŁUG WIELKOŚCI



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Z ogólnej liczby podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON w 2009 r. w mieście Jaworznie według wybranych sekcji PKD 2004 największy udział procentowy wynoszący 32,9% posiadały jednostki gospodarcze w sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli i artykułów użytku osobistego i domowego). 18,7% ogółu podmiotów gospodarczych stanowiły przedsiębiorstwa zaliczone do sekcji K (obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej). Trzecią z kolei grupę podmiotów stanowiły firmy budowlane – sekcja F – 10,6%.

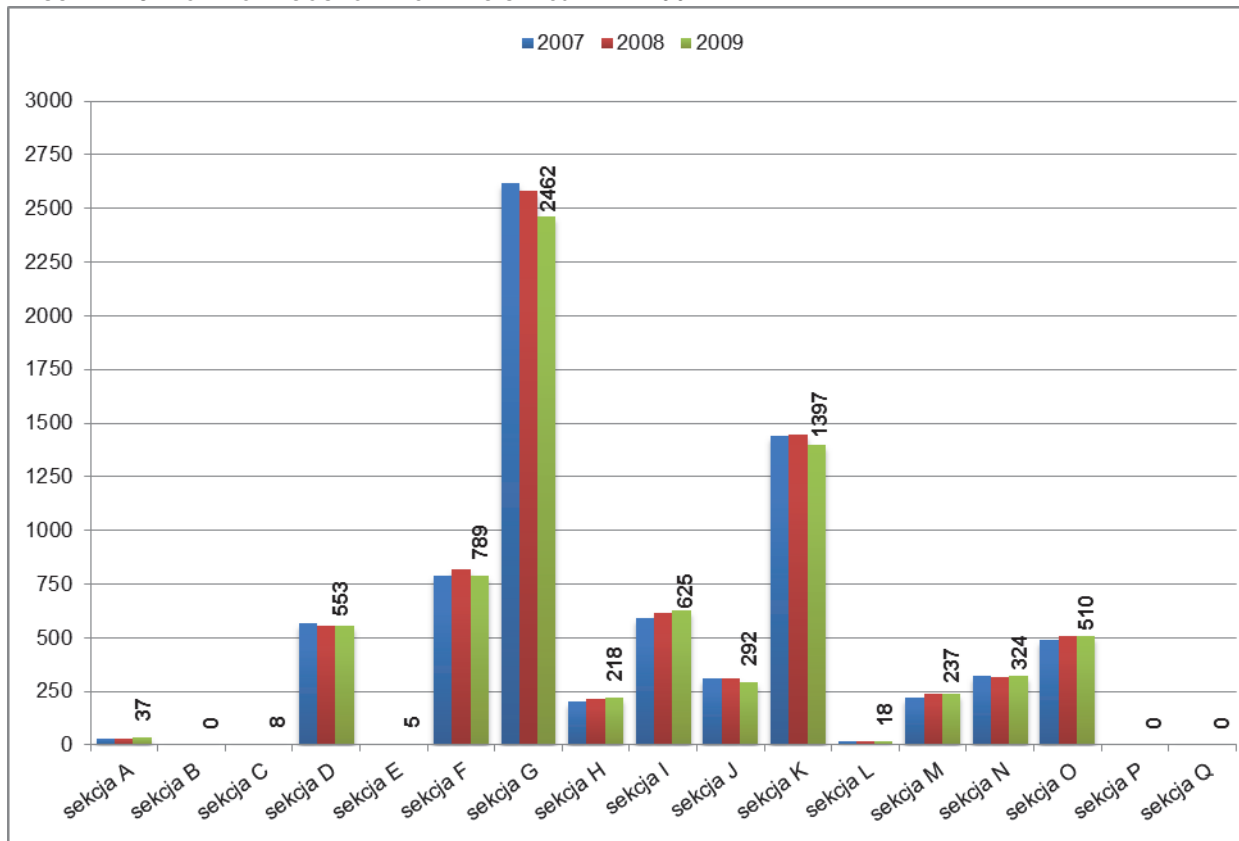
RYSUNEK 22. UDZIAŁ PROCENTOWY PRZEDSIĘBIORSTW WG SEKCJI PKD 2004 W JAWORZNIE



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z 2009 r.

Analizując udział przedsiębiorstw w gospodarce miasta według sekcji PKD można zauważyć, że w obrębie poszczególnych sekcji nie zaszły żadne znaczące zmiany. W tej sytuacji nie można mówić o występowaniu trendów dotyczących liczby podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w mieście Jaworznie.

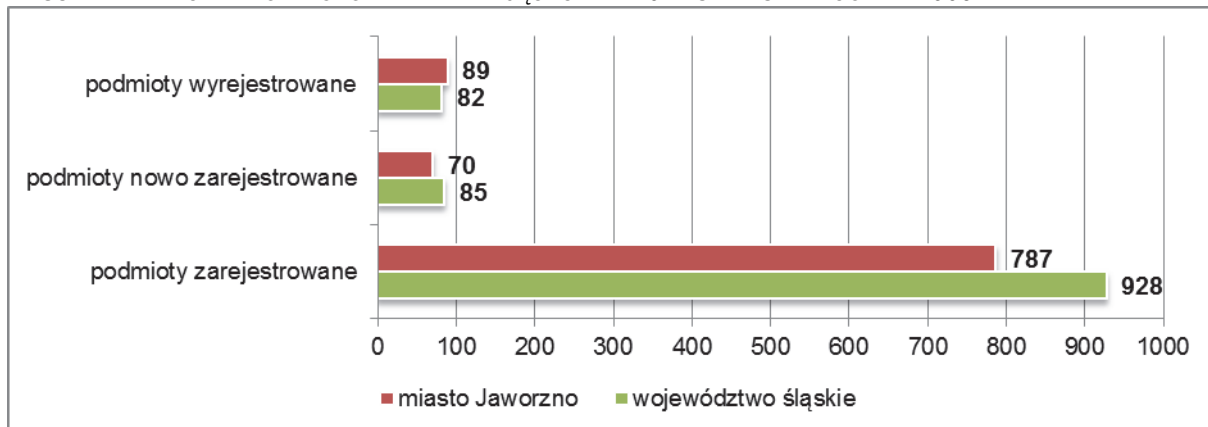
RYSUNEK 23. PODMIOTY GOSPODARCZE WG SEKCJI PKD 2004



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W mieście Jaworznie na 10 tys. mieszkańców przypadało w roku 2009 (dane GUS) 787 podmiotów gospodarczych (2,4% mniej niż w roku poprzednim). Liczba przedsiębiorstw przypadających na 10 tys. mieszkańców w Jaworznie jest 15,2% mniejsza niż w całym województwie śląskim.

RYSUNEK 24. LICZBA PODMIOTÓW PRZYPADAJĄCYCH NA 10 TYS. MIESZKAŃCÓW W 2009 R.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2010 r. odnotowano wzrost nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w mieście Jaworznie na poziomie 26,2%. W całym województwie w porównaniu z rokiem 2009 również zaobserwowano wzrost rejestracji nowych przedsiębiorstw. Wzrost ten wyniósł 17%. Na tej podstawie możliwe jest określenie trendu rozwojowego, który polega na systematycznym wzroście liczby nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych w Jaworznie.

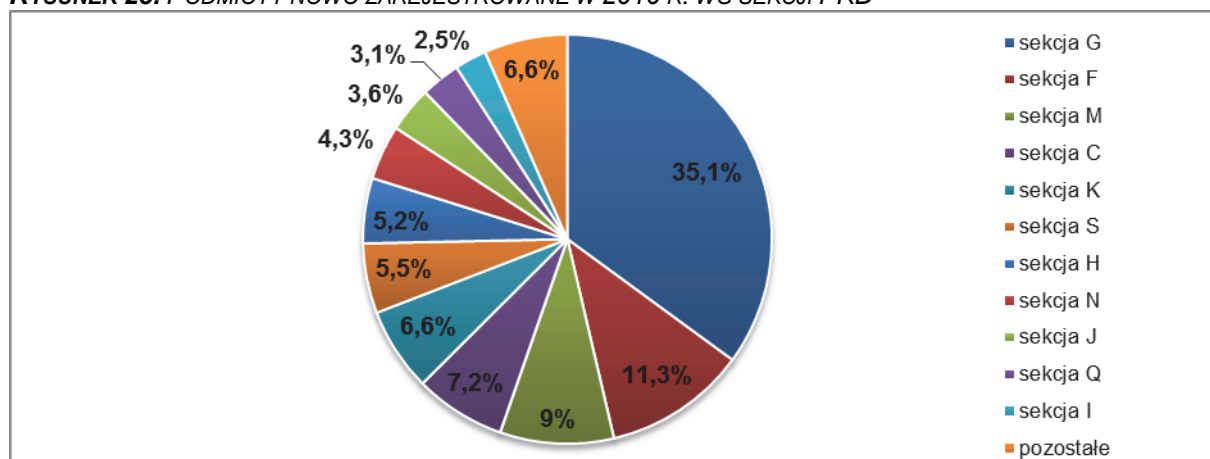
TABELA 18. LICZBA NOWO ZAREJESTROWANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W 2010 R.

	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.	Dynamika zmian w latach 2007-2010
Jaworzno	561	583	661	833	272
województwo śląskie	30 646	33 176	39 646	46 388	15 742

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z 2009 r.

Największy udział wśród nowo zarejestrowanych podmiotów (35,1%) stanowiły w 2010 r. przedsiębiorstwa z sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli i artykułów użytku osobistego i domowego), a następnie z sekcji F (Budownictwo) – 11,3%.

RYСУNEK 25. PODMIOTY NOWO ZAREJESTROWANE W 2010 R. WG SEKCJI PKD



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

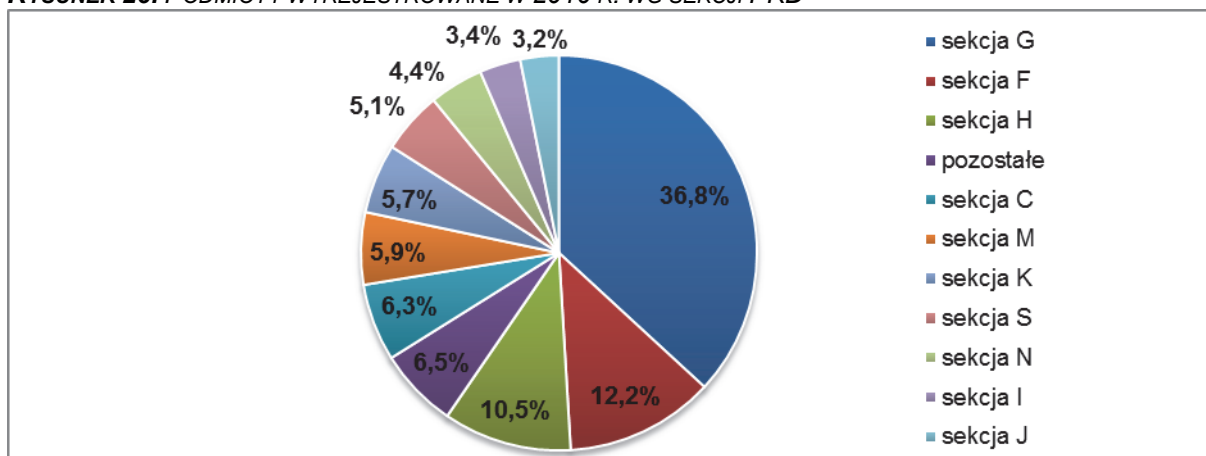
Jeśli chodzi o wyrejestrowania podmiotów gospodarczych, to w roku 2010 r. zaprzestało działalności 475 przedsiębiorstw. Liczba ta w porównaniu z rokiem 2009 zmalała o 56,1%. W województwie śląskim liczba wyrejestrowań w 2010 r. również zmalała – spadek ten wyniósł 67,2%. Na podstawie danych zawartych w tabeli 19 można zaobserwować pewną prawidłowość dotyczącą systematycznego spadku liczby przedsiębiorstw wyrejestrowywanych zarówno w mieście Jaworznie, jak i w całym województwie śląskim. Wyjątkiem jest rok 2009, w którym wzrosła liczba firm wyrejestrowanych. Mogło to być spowodowane kryzysem gospodarczym, który wywarł wpływ na spadek rentowności wielu jaworznickich firm a w efekcie obserwowany był zwiększony stopień wyrejestrowań. Jednakże w 2010 r. odnotowano powtórny spadek liczby wyrejestrowań, co potwierdza trend malejący w liczbie wyrejestrowań podmiotów gospodarczych w Jaworznie.

TABELA 19. LICZBA WYREJESTROWANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W 2010 R.

	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.	Dynamika zmian w latach 2007-2010
Jaworzno	602	503	846	475	- 127
województwo śląskie	28 520	31 346	37 924	25 473	- 3 047

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z 2009 r.

W 2010 r. 36,8% stanowiły wyrejestrowania przedsiębiorstw z sekcji G, natomiast 12,2% wyrejestrowania z sekcji F – Budownictwo.

RYСУNEK 26. PODMIOTY WYREJESTROWANE W 2010 R. WG SEKCJI PKD


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Porównując liczbę podmiotów nowo zarejestrowanych do liczby podmiotów wyrejestrowanych należy stwierdzić, że w 2010 r. odnotowano dodatni bilans podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON (358 podmiotów).

TABELA 20. BILANS REJESTROWANYCH I WYREJESTROWANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH

	2007	2008	2009	2010 r.
podmioty nowo zarejestrowane	561	583	661	833
podmioty wyrejestrowane	602	503	846	475
bilans	- 41	80	- 185	358

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Ostatni wiek w historii przemysłu w Jaworznie upłynął bardzo dynamicznie. Powstawały i upadały liczne niewielkie zakłady przemysłowe, a większe ulegały przekształceniom. Najważniejszą rolę wśród nich odegrały kopalnie węgla kamiennego i elektrownie oraz cementownia, zakłady chemiczne, huta szkła okiennego, zakłady bieli cynkowej, kopalnia piasku oraz garbarnia. Aktualnie w mieście funkcjonuje tylko kopalnia Sobieski (która wchodzi w skład Południowego Koncernu Węglowego). Sektor energetyczny rozwijał się w Jaworznie od końca XIX w. – obecnie na terenie Jaworzna znajduje się Elektrownia Jaworzno III PKE S.A.

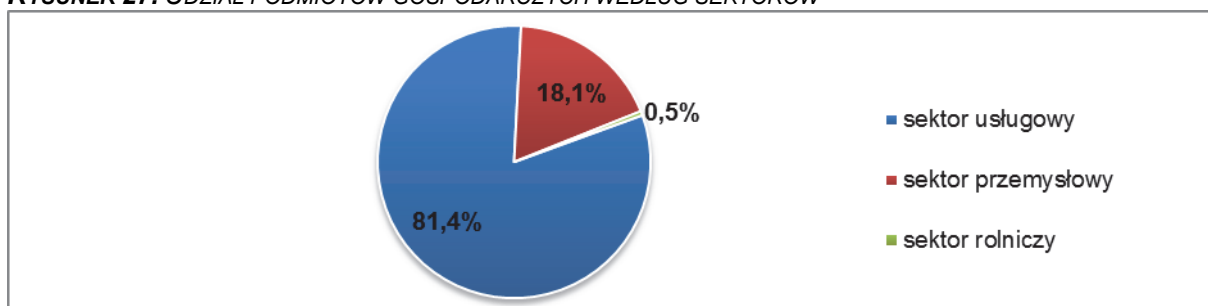
Na terenie miasta mają swoje siedziby również inne ważne z punktu widzenia zatrudnienia przedsiębiorstwa:

- PCC Rail Szczakowa,
- Garbarnia Szczakowa S.A.,
- Zakłady Chemiczne „Organika Azot: S.A.,
- Knauf Jaworzno III,
- Peri Polska Sp. z o.o.,

- Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Transprzęt – Jaworzno III Sp. z o.o.,
- Biuro – LAND Sp. z o.o.,
- ART – COM,
- Fudmen Zakład Produkcyjny,
- Fabryka Mebli FORNIT,
- Best – Pest,

Według danych GUS w 2009 r. w mieście Jaworznie zarejestrowanych było 7 475 podmiotów gospodarczych, z czego 18,1% należało do sektora przemysłowego (sekcje C – górnictwo, D – przetwórstwo przemysłowe, E – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i parę wodną, F - budownictwo). Podmioty gospodarcze należące do sektora rolniczego stanowiły jedynie 0,5% (sekcja A i B wg klasyfikacji z 2004 r.). 81,4% stanowiły przedsiębiorstwa z sektora usługowego, z czego 40,5% to podmioty gospodarcze z sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli i artykułów użytku osobistego i domowego), a 23% z sekcji K (obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej).

RYSUNEK 27. UDZIAŁ PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH WEDŁUG SEKTORÓW



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Sytuacja finansowa przedsiębiorstw

Kolejnymi analizowanymi wskaźnikami są przychody z całokształtu działalności i koszty uzyskania przychodów z całokształtu działalności.

Przychody z całokształtu działalności obejmują przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów, pozostałe przychody operacyjne oraz przychody finansowe. Natomiast koszty uzyskania tych przychodów obejmują: koszt własny sprzedanych produktów (wytwołów i usług), wartość sprzedanych towarów i materiałów wg cen zakupu (nabycia), pozostałe koszty operacyjne, koszty finansowe.

Przychody z całokształtu działalności podmiotów gospodarczych funkcjonujących w mieście Jaworznie były w 2009 r. wyższe o 5,7% niż w 2008 r. i wyniosły 3124,9 mln zł (1,1% przychodów województwa). Analizując dane dotyczące przychodów, można zauważyć, że w województwie śląskim wartość przychodów w 2009 r. zmniejszyła się w porównaniu z rokiem 2008, natomiast w Jaworznie obserwuje się w tym czasie wzrost przychodów przedsiębiorstw.

TABELA 21. PRZYCHODY Z CAŁOKSZTAŁTU DZIAŁALNOŚCI [MLN ZŁ]

	2008	2009
Śląsk	296163,1	289901,9
Jaworzno	2955,4	3124,9

Źródło: dane Urzędu statystycznego w Katowicach „Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w 2009 r.”

Jeśli chodzi o koszty uzyskania przychodów to w roku 2009 wynosiły one 2820,6 mln zł, co stanowi 1% kosztów przedsiębiorstw w województwie i wzrosły w porównaniu do roku 2008 o 1,4%.

Analizując te dane, można zauważyć, iż koszty uzyskania przychodów w 2009 r. w porównaniu z rokiem 2008 w województwie śląskim zmniejszyły się, natomiast w Jaworznie zwiększyły.

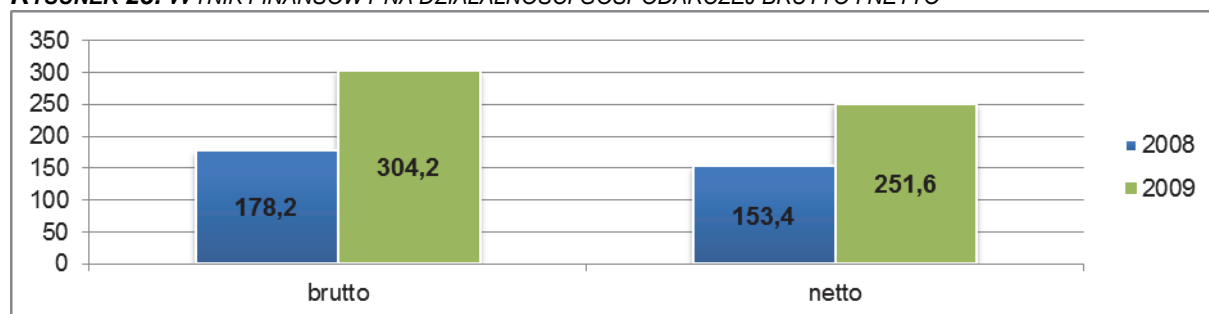
TABELA 22. KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW Z CAŁOKSZTAŁTU DZIAŁALNOŚCI [MLN ZŁ]

	2008	2009
Śląsk	284869,6	279393,6
Jaworzno	2782,3	2820,6

Źródło: dane Urzędu statystycznego w Katowicach „Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w 2009 r.”

W 2009 r. wynik finansowy na działalności gospodarczej wyniósł 304,2 mln zł, tj. o 75,7% więcej niż w roku poprzednim.

RYСУNEK 28. WYNIK FINANSOWY NA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ BRUTTO I NETTO



Źródło: dane Urzędu statystycznego w Katowicach „Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w 2009 r.”

Do najważniejszych mierników oceniających gospodarność przedsiębiorstwa należą:

- **wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności** - wskaźnik ten jest relacją kosztów własnych do osiągniętych przychodów. Powinien charakteryzować się tendencją malejącą. Wielkości powyżej 100%, świadczą o poniesionej przez firmę stracie.
- **wskaźnik rentowności brutto i netto** - informuje jaką marżę zysku brutto/netto przynosi dana wartość sprzedaży. Większa wartość wskaźnika oznacza korzystniejszą kondycję finansową firmy.
- **wskaźnik płynności finansowej (I, II, III stopień)** - dostarczają informacji o zdolności przedsiębiorstwa do wywiązywania się z bieżących zobowiązań. Dobrze prosperujące przedsiębiorstwo to takie, dla którego wskaźnik I stopnia (wskaźnik ten informuje o tym, jaka część zobowiązań bieżących może być uregulowana bez zwłoki, gdyby stały się one w danym momencie wymagalne) mieści się w przedziale 10-20%, II stopnia (pokazuje stopień pokrycia zobowiązań krótkoterminowych aktywami płynnymi) wynosi min. 100%, a III stopnia (pokazuje stopień pokrycia krótkoterminowych zobowiązań majątkiem obrotowym przedsiębiorstwa) min. 120-200%.

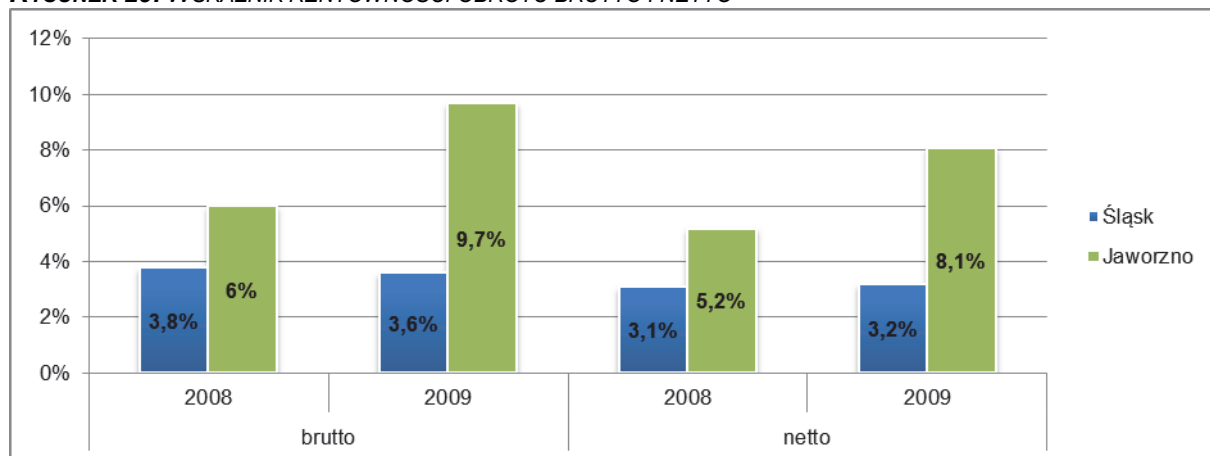
W przedsiębiorstwach zlokalizowanych w Jaworznie w 2009 odnotowano poprawę podstawowych wskaźników ekonomiczno-finansowych. Dla ogółu badanych przedsiębiorstw wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności wyniósł 90,3% (wobec 94,1% przed rokiem), wskaźnik rentowności obrotu brutto zwiększył się do 9,7% (w 2008 r. - 6%), a rentowności obrotu netto do 8,1% (5,2% w 2008 r.). Wskaźnik płynności finansowej I stopnia wyniósł 26,9% (23,3% w analogicznym okresie ubiegłego roku), płynności finansowej II stopnia 80,7% (72,3% przed rokiem), a płynności finansowej stopnia III 108,3% (103,1%).

TABELA 23. WSKAŹNIK POZIOMU KOSZTÓW Z CAŁOKSZTAŁTÓW DZIAŁALNOŚCI

	2008	2009
Śląsk	96,2	96,4
Jaworzno	94,1	90,3

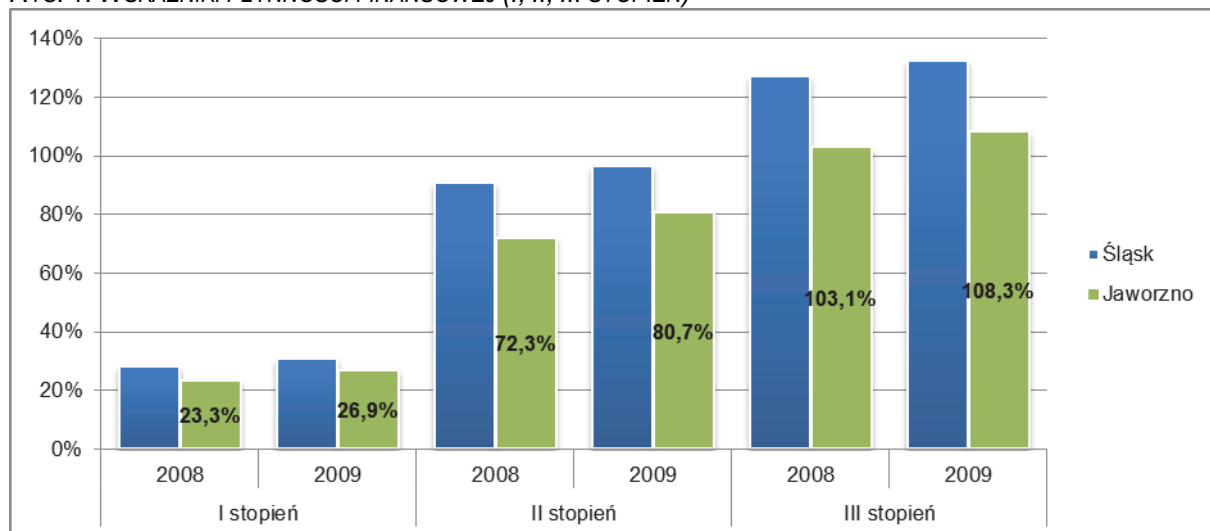
Źródło: dane Urzędu statystycznego w Katowicach „Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w 2009 r.”

RYSUNEK 29. WSKAŹNIK RENTOWNOŚCI OBROTU BRUTTO I NETTO



Źródło: dane Urzędu statystycznego w Katowicach „Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w 2009 r.”

RYS. 1. WSKAŹNIKI PŁYNNOŚCI FINANSOWEJ (I, II, III STOPIEŃ)



Źródło: dane Urzędu statystycznego w Katowicach „Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w 2009 r.”

Analiza wyżej zaprezentowanych wskaźników, ukazuje, iż sytuacja przedsiębiorstw zlokalizowanych w Jaworznie, jest dość dobra, a ponadto uległa znacznej poprawie w 2009 r. w porównaniu z rokiem 2008. Z zebranych danych statystycznych wynika, iż ogółem firmy w mieście nie ponoszą strat, tak więc prowadzona przez nie działalność jest dochodowa, a szanse na likwidację firm są mniejsze. Wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności również ulega tendencji spadkowej, co oznacza, iż przedsiębiorstwa ponoszą coraz niższe straty, a coraz wyższe zyski. Obserwowany jest również wzrost wskaźnika rentowności, a to oznacza, że kondycja finansowa jaworzniackich przedsiębiorstw jest coraz lepsza. Wskaźnik płynności finansowej, mimo iż nie mieści się w przyjętych normach, również wzrasta, co świadczy o rozwoju przedsiębiorczości w mieście.

TRENDY ROZWOJOWE MIASTA JAWORZNA (KIERUNKI ROZWOJU)

- 1 **Obecna przemiana Jaworzna z miasta typowo przemysłowego w handlowo-usługowe, z wykorzystaniem infrastruktury postindustrialnej.**



2	Restrukturyzacja dużych zakładów przemysłowych i dostosowanie do nowych warunków gospodarczych oraz likwidacja wielu drobnych zakładów przemysłowych.
4	Zjawisko reurbanizacji polegające na poszerzaniu osiedlania się w warunkach zbliżonych do warunków wiejskich. Zjawisko to stanowi ważny czynnik atrakcyjności miasta, który prowadzi do wzmacniania miejskiej struktury demograficznej.
5	Silnie zaawansowane procesy renaturalizacji objawiające się szczególną dbałością o tereny rolnicze i leśne.
6	Sektor energetyczny w dalszym ciągu stanowi rdzeń gospodarczy miasta , koncentruje się głównie wokół działalności Elektrowni Jaworzno III PKE S.A.
7	Systematyczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON.
8	Systematyczny wzrost liczby przedsiębiorstw prywatnych , który następuje kosztem redukcji liczby podmiotów gospodarczych funkcjonujących w sektorze publicznym (Systematyczny spadek liczby przedsiębiorstw zarejestrowanych w sektorze publicznym).
9	Systematyczny wzrost liczby nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w Jaworznie.
10	Trend malejący w liczbie wyrejestrowań podmiotów gospodarczych w Jaworznie.
11	Systematyczny spadek ludności , co oznacza pogarszającą się sytuację demograficzną miasta, mającą przyczynę w starzeniu się populacji miasta oraz ujemnym saldzie migracji.
12	Wzrastający współczynnik feminizacji , co oznacza coraz większą liczbę kobiet przypadającą na jednego mężczyznę w mieście Jaworznie.
13	Systematyczny spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym oraz wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym , co stwarza duże niebezpieczeństwo, gdyż za kilka-kilkanaście lat nie będzie kto miał pracować na ludzi starszych w mieście.
14	Systematyczny spadek liczby bezrobotnych mężczyzn, jak i kobiet (wyjątkiem jest rok 2009, jako konsekwencja kryzysu gospodarczego)

4. Inwestycje realizowane na terenie Jaworzna

Jaworzno posiada duży potencjał gospodarczy. Działalność w mieście prowadzi ponad 7 tys. podmiotów gospodarczych. Wiodące branże to: energetyka, chemia i materiały budowlane. Otwartość miasta na inwestorów i ich sprawna obsługa stwarza możliwość lokalizacji na terenie Jaworzna dużych i nowoczesnych inwestycji usługowych i produkcyjnych.

Polityka inwestycyjna miasta zmierza do kompleksowego przygotowania terenów inwestycyjnych. Władze miasta prowadzą różnego rodzaju działania, których celem jest przyciąganie inwestorów. Na nowych inwestorów czekają tereny Jaworznickiego Parku Przemysłowego, a w ramach projektu „Gospodarcza Brama Śląska” przygotowywane są kolejne tereny, które będą zbywane inwestorom. Ponadto przygotowywane są też tereny pod budownictwo mieszkaniowe, zarówno jednorodzinne, jak i wielorodzinne.

Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie miasta Jaworzna według danych GUS z 2009 r. wyniosły 245,5 mln złotych (co stanowiło ok. 1,5% w odniesieniu do nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach województwa śląskiego).

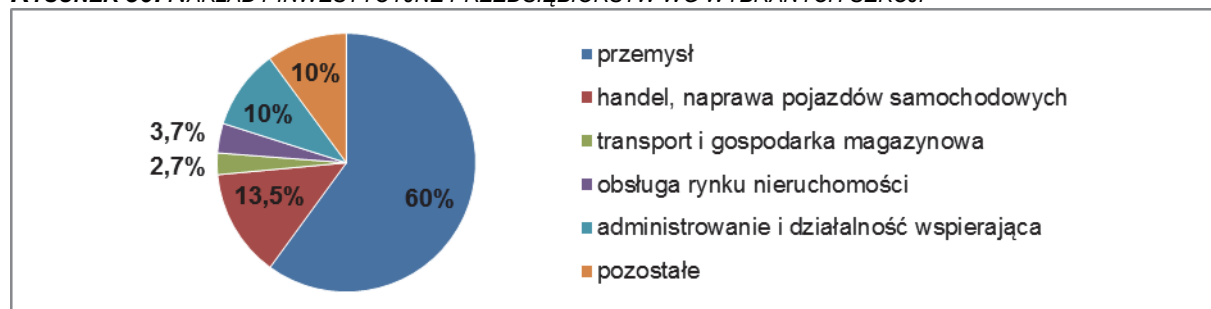
TABELA 24. NAKŁADY INWESTYCYJNE PRZEDSIĘBIORSTW

	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
miasto Jaworzno	406,5 mln zł	220,5 mln zł	281,8 mln zł	245,5 mln zł
województwo śląskie	13 377,6 mln zł	16 910,3 mln zł	18 121,1 mln zł	16 203,5 mln zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Nakłady inwestycyjne w większości zostały przeznaczone na przemysł - 60%, także na handel, naprawę pojazdów samochodowych (13,5%) i administrowanie i działalność wspierającą (10%).

RYСУNEK 30. NAKŁADY INWESTYCYJNE PRZEDSIĘBIORSTW WG WYBRANYCH SEKCJI



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W przeliczeniu na jedną osobę nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw działających w mieście Jaworznie (wg danych GUS z 2009 r.) wyniosły 2581 zł (w województwie śląskim – 3 490 zł). W porównaniu z rokiem poprzednim wartość nakładów inwestycyjnych zmalała o 12,6%.

TABELA 25. NAKŁADY INWESTYCYJNE W PRZELICZENIU NA JEDNEGO MIESZKAŃCA

	2008 r.	2009 r.
nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca	2 954	2 581
wartość środków trwałych na 1 mieszkańca	58 427	59 361

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS



Jaworzno jest na etapie realizacji wielu dużych i kluczowych projektów inwestycyjnych istotnych dla rozwoju gospodarczego i społecznego miasta. Realizowane będą nadal projekty długoterminowe, zaprogramowane w latach wcześniejszych¹⁷:

- Miasto Twarzą do Autostrady - przebudowa DK 79 w Jaworznie,
- Droga współpracy Regionalnej od DK 79 do węzła autostrady A4 Jeleń wraz z budową ulicy Bielańskiej,
- Obwodnica Północna Jaworzna,
- Budowa dróg gminnych w ramach programu „Infrastruktura służąca przedsiębiorcom - strefa Piłsudski, strefa Przemysłowa, strefa Jan Kanty w ramach projektu kluczowego dla woj. śląskiego Gospodarcza Brama Śląska etap I - uruchomienie Zagłębiowskiej Strefy Gospodarczej”,
- Termomodernizacja obiektów użyteczności publicznej wraz z wymianą źródeł ciepła,
- Przebudowa i termomodernizacja budynku przy ulicy Inwalidów Wojennych 2 w Jaworznie,
- Zielone Jaworzno - zagospodarowanie terenów zielonych,
- GEOSFERA - rozbudowa ośrodka edukacji geologiczno - przyrodniczej,
- Utworzenie ogólnodostępnych stref rekreacji - modernizacja, przebudowa i budowa obiektów sportowych w tym budowa boisk o sztucznej nawierzchni i innych boisk sportowych, w tym Szkoła Podstawowa nr 7 w ramach projektu „moje Boisko - Orlik 2012”,
- Rynek Od. Nowa - rewitalizacja śródmiejskiej przestrzeni publicznej,
- Rekultywacja na cele przyrodnicze terenu byłego zakładu cementowni Szczakowa.

Ponadto w najbliższych latach w ramach Programu Rozwoju Subregionu Centralnego, Jaworzno będzie realizować następujące projekty:

- rozwój społeczeństwa informacyjnego w Zagłębiu Dąbrowskim – projekt w partnerstwie z Gminami Będzin, Czeladź, Dąbrowa Górnicza, Jaworzno, Siewierz, Sławków, Sosnowiec, Zawiercie oraz Powiatami: Będzińskim i Zawierciańskim,
- Regionalny Obszar Rekreacyjno-Turystyczny – trasy rowerowe drogą do rozwoju turystyki aktywnej w Subregionie Centralnym – miasto Jaworzno, Rekultywacja zdegradowanego terenu przemysłowego w Pieczyskach.

Na terenie miasta występują następujące tereny inwestycyjne¹⁸:

■ **tereny przemysłowe**

- ↳ GSAG „Jeleń” (teren bezpośrednio sąsiadujący z autostradą A4, ma wyodrębnione trzy pola inwestycyjne i położony jest w strefie oznaczonej symbolem PU przemysłowo - usługowej)
- ↳ JPP „Jeleń” (również położony w sąsiedztwie autostrady A4, wchodzi w skład Jaworznickiego Parku Przemysłowego – Kompleks Jeleń Dąb, jest to teren produkcyjno - usługowy)

■ **tereny pod handel i usługi**

- ↳ TI „Piłsudski” (teren położony jest w pobliżu śródmieścia Jaworzna, bezpośrednio przylega do drogi krajowej DK 79; teren zabudowy produkcyjno-usługowej. Możliwość zabudowy: produkcyjnej, składów, magazynów, obiektów handlowych bez ograniczenia powierzchni sprzedaży),
- ↳ TU „A. Piłsudskiego” (przeznaczenie: obiekty usług technicznych motoryzacji i urzędzenia obsługi podróży)

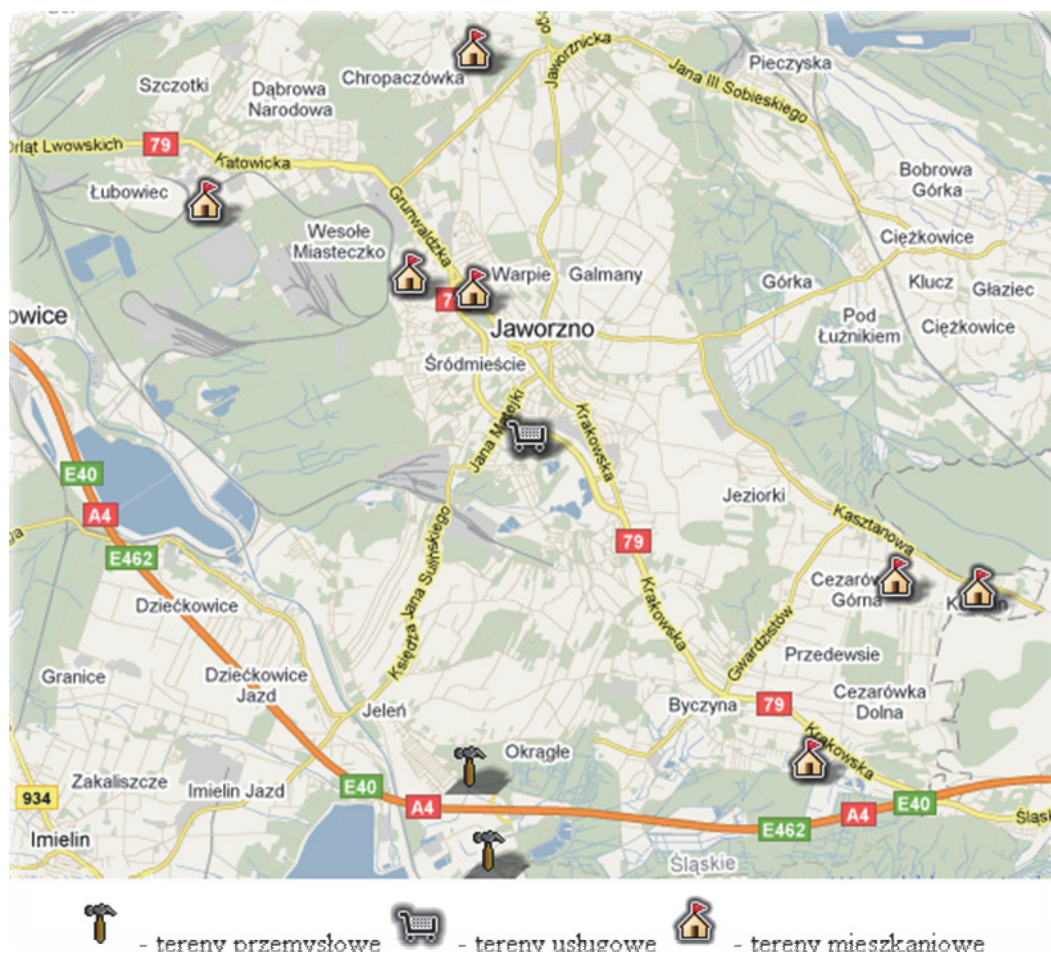
■ **tereny mieszkaniowe**

- ↳ tereny przy ulicach: Herbowej, Grunwaldzkiej, Bema, Jesiennej, Prostej i Miodowej, Kaczeńców

¹⁷ Bp UM w Jaworznie, Aktualnie Realizowane Inwestycje, stan na dzień 31.I.2011 r.

¹⁸ stan na dzień 23.02.2011 r.

RYSUNEK 31. TERENY INWESTYCYJNE W M. JAWORZNIE (LUTY 2011 R.)



Źródło: <http://www.jaworzno.pl/terenyinwestycyjne/mapa.html>

Największą barierą w realizacji inwestycji w mieście jest brak węzła z autostradą A4 w Jeleniu, o który miasto ciągle walczy z firmą Stalexport S.A. Brak węzła spowodował utratę wielu inwestycji (np. firma CTP Invest zrezygnowała z budowy parku technologicznego). Najbliżej z autostrady A4 można zjechać w Jaworzno – Byczyna lub w Mysłowicach.

RYSUNEK 32. LOKALIZACJA JAWORZNA



Źródło: Jaworznicki Par Przemysłowy – folder informacyjny, www.jpp.jaworzno.pl

5. Diagnoza sytuacji społeczno - ekonomicznej i gospodarczej w opinii lokalnych ekspertów (wyniki badania IDI)

Aby dogłębnie zdiagnozować sytuację społeczno - ekonomiczną i gospodarczą w mieście Jaworznie oprócz powyżej przedstawionej analizy desk research, Wykonawca przeprowadził indywidualne wywiady pogłębione z lokalnymi ekspertami i reprezentantami kluczowych instytucji.

W badaniu udział wzięło 10 przedstawicieli następujących instytucji:

1. Jaworznicke Stowarzyszenie Przedsiębiorców,
2. Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie (czterech przedstawicieli),
3. Urząd Miasta w Jaworznie (dwóch przedstawicieli),
4. Rada Miejska w Jaworznie,
5. Cech Rzemiosł Różnych,
6. Ośrodek Wspierania Inicjatyw Społecznych.

ATRAKCYJNOŚĆ INWESTYCYJNA.

W pierwszej kolejności osoby, które wzięły udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych zostały poproszone o ocenę atrakcyjności inwestycyjnej miasta. Zdaniem respondentów Jaworzno jest miastem atrakcyjnym dla potencjalnych inwestorów:

„(...)Jaworzno staje się z dnia na dzień bardziej atrakcyjne (...)”.

Niewątpliwie wpływ na to ma atrakcyjne położenie miasta - na trasie łączącej Kraków i Katowice. Ponadto bliskość tych miast, sprawia, że Jaworzno ma dobre połączenia komunikacyjne, zarówno samochodowe, jak i lotnicze.

Innym czynnikiem, który zdaniem respondentów ma wpływ na atrakcyjność inwestycyjną jest *„(...)dobry rynek po stronie podaży i popytu na pracę(...)”* oraz *„(...)ponadprzeciętny zasób kapitału ludzkiego(...)”* co oznacza, iż w głównej mierze kwalifikacje są dostosowane do potrzeb rynku. Dostęp do dużych ośrodków akademickich w Krakowie, czy w Katowicach, zwiększająca się liczba osób z wykształceniem wyższym, oraz większa popularność szkół policealnych, sprawiają, że miasto jest coraz bardziej atrakcyjne dla potencjalnych inwestorów, gdyż będą oni mogli pozyskać odpowiednią kadrę. Ważna jest również działalność instytucji samorządowych oraz Powiatowego Urzędu Pracy i Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej. Instytucje te wykazują duże zaangażowanie w działania zmierzające do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Ponadto instytucje te stale ze sobą współpracują.

Miasto charakteryzuje się dość wysoką atrakcyjnością pod względem aktywności w zabieganiu o inwestora. Miasto stale przygotowuje nowe tereny pod inwestycje, przebudowuje i buduje nowe drogi, wdraża różnego rodzaju programy, które zwiększają atrakcyjność miasta.

Podsumowując, miasto Jaworzno w opinii lokalnych ekspertów oraz kluczowych instytucji jest miastem atrakcyjnym i dobrze przygotowanym pod inwestycje.

Następnie podczas wywiadu lokalni eksperci zostali zapytani o tendencje rozwojowe miasta Jaworzna. Zdaniem osób, które wzięły udział w badaniu, miasto stale się rozwija, podejmując szereg inwestycji związanych z różnego rodzaju działalnością. Niegdyś miasto miało charakter typowo przemysłowy, dziś zmienia się w produkcyjno - usługowy. Jaworzno rozwija się pod różnymi względami: zarówno jeśli chodzi o gospodarkę, jak i działalność rekreacyjno - kulturalną. Wszelkie działania związane są z polepszeniem atrakcyjności miasta, zarówno dla przybywających tu inwestorów, jak i osób zamierzających osiedlić się tu na stałe.

Zdaniem lokalnych ekspertów miasto cały czas dynamicznie się rozwija, zmienia swój obraz poprzez szereg podjętych inicjatyw gospodarczych. Stale realizowane są nowe projekty, których celem jest zwiększenie atrakcyjności miasta. Również formy działalności podmiotów gospodarczych ulegają zmianom - niegdyś w mieście istniały zakłady zatrudniające dużą liczbę pracowników, dziś zmienia się struktura przedsiębiorstw - powstaje więcej firm małych, a duże są likwidowane.



Lokalni eksperci zwracali również uwagę na fakt, iż należy dążyć do skutecznej realizacji tego, co już zostało zaczęte. A ponadto należałoby zwrócić uwagę na mieszkalnictwo oraz rozwój infrastruktury sportowo - rekreacyjnej.

W Jaworznie realizowane są różnego rodzaju inwestycje: w zakresie budownictwa, przebudowy dróg, związane z modernizacją miasta (m.in. budowa nowego bloku przy Elektrowni Jaworzno III, budowa Biblioteki, remont Muzeum, rekultywacja na cele przyrodnicze terenu byłego zakładu cementowni Szczakowa, budowa Obwodnicy Północnej). Mimo tej różnorodności, główny nacisk kładziony jest na infrastrukturę drogową, po to by zachęcić potencjalnych inwestorów do inwestowania na tych terenach.

Osoby, które wzięły udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych nie są zorientowane czy przedsiębiorstwa w mieście wdrażają innowacje. Odpowiedzi ekspertów cechowały się hipotetycznym podejściem. Większość uważała, że przedsiębiorstwa powinny inwestować w innowacje, jeśli chcą pozostać konkurencyjne na rynku, a w niektórych przypadkach innowacje są wymuszane np. przez przepisy unijne, z powodów oszczędnościowych. Zdaniem respondentów, jeśli już jakieś przedsiębiorstwa wprowadzają rozwiązania innowacyjne, to są to firmy duże.

W mieście Jaworznie zdaniem lokalnych ekspertów realizowane są różnego rodzaju programy pomocnicze dla przedsiębiorstw wprowadzających rozwiązania innowacyjne. Należą do nich programy realizowane przez Agencje Rozwoju Lokalnego (np. „Innowacyjna Gospodarka”), utworzony przy Urzędzie Miejskim Wydział Inwestycji, który pozyskuje środki na rzecz inwestycji. Ponadto można uzyskać wsparcie poprzez udział w różnego rodzaju projektach unijnych. Miasto, aby zachęcić do inwestycji proponuje aktywnym gospodarczo przedsiębiorcom oraz tym planującym nowe inwestycje - różnego rodzaju ulgi podatkowe. Eksperti prawie jednogłośnie uznali, że działania inwestycyjne ułatwiłaby wszelkiego rodzaju pomoc finansowa, poprzez ulgi i zwolnienia podatkowe oraz pomoc w wykorzystywaniu funduszy z realizowanych programów.

AKTYWNOŚĆ PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH:

„(...)była stagnacja, teraz jest nadzieja, że ożywi się rynek (...)”.

Zdaniem lokalnych ekspertów, bądź przedstawicieli kluczowych przedsiębiorstw podmiotami aktywnymi na rynku są te, które obejmują swym zasięgiem rynek globalny i regionalny oraz zatrudniają największy odsetek osób. Do firm wiodących, a zarazem aktywnych należą m.in.: PKE SA Elektrownia Jaworzno III, Południowy Koncern Węglowy SA, Fud Men, Garbarnia Szczakowa, Peri Polska, Zakłady Chemiczne „Azot”, JAGO PRO, PCC Rail, Knauf, Biuro LAND, CARGO, Okna Igies, ARTCOM, ET Logistyk, podwykonawcy IKEI. Podmioty te cechują się współpracą z urzędem pracy na rzecz osób aktywnych i kreatywnych, dają miejsca pracy wielu osobom, dzięki nim możliwa jest promocja miasta.

POLITYKA ZATRUDNIENIOWA:

„(...)pracodawcy podchodzą do tego tak, że pracownik jest największym skarbem w firmie i nie próbują żadnych sztuczek typu umowa - zlecenie, czy umowa na czas określony(...)”.

Miasto cechuje się względnie niskim poziomem bezrobocia, istnieją tu firmy, które zatrudniają duży odsetek osób. Preferowanymi formami zatrudnienia jest umowa o pracę („uczciwa, bezpieczna”), często poprzedzona umową na czas próbny. Pracodawcy korzystają z form pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy, głównie ze staży zawodowych, doposażenia stanowiska pracy oraz prac interwencyjnych. Osoby, tzw. „fachowcy” nie mają problemu ze znalezieniem pracy w mieście. W gorszym położeniu niestety znajdują się osoby młode - brak jest dla nich miejsc pracy.

W ciągu ostatnich kilku lat zaobserwowano jedno znaczące zwolnienie masowe - w Hucie Szkła, którego przyczyną była zła sytuacja ekonomiczna firmy.



POTRZEBY I BARIERY LOKALNEGO RYNKU PRACY:

„(...) *jak ktoś naprawdę chce pracować, to pracę znajdzie...nie chce im się pracować (...)*”.

Lokalni eksperci uznali, że główną barierą na lokalnym rynku pracy, jest niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnych przedsiębiorców. Tak więc główną potrzebą (generowaną przez wyżej wskazaną barierę) jest dostosowanie systemu szkolnictwa do zapotrzebowania na rynku pracy. Innymi wskazywanymi barierami są: brak dużych, nowych zakładów pracy, zbyt duży odsetek osób z wykształceniem ogólnym, humanistycznym, a zbyt mały ze średnim zawodowym. Niedopasowanie oferty edukacyjnej potwierdza fakt, iż w mieście ciągle odnotowuje się tę samą strukturę zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Osoby, które wzięły udział w wywiadach wskazywały na następujące zawody deficytowe: zawody związane z branżą budowlaną i medyczną, opiekunki, wychowawcy w placówkach oświatowych, specjaliści ds. funduszy unijnych, elektryk, elektronik, mechanik, przedstawiciel handlowy, sprzedawca, kucharz, krawiec, kierowca, fryzjer, kierunki politechniczne, informatyk, zarządzanie finansami, prawnicy. W mieście brak jest osób wysoce wyspecjalizowanych, a także nauczycieli konkretnych zawodów.

Zdaniem większości ekspertów braki inwestycyjne mają znaczny wpływ na lokalny rynek pracy. Dzięki działaniom inwestycyjnym tworzone są miejsca pracy, w wyniku czego w mieście nie zwiększa się bezrobocie. Jaworzno jednak nie odczuwa braków inwestycyjnych, gdyż wprowadzane są nowe rozwiązania komunikacyjne oraz te poprawiające wizerunek miasta, co czyni miasto atrakcyjniejszym, a ponadto Jaworzno położone jest blisko dużych aglomeracji, z którymi mieszkańcy mają dogodne połączenia, dzięki czemu mogą szukać zatrudnienia poza miastem rodzinnym.

Aby zmienić obecną sytuację na lokalnym rynku pracy, należy: otwierać nowe zakłady pracy (najlepiej produkcyjne, aby zatrudnić niewykwalifikowaną, bądź o niskich kwalifikacjach siłę roboczą, a także w branży turystycznej), stwarzać jeszcze lepsze warunki do „ściągnięcia” kolejnych inwestorów, zmienić ofertę edukacyjną, stosować ulgi i zwolnienia dla nowych inwestorów, lepiej wykorzystywać bogactwa naturalne.

OCZEKIWANE KWALIFIKACJE POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW.

Badane osoby najczęściej wskazywały na kwalifikacje związane z konkretnymi zawodami (specjalistyczne, uprawniające do wykonywania jakiegoś zawodu). Ponadto eksperci zwrócili uwagę na zjawisko wielo-zawodowości, które staje się coraz bardziej powszechne wśród pracodawców. Wszechstronność, zaangażowanie, dyspozycyjność, szybkość uczenia się, deklarowanie chęci przekwalifikowania się są cechami pożądanymi przez jaworzniackich pracodawców. Osoba starająca się o pracę powinna być nastawiona na „nowoczesność”, czyli powinna potrafić obsługiwać komputer (wraz z znajomością wymaganych programów) oraz urządzenia biurowe, a także powinna znać języki obce.

Podsumowanie

Pierwszy etap realizowanego projektu dotyczył opracowania diagnozy sytuacji społeczno - ekonomicznej i gospodarczej miasta Jaworzno. W tym celu Wykonawca (General Projekt Sp. z o.o.) zastosował badanie wtórne (analiza danych zastanych) oraz badanie pierwotne (10 IDI z lokalnymi ekspertami rynku pracy).

Przeprowadzona diagnoza wykazała, iż Jaworzno jest miastem atrakcyjnym inwestycyjnie. Wskazują na to zarówno wyniki analizy desk research, jak i wywiadów z lokalnymi ekspertami. Jaworzno jest obecnie jednym z najszybciej rozwijających się miast w województwie śląskim oraz znajduje się w czołówce najdynamiczniej rozwijających się miast w Polsce. Miasto cechuje się wysoką dostępnością i jakością zasobów ludzkich oraz dogodną dostępnością komunikacyjną – na trasie łączącej Kraków i Katowice, w niedalekiej odległości od tych dużych ośrodków miejskich. Przez Jaworzno przebiegają także drogi krajowe: nr 79, 4 oraz 1, a także III Paneuropejski Korytarz Transportowy wschód – zachód.



Jaworzno aktualnie znajduje się w fazie dynamicznej przemiany z miasta typowo przemysłowego w handlowo-usługowe z wykorzystaniem istniejącej infrastruktury przemysłowej. Mniejsze zakłady przemysłowe są stopniowo likwidowane, natomiast wielkie unowocześniane. Obecnie wiodące branże w Jaworznie to: energetyka, chemia i materiały budowlane. Nakłady inwestycyjne w jaworzniackich przedsiębiorstwach w 2009 r. wyniosły 245,5 mln zł i w dalszym ciągu w większości były przeznaczone na przemysł (60% wszystkich nakładów).

W mieście realizowanych jest wiele różnego rodzaju inwestycji, które powodują, że miasto staje się coraz bardziej atrakcyjne dla zewnętrznych inwestorów (np. przebudowa dróg, zabudowa nowych terenów, budowa nowych nieruchomości). Jaworzno można uznać również za miasto innowacyjne. Jednostkami wiodącymi są firmy, które zatrudniają największy odsetek mieszkańców i w głównej mierze są to firmy zagraniczne o światowym oraz ponadlokalnym rynku zbytu. Główne tereny inwestycyjne miasta to tereny przemysłowe, w tym GSAG „Jeleń” oraz JPP „Jeleń”, tereny pod handel i usługi, w tym TI „Piłsudski” oraz TU „A. Piłsudskiego”, a także tereny mieszkaniowe pod inwestycje zlokalizowane przy ulicach: Herbowej, Grunwaldzkiej, Bema, Jesiennej, Prostej i Miodowej, Kaczeńców. Największym ograniczeniem w realizacji inwestycji jest brak węzła z autostradą A4 w Jeleniu.

Miasto odznacza się dużą aktywnością w zabieganiu o inwestora. Przejawia się ona w: utworzeniu Biura Obsługi Inwestora w Urzędzie Miejskim, istnieniu Agencji Rozwoju Lokalnego S.A., wprowadzeniu zwolnień od podatku od nieruchomości, udziale w różnego rodzaju konkursach, w których promuje się Jaworzno m.in. „Gmina Fair Play – Certyfikowana Lokalizacja Inwestycji”, projektach, prowadzeniu kampanii promocyjnej – „Tu warto: inwestować, mieszkać, uczyć się”, udziale w projektach, m.in.: „Jaworzniackie Szkolne Kluby Przedsiębiorczości – Marzenia – Wiedza – Sukces”, „Gospodarcza Brama Śląska”, „Nowoczesna Gmina Jaworzno”, „Park Północny”, „Innowacyjne Jaworzno”, „Innowacyjny Śląski Klaster Czystych Technologii Węglowych” czy „Miasto twarzą do autostrady”. Oprócz tego na terenie miasta funkcjonuje Gminna Strefa Aktywności Gospodarczej „Węzeł Jeleński” oraz „Jaworzniacki Park Przemysłowy”.

Jaworzno posiada także bogatą infrastrukturę gospodarczą (liczne instytucje otoczenia biznesu – Agencja Rozwoju Lokalnego, Biuro Obsługi Inwestora, organizacje zrzeszające przedsiębiorców, banki, szkoły ponadgimnazjalne oraz policealne czy imprezy targowo-wystawiennicze takie jak „Targi Motoryzacyjne” czy „Targi Pracy” oraz „Twój dom, Twoje Otoczenie”) oraz społeczną (muzeum, biblioteki, Miejskie Centrum Kultury i Sportu, hotele oraz liczne atrakcje turystyczne, np. jeden z największych w Europie komin elektrowni Jaworzno III).

Zdaniem ekspertów głównymi elementami, na które Jaworzno powinno zwrócić uwagę są: rozbudowa mieszkalnictwa, rozwój infrastruktury sportowo-rekreacyjnej, wprowadzanie ulg i zwolnień podatkowych dla inwestorów, pomoc w wykorzystywaniu funduszy unijnych, dostosowanie systemu szkolnictwa do potrzeb rynku pracy, otwieranie nowych zakładów pracy (najlepiej produkcyjnych oraz turystycznych, co pomoże w wykorzystaniu istniejącej, nisko-wykwalfikowanej siły roboczej) oraz lepsze wykorzystywanie bogactwa naturalnego miasta.



ANALIZA SYTUACJI GOSPODARCZEJ MIASTA JAWORZNA

W celu dokonania analizy sytuacji gospodarczej, dynamiki oraz kierunków zmian w mieście Jaworznie zostały przeprowadzone badania ilościowe oraz jakościowe wśród podmiotów gospodarczych funkcjonujących w mieście.

Badanie obejmowało następującą problematykę badawczą:

- charakterystykę kondycji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw, dynamikę zmian w sytuacji ekonomicznej firmy, identyfikację zewnętrznych i wewnętrznych barier rozwoju firm,
- analizę planów rozwojowych i inwestycyjnych badanych podmiotów gospodarczych w powiązaniu z planami dotyczącymi poziomu zatrudnienia w powiecie oraz poza granicami powiatu,
- analizę przewidywanych procesów modernizacyjnych i restrukturyzacyjnych,
- zbadanie planów zatrudnieniowych przedsiębiorstw działających na lokalnym rynku pracy - określenie szacunkowej liczby powstałych miejsc pracy w określonych zawodach, sektorach, branżach:
 - zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy,
 - identyfikacja przyczyn zwiększenia zatrudnienia przez podmioty,
 - jakościowo - ilościowy opis obsadzanych stanowisk pracy, konstrukcja pożądaných profili zawodowych,
- identyfikację podmiotów gospodarczych zagrożonych likwidacją lub redukcją poziomu zatrudnienia (określenie głównych przyczyn redukcji zatrudnienia oraz oszacowanie liczby likwidowanych miejsc pracy),
- szacowanie zapotrzebowania na określone zawody ze względu na główną dziedzinę działalności oraz wielkość przedsiębiorstwa,
- określenie zainteresowania podmiotów gospodarczych skorzystaniem z oferowanych przez PUP usług i instrumentów rynku pracy mających na celu przeciwdziałanie bezrobociu,
- wskazanie oczekiwań ze strony przedsiębiorców co do formy pomocy i współpracy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie,
- zebranie opinii na temat polityki gospodarczej władz miasta Jaworzna.

Badanie z przedsiębiorcami odbyło się za pośrednictwem:

- bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych PAPI z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu (N=761),
- indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) przy użyciu scenariusza wywiadu (N=30).

1. Badanie wśród przedsiębiorców - wywiad bezpośredni PAPI

1.1. Charakterystyka badanej zbiorowości.

W badaniu udział wzięło 761 przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie miasta Jaworzna. Liczbę przebadanych przedsiębiorstw ze względu na wielkość przedsiębiorstwa przedstawia tabela 26.

TABELA 26. LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB

	N	%
do 9 osób	368	48,4
od 10 do 49 osób	253	33,2
firma nie zatrudnia pracowników	82	10,8
od 50 do 249 osób	51	6,7
powyżej 250 osób	7	0,9
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pod względem formy prawnej prowadzonej działalności zdecydowaną większość (60,8%) stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, 16,6% spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, zaś 13,8% spółki cywilne. W dalszej kolejności znalazły się: spółka jawna (5,5%), spółka akcyjna (1,7%), spółdzielnia (0,9%), przedsiębiorstwo państwowe (0,5%) oraz stowarzyszenie (0,1%) (tabela 27).

TABELA 27. FORMA PRAWNA FIRMY

	N	%
osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	463	60,8
spółka z o.o.	126	16,6
spółka cywilna	105	13,8
spółka jawna	42	5,5
spółka akcyjna	13	1,7
spółdzielnia	7	0,9
przedsiębiorstwo państwowe	4	0,5
stowarzyszenie	1	0,1
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największa liczba przebadanych firm (53,9%) funkcjonuje w ramach sekcji G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych oraz sekcji S – pozostała działalność usługowa (28,8%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia tabela 28.

TABELA 28. SEKCJA DZIAŁALNOŚCI WG PKD 2004

	N	%
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowy	410	53,9
S - pozostała działalność usługowa	219	28,8
F - budownictwo	27	3,5
C - przetwórstwo przemysłowe	19	2,5
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastro	19	2,5
H - transport i gospodarka magazynowa	16	2,1
J - informacja i komunikacja	12	1,6



L - nieruchomości	12	1,6
P - edukacja	11	1,4
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz,	7	0,9
A - rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	5	0,7
O - administracja publiczna	2	0,3
K - działalność związana z usługami finansowymi	1	0,1
Z - załadunkowe i rozładunkowe dla górnictwa	1	0,1
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość firm, które wzięły udział w badaniu obsługuje bądź zaopatruje rynek lokalny (73,6%). Rynek międzynarodowy obsługuje jedynie 1,4% badanych firm, a krajowy 6,6% (tabela 29).

TABELA 29. JAKI RYNEK OBSŁUGUJE LUB ZAOPARTUJE PANA/I FIRMA?

	N	%
lokalny	560	73,6
powiatowy - regionalny	82	10,8
wojewódzki - regionalny	58	7,6
krajowy	50	6,6
międzynarodowy	11	1,4
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W celu zapewnienia rzetelności badań o udzielenie wywiadu zostali poproszeni właściciele firm (62,5%) bądź współwłaściciele (6,7%), a także dyrektorzy, prezesi, członkowie zarządu (2,5%). W przypadku nieobecności właściciela/dyrektora, prezesa, członka zarządu lub przy jego wyraźnym poleceniu badania były przeprowadzane również wśród kierowników działów (26,4%), kadrowych (0,9%) oraz księgowych (0,9%) (tabela 30).

TABELA 30. STANOWISKO RESPONDENTA

	N	%
właściciel	476	62,5
kierownik	201	26,4
współwłaściciel	51	6,7
dyrektor	17	2,2
główny księgowy	7	0,9
kadrowa	7	0,9
prezes zarządu	2	0,3
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ze względu na płeć respondentów większość stanowiły kobiety (64,7%).

TABELA 31. PŁEĆ RESPONDENTA

	N	%
kobieta	492	64,7
mężczyzna	269	35,3
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

2. Wyniki badania terenowego

■ SYTUACJA EKONOMICZNA FIRM

Pierwsza część przedstawionej respondentom ankiety zawierała pytania dotyczące sytuacji ekonomicznej firm.

Zdania na temat wpływu kryzysu gospodarczego na przedsiębiorców w mieście Jaworznie są podzielone. 39,8% badanych osób uważa, że światowy kryzys gospodarczy raczej zahamował rozwój ich firm, ale prawie tyle samo, bo 36,9% uważa, że kryzys nie wywarł na rozwój ich firm żadnego wpływu (tabela 32).

TABELA 32. CZY KRYZYS GOSPODARCZY ZAHAMOWAŁ ROZWÓJ PANA/I FIRMY?

	N	%
raczej tak	303	39,8
raczej nie	281	36,9
zdecydowanie tak	138	18,1
zdecydowanie nie	39	5,1
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie respondenci zostali zapytani o to, czy sytuacja ekonomiczna firmy w porównaniu do roku poprzedniego (tj. 2008 roku) uległa zmianie. W większości odpowiedzieli, iż sytuacja firmy znacznie się pogorszyła (53%). Jedynie 11,4% przedsiębiorców zadeklarowało, iż sytuacja ekonomiczna polepszyła się w porównaniu z rokiem poprzednim (tabela 33).

TABELA 33. CZY SYTUACJA EKONOMICZNA W PANA/I FIRMY W 2009 R. W STOSUNKU DO 2008 R. ULEGŁA:

	N	%
pogorszeniu	403	53
nie uległa zmianie	271	35,6
polepszeniu	87	11,4
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

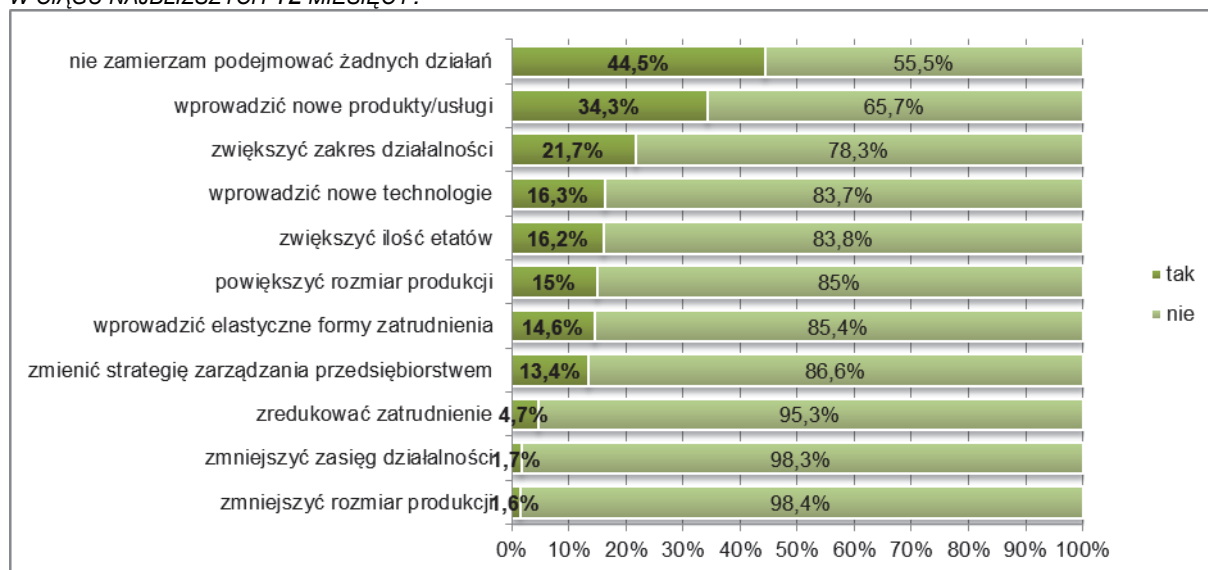
Zdaniem 48,9% respondentów sytuacja ekonomiczna firm, których są reprezentantami nie uległa zmianie, natomiast 39,2% badanych zadeklarowało pogorszenie sytuacji firmy, a 12% polepszenie (tabela 34).

TABELA 34. CZY PANA/I ZDANIEM KONDYCJA EKONOMICZNA PANA/I FIRMY W ROKU BIEŻĄCYM:

	N	%
nie uległa zmianie	372	48,9
pogorszyła się	298	39,2
polepszyła się	91	12
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jedynie 55,5% przedsiębiorców planuje wprowadzić zmiany w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Spośród wszystkich respondentów 34,3% ma zamiar wprowadzić na rynek nowe produkty/usługi, a 21,7% zwiększyć zakres działalności. Negatywne zmiany dotyczą niewielkiego odsetka firm (rysunek 33).

RYСУNEK 33. JAKIE ZMIANY W ZWIĄZKU Z SYTUACJĄ EKONOMICZNĄ FIRMY PLANUJE PAN/PANI WPROWADZIĆ W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY?


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 60,9% ankietowanych ich firma w zakresie prowadzonej działalności jest stabilna na rynku, a 22,6% respondentów oceniło swoją firmę jako konkurencyjną na regionalnym rynku. Pozostałe osoby uznały, że ich firma jest albo zagrożona ograniczeniem zakresu prowadzonej działalności (11,2%), bądź upadkiem (5,3%) (tabela 35).

TABELA 35. JAK OCENIA PAN/I DZIAŁALNOŚĆ SWOJEJ FIRMY W ZAKRESIE PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI NA LOKALNYM RYNKU PRACY?

	N	%
firma jest stabilna na rynku	532	60,9
firma jest konkurencyjna na rynku	197	22,6
firma jest zagrożona zmniejszeniem zakresu prowadzonej działalności	98	11,2
firma jest zagrożona upadkiem/likwidacją	46	5,3
ogółem	873	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Kolejne pytanie dotyczyło barier zewnętrznych w otoczeniu firmy, które uniemożliwiają jej rozwój. 10,4% ankietowanych odpowiedziało, że takie bariery nie występują. Natomiast najczęściej wskazywaną przeszkodą, która hamuje rozwój przedsiębiorstwa były przepisy podatkowe, a także ich niejasność i nieprecyzyjność (odpowiednio 15,2% i 11,7%). Według 12,9% taką barierą jest opanowanie rynku przez dominujące przedsiębiorstwa. Następnie respondenci wskazywali na nieuczciwą konkurencję (7,6%), brak wykwalifikowanego personelu (6,3%). Pozostałe wskazania przedstawia tabela 36.

TABELA 36. PROSZĘ OKREŚLIĆ BARIERY ZEWNĘTRZNE W OTOCZENIU FIRMY UNIEMOŻLIWIAJĄCE ROZWÓJ PANA/I FIRMY?

	N	%
przepisy podatkowe	239	15,2
rynek opanowany przez dominujące przedsiębiorstwa	203	12,9
nieprecyzyjne, niejasne przepisy	184	11,7
<i>brak barier</i>	<i>164</i>	<i>10,4</i>
nieuczciwa konkurencja	120	7,6
brak wykwalifikowanego personelu na rynku pracy	99	6,3



niepewny popyt na nowe produkty/usługi	90	5,7
wysokie ceny surowców	89	5,7
brak środków pomocowych	88	5,6
trudne procedury i długi czas rozpatrywania wniosków o dotacje z UE	80	5,1
wysokie koszty wprowadzenia nowych technologii	79	5,0
recesja w branży	69	4,4
trudności w znalezieniu partnerów do współpracy	45	2,9
niekorzystny kurs złotówki w stosunku do euro	25	1,6
ogółem	1574	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Respondenci poproszeni zostali również o wskazanie barier wewnętrznych, które hamują rozwój firmy. Najczęściej pojawiającymi się odpowiedziami, były wysokie koszty stałe (41,1%), a także brak środków finansowych (20,2%). 17,9% respondentów odpowiedziało, że nie napotykają na takie bariery, które uniemożliwiają rozwój ich firmy (tabela 37).

TABELA 37. PROSZĘ OKREŚLIĆ BARIERY WEWNĘTRZNE UTRUDNIAJĄCE PANA/I FIRMIE FUNKCJONOWANIE NA RYNKU?

	N	%
wysokie koszty stałe	448	41,1
brak środków finansowych	220	20,2
brak barier	195	17,9
strach personelu przed wprowadzeniem zmian	54	5
niechęć pracowników do podnoszenia kwalifikacji	52	4,8
nieprawidłowo opracowany system motywacyjny	33	3
słaba kultura organizacji	25	2,3
błędne opracowanie strategii firmy	22	2,0
procesy reorganizacyjne i restrukturyzacyjne	22	2,0
niewystarczający dostęp do informacji (o nowych technologia)	18	1,7
ogółem	1089	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Z powyższej analizy danych dotyczących sytuacji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw wynika, iż nie uległa ona znacznym zmianom bądź pogorszyła się, ale jest stabilna. Zdania przedsiębiorców na temat recesji gospodarczej jaka miała miejsce w ostatnich latach są podzielone. Część z nich uważa, że światowy kryzys zahamował rozwój firmy, a część że nie miał wpływu na sytuację przedsiębiorstwa. Mimo to nieznaczny odsetek przedsiębiorstw ma w planach negatywne posunięcia, takie jak likwidacja przedsiębiorstwa, redukcje etatów, itp. Głównymi barierami, które mają wpływ na hamowanie rozwoju firm są przepisy prawne, opanowanie rynku przez dominujące przedsiębiorstwa, wysokie koszty stałe i brak środków finansowych.

■ INWESTYCJE PRZEDSIĘBIORSTW

W dalszej części kwestionariusza wywiadu respondenci zostali zapytani o realizowane w firmie inwestycje. Większość z nich (64,7%) zadeklarowała, iż nie poczyniła żadnego tego typu przedsięwzięcia (*tabela 38*).

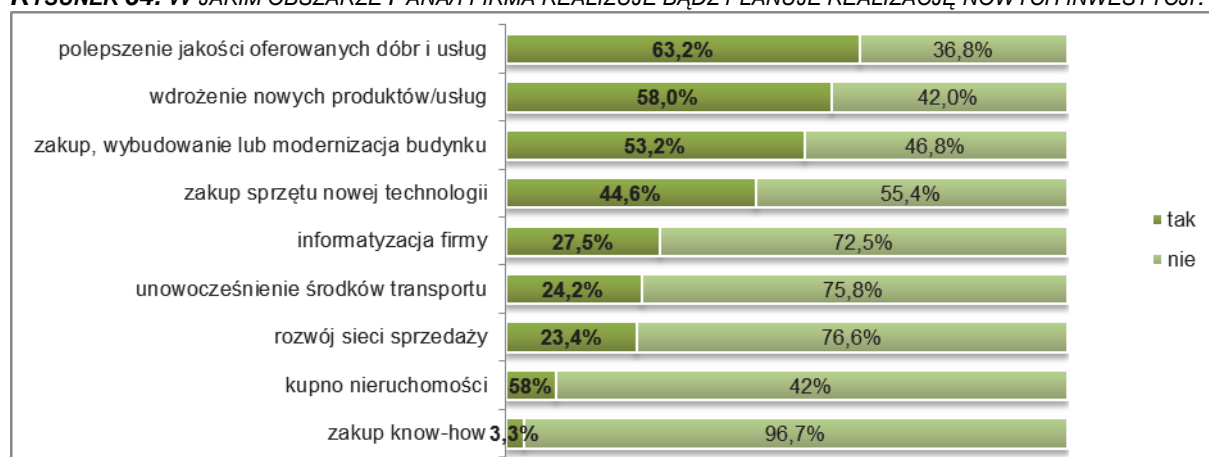
TABELA 38. CZY W PANA/I FIRMIE REALIZOWANE SĄ INWESTYCJE?

	N	%
nie	492	64,7
tak	269	35,3
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród tych firm, które zadeklarowały, że obecnie wdrażają działania skierowane na rozwój przedsiębiorstwa, najwięcej bo aż 63,2% wskazało iż takim działaniem jest polepszenie jakości oferowanych dóbr i usług, 58% wdraża nowe produkty/usługi, zaś 53,2% zakupuje, buduje bądź modernizuje budynek, w którym prowadzi działalność (*rysunek 34*).

RYСУNEK 34. W JAKIM OBSZARZE PANA/I FIRMA REALIZUJE BĄDŹ PLANUJE REALIZACJĘ NOWYCH INWESTYCJI?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci zostali również zapytani o to, czy planują wdrażać rozwiązania innowacyjne w swoich firmach. Zdecydowana większość, bo 86,5% ankietowanych nie zamierza inwestować w innowacyjność w swoich firmach.

TABELA 39. CZY PLANUJE PAN/I WDROŻYĆ ROZWIĄZANIA INNOWACYJNE W SWOJEJ FIRMIE?

	N	%
nie	658	86,5
tak	103	13,5
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Firmy, które planują wprowadzenie do firm różnego rodzaju działań innowacyjnych zostały poproszone o wskazanie, dziedzin, stref, których będą one dotyczyć. Najwięcej osób, bo 14,6% wskazało dziedzinę jaką jest informatyka, 13,6% zainwestuje w nowe technologie. Rozkład pozostałych odpowiedzi prezentuje zamieszczona poniżej *tabela 40*.



TABELA 40. W JAKICH DZIEDZINACH, STREFACH ZAMIERZA PANI WDROŻYĆ ROZWIĄZANIA INNOWACYJNE W SWOJEJ FIRMIE?

	N	%
informatyka	15	14,6
nowe technologie	14	13,6
sprzedaż przez Internet	9	8,7
zakup nowego sprzętu	8	7,8
branża usługowa	6	5,8
obsługa klienta	5	4,9
nowe produkty	4	3,9
energetyka	3	2,9
kosmetologia	3	2,9
produkcja	3	2,9
rozszerzenie działalności	3	2,9
usługi w zakresie projektowania	3	2,9
zakup parku maszynowego	3	2,9
diagnostyka	2	1,9
reklama	2	1,9
usługi blacharskie	2	1,9
usługi fryzjerskie	2	1,9
automatyka	1	1
branża tekstylna	1	1
budowa laboratorium	1	1
edukacja	1	1
ekologiczne autobusy	1	1
geodezja	1	1
modernizacja budynku	1	1
modernizacja sprzętu	1	1
nowy magazyn	1	1
oprogramowanie	1	1
przetwórstwo rolne	1	1
radiologia cyfrowa	1	1
sprzedaż przez telefon	1	1
usługi kamerą termowizyjną	1	1
wulkanizacja	1	1
zakup nowego środka transportu	1	1
ogółem	103	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność w regionie cechują się brakiem aktywności w realizowaniu inwestycji, co można tłumaczyć kryzysem gospodarczym, który miał miejsce w ostatnich kilku latach. Także dość niski procent ankietowanych deklaruje prowadzenie działań innowacyjnych. Realizowane inwestycje dotyczą w głównej mierze polepszenia jakości bądź wdrożenia nowych produktów lub usług.

■ POLITYKA ZATRUDNIENIOWA

Analiza poziomu zatrudnienia w mieście Jaworznie została sporządzona w oparciu o odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące między innymi: poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwach, zwolnień oraz przyjęć pracowników, a także planów dotyczących zwiększenia bądź zmniejszenia zatrudnienia w najbliższym czasie.



Jak się okazało sytuację w firmach można określić jako stabilną, gdyż ponad 3/4 przebadanych przedsiębiorstw wskazało, że w ciągu ostatniego roku liczba zatrudnionych osób nie zmieniła się. Na spadek liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie wskazało 23% (tabela 41).

TABELA 41. CZY W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY MIAŁY MIEJSCE ZWOLNIENIA PRACOWNIKÓW?

	N	%
nie	586	77,0
tak	175	23,0
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W poniżej zamieszczonej tabeli 42 zawarte zostały wskazane przez respondentów wszystkie stanowiska wraz z częstotliwością wskazań, których dotyczyły zwolnienia w badanych przedsiębiorstwach.

TABELA 42. JAKICH STANOWISK DOTYCZYŁA REDUKCJA ETATÓW W PANA/I FIRMIE W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY I ILU OSÓB DOTYCZYŁA?

		N	%
522107	Sprzedawca	51	25,6
931301	Robotnik budowlany	21	10,6
514102	Fryzjer	10	5
421102	Kasjer handlowy	10	5
341503	Przedstawiciel handlowy	9	4,5
832302	Kierowca samochodu ciężarowego	9	4,5
914103	Robotnik gospodarczy	6	3
514103	Kosmetyczka	5	2,5
832101	Kierowca samochodu osobowego	5	2,5
512302	Kelner	4	2
512201	Kucharz	4	2
913204	Pomoc kuchenna	4	2
933104	Robotnik magazynowy	3	1,5
721303	Błacharz samochodowy	2	1
724201	Elektromonter (elektryk) zakładowy	2	1
311801	Grafik komputerowy	2	1
341501	Handlowiec	2	1
122201	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w przemyśle przetwórczym	2	1
712102	Murarz	2	1
413201	Planista produkcyjny	2	1
343101	Pracownik administracyjny	2	1
213201	Programista	2	1
235910	Wykładowca na kursach	2	1
213903	Specjalista zastosowań informatyki	2	1
341201	Agent ubezpieczeniowy	1	0,5
213103	Analitik systemów komputerowych	1	0,5
214101	Architekt	1	0,5
741201	Cukiernik	1	0,5
734103	Drukarz	1	0,5
121101	Dyrektor generalny	1	0,5
223401	Farmaceuta – farmacja apteczna	1	0,5
511204	Kontroler biletów	1	0,5
743304	Krawiec	1	0,5
343201	Księgowy (samodzielny)	1	0,5
414104	Kurier	1	0,5
223206	Lekarz dentysta – protetyka stomatologiczna	1	0,5
235912	Lektor języka angielskiego	1	0,5
414101	Listonosz	1	0,5



816201	Maszynista kotła	1	0,5
712903	Monter konstrukcji budowlanych	1	0,5
232101	Nauczyciel biologii	1	0,5
232108	Nauczyciel języka obcego	1	0,5
814101	Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek	1	0,5
322701	Operator systemów sterylizacji artykułów sanitarnych, sprzętu i aparatów medycznych	1	0,5
823290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1	0,5
419101	Pracownik biurowy	1	0,5
515902	Pracownik ochrony mienia i osób	1	0,5
422201	Recepcjonista	1	0,5
932104	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	1	0,5
743702	Tapicer	1	0,5
322601	Technik farmaceutyczny	1	0,5
321208	Technik rolnik	1	0,5
347510	Trener sportowy	1	0,5
713302	Tynkarz	1	0,5
213901	Administrator sieci informatycznej	1	0,5
714201	Lakiernik samochodowy	1	0,5
713201	Glazurnik	1	0,5
741203	Piekarz	1	0,5
921102	Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	1	0,5
913208	Szaleciarz	1	0,5
ogółem		199	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż pytanie to nie dotyczyło 586 oraz respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Redukcja zatrudnienia w badanych firmach związana była przede wszystkim z pogorszeniem sytuacji ekonomicznej firmy. W ten sposób odpowiedziało 19,5% respondentów. Pozostałe odpowiedzi respondentów zamieszczone zostały w tabeli 43.

TABELA 43. PROSZĘ OKREŚLIĆ PRZYCZYNY REDUKCJI ZATRUDNIENIA W PANA/I FIRMIE?

	N	%
sytuacja ekonomiczna firmy: – redukcja kosztów (27), – redukcja etatów (6), – likwidacja firmy (3), – spadek obrotów (3), – brak klientów (2), – brak zleceń (1),	42	19,5
wyjazd pracownika za granicę	39	18,1
zatrudnienie sezonowe	38	17,7
utrata zaufania do pracownika	27	12,6
częste i długotrwałe nieobecności w pracy pracownika spowodowane chorobą	21	9,8
naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy	17	7,9
brak odpowiednich umiejętności pracownika	11	5,1
na wniosek pracownika	9	4,2
konflikty ze współpracownikami	6	2,8
zmiany własnościowe	3	1,4
rotacja pracowników	1	0,5
przejsie na emeryturę	1	0,5
ogółem	215	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż pytanie to nie dotyczyło 586 oraz respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi



W ciągu ostatnich 12 miesięcy w większości przebadanych firm nie zwiększyła się liczba zatrudnionych osób. Z analizy danych wynika, iż w 76% przedsiębiorstw zatrudnienie nie zwiększyło się (tabela 44).

TABELA 44. CZY W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY ZWIĘKSZYŁO SIĘ ZATRUDNIENIE W PANA/I FIRMIE?

	N	%
nie	581	76,3
tak	180	23,7
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 45 przedstawia wskazane przez respondentów stanowiska wraz z częstotliwością wskazań, na których zatrudniono nowych pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

TABELA 45. JAKICH STANOWISK DOTYCZYŁO ZATRUDNIENIE NOWYCH PRACOWNIKÓW W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY? ILE OSÓB ZOSTAŁO ZATRUDNIONYCH W PANA/I FIRMIE?

		N	%
522107	Sprzedawca	55	26,3
421102	Kasjer handlowy	16	7,7
343101	Pracownik administracyjny	15	7,2
931301	Robotnik budowlany	12	5,7
419101	Pracownik biurowy	10	4,8
341501	Handlowiec	7	3,3
914103	Robotnik gospodarczy	6	2,9
743304	Krawiec	5	2,4
341503	Przedstawiciel handlowy	5	2,4
832302	Kierowca samochodu ciężarowego	5	2,4
347502	Instruktor dyscypliny sportu	4	1,9
514102	Fryzjer	3	1,4
514103	Kosmetyczka	3	1,4
712102	Murarz	3	1,4
341504	Telemarketer	3	1,4
413103	Magazynier	3	1,4
341201	Agent ubezpieczeniowy	2	1
721303	Błacharz samochodowy	2	1
331102	Instruktor nauki jazdy	2	1
232108	Nauczyciel języka obcego	2	1
721202	Spawacz ręczny gazowy	2	1
213903	Specjalista zastosowań informatyki	2	1
913207	Sprzątaczką	2	1
235910	Wykładowca na kursach	2	1
213901	Administrator sieci informatycznej	2	1
512302	Kelner	2	1
743604	Szwaczka	2	1
213103	Analityk systemów komputerowych	1	0,5
315201	Diagnosta samochodowy	1	0,5
734103	Drukarz	1	0,5
724201	Elektromonter (elektryk) zakładowy	1	0,5
223903	Fizjoterapeuta	1	0,5
311801	Grafik komputerowy	1	0,5
214902	Inspektor dozoru technicznego	1	0,5
832101	Kierowca samochodu osobowego	1	0,5
511204	Kontroler biletów	1	0,5
512201	Kucharz	1	0,5
414104	Kurier	1	0,5
223134	Lekarz – medycyna rodzinna	1	0,5



223301	Lekarz weterynarii	1	0,5
414101	Listonosz	1	0,5
723106	Mechanik pojazdów samochodowych	1	0,5
723105	Mechanik samochodów osobowych	1	0,5
723306	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	1	0,5
725102	Monter elektronik – aparatura pomiarowa	1	0,5
713602	Monter instalacji gazowych	1	0,5
331105	Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu	1	0,5
741203	Piekarz	1	0,5
213201	Programista	1	0,5
343104	Sekretarz asystent	1	0,5
214923	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	1	0,5
913102	Sprzątacze domowy	1	0,5
712302	Stolarz budowlany	1	0,5
722204	Ślusarz	1	0,5
741201	Cukiernik	1	0,5
724102	Elektromechanik pojazdów samochodowych	1	0,5
734501	Introligator galanteryjny	1	0,5
122401	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w handlu hurtowym i detalicznym	1	0,5
515902	Pracownik ochrony mienia i osób	1	0,5
ogółem		209	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż pytanie to nie dotyczyło 581 oraz respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Według respondentów główną przyczyną zwiększenia zatrudnienia w badanych firmach był wzrost popytu na produkty/usługi firmy. W ten sposób odpowiedziało 26,2% ankietowanych oraz wysoka rotacja pracowników (20,1%). 13,1% przebadanych firm potrzebowało zatrudnić specjalistów w nowej dziedzinie, a w 12,3% wprowadzono nowy produkt/usługę, co również wiąże się z potrzebą dodatkowych osób do pracy (tabela 46).

TABELA 46. PROSZĘ PODAĆ PRZYCZYNY ZWIĘKSZENIA ZATRUDNIENIA W PANA/I FIRMIE?

	N	%
wzrost popytu na produkty/usługi	64	26,2
wysoka rotacja pracowników	49	20,1
konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie	32	13,1
wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług	30	12,3
potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia	24	9,8
wprowadzenie nowych technologii	13	5,3
zwiększenie obszaru działalności firmy	13	5,3
zmiany wynikające z restrukturyzacji	11	4,5
wolny etat (inne, jakie?)	8	3,3
ogółem	244	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż pytanie to nie dotyczyło 581 oraz respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Powyższa analiza odpowiedzi respondentów, dotycząca zmian zatrudnieniowych jakie zaszły w badanych firmach wykazała, że w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy struktura osób pracujących w tych przedsiębiorstwach nie ulegała znaczącym zmianom. Większość respondentów zadeklarowała, że w ich firmach nie miały miejsca zwolnienia pracowników oraz że w tym czasie również nie przyjmowano nowych osób na wolne miejsca pracy.

Kolejny etap analizy miał na celu zweryfikowanie planów zatrudnieniowych respondentów w okresie najbliższych dwunastu miesięcy.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o udzielenie informacji na temat planowanej redukcji etatów. Jak wynika z analizy zebranego materiału badawczego w przebadanych firmach w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy nie planuje się zwolnień pracowników. Prawie wszyscy przedsiębiorcy – 95,1% zadeklarowali, że nie zamierzają zwalniać pracowników (tabela 47).

TABELA 47. CZY PLANUJE PAN/I ZWOLNIENIA W FIRMIE W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY?

	N	%
nie	724	95,1
tak	37	4,9
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W tabeli 48 wskazane zostały stanowiska, które piastują pracownicy, co do których planowane są zwolnienia.

TABELA 48. JAKICH STANOWISK BĘDĄ DOTYCZYĆ ZWOLNIENIA W FIRMIE W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY?

		N	%
522107	Sprzedawca	14	33,3
421102	Kasjer handlowy	6	14,3
341501	Handlowiec	3	7,1
914103	Robotnik gospodarczy	3	7,1
913204	Pomoc kuchenna	3	7,1
512201	Kucharz	2	4,8
312102	Technik informatyk	2	4,8
341201	Agent ubezpieczeniowy	1	2,4
245201	Artysta fotografik	1	2,4
512302	Kelner	1	2,4
832302	Kierowca samochodu ciężarowego	1	2,4
832101	Kierowca samochodu osobowego	1	2,4
913203	Pokojowa	1	2,4
241401	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	1	2,4
931301	Robotnik budowlany	1	2,4
213901	Administrator sieci informatycznej	1	2,4
ogółem		42	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż pytanie to nie dotyczyło 724 oraz respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Jako główną przyczynę redukcji etatów respondenci wskazywali pogorszenie sytuacji ekonomicznej w firmie. 43,2% ankietowanych wskazywało, iż z planuje zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (tabela 49).

TABELA 49. PROSZĘ PODAĆ PRZYCZYNY PLANOWANYCH ZWOLNIEŃ W PANA/I FIRMIE?

	N	%
przyczyny ekonomiczne	16	43,2
spadek obrotów	4	10,8
odejście na emeryturę	3	8,1
sezonowość produkcji	2	5,4
redukcja kosztów	1	2,7
utrata zaufania	1	2,7
ogółem	37	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jak wynika z analizy danych zebranych podczas badań terenowych zdecydowana większość firm (79,1%), które wzięły udział w badaniu nie planuje zwiększenia zatrudnienia w swojej firmie.



20,9% osób zadeklarowało, że w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy ma zamiar zwiększyć zatrudnienie w przedsiębiorstwie (tabela 50).

TABELA 50. CZY PLANUJE PAN/I W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY ZWIĘKSZYĆ ZATRUDNIENIE W FIRMIE?

	N	%
nie	602	79,1
tak	159	20,9
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W tabeli 51 zaprezentowane zostały odpowiedzi respondentów, którzy planują zwiększyć zatrudnienie w firmie. Wskazania dotyczą zawodu/stanowiska wraz z częstotliwością odpowiedzi, na które pracodawcy będą poszukiwać kandydatów.

TABELA 51. PROSZĘ WYMIENIĆ STANOWISKA ORAZ ILOŚĆ OSÓB, KTÓRE PLANUJE PAN/I ZATRUDNIĆ

		N	%
522107	Sprzedawca	43	25
419101	Pracownik biurowy	12	7
514102	Fryzjer	9	5,2
421102	Kasjer handlowy	9	5,2
343101	Pracownik administracyjny	7	4,1
914103	Robotnik gospodarczy	6	3,5
341501	Handlowiec	5	2,9
832302	Kierowca samochodu ciężarowego	5	2,9
514103	Kosmetyczka	5	2,9
931301	Robotnik budowlany	4	2,3
931301	Błacharz budowlany	3	1,7
311801	Grafik komputerowy	3	1,7
743304	Krawiec	3	1,7
413103	Magazynier	3	1,7
341503	Przedstawiciel handlowy	3	1,7
721303	Błacharz samochodowy	2	1,2
343201	Księgowy (samodzielny)	2	1,2
322401	Masażysta	2	1,2
713602	Monter instalacji gazowych	2	1,2
712102	Murarz	2	1,2
241401	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	2	1,2
235910	Wykładowca na kursach	2	1,2
721202	Spawacz ręczny gazowy	2	1,2
235102	Nauczyciel instruktor	2	1,2
341201	Agent ubezpieczeniowy	1	0,6
214101	Architekt	1	0,6
712202	Betoniarz zbrojarz	1	0,6
348202	Bibliotekarz	1	0,6
713101	Dekarz	1	0,6
315201	Diagnosta samochodowy	1	0,6
734103	Drukarz	1	0,6
724201	Elektromonter (elektryk) zakładowy	1	0,6
223401	Farmaceuta – farmacja apteczna	1	0,6
223903	Fizjoterapeuta	1	0,6
331102	Instruktor nauki jazdy	1	0,6
214903	Inżynier automatyki i robotyki	1	0,6
511204	Kontroler biletów	1	0,6
512201	Kucharz	1	0,6
414104	Kurier	1	0,6
223114	Lekarz – choroby wewnętrzne	1	0,6
725108	Monter elektronik – układy elektroniczne automatyki	1	0,6



	przemysłowej		
232108	Nauczyciel języka obcego	1	0,6
811102	Operator koparek i zwałowarek	1	0,6
741203	Piekarz	1	0,6
913203	Pokojowa	1	0,6
515902	Pracownik ochrony mienia i osób	1	0,6
213201	Programista	1	0,6
742204	Stolarz	1	0,6
744305	Szewc naprawiacz	1	0,6
743604	Szwaczka	1	0,6
743702	Tapicer	1	0,6
341504	Telemarketer	1	0,6
712301	Cieśla	1	0,6
743501	Krojczy	1	0,6
913204	Pomoc kuchenna	1	0,6
213903	Specjalista zastosowań informatyki	1	0,6
712302	Stolarz budowlany	1	0,6
311302	Technik elektryk	1	0,6
ogółem		172	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż pytanie to nie dotyczyło 724 oraz respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia wśród respondentów najczęściej są podyktowane w głównej mierze rozwojem firmy (33,9%), potrzebą wykorzystania elastycznych form zatrudnienia (12,4%), wprowadzeniem na rynek nowych produktów/usług (11,6%).

TABELA 52. PROSZĘ PODAĆ PRZYCZYNY ZWIĘKSZENIA ZATRUDNIENIA W PANA/I FIRMIE W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY?

	N	%
wzrost popytu na produkty/usługi firmy	82	33,9
potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia	30	12,4
wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług	28	11,6
konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie	23	9,5
wysoka rotacja pracowników	23	9,5
zwiększenie obszaru działalności firmy	23	9,5
wprowadzenie nowych technologii	21	8,7
zmiany wynikające z restrukturyzacji	10	4,1
inne/jakie? (przejsie na emeryturę, wolny etat)	2	0,8
ogółem	242	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż pytanie to nie dotyczyło 724 oraz respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Następnie respondenci zostali poproszeni o wskazanie kompetencji, których będą oczekiwać od kandydatów oraz stopień ich niezbędności. Respondenci najczęściej opisywali takie zawody jak: fryzjer, pracownik biurowy i sprzedawca. W związku z czym poniżej omówiono kompetencje oraz umiejętności, jakich oczekują pracodawcy regionu jaworznickiego zatrudniając osoby na wymienionych stanowiskach.

FRYZJER. Analizując odpowiedzi respondentów, można wywnioskować, że fryzjer powinien posiadać wykształcenie kierunkowe, minimum zasadnicze zawodowe bądź też pomaturalne/policealne, a także specjalistyczne uprawnienia zawodowe. Najważniejszymi umiejętnościami, jakie powinna posiadać osoba starająca się na stanowisko fryzjera są: umiejętności niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku, umiejętności interpersonalne (wykorzystywane w relacjach z innymi ludźmi) oraz umiejętność obsługi klienta. Najbardziej pożądanymi cechami



kandydata na stanowisko fryzjer są: komunikatywność, kultura osobista, dyspozycyjność, sumienność, umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność, kreatywność. Ponadto niezbędne jest doświadczenie zawodowe.

PRACOWNIK BIUROWY. Za niezbędne dla zawodu pracownika biurowego kwalifikacje, w opinii respondentów, to wykształcenie kierunkowe wyższe magisterskie bądź licencyjne. Pracownik biurowy przede wszystkim powinien potrafić obsłużyć komputer i urządzenia biurowe, a także powinien znać niezbędne programy komputerowe (umiejętności do pracy na konkretnym stanowisku). Ponadto kandydat starający się na to stanowisko powinien posiadać umiejętności interpersonalne. Najbardziej pożądanymi cechami osobistymi osób starających się o przyjęcie na stanowisko pracownika biurowego są: umiejętność analitycznego myślenia, kreatywność, umiejętność pracy pod presją, a także kultura osobista, komunikatywność, dyspozycyjność, sumienność.

SPRZEDAWCA. Przedsiębiorcy z Jaworzna za niezbędne dla zawodu sprzedawca uznali komunikatywność, dyspozycyjność i sumienność. Ważne są również kultura osobista i kreatywność. Ponadto sprzedawca powinien posiadać umiejętności niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku, umiejętności interpersonalne i obsługi klienta. Wykształcenie oraz specjalistyczne uprawnienia zawodowe nie są istotne na stanowisku sprzedawcy.

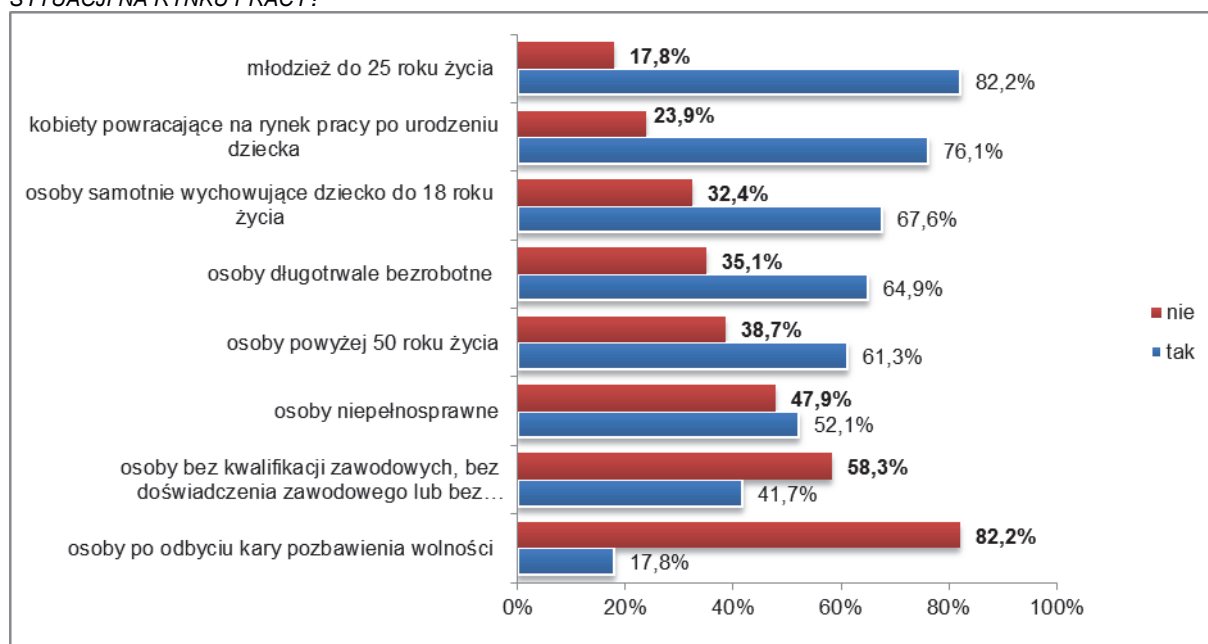
Zdecydowana (92,5%) większość respondentów nie widzi przeszkód w zatrudnianiu osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy (*tabela 53*). Jeśli chodzi o zatrudnianie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (bezrobotnych, którzy ze względu na określone uwarunkowania mają znaczne problemy z wejściem na otwarty rynek pracy) to zdecydowana większość respondentów nie widzi przeszkód w zatrudnianiu młodzieży do 25 roku życia (82,2% firm gotowych by było ich zatrudnić), kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka (76,1%). Natomiast respondenci niechętnie zatrudniliby osoby po odbyciu kary pozbawienia wolności (jedynie 17,8% zatrudniłoby takie osoby). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia *rysunek 35*.

TABELA 53. CZY SPOŚRÓD OSÓB, KTÓRE PLANUJE PAN/I ZATRUDNIĆ W FIRMIE PRZYJĄŁBY/PRZYJĘŁABY PAN/I OSOBĘ BEZROBOTNĄ?

	N	%
tak	147	92,5
nie	12	7,5
ogółem	159	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 35. CZY ZATRUDNIŁBY/ŁABY PAN/PANI OSOBY BEZROBOTNE ZNAJDUJĄCE SIĘ W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najbardziej preferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Na takich warunkach zatrudnia ponad 70% przebadanych firm (tabela 54).

TABELA 54. PROSZĘ OKREŚLIĆ PREFEROWANE FORMY ZATRUDNIENIA W PANA/I FIRMIE?

	N	%
umowa o pracę	536	70,4
umowa zlecenie	87	11,4
nie dotyczy	82	10,8
umowa o dzieło	52	6,8
praca bez umowy	4	0,5
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z powyżej zamieszczonej analizy zebranego materiału wynika, iż w najbliższym czasie w badanych przedsiębiorstwach nie planuje się żadnych zmian związanych z polityką zatrudnieniową. Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, że nie zamierza w ciągu następných dwunastu miesięcy zwiększyć bądź zmniejszyć liczby zatrudnionych pracowników. Można zatem stwierdzić, że osoby pracujące w mieście nie mają podstaw do tego by czuć się zagrożone utratą pracy, która będzie miała związek z sytuacją przedsiębiorstwa. Niestety plany przedsiębiorców nie są pocieszające dla osób, które poszukują pracy w Jaworznie. W związku z tym, że respondenci nie planują zwiększenia zatrudnienia w swych firmach, osoby bezrobotne mają małe szanse na szybkie znalezienie pracy.

■ **SKOLENIA**

Kolejna część kwestionariusza wywiadu dotyczyła organizowanych w badanych firmach szkoleń - ich ilości oraz tematyki.

Jedynie 25,8% spośród respondentów biorących udział w badaniu potwierdziło, że w ich firmie są organizowane szkolenia dla pracowników (tabela 55).



TABELA 55. CZY W PANA/I FIRMIE ORGANIZOWANE SĄ SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW?

	N	%
nie	483	63,5
tak	196	25,8
nie dotyczy (nie zatrudnia pracowników)	82	10,8
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najczęściej organizowanym szkoleniem w badanych przedsiębiorstwach jest BHP. Związane jest to z faktem, iż w każdym przedsiębiorstwie wszyscy pracownicy niezależnie od branży i zajmowanego stanowiska są szkoleni w tym zakresie. Pracodawca ma obowiązek zapewnić przeszkolenie w tym zakresie nowo przyjętym pracownikom, jak również powtarzać je okresowo.

Następnie respondenci wskazywali na szkolenia: branżowe (13,8%), zawodowe (7,7%), kadrowo - księgowo (7,1%). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia tabela 56.

TABELA 56. JAKIEJ TEMATYKI DOTYCZĄ ORGANIZOWANE SZKOLENIA?

	N	%
BHP	57	29,1
branżowe	27	13,8
szkolenia zawodowe	15	7,7
kadrowo-księgowo	14	7,1
obsługa klienta	11	5,6
technik sprzedaży	9	4,6
obsługa kasy fiskalnej	8	4,1
fryzjerskie	7	3,6
marketing	4	2,0
obsługa maszyn	4	2,0
szkolenia profilowane	4	2,0
agent ubezpieczeniowy	3	1,5
informatyczne	3	1,5
językowe	3	1,5
kosmetyczne	3	1,5
pierwsza pomoc	3	1,5
szkolenia handlowe	3	1,5
elektryka	2	1,0
florystyczny	2	1,0
nowoczesne formy sprzedaży	2	1,0
prawo jazdy	2	1,0
audyt wewnętrzny	1	0,5
graficzne	1	0,5
ISO	1	0,5
kelner/barman	1	0,5
krawiec	1	0,5
motoryzacyjne	1	0,5
pozyskiwanie środków unijnych	1	0,5
wózki widłowe	1	0,5
wykończenia wnętrz	1	0,5
zarządzanie nieruchomościami	1	0,5
ogółem	196	100,0

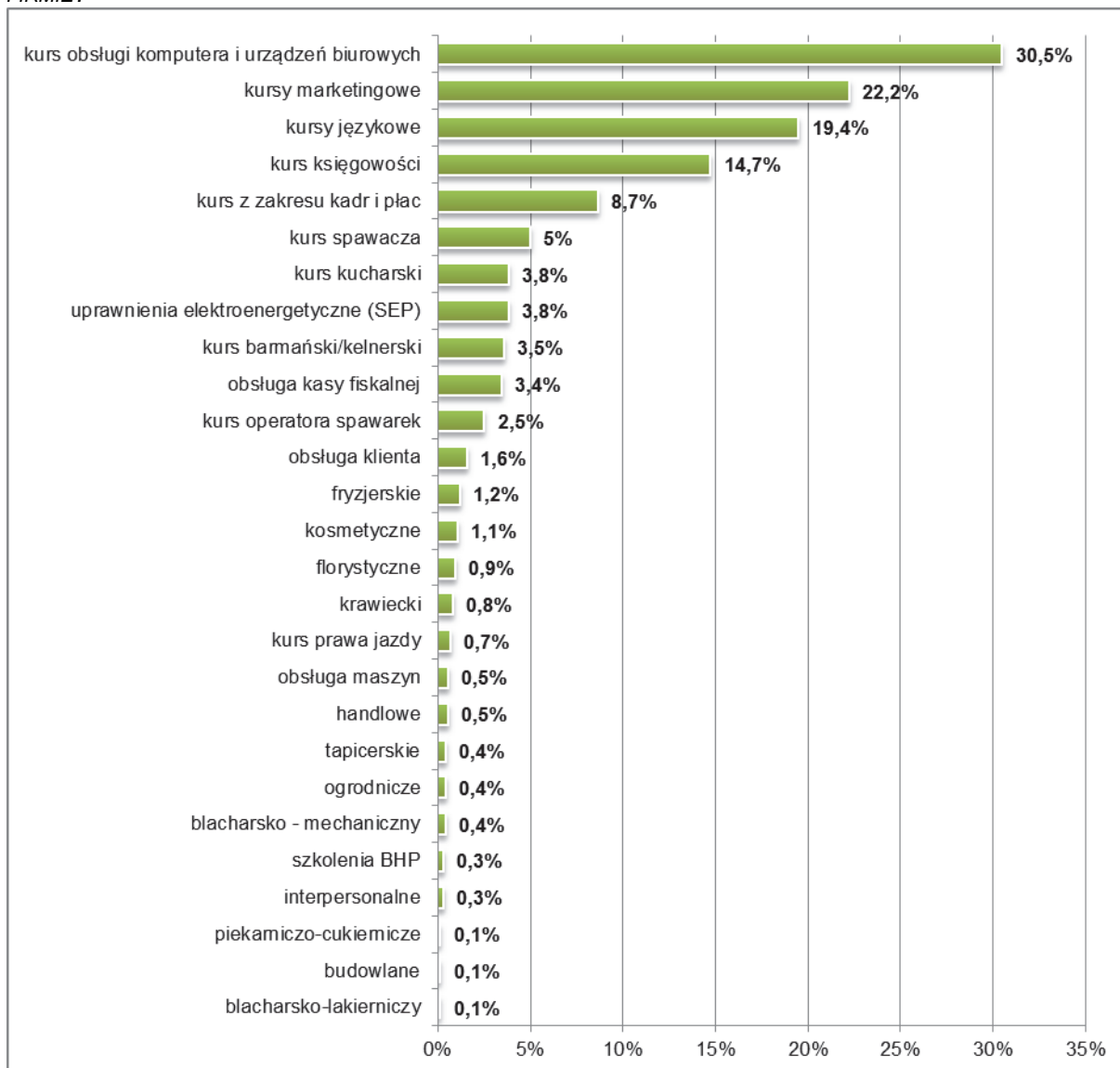
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 761, gdyż pytanie to dotyczyło 196 respondentów

Następnie respondenci zostali poproszeni o wskazanie tych kursów/szkoleń, które byłyby najbardziej przydatne z punktu widzenia działalności firmy, którą reprezentują. Najczęściej badani wskazywali na następujące szkolenia: kurs obsługi komputera i urządzeń biurowych (30,5%),

kurs marketingowy (22,2%), kurs językowy (19,4%), kurs księgowości (14,7%). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia rysunek 36.

RYСУNEK 36. KTÓRE Z WYMIENIONYCH KURSÓW/SZKOLEŃ BYŁYBY NAJBARDZIEJ PRZYDATNE W PANA/ FIRMIE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci zostali poproszeni również o wskazanie tych kierunków kursów i szkoleń, w których należałoby szkolić osoby bezrobotne, po to aby mogły one znaleźć zatrudnienie w firmie, którą respondent reprezentuje. Najwięcej osób wskazywało na kursy/szkolenia związane z obsługą klienta (12,4%), obsługą kasy fiskalnej (10,2%), kurs komputerowy (9,6%), techniki sprzedaży (7,5%). Pozostałe odpowiedzi respondentów ujęte zostały w tabeli 57.

TABELA 57. W JAKICH KIERUNKACH NALEŻAŁOBY SZKOLIĆ OSOBY BEZROBOTNE, TAK, ABY PÓŹNIEJ MOĞŁY ONE ZNALEŹĆ ZATRUDNIENIE W PANA/ FIRMIE?

	N	%
obsługa klienta	94	12,4
obsługa kasy fiskalnej	78	10,2
kurs komputerowy	74	9,7
techniki sprzedaży	57	7,5
kadrowo-księgowo	51	6,7



kurs języków obcych	47	6,2
handlowe	23	3
barman/kelner	21	2,8
kurs prawa jazdy	15	2
kurs spawacza	15	2
szkolenie kosmetyczne	13	1,7
autoprezentacja	11	1,4
kurs florystyczny	9	1,2
informatyczne	8	1,1
kurs krawiecki	8	1,1
kursy fryzjerskie	8	1,1
obsługa wózków widłowych	7	0,9
elektromontaż	6	0,8
obsługa urzędzeń biurowych	6	0,8
szkolenie ślusarsko-spawalnicze	6	0,8
technik elektryk	5	0,7
kucharz	4	0,5
mechanika samochodowa	4	0,5
ogrodnicze	4	0,5
kursy w zakresie budownictwa	3	0,4
logistyczne	3	0,4
elektromechanika	2	0,3
fizjoterapia	2	0,3
fotografia	2	0,3
HACCAP	2	0,3
hydraulika	2	0,3
kurs brukarski	2	0,3
tapicerskie	2	0,3
automatyka	1	0,1
BHP	1	0,1
elektronika samochodowa	1	0,1
hotelarstwo	1	0,1
interpersonalne	1	0,1
języki obce	1	0,1
kurs blacharz-lakiernik	1	0,1
kurs introligatorski	1	0,1
kurs obróbki cieplnej	1	0,1
kurs obsługi maszyn	1	0,1
kurs obsługi sitodrukarek	1	0,1
mechanik samochodowy	1	0,1
obsługa koparek	1	0,1
obsługa maszyn produkcyjnych	1	0,1
operator koparek	1	0,1
operator urzędzeń budowlanych	1	0,1
opiekunka do dzieci	1	0,1
piekarsko-cukiernicze	1	0,1
programy magazynowe	1	0,1
protetyki	1	0,1
przedstawiciel handlowy	1	0,1
sekretarka	1	0,1



szkoleni ślusarsko-spawalnicze	1	0,1
szkolenia kosmetyczne	1	0,1
uprawnienia elektroenergetyczne SEP	1	0,1
wulkanizacja	1	0,1
nie wiem	54	7,1
brak odpowiedzi	87	11,4
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zebranego podczas badań terenowych materiału badawczego wykazała, iż w większości badanych przedsiębiorstwa nie prowadzi się szkoleń ani kursów. Respondenci, których firmy organizują szkolenia/kursy wskazywali, że w głównej mierze dotyczą one tematyki branżowej. Natomiast kursami/szkoleniami, dzięki którym osoby starające się o pracę miałyby większe szanse na zatrudnienie są kurs obsługi komputera i urządzeń biurowych, kurs marketingowy, kurs językowy, a także obsługa klienta, obsługa kasy fiskalnej i techniki sprzedaży.

■ WSPÓŁPRACA Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY W JAWORZNIE

Blisko 40 % przedsiębiorców z terenu miasta Jaworzna deklaruje, iż współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie (tabela 58).

TABELA 58. CZY KORZYSTAŁ/A PAN/I Z USŁUG/FORM WSPARCIA POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W JAWORZNIE?

	N	%
nie	468	61,5
tak	293	38,5
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci najczęściej korzystają z następujących form wsparcia, jakie oferuje Powiatowy Urząd Pracy: staże (41,7%), pośrednictwo pracy (37,5%), refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (7,2%) (tabela 59).

TABELA 59. Z JAKICH USŁUG/FORM WSPARCIA POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W JAWORZNIE KORZYSTAŁ/A PAN/I?

	N	%
staże	179	41,7
pośrednictwo pracy	161	37,5
refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnych	31	7,2
przygotowanie zawodowe osób	20	4,7
prace interwencyjne	15	3,5
doradztwo zawodowe	12	2,8
inne/jakie (dotacje na rozpoczęcie działalności)	11	2,6
ogółem	429	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 293, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Firmy, które współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy poproszone zostały o ocenę tej współpracy. Okazuje się, iż w zdecydowanej większości respondenci ocenili tą współpracę jako dobrą. Najlepiej został oceniony dostęp do informacji, jakimi dysponuje urząd pracy (84% - 33,1% wskazało „bardzo dobrze” i 50,9% „dobrze”), następnie profesjonalizm oraz kompleksowość pomocy. Najślabiej oceniona została szybkość działania urzędu (tabela 60).

TABELA 60. PROSZĘ WSKAZAĆ JAK OCENIA PAN/I WSPÓŁPRACĘ Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY

	Bardzo dobrze		Dobrze		Przeciętnie		Źle		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Profesjonalizm	73	24,9	151	51,5	63	21,5	6	2	293	100
Dostęp do informacji	97	33,1	149	50,9	45	15,4	2	0,7	293	100
Szybkość działania	69	23,5	133	45,4	78	26,6	13	4,4	293	100
Kompleksowość pomocy	72	24,6	148	50,5	69	23,5	4	1,4	293	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W kolejnym pytaniu zapytano badanych o plany dotyczące współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. Odpowiedzi respondentów rozłożyły się niemalże równomiernie - 54,7% badanych nie zamierza współpracować z urzędem pracy, a 45,3% zadeklarowało taki zamiar (tabela 61).

TABELA 61. CZY JEST PAN/I ZAINTERESOWANY/A WSPÓŁPRACĄ Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY W JAWORZNIE W NAJBLIŻSZYM CZASIE?

	N	%
nie	416	54,7
tak	345	45,3
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W przypadku firm, które planują kontynuować lub podjąć współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy 43,2% zamierza skorzystać z formy współpracy jaką są staże. W dalszej kolejności pojawiły się następujące wskazania: pośrednictwo urzędu pracy (29%), refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska (15%) (tabela 62).

TABELA 62. JAKIMI USŁUGAMI OFEROWANYMI PRZEZ POWIATOWY URZĄD PRACY W JAWORZNIE BYŁBY/BYŁABY PAN/I ZAINTERESOWANY/A?

	N	%
stażami	247	43,2
pośrednictwem pracy	166	29
refundacją kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnych	86	15
doradztwem zawodowym	33	5,8
przygotowaniem zawodowym dorosłych	24	4,2
pracami interwencyjnymi	16	2,8
ogółem	572	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

*odpowiedzi nie sumują się do 345, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Analizując odpowiedzi respondentów dotyczące planów współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie, można zauważyć, iż blisko połowa z nich ową współpracę deklaruje. Najczęściej przedsiębiorcy są zainteresowani stażami oraz pośrednictwem pracy.

■ OCENA SYTUACJI GOSPODARCZEJ MIASTA

Ostatnia część przedstawionego przedsiębiorcom kwestionariusza wywiadu zawierała pytania dotyczące ogólnej sytuacji gospodarczej miasta. W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę gospodarki Jaworzna. Większość, bo 51,9% ankietowanych uważa, że sytuacja gospodarcza w mieście jest dobra bądź bardzo dobra, natomiast przeciwnego zdania jest 24,9% ankietowanych uważając ją za złą bądź bardzo złą. 23,3% odpowiedziało, iż trudno jest im sytuację tę ocenić (tabela 63).

TABELA 63. JAK OCENIA PAN/I SYTUACJĘ GOSPODARCZĄ MIASTA JAWORZNA?

	N	%
dobrze	357	46,9
trudno powiedzieć	177	23,3
raczej źle	152	20
bardzo dobrze	38	5
bardzo źle	37	4,9
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie badani zostali poproszeni o ocenę polityki gospodarczej miasta, którą większość uznało za dobrą bądź bardzo dobrą (44,7%). 25,5% respondentów politykę gospodarczą oceniło jako złą lub bardzo złą. Natomiast 29,8% nie potrafiło dokonać oceny (tabela 64).

TABELA 64. JAK OCENIA PAN/I POLITYKĘ GOSPODARCZĄ WŁADZ MIASTA JAWORZNA?

	N	%
dobrze	305	40,1
trudno powiedzieć	227	29,8
raczej źle	129	17
bardzo źle	65	8,5
bardzo dobrze	35	4,6
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdaniem zdecydowanej większości (70,1%) miasto Jaworzno ma możliwości rozwoju. Przeciwnie uważa jedynie 7,1% (tabela 65). Aby miasto w pełni mogło wykorzystywać swój potencjał, władze Jaworzna powinny zainwestować przede wszystkim w infrastrukturę drogową (19,5%). Ponadto należałoby obniżyć podatki (12,8%) oraz stworzyć nowe miejsca pracy (11,4%). Pozostałe odpowiedzi respondentów ukazane zostały w tabeli 66.

TABELA 65. CZY PANA/I ZDANIEM MIASTO JAWORZNO MA MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU?

	N	%
raczej tak	292	38,4
zdecydowanie tak	241	31,7
trudno powiedzieć	174	22,9
raczej nie	37	4,9
zdecydowanie nie	17	2,2
ogółem	761	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 66. JEŚLI TAK, PROSZĘ WSKAZAĆ, JAKIE DZIAŁANIA WŁADZ UŁATWIŁYBY TEN ROZWÓJ?

	N	%
infrastruktura drogową	120	19,5
obniżenie podatków	79	12,8
tworzenie miejsc pracy	70	11,4
infrastruktura kulturalna	48	7,8
ulgi dla pracodawców	35	5,7
pozyskanie inwestorów	26	4,2
infrastruktura sportowo-rekreacyjna	23	3,7
promocja miasta	23	3,7
zmiana przepisów	21	3,4
walka z bezrobociem	19	3,1



rozwój przemysłu	8	1,3
mniejsza biurokracja	7	1,1
lokale mieszkalno/usługowe	5	0,8
zmiana taktyki rządzenia	4	0,6
stworzenie strefy ekonomicznej	3	0,5
zmiana władz	2	0,3
nie wiem	123	20
ogółem	616	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Sytuacja gospodarcza Jaworzna oraz polityka gospodarcza zostały ocenione jako dobre. Zdaniem większości przedsiębiorców miasto Jaworzno jest miastem o dużym potencjale gospodarczym. Właściwa polityka władz zapewniłaby stały rozwój miasta.



2. Badanie wśród przedsiębiorców - wywiad pogłębiony IDI

Ogólna kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw

Przedsiębiorcy z terenu miasta Jaworzna w dużej mierze postrzegają sytuację ekonomiczną swoich firm, jako stabilną. W ocenie tej sytuacji liczną grupę stanowiły pozytywne głosy respondentów mówiące o tym, iż nie posiadają większych problemów związanych z rentownością swoich przedsiębiorstw. Jednakże przedsiębiorcy, którzy posiadają ich zdaniem satysfakcjonujące obroty bazują w większości na stałych kontaktach handlowych. Najlepiej oceniali sytuację ekonomiczną swoich firm przedsiębiorcy, których produkty bądź usługi posiadały ponadlokalny rynek zbytu. Liczne były także umiarkowane opinie, wskazujące na brak odpowiednich środków finansowych na rozwój działalności czy też dużą konkurencję, zwłaszcza w branży przemysłowej

„(...)wokół same giganty. Jaworzno jest tzw. centrum przemysłu, więc tutaj nie ma co mówić o dobrej sytuacji ekonomicznej”(...).

Występowanie konkurencji ze strony dużych przedsiębiorstw powoduje, że mniejszym firmom jest ciężko zaistnieć na rynku, a tym samym osiągnąć satysfakcjonujący wynik finansowy. Na pogorszenie sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw wpływ miał również kryzys gospodarczy

„(...)mamy tak jak większość firm. Ani dobrze, ani źle. Musimy przetrwać, bo wzlotów jak poprzednimi latami, nie ma(...)”.

Respondenci widzą szanse rozwoju swoich firm przede wszystkim poprzez rozszerzenie rynku zbytu, a tym samym dotarcie do większej liczby klientów ze swoimi produktami bądź usługami. Inną możliwością rozwoju jest rozszerzenie działalności o nowe produkty bądź usługi, a nawet zmiana profilu działalności na bardziej dochodową

„(...)jedynym sposobem na to, aby firma się rozwinęła jest przebranżowienie. Będziemy chcieli zmienić branżę na taką, która przyniesie większe zyski(...)”.

Popularną wśród respondentów metodą rozwoju firm jest wymiana parku maszynowego na bardziej nowoczesny, co wpływa na podniesienie wydajności procesów produkcyjnych oraz minimalizację błędów i usterek. Wiąże się to z postępującą mechanizacją pracy

„(...)są odcinki pracy, które się wciąż mechanizuje i ten rozwój następuje bez przerwy(...)”.

Szans upatruje się również w szkoleniach pracowników. Przedsiębiorcy jednocześnie wyrażają obawy, jeśli chodzi o podejmowanie inwestycji. Ich zdaniem inwestowanie w dzisiejszych czasach nie jest najlepszym sposobem na rozwinięcie działalności przedsiębiorstwa

„(...)niestety nie ma czegoś takiego jak dawniej, że można było śmiało inwestować i dawało to jakąś szansę. W tej chwili jest to ryzyko jak w totalotku(...)”.

Przyczynami większości planowanych działań rozwojowych jest przede wszystkim chęć rozszerzenia swojej działalności, co jest podyktowane koniecznością podążania za zmiennymi potrzebami rynku pracy

„(...)gdybyśmy nie nadążali za nowymi trendami, nie mielibyśmy możliwości utrzymania się na tym rynku(...)”

„(...)tak jak każdy przedsiębiorca, jeżeli chce istnieć na rynku, musi planować rozwój swojej firmy, rozszerzenie działalności(...)”.

Przedsiębiorcy sygnalizują liczne bariery utrudniające funkcjonowanie ich firm. Wśród barier wewnętrznych są to przede wszystkim deficyty w zakresie środków finansowych. Braki środków hamują rozwój firm (brak pieniędzy na zakup specjalistycznych maszyn, na wynajem większego lokalu, na podwyższenie pensji pracowników), a tym samym pogłębiają dysproporcje między sytuacją ekonomiczną dużych i mniejszych przedsiębiorstw

„(...)taką barierą wewnętrzną jest przede wszystkim mało środków finansowych, które powodowałyby, że można się szybciej rozwijać(...)”.

Często wskazywano także na niskie kwalifikacje pracowników, jako problem wpływający na obniżenie jakości funkcjonowania przedsiębiorstw



„(...)chodzi też o pracowników. Jest za mało pracowników wykwalifikowanych, posiadających techniczną wiedzę(...)”.

Największą barierą zewnętrzną utrudniającą funkcjonowanie firm jest w głównej mierze biurokracja. W opiniach respondentów zbyt dużo jest tzw. „papierologii”, jaką muszą regularnie wypełniać, a także zbyt długi czas rozpatrzenia jakichkolwiek wniosków, czy też podań skierowanych do urzędów, co opóźnia podejmowanie wszelkich decyzji przez przedsiębiorców. Przedsiębiorcy do głównych barier zaliczyli również wysokość podatków, które często przekraczają możliwości finansowe zwłaszcza mniejszych firm. Problemem jest także duża konkurencja na lokalnym rynku, zwłaszcza ze strony dużych i wielkich przedsiębiorstw

„(...)ludzie sprzedają za darmo, tylko po to by coś sprzedać(...)”.

Istotnym problemem, a jednocześnie barierą jest występująca niekiedy niewypłacalność klientów. Wielu przedsiębiorców musi oczekiwać na zapłatę za pobrany towar, często bardzo długi czas. Wpływa to na pogorszenie płynności finansowej przedsiębiorstw

„(...)występują trudności z odzyskaniem pieniędzy wydanych w postaci towaru(...)”.

Jeśli chodzi o inwestycje realizowane przez przedsiębiorców w zeszłym roku to w większości przypadków dotyczyły one zakupu parku maszynowego, bądź sprzętów czy też urządzeń mających usprawnić funkcjonowanie firm. Inwestycje w dużej mierze obejmowały remonty (zarówno rozbudowę jak i budowę nieruchomości) oraz zakup nieruchomości czy też inwestycje podejmowane w ramach dofinansowań ze środków unijnych. Liczna grupa respondentów inwestowała w ulepszenie i usprawnienie swojej działalności. Inwestycje te nie miały raczej charakteru dużych przedsięwzięć. Jako główne bariery w zakresie realizacji inwestycji respondenci wskazywali biurokrację oraz trudności z uzyskaniem kredytu na etapie planowania przedsięwzięcia

„(...)obostrzenia, które teraz wprowadzono przy udzielaniu kredytów i zabezpieczenia, jakiego banki żądają od swojego kontrahenta, są nie do przyjęcia dla większości firm(...)”.

Pozostała grupa respondentów nie podejmowała żadnych inwestycji i podchodziła do nich sceptycznie

„(...)inwestycje to za duże słowo. Są plany, są przymiarki, do tego pomysły były, gorzej z realizacją tego wszystkiego. Trudno jest się łądować w coś nowego jak się nie ma rezerwy dużo większej niż w poprzednich latach. Podejrzewam, że większość firm boryka się z czymś takim(...)”.

W ocenie sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy przeważały pozytywne opinie. Jaworzno postrzegane jest jako miasto posiadające duży potencjał do wykorzystania, który wynika m.in. z położenia w pobliżu dużych ośrodków miejskich (np. Katowic). Podkreślano również fakt rozpoczynania dużych inwestycji na terenie miasta, w tym także przez inwestorów zagranicznych oraz budowę nowych dróg

„(...)myślę, że w Jaworznie sytuacja na rynku pracy jest dobra z tego względu, że powstają nowe inwestycje, jest też program rewitalizacyjny(...)”.

Wśród negatywnych opinii często pojawiały się głosy, iż w Jaworznie ciężko jest znaleźć zatrudnienie zgodne z kierunkiem wykształcenia oraz, że występuje zbyt mała podaż pracy w stosunku do popytu na pracę

„(...)myślę, że ciężko jest znaleźć zatrudnienie w zawodzie, w którym się kończyło szkołę. Ja powinnam być nauczycielem, a pracuję w biurze tłumaczeń, to nie ma nic wspólnego z moim kierunkiem(...)”.

Kształtowanie się zatrudnienia w przedsiębiorstwach

W ocenie poziomu zatrudnienia jaki kształtował się w ciągu ostatniego roku w przedsiębiorstwach, przeważają opinie o stabilności zatrudnienia oraz niewielkiej fluktuacji pracowników. Zmiany w poziomie zatrudnienia wśród lokalnych przedsiębiorstw były w głównej mierze wynikiem przejść pracowników na emeryturę, zakończenia współpracy na życzenie pracownika i były stosunkowo szybko regulowane przez nowe przyjęcia. Firmy utrzymują raczej stały poziom zatrudnienia

„(...)zatrudnienie jest na niezmiennym poziomie(...)”.



W przypadku preferowanych form zatrudnienia przedsiębiorcy postrzegają umowę o pracę jako najkorzystniejszą z punktu widzenia pracowników, a więc także z ich perspektywy, ponieważ dobro pracowników leży w ich szeroko pojętym interesie

„(...)nie twierdzą, że jest to najkorzystniejsza forma, ale jeśli chce się mieć pracownika, który sobą coś reprezentuje, to wiadomo, że trzeba mu coś zaoferować(...).”

Pracodawcy postrzegają także umowę o pracę jako obustronną gwarancję poczucia bezpieczeństwa, która sprzyja lojalności pracowników

„(...)my dajemy pracownikowi poczucie bezpieczeństwa i stabilności, ale również tego oczekujemy od pracowników(...).”, dlatego też zdecydowana większość pracowników jest zatrudniana na podstawie umowy o pracę. Wielu przedsiębiorców stosuje także umowę – zlecenie, rzadziej umowę o dzieło jako dodatkowe formy zatrudnienia

„(...)podstawową formą zatrudnienia jest umowa o pracę, natomiast duży pakiet jest umów zlecenie(...).”

Wielu przedsiębiorców zatrudnia stażystów oraz praktykantów, traktując tę formę pracy jako pomoc w realizacji mniej odpowiedzialnych zadań, natomiast czasowo- i pracochłonnych

„(...) [Stażysta] praktycznie cały czas jest, na okrągło. Po pół roku czy co rok się zmienia i jest taka współpraca z Urzędem Pracy(...).”

W niektórych przedsiębiorstwach odbycie stażu jest na początku preferowanym sposobem zatrudnienia, po którym następuje właściwe zatrudnienie, bądź też współpraca kończy się wraz z ustaniem stażu.

W ocenie liczby aktualnie zatrudnianych pracowników głosy są podzielone. Część pracodawców uważa, że obecnie zatrudniana liczba pracowników jest absolutnie wystarczająca i nie planują w najbliższym czasie zwiększenia liczby pracowników

„(...)na dzień dzisiejszy tak [liczba pracowników jest wystarczająca]. Jak mamy wzrost produkcji to regulujemy zleceńbiorcami(...).”

Druga część przedsiębiorców jest zdania, iż z powodu ograniczeń finansowych nie może sobie pozwolić na zwiększenie poziomu zatrudnienia. Ta grupa respondentów wyraziła opinię, że jeśli koszty utrzymania pracowników byłyby mniejsze, to z pewnością zwiększyłyby się zatrudnienie w ich firmach

„(...)w zasadzie zawsze jest tak, że przydałoby się więcej pracowników. Nawet drugie tyle, ile mam w tym momencie. Niestety finanse to ograniczają(...).”

Przedsiębiorcy odnotowali w zeszłym roku zarówno zwolnienia jak i przyjęcia pracowników. Głównymi przyczynami zwolnień były odejścia na emeryturę, zwolnienia na życzenie pracowników oraz likwidacja stanowisk pracy spowodowana cięciami kosztów w budżetach niektórych firm. Respondenci mówili także, że zwalniali pracowników, którym brakowało pożądaných umiejętności czy też z powodu braku gotowości do pracy na warunkach oferowanych przez przedsiębiorców. Niektórzy pracownicy zwalniali się z powodu zbyt niskich zarobków oraz wyjeżdżali w celach zarobkowych za granicę. Należy zaznaczyć, iż respondenci w ogromnej większości nie redukowali liczby zatrudnianych pracowników, następowała jednakże wymiana pracowników

„(...)rotacja tak, natomiast redukcja nie(...).”

Należy stwierdzić, iż przedsiębiorcy wykazują tendencje zmierzające ku zwiększaniu zatrudnienia.

Głównymi przyczynami przyjęć do pracy była wspomniana rotacja pracowników oraz zwiększenie liczby przyjmowanych zleceń, co wymusiło konieczność zwiększenia liczby zatrudnianych osób.

Przedsiębiorcy przewidują, iż w bieżącym roku zatrudnienie w ich firmach będzie się utrzymywało na podobnym poziomie co w roku ubiegłym

„(...)staramy się utrzymać stałość zatrudnienia. Jeżeli ktoś odchodzi, to uzupełniamy wakat, ale tak nie planujemy zwolnień. Natomiast czasami konieczność zatrudnienia bądź zwolnienia wynika ze zmiennej sytuacji na rynku pracy(...).”

Liczna grupa przedsiębiorców deklarowała chęć zwiększenia zatrudnienia ale pod warunkiem spełnienia określonych wymogów, w tym m.in.: jeśli rozpoczną inwestycje, jeśli finanse im na to pozwolą bądź jeśli znajdą ludzi o odpowiednich kwalifikacjach.



Przedsiębiorcy kładą duży nacisk na posiadanie przez pracowników określonych kompetencji, cech czy też umiejętności, które są istotne ze względu na specyfikę pracy. Są to przede wszystkim: odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje, samodzielność, odpowiedzialność, łatwość nawiązywania kontaktów, łatwość i szybkość uczenia się, czy duże zaangażowanie w wykonywane obowiązki zawodowe. Ważna jest bardzo często również umiejętność obsługi komputera oraz znajomość języka obcego. Są to umiejętności, które w opinii przedsiębiorców stanowią bazę dla wykonywanej pracy: *„(...)te cechy warunkują pracę. To jest podstawa(...).”*

Lokalni przedsiębiorcy nie mają nic przeciwko zatrudnianiu osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wielu z nich zatrudnia bądź zatrudniało osoby z tej grupy bezrobotnych, wielu także deklaruje gotowość do zatrudnienia osób z tej kategorii osób bezrobotnych: *„(...)nie mam nic przeciwko takim osobom, pod warunkiem, że osoby te będą posiadały oczekiwane przeze mnie cechy. Nie jest to dla nas żadna bariera(...).”*

Niektórzy respondenci tworzą miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, inni polecają zatrudnianie tych osób na podstawie własnych obserwacji

„(...)w społeczeństwie powinno się żyć z nimi [...] Dlatego ja też jestem zwolennikiem tego, że tam gdzie pozwalają funkcje, budynek, możliwości, to jak najbardziej ich zatrudniać, nawet w pierwszej kolejności [...] ponieważ takie osoby mają kapitalne cechy(...).”

Oczekiwania względem osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy nie różnią się od oczekiwań formułowanych w stosunku do innych kandydatów do pracy

„(...)żaden z zakładów pracy nie jest instytucją charytatywną. Jeżeli ktoś przychodzi do pracy, musi się wykazać określonymi umiejętnościami i chęcią wykonywania pracy(...).”

Ocena zapotrzebowania przedsiębiorstw na kursy, szkolenia pracowników

Wśród szkoleń organizowanych przez przedsiębiorców znaczną część stanowią szkolenia obligatoryjne typu BHP czy PPOŻ oraz wewnętrzne w zakresie stanowiska pracy, które przeprowadzane są na bieżąco. Ci pracodawcy uważają, że szkolenia leżą głównie w interesie pracowników, ponieważ wpływają na podniesienie ich wartości na rynku pracy

„(...)ludziom, którym zależy na pracy, sami się szkolą, albo coś sobie znajdą w Internecie, wzbogacą swoją wiedzę(...).”

Element samokształcenia jest w rzeczywistości ważnym komponentem świadczącym o wartości pracownika, ale może ono odbywać się także w domu, za pomocą Internetu czy literatury specjalistycznej. Znaczna część przedsiębiorców w szerokim zakresie korzysta ze szkoleń dla pracowników prowadzonych przez firmy zewnętrzne. Zwracają jednakże uwagę, iż oferta szkoleniowa w Jaworznie nie jest zbyt bogata i aby przeszkolić pracowników muszą ich wysyłać np. do Katowic. Oprócz tego niektórzy podważają faktyczną przydatność szkoleń, z powodu przekazywania dużej ilości materiału teoretycznego, który nie ma później zastosowania w praktyce. Ważnym problemem są także koszty szkoleń, które niekiedy przekraczają możliwości finansowe firm

„(...)szkolenia są dosyć drogie, bo to są specjalistyczne szkolenia i barierą są środki finansowe.” Szkolenia zewnętrzne są przeprowadzane w zależności od potrzeb, co roku, co dwa bądź co kilka lat.

Jeśli chodzi o oczekiwania przedsiębiorców względem kursów bądź szkoleń ukończonych przez pracowników to najważniejsze jest dla nich, aby były one przydatne w pracy i owocowały poprawą jakości w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych

„(...)na pewno, żeby ta wiedza, którą może zdobyć pracownik na takim szkoleniu, była przydatna, pozwalała pracownikowi się rozwijać, dać mu jakieś szersze spojrzenie na pracę jaką wykonuje, a nie tylko papier(...).”

Przedsiębiorcy oczekują więc, aby szkolenia przede wszystkim przekładały się na efektywność i jakość pracy, a nie były tylko papierkiem bez pokrycia. Z doświadczeń części respondentów wynika, że często ukończenie kursów ogranicza się właśnie do posiadania zaświadczenia, z którego nic nie wynika, ani dla pracodawcy, ani dla pracownika

„(...)z punktu widzenia polityki pracy, kursy i szkolenia nie zwiększają szans na znalezienie pracy(...).”

Współpraca przedsiębiorstw z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie



Przedsiębiorcy stosunkowo często podejmują współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie. Przejawia się ona przede wszystkim w poszukiwaniu pracowników poprzez urząd, czy to stażystów czy pracowników na umowę o pracę. Jest to główna forma współpracy z urzędem. Przedsiębiorcy wskazywali również, iż korzystają z dofinansowań na rozwój, otrzymują zaproszenia na targi pracy oraz informacje o spotkaniach dla pracodawców. Kilku przedsiębiorców wskazało, że odkąd sytuacja w ich firmie ustabilizowała się, nie podejmują dalszej współpracy z urzędem. Wśród opinii o współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy przeważają te pozytywne

„(...)nie można narzekać. Gdy pojawiły się jakieś problemy, to Urząd Pracy zawsze starał się im jakoś zaradzić(...)”.

Respondenci zapytani, co należałoby zmienić w funkcjonowaniu Powiatowego Urzędu Pracy najczęściej wskazywali poprawę systemu wypłacania środków z PUP-u oraz likwidację licznych, zbędnych procedur działania

„(...)może mają takie procedury, ale to jest sztuczna biurokracja(...)”.

Podkreślano także konieczność dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz wykazywanie większej inicjatywy w nawiązywaniu współpracy z przedsiębiorcami. Jednocześnie wielu respondentów nic nie zmieniłoby w sposobie działania PUP jako instytucji rynku pracy

„(...)myślę, że robią co trzeba. Kontaktują się z firmą, wysyłają zaproszenia na targi pracy(...)”.

Ocena polityki gospodarczej miasta Jaworzna

W ocenie polityki gospodarczej miasta Jaworzna i jego możliwości rozwoju przeważają pozytywne opinie. Przedsiębiorcy podkreślali obecny dynamiczny rozwój miasta w zakresie podejmowanych inwestycji

„(...)polityka gospodarcza miasta Jaworzna jest na dobrym poziomie. Wdrażane są te programy wszystkie rewitalizacyjne, przekształcanie terenów przemysłowych. Urząd stara się ściągać inwestorów(...)”

„(...)Jaworzno ma bardzo dużo terenów pod inwestycje, które są bardzo dobrze przygotowane. Potrzeba tylko mądrych inwestorów(...)”.

Przedsiębiorcy pokładają nadzieję w funduszach unijnych, z których powinno korzystać miasto planujące rozwój

„(...)dzięki funduszom unijnym wiele możemy działać(...)”.

Respondenci wskazywali na elementy, które najprawdopodobniej są pomijane w polityce gospodarczej miasta, są to ich zdaniem przede wszystkim: tworzenie zbyt małej ilości nowych miejsc pracy, budowa większej ilości parkingów, budowa kina, centrum handlowego, innych miejsc kultury i rozrywki, budowa przedszkoli, żłobków, czy placów zabaw.



Podsumowanie

Drugi etap realizowanego projektu dotyczył opracowania analizy sytuacji gospodarczej oraz dynamiki i zmian zachodzących w przedsiębiorstwach funkcjonujących na terenie miasta Jaworzna. W tym celu przeprowadzono wywiady z przedstawicielami firm za pomocą wywiadów bezpośrednich (761 wywiadów bezpośrednich) oraz wywiadów pogłębionych (30 indywidualnych wywiadów pogłębionych).

Sytuacja ekonomiczna badanych firm jest raczej stabilna. Zdania respondentów na temat wpływu kryzysu gospodarczego na stan ich firm są podzielone. Część przedsiębiorców jest zdania, że na skutek kryzysu sytuacja ich firm uległa pogorszeniu, natomiast druga część, iż kryzys nie wpłynął na jakość funkcjonowania ich przedsiębiorstw. Głównymi barierami, które mają wpływ na hamowanie rozwoju firm są również: przepisy prawne, opanowanie rynku przez dominujące przedsiębiorstwa, wysokie koszty stałe i brak środków finansowych. Przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność

w regionie cechują się małą aktywnością w realizowaniu inwestycji. Realizowane inwestycje dotyczą w głównej mierze polepszenia jakości bądź wdrożenia nowych produktów lub usług. Dość niski procent respondentów deklaruje prowadzenie działań innowacyjnych. Firmy, które deklarują wdrażanie innowacji, planują w głównej mierze innowacje w zakresie informatyki i nowych technologii.

Badane przedsiębiorstwa cechują się stabilnością zatrudnienia oraz niewielką fluktuacją pracowników. Jaworzniccy pracodawcy w dużej mierze preferują zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę jako obustronnej gwarancji bezpieczeństwa i lojalności. Zmiany w poziomie zatrudnienia wśród lokalnych przedsiębiorstw były w głównej mierze wynikiem przejść pracowników na emeryturę, zakończenia współpracy na życzenie pracownika i były stosunkowo szybko regulowane przez nowe przyjęcia. Firmy utrzymują raczej stały poziom zatrudnienia. Jeśli dochodzi do redukcji miejsc pracy to jest ona zazwyczaj spowodowana pogorszeniem sytuacji ekonomicznej firmy i w konsekwencji cięciami w budżecie. Można zatem stwierdzić, że osoby pracujące w Jaworznie nie mają podstaw do tego by czuć się zagrożone utratą pracy, która będzie miała związek z sytuacją przedsiębiorstwa. Ponadto, jeśli następują nowe przyjęcia, to dzieje się tak na skutek wzrostu popytu na produkty/usługi firmy. Niestety plany przedsiębiorców nie są pocieszające dla osób, które poszukują pracy w Jaworznie. W związku z tym, że respondenci raczej nie planują zwiększenia zatrudnienia w swych firmach, osoby bezrobotne mają małe szanse na szybkie znalezienie pracy. Innym negatywnym aspektem jaworzniczego rynku pracy są występujące trudności w znalezieniu pracy zgodnie z kierunkiem wykształcenia, szczególnie jeśli chodzi o młodych ludzi, dopiero wkraczających na rynek pracy.

Biorąc pod uwagę deklaracje przedsiębiorców odnośnie potencjalnego zatrudniania osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy należy stwierdzić, iż respondenci nie mają nic przeciwko zatrudnianiu osób z tej kategorii społecznej. Sytuacja przedstawia się podobnie jeśli chodzi o inne osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, pod warunkiem, że będą one spełniały wymagane i niezbędne na danym stanowisku pracy oczekiwania.

Wśród szkoleń organizowanych przez przedsiębiorców znaczną część stanowią szkolenia obligatoryjne typu BHP czy PPOŻ oraz wewnętrzne w zakresie stanowiska pracy. Jeśli chodzi o oczekiwania przedsiębiorców względem kursów bądź szkoleń ukończonych przez pracowników to najważniejsze jest dla nich, aby były one przydatne w pracy i owocowały poprawą jakości w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych. Jednocześnie pracodawcy często oczekują od pracowników szkoleń we własnym zakresie oraz samo doszkalania w zaciszu domowym za pomocą książek specjalistycznych czy też źródeł zawartych w Internecie. Kursami/szkoleniami dzięki którym osoby starające się o pracę miałyby większe szanse na zatrudnienie są kurs obsługi komputera i urządzeń biurowych, kurs marketingowy, kurs językowy, a także obsługa klienta, obsługa kasy fiskalnej i techniki sprzedaży. Respondenci wskazywali również na małą atrakcyjność oferty szkoleniowej, dostępnej w Jaworznie, co wiąże się z ponoszeniem większych kosztów i czasu przez



pracodawców, którzy muszą nierzadko wysłać swoich pracowników na szkolenia specjalistyczne np. do Katowic.

Przedsiębiorcy stosunkowo często podejmują współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie. Przejawia się ona przede wszystkim w poszukiwaniu pracowników poprzez urząd, czy to stażystów czy pracowników na umowę o pracę. Jest to główna forma współpracy z urzędem. Przedsiębiorcy wskazywali również, iż korzystają z dofinansowań na rozwój, otrzymują zaproszenia na targi pracy oraz informacje o spotkaniach dla pracodawców. Poza pozytywnymi opiniami, pojawiają się także głosy niezadowolenia z dotychczasowych doświadczeń we współpracy z urzędem pracy, wskazujące na zbędne, biurokratyczne procedury, opieszałość i małą inicjatywę w podejmowaniu współpracy z pracodawcami.

Jak wynika z analizy danych, sytuacja gospodarcza Jaworzna oraz polityka gospodarcza w opinii respondentów jest dobra. Jaworzno jest miastem o dużym potencjale gospodarczym, które realizuje aktualnie wiele inwestycji. Aby miasto mogło w pełni się rozwijać respondenci sugerowali przede wszystkim: poprawę infrastruktury drogowej, w tym budowę nowych parkingów, a ponad to: stworzenie nowych miejsc pracy, wprowadzanie ulg podatkowych, rozbudowanie infrastruktury kulturalno-rozrywkowej, sportowej, czy budowa większej liczby przedszkoli, żłobków czy placów zabaw.



ANALIZA ADEKWATNOŚCI KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA W SZKOŁACH PONADGIMNAZJALNYCH

Kolejnym etapem projektu było opracowanie analizy adekwatności kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych. Cel ten został osiągnięty poprzez realizację następujących działań:

- badanie wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych,
- badanie wśród wszystkich dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych.

Badanie obejmowało następującą problematykę badawczą:

- uzyskanie informacji na temat kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych z terenu miasta Jaworzna oraz planów dotyczących zmian w kierunkach kształcenia,
- określenie możliwości dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- wskazanie oczekiwań dyrektorów szkół co do formy pomocy i współpracy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie,
- pozyskanie informacji o planach edukacyjno - zawodowych uczniów szkół ponadgimnazjalnych, w tym:
 - aspiracji edukacyjnych:
 - określenie odsetka młodzieży zamierzającej kontynuować naukę,
 - identyfikacja najczęściej wybieranych kierunków kształcenia,
 - określenie poziomu, na którym uczniowie planują kontynuować naukę,
 - określenie planowanej formy kształcenia,
 - wskazanie preferowanych form oraz kierunków kształcenia około - zawodowego
 - gotowości do aktywności zawodowej:
 - charakterystyka dotychczasowego doświadczenia zawodowego młodzieży,
 - zbadanie jaki odsetek młodzieży planuje podjęcie pracy zarobkowej bezpośrednio po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej,
 - wskazanie preferowanego przez młodzież miejsca podjęcia pracy,
 - określenie kierunków emigracji zarobkowej,
 - identyfikacja preferowanych zawodów, w których młodzież chciałaby znaleźć zatrudnienie,
 - określenie aspiracji zarobkowych,
 - charakterystyka preferowanych form zatrudnienia,
 - poszukiwania pracy:
 - wskazanie preferowanych form poszukiwania pracy,
 - identyfikacja najważniejszych zdaniami młodzieży umiejętności oraz kwalifikacji potrzebnych do znalezienia pracy,
 - ocena własnych kompetencji w zakresie poszukiwania pracy,
 - identyfikacja instytucji, w których młodzież chciałaby uzyskać dodatkową wiedzę i umiejętności,
 - wskazanie oczekiwań ze strony młodzieży co do formy pomocy i współpracy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie.

Badanie ze wszystkimi dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych odbyło się za pośrednictwem:

- indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) przy użyciu scenariusza wywiadu (N=11).

Badanie z uczniami szkół ponadgimnazjalnych odbyło się za pośrednictwem:

- ankiety audytoryjnej przy użyciu kwestionariusza ankiety (N=500).

1. Badanie wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych - ankieta audytoryjna

1.1. Charakterystyka badanej zbiorowości.

W badaniu wzięło udział 500 uczniów/uczennic z ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, zlokalizowanych na terenie miasta Jaworzna. Tabele 67, 68 ukazują płeć oraz wiek uczniów, którzy wzięli udział w badaniu.

TABELA 67. PŁEĆ RESPONDENTÓW

	N	%
mężczyzna	257	51,4
kobieta	236	47,2
brak odpowiedzi	7	1,4
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 68. WIEK RESPONDENTÓW

	N	%
18	220	44
19	188	37,6
20	68	13,6
17	3	0,6
21*	3	0,6
30*	2	0,4
34*	1	0,2
brak odpowiedzi	15	3
ogółem	500	100

* w badaniu udział wzięły również osoby uczęszczające do Zasadniczej Szkoły Zawodowej dla Dorosłych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość ankietowanych kształciła się w technikum (48%). Uczniowie liceum ogólnokształcącego stanowili 38,4% ogółu respondentów, natomiast zasadniczej szkoły zawodowej - 8,8%, a liceum profilowanego 4,8% (tabela 69). W tabeli 70 ukazane zostały kierunki w jakich obecnie kształcą się respondenci.

TABELA 69. RODZAJ SZKOŁY

	N	%
technikum	240	48
liceum ogólnokształcące	192	38,4
zasadnicza szkoła zawodowa	44	8,8
liceum profilowane	24	4,8
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 70. OBECNY KIERUNEK/PROFIL KSZTAŁCENIA

	N	%
technik informatyk	65	13
kierunek lingwistyczny	41	8,2
kierunek matematyczno-fizyczny	40	8
technik logistyk	38	7,6
technik - obsługa turystyczna, hotelarstwo	33	6,6
technik mechanik	32	6,4
kierunek humanistyczny	25	5



profil biologiczno-chemiczny	23	4,6
profil wojskowy	22	4,4
technik górnictwa	19	3,8
profil psychologiczno-pedagogiczny	16	3,2
technikum budowlane	16	3,2
technik telekomunikacji	15	3
fryzjerstwo	14	2,8
kucharz	13	2,6
profil usługowo-gospodarczy	13	2,6
kierunek przyrodniczy	12	2,4
technik handlowiec	11	2,2
mechanik	10	2
profil socjalny	8	1,6
technik ochrony środowiska	7	1,4
profil pedagogiczno-społeczny	4	0,8
masarz-wędliniarz	3	0,6
profil językowo-artystyczny	3	0,6
murarz	3	0,6
profil sportowy	2	0,4
elektromechanik	1	0,2
cukiernik	1	0,2
inne (ogólnokształcące)	2	0,4
brak odpowiedzi	8	1,6
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

2. Wyniki badania terenowego

■ ASPIRACJE EDUKACYJNE

Pierwsza część ankiety skierowanej do uczniów szkół ponadgimnazjalnych dotyczyła aspiracji edukacyjnych.

Analizując plany respondentów dotyczące dalszego kształcenia, można zauważyć, iż 83,4% ankietowanych planuje kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej (*tabela 71*). Największy odsetek osób planujących kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej stanowili uczniowie liceów ogólnokształcących (93,2%) oraz liceów profilowanych (91,7%). Najmniejszy odsetek osób gotowych do podjęcia dalszej edukacji stanowili zaś uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (47,7%) (*tabela 72*).

TABELA 71. CZY ZAMIERZASZ KONTYNUOWAĆ NAUKĘ

	N	%
tak	417	83,4
nie	82	16,4
brak odpowiedzi	1	0,2
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



TABELA 72. ZAMIAR KONTYNUACJI NAUKI A RODZAJ SZKOŁY

	Liceum Ogólnokształcące	Liceum profilowane	Technikum	Zasadnicza szkoła zawodowa
tak	93,2%	91,7%	81,4%	47,7%
nie	6,8%	8,3%	18,6%	52,3%
ogółem	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w głównej mierze deklarowali chęć podjęcia studiów wyższych magisterskich (57,1%) lub wyższych zawodowych (29,3%). Najmniejszy odsetek ankietowanych deklarował podjęcie nauki w szkole średniej (0,2%) (tabela 73).

TABELA 73. PROSZĘ OKREŚLIĆ POZIOM KSZTAŁCENIA, NA KTÓRYM PLANUJESZ KONTYNUOWAĆ NAUKĘ

	N	%
wyższy (studia magisterskie)	238	57,1
wyższy zawodowy (studia I stopnia - licencjat)	122	29,3
średni zawodowy (zasadnicza szkoła zawodowa)	29	7
studium	18	4,3
szkoła policealna	4	1
liceum	1	0,2
technikum	1	0,2
brak odpowiedzi	4	1
Ogółem	417	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż pytanie to dotyczy jedynie tych respondentów, którzy zadeklarowali chęć kontynuacji nauki

Większość respondentów planuje kontynuować naukę w trybie zaocznym (51,3%) (tabela 74). Najczęściej deklarowanym typem szkół, w których respondenci będą kontynuować naukę były szkoły o charakterze publicznym (73,9%) (tabela 75).

TABELA 74. PROSZĘ OKREŚLIĆ PLANOWANY TRYB KSZTAŁCENIA

	N	%
zaoczne	214	51,3
dzienne	182	43,6
wieczorowe	21	5,0
ogółem	417	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż pytanie to dotyczy jedynie tych respondentów, którzy zadeklarowali chęć kontynuacji nauki

TABELA 75. PROSZĘ OKREŚLIĆ CHARAKTER SZKOŁY, W KTÓREJ PLANUJE PAN/I PODJĄĆ NAUKĘ?

	N	%
publiczna	308	73,9
prywatna	109	26
ogółem	417	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż pytanie to dotyczy jedynie tych respondentów, którzy zadeklarowali chęć kontynuacji nauki

Respondenci, którzy deklarowali podjęcie dalszej edukacji, w znacznej mierze planują kształcić się na kierunku informatyka (7,7%). 5,8% ankietowanych wskazało, iż zamierza kontynuować naukę na kierunku górniczym, a 5,5% na logistycę. Na podstawie uzyskanych wyników badań można stwierdzić, iż preferencje co do przyszłych kierunków kształcenia uczniów szkół ponadgimnazjalnych,



charakteryzują się dużą różnorodnością. Rozkład pozostałych odpowiedzi ankietowanych przedstawia tabela 76.

TABELA 76. PROSZĘ WSKAZAĆ KIERUNEK KSZTAŁCENIA, KTÓRY BIERZE PAN/I POD UWAGĘ PLANUJĄC KONTYNUACJĘ NAUKI

	N	%
informatyka	32	7,7
górnictwo	24	5,8
logistyka	23	5,5
ekonomia	20	4,8
pedagogika	19	4,6
turystyka i rekreacja	17	4,1
psychologia	13	3
medycyna	13	3,1
fizjoterapia	13	3,1
zarządzanie i marketing	12	2,9
AWF	11	2,6
BHP	10	2,4
kosmetologia	8	1,9
architektura	8	1,9
resocjalizacja	6	1,4
techniczny	5	1,2
grafika komputerowa	5	1,2
gospodarka przestrzenna	5	1,2
farmacja	5	1,2
budownictwo	5	1,2
technik kucharz	4	1
ratownik medyczny	4	1
prawo	4	1
matematyka	4	1
inżynieria	4	1
fotografia	4	1
filologia angielska	4	1
bankowość i finanse	4	1
administracja	4	1
technikum fryzjerskie	3	0,7
stosunki międzynarodowe	3	0,7
wizaż	2	0,5
technikum ogólnokształcące	2	0,5
technik pojazdów samochodowych	2	0,5
public relations	2	0,5
politologia	2	0,5
inżynieria środowiska	2	0,5
inżynieria materiałowa	2	0,5
hotelarstwo	2	0,5
chemia	2	0,5
automatyka i robotyka	2	0,5
archeologia	2	0,5
analityka medyczna	2	0,5
zoologia	1	0,2
zarządzanie nieruchomościami	1	0,2



zarządzanie i inżynieria produkcji	1	0,2
telekomunikacja	1	0,2
studia medyczne	1	0,2
studia inżynierskie górnicze	1	0,2
studia artystyczna	1	0,2
socjologia	1	0,2
polityczny	1	0,2
pielęgniarstwo	1	0,2
ochrona osób i mienia	1	0,2
ochrona mienia i biznesu	1	0,2
oceanografia geologiczna	1	0,2
obrona narodowa	1	0,2
nawigacja okrętów	1	0,2
nawigacja	1	0,2
mechanika	1	0,2
lekarz medycyny	1	0,2
kosztorysowanie	1	0,2
kosmetyczka, hotelarstwo	1	0,2
kierunek lekarski	1	0,2
jeszcze nie wiem	1	0,2
inżynieria biomedyczna	1	0,2
inżynier mechatronik	1	0,2
humanistyczny	1	0,2
geologia	1	0,2
geoinżynieria środowiska	1	0,2
geografia	1	0,2
filologia niemiecka	1	0,2
elektrokardiologia	1	0,2
elektronika	1	0,2
bezpieczeństwo wewnętrzne	1	0,2
ASP malarstwo	1	0,2
aranżacja wnętrz	1	0,2
akademia muzyczna	1	0,2
brak odpowiedzi	62	14,9
ogółem	417	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż pytanie to dotyczy jedynie tych respondentów, którzy zadeklarowali chęć kontynuacji nauki

Osoby kształcące się w szkołach ponadgimnazjalnych w głównej mierze deklarowały, iż decyzja o kontynuowaniu nauki była podjęta w oparciu o własne zainteresowanie (54,5%). 22,3% uczniów przy wyborze kierunku kształcenia kierowało się zapotrzebowaniem wśród pracodawców na pracowników o danym wykształceniu, a 18,5% kierowało się dotychczasowym profilem kształcenia (tabela 77).

TABELA 77. PROSZĘ OKREŚLIĆ, CZYM KIERUJE SIĘ PAN/I PRZY WYBORZE KIERUNKU KSZTAŁCENIA

	N	%
zainteresowaniami	227	54,4
zapotrzebowaniem wśród pracodawców na pracowników o danym wykształceniu	93	22,3
dotychczasowym profilem kształcenia w szkole ponadgimnazjalnej	77	18,5
inne, jakie? (w tym m.in.: wysokie zarobki, marzenia, umiejętności,	17	4,1



możliwość szybkiego przejścia na emeryturę)		
brak odpowiedzi	3	0,7
ogółem	417	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż pytanie to dotyczy jedynie tych respondentów, którzy zadeklarowali chęć kontynuacji nauki

Ostatnie pytanie w części dotyczącej aspiracji edukacyjnych dotyczyło preferowanych form i kierunków kształcenia około - zawodowego. Przez kształcenie około - zawodowe rozumie się kursy hobbystyczne, niezwiązane wprost z przyszłą pracą/zawodem, aczkolwiek rozwijające zainteresowania czy umiejętności, które mogą być przydatne w przyszłej pracy, choć na etapie przyjęcia do pracy, nie są priorytetowe (np. języki obce, kurs szybkiego czytania, zarządzanie czasem lub stresem).

Na to pytanie ponad połowa (57,8%) uczniów nie odpowiedziała. Może to wynikać z faktu, iż nie są oni zainteresowanie podejmowanie tego typu kursów/szkoleń.

Uczniowie najbardziej zainteresowani są szkoleniami/kursami dotyczącymi języków obcych. W ten sposób odpowiedziało 11,8% ankietowanych, a 6% wskazało konkretnie na język angielski. Rozkład pozostałych odpowiedzi uczniów przedstawia zamieszczona poniżej tabela 78.

TABELA 78. PROSZĘ WSKAZAĆ PREFEROWANE PRZEZ PANA/IĄ KIERUNKI I FORMY KSZTAŁCENIA OKOŁO-ZAWODOWEGO?

	N	%
j. obce	59	11,8
kurs prawa jazdy	41	8,2
j. angielski	30	6
zarządzanie stresem	7	1,4
kurs szybkiego czytania	6	1,2
informatyka	4	0,8
kurs spawacza	4	0,8
kurs bazy danych	3	0,6
biologia	2	0,4
grafika komputerowa	2	0,4
kurs pierwszej pomocy	2	0,4
kurs programowania	2	0,4
kurs tańca	2	0,4
kurs wolontariusz medycznego	2	0,4
kursy kosmetyczne	2	0,4
kursy masażu	2	0,4
kursy tokarz, spawacz	2	0,4
rozwijające zainteresowania i umiejętności mogące być przydatne w przyszłej pracy	2	0,4
szkolenia transportowe	2	0,4
budownictwo	1	0,2
chemia	1	0,2
j. hiszpański	1	0,2
język migowy	1	0,2
koła artystyczne	1	0,2
koła teatralne	1	0,2
kurs grafologii	1	0,2
kurs hipoterapii	1	0,2
kurs latania	1	0,2
kurs na koparko-ładowarkę	1	0,2



kurs ochrony osób i mienia	1	0,2
kurs programowania osobowości	1	0,2
kurs retoryki	1	0,2
kurs rysunku	1	0,2
kurs wózka widłowego	1	0,2
kurs wspinaczki	1	0,2
kurs wychowawcy kolonijnego	1	0,2
kursy dokształcające	1	0,2
kursy hobbystyczne	1	0,2
kursy języków starożytnych	1	0,2
kursy szybkiego czytania	1	0,2
logistyka	1	0,2
mechanik pojazdów samochodowych	1	0,2
nauka gry na gitarze	1	0,2
nauka śpiewu	1	0,2
obsługa kombajnu	1	0,2
praktyki	1	0,2
psychologia	1	0,2
rozwój elektroniki	1	0,2
warsztaty fotograficzne	1	0,2
wolontariat międzynarodowy	1	0,2
wolontariusz hospicyjny	1	0,2
zaawansowany kurs komputerowy	1	0,2
zarządzanie	1	0,2
zarządzanie czasem	1	0,2
brak odpowiedzi	289	57,8
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

■ GOTOWOŚĆ DO AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Druga część ankiety dotyczyła gotowości zawodowej uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie dotychczasowego doświadczenia, planów podjęcia pracy zarobkowej, zawodów/stanowisk w jakich zamierzają podjąć pracę, a także w jakich chcieliby pracować, preferowane miejsca podjęcia pracy oraz wymagania od przyszłych pracodawców.

W pierwszej kolejności uczniowie mieli określić obecnie posiadane doświadczenie zawodowe. Najwięcej, bo 34,1% uczniów zadeklarowało, że ich dotychczasowe doświadczenie zawodowe nabyli podczas krótkookresowych praktyk zawodowych. 17% respondentów ma za sobą pierwsze prace sezonowe (17%) oraz prace, które wykonywali w weekendy (16,7%). 16,5% ankietowanych nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego (tabela 79).

TABELA 79. PROSZĘ OKREŚLIĆ DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE, JAKIE PAN/I OBECNIE POSIADA

	N	%
praktyki zawodowe krótkookresowe	223	34,1
dorywcze prace sezonowe (umowa cywilno - prawna)	111	17
dorywcze prace weekendy (umowa cywilno - prawna)	109	16,7
nie posiadam doświadczenia zawodowego	108	16,5
praktyki letnie	78	11,9
staż zawodowy	17	2,6
brak odpowiedzi	8	1,2



ogółem	654	100
---------------	------------	------------

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż respondent mógł wskazać na więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jednie 12% uczniów szkół ponadgimnazjalnych nie planuje podjęcia pracy zarobkowej bezpośrednio po ukończeniu szkoły, do której obecnie uczęszczają. Związane jest to z tym, iż planują oni dalszą naukę, a 17,6% planuje podjąć pracę jedynie na czas wakacji. 34,4% ankietowanych ma zamiar jednocześnie i pracować i uczyć się, a 35,8% zadeklarowało podjęcie pracy zaraz po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej (tabela 80).

TABELA 80. CZY PLANUJE PAN/I PODJĘCIE PRACY ZAROBKOWEJ BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY PONADGIMNAZJALNEJ?

	N	%
tak	179	35,8
tak, będę pracował/a i uczył/a się w tym samym czasie	172	34,4
tak, ale tylko do dnia rozpoczęcia roku akademickiego	88	17,6
nie, gdyż zamierzam kontynuować naukę	60	12
brak odpowiedzi	1	0,2
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Bezpośrednio po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej respondenci w większości oczekują od przyszłego pracodawcy umowy o pracę (43,1%). Innymi preferowanymi formami są staż (19,8%) oraz umowa cywilno - prawna (19%) (tabela 81).

TABELA 81. PROSZĘ OKREŚLIĆ PREFEROWANĄ FORMĘ ZATRUDNIENIA JAKĄ ZAAKCEPTUJE PAN/I BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY PONADGIMNAZJALNEJ

	N	%
umowa o pracę	359	43,1
staż	165	19,8
umowa cywilno-prawna	158	19
praca bez umowy	74	8,9
samo zatrudnienie	32	3,8
praktyka absolwencka	26	3,1
wolontariat	19	2,3
ogółem	833	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż respondent mógł wskazać na więcej niż jedną odpowiedź

Uczniowie, którzy zadeklarowali, że po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej zamierzają podjąć pracę, najczęściej wskazywali, że będzie ona dotyczyć zawodów takich jak: sprzedawca, ekspedient, handlowiec, kasjer (10,3%), kelner (6,2%), górnik (5,3%), informatyk/projektant stron www (4,5%) oraz zawody związane z branżą budowlaną (3,9%). Pozostałe wskazania ankietowanych zostały przedstawione w tabeli 82.

TABELA 82. PROSZĘ WSKAZAĆ ZAWÓD, W KTÓRYM PAN/I ZAMIERZA PODJĄĆ PRACĘ BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU SZKOŁY PONADGIMNAZJALNEJ

	N	%
sprzedawca/ekspedient/handlowiec/kasjer	60	10,3
kelner	36	6,2
górnik	31	5,3
informatyk/projektant stron www	26	4,5
zawody związane z branżą budowlaną	23	3,9
mechanik pojazdów samochodowych	16	2,7



barman/barysta	14	2,4
fryzjer	14	2,4
kucharz/pomoc kucharza	14	2,4
kierowca	13	2,2
logistyk	11	1,9
żołnierz	11	1,9
wolontariusz, opiekun	9	1,5
hotelarz/recepcjonista	8	1,4
brak sprecyzowanych planów (odpowiedzi typu: nie wiem, jakakolwiek, itp.)	7	1,2
grafik komputerowy	6	1
magazynier	5	0,9
operator maszyn i urządzeń	4	0,7
policjant	4	0,7
roznoszenie ulotek	4	0,7
strażak	4	0,7
hostessa	3	0,5
kurier/konwojent	3	0,5
nauczyciel	3	0,5
ochroniarz/strażnik	3	0,5
pedagog	3	0,5
pracownik biurowy/urzędnik	3	0,5
ekolog	2	0,3
elektromonter	2	0,3
lektor języka obcego	2	0,3
masażysta	2	0,3
muzyk	2	0,3
sekretarka	2	0,3
sprzątaczk/ka	2	0,3
własna działalność	2	0,3
ankieter	1	0,2
cukiernik	1	0,2
detektyw	1	0,2
dostawca	1	0,2
fotograf	1	0,2
inspektor transportu drogowego	1	0,2
instruktor	1	0,2
konserwator	1	0,2
korepetytor	1	0,2
kosmetyczka	1	0,2
księgowy	1	0,2
listonosz	1	0,2
masarz	1	0,2
politolog	1	0,2
programista	1	0,2
radca prawny/notariusz	1	0,2
ratownik medyczny	1	0,2
renowator samochodów	1	0,2
rolnik	1	0,2
służba więzienna	1	0,2
spawacz	1	0,2
spedytor	1	0,2
steward	1	0,2
stolarz	1	0,2
ślusarz	1	0,2
technik telekomunikacyjny	1	0,2
trener	1	0,2
wizażysta	1	0,2



wytwórca ubrań	1	0,2
nie dotyczy	61	10,5
brak odpowiedzi	139	23,8
ogółem	583	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 439 (tylu respondentów zadeklarowało podjęcie pracy po ukończeniu szkoły), gdyż respondent mógł wskazać na więcej niż jedną odpowiedź

Prawie połowa respondentów chciałaby podjąć pracę na lokalnym rynku pracy (47,6%), a następnie na regionalnym (29,6%) (tabela 83). Ci uczniowie, którzy mogliby lub chcieli by podjąć pracę w innym województwie, najczęściej wskazywali województwa: mazowieckie i małopolskie (tabela 84), natomiast praca za granicą w głównej mierze dotyczyła krajów takich jak: Anglia, Holandia, Niemcy (tabela 85).

TABELA 83. PROSZĘ OKREŚLIĆ PREFEROWANE MIEJSCE PODJĘCIA PRACY PO UKOŃCZENIU EDUKACJI

	N	%
na lokalnym rynku pracy	238	47,6
na regionalnym rynku pracy	148	29,6
poza granicami kraju, gdzie?	58	11,6
w innym województwie, jakim?	49	9,8
brak odpowiedzi	7	1,4
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 84. PROSZĘ OKREŚLIĆ PREFEROWANE MIEJSCE PODJĘCIA PRACY PO UKOŃCZENIU EDUKACJI - W JAKIM WOJEWÓDZTWIE?

	N	%
mazowieckie	9	18,4
małopolskie	8	16,3
dolnośląskie	4	8,2
małopolskie	3	6,1
pomorskie	3	6,1
śląskie	3	6,1
małopolskie	2	4,1
zachodniopomorskie	2	4,1
małopolskie	1	2,0
mazowieckie	1	2,0
mazowieckie	1	2,0
podkarpackie	1	2,0
śląskie	1	2,0
mazowieckie	1	2,0
zachodniopomorskie	1	2,0
brak odpowiedzi	8	16,3
ogółem	49	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 85. PROSZĘ OKREŚLIĆ PREFEROWANE MIEJSCE PODJĘCIA PRACY PO UKOŃCZENIU EDUKACJI - W JAKIM KRAJU?

	N	%
Anglia	14	24,1
Holandia	10	17,2
Niemcy	9	15,5
Irlandia	4	6,9



Norwegia	3	5,2
Włochy	3	5,2
Austria	2	3,4
Islandia	2	3,4
Szwecja	2	3,4
USA	2	3,4
Australia	1	1,7
Hiszpania	1	1,7
Japonia,	1	1,7
poza Europą	1	1,7
Rosja	1	1,7
Szwajcaria	1	1,7
brak odpowiedzi	1	1,7
ogółem	58	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Uczniowie zostali również poproszeni o wskazanie tych zawodów, w których chcieliby pracować w przyszłości. Rozkład odpowiedzi na to pytanie był bardzo różnorodny. Najczęściej wskazywanymi zawodami były: informatyk (6,3%), górnik (4,7%), kierowca (4,4%), pedagog (4,3%), mechanik (4%). Pozostałe wskazania ankietowanych przedstawia tabela 86.

TABELA 86. PROSZĘ WSKAZAĆ ZAWODY, W KTÓRYCH CHCIAŁBYŚ/CHCIAŁABYŚ PODJAĆ PRACĘ W PRZYSZŁOŚCI

	N	%
Informatyk	67	6,3
Górnik	50	4,7
Kierowca	47	4,4
Pedagog	46	4,3
Mechanik	43	4
Pracownik branży budowlanej	29	2,7
Kosmetyczka	28	2,6
Żołnierz	24	2,3
Sprzedawca	23	2,2
Logistyk	20	1,9
Policjant	19	1,8
Psycholog	18	1,7
Księgowy	17	1,6
Fryzjer	16	1,5
Fizjoterapeuta	15	1,4
Lekarz	15	1,4
Kucharz	14	1,3
Ochroniarz	14	1,3
Grafik	13	1,2
Strażak	13	1,2
Pracownik biurowy/administracji	12	1,1
Tłumacz	12	1,1
Farmaceuta	11	1
Hotelarz	11	1
Konstruktor	11	1
Menager	11	1
Nauczyciel	11	1
Sekretarka	11	1
Pracownik biura podróży	10	0,9
Urzędnik	10	0,9



Inspektor/technik BHP	9	0,8
Kelner	9	0,8
Własna działalność	9	0,8
Bankowiec	8	0,8
Magazynier	8	0,8
Masażysta	8	0,8
Pielęgniarka	8	0,8
Programista	8	0,8
Przedstawiciel handlowy	8	0,8
Ratownik medyczny	8	0,8
Trener sportowy	8	0,8
Architekt	7	0,7
Doradca finansowy	7	0,7
Muzyk	7	0,7
Wychowawca w przedszkolu	7	0,7
Barman	6	0,6
Dziennikarz	6	0,6
Ekonomista	6	0,6
Geodeta	6	0,6
Recepcjonista	6	0,6
Spawacz	6	0,6
Dekorator wnętrz	5	0,5
Geolog	5	0,5
Handlowiec	5	0,5
Konserwator/restaurator	5	0,5
Operator koparki	5	0,5
Opiekunka do dziecka	5	0,5
Spedytor	5	0,5
Adwokat	4	0,4
Fotograf	4	0,4
Operator wózka widłowego	4	0,4
Piekarz	4	0,4
Pracownik agencji reklamy	4	0,4
Prawnik	4	0,4
Socjolog	4	0,4
Weterynarz	4	0,4
Wizażystka	4	0,4
Administrator sieci	3	0,3
Analityk finansowy	3	0,3
Animator	3	0,3
Instruktor tańca/fitnessu	3	0,3
Inżynier	3	0,3
Laborant	3	0,3
Lektor języka obcego	3	0,3
Notariusz	3	0,3
Operator maszyn	3	0,3
Politolog	3	0,3
Pośrednik w obrocie nieruchomości	3	0,3
Przedsiębiorca	3	0,3
Serwisant telekomunikacyjny	3	0,3
Steward/Stewardessa	3	0,3
Terapeuta zajęciowy	3	0,3
Zarządzenie	3	0,3
Administrator baz danych	2	0,2
Aktor	2	0,2



Analityk medyczny	2	0,2
barysta	2	0,2
Chemik	2	0,2
Elektrokardiolog	2	0,2
Elektromonter	2	0,2
Elektryk	2	0,2
Inżynier budowlany	2	0,2
Kaskader	2	0,2
Komornik	2	0,2
Pilot wycieczek	2	0,2
Polityk	2	0,2
Pracownik socjalny	2	0,2
Przewodnik wycieczek	2	0,2
Radiolog	2	0,2
Sędzia	2	0,2
Zarządca nieruchomości	2	0,2
pracownik więzienny	2	0,2
Archeolog	1	0,1
Biznesmen	1	0,1
Brukarz	1	0,1
Cukiernik	1	0,1
Detektyw	1	0,1
Dietetyk	1	0,1
Dj	1	0,1
Doradca zawodowy	1	0,1
Dostawca	1	0,1
Dyspozytor	1	0,1
Elektromechanik	1	0,1
Elektronik	1	0,1
Farmakolog	1	0,1
Grabarz	1	0,1
Hipoterapeuta	1	0,1
Inspektor transportu drogowego	1	0,1
Instruktor jazdy konnej	1	0,1
Kadrowy	1	0,1
Kierownik magazynu	1	0,1
Kowal	1	0,1
Krupier	1	0,1
Kurator sądowy	1	0,1
Kurier	1	0,1
Lekarz stomatolog	1	0,1
Makler	1	0,1
Marynarz	1	0,1
Meteorolog	1	0,1
Modelka	1	0,1
Patolog sądowy	1	0,1
Pilot	1	0,1
Pomoc kuchenna	1	0,1
Pracownik platformy wiertniczej	1	0,1
Pracownik telekomunikacji	1	0,1
Pracownik ZOO	1	0,1
Projektant	1	0,1
Prokurator	1	0,1
Ratownik	1	0,1
Sportowiec	1	0,1



Straż miejska	1	0,1
Ślusarz	1	0,1
Technolog	1	0,1
Pracownik SPA	1	0,1
Radca prawny	1	0,1
Reżyser	1	0,1
Rolnik	1	0,1
Rzecznik prasowy	1	0,1
Rzeźnik	1	0,1
Stomatolog	1	0,1
Strażnik celny	1	0,1
Geograf	1	0,1
Plastyk	1	0,1
Hydraulik	1	0,1
Inspektor transportu drogowego	1	0,1
Językoznawca	1	0,1
brak odpowiedzi	57	5,4
ogółem	1064	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż respondent mógł wskazać na więcej niż jedną odpowiedź

Kolejne zawarte w ankiecie pytanie dotyczyło formy zatrudnienia, jaką uczniowie są w stanie zaakceptować w przyszłości. Najczęściej pojawiającą się odpowiedzią była „umowa o pracę”, na którą wskazało 61,3% ankietowanych (tabela 87).

TABELA 87. PROSZĘ OKREŚLIĆ FORMĘ ZATRUDNIENIA JAKĄ ZAAKCEPTUJE PAN/I W PRZYSZŁOŚCI

	N	%
umowa o pracę	461	61,3
umowa cywilno-prawna (np. o dzieło, zlecenie)	115	15,3
samozatrudnienie	81	10,8
staż	71	9,4
praca bez umowy	17	2,3
wolontariat	7	0,9
ogółem	752	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Preferowana wartość zarobków, które odpowiadałyby respondentom w większości mieściła się w przedziale 3500 zł i powyżej. Taką możliwość wskazało 31% ankietowanych. 21% chciałoby zarabiać od 2300 do 2999 zł (tabela 88).

TABELA 88. PROSZĘ OKREŚLIĆ WYSOKOŚĆ ZAROBKÓW, KTÓRE ODPOWIADAŁYBY PANU/I W PRZYSZŁOŚCI

	N	%
3500 zł netto i powyżej	155	31
od 2300 do 2999 zł netto	105	21
od 1800 do 2299 zł netto	98	19,6
od 3000 do 3499 zł netto	86	17,2
od 1300 do 1799 zł netto	38	7,6
od 800 do 1299 zł netto	14	2,8
do 799 zł netto	1	0,2
brak odpowiedzi	3	0,6
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

■ POSZUKIWANIE PRACY



Ostatnia część ankiety dotyczyła poszukiwania pracy. W pierwszym pytaniu uczniowie zostali poproszeni o wskazanie tych form poszukiwania pracy, z których zamierają skorzystać. Najczęstszymi odpowiedziami ankietowanych była deklaracja nawiązania współpracy w urzędem pracy (21,4%), a także poszukiwanie pracy za pośrednictwem Internetu (21%) (tabela 89).

TABELA 89. PROSZĘ OKREŚLIĆ FORMY POSZUKIWANIA PRACY, Z KTÓRYCH ZAMIERZA PAN/I SKORZYSTAĆ

	N	%
urząd pracy	267	21,4
Internet	263	21
ogłoszenia w prasie	191	15,3
kontakty prywatne	186	14,9
targi pracy	123	9,8
agencje doradztwa personalnego i pośrednictwa pracy	88	7,0
giełdy pracy	69	5,5
biuro karier	48	3,8
różnego typu instytucje, organizacje aktywnego wspierania poszukiwania pracy	15	1,2
ogółem	1250	100

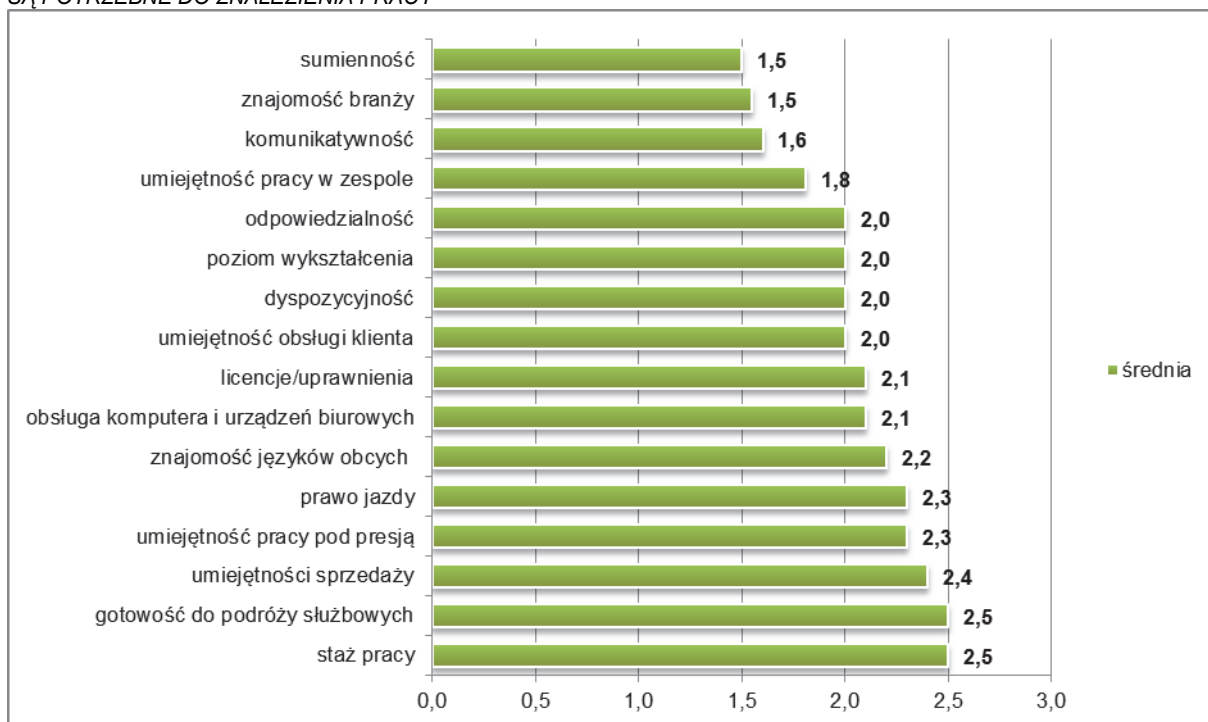
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż respondent mógł wskazać na więcej niż jedną odpowiedź

W kolejnym pytaniu respondentom zostały przedstawione kwalifikacje i umiejętności, które mieli oni ocenić, biorąc pod uwagę ich przydatność podczas poszukiwania pracy. Dla każdej umiejętności/kwalifikacji określono skalę przydatności od 1 do 4, gdzie 1 oznacza niezbędny, a 4 – nieistotny.

W pierwszej kolejności obliczona została średnia arytmetyczna ocen dla każdej wymienionej umiejętności/kwalifikacji. Dokonując grupowania czynników na podstawie wyliczonej średniej nadano im określenia: umiejętność/kwalifikacja niezbędna (od 1 do 1,74), pożądana (od 1,75 do 2,49), istotna (od 2,5 do 3,24), nieistotna (od 3,25 do 4).

Do umiejętności/kwalifikacji, zgodnie ze średnią odpowiedzi respondentów, niezbędnych zaliczyć można: sumienność (średnia 1,5), znajomość branży (śr. 1,5) oraz komunikatywność. Najslabiej zostały ocenione: staż pracy oraz gotowość do podróży służbowych.

RYSUNEK 37. PROSZĘ OKREŚLIĆ POZIOM ISTOTNOŚCI KWALIFIKACJI I UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE PANA/I ZDANIEM SĄ POTRZEBNE DO ZNALEZIENIA PRACY


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej kolejności uczniowie zostali poproszeni o ocenę własnych umiejętności w zakresie poszukiwania pracy. 36,5% ankietowanych swe umiejętności oceniło jako dobre, a 33,1% jako średnie (tabela 90).

TABELA 90. PROSZĘ OCENIĆ WŁASNE UMIEJĘTNOŚCI W ZAKRESIE POSZUKIWANIA PRACY

	N	%
dobre	118	36,5
średnie	107	33,1
bardzo dobre	42	13
słabe	40	12,4
złe	11	3,4
brak odpowiedzi	5	1,5
ogółem	323	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowaną większość (72,4%) badanych uczniów planuje podjąć różnego rodzaju kursy doszkalające w celu podniesienia stanu swej wiedzy oraz umiejętności. Instytucją, z której w głównej mierze zamierzają korzystać w tym celu jest Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie (34,8%) (tabela 91 i 92).

TABELA 91. CZY PLANUJE PAN/I PODJĄĆ KURSY DOSZKALAJĄCE, ABY DODATKOWO PODNIEŚĆ WIEDZĘ I UMIEJĘTNOŚCI

	N	%
tak	362	72,4
nie	138	27,6
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 92. PROSZĘ WYMIENIĆ INSTYTUCJE, W KTÓRYCH ZAMIERZA PAN/I UZYSKAĆ DODATKOWE UMIEJĘTNOŚCI I WIEDZĘ

	N	%



Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie	160	34,8
nie wiem	104	22,6
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach	70	15,2
Agencja Rozwoju Lokalnego S.A. w Jaworznie	57	12,4
Menadżersko-Związkowe Centrum Szkoleniowe Sp. z o.o.	33	7,2
"Proteuss" Centrum Edukacyjne	16	3,5
brak odpowiedzi	20	4,3
ogółem	460	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż pytanie dotyczyło osób, które zadeklarowały udział w kursach doszkalających; respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Kolejne pytanie dotyczyło kierunków kursów doszkalających, w których uczniowie zamierzają uczestniczyć. Odpowiedzi na to pytanie cechowały się różnorodnością. Najwięcej wskazań dotyczyło kursów związanych z informatyką (9,8%), a także obsługa wózków widłowych (6,9%) oraz kurs na kosmetyczkę (6,4%). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia *tabela 93*.

TABELA 93. PROSZĘ OKREŚLIĆ KIERUNKI KURSÓW DOSZKALAJĄCYCH, W KTÓRYCH ZAMIERZA PAN/I UCZESTNICZYĆ

	N	%
informatyka (ECDL, programowanie C++, zarządzanie serwerami, AUTO CAD)	51	9,8
obsługa wózków widłowych	36	6,9
kosmetyczka	33	6,4
spawacz	29	5,6
prawo jazdy	25	4,8
fryzjerstwo	22	4,2
kasa fiskalna	19	3,7
kursy językowe	18	3,5
operator koparko-ładowarki	17	3,3
język angielski	10	1,9
prawo jazdy kat. C+E	9	1,7
wychowawca kolonijny	8	1,5
kursy zawodowe	7	1,4
ratownictwo medyczne	7	1,4
turystyka	5	1
hotelarstwo	5	1
barman	4	0,8
bhp	4	0,8
prawo jazdy kat. C	4	0,8
fizjoterapia	4	0,8
księgowość	4	0,8
handel	3	0,6
ekonomia	3	0,6
ochrona osób i mienia	3	0,6
górnictwo	3	0,6
mechanik	3	0,6
uprawnienia elektryczne sep	3	0,6
kursy z zakresu pedagogiki i pomocy społecznej	3	0,6
uprawnienia do prac na wysokościach	3	0,6
lotnictwo	3	0,6
język niemiecki	2	0,4
ogólnobudowlane	2	0,4
prawo jazdy kat. D + licencja	2	0,4
kurs nurkowania	2	0,4



pierwsza pomoc	2	0,4
górnik strzałowy	2	0,4
fotografia	2	0,4
reklama	2	0,4
florystyka	2	0,4
ślusarz	2	0,4
zarządzanie w biznesie	2	0,4
sprzedawca	2	0,4
psychologia współpracy z ludźmi	2	0,4
prowadzenie zajęć ruchowych	2	0,4
ADR	1	0,2
rozbrajanie ładunków wybuchowych	1	0,2
język hiszpański	1	0,2
język japoński	1	0,2
kosztorysowanie	1	0,2
prawo jazdy – przewóz rzeczy i osób	1	0,2
prawo jazdy kat. C+D	1	0,2
kurs szybkiego czytania	1	0,2
zarządzenie stresem	1	0,2
rynek nieruchomości	1	0,2
logistyka	1	0,2
obróbka filmowa	1	0,2
ochrona środowiska	1	0,2
stosunki międzynarodowe	1	0,2
kurs z asertywności	1	0,2
geologia	1	0,2
kurs komunikatywności	1	0,2
operator agregatu tynkarskiego	1	0,2
przedsiębiorczość	1	0,2
rysunek architektoniczny	1	0,2
kursy psychologiczne	1	0,2
politologia	1	0,2
psychoterapia	1	0,2
tokarz	1	0,2
marketing	1	0,2
kursy menagerskie	1	0,2
fundusze unijne	1	0,2
brak odpowiedzi	115	22,2
ogółem	518	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 362, gdyż respondent mógł wskazać na więcej niż jedną odpowiedź

Zdecydowana większość uczniów zamierza korzystać z pomocy oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie. Zamiar taki zadeklarowało 62% ankieterowanych (raczej tak 45,4%, zdecydowanie tak 16,6%) (tabela 94).

TABELA 94. CZY ZAMIERZA PAN/I KORZYSTAĆ Z POMOCY OFEROWANEJ PRZEZ POWIATOWY URZĄD PRACY W JAWORZNIE W POSZUKIWANIU PRACY?

	N	%
raczej tak	227	45,4
zdecydowanie tak	83	16,6
raczej nie	77	15,4
trudno powiedzieć	72	14,4



zdecydowanie nie	31	6,2
brak odpowiedzi	10	2,0
ogółem	500	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Uczniowie najbardziej są zainteresowani możliwością korzystania ze szkoleń organizowanych przez urząd pracy (18,3%), a także stażami zawodowymi (16,3%), pośrednictwem pracy (15,1%) oraz dotacjami na uruchomienie własnej działalności gospodarczej (tabela 95).

TABELA 95. JAKIMI FORMAMI POMOCY ZE STRONY POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W JAWORZNIE BYŁBY/ABY PAN/I ZAINTERESOWANY/A?

	N	%
możliwość korzystania ze szkoleń	214	18,3
staże zawodowe	190	16,3
pośrednictwo pracy	176	15,1
dotacje na uruchomienie działalności gospodarczej	123	10,5
poradnictwo zawodowe	114	9,8
finansowanie kosztów egzaminów i licencji	114	9,8
targi pracy	98	8,4
finansowanie studiów podyplomowych	48	4,1
pożyczki szkoleniowe	37	3,2
brak odpowiedzi	36	3,1
przygotowanie zawodowe dorosłych	17	1,5
ogółem	1167	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań
liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

W pytaniu ostatnim zarówno części dotyczącej poszukiwania pracy, jak i całego kwestionariusza ankiety, poprosiliśmy uczniów o wskazanie innej pomocy w zakresie poszukiwania pracy, jakiej oczekują od PUP w Jaworznie. 90% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie, co zapewne wynika z tego, iż uznali oni, że przedstawiony w pytaniu poprzednim, zakres oferowanej przez urząd pomocy, jest wystarczający. Pozostałe osoby wskazywały na pomoc w znalezieniu pracy, pomoc finansową oraz umożliwienie udziału w organizowanych kursach/szkoleniach (tabela 96).

TABELA 96. JAKIEJ INNEJ POMOCY W ZAKRESIE POSZUKIWANIA PRACY OCZEKUJE PAN/I OD POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W JAWORZNIE

	N	%
brak odpowiedzi	452	90
pomoc w znalezieniu pracy	14	2,8
organizowanie bezpłatnych kursów/szkoleń	12	2,4
oferty pracy	7	1,4
dotacje, dofinansowania (np. stypendium)	6	1,2
pomoc w założeniu własnej działalności	4	0,8
nie oczekuję	2	0,4
nie wiem	1	0,2
organizacja staży	2	0,4
stypendia na naukę	2	0,4
ogółem	502	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań
liczba odpowiedzi nie sumuje się do 500, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź



2. Badanie wśród dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych (IDI)

Kierunki kształcenia i plany odnośnie wzbogacenia oferty edukacyjnej

Dyrektorzy liceów ogólnokształcących wskazywali na występujące w ofercie edukacyjnej ich szkół profile kształcenia

„(...)to jest liceum ogólnokształcące, czyli można powiedzieć, że uczniowie mają możliwość dostosowania swoich umiejętności, indywidualnych predyspozycji, ponieważ mamy ściśle określone rozszerzenia. To jest przełożenie na późniejszy wybór dalszej drogi kształcenia(...)”.

Oferta edukacyjna liceów ogólnokształcących obejmuje zazwyczaj podstawowe profile, czyli matematyczno-informatyczny, matematyczno-geograficzny, biologiczny-chemiczny, humanistyczny. W lokalnych liceach wprowadzono także innowacyjne profile typu: multimedialny, dziennikarski, psychologiczno-pedagogiczny, fizyczny, artystyczny, na które występuje duże zapotrzebowanie wśród uczniów.

Szkoły zawodowe oraz technika odnotowują trudności z naborem na niektóre kierunki, wynika to z mniejszej liczby tego typu szkół oraz wysokich limitów miejskich odnośnie minimalnej liczby uczniów na określonych kierunkach kształcenia. W rezultacie niektóre kierunki, na które nie występuje wystarczająco duże zapotrzebowanie są wycofywane z oferty edukacyjnej szkół, niekiedy nawet pomimo ich dużej atrakcyjności

„(...)limit miejski jest bardzo wysoki, minimum 36 słuchaczy, i tyłu nie udało nam się zebrać, więc klasy nie można było otworzyć (...)”.

Dlatego też można mówić o zmiennej ofercie edukacyjnej w szkołach. Praktycznie co roku są wprowadzane nowe kierunki oraz profile na zasadzie testu, jeżeli istnieje na nie duży popyt, są wznawiane w latach kolejnych. Tylko nieliczne kierunki mają stałe miejsce w ofertach szkół zawodowych i techników, uzasadnione jest to ich uniwersalnością i dużą użytecznością dla potrzeb regionalnego rynku pracy

„(...)jeden niezmienny kierunek, który mamy od ponad 50 lat, to jest Technik Górnictwa Podziemnego. W tym kierunku kształciliśmy bez przerwy – 52 lata, w pewnym momencie jako jedyna szkoła w kraju(...)”.

Największym zainteresowaniem w liceach ogólnokształcących cieszą się profile matematyczne oraz innowacyjne, które odpowiadają aktualnym potrzebom rynku pracy. Mniejszym profile lingwistyczne. W szkołach zawodowych występuje stale wysoki popyt na następujące kierunki: kucharz małej gastronomii, pracownik obsługi hotelowej, blacharz czy fryzjer. W technikach dużą popularnością cieszą się kierunki: technik budownictwa, technik logistyki, technik informatyki, technik hotelarstwa, czy technik ekonomista. Duże zainteresowanie tymi kierunkami jest uzasadnione między innymi monitoringiem lokalnego rynku pracy. Na przykład w ostatnim czasie w mieście zaczęły powstawać firmy logistyczne i automatycznie zaowocowało to dużym zainteresowaniem ze strony uczniów

„(...)jeśli chodzi o kierunek logistyczny, to tu w Jaworznie firmy logistyczne teraz dopiero powstają, ale patrząc szerzej na region, okolicę jest to uzasadnione tym, że to potencjalny dobry kierunek pracy, nowoczesny, ciekawy i z dużą perspektywą zatrudnienia(...)”.

Mniejszym zainteresowaniem w technikach cieszą się kierunki: technik handlowiec, technik ochrony środowiska czy technik telekomunikacji. Mała popularność tego ostatniego jest spowodowana w dużej mierze wysokim stopniem trudności przedmiotów realizowanych na tym kierunku kształcenia.

Dyrektorzy szkół uważają, że w ocenie czynników branżowych pod uwagę przez uczniów podczas wyboru kierunku kształcenia młodzież kieruje się przede wszystkim swoimi zainteresowaniami. Liczna grupa uczniów wybiera profil, bądź kierunek kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym patrząc pod kątem wyboru przyszłego kierunku studiów, a także możliwości uzyskania zatrudnienia w zawodzie i osiągania wysokich zarobków. Dyrektorzy są zdania, iż na część uczniów wpływ wywierają także koledzy oraz tzw. „moda” nawet nie na same kierunki czy profile, co na wybór szkoły.



Nie bez znaczenia pozostaje także wpływ mediów na kształtowanie opinii młodzieży o pewnych zawodach czy też szkołach. Na opinie uczniów wywierają więc wpływ zróżnicowane czynniki, których oddziaływanie zależy zazwyczaj od indywidualnych predyspozycji i preferencji młodych osób.

Biorąc pod uwagę plany dyrektorów odnośnie zmian w ofercie edukacyjnej swoich szkół, należy podkreślić, iż oferta ta jest w dużej mierze zmienna i zależna od potrzeb lokalnego rynku pracy. O wprowadzeniu bądź zamknięciu kierunków dyrektorzy decydują na podstawie obserwacji rynku pracy i chęci dostosowania do potrzeb tegoż rynku. Dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych w większości są zdeterminowani do wprowadzania nowych kierunków i profili kształcenia, w celu lepszego dostosowania ofert swoich szkół

„(...)tak, ale to wszystko zależy od zapotrzebowania. My w ubiegłym roku robiliśmy rozpoznanie i to były takie zawody mechaniczne, piekarz się także pojawił, w tym roku też będziemy robili i jeżeli zbierze się odpowiednia grupa to ja jako dyrektor będę występować o otwarcie kierunku o innym profilu(...).”

Należy stwierdzić, iż dyrektorzy wykazują dużą inicjatywę jeśli chodzi o wzbogacanie oferty swoich szkół. Respondenci w większości nie są przywiązani do starych kierunków, jeśli te nie osiągają dużego zainteresowania ze strony uczniów bądź nie występuje na nie zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Jednakże nie zawsze da się przewidzieć potrzeby rynku pracy

„(...)wybierając kierunek kierujemy się potrzebami rynku pracy i zapotrzebowaniem na dany zawód. W wielu wypadkach też się błędzi bo nic nie jest wiadome i nie można zaplanować. Strzałem w dziesiątkę jest technik hotelarstwa(...).”

Inną kwestią są problemy związane z wprowadzaniem nowych kierunków, przede wszystkim finanse – *„Ale to też jest związane z pieniędzmi, szukamy kierunku dwuletniego (...)bo trzyletni to miasto o jeden rok musi więcej płacić, także nie wiemy czy się na to zgodzą czy nie. Na pewno tu czynniki ekonomiczne i finansowe mają ogromny wpływ na wydanie takiej zgody lub nie(...).”*

Jeśli chodzi o rozeznanie w zapotrzebowaniu rynku pracy to dyrektorzy w znacznej mierze współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy oraz Okręgową Inspekcją Pracy w celu uzyskania informacji niezbędnych do podjęcia decyzji o otwarciu bądź zamknięciu kierunku kształcenia

„(...)mamy panią która na bieżąco współpracuje z Okręgową Inspekcją Pracy. Mamy wytyczne z Wydziału Edukacji gdzie jeśli my mamy jakąś propozycję oni badają jak to wygląda na rynku pracy i wtedy mamy wyraźnie powiedziane, że ten kierunek może być lub nie. Jest to taka nadrzędna kontrola nad szkołami, żeby nie otwierać zbędnych kierunków lub takich, które by się powielaty(...).”

Zajęcia pozalekcyjne w szkołach ponadgimnazjalnych

Dyrektorzy wyrażają opinie, iż w ich szkołach organizowanych jest bardzo wiele zajęć pozalekcyjnych dla uczniów, którzy są zainteresowani tą formą spędzania wolnego czasu. Tematyka organizowanych zajęć dotyczy w dużej mierze poszerzenia wiedzy z zakresu przedmiotów szkolnych, ale także strony artystycznej (kółka taneczne, teatralne, wokalne) oraz sportowej (szkolne sekcje sportowe)

„(...)mamy koła zainteresowań – informatyczne, chemiczne, biologiczne, j. polski, jest koło filmowe, grafiki komputerowej(...).”

Popularne są także zajęcia wyrównawcze oraz powtarzające materiał, przeznaczone przede wszystkim dla maturzystów. Do uczniów szkół zawodowych i techników także skierowana jest bogata infrastruktura zajęć pozalekcyjnych

„(...)to są zajęcia wyrównawcze – przygotowujące do matury, do egzaminów zawodowych, uzupełniające braki. Mamy też kółka zainteresowań – sportowe organizowane na basenie bo mamy pulę finansów, że możemy uczniom za to zapłacić, mamy dobrze wyposażoną siłownię, zajęcia z tenisa stołowego, zajęcia na ścianie wspinaczkowej, zajęcia taneczne, grupa teatralna, kółko komputerowe, prace z uczniem zdolnym przygotowujące do konkursów(...).”

Zajęcia są prowadzone po zgłoszeniu zapotrzebowania przez uczniów, z inicjatywy nauczycieli oraz dyrektorów, ale także wynikają z godzin karty nauczycieli. Część zajęć jest prowadzona w ramach projektów



„(...)w tym roku jesteśmy współuczestnikami projektu unijnego, gdzie dla szkoły przysposabiającej do pracy uczniowie są diagnozowani pod kątem sześciu zawodów, która ma stwierdzić najlepsze jego predyspozycje(...).”

„(...)cześć zajęć realizujemy w ramach projektu, który robimy razem z Uniwersytetem Śląskim „Partnerzy w nauce” – są tu zajęcia z przedsiębiorczości, informatyczne i z nauk matematyczno-przyrodniczych z naciskiem na matematykę i fizykę(...).”

W ocenie zainteresowań uczniów uczestnictwem w zajęciach pozalekcyjnych przeważają umiarkowane opinie dyrektorów, mówiące o tym, iż uczniowie średnio chętnie uczestniczą w tego typu zajęciach. Ważna jest umiejętność zachęcenia uczniów, którzy muszą czuć, że dużo zyskują biorąc udział w kołach zainteresowań i zechcą poświęcić swój wolny czas

„(...)uczniów z początku trzeba zachęcić, przekonać lub wykorzystać metody typu – jakieś słodcze, później jak się przekonają to bardzo często nawet trzeba wprowadzać ograniczenia bazowe, trzeba ich wybierać lub organizować zajęcia naprzemiennie tygodniowo z podziałem na grupy(...).”

Niewielkie zainteresowanie jakim cieszą się zajęcia pozalekcyjne organizowane w technikach wynika w dużej mierze z nawału zajęć jaki posiadają uczniowie tego typu szkół

„(...)ale to wynika głównie z tego, że szkoły tego typu jak nasza, czyli technika to jest bardzo duże obciążenie godzinowe dla uczniów tygodniowo normalnych zajęć- jest to duża różnica między LO, a technikami - tu uczniowie przez 4 lata mają tygodniowo po 35, 36 godzin normalnych zajęć, to nie są przedmioty łatwe i fizyczne uczestnictwo w przedmiotach dodatkowych jeszcze wymaga wielu wyrzeczeń i nie jest to takie proste. Ludzie są zmęczeni i znalezienie chętnych na takie zajęcia nie zawsze jest proste. Jest zainteresowanie ale mogłoby być lepsze(...).”

Wśród wszystkich zajęć dodatkowych największym zainteresowaniem cieszą się zwłaszcza artystyczne formy spędzania wolnego czasu przez uczniów

„(...)mamy także zajęcia taneczne, mamy dobre grupy taneczne w szkole, mamy też zajęcia teatralne, muzyczne, chór, instrumentalny zespół muzyczny(...).”

Popularne są także konsultacje maturalne, zajęcia kulinarne, szkolne sekcje sportowe, czy koła informatyczne.

W ramach zajęć pozalekcyjnych uczniowie odnoszą niekiedy znaczące sukcesy

„(...)kółko teatralne występuje na różnych przeglądach, poza szkołą, w konkursach wojewódzkich. Pierwsze miejsce zdobyliśmy w przeglądzie Herody, na Wojewódzkim Przeglądzie w Katowicach, przeglądy miejskie, Przegląd Humoru, w ubiegłym roku nasi piłkarze w Spartakiadzie organizowanej przez Politechnikę Śląską zdobyli pierwsze miejsce w piłce nożnej(...).”

Zainteresowaniem cieszą się również kółka matematyczne, w ramach których uczniowie biorą udział w różnych konkursach, a nawet olimpiadach

„(...)zarówno w ramach prac w kole teatralnym ale także w kole matematyczno-informatycznym. Uczniowie biorą udział w wielu konkursach i olimpiadach matematycznych. Najwięcej z matematyki(...).”

Uczniowie osiągają także sukcesy sportowe zwłaszcza na szczeblu miejskim, niekiedy wojewódzkim

„(...)bardzo dużo osiągnięć na wysokim szczeblu, czyli na szczeblu i miejskim i wojewódzkim, mamy w zakresie strzelectwa, zajęcia na strzelnicy sportowej i tutaj są sukcesy(...).”

Przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy

W ocenie dyrektorów odnośnie zmian w kierunkach kształcenia, które mogłyby przygotować uczniów do wejścia na rynek pracy, liczną grupę stanowią opinie dotyczące poprawy atrakcyjności kierunków kształcenia poprzez m.in. zapewnienie praktyk dla uczniów szkół zawodowych i technicznych oraz nawiązanie współpracy z pracodawcami, która mogłaby owocować dostosowaniem oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy, a przez to uczniowie mieliby pewność, że znajdą zatrudnienie po ukończeniu szkoły

„(...)atrakcyjność kierunków kształcenia, pewne zaplecze do ukończenia szkoły np. dzieci idą i mają zapewnione praktyki lub mogą podpisać umowę i będą miały pewność, że przez dwa lata będą miały pracę”



„(...)na pewno współpraca z pracodawcami, z Urzędem Pracy – to są najistotniejsze czynniki, które młodzież by przygotowały. Dlatego, że te osoby są najbardziej zorientowane co młody człowiek powinien wiedzieć, jakie powinien mieć umiejętności aby po ukończeniu szkoły mógłby stać się od razu pełnoprawnym pracownikiem, po krótkim stażu aby móc wykonywać te czynności, których pracodawca wymaga. To jest najlepsze wyjście z tej sytuacji, czyli współpraca z tymi osobami(...).”

Dyrektorzy wskazywali na problem jakim jest istnienie zbyt małej ilości zajęć praktycznych co wpływa na obniżenie poziomu umiejętności absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w stosunku do absolwentów tych samych szkół sprzed kilku czy kilkunastu lat

„(...)to od szkoły nie bardzo zależy, raczej od strony ministerstwa, jest powołany zespół doradczy do spraw szkolnictwa zawodowego, który pracuje od ubiegłego roku i on zastanawia się nad tym co zrobić aby absolwent szkoły ponadgimnazjalnej był już przygotowany do wejścia na rynek pracy. Pracuję w szkole wiele lat, zauważyłam, że zmniejszyła się ilość zajęć praktycznych, uczniowie mają mniej kontaktu z rzeczywistymi warunkami pracy(...).”

Szkoły ponadgimnazjalne pokładają nadzieje w realizacji przedmiotu – podstawy przedsiębiorczości, w ramach którego uczniowie mają być przygotowani przynajmniej teoretycznie do wejścia na rynek pracy. Uczą się tu oceny własnych możliwości i predyspozycji, pisania CV, aktywnego poszukiwania pracy oraz poznają lokalny i regionalny rynek pracy

„(...)zajęcia w ramach podstaw przedsiębiorczości – jest cały dział poświęcony rynkowi pracy. Uczą się jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, poznają też własną osobowość. Jest cały dział dotyczący psychologicznej podstawy przedsiębiorczości – swoje mocne strony, w których zawodach ewentualnie by się realizowali(...).”

W wielu szkołach organizuje się również spotkania z pracodawcami, na których uczniowie mogą poznać oczekiwania i wymagania przedsiębiorców względem potencjalnych pracowników w kontakcie osobistym

„(...)w klasie maturalnej uczniowie spotykają się z przedstawicielami pracodawców, zapraszamy wybrane osoby i pracowników Urzędu Pracy, którzy mówią o tym gdzie można uzyskać zatrudnienie - czy w naszym mieście czy ewentualnie w okolicach, jak się promować na rozmowie kwalifikacyjnej, jak pisać CV, jak się zachowywać w czasie rozmów kwalifikacyjnych – czego unikać, co jest dobrze widziane. To może im się potem przydać przy staraniu się o pracę(...).”

Jeśli chodzi o zajęcia rozwijające kompetencje to raczej nie są one praktykowane na większą skalę w szczegółowym zakresie. Uczniowie szkół zawodowych i technicznych mają możliwość rozwoju kompetencji poprzez uczestnictwo w praktycznej nauce zawodu oraz w ramach zajęć pozalekcyjnych

„(...)są to zajęcia w ramach przedmiotów zawodowych i ,które uczą ich wystąpień, uczą prezentacji swojej osoby, uczeń musi przygotować pewne elementy dokumentacji i zaprezentowania tego, oferty dla firmy. Ćwiczymy te kompetencje też na innych przedmiotach oraz na kółkach zainteresowań, ale osobnego przedmiotu czy bloku to nie ma(...).”

Natomiast uczniowie liceów ogólnokształcących nie posiadają możliwości nabywania i rozwoju kompetencji zawodowych

„(...)nie ma możliwości rozwijania ściśle zawodowych kompetencji. Przede wszystkim przygotowujemy do matury i do kontynuowania kształcenia na poziomie wyższym(...).”

W szkołach ponadgimnazjalnych prowadzone są w dużej mierze także zajęcia dotyczące doradztwa zawodowego. Przeprowadzane są zazwyczaj przez przeszkolonego w tym zakresie pedagoga szkolnego, nauczyciela bądź zewnętrznego doradcę zawodowego

„(...)tak, mamy nauczycielkę która się tym zajmuje. Jest przeszkolona w tym zakresie w ramach przedmiotów i dodatkowych zajęć prowadzi z młodzieżą szczególnie klas maturalnych takie zajęcia. Na pewno to jest potrzebne dlatego, że pisanie odpowiedniego CV, prezentacja podczas rozmowy kwalifikacyjnej, mowa ciała(...).”

„(...)tak. Prowadzone są przez doradcę metodycznego, jest również w ramach przedmiotu podstawy przedsiębiorczości, są też prowadzone zajęcia dodatkowe, pomagające uczniom rozpoznać ich możliwości na przyszłość(...).”

Dyrektorzy wyrażają opinię, iż występuje konieczność organizowania praktycznych zajęć w zakładach pracy dla uczniów. Jest to uzasadnione między innymi zbyt małą liczbą zajęć



praktycznych organizowanych dla uczniów, co skutkuje niskimi umiejętnościami praktycznymi i trudnościami w odnalezieniu się w środowisku pracy przez absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Jednocześnie poruszają kwestię dużej ilości przedmiotów, jakie realizują uczniowie, co powoduje, iż występuje niewielka ilość czasu przeznaczonego na zajęcia praktyczne

„(...)robimy to na tyle ile to jest możliwe i daje się obciążyć uczniów dodatkowo. Na więcej nie ma czasu”.

Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie oraz pracodawcami

Szkoły współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie organizowania praktyk i stażów oraz pozyskiwania informacji o zapotrzebowaniu na poszczególne zawody oraz kwalifikacje. Dyrektorzy podkreślają konieczność poprawy przepływu informacji między urzędem, a instytucjami edukacyjnymi

„(...)we wspomnianym zakresie współpracujemy lecz chciałabym aby też przepływ informacji był w miarę na bieżąco abyśmy nie dostawali informacji o potrzebach raz na rok. Trudno jest nam dotrzeć do tych informacji i robimy to w sposób niedostateczny, ja muszę bezpośrednio spotkać się z tym uczniem lub z nim się skontaktować – więc jakbyśmy wiedzieli chociaż statystycznie jakie są losy absolwentów z kolejnych roczników – to też jest ważna informacja czy oni dalej się uczą, czy pracują(...)”.

Współpraca przejawia się także w utrzymywaniu kontaktów z doradcą zawodowym *„(...)nawiązaliśmy kontakt z doradcą zawodowym, są przeprowadzane aktywne zajęcia dla klas maturalnych odbywających się u nas i są to zajęcia grupowe. Odbywają się spotkania z przedstawicielem Okręgowego Inspektoratu Pracy, tematy tego zajęcia dot. np. na co zwrócić uwagę podejmując pierwszą pracę. W ciągu roku jest kilka takich spotkań. Uczniowie też piszą testy kompetencyjne, ustalane są zainteresowania zawodowe, odbywają się pogadanki na temat rynku pracy w Jaworznie(...)”.*

Można więc stwierdzić, iż współpraca szkół ponadgimnazjalnych z Powiatowym Urzędem Pracy odbywa się na wielu płaszczyznach i jest popularna. Jako formę współpracy z jakiej chciałyby dodatkowo skorzystać szkoły wymieniono warsztaty terapii zajęciowych

„(...)z warsztatów terapii zajęciowych, nasi absolwenci korzystali z programów gdzie mogli ukończyć kursy nauki nowych kompetencji(...)”.

Wiele szkół współpracuje z pracodawcami. Dotyczy ona przede wszystkim organizacji praktyk zawodowych

„(...)współpraca jest w ramach praktyk zawodowych z różnorodnymi pracodawcami”. W ocenie tej współpracy przeważają raczej pozytywne głosy, mówiące o tym, że w kontaktach z pracodawcami nie występują większe trudności i wszystko odbywa się zgodnie z założeniami „(...)Nigdy nie było takich sytuacji, żeby ktokolwiek odmówił przyjęcia naszych uczniów(...)”.

Była także opinia, iż pracodawcy początkowo bywają niechętni jeśli chodzi o przyjmowanie praktykantów, wynika to z obawy o brak umiejętności praktykantów, co może wpłynąć na pogorszenie jakości pracy u danego pracodawcy

„(...)różnie się układa. Najpierw był opór i obawa ze strony kierownictwa czy np. uczniowie czegoś nieodpowiedniego nie zrobią, nie chcieli przysparzać sobie kłopotów i te osoby przekonały się, że są to doskonałe osoby wykonujące w 100% to co im się zleci. Kierownictwo było szczęśliwe(...)”.

Podsumowanie

Etap trzeci dotyczył analizy adekwatności kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych do potrzeb rynku pracy. Zadanie to zostało zrealizowane poprzez przeprowadzenie badań wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych (ankieta audytoryjna – 500 uczniów) oraz dyrektorów tychże szkół (11 IDI).

Badanie wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych wykazało, iż większość uczniów planuje kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej na uczelniach wyższych (studia



magisterskie lub licencjackie), w systemie zaocznym bądź dziennym. Preferowanymi kierunkami kształcenia większości ankietowanych były: informatyka, górnictwo, logistyka.

Jeśli chodzi o kierunki i formy kształcenia około - zawodowego, to respondenci najczęściej zainteresowani byli kursami językowymi oraz kursem na prawo jazdy.

Większość uczniów posiada już jakieś doświadczenie zawodowe. Najczęściej zostało ono zdobyte podczas praktyk zawodowych, a także podczas prac sezonowych bądź weekendowych.

Zdecydowana większość ankietowanych planuje podjąć zatrudnienie po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej. Preferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę, a zawodami najczęściej wskazywanymi, w których po ukończeniu szkoły mogli by pracować są: sprzedawca, górnik oraz informatyk.

Preferowanymi miejscami podjęcia zatrudnienia jest lokalny bądź regionalny rynek pracy. Preferowanymi zawodami wykonywanymi w przyszłości są: informatyk, górnik, kierowca, pedagog, mechanik. Akceptowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę, a odpowiednie zarobki mieszczą się w przedziale powyżej 3500 zł.

Uczniowie w przyszłości, w celu znalezienia zatrudnienia zamierzają korzystać z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy, a także będą poszukiwać ofert za pośrednictwem Internetu i prasy.

Zdaniem badanych osób najcenniejszymi kwalifikacjami i umiejętnościami są: sumienność, znajomość branży, komunikatywność oraz umiejętność pracy w zespole. Uczniowie ocenili swoje własne umiejętności i kwalifikacje w zakresie poszukiwania pracy jako dobre.

Większość respondentów planuje podjąć kursy doszkalające, aby dodatkowo podnieść wiedzę i umiejętności. Preferowanymi kierunkami szkoleń i kursów są te związane z informatyką, obsługa wózków widłowych, kosmetyką oraz kursy na spawacza. W głównej mierze podczas starań o kursy/szkolenia uczniowie będą zwracać się po pomoc do Urzędu Pracy.

Większość respondentów planuje również korzystać z oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy form pomocy, a w szczególności pomoc ta będzie dotyczyć możliwości korzystania ze szkoleń, staży zawodowych oraz pośrednictwa pracy.

Badanie wśród dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych wykazało, że oferta edukacyjna w jaworznickich szkołach jest zmienna - dopasowywana do zapotrzebowania na lokalnym i regionalnym rynku pracy. O wprowadzeniu bądź zamknięciu kierunków dyrektorzy decydują na podstawie obserwacji rynku pracy i chęci dostosowania do potrzeb tegoż rynku. Dyrektorzy w znacznej mierze współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy oraz Okręgową Inspekcją Pracy w celu uzyskania informacji niezbędnych do podjęcia decyzji o otwarciu bądź zamknięciu kierunku kształcenia. Niejaką trudność w otwarciu nowego kierunku czy też profilu kształcenia stanowią limity miejskie odnośnie minimalnej liczby uczniów na danym kierunku/profilu. Często zdarza się, że jest to bariera uniemożliwiająca wprowadzenie innowacyjnego profilu edukacyjnego.

Zdaniem respondentów uczniowie decydują się na naukę w takiej a nie innej szkole oraz na takim, a nie innym kierunku/profilu w pierwszej kolejności na podstawie własnych zainteresowań czy też predyspozycji. Część uczniów podczas wyboru kierunku kształcenia kieruje się także „modą” na określone kierunki czy też zawody. Nie bez znaczenia pozostaje oddziaływanie kolegów i koleżanek, rodziców, ale również mediów. Tak więc wpływ na decyzje młodych osób wywierają zróżnicowane czynniki.

Dyrektorzy zadeklarowali, iż w ich szkołach organizowanych jest bardzo wiele zajęć pozalekcyjnych dla uczniów, którzy są zainteresowani tą formą spędzania wolnego czasu. Tematyka organizowanych zajęć dotyczy w dużej mierze poszerzenia wiedzy z zakresu przedmiotów szkolnych, ale także strony artystycznej. Zajęcia są prowadzone po zgłoszeniu zapotrzebowania przez uczniów, z inicjatywy nauczycieli oraz dyrektorów, ale także wynikają z godzin karty nauczycieli. Wśród wszystkich zajęć dodatkowych największym zainteresowaniem cieszą się zwłaszcza artystyczne formy spędzania wolnego czasu przez uczniów. Popularne są także konsultacje maturalne, zajęcia kulinarne, szkolne sekcje sportowe, czy koła informatyczne. Respondenci sygnalizują, iż występuje umiarkowane zainteresowanie uczniów tą formą spędzania wolnego czasu, co jest spowodowane małą ilością czasu wolnego oraz chęcią do spędzania czasu pozalekcyjnego w szkole (np. w przypadku uczniów techników, którzy realizują po 35-40h zajęć tygodniowo).



Dyrektorzy zadeklarowali współpracę szkół z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie organizowania praktyk i stażów oraz pozyskiwania informacji o zapotrzebowaniu na poszczególne zawody oraz kwalifikacje. Zdaniem dyrektorów istotny jest jednak element poprawy przepływu informacji między instytucjami edukacyjnymi a urzędem. Współpraca przejawia się także w utrzymywaniu kontaktów z doradcą zawodowym. Wiele szkół współpracuje również z pracodawcami. Dotyczy ona przede wszystkim organizacji praktyk zawodowych oraz spotkań uczniów z pracodawcami, w celu poznania wymagań i oczekiwań lokalnego rynku pracy. Dyrektorzy wskazują bezwzględną konieczność zwiększenia ilości zajęć praktycznych jako czynnika umożliwiającego uczniom nabycie praktycznych umiejętności wykonywania zawodu oraz ułatwiającego odnalezienie się w środowisku pracy w przyszłości.

BADANIE ZBIEŻNOŚCI OFERTY SZKOLENIOWEJ PROPONOWANEJ PRZEZ POWIATOWY URZĄD PRACY Z POTRZEBAMI LOKALNEGO RYNKU PRACY

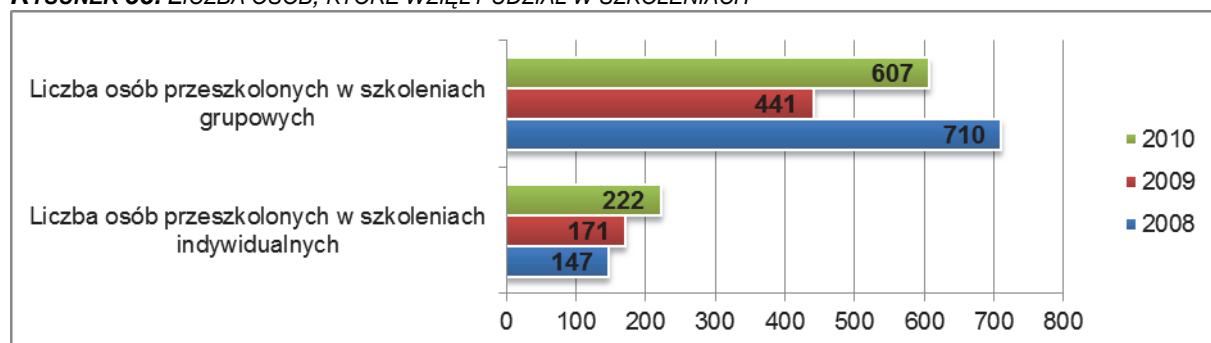
1. Analiza ofert szkoleniowych, realizowanych na przestrzeni trzech ostatnich lat przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.

Obecnie osoba poszukująca zatrudnienia powinna posiadać szeroką wiedzę z wielu dziedzin. Ponadto powinna być gotowa do zmian i konieczności ciągłego dokształcania się. W obliczu wymagającego i zmiennego rynku pracy osoby bezrobotne o niskich lub niedopasowanych do potrzeb rynku pracy kwalifikacjach potrzebują wsparcia w formie szkoleń i kursów dokształcających. Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie na przestrzeni lat 2008 – 2010 przeprowadził szereg szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. W związku z czym osoby, które w tym czasie chciały podnieść swoje kwalifikacje zawodowe, zdobywając nowe umiejętności lub poszerzyć te, które już posiadają miały do wyboru szeroki wachlarz szkoleń indywidualnych i grupowych, z takich gałęzi gospodarki jak:

- handel i gospodarka magazynowa, transport, informatyka, administracja biurowa, budownictwo i remonty, kosmetyka, usługi, obsługa maszyn i urządzeń.

W sumie w okresie od 2008 do 2010 roku w szkoleniach indywidualnych i grupowych zostało przeszkolonych łącznie 2298 osób. Szczegółowy podział osób przeszkolonych w poszczególnych latach przedstawia poniższy wykres.

RYSUNEK 38. LICZBA OSÓB, KTÓRE WZIĘŁY UDZIAŁ W SZKOLENIACH



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie

Szczegółowy wykaz oferowanych szkoleń w podziale na szkolenia indywidualne i grupowe oraz rodzaj szkolenia, zakres tematyczny i ilość osób przeszkolonych w poszczególnych zakresach w latach 2008 - 2010 przedstawiają poniższe tabele.

TABELA 97. SZKOLENIA INDYWIDUALNE PRZEPROWADZONE PRZEZ PUP W JAWORZNIE

Rodzaj szkolenia	Liczba przeszkolonych osób		
	2008	2009	2010
Fryzjer (fryzjerstwo, przedłużanie i zagęszczanie włosów)	1	X	4
Bukieciarstwo / Florystyka (Florystka, Florysta – designer – samodzielny kreator kompleksowych dekoracji kwiatowych, Florysta – designer z elementami decoupage, Florysta - designer)	3	5	8



Kosztorysowanie (Kosztorysowanie komputerowe, Kosztorysowanie robót budowlanych)	2	1	1
Grafika komputerowa/Informatyka/Fotografia (Grafika komputerowa, Obsługa programu MS Office, Projekt aranżacja wnętrz z oparciem o program PR0100, Podstawy obsługi komputera, Aranżacja wnętrz przy użyciu programu CAD Decor, Zaawansowana grafika komputerowa, Elementy grafiki komputerowej, CATIA V5 Advanced, Fotografia, kompozycja obrazu, portrety, światłocień, Zaawansowana obsługa komputera zakończona egzaminem EDCL, Komputerowe projektowanie krajobrazów, Administrator systemu Linux, Konfiguracja, zarządzanie i utrzymanie systemów WS 2008, Visual Basic for Applications (VBA) w Excel - wstęp do programowania, Projektowanie stron internetowych, Serwisant komputerowy, MS Projekt 2007 - podstawowy zarządzanie projektami, Kurs podstawowy S7, Grafika komputerowa + projektowanie stron internetowych)	7	10	27
Kelner – barman	X	X	1
Kosmetyczka, wizaż, stylizacja paznokci (Elementy kosmetyki, Stylizacja paznokci, Kurs tatuażu i kolczykowania, Kurs kosmetyki upiększającej, Groomer, Szkolenie BAZA oraz szkolenie PEDIX, Kurs makijażu profesjonalnego I i II stopnia, Profesjonalna pielęgnacja ciała twarzy, dłoni i stóp z wykorzystaniem urządzeń kosmetycznych, Kurs przedłużania rzęs Lash Perfect)	2	3	11
Księgowość (Podstawy księgowości, Księgowość komputerowa, Księgowość I i II stopnia, Pracownik biura rachunkowego)	5	3	6
Kurs dokształcający dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu osób lub rzeczy (Prawo jazdy kat. C wraz z kursem dokształcającym dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy- szkolenie uzupełniające, Prawo jazdy kat. E wraz z kursem dokształcającym dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy - szkolenie o pełnym zakresie, Prawo jazdy kat. E wraz z kursem dokształcającym kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy - szkolenie uzupełniające, Kurs dokształcający dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu osób - szkolenie o pełnym zakresie, Kurs dokształcający dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy - pełnym zakresie, Kurs podstawowy początkowy dla kierowców przewożących towary niebezpieczne, Kurs dokształ. dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy - szkolenie uzupełniające, Kurs przygotowujący do egzaminu na certyfikat kompetencji zawodowych przewoźnika w zakresie wykonywania krajowego przewozu osób, Kurs dokształcający dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy - kurs podstawowy, Kurs dokształcający dla	24	5	2



kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy -kurs uzupełniający, Kurs dokształcający dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu osób - kurs uzupełniający)			
Prawo jazdy (różne kategorie- ciężkie) (Instruktor nauki jazdy kat. B, Prawo jazdy kat. E, Prawo jazdy kat. B, Prawo jazdy kat. C, Prawo jazdy kat D, Szkolenia w zakresie kierowania ruchem drogowym, Instruktor nauki jazdy kat. C, Prawo jazdy kat. E+C, Szkolenie kierowców wykonujących przewóz drogowy - szkolenie w ramach kwalifikacji wstępnej w zakresie prawa jazdy kat. D, Szkolenie okresowe w zakresie prawa jazdy kat C, Szkolenie kierowców wykonujących przewóz drogowy - szkolenie w ramach kwalifikacji wstępnej przyspieszone w zakresie prawa jazdy kat. C)	15	68	30
Kurs nauczania kwalifikacyjnego PSP (Kurs nauczania kwalifikacyjnego PSP, Szkolenie podstawowe strażaka jednostki ochrony przeciwpożarowej)	2	1	3
Kurs obsługi programu AutoCad oraz uprawnień budowlanych (Auto Cad - kurs projektowania w przestrzeni 2D, Projektowanie w AutoCadzie - kurs podstawowy)	1	3	5
Audytor energetyczny (Audytor energetyczny - specjalista ds. Sporządzania świadectw charakterystyki energetycznej budynku, lokalu, Szkolenie do certyfikacji energetycznej budynków upoważniające do ubiegania się o uprawnienie do sporządzania świadectw charakterystyki energetycznej budynków)	X	4	X
Mała gastronomia (Pracownik małej gastronomii, Pomoc kuchenna, Kucharz)	11	X	1
Masaż (Kurs masażu I stopnia o profilu rozszerzonym, Masaż klasyczny i leczniczy, Kurs masażu dla zaawansowanych, Masaż i fizjoterapia, Kurs masażu i profilu rozszerzonego wraz ze wschodnimi technikami masażu)	2	X	4
Obsługa stacji paliw (Obsługa stacji paliw płynnych i gazowych)	2	1	X
Ogólnobudowlane (Stolarz, Malarz, Zbrojarz – betoniarz, Brukarz)	2	1	2
Monter wodno – kanalizacyjny (Monter instalacji wodociągowych i kanalizacji)	X	X	1
Operator obrabiarek, tokarek, pił, suwnic (Operator i serwisant obrabiarki CNC, Programowanie obrabiarek CNC, Operator obrabiarek sterowanych numerycznie Tokarstwo, Operator tokarek sterowanych numerycznie, Operator pił mechanicznych do ścinki drzew, wszystkie typy klasa III, Operator suwnic)	X	X	8
Monter instalacji alarmowych	1	X	X
Ślusarz	X	1	X
Hakowy dźwignic	X	1	X



Opiekunka (np. osób starszych i niepełnosprawnych, dziecięca) (Opiekunka dziecięca, Opiekunka osób starszych i niepełnosprawnych, Opiekunka dzieci niepełnosprawnych w czasie ich transportu)	4	2	1
Podstawy Przedsiębiorczości	3	2	1
Pomocnik maszynisty pojazdów trakcyjnych (Kurs kwalifikacyjny na stanowisko pomocnika maszynisty spalinowych i elektrycznych pojazdów trakcyjnych)	2	X	X
Pracownik biurowy, w tym: kadry i płace (Kadry i płace z obsługą programu Symfonia, Pracownik administracyjno – biurowy, Specjalista ds.. Kadr i płac, Asystent menadżersko - administracyjny firmy)	6	5	6
Pracownik ochrony, w tym licencja (Pracownik ochrony fizycznej, Pracownik ochrony fizycznej do licencji I stopnia, Pracownik ochrony fizycznej do licencji II stopnia)	2	3	6
Pracownik hurtowni/magazynier, w tym: obsługa wózka jezdniowego, program do fakturowania (Magazynier z obsługą wózka jezdniowego, Kurs gospodarki magazynowej, Magazynier wraz z obsługą wózków jezdniowych wraz z egzaminem VDT, Magazynier)	5	3	16
Spawacz (różne metody) (Spawacz, Spawanie balch spoinami czołowymi metodą MAG, Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi - spawanie elektrodą 111, Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metoda TIG 141 - kurs podstawowy, Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG - kurs podstawowy, Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi w metodzie MAG, Spawanie blach i rur spoin pachwinowych w metodzie TIG, Spawacz ponadpodstawowy z uprawnieniami w gr.materiałowej 8.1, Spawacz ponadpodstawowy metoda MAG, Spawacz elektryczno – gazowy, Spawacz spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MIG)	13	11	16
Specjalista ds. Funduszy Europejskich, w tym rozliczanie projektów (Doradca ds.. Funduszy europejskich, Specjalista ds. pozyskiwania funduszy unijnych, Rozliczanie projektów unijnych)	1	3	1
Sprzedawca, w tym: podstawowe zasady higieny, książeczka zdrowia, obsługa kasy fiskalnej (Obsługa komputera z kasą fiskalną, Sprzedawca z obsługą komputera, Sprzedawca, Uprawnienia handlowe, Profesjonalna obsługa klienta, Pracownik działu sprzedaży z obsługą programów komputerowych)	3	X	14
Sprzęt ciężki (Operator koparki jednoznaczyniowej do 2,5 m3 Klasa III, Operator koparko - ładowarki klasa III wszystkie typy, Operator ładowarki jednoznaczyniowej z poszerzeniem na Ł – 34, Operator spycharki do 110 kW klasa III, Operator - kierowca wózków jezdniowych z mechanicznym napędem podnoszenia wraz z bezpieczną wymianą butli gazowych, Operator koparki jednoznaczyniowej)	18	15	16



do 1,5 m3 klasa II, Operator koparki jednonaczyniowej klasa III, Operator walca drogowego do 18 ton klasa III, Kierowca - operator wózka jezdniowego, Operator ładowarki jednonaczyniowej klasa III do 2,5 m3, Kierowca operator wózków specjalistycznych)			
Uprawnienia ADR (Kurs podstawowy w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych wszystkich klas (ADR))	X	X	1
Uprawnienia Sep do 1 Kv i powyżej 1 Kv (Uprawnienia SEP do 1 Kv, Uprawnienia SEP do 6 kV, Uprawnienia elektryczne bez ograniczenia napięcia)	1	1	4
Badania ultradźwiękowe materiałów UT-1	2	X	X
Zarządzanie zasobami ludzkimi	X	1	1
Finanse (Kurs dla kandydatów na analityków finansowych)	X	X	1
Turystyka (Pilot wycieczek, Specjalista ds. turystyki)	X	1	2
Ochrona przeciwpożarowa (Szkolenie podstawowe strażaka jednostki ochrony przeciwpożarowej)	X	1	3
Żywnienie (Dietetyk diet odchudzających i cukrzycowych)	X	1	X
Pedagogika (Kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, Przygotowawczy dla kandydatów na wychowawców placówek dzieci i młodzieży, Szkolenie pedagogiczne)	1	X	2
Utrzymanie zieleni (Pracownik utrzymania czystości i zieleni)	1	X	X
Palacz (Palacz kotłów C.O.)	X	2	1
Konsultant ślubny	X	X	4
Agent celny	1	X	X
Języki obce (Język angielski dla początkujących, Język angielski z terminologią techniczną, Kurs nauki języka angielskiego na poziomie średniozaawansowanym, Podstawowy kurs języka angielskiego z Auto Cadu, Intensywny kurs języka angielskiego w branży gastronomiczno – hotelarskiej, Język angielski - stopień zaawansowany, Język angielski - podstawowa komunikacja oraz słownictwo w branży elektroenergetycznej, Język niemiecki - poziom średniozaawansowany, Język angielski dla HR, Język niemiecki z uwzględnieniem słownictwa związanego z ortoprystyką i okulistyką, Język angielski poziom zaawansowany z uwzględnieniem słownictwa związanego z zawodem pilota wycieczek, rezydenta, Język hiszpański poziom średniozaawansowany)	4	8	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentu „Oferta szkoleniowa PUP Jaworzno”



TABELA 98. SZKOLENIA GRUPOWE PRZEPROWADZONE PRZEZ PUP W JAWORZNIE

Rodzaj szkolenia	Liczba przeszkolonych osób		
	2008	2009	2010
Bukieciarstwo/Florystyka (Bukieciarstwo, Florysta – dekorator, Florystka)	4	X	30
Fryzjer	5	X	X
Grafika komputerowa/ Informatyka (Grafika komputerowa, Obsługa komputerowa, Obsługa programów komputerowych i Internetu)	15	X	15
Języki obce (Podstawy języka angielskiego)	10	X	X
Kelner - Barman	10	X	6
Kosmetyczka, wizaż, stylizacja paznokci (Kurs kosmetyki upiększającej, Wizażysta - stylistka paznokci, Kurs kosmetyczny wraz z elementami stylizacji paznokci, Manicure - pedicure, stylizacja paznokci)	33	X	15
Księgowość (Pracownik biura rachunkowego, Księgowość z zastosowaniem komputera, Specjalista ds.. Księgowo – płacowych)	28	20	30
Kurs doształcający dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu osób lub rzeczy (Kurs podstawowy w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych, Kurs doształcający dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy lub osób - szkolenie o pełnym zakresie)	15	10	X
Mała gastronomia (Kucharz małej gastronomii, Kucharz – barman, Pomoc kuchenna)	20	30	26
Monter wodno – kanalizacyjny (Monter instalacji wodociągowej i kanalizacyjnej, centralnego ogrzewania i gazowego)	X	10	X
Obsługa stacji paliw (Kurs obsługi stacji paliw płynnych i gazowych)	8	X	10
Ogólnobudowlane (Technolog robót wykończeniowych w budownictwie, Kurs ogólnobudowlany, Murarz - tynkarz, posadzkarz-glazurnik, Płytkarz - posadzkarz, glazurnik, Brukarz)	20	20	20
Operator obrabiarek, tokarek, pił (Operator tokarek sterowanych numerycznie, Operator pił mechanicznych do ścinki drzew klasa III wszystkie typy)	15	X	X
Pracownik torowy (Pracownik torowy - wykonywanie robót w zakresie utrzymywania kolejowej nawierzchni torowej)	X	X	4
Opiekunka (np. osób starszych i niepełnosprawnych, dziecięca) (Kurs kwalifikacyjny dla sanitariuszek szpitalnych, Opiekunka osób starszych i niepełnosprawnych, Opiekunka osób starszych, Profesjonalna opiekunka, Opiekunka dziecięca)	42	20	12
Podstawy Przedsiębiorczości	89	92	136



Pracownik biurowy, w tym: kadry i płace (Pracownik ds.. Kadrowo – płacowych, Pracownik administracyjno – biurowy, Specjalista menadżersko – administracyjny, Specjalista ds. Kadr i płac)	50	32	36
Pracownik hurtowni/magazynier, w tym: obsługa wózka jezdniowego, program do fakturowania (Kurs gospodarczo - magazynowy z obsługą wózków jezdniowych wraz z wymianą butli gazowych, Magazynier z obsługą wózków jezdniowych)	45	30	29
Pracownik ochrony, w tym licencja Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	10	5	16
Prawo jazdy (różne kategorie- ciężkie) (Szkolenie w zakresie kierowania ruchem drogowym, Prawo jazdy kat. C lub E, Prawo jazdy kat. B, Prawo jazdy kat. C lub D, Szkolenie kierowców wykonujących przewóz drogowy - szkolenie w ramach kw. wst. prawa jazdy kat. C lub D)	32	10	47
Spawacz (Spawacz spoin pachwinowych blach i rur w metodzie MAG, Spawacz spoin pachwinowych blach i rur - różne metody, Spawacz spoin pachwinowych blach i rur w metodzie TIG, Spawacz spoin pachwinowych blach i rur w metodzie MAG i TIG)	38	30	21
Sprzedawca, w tym: podstawowe zasady higieny, książeczka zdrowia, obsługa kasy fiskalnej (Sprzedawca w handlu detalicznym, Pracownik działu sprzedaży, Sprzedawca, Sprzedawca z lektorem języka chińskiego)	149	50	66
Uprawnienia Sep do 1 Kv i powyżej 1 Kv (Uprawnienia elektryczne do 1 kV)	5	5	15
Uprawnienia ADR (Drogowy przewóz towarów niebezpiecznych (ADR) - kurs podstawowy i cysterny)	X	10	X
Sprzęt ciężki (Operator sprzętu ciężkiego (koparki, ładowarki, koparko – ładowarki, Operator kierowca wózków jezdniowych wraz z wymianą butli gazowych, Kurs kwalifikacyjny na stanowisko pomocnika maszynisty spalinowych i elektrycznych pojazdów tradycyjnych, Operator koparko - ładowarki wszystkie typy klasa III, Manewry - kierowca lokomotywy wąskotorowej spalinowej do 300 km)	42	37	49
Kurs nauczania kwalifikacyjnego PSP (Szkolenie podstawowe strażaka jednostki ochrony przeciwpożarowej)	2	X	4
Palacz (Palacz CO, Konserwator z uprawnieniami palacza CO)	5	10	20
Specjalista ds. Wizerunku firmy	8	X	X

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentu „Oferta szkoleniowa PUP Jaworzno”



2. Diagnoza potrzeb szkoleniowych, opracowywana przez PUP w Jaworznie

Diagnoza potrzeb szkoleniowych opracowywana przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie w okresie ostatnich trzech lat tj. 2008 -2010 stanowi zwięzły dokument zawierający:

- listę zawodów i specjalności wraz z kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w w/w latach oraz
- listę z wykazem potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia.

W oparciu o przeprowadzoną diagnozę potrzeb szkoleniowych, w latach 2008-2010 Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie zarekomendował 46 rodzajów szkoleń, które znalazły się w opracowanym wykazie potrzeb szkoleniowych. Rodzaje zarekomendowanych szkoleń jakie powinny zostać zorganizowane w okresie trzech ostatnich lat (2008 -2010) przedstawia poniższa tabela.

TABELA 99. REKOMENDOWANE PRZEZ PUP W JAWORZNIE TEMATY SZKOLEŃ

Lp.	Rodzaj szkolenia	Rekomendowane w latach		
		2008	2009	2010
1.	Badania ultradźwiękowe materiałów UT-1	X		
2.	Bukieciarstwo, florystyka	X	X	X
3.	Fryzjer	X	X	X
4.	Grafika komputerowa	X	X	X
5.	Języki obce (np. język angielski, niemiecki)	X	X	X
6.	Kelner -Barman	X	X	X
7.	Komputerowa obsługa firmy	X	X	
8.	Kosmetyczka, wizaż, stylizacja paznokci	X	X	X
9.	Kosztorysowanie	X		
10.	Księgowość	X	X	X
11.	Kurs dokształcający dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu osób lub rzeczy	X	X	X
12.	Kurs nauczania kwalifikacyjnego PSP	X		X
13.	Kurs obsługi programu AutoCad oraz uprawnień budowlanych	X		
14.	Kurs zbrojarski	X		
15.	Mała gastronomia	X	X	X
16.	Masaż	X		
17.	Monter wodno - kanalizacyjny	X		X
18.	Obsługa stacji paliw	X	X	
19.	Ogólnobudowlane	X	X	X
20.	Operator obrabiarek	X	X	X
21.	Opiekunka (np. osób starszych i niepełnosprawnych,	X	X	X



	dziecięca)			
22.	Podstawy Przedsiębiorczości	X		
23.	Pomocnik maszynisty pojazdów trakcyjnych	X		
24.	Pracownik biurowy, w tym: kadry i płace	X	X	X
25.	Pracownik hurtowni/magazynier, w tym: obsługa wózka jezdniowego, program do fakturowania	X	X	X
26.	Pracownik ochrony, w tym licencja	X	X	X
27.	Prawo jazdy (różne kategorie- ciężkie)	X	X	X
28.	Przedstawiciel handlowy	X		
39.	Sekretarka	X	X	
30.	Spawacz (różne metody)	X	X	X
31.	Specjalista do obsługi kredytów	X		
32.	Specjalista ds. Funduszy Europejskich, w tym rozliczanie projektów	X		
33.	Sprzedawca, w tym: podstawowe zasady higieny, książeczka zdrowia, obsługa kasy fiskalnej	X	X	X
34.	Sprzęt ciężki	X	X	X
35.	Uprawnienia ADR	X	X	
36.	Uprawnienia Sep do 1 Kv i powyżej 1 Kv	X	X	X
37.	Pracownik administracyjno-biurowy		X	X
38.	Piekarz		X	
39.	Cukiernik		X	
40.	Organizator usług turystycznych		X	
41.	Palacz		X	X
42.	Błacharz samochodowy		X	X
43.	Szkolenie z zakresu kierowania ruchem drogowym		X	X
44.	Obsługa wózków widłowych			X
45.	Szkolenie podstawowe strażaka jednostki ochrony przeciwpożarowej			X
46.	Pracownik biura rachunkowego			X

Źródło: PUP w Jaworznie

Na podstawie przeprowadzonej analizy potrzeb szkoleniowych opracowane i przedstawione zostały plany szkoleń będące w ofercie PUP w latach 2008-2010. Plan szkoleń obejmował szkolenia zlecane instytucjom szkoleniowym, oraz szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowane w klubie pracy. Opracowane plany szkoleń zawierają nazwę i zakres szkolenia, liczbę miejsc dla uczestników szkoleń w podziale na ilość edycji poszczególnego szkolenia, charakterystykę osób dla których przeznaczony jest szkolenie oraz przewidywany termin realizacji poszczególnych szkoleń i przewidywany czas trwania szkolenia



3. Prognoza usług szkoleniowych

Na rynku pracy wciąż zauważalne jest zjawisko niedopasowania kwalifikacji i wykształcenia osób bezrobotnych do potrzeb lokalnego rynku pracy. Jedną z ról Urzędów Pracy jest podejmowanie szeregu działań umożliwiających zmianę dotychczasowych kwalifikacji lub uzyskanie nowych zmierzających do aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Aby oferowane szkolenia przyniosły pożądany efekt, powinny być poprzedzone kompleksową diagnozą potrzeb. To właśnie właściwie przeprowadzona analiza potrzeb szkoleniowych jest podstawową czynnością, która umożliwia zaplanowanie programu szkoleń będących odpowiedzią na potrzeby rynku pracy. Pozwala ona na skonstruowanie skutecznego oraz efektywnego programu szkoleń, dopasowanych do potrzeb zgłaszanych przez potencjalnych pracodawców.

Analiza potrzeb szkoleniowych opracowywana co roku przez PUP w Jaworznie przygotowywana jest w oparciu o zgłoszenia:

1. osób uprawnionych do szkolenia zainteresowanych podjęciem szkolenia;
2. pracowników urzędów pracy, w szczególności doradców zawodowych, pośredników pracy i liderów klubu pracy;
3. pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych;
4. pracowników ośrodków pomocy społecznej oraz centrów integracji zawodowej;
5. innych partnerów rynku pracy.

W celu pozyskania dodatkowych informacji dotyczących potrzeb szkoleniowych, jakie mógłby mieć w swojej ofercie PUP w Jaworznie w roku 2011 - przeprowadzone zostały badania jakościowe i ilościowe. W badaniach jakościowych - (IDI) przeprowadzonych techniką Indywidualnego Wywiadu Pogłębionego wzięło udział 10 lokalnych ekspertów, reprezentujących kluczowe instytucje w mieście Jaworznie oraz 30 przedstawicieli przedsiębiorstw. W badaniach ilościowych, przeprowadzonych techniką PAPI wzięło udział 761 przedstawicieli przedsiębiorstw oraz 500 uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych. Badani respondenci – przedsiębiorcy zostali poproszeni o wymienienie rodzajów szkoleń, w których ich zdaniem powinny wziąć udział osoby bezrobotne aby mogły uzyskać zatrudnienie w firmie, którą reprezentują respondenci oraz ogólnie aby znaleźć się na lokalnym rynku pracy. Uczniowie zostali poproszeni o wskazanie szkoleń w których mają zamiar wziąć udział w przyszłości.

Z przeprowadzonych badań wynika, iż oczekiwania pracodawców wobec pracobiorców można podzielić na dwie główne kategorie, tzw:

- „wymagania twarde” – odnoszące się do kwalifikacji i wykształcenia oraz
- „wymagania miękkie” – dotyczące predyspozycji osobowościowych, umiejętności interpersonalnych oraz ogólnego nastawienia do pracy.

Respondenci biorący udział w badaniach wielokrotnie zaznaczali, iż dzisiejszy rynek pracy podlega procesom ciągłych zmian, które wymuszają od potencjalnego pracownika tzw. wielo-zawodowości, tj. uniwersalnych, zróżnicowanych kwalifikacji, np. osoby poszukujące pracy na stanowisko sprzedawcy powinny dodatkowo posiadać umiejętności związane z technikami sprzedaży i obsługą klienta. Ponadto biorąc pod uwagę, iż pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę na predyspozycje osobowe przyszłych pracowników - wśród planowanych szkoleń należy włączyć/kontynuować szkolenia z zakresu kompetencji miękkich, doskonalących umiejętności z zakresu podnoszenia samooceny i wiary we własne możliwości, które niejednokrotnie mają decydujące znaczenie w uzyskaniu zatrudnienia i sprawnego funkcjonowania w miejscu pracy.

Według respondentów oferta umożliwiająca nabycie nowych kwalifikacji powinna obejmować poniżej wymienione szkolenia:

TABELA 100. PROPOZYCJA OFERT SZKOLENIOWYCH

Lp.	Rodzaj szkolenia	Zakres szkolenia
1.	Obsługa komputera i urządzeń biurowych	
2.	Kursy marketingowe	



3.	Kursy językowe	
4.	Księgowość	
5.	Marketingowo-Sprzedażowe	(Techniki sprzedaży/obsługa klienta/obsługa kasy fiskalnej)
6.	Kadry i płace	
7.	Ślusarz - Spawacz (wszystkie rodzaje)	
8.	Uprawnienia elektroenergetyczne (SEP)	
9.	Mała gastronomia	Kucharz Kelner-Barman
10.	Fryzjer	
11.	Kosmetyczka	
12.	Bukieciarstwo/Florystyka	
13.	Krawiec	
14.	Prawo jazdy (różne kategorie)	
15.	Informatyczne	MS Excel
		Grafika Komputerowa
		System Linux
		Budowa i Bezpieczeństwo Sieci Komputerowych
16.	Pracownik hurtowni/magazynier	Obsługa wózka jezdniowego, program do fakturowania
17.	Operator sprzętu do robót ziemnych	
18.	Pracownik ogólnobudowlany	(murarz, glazurnik, tynkarz, brukarz, dekarz)
19.	Zamówienia publiczne	
20.	Szkolenia „miękkie”	

Źródło: opracowanie własne

Listę szkoleń, których brakuje w ofercie szkoleniowej PUP w Jaworznie, a które mogłyby zostać do niej włączone w roku 2011 opracowano na podstawie analizy potrzeb szkoleniowych uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oraz przedstawicieli przedsiębiorstw (badania ilościowe i jakościowe). Podczas analizy wzięto również pod uwagę strukturę ofert pracy najczęściej zgłaszanych przez pracodawców wg zawodów, które w I półroczu 2010 r. pozostawały w dyspozycji PUP w Jaworznie (dokument „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych za I półrocze 2010r.” opracowany przez PUP w Jaworznie).

TABELA 101. LISTA REKOMENDOWANYCH SZKOLEŃ

Lp.	Rodzaj szkolenia	
1.	Ratownik medyczny	
2.	Ślusarz - Spawacz	
3.	Zamówienia publiczne	
4.	Rejestrator medyczny	
5.	Fizjoterapeuta	
6.	Informatyka	Programowanie C++
		Zarządzanie serwerami
		Zarządzanie bazami danych
		Administracja sieci
		Webmastering
		ECDL

Źródło: opracowanie własne



PROGNOZA ZMIAN NA LOKALNYM RYNKU PRACY, PRZYSZŁE ZAGROŻENIA ORAZ SPOSOBY ICH ROZWIĄZYWANIA, WSKAZANIE SKUTECZNYCH METOD I NARZĘDZI PRZEWIDYWANIA I ZARZĄDZANIA ZMIANĄ GOSPODARCZĄ

Lokalny rynek pracy

Rozwój lokalnej społeczności w dużej mierze uwarunkowany jest sprawnym funkcjonowaniem rynku pracy. Jego struktura, poziom bezrobocia ma zasadniczy wpływ nie tylko dla lokalnej społeczności, ale również stanowi o atrakcyjności dla potencjalnych inwestorów zewnętrznych. Aktywność w zakresie kształtowania rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu, prognozowanie zmian pozwala na elastyczne dostosowanie tego rynku do nadchodzących zmian gospodarczych.

Rynek pracy miasta Jaworzna w znacznym stopniu uwarunkowany jest lokalizacją oraz dominującym przemysłowaniem. Coraz więcej miejsc pracy pojawia się w sektorze związanym z handlem i usługami, jednak wciąż dominującymi pracodawcami jest grupa dużych firm sektora przemysłowego i budownictwa. Taka struktura pracodawców powoduje popyt na wykwalifikowanych pracowników z wykształceniem kierunkowym, reprezentujących ściśle określone zawody. Tendencja ta ulega zmianie i coraz więcej pracy wiąże się z handlem i usługami, powodując zwiększone zapotrzebowanie na pracę osób z wykształceniem ogólnym.

Jednym z najistotniejszych parametrów charakteryzujących rynek pracy jest poziom i struktura bezrobocia. Poziom bezrobocia w ostatnich latach charakteryzuje wyraźna tendencja malejąca. W porównaniu do krajowej stopy bezrobocia należy zauważyć, iż średnia stopa w Jaworznie jest nieznacznie niższa w ostatnich latach. Wskazuje to na pozytywne tendencje lokalnego rynku pracy. Wśród osób pozostających bez pracy zdecydowanie większą grupę reprezentują kobiety. Ta prawidłowość w zasadzie jest niezmienna od wielu lat i wiąże się z charakterem dominującego sektora przemysłowego w regionie, który powoduje większą liczbę miejsc pracy adresowanych do mężczyzn. Analizując strukturę bezrobocia z perspektywy wykształcenia zauważyć można, iż największa liczba osób pozostających bez pracy legitymuje się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym. Grupą najmniej zagrożoną bezrobociem w dalszym ciągu pozostają osoby z wykształceniem wyższym. Niepokojącym zjawiskiem na rynku pracy jest ponad 50% udział w grupie bezrobotnych osób w przedziale wiekowym od 18 do 24 lat oraz od 25 do 34 lat. Może to świadczyć o niedostosowaniu oferty edukacyjnej do wymagań lokalnego rynku pracy. Szczególnie niebezpiecznym zjawiskiem jest stan długotrwałego bezrobocia (powyżej 12 miesięcy). W mieście Jaworznie odsetek takich osób kształtuje się na poziomie 18%. Charakteryzując lokalny rynek pracy należy zwrócić uwagę na prowadzenie wielu działań aktywizujących tę grupę osób pozostających bez pracy.

Istotny wpływ na rynek pracy ma oferta edukacyjna miasta. Jaworzno posiada rozbudowaną infrastrukturę edukacyjną na wszystkich poziomach kształcenia. Począwszy od liczby przedszkoli, aż po ofertę dydaktyczną szkolnictwa wyższego (w mieście znajdują się zamiejscowe ośrodki Akademii Górniczo – Hutniczej, Górnosląskiej Wyższej Szkoły Handlowej oraz Kolegium Języków

Obcych pod patronatem Uniwersytetu Śląskiego). Jednak oferta edukacyjna nie jest do końca adekwatna z potrzebami lokalnych przedsiębiorców. Rozwój rynku pracy Jaworzna powinien uwzględniać dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy.

Prognoza zmian lokalnego rynku pracy

Jaworzno jest obecnie jednym z dynamiczniej rozwijających się miast województwa śląskiego. Cechuje je duży potencjał gospodarczy, a także inwestycyjny, które nie pozostają bez znaczenia dla lokalnego rynku pracy. Jak wskazują wyniki badań realizowanych przez Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową miasto Jaworzno należy do podregionu, który jest uznawany za jeden z najatrakcyjniejszych pod kątem inwestycyjnym. Rozwój gospodarczy miasta i regionu kształtowany jest w dużej mierze uwarunkowaniami historycznymi. Przez wiele lat dominującym sektorem, a jednocześnie źródłem pracy było górnictwo.

Przekształcenia gospodarcze spowodowały przemianę Jaworzna z miasta typowo górniczego w handlowo-usługowe. Tendencje zmian na rynku pracy wynikają przede wszystkim z możliwości i potencjału gospodarczego miasta. Jaworzno jest miastem, które cechuje wiele mocnych stron. Do najważniejszych z nich należy zaliczyć atrakcyjną lokalizację. Miasto położone jest na trasie Katowice – Kraków. Ponadto niedaleko przebiega wiele kluczowych szlaków komunikacyjnych między innymi: trasa krajowa Bytom – Warszawa (nr 79), trasa krajowa Jędrzychowice – ukraińskie przejście graniczne Kroczoła – Krakowiec (nr 4 – częściowo autostrada A4), trasa krajowa Gdańsk – Cieszyn, wchodząca w skład trasy europejskiej E75 (nr 1). Dodatkowym atutem Jaworzna jest III Paneuropejski Korytarz Transportowy wschód – zachód łączący Berlin, Drezno, Wrocław, Katowice, Kraków, Rzeszów, Lwów i Kijów. Gwarantuje to bardzo dobre powiązania komunikacyjne zarówno w skali regionalnej jak i krajowej a nawet międzynarodowej.

Kolejnym pozytywnym kierunkiem jest szereg realizowanych inwestycji. Mają one na celu zarówno poprawę infrastruktury niezbędnej do podniesienia atrakcyjności inwestycyjnej jak i poprawę funkcjonowania lokalnego rynku pracy. Należy podkreślić fakt, iż miasto aktywnie uczestniczy w procesach pozyskania inwestorów. Wykorzystując atuty Jaworzna, władze miasta starają się sukcesywnie przyczyniać do zwiększenia atrakcyjności inwestycyjnej. Aktywność ta przejawia się między innymi poprzez różnego rodzaju działania promocyjne i organizacyjne. Do najważniejszych zaliczyć trzeba stworzenie Biura Obsługi Inwestora funkcjonującego przy Urzędzie Miasta, Agencja Rozwoju Lokalnego S.A wspierająca rozwój małych i średnich przedsiębiorstw oraz związek pomiędzy krajowymi i międzynarodowymi podmiotami gospodarczymi, ponadto wprowadzenie w życie uchwały zwalniającej z podatku od nieruchomości, promowanie miasta w różnego rodzaju konkursach („Gmina Fair Play – Certyfikowana Lokalizacja Inwestycji”, Jaworznicke Szkolne Kluby Przedsiębiorczości – Marzenia – Wiedza – Sukces”, „Gospodarcza Brama Śląska” oraz „Nowoczesna Gmina Jaworzno”). Ponadto miasto realizuje projekt „Park Północny”, „Gminna Strefa Aktywności Gospodarczej”, „Innowacyjny Śląski Klaster Czystych Technologii Węglowych” a także „Innowacyjne Jaworzno” i wiele innych.



Mając na uwadze powyższe uwarunkowania oraz aktywność ze strony władz samorządowych w zakresie pozyskiwania inwestorów, lokalny rynek pracy powinien rozwijać się w prawidłowy sposób. Zmiany których można się spodziewać będą miały charakter ewolucyjny wynikający ze zmieniającej się struktury lokalnej przedsiębiorczości. Utrzymana zostanie spadkowa tendencja bezrobocia, jednak należy więcej uwagi poświęcić dostosowaniu oferty kształcenia do zmieniającego się popytu na pracę. Ponadto warto zwrócić uwagę na nowe obszary rozwoju lokalnego warunkujące nowe miejsca pracy. Coraz więcej inwestycji wiąże się z rekreacją i turystyką. Rozwój tego sektora może przyczynić się do powstania popytu na pracę związaną z szerokim wachlarzem usług turystycznych i okołoturystycznych (gastronomia, baza noclegowa, aktywny wypoczynek, i wiele innych).

Przyszłe zagrożenia rynku pracy w Jaworznie

Czynniki mające wpływ na funkcjonowanie rynku pracy można podzielić na dwie zasadnicze grupy: czynniki zewnętrzne, których pojawienie się jest niezależne od działań decyzyjnych oraz czynniki wewnętrzne, bezpośredni skorelowane z aktywnością władz samorządowych. Do najistotniejszych czynników wewnętrznych zaliczyć możemy działania miasta na rzecz rozwoju rynku pracy takie jak:

- ogólna polityka proinwestycyjna,
- promocja miasta na gospodarczej arenie krajowej i międzynarodowej,
- aktywne działania ukierunkowane na pozyskanie inwestycji,
- poprawa infrastruktury gospodarczej,
- wspieranie lokalnej przedsiębiorczości,
- dbanie o rozwój infrastruktury społecznej, będącej ważnym elementem uzupełniającym atrakcyjność inwestycyjną miasta,
- inicjatywy na rzecz wspierania instytucji otoczenia biznesowego.

Jaworzno jest miastem, które wykorzystuje swoje atuty i aktywnie realizuje politykę proinwestycyjną, przekładającą się pozytywnie na lokalny rynek pracy. Szereg prowadzonych działań wspierających przedsiębiorczość, a także poszukiwania nowych inwestorów pozwalają wnioskować, iż władze podejmują odpowiednie kroki mające na celu ograniczenie negatywnego wpływu czynników wewnętrznych.

Zagrożenia rynku pracy można spodziewać się ze strony czynników zewnętrznych. Ważnymi elementami, które mogą przyczynić się do ograniczenia rynku pracy są między innymi zmiany demograficzne. Liczba ludności miasta Jaworzna wykazuje tendencję spadkową. Mimo, iż jest to spadek nieznaczny, należy podjąć działania ograniczające przyczyny tego stanu rzeczy. Postępująca globalizacja ma swoje odzwierciedlenie w procesach migracyjnych. W sytuacji pojawiających się problemów z pracą, skala migracji może być zdecydowanie większa. Warto zauważyć, iż paradoksalnie lokalizacja Jaworzna wśród wielu dużych aglomeracji (Katowice, Kraków, Wrocław) przyczynić się może do zwiększonego odpływu szczególnie ludzi młodych, charakteryzujących się wyższym wykształceniem, poszukujących atrakcyjnych miejsc pracy i życia. Ponadto czynnik lokalizacyjny, stanowiący o atrakcyjności regionu może także wpływać niekorzystnie na rynek pracy.



Bliska lokalizacja atrakcyjnych ośrodków i regionów może przyczynić się do zwiększonej konkurencyjności w obszarze pozyskania potencjalnych inwestycji. W przypadku Jaworzna dość istotnym minusem jest brak węzła z autostradą A4 w Jeleniu (w przeszłości miało to wpływ na odpływ inwestorów – np. CTP Incest zrezygnowało z budowy parku technologicznego).

Niewątpliwie istotnym elementem zagrażającym rozwojowi rynku pracy jest bezrobocie. Choć paradoksalnie relatywnie wyższy poziom bezrobocia może mieć pozytywny skutek dla atrakcyjności inwestycyjnej z uwagi na niskie koszty pracy, jednak pojawiający się problem społeczny niesie ze sobą poważne zagrożenia. Szczególnie niepokojąca jest struktura demograficzna osób pozostających bez pracy. Największym udziałem wśród bezrobotnych są osoby w wieku 18 – 35 lat co oznacza, iż są to osoby rozpoczynające swoją aktywność zawodową. Brak pracy dla tych osób może w efekcie przyczynić się do odpływu tej grupy z lokalnego rynku pracy, co w efekcie pogłębi proces „starzenia się” mieszkańców Jaworzna. Kolejnym problemem jest długotrwałe bezrobocie (osób pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy). Ich aktywizacja zawodowa jest procesem zdecydowanie trudniejszym, niż pozostałych grup. Czynnikiem ograniczającym rozwój rynku pracy jest także poziom wykształcenia. Jak pokazują dane, największą grupę bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym. Brak odpowiednich działań w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy wpływa niekorzystnie na jego rozwój.

Zmniejszenie bezrobocia w tych segmentach powinno stanowić priorytet w działaniach władz na rzecz lokalnej społeczności i w efekcie ograniczenia zagrożeń rynku pracy. Warto także realizować projekty na rzecz ograniczenia bezrobocia kobiet, które w Jaworznie od wielu lat stanowią grupę dominującą. W połączeniu z procesem feminizacji, który z roku na rok jest coraz większy, problem ten może stanowić istotne zagrożenie dla rynku pracy.

Wpływ na funkcjonowanie rynku pracy mogą mieć także uwarunkowania gospodarek światowych. Czynniki takie jak kryzysy gospodarcze, konflikty zbrojne, czy też kataklizmy pogodowe nie pozostają bez znaczenia dla gospodarki polskiej, a także lokalnej. Konsekwencją ich występowania może być utrudniony dostęp do czynników produkcyjnych, dostęp do niezbędnych źródeł finansowania, podwyższone koszty produkcji, co w efekcie prowadzi do ograniczenia gospodarczego i redukcji zatrudnienia również w skali regionalnej.

Przewidywanie i zarządzanie zmianą gospodarczą

Każdy rynek, także rynek pracy charakteryzuje się ciągłymi zmianami. Podjęcie odpowiednich działań warunkuje prawidłowe funkcjonowanie rynku pracy. Proces zarządzania jest procesem złożonym i wieloetapowym, który uwzględnia specyfikę danego rynku w kontekście zmian gospodarczych. Zarządzanie zmianą oznacza zorganizowane i świadome działanie mające na celu przystosowanie rzeczywistości do nowych potrzeb, a także doskonalenie sprawności funkcjonowania rynku. Celem zarządzania zmianą gospodarczą powinno być dostarczenie bieżących i rzetelnych informacji w zakresie uwarunkowań gospodarczych rynku pracy Jaworzna, prognozowanie aktualnych trendów i zmian zachodzących w regionie, a także ich wpływ na rynek edukacji i rynek pracy.



Zarządzanie zmianą powinno przyczynić się przede wszystkim do zwiększenia spójności i dostępności informacji gospodarczej w regionie. Proces zarządzania to określanie celów strategicznych – działania długoterminowe wskazujące kierunek prowadzonej polityki, a także cele operacyjne – których celem są bieżące działania (krótkoterminowe) pozwalające osiągnąć zamierzenia strategiczne. Do prawidłowego zarządzania zmianą ważne jest ciągle monitorowanie sytuacji na wielu obszarach, począwszy od makroekonomicznych przez ciągle badanie rynku pracy, oferty edukacyjnej, dynamiki zmian gospodarczych przedsiębiorstw oraz kontrola realizacji celów i bieżące ich korygowanie z zależności od skali i zakresu zmian.

Do najważniejszych zadań w zakresie przewidywania zmian gospodarczych zaliczyć możemy:

- zdefiniowane precyzyjne cele działania,
- analiza potencjału gospodarczego na rynku pracy,
- monitoring sytuacji na rynku pracy (zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone),
- monitoring czynników makroekonomicznych mających wpływ na rynek pracy,
- prognoza rozwoju gospodarczego miasta Jaworzna,
- określenie potencjalnych uwarunkowań rozwoju gospodarczego regionu,
- analiza dynamiki zmian małych i średnich przedsiębiorstw Jaworzna,
- monitoring oferty edukacyjnej i szkoleniowej w regionie,
- dialog z partnerami (uczestnikami rynku pracy) w celu identyfikacji oczekiwań,
- otwartość na generowanie niestandardowych pomysłów i rozwiązań,
- umiejętność adaptowania dotychczasowych rozwiązań.

Czynnikami wpływającymi na efektywne zarządzanie zmianą gospodarczą jest partnerstwo – synergia pomiędzy lokalnymi podmiotami, a rynkiem pracy. Istotne znaczenie ma również długofalowość – określenie kluczowych kierunków rozwoju i odpowiednie zestawienie celów operacyjnych. Ponadto elementem warunkującym poprawne zarządzanie jest elastyczność - szybkość reakcji na zmiany, a także umiejętność poszukiwania i stosowania rozwiązań niestandardowych. Strategie zarządzania zmianą gospodarczą powinny uwzględniać elementy rozwoju zrównoważonego, rozumianego jako proces integrowania działań na wielu płaszczyznach (społecznych, gospodarczych, politycznych) z zachowaniem równowagi i trwałości w celu zaspokojenia potrzeb społecznych zarówno współczesnego pokolenia jak i pokoleń przyszłych.



Podsumowanie

Rozwój rynku pracy w Jaworznie charakteryzuje się pozytywnymi uwarunkowaniami oraz tendencjami. Zarówno czynniki lokalizacyjne, jak i aktywność ze strony władz miasta, a w końcu prognozy lokalnych przedsiębiorców jednoznacznie wskazują na prawidłowy rozwój w obszarze zatrudnienia. Należy jednak zwracać uwagę na istniejące i potencjalne bariery ograniczające prawidłowe funkcjonowanie rynku pracy. Podejmować działania zmierzające do likwidacji ograniczeń, a także monitorować rynek pracy w odniesieniu do przyszłych zmian gospodarczych.

Zarządzanie zmianą gospodarczą wiąże się z prowadzeniem odpowiedniej polityki w zakresie rynku pracy. Prawidłowo prowadzony proces zarządzania wiąże się przede wszystkim z uświadomieniem powinności i szans związanych z wdrażaniem zmiany gospodarczej miasta, z lokalnym współdziałaniem (partnerstwem) na rzecz zmiany gospodarczej, wypracowaniem strategii zmiany stanowiącej odzwierciedlenie partnerskiej koncepcji działania, a także stworzenie podstaw dla funkcjonowania systemu kreowania i wdrażania zmiany. Korzyści wynikające z wdrożenia odpowiednich strategii warunkują jej długofalowy rozwój społeczno – gospodarczy oraz konkurencyjność inwestycyjną.



WNIOSKI I REKOMENDACJE

Głównym celem niniejszego projektu było przeprowadzenie badań i analiz ukierunkowanych na stworzenie obrazu jaworznickiego rynku pracy pod kątem szeroko rozumianych trendów rozwojowych, zachodzących zmian, oczekiwań pracodawców oraz optymalizacji systemu edukacji na poziomie szkół ponadgimnazjalnych w powiecie w odniesieniu do prognozowanych potrzeb rynku pracy.

Jaworzno jest obecnie jednym z najszybciej rozwijających się miast w województwie śląskim. Na przestrzeni ostatnich lat, zmieniało się z miasta przemysłowego w usługowe. Działające dotychczas zakłady przemysłowe zostały zlikwidowane bądź zrestrukturyzowane i dostosowane do nowych warunków gospodarczych.

Dzięki przeprowadzonym badaniom uzyskano informacje odnośnie kierunków rozwoju miasta Jaworzna oraz zdiagnozowano działania, jakie władze miasta podejmują w celu wzrostu atrakcyjności i konkurencyjności miasta. Ponadto wyniki badań, pozwoliły na wyłonienie tych obszarów działalności, na które władze miasta powinny skupić szczególną uwagę.

Miasto Jaworzno w głównej mierze swój rozwój zawdzięcza aktywności władz miasta wobec potencjalnych inwestorów. Działania, które prowadzą do wzrostu atrakcyjności miasta powodują, że w mieście kapitał lokują firmy zewnętrzne - z innych regionów kraju, a także przedsiębiorstwa zagraniczne. Dzięki nowym inwestycjom mieszkańcy miasta mają lepsze możliwości na znalezienie odpowiedniej pracy, a co za tym idzie poprawia się jakość ich warunków życia.

Kolejnym ważnym czynnikiem wpływającym na rozwój miasta jest jego położenie geograficzne. Lokalizacja na trasie łączącej ze sobą jedne z największych miast w Polsce - Kraków i Katowice sprawia, iż Jaworzno ma zwiększone szanse rozwoju.

Oprócz wyżej wskazanych czynników wpływających na gospodarkę miasta, niewątpliwie w dłuższej perspektywie znaczenie ma struktura demograficzna ludności - wiek społeczeństwa, struktura wykształcenia, migracje, struktura zatrudnienia. Z sytuacji demograficznej wynika jakość siły roboczej i perspektywy rozwoju gospodarki. Jeśli w danej zbiorowości większą część stanowią osoby w wieku produkcyjnym, szczególnie młode, ma ona zwiększone szanse na rozbudowę silnej gospodarki. Analiza struktury ludności w Jaworznie wykazała, iż niestety społeczność miasta starzeje się. Na przestrzeni ostatnich lat obserwuje się wzrost ludności w wieku poprodukcyjnym, a zmniejszanie się odsetka osób w wieku przedprodukcyjnym. Kolejnym czynnikiem wpływającym na stan gospodarki, jest wykształcenie mieszkańców. Brak wykwalifikowanych pracowników powoduje, że przedsiębiorstwa nie są w stanie rozwijać działalności, produkować wysokiej jakości towarów czy świadczyć należycie usługi.

W związku z powyższym władze miasta powinny zwrócić szczególną uwagę na:

- promocję miasta, jako przyjaznego dla mieszkańców, w którym będą oni chcieli mieszkać, zakładać rodziny, pracować, rozwijać się,
- dostosowanie systemu szkolnictwa do potrzeb rynku pracy (przede wszystkim zwiększenie ilości zajęć praktycznych),
- pomoc młodzieży w płynnym przejściu ze świata edukacji do świata pracy,
- otwieranie nowych zakładów pracy (najlepiej produkcyjne oraz turystyczne, co pomoże w wykorzystaniu istniejącej, nisko-wykwalifikowanej siły roboczej),
- rozbudowę mieszkalnictwa,
- rozwój infrastruktury sportowo-rekreacyjnej, kulturalnej,
- poprawę infrastruktury drogowej (w tym budowa nowych parkingów),
- budowę przedszkoli oraz żłobków,



Realizacja poszczególnych zadań w ramach niniejszego projektu pozwoliła na stworzenie rekomendacji oraz mechanizmów zaradczych w kontekście pojawiających się zmian gospodarczych:

REKOMENDACJE	
1	Współpraca instytucji wpływających na lokalny rynek pracy. Odpowiednia współpraca sektora edukacji, instytucji rynku pracy, a także sektora biznesu jest kluczowym przedsięwzięciem, w celu zapewnienia odpowiednich zasobów ludzkich, które niewątpliwie są jednym z najważniejszych czynników wpływających na atrakcyjność inwestycyjną miasta.
2	Większy nacisk władz miasta na istniejące w mieście przedsiębiorstwa rodzime, które nie dysponują „obcym” kapitałem, nie zaś nakierowywanie działań w większości na inwestorów zewnętrznych.
3	Współpraca Powiatowego Urzędu Pracy z pracodawcami w zakresie pozyskiwania informacji dotyczących oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników.
4	Dostosowanie oferty szkoleniowej Powiatowego Urzędu Pracy do oczekiwań zgłaszanych przez pracodawców - ofertę szkoleniową należy konstruować m.in. w oparciu o potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy.
5	Informowanie uczniów/uczennic o trendach zachodzących na lokalnym/regionalnym rynku pracy, aby zwiększyć ich świadomość dotyczącą dalszych decyzji edukacyjnych.
6	Podczas tworzenia oferty edukacyjnej szkół ponadgimnazjalnych, kierować się zapotrzebowaniem rynku pracy na konkretne zawody/stanowiska. Oferta kształcenia powinna być stale monitorowana i dopasowywana do potrzeb rynku pracy.
7	Nastawienie szkół ponadgimnazjalnych (zarówno zawodowych, jak i średnich) na zwiększenie liczby zajęć praktycznych - przygotowujących od strony praktycznej do wejścia na rynek pracy i ułatwiających uczniom adaptację w przyszłym środowisku pracy.
8	Konieczność rozbudowy infrastruktury rozrywkowo-kulturalnej, w tym centrum handlowego, kina, teatru, placów zabaw dla dzieci, ale także budowy parkingów.
9	Konieczność rozbudowy sieci placówek dla najmłodszych, głównie żłobków i przedszkoli.
10	Powiększenie skali oddziaływania Agencji Rozwoju Lokalnego jako ważnego punktu doradczego dla przedsiębiorców w zakresie wsparcia w prowadzeniu działalności gospodarczej i w ubieganiu się o środki z funduszy unijnych.
11	Stworzenie Punktu Informacyjnego Funduszy Europejskich jako ważnego miejsca świadczącego wsparcie informacyjne dla potencjalnych beneficjentów funduszy europejskich (Upowszechnianie informacji o możliwościach pozyskiwania funduszy unijnych na rozwój działalności gospodarczej oraz wsparcie przedsięwzięć i inicjatyw innowacyjnych - wsparcie przedsiębiorczości i innowacyjności.



CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The main objective of this project was to conduct studies and surveys aimed at creating an image of Jaworzno labor market in terms of wider development trends, changes, expectations of employers and optimization of the education system of secondary schools in the district in relation to the projected labor market needs.

Jaworzno is now one of the fastest growing cities in the province of Silesia. In recent years, has changed from an industrial city into a city of services. As of yet operating industrial plants were closed down or restructured and adapted to new economic conditions.

Thanks to these extensive studies obtained information on development trends of the city of Jaworzno, and diagnosed the actions which the city authorities has taken in order to increase the attractiveness and competitiveness of the city. In addition, research results, led to the identification of those activities for which the city should focus special attention.

City Jaworzno largely owes its development to the activity of the city authorities in view of potential investors. Activities which lead to increasing the attractiveness of the city makes that outside companies (from other regions of the country and foreign companies) locate their fund in the city. Thanks to new investments city residents have greater opportunities to find suitable employment and thereby improving the quality of their living conditions.

Another important factor influencing the development of the city is its geographical location. Location on the route linking together one of the biggest cities in Poland – Krakow and Katowice increases chances for development for Jaworzno.

Besides of the above-mentioned factors affecting the economy of the city, undoubtedly long-term importance has also the demographic structure of the population - age population, structure of education, migration, employment structure. From the demographic situation derive the quality of workforce and development prospects of the economy. If the greater part of the population are people of working age, particularly the young, it has a greater chance of developing a strong economy. The analysis of population structure in Jaworzno showed that unfortunately the town community is aging. Over recent years there has been observed an increase in the retirement age population and a decrease in the percentage of people in productive age. Another factor affecting the economy, is the education of residents. Lack of skilled workers means that companies are not able to develop operations, produce high quality goods or provide their services adequately.

Accordingly, the city should pay special attention to:

- Promoting the city as a city friendly to people, where they would want to live, start a family, work, grow,
- adapting the education system to labor market needs (especially the increase in number of practical courses),
- helping the youth in the smooth transition from the world of education to the world of work,
- opening new establishments (preferably manufacturing and tourism, which will help in the use of existing, low-skilled labor),
- expansion of housing,,
- development of sports and recreation infrastructure, cultural infrastructure,
- improvement of road infrastructure (including the construction of new parking lots),
- the construction of kindergartens and nurseries.



Implementation of specific tasks under this project enabled the creation of recommendations and countermeasures in context of emerging economic change :

Recommendations	
1	Cooperation of the institutions which have an influence on the local labor market. Adequate cooperation of the education sector, labor market institutions and the business sector is a key project to ensure relevant human resources which undoubtedly are one of the most important factors affecting investment attractiveness of the city.
2	Local authorities should put a greater emphasis on the home companies which do not possess a 'foreign' capital, rather than directing most of their activities on foreign investors.
3	Collaboration of the District Labor Office with employers in obtaining information about employers' expectations regarding the qualifications and competence of potential employees.
4	Adaptation of the training offer of the District Labor Office to the expectations raised by employers - such training offer should be constructed, inter alia, based on the needs of regional and local labor market.
5	Informing students about trends occurring in the local / regional labor market to increase their awareness of further educational decisions.
6	During creation of an education offer for secondary schools be guided by the needs of the labor market for specific careers/positions. Educational offer should be monitored and adjusted to the needs of the labor market.
7	Attitude of secondary schools (both vocational and secondary) to increase the number of practical classes - the practical side of preparing for entry into the labor market and help students to adjust in the future work environment.
8	The need for infrastructure development and cultural entertainment , including a shopping mall, cinemas, theaters, playgrounds for children but also the construction of parking lots.
9	The need for expansion of network facilities for children , mostly nurseries and kindergartens.
10	Enlarge the scale of the impact of the Local Development Agency as an important point for employers in an advisory support in business and in applying for funding from EU funds.
11	The creation of the Information Point for European Funds as an important provider of information support for the potential beneficiaries of European funds (Promoting information about the possibilities of obtaining EU funds for business development and support innovative projects and initiatives - support for entrepreneurship and innovation).



ANEKS – NARZĘDZIA BADAWCZE

Scenariusz wywiadu (IDI)

ZLECENIODAWCA	Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie
WYKONAWCA	General Projekt Sp.z o.o.
TEMAT BADANIA	„Naprzeciw zmianom- badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzno”
RESPONDENCI BADANIA	Lokalni eksperci lub reprezentanci kluczowych instytucji

Osoba przeprowadzająca wywiad/Moderator	
Respondent	
Nazwa firmy/instytucji	
Data	
Godzina rozpoczęcia	
Godzina zakończenia	

1. Przedstawienie moderatora, firmy badawczej oraz Instytucji zamawiającej badanie.
2. Przedstawienie celu badania.
3. Informacja dotycząca zasad wywiadu.

Wywiad- swobodna, luźna rozmowa- respondenta z moderatorem. Wyrażone w nim opinie nie będą związane z osobą je wypowiadającą ani instytucją, którą respondent reprezentuje. Posłużą wyłącznie do opracowań naukowych. Prośba o rozbudowane, pełne wypowiedzi, jak również poruszanie wątków, które według respondenta są ważne, a prowadzący wywiad je pominął.

1. Jak ocenia Pan/Pani atrakcyjność inwestycyjną miasta?

- Jak ocenia Pan/Pani dostępność i jakość zasobów ludzkich?
- Czy występują bariery komunikacyjne w mieście Jaworzno?
Jeśli tak, moderator dopyta o:
 - Jakie są to bariery?
 - W jaki sposób można wykluczyć wskazane bariery?
- Na jakich rynkach zbytu działają lokalni przedsiębiorcy?

2. Czy Pana/Pani zdaniem miasto Jaworzno wykazuje tendencje rozwojowe?

Jeśli tak, moderator dopyta o:

- Proszę wymienić obszary, które Pana/Pani zdaniem mają największe szanse rozwoju?

3. Proszę określić dynamikę zmian gospodarczych w mieście Jaworzno.

Moderator dopyta o:

- Proszę określić jakie są to zmiany?
- Jakie Pana/Pani zdaniem zmiany gospodarcze należałoby wprowadzić w mieście, aby przyspieszyć jego rozwój?

4. Czy na terenie miasta Jaworzno realizowane są obecnie nowe inwestycje?

Jeśli tak, moderator dopyta o:

- Jakie są to inwestycje?
- Czy Pana/Pani zdaniem przedsiębiorcy z terenu miasta Jaworzno chętnie wprowadzają w swoich firmach rozwiązania innowacyjne?

Jeśli tak, moderator dopyta o:



- Czy mógłby/łaby Pan/Pani podać jakieś przykłady?
 - Czy miasto Jaworzno realizuje programy pomocnicze dla przedsiębiorstw wprowadzających technologie innowacyjne?
Jeśli nie, moderator dopyta o:
 - Jakie Pana/Pani zdaniem programy pomocowe dla przedsiębiorstw ułatwiłyby wdrożenie nowych technologii w struktury lokalnych firm?
5. Jak kształtuje się aktywność podmiotów gospodarczych na terenie miasta?
Moderator dopyta o:
- Czy występują jednostki wiodące ze względu na charakter działalności?
Jeśli tak, moderator dopyta o:
 - Jakie są to jednostki?
 - Czy występują jednostki wiodące ze względu na pełniące funkcje w gospodarce miasta Jaworzno?
Jeśli tak, moderator dopyta o:
 - Jakie są to jednostki?
 - Czy występują jednostki wiodące ze względu na zgromadzony potencjał gospodarczy?
Jeśli tak, moderator dopyta o:
 - Jakie są to jednostki?
6. Jak kształtuje się polityka zatrudnieniowa w Pana/Pani mieście?
- Proszę wskazać jaka forma zatrudnienia jest najbardziej popularna wśród pracodawców i dlaczego?
 - Czy w Pana/Pani mieście wystąpiły masowe zwolnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy?
Jeśli tak, moderator dopyta o:
 - Ilu osób dotyczyły zwolnienia(szacunkowo)?
 - Jakich stanowisk dotyczyły zwolnienia?
 - Jakie były przyczyny redukcji etatów?
7. Jakie potrzeby i bariery Pana/Pani zdaniem występują na lokalnym rynku pracy?
8. Jakie Pan/Pani zdaniem zawody można uznać za deficytowe na lokalnym rynku pracy?
9. Czy Pana/Pani zdaniem brak inwestycji powoduje bariery w rozwoju lokalnego rynku pracy?
Jeśli tak, moderator dopyta o:
 - Jakie programy inwestycyjne powinny być realizowane, aby zmienić obecną sytuację na rynku pracy?
10. Jakich Pana/Pani zdaniem kwalifikacji oczekują pracodawcy od potencjalnych pracowników na lokalnym rynku pracy?

Czy mają Państwo coś do dodania na zakończenie rozmowy? Jeśli nie, dziękuję bardzo za wyczerpujące odpowiedzi.



Kwestionariuszowy wywiad indywidualny (PAPI)

ZLECENIODAWCA	Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie
WYKONAWCA	General Projekt Sp.z.o.o.
TEMAT BADANIA	„Naprzeciw zmianom- badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzno”
RESPONDENCI BADANIA	podmioty gospodarcze z terenu miasta Jaworzno

Kwestionariusz ma charakter poufny. Zebrane dane będą wykorzystane wyłącznie na potrzeby projektu i nie będą udostępniane osobom trzecim.

1. Proszę ocenić sytuację ekonomiczną Pana/Pani firmy?

1	Bardzo dobra
2	Raczej dobra
3	Raczej zła
4	Bardzo zła

2. Czy kryzys gospodarczy zahamował rozwój Pana/Pani firmy?

1	Zdecydowanie tak
2	Raczej tak
3	Raczej nie
4	Zdecydowanie nie

3. Czy sytuacja ekonomiczna w Pana/Pani firmie w 2009 roku w stosunku do 2008 roku uległa:

1	Polepszeniu
2	Pogorszeniu
3	Nie uległa zmianie

4. Czy Pana/Pani zdaniem kondycja ekonomiczna Pana/Pani firmy w roku bieżącym:

1	Polepszyła się
2	Nie uległa zmianie
3	Pogorszyła się

5. Jakie zmiany w związku z sytuacją ekonomiczną firmy planuje Pan/Pani wprowadzić w ciągu najbliższych 12 miesięcy? (Proszę zaznaczyć „tak” lub „nie” w każdym z przypadków), (Proszę zaznaczyć odpowiedź „Inne, jakie?” w przypadku gdy respondent nie wskaże innych wymienionych odpowiedzi)

	Zmiany	Tak	Nie
1	Wprowadzić nowe produktu/usługi		
2	Powiększyć rozmiar produkcji		
3	Zmniejszyć rozmiar produkcji		
4	Zwiększyć zasięg działalności		
5	Zwiększyć ilość etatów		
6	Wprowadzić nowe technologie		
7	Wprowadzić elastyczne formy zatrudnienia		
8	Zmienić strategię zarządzania przedsiębiorstwem		
9	Zmniejszyć zasięg działalności		
10	Zredukować zatrudnienie		
11	Nie zamierzam podejmować żadnych działań		
12	Inne, jakie?.....		



6. Jak ocenia Pan/Pani działalność swojej firmy w zakresie prowadzonej działalności na lokalnym rynku pracy (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź, jednak nie więcej niż 3):

1	Firma jest konkurencyjna na rynku
2	Firma jest stabilna na rynku
3	Firma jest zagrożona zmniejszeniem zakresu prowadzonej działalności
4	Firma jest zagrożona upadkiem/likwidacją

7. Proszę określić bariery zewnątrzne w otoczeniu firmy uniemożliwiające rozwój Pana/Pani firmy? (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź, jednak nie więcej niż 4):

1	Nieprecyzyjne, niejasne przepisy
2	Brak wykwalifikowanego personelu na rynku pracy
3	Rynek opanowany przez dominujące przedsiębiorstwa
4	Niepewny popyt na nowe produkty/usługi
5	Trudności w znalezieniu partnerów do współpracy
6	Brak środków pomocowych
7	Trudne procedury i długi czas rozpatrywania wniosków o dotacje z Unii Europejskiej
8	Wysokie koszty wprowadzenia nowych technologii
9	Przepisy podatkowe
10	Nieuczciwa konkurencja
11	Niekorzystny kurs złotówki w stosunku do euro
12	Recesja w branży
13	Wysokie ceny surowców
14	Brak barier
15	Inne, jakie?

8. Proszę określić bariery wewnętrzne utrudniające Pana/Pani firmie funkcjonowanie na rynku. (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź, jednak nie więcej niż 4):

1	Brak środków finansowych
2	Błędne opracowanie strategii firmy
3	Wysokie koszty stałe
4	Strach personelu przed wprowadzeniem zmian
5	Niewystarczający dostęp do informacji (o nowych technologiach, konkurencji)
6	Słaba kultura organizacji
7	Niechęć pracowników do podnoszenia kwalifikacji
8	Nieprawidłowo opracowany system motywacyjny
9	Procesy reorganizacyjne i restrukturyzacyjne
10	Brak barier
11	Inne, jakie?

9. Czy w Pana/Pani firmie realizowane są inwestycje?

1	Tak (Proszę przejść do pytania 10)
2	Nie (Proszę przejść do pytania 13)

10. W jakim obszarze Pana/Pani firma realizuje bądź planuje realizację nowych inwestycji? (Proszę zaznaczyć „tak” lub „nie” w każdym z przypadków)

		Tak	Nie
1	Zakup, wybudowanie lub modernizacja budynku		
2	Wdrożenie nowych produktów / usług		
3	Unowocześnienie środków transportu		
4	Polepszenie jakości oferowanych dóbr i usług		
5	Kupno nieruchomości		
6	Informatyzacja firmy		
7	Rozwój sieci sprzedaży		
8	Zakup sprzętu nowej technologii		
9	Zakup know – how		
10	Inne, jakie?		

11. Czy planuje Pan/Pani wdrożyć rozwiązania innowacyjne w swojej firmie?



1	Tak (<i>Proszę przejść do pytania 12</i>)
2	Nie (<i>Proszę przejść do pytania 13</i>)

12. W jakich dziedzinach, sferach zamierza Pan/Pani wdrożyć rozwiązania innowacyjne w swojej firmie?

.....
.....

13. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy miały miejsce zwolnienia pracowników?

1	Tak (<i>Proszę przejść do pytania 14</i>)
2	Nie (<i>Proszę przejść do pytania 16</i>)

14. Jakich stanowisk dotyczyła redukcja etatów w Pana/Pani firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy i ilu osób dotyczyła?

	Stanowisko	Ogółem	W tym kobiet
1			
2			
3			

15. Proszę określić przyczyny redukcji zatrudnienia w Pana/Pani firmie. (*Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź, jednak nie więcej niż 4*)

1	Utrata zaufania do pracownika
2	Częste i długotrwałe nieobecności w pracy pracownika spowodowane chorobą
3	Naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy
4	Wyjazd pracownika za granicę
5	Konflikty ze współpracownikami
6	Brak odpowiednich umiejętności pracownika
7	Zatrudnienia sezonowe
8	Zmiany własnościowe
9	Inne, jakie?

16. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zwiększyło się zatrudnienie w Pana/Pani firmie?

1	Tak (<i>Proszę przejść do pytania 17</i>)
2	Nie (<i>Proszę przejść do pytania 19</i>)

17. Jakich stanowisk dotyczyło zatrudnienie nowych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Ile osób zostało zatrudnionych w Pana/Pani firmie?

	Stanowisko	Ogółem	W tym kobiet
1			
2			
3			

18. Proszę podać przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/Pani firmie? (*Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź, jednak nie więcej niż 4*):

1	Wzrost popytu na produkty/usługi firmy
2	Wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług
3	Wprowadzenie nowych technologii
4	Konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie
5	Wysoka rotacja pracowników
6	Zmiany wynikające z restrukturyzacji
7	Potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia



8	Zwiększenie obszaru działalności firmy
9	Inne, jakie?

19. Czy planuje Pan/Pani zwolnienia w firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

1	Tak (<i>Proszę przejść do pytania 20</i>)
2	Nie (<i>Proszę przejść do pytania 22</i>)

20. Jakich stanowisk będą dotyczyć zwolnienia w Pana/Pani firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy i ilu osób będą one dotyczyły?

	Stanowisko	Ogółem	W tym kobiet
1			
2			
3			

21. Proszę podać przyczyny planowanych zwolnień w Pana/Pani firmie?

.....
.....

22. Czy planuje Pan/Pani w ciągu najbliższych 12 miesięcy zwiększyć zatrudnienie w firmie?

1	Tak (<i>Proszę przejść do pytania 23</i>)
2	Nie (<i>Proszę przejść do pytania 25</i>)

23. Proszę wymienić stanowiska oraz ilość osób, które planuje Pan/Pani zatrudnić?

	Stanowisko	Ogółem	W tym kobiet
1			
2			
3			

24. Proszę podać przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/Pani firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy? (*Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź, jednak nie więcej niż 4*):

1	Wzrost popytu na produkty/usługi firmy
2	Wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług
3	Wprowadzenie nowych technologii
4	Konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie
5	Wysoka rotacja pracowników
6	Zmiany wynikające z restrukturyzacji
7	Potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia
8	Zwiększenie obszaru działalności firmy
9	Inne, jakie?



25. Proszę wskazać kompetencje, których będzie Pan/Pani oczekiwać od kandydatów oraz stopień ich niezbędności. (Proszę zaznaczyć „niezbędny”, „pożądany”, „istotny”, „nieistotny” w każdym przypadku. Proszę wpisać w pola „1.”, „2.”, „3.” nazwę lub kod zawodu)

Cechy	1.			2.			3.						
	niezbędny	pożądany	istotny	nieistotny	niezbędny	pożądany	istotny	nieistotny	niezbędny	pożądany	istotny	nieistotny	
Wymagania	Nazwa/zawód												
	Podstawowe	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Zawodowe zasadnicze	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Średnie niepełne	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Średnie ogólnokształcące	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Średnie zawodowe	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Policealne/Pomaturalne	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Licencjat	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Wyższe	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Kierunkowe dla zawodu	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
Kierunek kształcenia	Niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Znajomość programów komputerowych	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Znajomość języków obcych	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Obsługa klienta	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Prawo jazdy	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Obsługa komputera i urządzeń biurowych	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Umiejętności interpersonalne	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Kultura osobista	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Komunikatywność	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Dyspozycyjność	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
Cechy osobowościowe	Sumiennność	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Odpowiedzialność	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Umiejętność pracy w zespole	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Umiejętność pracy pod presją	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Umiejętność analitycznego myślenia	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Kreatywność	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Mobilność	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Specjalistyczne uprawnienia zawodowe	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
	Doświadczenie zawodowe	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1

26. Czy wśród osób, które planuje Pan/Pani zatrudnić w firmie przyjąłby/przyjęłaby Pan/Pani osobę bezrobotną?

1	Tak (Proszę przejść do pytania 27)
2	Nie (Proszę przejść do pytania 28)

27. Proszę określić kompetencje osób bezrobotnych, których będzie Pan/Pani oczekiwać od kandydatów oraz stopień ich niezbędności. (Proszę zaznaczyć „niezbędny”, „pożądany”, „istotny”, „nieistotny” w każdym przypadku)

Cechy	Wymagania	niezbędny	pożądany	istotny	nieistotny
Kierunek wykształcenia	Kierunkowe dla zawodu	4	3	2	1
Umiejętności	Niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku	4	3	2	1
	Znajomość programów komputerowych	4	3	2	1
	Znajomość języków obcych	4	3	2	1
	Obsługa klienta	4	3	2	1
	Prawo jazdy	4	3	2	1
	Obsługa urządzeń biurowych	4	3	2	1
	Umiejętności interpersonalne	4	3	2	1
Cechy osobowościowe	Kultura osobista	4	3	2	1
	Komunikatywność	4	3	2	1
	Dyspozycyjność	4	3	2	1
	Sumiennosc	4	3	2	1
	Odpowiedzialność	4	3	2	1
	Umiejętność pracy w zespole	4	3	2	1
	Umiejętność pracy pod presją	4	3	2	1
	Umiejętność analitycznego myślenia	4	3	2	1
	Kreatywność	4	3	2	1
Mobilność	4	3	2	1	
Uprawnienia formalne	Specjalistyczne uprawnienia zawodowe	4	3	2	1
Poziom wykształcenia	Odpowiednie dla danego stanowiska	4	3	2	1

28. Czy zatrudniłby/łaby Pan/Pani osoby bezrobotne znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy? (Proszę zaznaczyć „tak” lub „nie” w każdym przypadku)

		Tak	Nie
1	Osoby powyżej 50 roku życia		
2	Młodzież do 25 roku życia		
3	Osoby bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego		
4	Osoby samotnie wychowujące dziecko do 18 roku życia		
5	Osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia		
6	Osoby długotrwale bezrobotne		
7	Osoby niepełnosprawne		
8	Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka		

29. Proszę określić preferowane formy zatrudnienia w Pana/Pani firmie.

1	umowa o pracę
2	umowa o dzieło
3	umowa zlecenie
4	praca bez umowy
5	samo zatrudnienie



6	inne, jakie?
---	--------------------

30. Czy w Pana/Pani firmie organizowane są szkolenia dla pracowników?

1	Tak (<i>Proszę przejść do pytania 31</i>)
2	Nie (<i>Proszę przejść do pytania 32</i>)

31. Jakiej tematyki dotyczą organizowane szkolenia?

.....
.....

32. Które z wymienionych szkoleń/kursów byłyby najbardziej przydatne w Pana/Pani firmie? (*Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź, jednak nie więcej niż 2*)

1	Kurs spawacza
2	Kurs operatora koparek
3	Uprawnienia elektroenergetyczne (SEP)
4	Kurs barmański/kelnerski
5	Kurs kucharski
6	Kursy językowe
7	Kursy marketingowe
8	Kurs obsługi komputera i urządzeń biurowych
9	Kurs księgowości
10	Kurs z zakresu kadr i płac
11	Inne, jakie?

33. W jakich kierunkach należałoby szkolić osoby bezrobotne, tak aby później mogły one znaleźć zatrudnienie w Pana/Pani firmie?

.....
.....

34. Czy korzystał/a Pan/Pani z usług/form wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie?

1	Tak (<i>Proszę przejść do pytania 34</i>)
2	Nie (<i>Proszę przejść do pytania 36</i>)

35. Z jakich usług/form wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie korzystał/a Pan/Pani?

1	Pośrednictwo Pracy
2	Doradztwo Zawodowe
3	Prace interwencyjne
4	Staże
5	Przygotowanie zawodowe osób
6	Refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego
7	Inne, jakie?

36. Proszę wskazać w jak ocenia Pan/Pani współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie. (*Proszę zaznaczyć „bardzo dobrze”, „dobrze”, „przeciętnie”, „źle” w każdym przypadku*)

		Bardzo dobrze	Dobrze	Przeciętnie	Źle
1	Dostęp do informacji				
2	Kompleksowość pomocy				
3	Szybkość działania				
4	Profesjonalizm				

37. Czy jest Pan/Pani zainteresowany współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie w najbliższym czasie?

1	Tak (<i>Proszę przejść do pytania 37</i>)
2	Nie (<i>Proszę przejść do pytania 38</i>)



38. Jakimi usługami oferowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie byłby/byłaby Pan/Pani zainteresowany/a?

1	Pośrednictwem Pracy
2	Doradztwem Zawodowym
3	Pracami interwencyjnymi
4	Stażami
5	Przygotowaniem zawodowym dorosłych
6	Refundacją kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego
7	Inne, jakie?

39. Jakie są Pana/Pani oczekiwania co do form pomocy i współpracy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie?

.....
.....

40. Jak ocenia Pan/Pani sytuację gospodarczą miasta Jaworzno?

1	Bardzo dobrze
2	Dobrze
3	Raczej źle
4	Bardzo źle
5	Trudno powiedzieć

41. Jak ocenia Pan/Pani politykę gospodarczą władz miasta Jaworzno?

1	Bardzo dobrze
2	Dobrze
3	Raczej źle
4	Bardzo źle
5	Trudno powiedzieć

42. Czy Pana/Pani zdaniem miasto Jaworzno ma możliwość rozwoju?

1	Zdecydowanie tak
2	Raczej tak
3	Zdecydowanie nie
4	Raczej nie
5	Trudno powiedzieć

43. Jeśli tak, proszę wskazać, jakie działania władz ułatwiłyby ten rozwój?

.....
.....



METRYCZKA

1. Płeć:

1	kobieta
2	mężczyzna

2. Stanowisko:

.....

3. Ilość osób zatrudnionych w firmie:

1	Do 9 osób
2	Od 10 osób do 49 osób
3	Od 50 do 249 osób
4	Powyżej 250 osób

4. Jaki rynek obsługuje lub zaopatruje Pana/Pani firma?

1	Lokalny
2	Powiatowy- Regionalny
3	Wojewódzki - Regionalny
4	Krajowy
5	Międzynarodowy

5. Forma prawna firmy:

1	Spółka cywilna
2	Spółka jawna
3	Spółka komandytowa
4	Spółka z o.o.
5	Spółka akcyjna
6	Przedsiębiorstwo państwowe
7	Spółdzielnia
8	Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą
9	Inna, jaka?

6. Sekcja działalności według PKD 2004:

1	A	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo
2	B	Górnictwo i wydobywanie
3	C	Przetwórstwo przemysłowe
4	D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną
5	F	Budownictwo
6	G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
7	H	Transport i gospodarka magazynowa
8	I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
9	J	Informacja i komunikacja
10	L	Nieruchomości
11	O	Administracja publiczna
12	P	Edukacja
13	S	Pozostała działalność usługowa
14		Inne, jakie?

Dziękujemy za udział w badaniu.

Scenariusz wywiadu (IDI)

ZLECENIODAWCA	Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie
WYKONAWCA	General Projekt Sp.z.o.o.
TEMAT BADANIA	„Naprzeciw zmianom- badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzno”
RESPONDENCI BADANIA	Podmioty gospodarcze w mieście Jaworzno

Osoba przeprowadzająca wywiad/Moderator	
Respondent	
Nazwa firmy	
Data	
Godzina rozpoczęcia	
Godzina zakończenia	

1. Przedstawienie moderatora, firmy badawczej oraz Instytucji zamawiającej badanie.
2. Przedstawienie celu badania.
3. Informacja dotycząca zasad wywiadu.

Wywiad- swobodna, luźna rozmowa- respondenta z moderatorem. Wyrażone w nim opinie nie będą związane z osobą je wypowiadającą ani instytucją, którą respondent reprezentuje. Posłużą wyłącznie do opracowań naukowych. Prośba o rozbudowane, pełne wypowiedzi, jak również poruszanie wątków, które według respondenta są ważne, a prowadzący wywiad je pominął.

OGÓLNA KONDYCJA EKONOMICZNA PREDSIĘBIORSTWA

1. Jak ocenia Pan/Pani sytuację ekonomiczną firmy na lokalnym rynku pracy?
 - a. Jakie widzi Pan/Pani możliwości rozwoju swojej firmy?
 - b. Czy występują w Pana/Pani firmie bariery wewnętrzne utrudniające funkcjonowanie?
Jeśli tak, moderator dopyta o:
 - Jakież są to bariery?
 - c. Czy występują w Pana/Pani firmie bariery zewnętrzne utrudniające funkcjonowanie?
Jeśli tak, moderator dopyta o:
 - Jakież są to bariery?
 - d. Jakież mogą być przyczyny takiej sytuacji?
Jeśli respondent wskazał, iż sytuacja pogorszyła się, moderator dopyta o:
 - Co mogłoby poprawić obecną sytuację firmy?
2. Jakie inwestycje realizowane były w Pana/Pani firmie w zeszłym roku? (rozbudowa firmy, zakup nieruchomości)
 - a. Czy w trakcie realizacji pojawiły się trudności?
Jeśli tak, moderator dopyta o:
 - Jakież to były trudności?
 - b. Jakież działania podjął/podjęła Pan/Pani w celu przezwyciężenia trudności związanych z realizacją inwestycji?

3. Czy w najbliższym okresie planuje Pan/Pani rozwój działalności firmy?

Jeśli tak, moderator dopyta o:

- W jakich obszarach firma planuje się rozwijać?
- Co przyczyniło się do zaplanowanych zmian?
- Czy planuje Pan/Pani modernizację lub restrukturyzację firmy?

Jeśli tak, moderator dopyta o:

- Czym spowodowane są takie działania?

- a. Czy planuje Pan/Pani rozszerzyć swoją działalność na inne powiaty?

4. Jak Pan/Pani ocenia ogólną sytuację ekonomiczną rynku pracy w Jaworznie?

KSZTAŁTOWANIE SIĘ ZATRUDNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWIE

5. Jak kształtowało się zatrudnienie w Pana/Pani firmie w ciągu ostatniego roku?

- a. Proszę wskazać jaka forma zatrudnienia jest dla Pana/Pani najkorzystniejsza i dlaczego?
- b. Ile osób jest zatrudnionych na umowę o pracę w Pana/Pani przedsiębiorstwie?
- c. Czy Pana/Pani firma zatrudnia pracowników sezonowych?
- d. Czy w Pana/Pani firmie zatrudniani są praktykanci lub stażyści?
- e. Czy ilość osób zatrudnionych w Pana/Pani firmie jest wystarczająca?
- f. Czy w Pana/Pani firmie wystąpiły zwolnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Jeśli tak, moderator dopyta o:

- Ilu osób dotyczyły zwolnienia?
- Jakich stanowisk dotyczyły zwolnienia?
- Co było przyczyną zwolnień?

- Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnił Pan/Pani nowych pracowników?

Jeśli tak, moderator dopyta o:

- Ilu osób dotyczyły przyjęcia?
- Na jakie stanowiska zatrudnił Pan/Pani nowych pracowników?
- Co było powodem wzrostu zatrudnienia?

6. Jak kształtuje się polityka zatrudnieniowa w Pana/Pani firmie?

Jeśli respondent odpowie, że nastąpi zmniejszenie zatrudnienia moderator dopyta o:

- Ilu osób i jakich stanowisk będą dotyczyły zwolnienia?
- Co jest przyczyną redukcji personelu?

Jeśli respondent odpowie, że nastąpi zwiększenie zatrudnienia moderator dopyta o:

- Ile osób planuje Pan/Pani zatrudnić?
- Na jakie stanowiska będą zatrudnione osoby?
- Co jest powodem wzrostu zatrudnienia w Pana/Pani firmie?

- Jakie kompetencje, doświadczenie, cechy charakteru powinna posiadać osoba ubiegająca się o posadę w Pana/Pani firmie?
 - Dlaczego właśnie te cechy są decydujące?

7. Jakie jest Pana/Pani zdanie na temat zatrudniania osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy? (osoby powyżej 50 roku życia, osoby bezrobotne do 25 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, osoby niepełnosprawne, kobiety po urodzeniu dziecka)

- Jakie kompetencje, doświadczenie, szczególne umiejętności powinna posiadać osoba bezrobotna, aby spełnić Pana/Pani wymagania?
- Czy zatrudniłby/łaby Pan/Pani takie osoby w firmie?

OCENA ZAPOTRZEBOWANIA PRZEDSIĘBIORSTW NA KURSY, SZKOLENIA PRACOWNIKÓW

8. Czy w Pana/Pani firmie organizowane są szkolenia dla pracowników?

Jeśli tak moderator dopyta o:

- Jaka jest tematyka tych szkoleń?
- Jak często organizowane są wymienione szkolenia?
- Kto organizuje te szkolenia?

9. Na jakie kursy/szkolenia skierowałby/łaby Pan/Pani swoich pracowników?

10. Jakie są Pana/Pani oczekiwania co do kursów/szkoleń ukończonych przez potencjalnych pracowników?

11. Jakie kwalifikacje/umiejętności warunkowałyby zatrudnienie w Pana/Pani firmie?

WSPÓŁPRACA PRZEDSIĘBIORCY Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY W JAWORZNIE

12. Czy współpracuje Pan/Pani z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie?

Jeśli tak moderator dopyta o:

- Na czym polega Pana/Pani współpraca z PUP w Jaworznie?
- Jak Pan/Pani ocenia współpracę z PUP w Jaworznie?
- Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a rozszerzeniem współpracy z PUP w Jaworznie?

13. Czy zmieniłby/łaby Pan/Pani formę współpracy z PUP w Jaworznie?

14. Jak Pana/Pani zdaniem powinna wyglądać pomoc PUP w Jaworznie?

OCENA POLITYKI GOSPODARCZEJ MIASTA JAWORZNO

15. Jak ocenia Pan/Pani politykę gospodarczą miasta Jaworzno?

16. Czy Pana/Pani zdaniem miasto Jaworzno ma szanse rozwoju?

17. Co należałoby zmienić aby poprawić sytuację mieszkańców w mieście?

Czy mają Państwo coś do dodania na zakończenie rozmowy? Jeśli nie, dziękuję bardzo za wyczerpujące odpowiedzi.

Kwestionariuszowy wywiad indywidualny (PAPI)

ZLECENIODAWCA	Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie
WYKONAWCA	General Projekt Sp.z.o.o.
TEMAT BADANIA	„Naprzeciw zmianom - badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzna”
RESPONDENCI BADANIA	uczniowie szkół ponadgimnazjalnych na terenie miasta Jaworzna

Kwestionariusz ma charakter poufny. Zebrane dane będą wykorzystane wyłącznie na potrzeby projektu i nie będą udostępniane osobom trzecim.

BLOK I - ASPIRACJE EDUKACYJNE

1. Czy zamierza Pan/Pani kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej?

1	Tak
2	Nie (Proszę przejść do pytania 7)

2. Proszę określić poziom kształcenia, na którym Pan/Pani planuje kontynuować naukę (Proszę podać jedną odpowiedź).

1	Średni zawodowy (dotyczy uczniów zasadniczej szkoły zawodowej)
2	Wyższy zawodowy (studia I stopnia – licencjat)
3	Wyższy (studia magisterskie)
4	Inny, jakie?

3. Proszę określić planowany tryb kształcenia.

1	Dzienne
2	Wieczorowe
3	Zaoczne

4. Proszę określić charakter szkoły, w której planuje Pan/Pani podjąć naukę?

1	Publiczna
2	Prywatna

5. Proszę wskazać kierunek kształcenia, który bierze Pan/Pani pod uwagę planując kontynuację nauki:

.....
.....

6. Proszę określić, czym kieruje się Pan/Pani przy wyborze kierunku kształcenia:

1	Zainteresowaniami
2	Dotychczasowym profilem kształcenia w szkole ponadgimnazjalnej
3	Zapotrzebowaniem wśród pracodawców na pracowników o danym wykształceniu
4	Inne, jakie?

7. Proszę wskazać preferowane przez Pana/Panią kierunki i formy kształcenia około-zawodowego? (kształcenie około-zawodowe są to kursy hobbystyczne, niezwiązane wprost z przyszłą pracą/zawodem, aczkolwiek rozwijające zainteresowania czy umiejętności które mogą być przydatne w przyszłej pracy, choć na etapie przyjęcia do pracy nie są priorytetowe np. języki obce).

.....
.....



BLOK II - GOTOWOŚĆ DO AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

8. Proszę określić doświadczenie zawodowe, jakie Pan/Pani obecnie posiada (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź).

1	Praktyki letnie
2	Praktyki zawodowe krótkookresowe
3	Staż zawodowy
4	Dorywcze prace weekendy (umowa cywilno – prawna)
5	Dorywcze prace sezonowe (umowa cywilno – prawna)
6	Nie posiadam doświadczenia zawodowego
7	Inne, jakie?.....

9. Czy planuje Pan/Pani podjęcie pracy zarobkowej bezpośrednio po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej?

1	Tak
2	Tak, ale tylko do dnia rozpoczęcia roku akademickiego
3	Tak, będę pracował/a i uczył/a się w tym samym czasie
4	Nie, gdyż zamierzam kontynuować naukę (Proszę przejść do pytania 12)

10. Proszę określić preferowaną formę zatrudnienia jaką zaakceptuje Pan/Pani bezpośrednio po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej. (Można wybrać maksymalnie 2 odpowiedzi)

1	Umowa o pracę
2	Umowa cywilno-prawna (np. o dzieło, zlecenie)
3	Staż
4	Praca bez umowy
5	Samozatrudnienie
6	Wolontariat
7	Praktyka absolwencka
8	Inne, jakie?

11. Proszę wskazać zawód, w którym Pan/Pani zamierza podjąć pracę bezpośrednio po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej:

.....
.....

12. Proszę określić preferowane miejsce podjęcia pracy po ukończeniu edukacji.

1	Na lokalnym rynku pracy
2	Na regionalnym rynku pracy
3	W innym województwie, jakim?
4	Poza granicami kraju, w jakim kraju?

13. Proszę wskazać maksymalnie 3 zawody, w których chciałby Pan/Pani podjąć pracę w przyszłości.

1.....
2.....
3.....

14. Proszę określić branżę, w której Pan/Pani zamierza podjąć prace po ukończeniu edukacji (Proszę wybrać jedną odpowiedź).

1	Branża budowlana
2	Branża ekonomiczna
3	Branża handlowa
4	Branża informatyczna
5	Branża motoryzacyjna
6	Branża spożywcza
7	Branża kosmetyczna
8	Inne, jakie?

15. Proszę określić formę zatrudnienia jaką zaakceptuje Pan/Pani w przyszłości.
(Można wybrać maksymalnie 2 odpowiedzi)

1	Umowa o pracę
2	Umowa cywilno-prawna (np. o dzieło, zlecenie)
3	Staż
4	Praca bez umowy
5	Samozatrudnienie
6	Wolontariat
7	Inna, jaka?

16. Proszę określić wysokość zarobków, które odpowiadałyby Panu/Pani w przyszłości.

1	Do 799 zł netto
2	Od 800 zł do 1299 zł netto
3	Od 1300 zł do 1799 zł netto
4	Od 1800 zł do 2299 zł netto
5	Od 2300 zł do 2999 zł netto
6	Od 3000 zł do 3499 zł netto
7	3500 zł netto i powyżej
8	Inne, jakie?

BLOK III - POSZUKIWANIE PRACY

17. Proszę określić formy poszukiwania pracy, z których zamierza Pan/Pani skorzystać (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź).

1	Agencje Doradztwa Personalnego i Pośrednictwa Pracy
2	Targi Pracy
3	Giędy Pracy
4	Biuro Karier
5	Urząd Pracy
6	Ogłoszenia w prasie
7	Internet
8	Kontakty prywatne
9	Różnego typu instytucje, organizacje aktywnego wspierania poszukiwania pracy
10	Inne, jakie?

18. Proszę określić poziom istotności kwalifikacji i umiejętności, które Pana/Pani zdaniem są potrzebne do znalezienia pracy.

		niezbędny	pożądany	istotny	nieistotny
1	Umiejętność pracy w zespole	4	3	2	1
2	Umiejętność pracy pod presją	4	3	2	1
3	Umiejętność obsługi klienta	4	3	2	1
4	Komunikatywność	4	3	2	1
5	Obsługa komputera i urządzeń biurowych	4	3	2	1
6	Znajomość języków obcych	4	3	2	1
7	Dyspozycyjność	4	3	2	1
8	Poziom wykształcenia	4	3	2	1
9	Znajomość branży	4	3	2	1
10	Sumienność	4	3	2	1
11	Odpowiedzialność	4	3	2	1
12	Licencje/uprawnienia	4	3	2	1
13	Staż pracy	4	3	2	1
14	Gotowość do podróży służbowych	4	3	2	1
15	Prawo jazdy	4	3	2	1
16	Umiejętności sprzedaży	4	3	2	1
17	Inne, jakie?	4	3	2	1

19. Proszę ocenić własne umiejętności w zakresie poszukiwania pracy. (W przypadku gdy Pan/Pani dotychczas nie poszukiwał/a pracy proszę zaznaczyć odpowiedź „nie dotyczy”).

1	Bardzo dobre
2	Dobre
3	Średnie
5	Słabe
6	Złe
7	Nie dotyczy

20. Czy planuje Pan/Pani podjąć kursy doszkalające, aby dodatkowo podnieść wiedzę i umiejętności?

1	Tak
2	Nie (Proszę przejść do pytania 23)

21. Proszę określić kierunki kursów doszkalających, w których Pan/Pani zamierza uczestniczyć.

- 1.....
- 2.....
- 3.....

22. Proszę wymienić instytucje, w których Pan/Pani zamierza uzyskać dodatkowe umiejętności i wiedzę.

1	Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie
2	Agencja Rozwoju Lokalnego S.A. w Jaworznie
3	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach
4	„Proteuss” Centrum Edukacyjne
5	Menadżersko-Związkowe Centrum Szkoleniowe Sp. z o.o.
6	Inne, jakie?
7	Nie wiem



23. Czy zamierza Pan/Pani korzystać z pomocy oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie w poszukiwaniu pracy?

1	Zdecydowanie tak
2	Raczej tak
3	Raczej nie
4	Zdecydowanie nie
5	Trudno powiedzieć

24. Jakimi formami pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie były/byłyby Pan/Pani zainteresowany/a? (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź).

1	Pośrednictwo pracy
2	Poradnictwo zawodowe
3	Staże zawodowe
4	Targi Pracy
5	Możliwość korzystania ze szkoleń
6	Finansowanie kosztów egzaminów lub licencji
7	Finansowanie studiów podyplomowych
8	Pożyczki szkoleniowe
9	Dotacje na uruchomienie działalności gospodarczej
10	Przygotowanie zawodowe dorosłych

25. Jakiej innej pomocy w zakresie poszukiwania pracy oczekuje Pan/Pani od Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie?

.....
.....

METRYCZKA

1. Płeć:

1	kobieta
2	mężczyzna

2. Wiek:

3. Rodzaj szkoły ponadgimnazjalnej:

1	Liceum Ogólnokształcące
2	Liceum Profilowane
3	Technikum
4	Zasadnicza Szkoła Zawodowa

4. Obecny kierunek/profil kształcenia:

1	Technik mechanik
2	Technik elektryk
3	Technik elektronik
4	Technik kucharz
5	Technik informatyk
6	Technik telekomunikacji
7	Technik – obsługa turystyczna, hotelarstwo
8	Mechanik
9	Kucharz
10	Kierunek lingwistyczny



11	Kierunek humanistyczny
12	Kierunek przyrodniczy
13	Kierunek matematyczno-fizyczny
14	Zarządzanie informacją
15	Inne, jakie?

Dziękujemy za udział w badaniu.

Scenariusz wywiadu (IDI)

ZLECENIODAWCA	Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie
WYKONAWCA	General Projekt Sp.z.o.o.
TEMAT BADANIA	„Naprzeciw zmianom- badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzna”
RESPONDENCI BADANIA	Dyrektorzy Szkół Ponadgimnazjalnych

Osoba przeprowadzająca wywiad/Moderator	
Respondent	
Nazwa szkoły	
Data	
Godzina rozpoczęcia	
Godzina zakończenia	

1. Przedstawienie moderatora, firmy badawczej oraz Instytucji zamawiającej badanie.
2. Przedstawienie celu badania.
3. Informacja dotycząca zasad wywiadu.

Wywiad - swobodna, luźna rozmowa - respondenta z moderatorem. Wyrażone w nim opinie nie będą związane z osobą je wypowiadającą ani instytucją, którą respondent reprezentuje. Posłużą wyłącznie do opracowań naukowych. Prośba o rozbudowane, pełne wypowiedzi, jak również poruszanie wątków, które według respondenta są ważne, a prowadzący wywiad je pominał.

1. Jakie kierunki kształcenia oferowane są w Pana/Pani placówce?

- Które z kierunków kształcenia cieszą się największym, a które najmniejszym zainteresowaniem wśród uczniów?
- Jakie czynniki Pana/Pani zdaniem uczniowie biorą pod uwagę wybierając kierunek kształcenia?

2. Czy planują Państwo wzbogacenie oferty edukacyjnej o nowe kierunki kształcenia?

Jeśli TAK moderator dopyta o:

- Jakie zmiany w kierunkach kształcenia planowane są w Pana/Pani placówce?
- Jakie są przyczyny zmian kierunków kształcenia w Pana/Pani placówce?
- Czy przy zmianie oferty kształcenia brane są pod uwagę potrzeby lokalnego rynku pracy?
- Jakie nowe kierunki kształcenia zostaną wprowadzone w Pana/Pani placówce?

3. Czy w Pana/Pani placówce organizowane są zajęcia pozalekcyjne dla uczniów?

Jeśli TAK moderator dopyta o:

- Czego dotyczy tematyka zajęć?
- Czy zajęcia pozalekcyjne cieszą się dużym zainteresowaniem wśród młodzieży?
- Które zajęcia pozalekcyjne cieszą się największym zainteresowaniem wśród uczniów?
- Czy Pana/Pani placówka posiada szczególne osiągnięcia w ramach zajęć pozalekcyjnych?
- Kto jest inicjatorem organizowania zajęć pozalekcyjnych?

Jeśli NIE moderator dopyta o:

- Czy w najbliższym czasie planuje Pan/Pani rozpoczęcie zajęć pozalekcyjnych?

Jeśli TAK moderator dopyta o:

- Jakiej tematyki będą dotyczyły zajęcia?

4. Co Pana/Pani zdaniem należałoby zmienić, aby kierunki kształcenia na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej przygotowywały uczniów do wejścia na rynek pracy?

- Czy Pana/Pani placówka prowadzi zajęcia przygotowujące młodzież do wejścia na rynek pracy?

Jeśli NIE moderator dopyta o:

- Proszę określić, czy szkoła planuje wprowadzenie tego typu zajęć w najbliższym czasie?

5. Czy w Pana/Pani placówce organizowane są zajęcia rozwijające kompetencje młodzieży?

Jeśli TAK moderator dopyta o:

- W jaki sposób uczniowie w Pana/Pani placówce rozwijają kompetencje zawodowe?
- Jakie są to kompetencje?

6. Czy Pana/Pani placówka współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie?

Jeśli TAK moderator dopyta o:

- Jakie są najczęstsze formy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie?

Jeśli NIE moderator dopyta o:

- Z jakich form współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie Pana/Pani placówka chciałaby skorzystać?
- Czy Pana/Pani placówka będzie w najbliższym czasie zainteresowana współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie?

7. Czy Pana/Pani placówka współpracuje z pracodawcami w zakresie dostosowywania oferty edukacyjnej do wymogów lokalnego rynku pracy?

Jeśli TAK moderator dopyta o:

- Jak ocenia Pan/Pani tę współpracę?
- Czy Pana/Pani placówka zainteresowana byłaby organizowaniem praktycznych zajęć w zakładach pracy dla uczniów?

8. Czy w Pana/ Pani placówce prowadzone są zajęcia dotyczące doradztwa zawodowego?

Jeśli TAK moderator dopyta o:

- Kto prowadzi takie zajęcia?
- Proszę powiedzieć, czy takie zajęcia cieszą się dużym zainteresowaniem wśród uczniów?

Jeśli NIE moderator dopyta o:

- Czy zamierzają Państwo wprowadzić tego typu zajęcia?

Czy mają Państwo coś do dodania na zakończenie rozmowy? Jeśli nie, dziękuję bardzo za wyczerpującą odpowiedź.

ANEKS – ZESTAWIENIA I ANALIZA DANYCH

Rysunek 1. Podział administracyjny województwa śląskiego	9
Rysunek 2. Podział Jaworzna na dzielnice	10
Rysunek 3. Jaworzno z lotu ptaka.....	11
Rysunek 4. Zalewisko pogórnice w kompleksie leśnym Podłęże	12
Rysunek 5. Ludność według wieku	13
Rysunek 6. Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku.....	14
Rysunek 7. Liczba osób bezrobotnych według płci w mieście Jaworznie	17
Rysunek 8. Stopa bezrobocia w mieście Jaworzno, woj. śląskim i Polsce.....	18
Rysunek 9. Struktura osób bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w mieście Jaworznie (stan na koniec 2010 r.).....	18
Rysunek 10. Struktura osób bezrobotnych według wieku w mieście Jaworznie w I kwartale 2010	19
Rysunek 11. Struktura bezrobotnych według stażu pracy, w I kwartale 2010 roku	20
Rysunek 12. Struktura osób bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy	21
Rysunek 13. Struktura ofert pracy według wykształcenia w roku 2009	23
Rysunek 14. Pracujący w mieście Jaworznie według sektorów gospodarki w 2008 r.	23
Rysunek 15. Liczba osób uczących się w poszczególnych szkołach w mieście Jaworznie	25
Rysunek 16. III Paneuropejski Korytarz Transportowy wschód – zachód.	26
Rysunek 17. Układ dróg w Jaworznie.	27
Rysunek 18. Odległości Jaworzna od innych miasta Polski	28
Rysunek 19. kompleksy objęte planami inwestycyjnymi.....	38
Rysunek 20. Podmioty gospodarcze według typu własności.....	41
Rysunek 21. Udział podmiotów gospodarczych według wielkości.....	42
Rysunek 22. Udział procentowy przedsiębiorstw wg sekcji PKD 2004 w Jaworznie.....	42
Rysunek 23. Podmioty gospodarcze wg sekcji PKD 2004.....	43
Rysunek 24. Liczba podmiotów przypadających na 10 tys. mieszkańców w 2009 r.	43
Rysunek 25. Podmioty nowo zarejestrowane w 2010 r. wg sekcji PKD	44
Rysunek 26. Podmioty wyrejestrowane w 2010 r. wg sekcji PKD	45
Rysunek 27. Udział podmiotów gospodarczych według sektorów.....	46
Rysunek 28. Wynik finansowy na działalności gospodarczej brutto i netto	47
Rysunek 29. Wskaźnik rentowności obrotu brutto i netto	48
Rysunek 30. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw wg wybranych sekcji.....	50
Rysunek 31. tereny inwestycyjne w m. Jaworznie (luty 2011 r.).....	52
Rysunek 32. Lokalizacja Jaworzna	53
Rysunek 33. Jakie zmiany w związku z sytuacją ekonomiczną firmy planuje Pan/Pani wprowadzić w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	62
Rysunek 34. W jakim obszarze Pana/i firma realizuje bądź planuje realizację nowych inwestycji?... 64	64
Rysunek 35. Czy zatrudniłby/łaby Pan/Pani osoby bezrobotne znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy?	74
Rysunek 36. Które z wymienionych kursów/szkożeń byłyby najbardziej przydatne w Pana/i firmie? .. 76	76
Rysunek 37. Proszę określić poziom istotności kwalifikacji i umiejętności, które Pana/i zdaniem są potrzebne do znalezienia pracy.....	105
Rysunek 38. Liczba osób, które wzięły udział w szkoleniach	116
Tabela 1. Liczba ludności Miasta Jaworzna w latach 2004-2009.....	12
Tabela 2. Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn w latach 2004-2009.....	13
Tabela 3. Ludność według wieku i płci w 2009 r.	13
Tabela 4. Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku na przestrzeni lat.....	14
Tabela 5. Przyrost naturalny w Jaworznie	14

Tabela 6. Liczb osób bezrobotnych wg płci w mieście Jaworznie	16
Tabela 7. Stopa bezrobocia w m. Jaworznie na tle województwa śląskiego i Polski	17
Tabela 8. Liczba osób bezrobotnych według poziomu wykształcenia w mieście Jaworznie na tle województwa śląskiego (stan na koniec roku 2010)	19
Tabela 9. Struktura ofert pracy według wykształcenia w latach 2008-2009 i w I półroczu 2010	22
Tabela 10. Liczba osób pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki w mieście Jaworznie na tle województwa śląskiego w roku 2008	23
Tabela 11. Wychowanie przedszkolne w mieście Jaworznie	24
Tabela 12. Szkolnictwo gimnazjalne w mieście Jaworznie	25
Tabela 13. Zamiejscowe ośrodki dydaktyczne szkolnictwa wyższego w Jaworznie	25
Tabela 14. Odległości Jaworzna do polskich miast wojewódzkich:	28
Tabela 15. Oczekiwane efekty z realizacji projektu	32
Tabela 16. Liczba podmiotów gospodarczych w mieście Jaworznie i woj. śląskim	41
Tabela 17. Podmioty gospodarcze według sektorów własnościowych	41
Tabela 18. Liczba nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2010 r.	44
Tabela 19. Liczba wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2010 r.	45
Tabela 20. Bilans rejestrowanych i wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych	45
Tabela 21. Przychody z całokształtu działalności [mln zł]	46
Tabela 22. Koszty uzyskania przychodów z całokształtu działalności [mln zł]	47
Tabela 23. Wskaźnik poziomu kosztów z całokształtów działalności	47
Tabela 24. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw	50
Tabela 25. Nakłady inwestycyjne w przeliczeniu na jednego mieszkańca	50
Tabela 26. Liczba zatrudnionych osób	59
Tabela 27. Forma prawna firmy	59
Tabela 28. Sekcja działalności wg PKD 2004	59
Tabela 29. Jaki rynek obsługuje lub zaopartuje Pana/i firma?	60
Tabela 30. Stanowisko respondenta	60
Tabela 31. Płeć respondenta	60
Tabela 32. Czy kryzys gospodarczy zahamował rozwój Pana/i firmy?	61
Tabela 33. Czy sytuacja ekonomiczna w Pana/i firmie w 2009 r. w stosunku do 2008 r. uległa:	61
Tabela 34. Czy Pana/i zdaniem kondycja ekonomiczna Pana/i firmy w roku bieżącym:	61
Tabela 35. Jak ocenia Pan/i działalność swojej firmy w zakresie prowadzonej działalności na lokalnym rynku pracy?	62
Tabela 36. Proszę określić bariery zewnętrzne w otoczeniu firmy uniemożliwiające rozwój Pana/i firmy?	62
Tabela 37. Proszę określić bariery wewnętrzne utrudniające Pana/i firmie funkcjonowanie na rynku?	63
Tabela 38. Czy w Pana/i firmie realizowane są inwestycje?	64
Tabela 39. Czy planuje Pan/i wdrożyć rozwiązania innowacyjne w swojej firmie?	64
Tabela 40. W jakich dziedzinach, strefach zamierza Pan/i wdrożyć rozwiązania innowacyjne w swojej firmie?	65
Tabela 41. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy miały miejsce zwolnienia pracowników?	66
Tabela 42. Jakich stanowisk dotyczyła redukcja etatów w Pana/i firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy i ilu osób dotyczyła?	66
Tabela 43. Proszę określić przyczyny redukcji zatrudnienia w Pana/i firmie?	67
Tabela 44. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zwiększyło się zatrudnienie w Pana/i firmie?	68
Tabela 45. Jakich stanowisk dotyczyło zatrudnienie nowych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Ile osób zostało zatrudnionych w Pana/i firmie?	68
Tabela 46. Proszę podać przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/i firmie?	69
Tabela 47. Czy planuje Pan/i zwolnienia w firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	70
Tabela 48. Jakich stanowisk będą dotyczyć zwolnienia w firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy? ..	70
Tabela 49. Proszę podać przyczyny planowanych zwolnień w Pana/i firmie?	70
Tabela 50. Czy planuje Pan/i w ciągu najbliższych 12 miesięcy zwiększyć zatrudnienie w firmie?	71

Tabela 51. Proszę wymienić stanowiska oraz ilość osób, które planuje Pan/i zatrudnić	71
Tabela 52. Proszę podać przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/i firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	72
Tabela 53. Czy spośród osób, które planuje Pan/i zatrudnić w firmie przyjąłby/przyjęłaby Pan/i osobę bezrobotną?	73
Tabela 54. Proszę określić preferowane formy zatrudnienia w Pana/i firmie?	74
Tabela 55. Czy w Pana/i firmie organizowane są szkolenia dla pracowników?	75
Tabela 56. Jakiej tematyki dotyczą organizowane szkolenia?	75
Tabela 57. W jakich kierunkach należałoby szkolić osoby bezrobotne, tak, aby później mogły one znaleźć zatrudnienie w Pana/i firmie?	76
Tabela 58. Czy korzystał/a Pan/i z usług/form wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie?	78
Tabela 59. Z jakich usług/form wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie korzystał/a Pan/i?	78
Tabela 60. Proszę wskazać jak ocenia Pan/i współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy	79
Tabela 61. Czy jest Pan/i zainteresowany/a współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie w najbliższym czasie?	79
Tabela 62. Jakimi usługami oferowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie byłby/byłaby Pan/i zainteresowany/a?	79
Tabela 63. Jak ocenia Pan/i sytuację gospodarczą miasta Jaworzna?	80
Tabela 64. Jak ocenia Pan/i politykę gospodarczą władz miasta Jaworzna?	80
Tabela 65. Czy Pana/i zdaniem miasto Jaworzno ma możliwość rozwoju?	80
Tabela 66. Jeśli tak, proszę wskazać, jakie działania władz ułatwiłyby ten rozwój?	80
Tabela 67. Płeć respondentów	90
Tabela 68. Wiek respondentów	90
Tabela 69. Rodzaj szkoły	90
Tabela 70. Obecny kierunek/profil kształcenia	90
Tabela 71. Czy zamierzasz kontynuować naukę	91
Tabela 72. Zamiar kontynuacji nauki a rodzaj szkoły	92
Tabela 73. Proszę określić poziom kształcenia, na którym planujesz kontynuować naukę	92
Tabela 74. Proszę określić planowany tryb kształcenia	92
Tabela 75. Proszę określić charakter szkoły, w której planuje Pan/i podjąć naukę?	92
Tabela 76. Proszę wskazać kierunek kształcenia, który bierze Pan/i pod uwagę planując kontynuację nauki	93
Tabela 77. Proszę określić, czym kieruje się Pan/i przy wyborze kierunku kształcenia	94
Tabela 78. Proszę wskazać preferowane przez Pana/ią kierunki i formy kształcenia okołowzawodowego?	95
Tabela 79. Proszę określić doświadczenie zawodowe, jakie Pan/i obecnie posiada	96
Tabela 80. Czy planuje Pan/i podjęcie pracy zarobkowej bezpośrednio po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej?	97
Tabela 81. Proszę określić preferowaną formę zatrudnienia jaką zaakceptuje Pan/i bezpośrednio po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej	97
Tabela 82. Proszę wskazać zawód, w którym Pan/i zamierza podjąć pracę bezpośrednio po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej	97
Tabela 83. Proszę określić preferowane miejsce podjęcia pracy po ukończeniu edukacji	99
Tabela 84. Proszę określić preferowane miejsce podjęcia pracy po ukończeniu edukacji - w jakim województwie?	99
Tabela 85. Proszę określić preferowane miejsce podjęcia pracy po ukończeniu edukacji - w jakim kraju?	99
Tabela 86. Proszę wskazać zawody, w których chciałbyś/chciałabyś podjąć pracę w przyszłości	100
Tabela 87. Proszę określić formę zatrudnienia jaką zaakceptuje Pan/i w przyszłości	103
Tabela 88. Proszę określić wysokość zarobków, które odpowiadałyby Panu/i w przyszłości	103
Tabela 89. Proszę określić formy poszukiwania pracy, z których zamierza Pan/i skorzystać	104
Tabela 90. Proszę ocenić własne umiejętności w zakresie poszukiwania pracy	105

Tabela 91. Czy planuje Pan/i podjąć kursy doszkalające, aby dodatkowo podnieść wiedzę i umiejętności.....	105
Tabela 92. Proszę wymienić instytucje, w których zamierza Pan/i uzyskać dodatkowe umiejętności i wiedzę.....	105
Tabela 93. Proszę określić kierunki kursów doszkalających, w których zamierza Pan/i uczestniczyć	106
Tabela 94. Czy zamierza Pan/i korzystać z pomocy oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie w poszukiwaniu pracy?.....	107
Tabela 95. Jakimi formami pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie byłby/aby Pan/i zainteresowany/a?	108
Tabela 96. Jakiej innej pomocy w zakresie poszukiwania pracy oczekuje Pan/i od Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie	108
Tabela 97. Szkolenia indywidualne przeprowadzone przez PUP w Jaworznie.....	116
Tabela 98. Szkolenia grupowe przeprowadzone przez PUP w Jaworznie	121
Tabela 99. Rekomendowane przez PUP W Jaworznie tematy szkoleń.....	123
Tabela 100. Propozycja ofert szkoleniowych.....	125
Tabela 101. Lista rekomendowanych szkoleń	126
Tabela 102. Struktura próby.....	164
Tabela 103. Struktura próby.....	165

OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII ORAZ ŹRÓDŁA INFORMACJI WYKORZYSTYWANYCH W BADANIU

W celu pozyskania niezbędnych informacji, Wykonawca zastosował triangulację metodologiczną, która polega na wykorzystaniu różnych metod, technik i źródeł pozyskiwania danych. Dzięki tej procedurze możliwe jest porównywanie i zestawianie wyników uzyskanych na różnych etapach badania. Wnioski z poszczególnych części uzupełniają się, dając możliwie pełny, wielostronny opis sytuacji społeczno - ekonomicznej i gospodarczej miasta Jaworzna.

W ramach niniejszego projektu zostały wykorzystane następujące metody i techniki badawcze:

- badanie wtórne:
 - ↳ analiza desk research,
- badanie pierwotne – ilościowe i jakościowe:
 - ↳ bezpośredni wywiad kwestionariuszowy PAPI,
 - ↳ ankieta audytoryjna,
 - ↳ indywidualny wywiad pogłębiony (IDI).

W badaniu zastosowane zostały narzędzia badania ilościowego (kwestionariusze wywiadu i ankiety) oraz jakościowego (scenariusze IDI).

1. Badanie wtórne (analiza desk research)

Badania wtórne polegają na analizie materiału, który już wcześniej zgromadzono i odpowiednio wykorzystano. Wtórne informacje stanowią bazę, a także ułatwiają wdrożenie się w problem.

Podczas prac zostały wykorzystane dostępne źródła danych, takie jak m.in. bazy danych (dane statystyki publicznej - GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach, dane Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach), informacje dostępne na stronach internetowych, publikacje, raporty, itp.

Na potrzeby niniejszego projektu Wykonawca przeprowadził analizę danych wtórnych, której głównym celem było zdiagnozowanie sytuacji społeczno - ekonomicznej i gospodarczej Jaworzna.

Ponadto na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie opracowane zostały:

- analiza ofert szkoleniowych realizowanych przez PUP na przestrzeni lat 2008-2010 (pod względem rodzaju oferowanych szkoleń, zakresu tematycznego, a także ilości zrealizowanych szkoleń),
- analiza opracowywanej przez PUP diagnozy potrzeb szkoleniowych (na przestrzeni lat 2008-2010).

2. Badania pierwotne

Analiza danych wtórnych została uzupełniona o informacje zdobyte podczas realizacji badań terenowych (pierwotnych), które odbyły się z wykorzystaniem metod ilościowych jak i jakościowych.

a. Wywiady pogłębione z lokalnymi ekspertami lub reprezentantami kluczowych instytucji

Wywiady z lokalnymi ekspertami lub reprezentantami kluczowych instytucji odbyły się z wykorzystaniem indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI), który polega na rozmowie osoby badanej z prowadzącym badanie, na podstawie opracowanego scenariusza, który zawiera ustalony

schemat wątków tematycznych poruszanych w trakcie rozmowy. Pytania nie są standaryzowane, mają charakter otwarty, a o ich kolejności i sposobie formułowania decyduje prowadzący.

W badaniu udział wzięło 10 przedstawicieli następujących instytucji:

1. Jaworznicke Stowarzyszenie Przedsiębiorców (jeden przedstawiciel),
2. Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie (czterech przedstawicieli),
3. Urząd Miasta w Jaworznie (dwóch przedstawicieli),
4. Rada Miejska w Jaworznie (jeden przedstawiciel),
5. Cech Rzemiosł Różnych (jeden przedstawiciel),
6. Ośrodek Wspierania Inicjatyw Społecznych (jeden przedstawiciel).

b. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców

Badanie z przedsiębiorcami zostało zrealizowane w ramach badań ilościowych oraz jakościowych.

Badanie ilościowe wśród pracodawców zostało przeprowadzone z wykorzystaniem bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego PAPI, który polega na osobistej, bezpośredniej rozmowie z respondentem, prowadzonej przez ankietera za pośrednictwem papierowej wersji kwestionariusza. Zaletą tej metody jest możliwość realizacji dłuższych kwestionariuszy, a także to, że w razie problemu niezrozumienia pytania ankietarza służy pomocą.

W badaniu ilościowym udział wzięło 761 przedsiębiorców. Dobrana w sposób celowy próba została następnie powarstwowana według kryterium wielkość firmy. Strukturę próby przedstawia poniżej zamieszczona tabela.

TABELA 102. STRUKTURA PRÓBY

	N	%
firma nie zatrudnia pracowników	82	10,8
do 9 osób	368	48,4
od 10 do 49 osób	253	33,2
od 50 do 249 osób	51	6,7
powyżej 250 osób	7	0,9
ogółem	761	100

Badanie jakościowe wśród pracodawców zostało przeprowadzone z wykorzystaniem indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI). W badaniu udział wzięło 30 przedsiębiorców - próba do badania również została dobrana celowo, a następnie powarstwowana według kryteriów:

- **sektor własnościowy:**
 - sektor prywatny 26 przedsiębiorstw
 - sektor państwowy 4 przedsiębiorstwa
- **wielkość przedsiębiorstwa:**
 - do 5 pracowników 9 przedsiębiorstw
 - od 6 do 15 pracowników 6 przedsiębiorstw
 - od 16 do 50 pracowników 6 przedsiębiorstw
 - od 51 do 250 pracowników 6 przedsiębiorstw
 - powyżej 250 pracowników 3 przedsiębiorstwa
- **dziedzina działalności (sektor ekonomiczny):**
 - sektor usługowy 10 przedsiębiorstw
 - sektor produkcyjny 10 przedsiębiorstw
 - sektor handlowy 10 przedsiębiorstw

c. Badanie przeprowadzone wśród uczniów kończących szkoły ponadgimnazjalne

Do realizacji badania wśród uczniów kończących szkoły ponadgimnazjalne zastosowano technikę jaką jest ankieta audytoryjna, która polega na tym, że kwestionariusz ankiety uzupełniany jest samodzielnie przez respondentów w jednym czasie, którzy zgromadzeni są w tym samym pomieszczeniu, stanowiąc audytorium (np. w sali szkolnej).

W badaniu udział wzięło 500 uczniów. Dobrana w sposób celowy próba została powarstwowana według kryterium rodzaj szkoły ponadgimnazjalnej. Strukturę próby przedstawia poniżej zamieszczona tabela.

TABELA 103. STRUKTURA PRÓBY

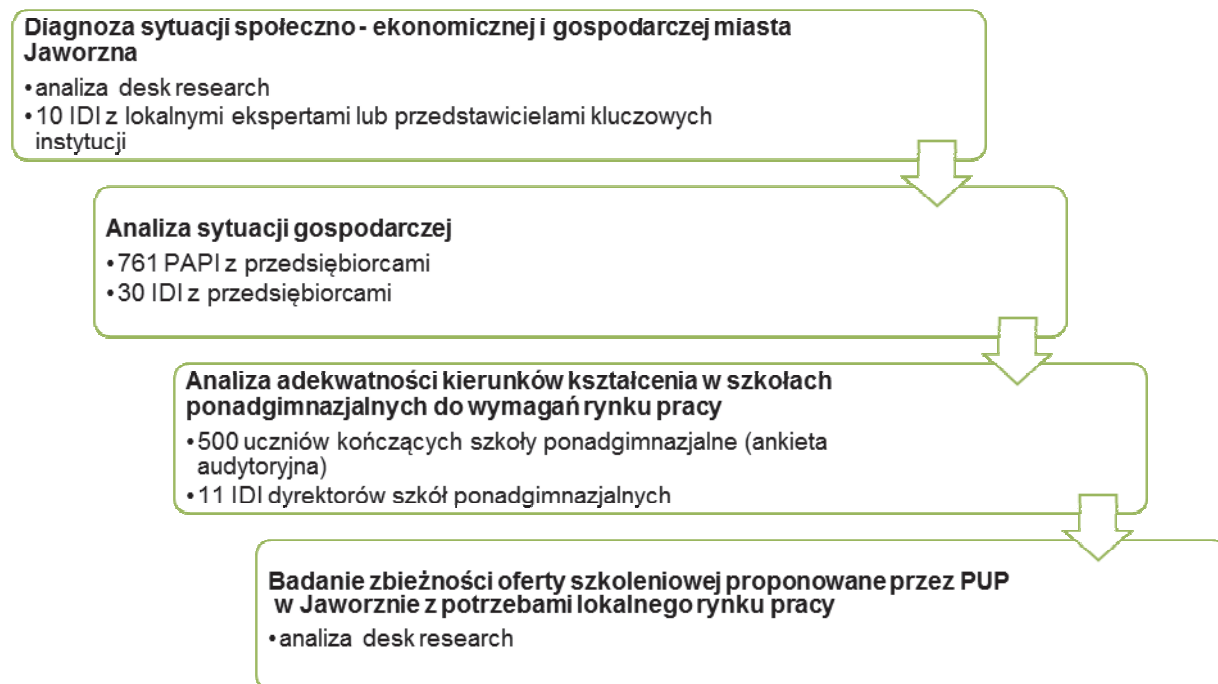
	N	%
liceum ogólnokształcące	192	38,4
liceum profilowane	24	4,8
technikum	240	48
zasadnicza szkoła zawodowa	44	8,8
ogółem	500	100

d. Badanie przeprowadzone wśród dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych

Badanie wśród dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych zostało przeprowadzone z wykorzystaniem indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI), wśród wszystkich dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych zlokalizowanych w mieście Jaworznie.

PODSUMOWUJĄC:

Łącznie w ramach projektu „*Naprzeciw zmianom - badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzna*” zastosowane zostały różne metody badawcze z wykorzystaniem różnych technik badawczych. Poszczególne etapy badania w skrócie przedstawia poniższy diagram:





BIBLIOGRAFIA

- dane statystyczne oraz informacje pochodzące z:
 - Główny Urząd Statystyczny,
 - Urząd Statystyczny w Katowicach,
 - Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie (w tym „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I półroczu 2010 r.”, „Diagnoza potrzeb szkoleniowych” na lata 2008-2010, „Oferta szkoleniowa PUP Jaworzno”),
 - Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach,
 - www.jaworzno.pl,
 - www.ajawor.w8w.pl,
 - www.powiat-jaworzno.info,
 - www.mapa.nocowanie.pl,
 - www.odleglosci.pl,
 - <http://www.institut.info/IIIkonf/referaty/2b/M.Dziembala%20Regionalna%20Strategia%20Innowacji%20Kra%F3w%2011.01.07.pdf>,
 - <http://ekonom.univ.gda.pl/business/materialy/spk/1/3.Regionalny%20System%20Innowacji.doc>,
 - raporty „Atrakcyjność inwestycyjna podregionów i województw Polski” Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2009 i 2010,
 - Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2003-2013,
 - Bip UM w Jaworznie, Aktualnie Realizowane Inwestycje.