

Badanie lokalnego rynku pracy na potrzeby opracowania programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego ryнку pracy



Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie

Zamawiający:

Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie

ul. Północna 9B,
43-600 Jaworzno

Badanie zrealizowane przez:

INDEKS Ośrodek Badań Społecznych

www.indeks-badania.pl
ul. Jana Pawła II 14,
61-139 Poznań
tel. (61) 8 55 15 75, 502 625 176
biuro@indeks-badania.pl

Spis treści:

I. Wstęp.....	6
I. Profil miasta Jaworzna z punktu widzenia rynku pracy, gospodarka powiatu.....	9
I.1. Charakterystyka miasta Jaworzno.....	10
I.2. Ludność miasta Jaworzno.....	12
I.3. Prognoza demograficzna dla Jaworzna.....	14
I.4. Charakterystyka gospodarcza Jaworzna.....	15
I.5. Struktura osób pracujących w Jaworznie w poszczególnych sektorach gospodarczych.....	17
I.6. Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.....	19
I.7. Struktura bezrobotnych w Jaworznie.....	20
I.8. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	22
I.9. Zawody nadwyżkowe i deficytowe w Jaworznie.....	23
II. Badanie popytu na pracę - wyniki badań realizowanych wśród pracodawców z Jaworzna.	28
II.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców.....	29
II.2. Charakterystyka badanej próby.....	30
II.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w Jaworznie.....	33
II.4. Powody przyjęć pracowników.....	35
II.5. Oczekiwane kwalifikacje kandydatów do pracy.....	36
II.6. Kompetencje kluczowe oczekiwane przez pracodawców z Jaworzna.....	38
II.7. Zwolnienia pracowników w Jaworznie.....	39
II.8. Ocena sytuacji podmiotów gospodarczych w związku z Pandemią – Covid 19.....	41
II.9. Skutki związane z wystąpieniem pandemii Covid-19.....	42
II. 10. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.	46
II.11. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.....	49
II.12. Prognoza zatrudnienia na najbliższych latach.....	50
II.13. Zatrudnianie cudzoziemców.....	53
II.14. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....	53
II.15. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.....	56
II.16. Potencjalne zagrożenia dla jaworznickiego rynku pracy.....	60
II.17. Oczekiwane działania mogące poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy.....	61

III. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie.	63
III.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców Jaworzna.	64
III.2. Charakterystyka osób bezrobotnych.....	65
III.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie.....	69
III.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.....	70
III.5. Możliwość zatrudnienia.	71
III.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.....	72
III.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.	73
III.8. Elementy zwiększające aktywność zawodową osób bezrobotnych.....	74
III.9. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.....	75
III.10. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.	76
III.11. Ocena posiadanego zawodu.	77
III.12. Zawód, w którym chciałyby pracować osoby bezrobotne.	77
III.13. Branże, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne.....	78
III.14. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.....	79
III.15. Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.....	81
III.16. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.	82
III.17. Gotowość do dojazdów do pracy.	83
III.18. Oczekiwane wynagrodzenie.	84
III.19. Preferencje dotyczące podjęcia pracy.....	84
III.20. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....	85
III.21. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika	86
III.22. Zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem działalności gospodarczej.....	87
III.23. Zainteresowanie osób bezrobotnych otrzymaniem kompleksowego wsparcia z Urzędu Pracy w zakresie zakładania własnej firmy/ przedsiębiorczości.	88
III.24. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.	88
III.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.....	90
III.26. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.	91
III.27. Oczekiwania dotyczące lokalnego rynku pracy.....	92
IV. Plany zawodowe i oczekiwania uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna	95
IV.1. Wprowadzenie.	96

<i>IV.2. Metodologia badań realizowanych wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych Jaworzna</i>	99
<i>IV.3. Charakterystyka badanej próby</i>	100
<i>IV.4. Stopień zadowolenia z wyboru szkoły</i>	101
<i>IV.5. Determinanty wyboru nauki w szkole ponadpodstawowej</i>	101
<i>IV.6. Edukacja w szkole a przygotowanie do podjęcia zatrudnienia</i>	103
<i>IV.7. Uczestnictwo w zajęciach praktycznych lub praktykach zawodowych organizowanych przez szkołę</i>	103
<i>IV.8. Plany po zakończeniu edukacji</i>	105
<i>IV.9. Plany związane z kontynuowaniem edukacji</i>	106
<i>IV.10. Plany zawodowe uczniów niezamierzających kontynuować edukacji</i>	109
<i>IV.11. Praca zarobkowa – doświadczenie uczniów szkół ponadpodstawowych</i>	112
<i>IV.12. Plany emigracyjne uczniów szkół ponadpodstawowych z Jaworzna</i>	112
<i>IV.13. Plany zawodowe – ocena sytuacji na rynku pracy</i>	113
<i>IV.14. Ocena szans na zatrudnienie</i>	115
<i>IV.15. Czynniki decydujące o powodzeniu na rynku pracy</i>	115
<i>IV.16. Oczekiwana forma zatrudnienia</i>	116
<i>IV.17. Branża, w której chcieliby pracować uczniowie szkół ponadpodstawowych</i>	117
<i>IV.18. Oczekiwane wynagrodzenie</i>	118
<i>IV.19. Ocena kwalifikacji i umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy</i>	118
<i>IV.20. Korzystanie z doradztwa zawodowego</i>	120
<i>IV.21. Uczestnictwo w dodatkowych, nieobowiązkowych formach nabywania wiedzy i umiejętności</i>	122
<i>IV.22. Zainteresowanie uczestnictwem w programach umożliwiających nabycie doświadczenia zawodowego</i>	123
<i>IV.23. Wiedza dotycząca aktywnego poszukiwania pracy</i>	124
<i>IV.24. Przygotowanie do prowadzenia działalności gospodarczej</i>	125
<i>IV.25. Oczekiwane wsparcie z Urzędu Pracy w zakresie przedsiębiorczości</i>	125
<i>IV.26. Działania oczekiwane przez uczniów</i>	126
V. Analiza SWOT jaworznickiego rynku pracy	128
<i>V.1. Wprowadzenie do analizy SWOT – metodologia badania</i>	129
<i>V.2. Analiza SWOT jaworznickiego rynku pracy</i>	129
VI. Wnioski	134
VII. Rekomendacje	153

Spis rysunków: 160

Spis tabel: 164

Wstęp.

Niniejsza publikacja prezentuje wyniki badania rynku pracy w Jaworznie, które zostało przeprowadzone w okresie od września do października 2020 roku. Celem głównym badania rynku pracy była diagnoza stanu aktualnego oraz prognoza sytuacji na kolejne lata. Do celów szczegółowych projektu zaliczyć należy takie aspekty jak: przeprowadzenie diagnozy popytu na pracę w mieście Jaworzno i zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnym rynku pracy, identyfikacja barier podjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie, poznanie planów i zawodowych i oczekiwań uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych oraz określenie słabych, i mocnych stron lokalnego rynku pracy oraz szans i zagrożeń dla tego rynku. Poznanie przyczyn problemów występujących na lokalnym rynku pracy oraz właściwy dobór narzędzi w celu kreowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu możliwe jest tylko w przypadku posiadania kompleksowej charakterystyki i analizy sytuacji na tym rynku pracy. Co więcej skuteczność doboru narzędzi i grup docelowych wymaga regularnego monitorowania sytuacji na rynku pracy. Efektem takiego monitoringu lokalnego rynku pracy jest niniejszy raport. Badanie wykonane zostało przez Ośrodek Badań Społecznych i Marketingowych INDEKS z Poznania na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Projekt miał na celu zbadanie i analizę lokalnego rynku pracy na terenie powiatu w zakresie diagnozy stanu aktualnego oraz prognozy na kolejne lata. Zakres badania obejmował w szczególności analizę i diagnozę profilu powiatu z punktu widzenia rynku pracy, gospodarki powiatu, kapitału ludzkiego i systemu edukacji w mieście, ludności miasta, w tym ludności w wieku produkcyjnym, pracujących, bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie oraz popytu na pracę. W celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników w projekcie badawczym została zastosowana triangulacja metodologiczna, polegająca na wykorzystaniu w toku badań różnych metod, technik oraz źródeł pozyskiwania informacji. Z uwagi na to, iż zjawiska zachodzące na lokalnym rynku pracy są bardzo złożone, należało zbadać je poprzez równoległe użycie różnych metod. Pojedyncze procedury badawcze obejmują nie tylko wybrane aspekty problematyki, ale również zjawiska poboczne, z tego też względu, w badaniu zastosowano analizę danych zastanych - desk research, wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) oraz wywiady on-line – wywiady wspomagane komputerowo przy pomocy strony www (CAWI). Prezentowane opracowanie składa się z pięciu niezależnych części:

- 1) Charakterystyka profilu miasta Jaworzna z punktu widzenia rynku pracy, gospodarki miasta – opierającej się na analizie dostępnych danych statystycznych, będących w dyspozycji Głównego Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, badanie aktywności ekonomicznej ludności BAEL, oraz dokumenty strategiczne wyznaczające kierunki rozwoju miasta.

- 1) Badania ilościowe zrealizowane techniką wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI wśród 300 pracodawców z miasta Jaworzno. Druga część raportu zawiera informacje na temat oczekiwań lokalnych pracodawców w stosunku do kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych pracowników oraz problemów, jakie napotyka lokalni pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców umożliwiło określenie zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników o wskazanych umiejętnościach, kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Badanie ukazało, jakie zawody i kompetencje zawodowe cieszą się mniejszym lub większym zainteresowaniem ze strony pracodawców oraz wskazało jak sytuacja pandemii Covid-19 wpłynęła na ich funkcjonowanie.

- 2) Badania ankietowe ilościowe przeprowadzone techniką wywiadów wspomaganych komputerowo – on-line (CAWI) wśród 200 osób bezrobotnych. Ta część zawiera diagnozę oraz opinie osób bezrobotnych na temat: określenia i zidentyfikowania barier oraz przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia, a także poszukiwania sposobów, które umożliwią pełniejszy dostęp do zatrudnienia.

- 3) Badania ankietowe ilościowe przeprowadzone techniką wywiadów wspomaganych komputerowo – on-line (CAWI) wśród 175 uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z miasta Jaworzno. Czwarta część raportu prezentuje plany oraz aspiracje edukacyjne jak i zawodowe – uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna oraz stopnia ich przygotowania do wejścia na rynek pracy.

- 4) Badania jakościowe przeprowadzone techniką wywiadów pogłębionych wspomaganych komputerowo – on-line wśród przedstawicieli samorządu

terytorialnego. Piąta część raportu prezentuje ocenę lokalnego rynku pracy w opiniach przedstawicieli samorządu terytorialnego. Opinie badanych posłużyły do opracowania analizy SWOT lokalnego rynku pracy.

Raport z badań rynku pracy miasta Jaworzna daje możliwość uzyskania wszechstronnych i kluczowych informacji przydatnych dla wszystkich uczestników rynku pracy. Analiza zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach pozwala, poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy, spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców. Raport ma istotne znaczenie również w wyznaczeniu kierunków szkolenia bezrobotnych, usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Niniejsza publikacja jest skierowana także do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i uczących się, jak również wszelkich instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Opracowanie to powinno służyć przedstawicielom instytucji rynku pracy, przedstawicielom instytucji edukacyjnych na zapoznanie się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do potrzeb rynku pracy, a tym samym wskazując konieczność prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Wyniki badań powinny zostać wykorzystane przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie do skonstruowania działań mających na celu zwiększenie poziomu mobilizacji i mobilności zawodowej ludności zamieszkałej na tym terenie, w szczególności osób bezrobotnych zagrożonych marginalizacją społeczną. Przekazane w raporcie dane posłużą także do wyznaczenia przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie kierunków szkolenia bezrobotnych oraz realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Badanie powinno przyczynić się także do optymalizacji działań i uskutecznienia metod współpracy z lokalnymi pracodawcami poprzez poznanie ich oczekiwań i potrzeb kadrowych.

***I. Profil miasta Jaworzna z punktu widzenia
rynku pracy, gospodarka powiatu.***

1.1. Charakterystyka miasta Jaworzno

Jaworzno jest miastem na prawach powiatu położonym we wschodniej części województwa śląskiego, na pograniczu regionów Górnego Śląska i Małopolski. Obszar miasta znajduje się w dorzeczu Wisły, w zlewni rzek: Białej Przemszy, wzdłuż której przebiega północna granica miasta oraz Przemszy, zamykającej teren Jaworzna od południowego-zachodu. Jaworzno leży w obrębie prowincji Wyżyna Śląsko-Krakowska, makroregionu Wyżyna Śląska, mezoregionów: Wyżyna Katowicka, Pagóry Jaworznickie (wg podziału fizyczno-geograficznego). Miasto położone jest na wschodzie Wyżyny Śląskiej, w obrębie Wyżyny Katowickiej. Miasto graniczy od zachodu z miastami na prawach powiatu Mysłowice i Sosnowiec, od północy z miastem Sławków - powiat będziński, z miastem Bukowno - powiat olkuski, woj. małopolskie, od wschodu z miastami Trzebinia i Chrzanowem - powiat chrzanowski, woj. małopolskie od południa z miastem Imielin - powiat bieruńsko-łędzki, miastem Libiąż – powiat chrzanowski i miastem Chełmek - powiat oświęcimski, woj. małopolskie. Jaworzno zajmuje powierzchnię 152,7 km² i pod tym względem należy do jednych z największych miast w Polsce. 38% powierzchni miasta stanowią lasy, a 37% użytki rolne. Tereny zurbanizowane i zabudowane, mimo ciągłego rozwoju miasta stanowią jedynie 21%. Miasto nie tworzy zwartej struktury osadniczej. Dzielnice położone są promieniście w stosunku do centrum, oddzielone od siebie pasami zieleni. Tworzy to specyficzny i ciekawy charakter funkcjno-przestrzenny. Wpływ na taki kształt miasta miały zachodzące w XX wieku procesy historyczne i zmiany administracyjne kraju, które spowodowały połączenie w jeden organizm miejski kilku działających samodzielnie gmin. Struktura zagospodarowania przestrzennego miasta jest zróżnicowana. Na obecny kształt miasta wpływ miały procesy historyczne i administracyjne związane z działalnością górniczą i hutniczą. Miasto nie posiada prawnie usankcjonowanych dzielnic, natomiast funkcjonują nazwy osiedli (umownie zwane dzielnicami), które położone są promieniście wokół śródmieścia. 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.

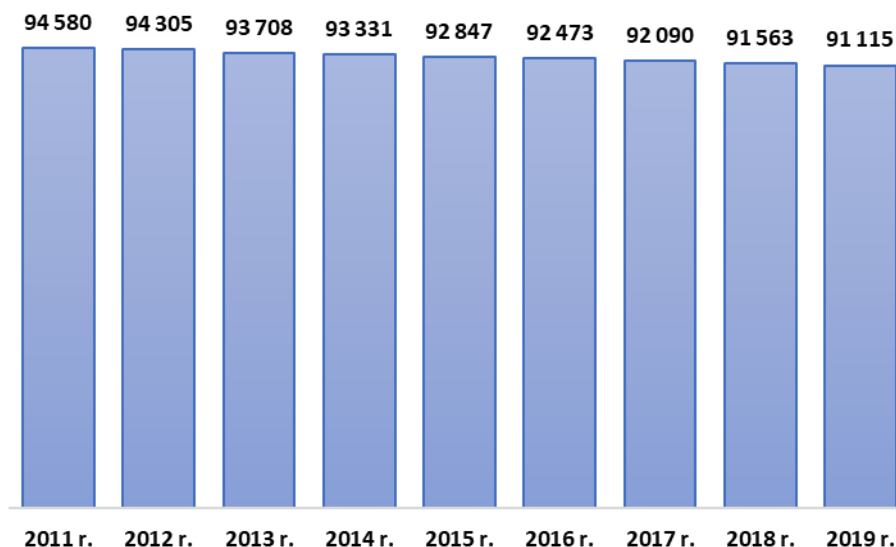
Rysunek 1. Położenie miasta Jaworzna na tle sąsiednich jednostek administracyjnych.



1.2. Ludność miasta Jaworzno.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec grudnia 2019 roku Jaworzno zamieszkiwało 91 115 osób – 2,0% ludności całego województwa śląskiego. Wśród ogółu mieszkańców Jaworzna nieznacznie przeważają kobiety 46 941 osób, co stanowiło 51,5% wszystkich mieszkańców miasta. Liczba mężczyzn wynosi 44 174, co stanowi 48,5% ogółu mieszkańców miasta. Mieszkańcy powiatu zamieszkują na obszarze 152,7 km², co oznacza, że na 1 km² przypada średnio aż 597 osób. Miasto Jaworzno charakteryzuje się stabilnością pod względem stanu ludności i posiada typową strukturę płciową. Na 100 mężczyzn przypada 106 kobiet, co oznacza, że w stosunku do województwa (107) i kraju (107), zachowuje względną równowagę płci. W ostatnich latach liczba ludności Jaworzna sukcesywnie zmniejsza się. W porównaniu do danych z 2011 roku liczba mieszkańców Jaworzna zmniejszyła się o 3 465 osób, co stanowiło procentowy spadek liczby mieszkańców na poziomie 3,7%.

Rysunek 2. Liczba mieszkańców Jaworzna w latach 2011 – 2019 r. (opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

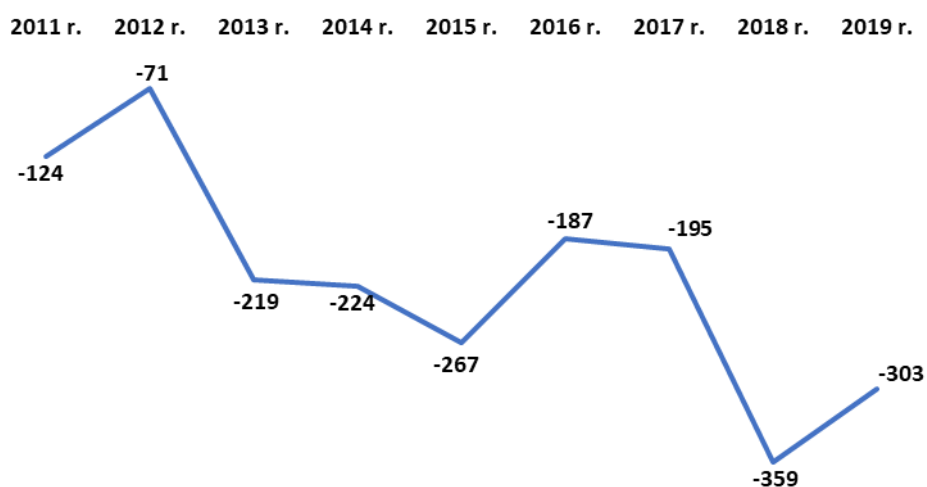


Przekrój wiekowy ludności zamieszkującej Jaworzno nie różni się znacząco od struktury wiekowej mieszkańców całego województwa śląskiego. Struktura mieszkańców Jaworzna z uwzględnieniem grup funkcjonalnych wskazuje na 60,9% udział osób w wieku produkcyjnym, 16,3% udział osób w wieku przedprodukcyjnym oraz 22,8% udział osób w wieku poprodukcyjnym. Wśród mieszkańców Jaworzna notuje się większy odsetek osób w wieku produkcyjnym niż w województwie śląskim.

Tabela 1. Ludność miasta Jaworzno oraz województwa śląskiego według kategorii. (źródło: opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).

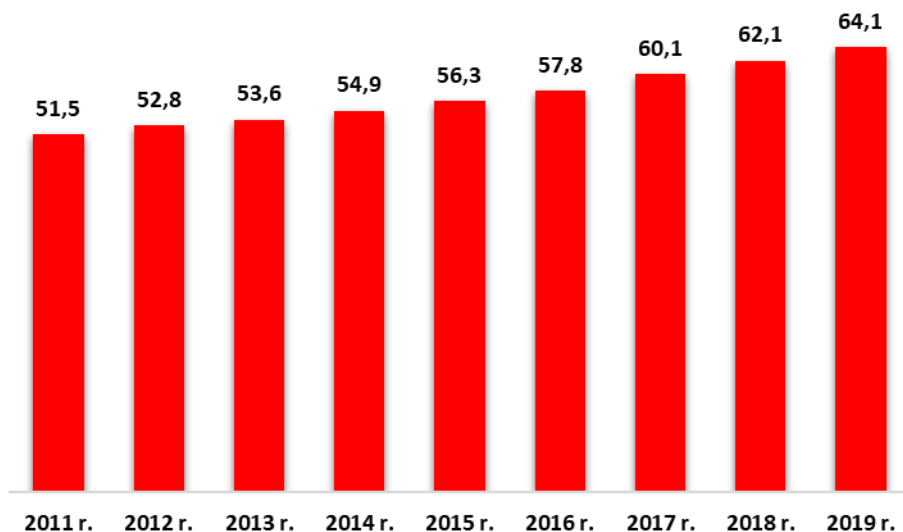
	Jaworzno	województwo śląskie
w wieku przedprodukcyjnym	16,3%	17,1%
w wieku produkcyjnym	60,9%	59,6%
w wieku poprodukcyjnym	22,8%	23,3%

Przyrost naturalny w Jaworznie w ostatnich latach jest ujemny - notuje się większą liczbę zgonów niż narodzin, co koreluje ze zmniejszającą się liczbą mieszkańców miasta.

Rysunek 3. Przyrost naturalny w Jaworznie w latach 2011 – 2019 (źródło: opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).

Zmiany w strukturze demograficznej ludności, związane ze starzeniem się społeczeństwa, przyczynią się w przyszłości do coraz większego obciążenia osób w wieku produkcyjnym, które będą musiały utrzymywać powiększającą się stale liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym, w szczególności osób w wieku poprodukcyjnym. Jednym z przydatnych wskaźników demograficznych określających przyszłe tendencje demograficzne jest wskaźnik obciążenia demograficznego, przedstawiający ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Wartość tego wskaźnika stopniowo wzrasta, osiągając w 2019 roku wartość 64,1 osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Zwiększające się obciążenie demograficzne jest związane z malejącym odsetkiem osób młodych oraz wzrastającym odsetkiem osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Warto zauważyć, że wskaźnik obciążenia demograficznego w Jaworznie jest niższy od wskaźnika charakterystycznego dla województwa śląskiego, który wynosił 67,7.

Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w Jaworznie w latach 2011-2019. (źródło: opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).



I.3. Prognoza demograficzna dla Jaworzna.

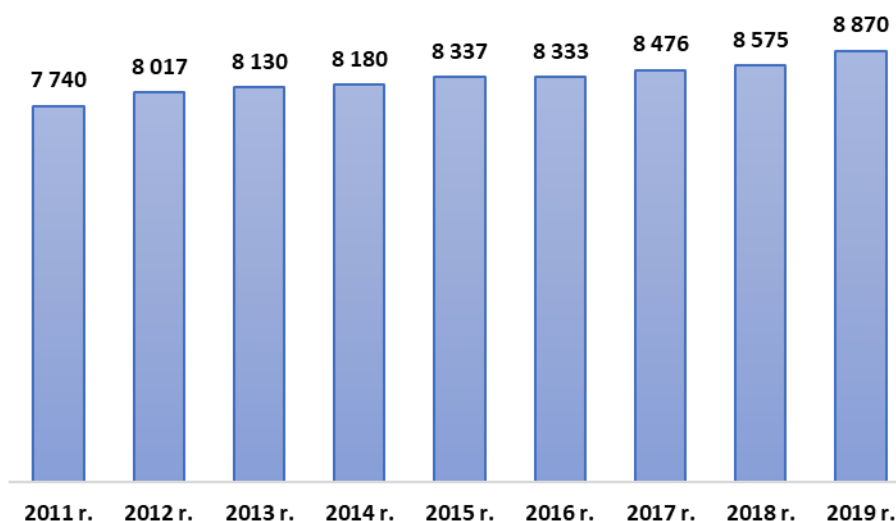
Prognoza demograficzna dla Jaworzna jest spójna z prognozą dla województwa śląskiego. Miasto Jaworzno ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowało się ujemnym bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym. Szacuje się, że liczba ludności będzie ulegała stałej regresji. W 2025 roku miasto Jaworzno będzie zamieszkiwało o 6 704 osób mniej niż w 2019 roku, a w 2045 roku liczba mieszkańców ma się zmniejszyć do 69 873. W prognozowanym okresie nastąpią zmiany w strukturze ludności według grup wiekowych. Przewidywany jest jedynie stały wzrost ludności w wieku emerytalnym, co będzie stanowiło problem zarówno dla miasta jak i całego subregionu oraz województwa śląskiego. Przewidywane zmiany liczby ludności w latach 2025-2045 przedstawia poniższa tabela.

Tabela 2. Przewidywane zmiany liczby ludności w Jaworznie w latach 2025-2045. (źródło: opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).

	Prognoza na 2025 r.	Prognoza na 2035 r.	Prognoza na 2045 r.
ogółem	84411	77307	69873
mężczyźni	40885	37530	34180
kobiety	43526	39777	35693
przedprodukcyjny	11784	9754	8792
produkcyjny	51205	46564	37848
poprodukcyjny	21422	20989	23233

1.4. Charakterystyka gospodarcza Jaworzna.

Jaworzno rozwinęło się na skrzyżowaniu ważnych szlaków komunikacyjnych: drogowych i kolejowych. Doskonała dostępność komunikacyjna miasta, położonego na skrzyżowaniu autostrady A4 i drogi ekspresowej S1, jest jednym z najważniejszych atutów Jaworzna. Korzystne położenie Jaworzna na styku Śląska i Małopolski, przy ważnych szlakach transportowych, zapewnia szybki i łatwy dostęp do największego w kraju rynku zbytu i zaopatrzenia, wykwalifikowanych pracowników, instytucji otoczenia biznesu oraz ośrodków naukowo-badawczych. Z Jaworzna samochodem do Katowic dojedzie się w ciągu 20 minut, 40 minut do Krakowa, w 2 godziny do Wrocławia, niewiele ponad godzinę do przejścia granicznego z Republiką Czeską w Cieszynie. W odległości zaledwie 42 km położone jest lotnisko w Krakowie-Balicach, a w odległości 46 km znajduje się lotnisko w Katowicach-Pyrzowicach. Węzeł kolejowy w Jaworznie-Szczakowej zapewnia połączenie z siecią krajową i europejską. Jaworzno to miasto, które przez ostatnie lata przeszło ogromną przemianę gospodarczą. Przede wszystkim zniknęła z krajobrazu miasta większość kopalni, Jaworzno przestało być miastem typowo górniczym. Grunty niegdyś należące do górnictwa zostały przejęte przez gminę i przygotowane jako pełnowartościowe tereny dla przedsiębiorców. Nie bez znaczenia dla gospodarki Jaworzna są duże inwestycje prowadzone w ostatnich latach: zmiana układu drogowego, budowa i modernizacja kanalizacji, budowa mieszkań i przygotowywanie terenów pod budownictwo mieszkaniowe. Miasto od kilku lat konsekwentnie stwarza także warunki do rozwoju przedsiębiorczości. Rozwój przedsiębiorczości inspirowany jest także za sprawą między innymi włączenia Jaworzna w Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną. W mieście systematycznie rozwija się mała i średnia przedsiębiorczość. Na koniec grudnia 2019 roku, według danych GUS w Jaworznie funkcjonowało 8 870 podmiotów gospodarczych. Na terenie miasta Jaworzna w tym okresie działało 1 578 spółek, w tym 854 spółki handlowe, 9 spółek akcyjnych, 711 spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, 724 spółek cywilnych, 17 spółdzielni oraz 6 352 podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne. W ostatnich latach liczba podmiotów gospodarczych w Jaworznie systematycznie wzrasta. W porównaniu do danych z końca 2011 roku liczba podmiotów gospodarczych wzrosła o 1 130. Procentowy wzrost liczby podmiotów wyniósł 14,6%.

Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w Jaworznie na koniec grudnia w latach 2010 – 2019 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych REGON)

W Jaworznie dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (w tym mikroprzedsiębiorstwa). Na dzień 31.12.2019 roku takich podmiotów odnotowano 8 511 – 96,0% wszystkich podmiotów gospodarczych. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników to – 282. W tym okresie w Jaworznie odnotowano 69 przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników, 6 firm zatrudniających od 250 do 999 pracowników oraz 2 podmioty zatrudniające powyżej 1 000 pracowników.

Tabela 3. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.12.2019 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych REGON)

Liczba pracowników	Ilość podmiotów	%
0 – 9	8 511	95,9%
10 – 49	282	3,2%
50 – 249	69	0,8%
250 – 999	6	0,1%
1000 i więcej	2	0,0%
Suma	8 870	100,0%

Opierając się na danych ze spisu REGON na dzień 31.12.2019 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności widać wyraźnie, iż największy odsetek przedsiębiorstw w Jaworznie stanowią firmy działające w branży handel detaliczny i naprawa pojazdów samochodowych – 2 323 podmiotów. Znaczna liczba podmiotów gospodarczych 962 działa w sekcji budownictwo. Duża grupa podmiotów prowadzi działalność w branży przetwórstwo przemysłowe oraz działalność profesjonalną, naukową i techniczną odpowiednio 765 oraz 760 podmiotów. Działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości prowadzi 633 podmiotów, natomiast w branży transport i gospodarka magazynowa funkcjonuje 613

podmiotów. Poniższa tabela przedstawia rozkład wszystkich podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w Jaworznie.

Tabela 4. Branże i liczba podmiotów w Jaworznie na dzień 31.12.2019 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych REGON)

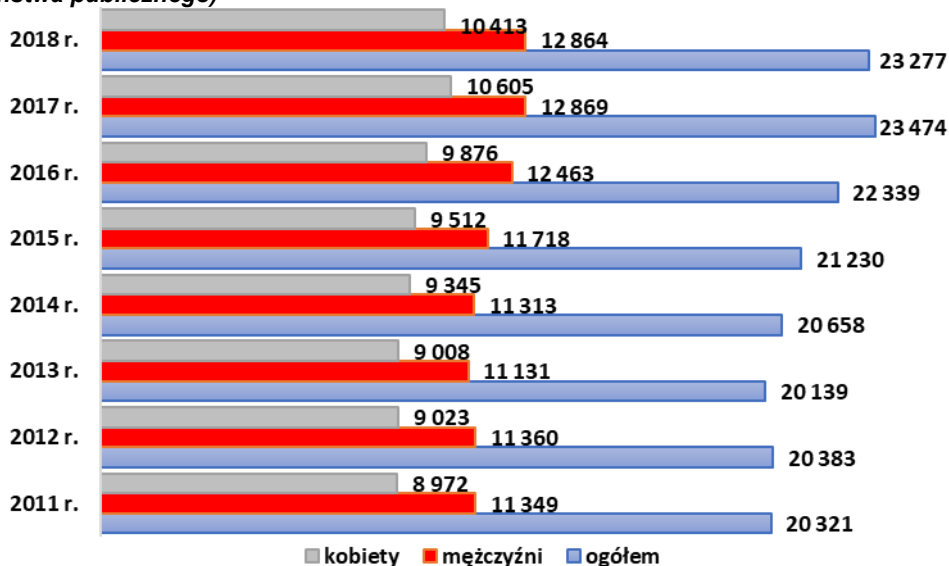
Rodzaj działalności	Ilość podmiotów
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2 323
Sekcja F – Budownictwo	992
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	765
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	760
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	633
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	613
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	511
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	475
Sekcja P – Edukacja	373
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	302
Sekcja J - Informacja i komunikacja	279
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	274
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	230
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	154
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	48
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	45
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	33
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	25
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16

1.5. Struktura osób pracujących w Jaworznie w poszczególnych sektorach gospodarczych.

Według danych GUS liczba osób zatrudnionych w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 9 pracowników na koniec 2018 roku w Jaworznie wynosiła 23 277 osób. Należy jednak zauważyć, iż prezentowane dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego oraz bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób. W ostatnich latach zauważalna jest stała tendencja wzrostu zatrudnienia. Poniższy wykres przedstawia rozkład liczby zatrudnionych na przestrzeni lat 2011 - 2018. Z punktu widzenia płci pracujących mieszkańców Jaworzna zauważalna jest nieznaczna przewaga liczby

zatrudnionych mężczyzn. Warto jednak zauważyć, iż wzrost zatrudnienia widoczny jest zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn.

Rysunek 6. Zatrudnieni w Jaworznie w latach 2012 – 2018 (źródło: opracowanie własne, dane GUS). (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)



Największy odsetek mieszkańców Jaworzna pracuje w branży przemysł i budownictwo – 47,4% ogółu pracujących mieszkańców miasta. 27,5% badanych pracuje w branży pozostałe usługi, natomiast 20,6% w branży handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja. Zatrudnione kobiety przeważają w takich sekcjach jak: pozostałe usługi oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości. Natomiast mężczyźni w takich sekcjach jak: przemysł i budownictwo, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo oraz handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja.

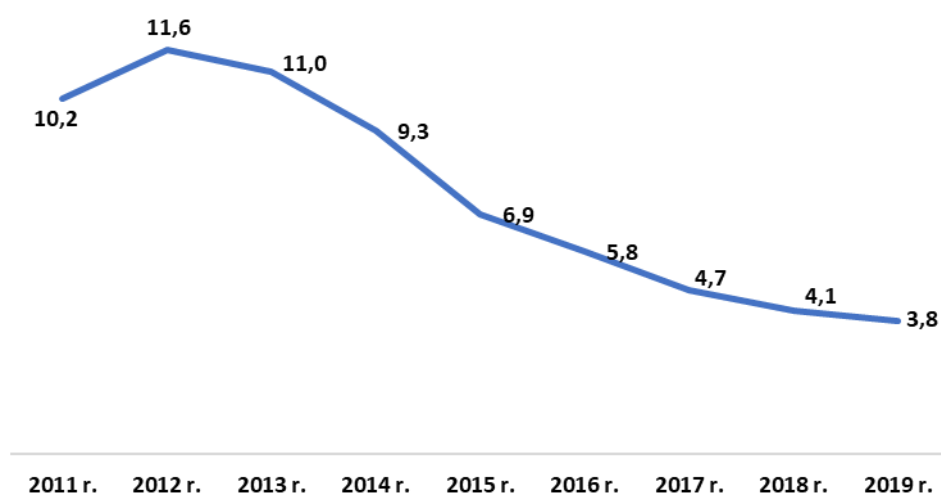
Tabela 5. Struktura zatrudnienia w Jaworznie w 2018 roku ze względu na sektor działalności PKD. (źródło: opracowanie własne, dane GUS) (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)

Dział gospodarki	Liczba zatrudnionych ogółem
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	1,5%
przemysł i budownictwo	47,4%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	20,6%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	3,0%
pozostałe usługi	27,5%

1.6. Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.

Dane statystyczne wskazują, że miasto Jaworzno cechuje się bardzo niskim wskaźnikiem bezrobocia ze stałą tendencją spadkową. W 2019 roku na rynku pracy w Jaworznie ponownie odnotowano pozytywne zmiany: zmniejszeniu uległa liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz spadła stopa bezrobocia. Na przestrzeni ostatnich lat stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych osiągnęła najniższy poziom. Na koniec 2019 roku stopa bezrobocia w Jaworznie wynosiła 3,8%, przy stopie bezrobocia w województwie śląskim kształtującej się na poziomie 3,6%, a w kraju 5,2%. W porównaniu do danych z końca 2018 roku stopa bezrobocia zmniejszyła się o 0,3 punktu procentowego. Sytuacja na rynku pracy w Jaworznie w ostatnich latach jest bardzo pozytywna. Poniżej przedstawiono zmiany w zakresie stopy bezrobocia rejestrowanego w latach 2011-2019.

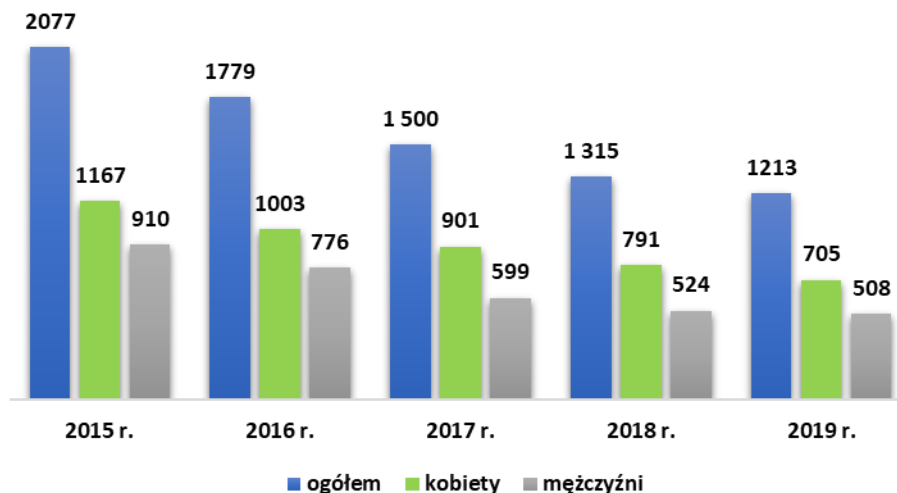
Rysunek 7. Stopa bezrobocia w Jaworznie w latach 2011 – 2019 (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP Jaworzno)



Zmniejszeniu uległa także liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Na koniec 2019 roku Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie zarejestrowanych było 1 213 osób bezrobotnych. W porównaniu do danych z końca 2015 roku liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się aż o 864 osoby. Jest to spadek liczby osób bezrobotnych wynoszący 41,6 punktów procentowych. Takie dane obrazują skalę i dynamikę zmian na lokalnym rynku pracy. Bezrobocie w Jaworznie jest sfeminizowane. Według danych na koniec 2019 roku w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie zarejestrowanych było 705 bezrobotnych kobiet – 58,1% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz 508 mężczyzn – 41,9% ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Poniżej

przedstawiono strukturę zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie z podziałem na płeć w latach 2015 – 2019. Prezentowane na wykresie dane ukazują dynamikę spadku liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych.

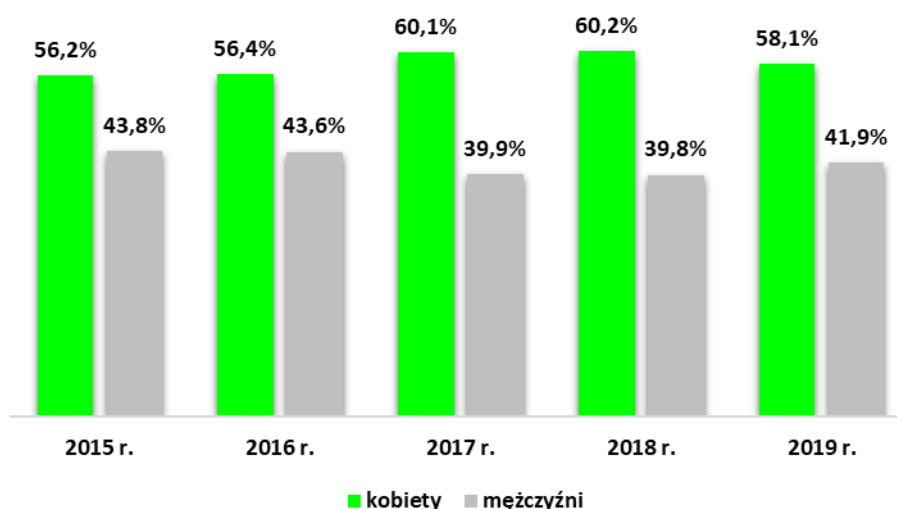
Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z podziałem na płeć według danych na koniec roku w latach 2015 – 2019. (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie)



1.7. Struktura bezrobotnych w Jaworznie.

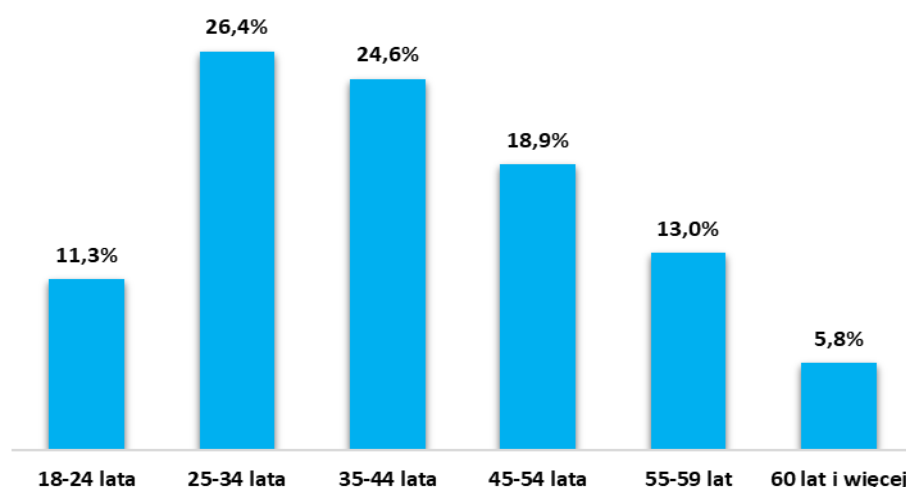
W 2019 roku 58,1% wszystkich bezrobotnych w Jaworznie stanowiły kobiety. W latach 2015 – 2019 odsetek bezrobotnych kobiet były zdecydowanie wyższy niż mężczyzn i wynosił odpowiednio 56,2%, 56,4%, 60,1% oraz 60,2%.

Rysunek 9. Struktura osób bezrobotnych ze względu na płeć (stan na koniec roku) w latach 2015 - 2019 (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie)



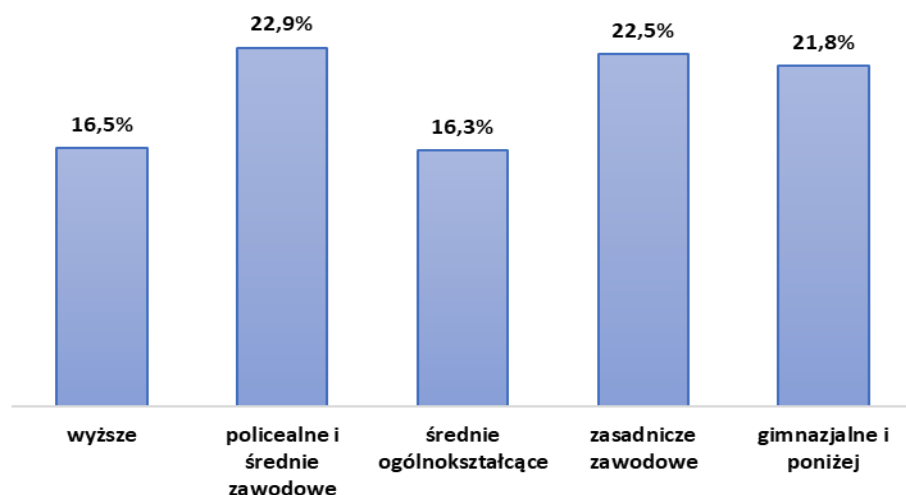
W Jaworznie najwięcej osób bezrobotnych należało do grupy wiekowej 25-34 lata. Na koniec 2019 roku osoby będące w wieku od 25 do 34 lat stanowiły 26,5% wszystkich bezrobotnych w Jaworznie. Drugą najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych były osoby w wieku od 35 do 44 lat. Na koniec 2019 roku odsetek osób w tym wieku wynosił 24,6% wśród wszystkich osób bezrobotnych. Najmniejszy odsetek osób bezrobotnych w Jaworznie stanowiły osoby w wieku ponad 60 lat. Na koniec 2019 roku osoby te stanowiły 5,8% wszystkich bezrobotnych mieszkających na terenie Jaworzna.

Rysunek 10. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wiek w Jaworznie. Stan na 31. XII. 2019 roku.
(źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie)



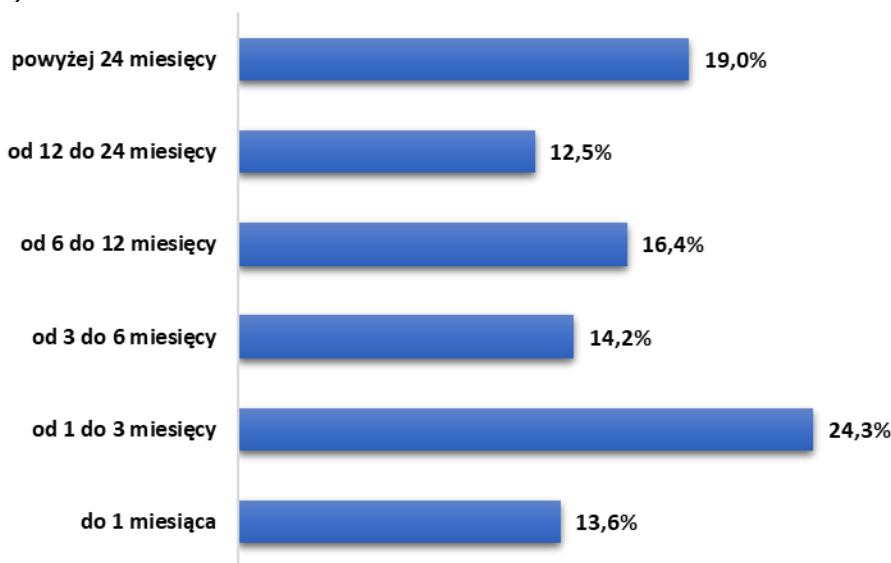
Na koniec 2019 roku największy udział w liczbie bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 22,9%, zasadniczym zawodowym – 22,5% oraz gimnazjalnym lub poniżej – 21,8%. Na koniec 2019 roku odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wynosił odpowiednio 16,5% oraz 16,3%.

Rysunek 11. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wykształcenie w Jaworznie. Stan na 31. XII. 2019 roku.



Na koniec 2019 roku największa liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie pozostawała bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy – 24,3%. Łącznie 31,5% badanych to osoby bezrobotne, które zarejestrowane są w Urzędzie Pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, w tym 19,0% to osoby bezrobotne zarejestrowane przez okres dłuższy niż 24 miesiące.

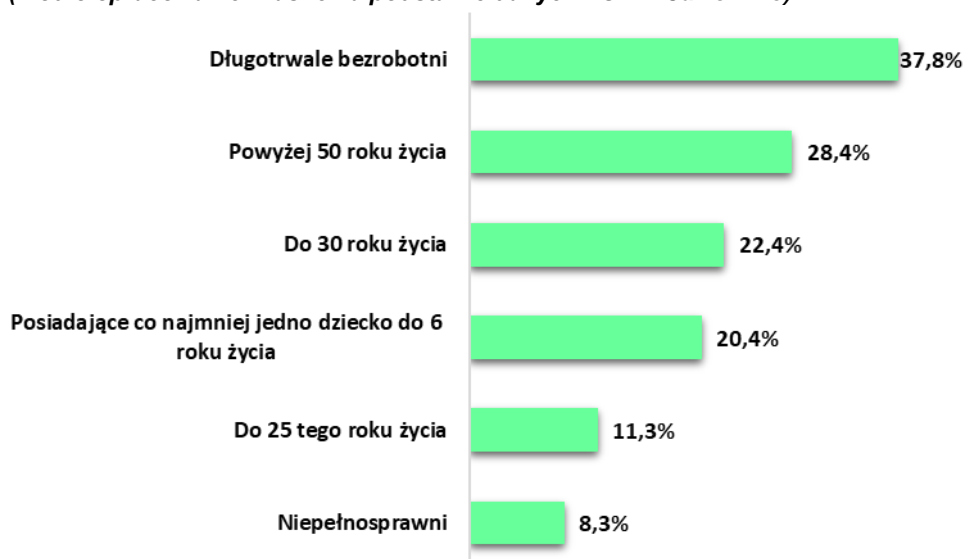
Rysunek 12. Struktura osób bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy [w miesiącach] w Jaworznie. Stan na 31. XII. 2019 roku. (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie).



1.8. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Na koniec 2019 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie zarejestrowanych było 959 bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, czyli 79,1% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Najwięcej osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy na 2019 roku należało do grupy długotrwale bezrobotnych (37,8% ogółu osób bezrobotnych). Pozostałe grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy to: osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia (28,4% ogółu osób bezrobotnych), osoby bezrobotne do 30 tego roku życia (22,4% ogółu osób bezrobotnych) oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (20,4% ogółu osób bezrobotnych).

Rysunek 13. Struktura osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w Jaworznie. Stan na 31. XII. 2019 roku. (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie).



1.9. Zawody nadwyżkowe i deficytowe w Jaworznie.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla określenia potrzeb szkoleniowych bezrobotnych i kształcenia zawodowego. Celem opracowania monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na rynku pracy, stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych, określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych, zapewniających większą efektywność organizowanych szkoleń, bieżącą korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego (dotyczy władz oświatowych oraz dyrekcji szkół), usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, usprawnienie pośrednictwa pracy, ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia. Zgodnie z zaleceniami metodycznymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w opracowaniu analizowane są:

- ✓ **Zawody deficytowe** – to takie zawody, na które istnieje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów deficytowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest wyższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwale

bezrobotnych jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

- ✓ **Zawody nadwyżkowe** - to takie zawody, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów nadwyżkowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest niższa niż liczba bezrobotnych, długotrwale bezrobocie jest relatywnie wysokie, a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym.
- ✓ **Zawody zrównoważone** - to takie zawody, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów zrównoważonych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

W 2019 roku w Jaworznie odnotowano siedem elementarnych grup zawodów elementarnych o maksymalnym wskaźniku deficytu: nauczyciele kształcenia zawodowego, agenci i administratorzy nieruchomości, praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii, pomocniczy personel medyczny, sprzedawcy na targowiskach i bazarach, monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych oraz operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni.

W 2019 roku w Jaworznie odnotowano trzynaście zawodów deficytowych: operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowani monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych, operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna, elektrycy budowlani i pokrewni, inżynierowie elektrycy, pośrednicy handlowi, kierownicy w gastronomii, czyściciele pojazdów, instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej, inżynierowie budownictwa, tynkarze i pokrewni, kierowcy operatorzy wózków jezdniowych oraz kierownicy do spraw strategii i planowania.

W 2019 roku zanotowano siedem zawodów maksymalnie nadwyżkowych: średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych, układacze towarów na półkach, maszyniści kotłów parowych i pokrewni, betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni, policjanci, monterzy izolacji oraz pracownicy zakładów pogrzebowych.

W 2019 roku odnotowano trzynaście zawodów nadwyżkowych w Jaworznie. Do zawodów nadwyżkowych należą takie zawody elementarne jak: krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni, technicy weterynarii, specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani, nauczyciele szkół podstawowych, sprzedawcy w stacji paliw, kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów, operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku, specjaliści do spraw administracji i rozwoju, ślusarze i pokrewni, monterzy linii elektrycznych, listonosze i pokrewni, pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani oraz kierownicy do spraw finansowych.

Tabela 6. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w Jaworznie w 2019 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Nauczyciele kształcenia zawodowego
		Agenci i administratorzy nieruchomości
		Pomocniczy personel medyczny
		Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
		Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych
		Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni
		Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
	zawód deficytowy	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali
		Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanym gdzie indziej niesklasyfikowani
		Monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych
		Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna
		Elektrycy budowlani i pokrewni
		Inżynierowie elektrycy
		Pośrednicy handlowi
		Kierownicy w gastronomii
		Czyszciciele pojazdów
		Instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej
		Inżynierowie budownictwa
		Tynkarze i pokrewni
		Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych
Kierownicy do spraw strategii i planowania		
RÓWNOWAGA	zawód zrównoważony	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
		Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków
		Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Specjaliści do spraw ochrony środowiska
		Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
		Technicy technologii chemicznej i pokrewni
		Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni
		Technicy weterynarii
		Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani
		Nauczyciele szkół podstawowych
		Sprzedawcy w stacji paliw
		Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów
		Operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku
		Specjaliści do spraw administracji i rozwoju
		Ślusarze i pokrewni
		Monterzy linii elektrycznych
		Listonosze i pokrewni
		Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kierownicy do spraw finansowych

	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych
		Układacze towarów na półkach
		Maszyniści kotłów parowych i pokrewni
		Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
		Policjanci
		Monterzy izolacji
		Pracownicy zakładów pogrzebowych

II. Badanie popytu na pracę - wyniki badań realizowanych wśród pracodawców z Jaworzna.

II.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców.

Niniejsza część badania jaworznickiego rynku pracy przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych firm funkcjonujących na obszarze Jaworzna. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, w tym na kompetencje kluczowe pracowników. Celem badania było zdiagnozowanie kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz wskazanie możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. W związku z panującą pandemią Covid-19, kluczowe było określenie jej wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz określenie potrzeb pracodawców wynikających ze zmian wywołanych przez pandemię. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także zbadanie planów zatrudnieniowych pracodawców w kolejnych latach, określenie charakterystyki wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie. Badanie zostało zrealizowane w październiku 2020 roku przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w firmie. Pierwotnie badanie miało objąć 300 podmiotów gospodarczych z Jaworzna. W toku badania zrealizowano 314 wywiadów z pracodawcami. Dodatkowe wywiady postanowiono włączyć do analizy dlatego też finalna liczba zrealizowanych wywiadów wynosi $N=314$ pracodawców prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy. Pracodawcy zostali dobrani w sposób celowo nieproporcjonalny. Uwzględniając populację generalną odsetek mikroprzedsiębiorstw oraz firm zatrudniających do 9 osób wynosi w Jaworznie aż 96,0%. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców zatrudniających pracowników w ramach procedury badawczej postanowiono dokonać celowego nieproporcjonalnego doboru próby i zwiększenia liczby podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników.

Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości.

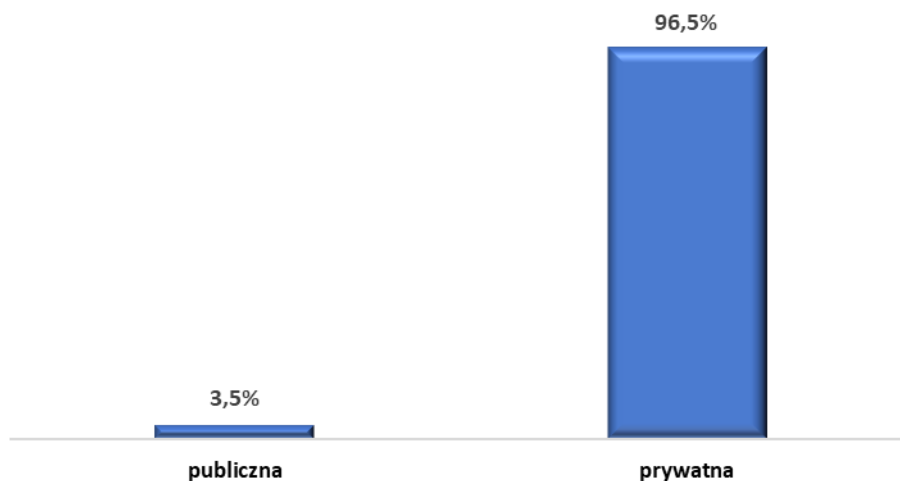
II.2. Charakterystyka badanej próby.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem zmiennych niezależnych, które charakteryzują badane podmioty gospodarcze uczestniczące w badaniu. W opisie badanej próby przedstawione zostały cechy różnicujące badane podmioty ukazujące heterogeniczność badanej grupy pracodawców funkcjonujących na obszarze funkcjonowania Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie.

Forma własności badanych przedsiębiorstw

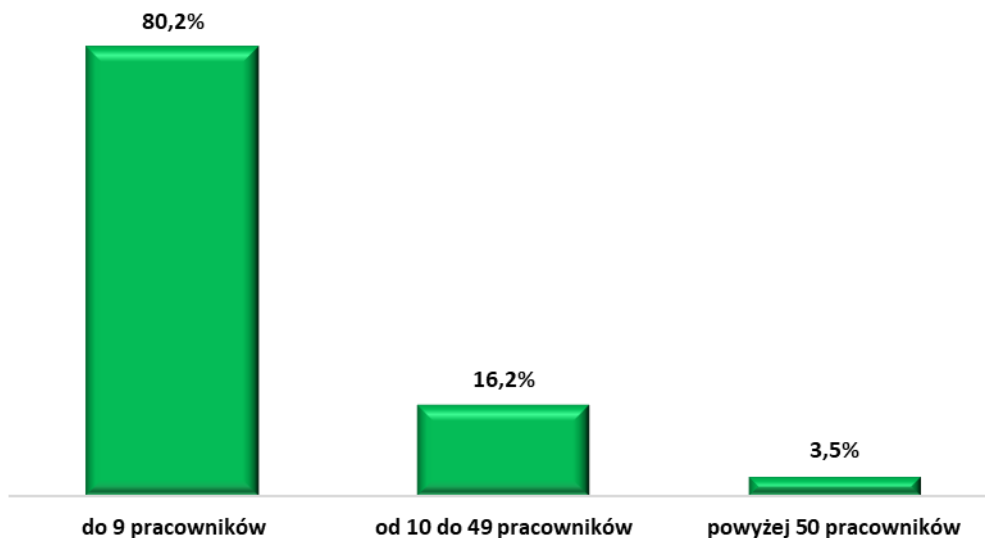
Analizę badanych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich cech dokonano z uwzględnieniem formy własności badanych przedsiębiorstw. Polityka rekrutacyjna i zatrudnieniowa w znaczący sposób różni się w przypadku przedsiębiorstw prywatnych i publicznych dlatego postanowiono wprowadzić zmienną, którą jest przynależność przedsiębiorstwa do określonego sektora. Zgodnie z prezentowanymi poniżej danymi okazuje się, iż zdecydowana większość pracodawców skupiona jest w sektorze prywatnym – 96,5%, natomiast 3,5% to przedsiębiorstwa państwowe.

Rysunek 14. Forma własności badanych przedsiębiorstw.



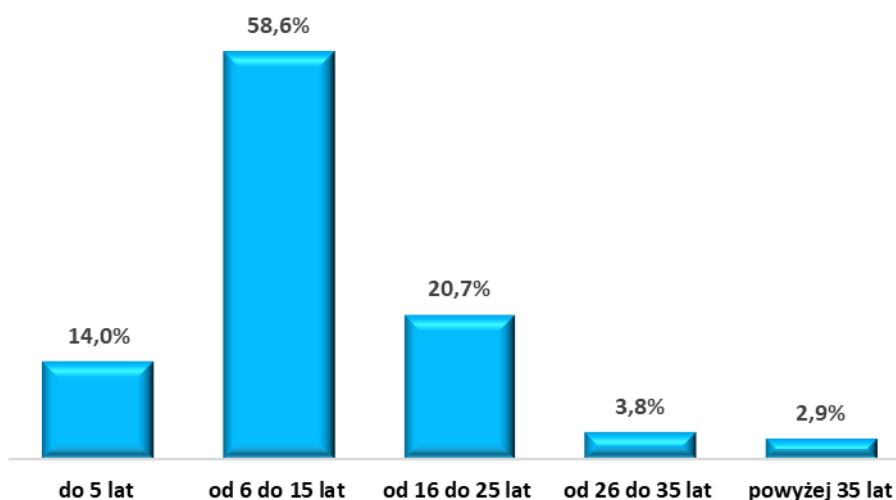
Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Największy odsetek badanych podmiotów – 80,2% ogółu, stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Część badanych pracodawców – 16,2% zatrudnia od 9 do 49 pracowników. Firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników stanowiły – 3,5% badanej próby.

Rysunek 15. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.

Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw

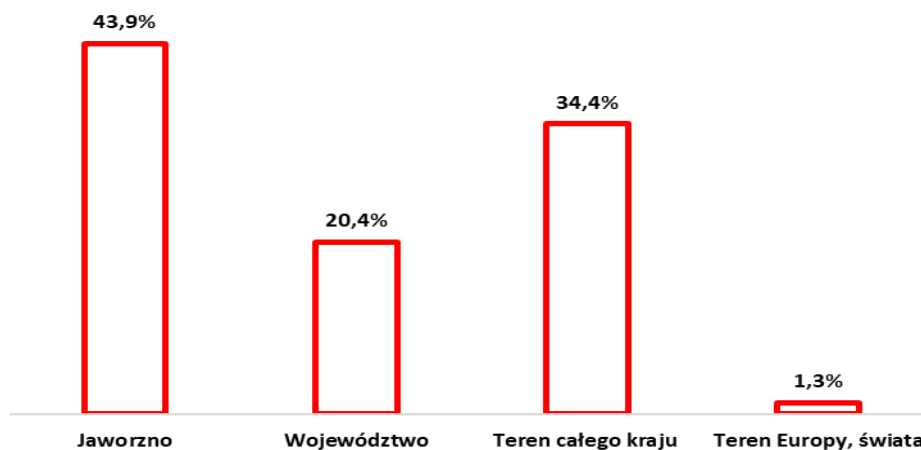
Jednym z istotnych czynników, które odróżniają podmioty gospodarcze od siebie jest długość funkcjonowania na lokalnym rynku. Na potrzeby badania wyróżniono pięć przedziałów czasowych, związanych z okresem funkcjonowania przedsiębiorstw. Największy odsetek stanowiły przedsiębiorstwa, które funkcjonują na lokalnym rynku od 6 do 15 lat - 58,6%. Więcej niż jedna piąta badana firma – 20,7% działa na rynku od 16 do 25 lat. 14,0% badanych firm to firmy działające krócej niż 5 lat. Najmniejsze grupy to firmy działające od 26 do 35 lat oraz powyżej 35 lat odpowiednio 3,8% oraz 2,9% wszystkich badanych firm.

Rysunek 16. Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw.

Zakres terytorialny prowadzonej działalności

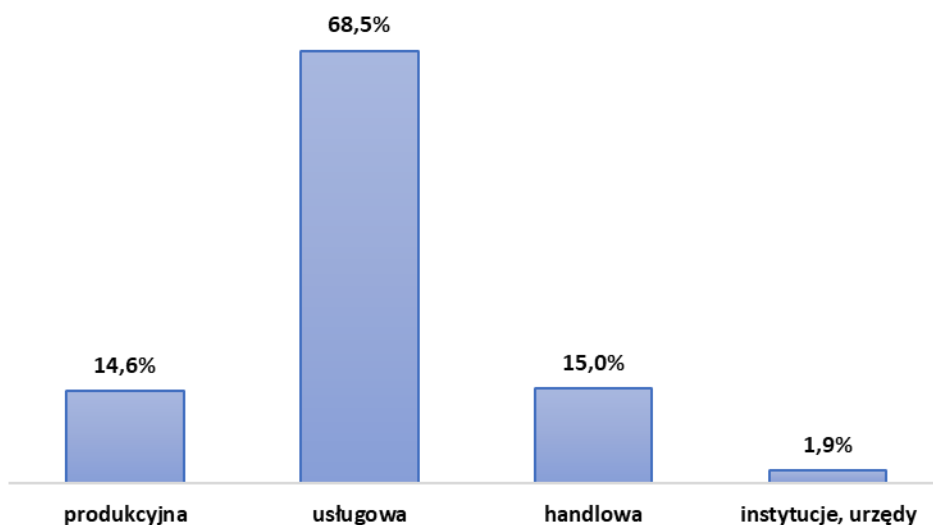
Największy odsetek badanych firm – 43,9% to podmioty działające lokalnie w obrębie Jaworzna i okolic. Duży odsetek badanych firm – 34,4% to przedsiębiorstwa działające w skali całego kraju. W skali województwa śląskiego działa – 20,4% podmiotów, natomiast w skali całej Europy i świata – 1,3%.

Rysunek 17. Zakres terytorialny działalności firmy.



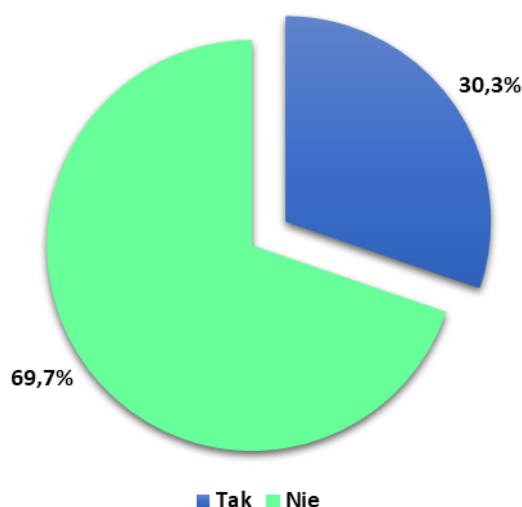
Profil działalności

Uwzględniając profil działalności badanych przedsiębiorstw rozkład poszczególnych wskazań prezentuje się następująco: największy odsetek przedsiębiorstw prowadzi działalność usługową – 68,5% badanych firm. Przedsiębiorstwa, których profil działalności ma cechy działalności handlowej oraz produkcyjnej stanowiły odpowiednio 15,0% oraz 14,6% badanych firm. Administrację publiczną - instytucje i urzędy, które ze względu na swą specyfikę i działalność nienastawioną na zysk zostały wyróżnione jako oddzielna kategoria reprezentowało w badaniu 1,9% podmiotów.

Rysunek 18. Profil działalności badanych przedsiębiorstw.

II.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w Jaworznie.

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło zatrudniania pracowników w 2019 oraz w 2020 roku przez lokalnych pracodawców. Większa grupa badanych pracodawców – 69,7% w analizowanym okresie nie przyjmowała do pracy nowych pracowników. Mniejsza grupa badanych – 30,3% zatrudniła w analizowanym okresie nowych pracowników. Na taki wynik badań wpływ ma niewątpliwie duża reprezentacja najmniejszych podmiotów, które relatywnie rzadko zatrudniają nowych pracowników.

Rysunek 19. Czy w 2019 i 2020 roku zatrudnialiście Państwo nowych pracowników?

Poniżej przedstawiono strukturę zrealizowanego popytu na prace w Jaworznie z uwzględnieniem charakterystyki badanych przedsiębiorstw. Uwzględniając specyfikę badanych firm okazuje się, że nowych pracowników do pracy w okresie badanym okresie przyjmowało więcej podmiotów publicznych niż prywatnych. Zaobserwowano istotną tendencję związaną z wielkością podmiotów a zatrudnianiem nowych pracowników – im większy podmiot tym częstsza rekrutacja nowych pracowników. Mniejszy odsetek zrealizowanego popytu na pracę odnotowano w najmniejszych podmiotach zatrudniających do 9 pracowników. Uwzględniając profil badanych firm, największy popyt na prace realizowały: instytucje, urzędy, podmioty produkcyjne oraz firmy handlowe. Zatrudnianie nowych pracowników było największe wśród najstarszych podmiotów funkcjonujących ponad 35 lat.

Pracodawcy, którzy przyjęli do pracy nowych pracowników w analizowanym okresie najczęściej zatrudniali na takie stanowiska jak: sprzedawca, pracownik budowlany, pracownik fizyczny, operator maszyn, monter, kierowca, stolarz, fryzjerka, kucharz oraz nauczyciel a także w zawodach przedstawionych w poniższej tabeli.

Tabela 7. Najczęściej zatrudniani pracownicy w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie według zawodu / stanowiska pracy.

Zawód / stanowisko	Ilość
Sprzedawca	14
Pracownik budowlany, pracownik fizyczny	8
Operator maszyn, monter	7
Kierowca	6
Stolarz	5
Fryzjerka	5
Kucharz	4
Nauczyciel	4
Barman	3
Brukarz	3
Księgowa	3
Pomoc kuchenna	3
Mechanik	3
Asystent	2
Kelner	2
Pracownik działu finanse	2
Instruktorzy fitness	2
Kosmetolog	2
Ogrodnik	2
Pracownik biurowy	2
Recepcjonista	2
Spawacz	2
Ślusarz	2

II.4. Powody przyjęć pracowników.

Przedstawienie sytuacji kadrowej i fluktuacji zatrudnienia wśród badanych podmiotów powinno uwzględniać także wskazanie powodów, którymi kierowali się pracodawcy przyjmujący nowych pracowników. Poniżej przedstawione zostały najważniejsze powody. W pierwszej kolejności badani pracodawcy wymienili naturalną rotację pracowników – 65,3% wskazań. Część badanych przedsiębiorstw – 36,8% przyjmowało nowych pracowników ze względu na wzrost popytu na produkty/usługi firmy, natomiast 29,5% ze względu na poszerzanie zakresu działalności firmy. Blisko co dziesiąty uczestnik badania – 9,5% wskazał na dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa, natomiast rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny) wskazało – 8,4% badanych. Inne czynniki determinujące popyt na pracę wśród lokalnych pracodawców nie uzyskały dużego odsetka wskazań. Możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy wskazało – 4,2% badanych, zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów wskazało także 4,2% badanych. Zmianę profilu działalności firmy wymieniło 3,2% badanych, natomiast inne przyczyny wymieniło 1,1% badanych. Na przedstawionym wykresie suma odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 20. Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy

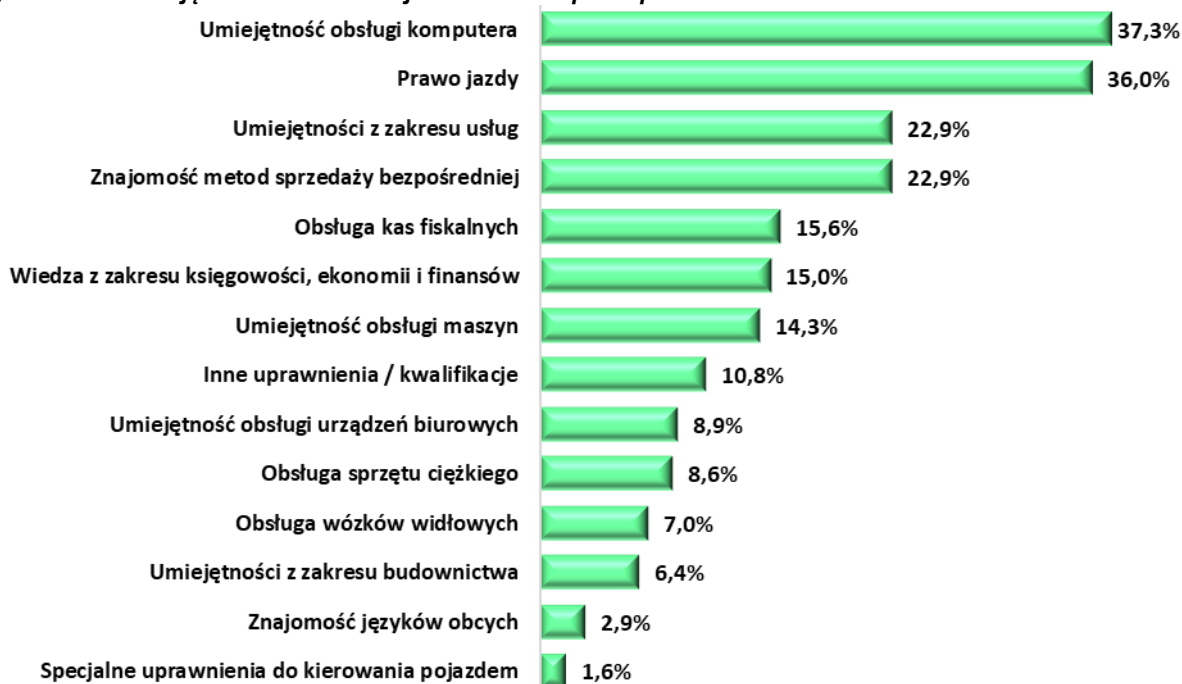


Powody przyjęć pracowników różnią się w sposób istotny w zależności od takich zmiennych różnicujących przedsiębiorstwa jak wielkość zatrudnienia oraz typ własności przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa prywatne w większym stopniu niż przedsiębiorstwa państwowe wskazały na wzrost popytu na produkty, usługi firmy, poszerzenie zakresu działalności oraz dobrą sytuację finansową. Natomiast państwowe przedsiębiorstwa

w większym stopniu niż prywatne wymieniły takie powody przyjęć jak naturalna rotacja pracowników. Średnie i duże przedsiębiorstwa wskazywały na wzrost popytu na produkty / usługi oraz rozwój działalności. Natomiast firmy zatrudniające do 9 pracowników, częściej niż duże i średnie przedsiębiorstwa wymieniały dobrą sytuację przedsiębiorstwa oraz poszerzenie zakresu działalności.

II.5. Oczekiwane kwalifikacje kandydatów do pracy.

Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na skuteczność ich działań na rynku pracy, zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Z przedstawionych wyżej powodów wynika, iż określenie oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy jest niezwykle istotne. Pracodawcy uczestniczący w badaniu poproszeni zostali o określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, które powinny spełniać osoby ubiegające się o pracę. Pracodawcy spośród kwalifikacji praktycznych najliczniej wskazywali na: umiejętność obsługi komputera – 37,3% oraz posiadanie prawa jazdy – 36,0%. Najbardziej pożądaną kategorią prawa jazdy przez pracodawców jest kategoria prawa jazdy B – 92,0% wskazań, następnie kategoria C – 28,3%, kategoria E – 9,7% oraz kategoria D – 1,8% wskazań. Pracodawcy oczekują, także od potencjalnych kandydatów do pracy umiejętności z zakresu usług – 22,9% oraz znajomości metod sprzedaży bezpośredniej – także 22,9% wskazań. 15,6% badanych wskazało na umiejętności obsługi kas fiskalnych, natomiast 15,0% poszukuje pracowników z umiejętnościami z zakresu księgowości, ekonomii i finansów. Umiejętności obsługi maszyn oczekuje od pracowników – 14,3% badanych. Inne uprawnienia, które nie znajdowały się w kafeerii odpowiedzi (odpowiednie wykształcenie, wykształcenie w określonym zawodzie, książeczka zdrowia, odpowiednie uprawnienia) wskazało – 10,8% badanych. W dalszej kolejności pracodawcy wskazali na takie kwalifikacje i umiejętności jak: umiejętności obsługi urządzeń biurowych – 8,9%, obsługa sprzętu ciężkiego – 8,6%, obsługa wózków widłowych – 7,0% oraz umiejętności z zakresu budownictwa – 6,4%. Ponadto pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy znajomości języków obcych – 2,9% oraz specjalnych uprawnień do kierowania pojazdem – 1,6% wskazań. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 21. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców.

Największy odsetek badanych pracodawców, przy wyborze kandydata do pracy kieruje się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami oraz posiadanymi kwalifikacjami. Wymienione aspekty wskazało odpowiednio 65,0% oraz 59,2% badanych pracodawców. Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe kandydata do pracy są więc kluczowym czynnikiem determinującym i określającym możliwości na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Lokalni pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy uwzględniają bardzo często – (49,0% wskazań) jego chęci do pracy i motywację do pracy. W sytuacji niskiej stopy bezrobocia oraz trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy sama motywacja i chęć do pracy są często wystarczającym kryterium wyboru danego kandydata do pracy. Część pracodawców – 27,1% przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego poziomem wykształcenia. Innymi czynnikami, które brane są pod uwagę podczas procesu rekrutacji i zatrudnienia są również dyspozycyjność kandydatów do pracy oraz jego cechy osobowościowe. Takie czynniki wskazało 24,5% oraz 23,9% respondentów. Kryterium płci jest istotne dla 12,4% badanych pracodawców. Pozostałe powody przedstawione zostały na wykresie. Suma prezentowanych odpowiedzi udzielonych przez pracodawców nie jest równa 100%, ponieważ w odpowiedzi na to pytanie każdy z badanych mógł udzielić większej liczby wskazań.

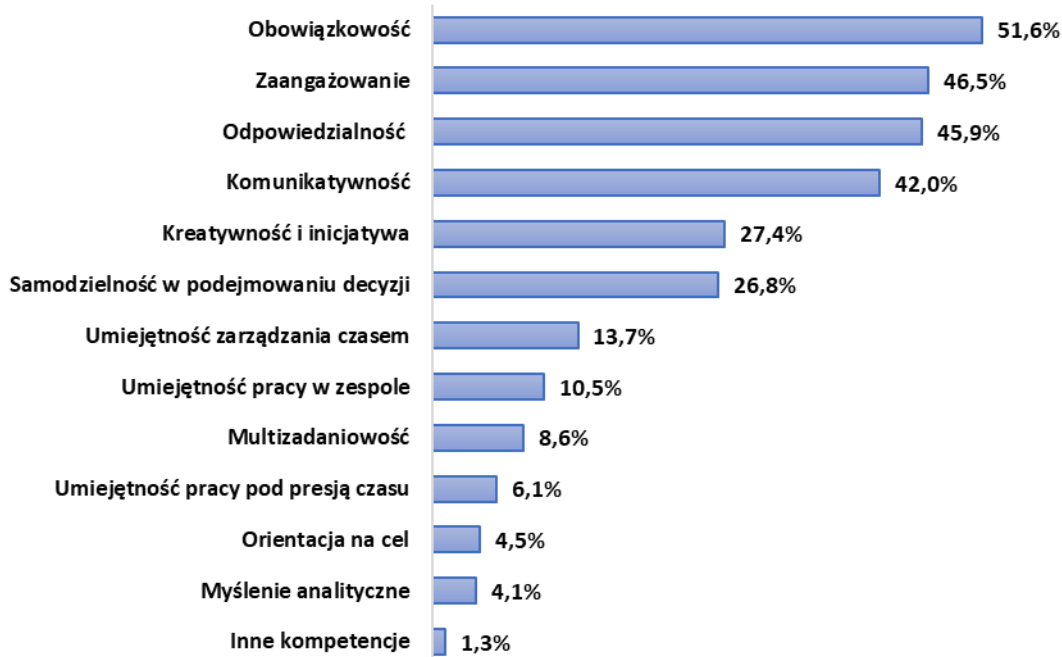
Rysunek 22. Powody wyboru danego kandydata do pracy. Czym kierują się Państwo przy wyborze pracownika.

II.6. Kompetencje kluczowe oczekiwane przez pracodawców z Jaworzna.

Jednym z nadrzędnych celów projektu badawczego było określenie i wskazanie kompetencji kluczowych, które zdaniem lokalnych pracodawców powinni posiadać potencjalni pracownicy. Zbadanie zapotrzebowania – popytu na prace w Jaworznie z punktu widzenia kompetencji kluczowych ma istotne znaczenie w wyznaczaniu przyszłych działań szkoleniowych ukierunkowanych potrzebami pracodawców. Badani pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy oczekują najczęściej takich predyspozycji, cech i kompetencji kluczowych jak: obowiązkowość, zaangażowanie i odpowiedzialność. Wymienione cechy wskazało odpowiednio 51,6%, 46,5% oraz 45,9% respondentów. Istotne znaczenie ma także komunikatywność przyszłych pracowników – 42,0% wskazań. Ważne znaczenie dla lokalnych pracodawców mają także kreatywność i inicjatywa oraz samodzielność w podejmowaniu decyzji. Wymienione kompetencje kluczowe wskazało odpowiednio 27,4% oraz 26,8% respondentów. Powyższe dane jednoznacznie wskazują, jakich kompetencji kluczowych od potencjalnych kandydatów do pracy oczekują lokalni pracodawcy. Więcej niż co dziesiąty pracodawca oczekuje takich kompetencji kluczowych jak umiejętność zarządzania czasem oraz umiejętność pracy w zespole. Takie kompetencje wskazało 13,7% oraz 10,4% badanych. W mniejszym stopniu badani wskazali na takie kompetencje kluczowe jak: multizadaniowość – 8,6%, umiejętność pracy pod presją czasu – 6,1%, orientacja na cel – 4,5%, myślenie analityczne – 4,1% oraz inne kompetencje – 1,3%

wskazań. Suma przedstawionych wskazań nie jest równa 100%, ponieważ w odpowiedzi na to pytanie każdy z badanych mógł udzielić maksymalnie trzech wskazań.

Rysunek 23. Oczekiwane predyspozycje, cechy i kompetencje.



II.7. Zwolnienia pracowników w Jaworznie.

Najważniejszym powodem zwolnień wskazanym przez 34,1% badanych są odejścia na życzenie pracowników. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego często to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych. Kolejne powody zwolnień są skorelowane z sytuacją pandemii Covid-19, która w dużym stopniu wpłynęła na funkcjonowanie niemal każdego podmiotu gospodarczego. Takim powodem zwolnień pracowników są zwolnienia z powodu zmniejszenia działalności firmy – 17,1% wskazań. Innym powodem wskazanym przez więcej niż co dziesiątego uczestnika badania – 11,0% jest spadek popytu na produkty lub usługi firmy. Część badanych – 9,8% wskazała także na zwolnienia, które były wywołane przez pandemię Covid-19. Na złą sytuację finansową przedsiębiorstwa wskazało także 9,8% badanych firm. Naturalna fluktuacja zatrudnienia a więc odejście pracownika na emeryturę lub rentę wskazało – 6,1% badanych. Taki sam odsetek respondentów – 6,1% wskazał na zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków). Pozostałe powody odgrywały zdecydowanie mniejsze znaczenie w procedurze zwolnień

pracowniczych. Przedstawione dane oznaczają, że powody determinujące zwolnienia pracowników w Jaworznie w dużym stopniu związane były z sytuacją mikro lub makroekonomiczną.

Rysunek 24. Powody zwolnień pracowników.



Badani pracodawcy najczęściej zwalniali pracowników w takich zawodach jak: sprzedawca – kasjer, pracownik produkcyjny, operator maszyn, monter, stolarz, ślusarz, piekarz, serwisant oraz w zawodach / na stanowiskach przedstawionych w poniższej tabeli.

Tabela 8. Najczęściej zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska pracy.

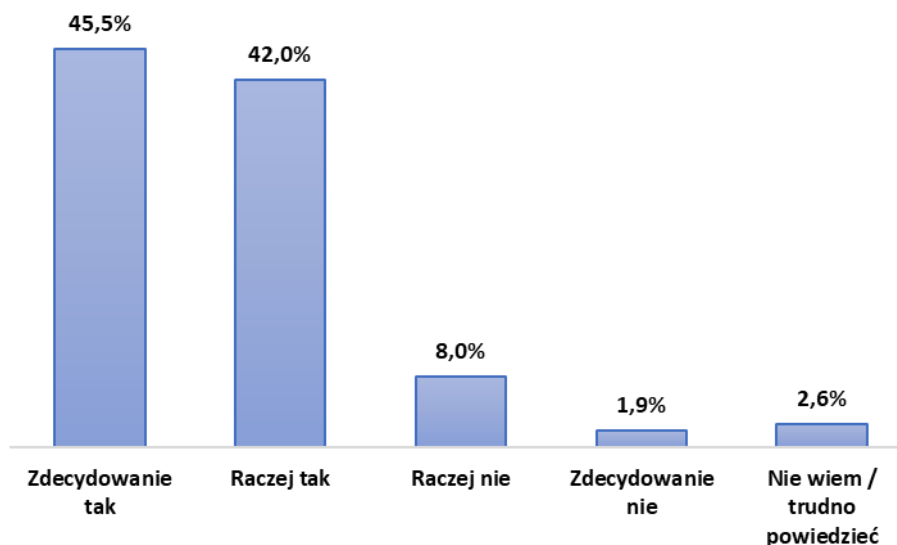
Zawód / stanowisko	Ilość
Sprzedawca - kasjer	12
Pracownik produkcyjny	7
Operator maszyn, monter	6
Stolarz	5
Ślusarz	4
Piekarz	4
Serwisant	4
Magazynier	3
Pomoc nauczyciela	3

Istotny wpływ na jaworznicki rynek pracy będą miały zwolnienia pracowników w grupie TAURON Wytwarzanie S.A. Zwolnienia planowane są na 2025 rok i będą sukcesywnie realizowane. W 2025 roku w firmie planowane jest zwolnienie około 300 pracowników. Zwolnienia dotyczyć będą pracowników zatrudnionych w elektrowni oraz pracowników

administracyjnych. Obecnie w firmie trwają prace przygotowujące do tych działań. Firma TAURON, jest firmą dbającą o swoich pracowników, dlatego pracownikom proponowana będzie cały pakiet osłonowy (obowiązywać będzie dłuższy okres wypowiedzenia, możliwość przeszkolenia itd.). Struktura wiekowa zatrudnionych osób jest wysoka, dlatego redukcja części etatów polegać będzie na naturalnym przejściu pracowników na emeryturę. Firma TAURON Wytwarzanie S.A. zamierza współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie w zakresie ewentualnego przeszkalania zwalnianych pracowników.

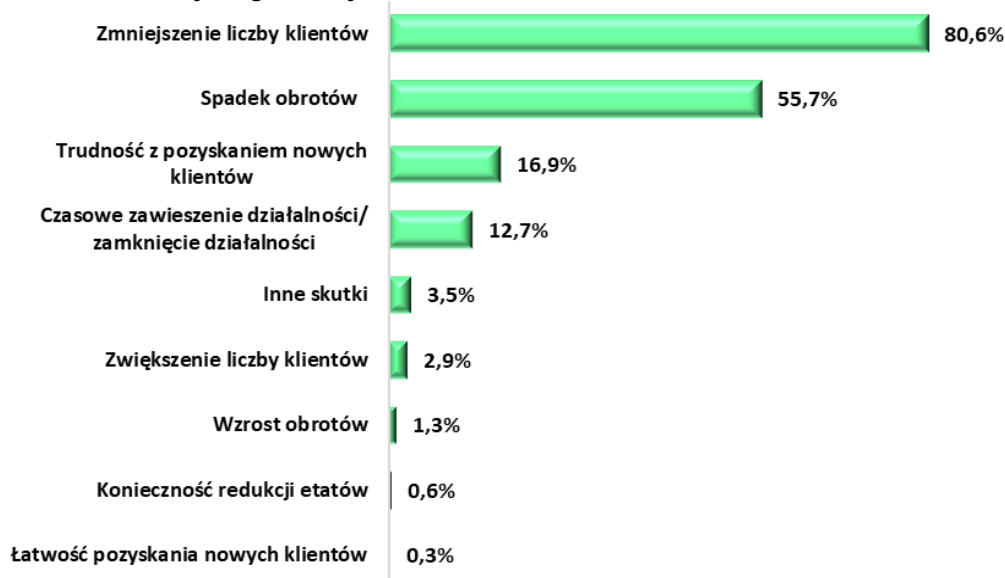
II.8. Ocena sytuacji podmiotów gospodarczych w związku z Pandemią – Covid 19.

Pandemia Covid-19 w sposób diametralny zmieniła wszystkie aspekty związane z codziennym funkcjonowaniem ludzi. Zmiany dotknęły niemal każdej dziedziny, każdego aspektu życia, a w sposób szczególny wpłynęły na funkcjonowanie całej gospodarki, poszczególnych sektorów gospodarczych oraz wszystkich podmiotów rynku pracy (pracodawców i pracobiorców). W ciągu zaledwie kilku tygodni niespodziewanie dokonała się rewolucja gospodarcza. Zamknięcie niektórych branż gospodarki, zmiany zachowań konsumpcyjnych klientów doprowadziły do znacznych trudności w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, szczególnie tych najmniejszych podmiotów. Zmiany te wymusiły konieczność reorganizacji pracy niektórych podmiotów, zmianę metodologii pracy, a czasami nawet przebranżowienia. W związku z wystąpieniem pandemii Covid-19, interesujące było zbadanie jej wpływu na funkcjonowanie podmiotów gospodarczych na lokalnym rynku pracy. Pierwsze z pytań związanych z wpływem pandemii na funkcjonowanie podmiotów gospodarczych dotyczyło bezpośredniego odczuwania przez firmy skutków wywołanych przez Covid-19. Okazuje się, że niemal każdy badany podmiot odczuwa bezpośrednie skutki związane z koronawirusem. Taką odpowiedź wskazało łącznie aż 87,5% badanych, w tym 45,5% wskazało odpowiedź *zdecydowanie tak*, natomiast 42,0% *raczej tak*. Negatywne skutki spowodowane przez światową pandemię dotknęły niemal każdej firmy funkcjonującej na lokalnym rynku pracy. Zaledwie 9,9% badanych podmiotów nie odczuło bezpośrednich konsekwencji spowodowanych przez pandemię. Takie dane obrazują skalę zmian wywołanych przez Covid-19.

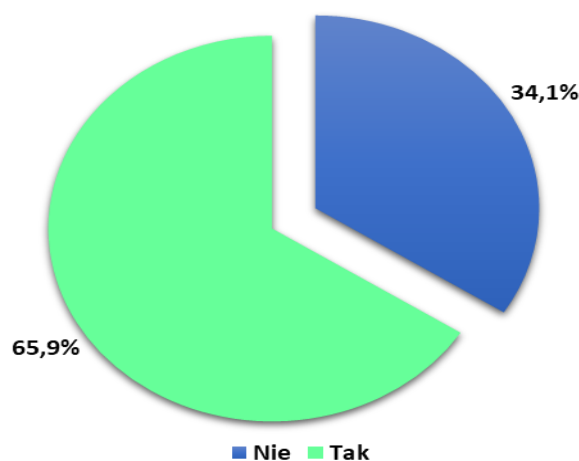
Rysunek 25. Czy Pani/Pana firma odczuła skutki związane z pandemią COVID-19?

II.9. Skutki związane z wystąpieniem pandemii Covid-19.

Przedsiębiorcy, którzy w jakikolwiek sposób odczuli skutki pandemii Covid-19 poproszeni zostali o wskazanie trudności wywołanych przez sytuację epidemiologiczną. Każda z badanych osób mogła wskazać dowolną liczbę odpowiedzi, dlatego suma wszystkich wskazań jest większa niż 100%. Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców – 80,6% uważa, że pandemia doprowadziła do zmniejszenia liczby klientów. Ponad połowa respondentów – 55,7% wskazała na spadek obrotów firmy. Wskazane czynniki wymieniła zdecydowanie największa grupa badanych pracodawców. 16,9% badanych uważa, że sytuacja wywołana przez koronawirusa Covid-19 spowodowała trudności z pozyskaniem nowych klientów. Konieczność zamknięcia lub zawieszenia działalności gospodarczej na kilka miesięcy wskazało 12,7% respondentów. Inne negatywne skutki – takie jak: zmiana organizacji pracy, przejście na pracę zdalną, zwiększenie obostrzeń i reżimu sanitarnego, większe absencje pracowników w związku z koniecznością opieki nad dziećmi wskazało 3,5% badanych. Negatywnym skutkiem była niewątpliwie konieczność redukcji etatów, którą wskazało 0,6% badanych podmiotów. Warto zauważyć, że sytuacja wywołana przez pandemię może również stanowić szansę rozwoju dla niektórych firm. Okazuje się, że 2,9% badanych firm, w tym okresie zwiększyło liczbę klientów, 1,3% badanych firm odnotowało wzrost obrotów, natomiast 0,3% uznało, że sytuacja związana z epidemią ułatwiła pozyskanie nowych klientów.

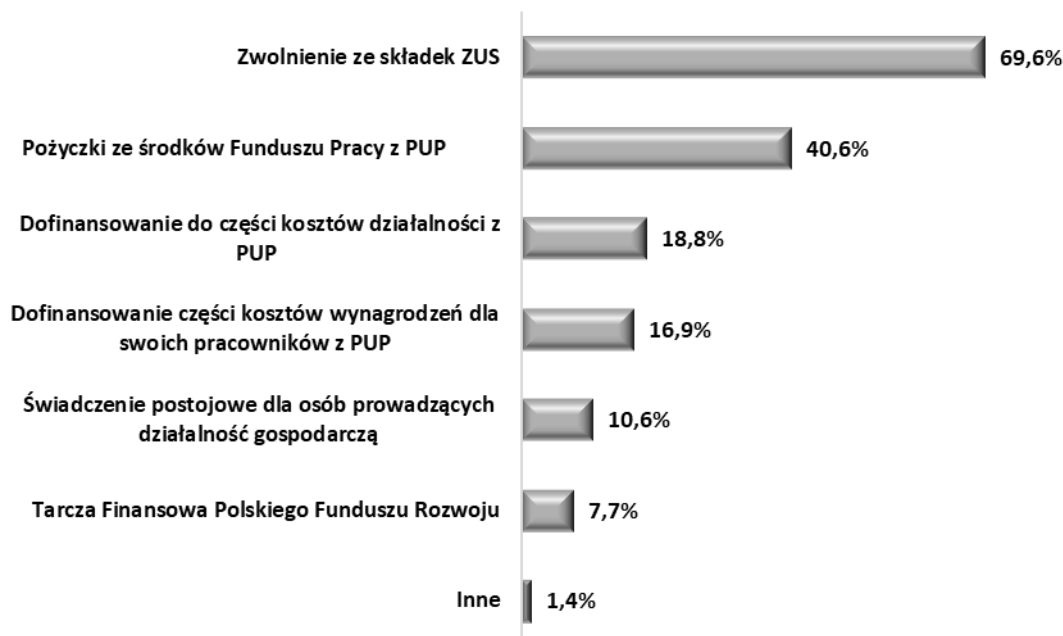
Rysunek 26. Jeśli tak jakiego rodzaju skutki odczuła Pani/Pana firma?

Przedsiębiorcy, którzy odczuli skutki pandemii Covid-19 mogli skorzystać z szerokiego spectrum wsparcia dedykowanego dla firm. Przygotowane działania w ramach *Tarczy Antykryzysowej* oraz *Tarczy Finansowej*, miały na celu wsparcie przedsiębiorców i pracowników w walce ze skutkami działań pandemii wywołanej przez Covid-19. Programy pomocowe koncentrowały się na zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników oraz zachowaniu płynności i ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstw. Wśród najważniejszych działań oferowanych przedsiębiorcom wymienić należy możliwość 3-krotnej wypłaty świadczenia postojowego, zwolnienia z zapłaty ZUS, mikropożyczki z funduszu pracy w wysokości do 5 tys. zł, czy też wsparcia finansowego w ramach tzw. *Tarczy Finansowej*. Działania oferowane w ramach *Tarczy Antykryzysowej* cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem badanych przedsiębiorców. Z jakiegokolwiek pomocy Państwa w ramach *Tarczy Antykryzysowej* skorzystało 65,9% pracodawców. Z pomocy nie skorzystało 34,1% respondentów.

Rysunek 27. Czy Pani/Pana firma skorzystała z jakiegokolwiek pomocy w ramach Tarczy Antykryzysowej?

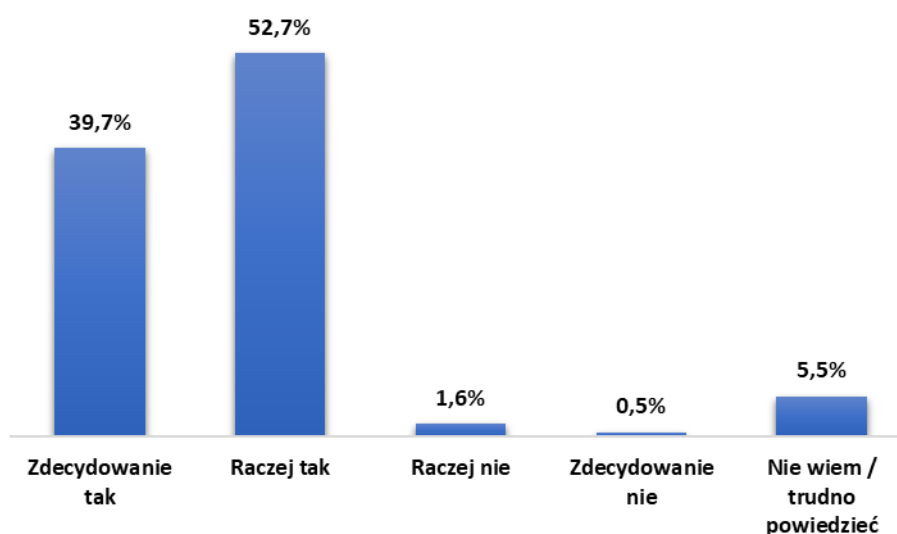
Przedsiębiorcy, którzy otrzymali pomoc w ramach *Tarczy Antykryzysowej* poproszeni zostali o wskazanie form pomocy, z których skorzystali. Przed interpretacją wyników badań, należy przypomnieć, że zdecydowaną większość badanych podmiotów stanowiły najmniejsze podmioty gospodarcze. Pomoc Państwa dla przedsiębiorców dedykowana była różnym podmiotom w zależności od wielkości podmiotów, poziomu zatrudnienia czy też branży, w której działają badane podmioty. W związku z powyższym różnego rodzaju pomoc dedykowana była do innych podmiotów. Pracodawcy, którzy skorzystali z pomocy bardzo chętnie korzystali z dwóch form wsparcia przedsiębiorców: zwolnienie za składki ZUS, z którego skorzystało 69,6% badanych oraz pożyczka za środków Funduszu Pracy z Powiatowego Urzędu Pracy, z którego skorzystało 40,6% pracodawców. Te formy pomocy oferowane przedsiębiorców cieszyły się największym zainteresowaniem respondentów. Część badanych pracodawców – 18,8% skorzystało z dofinansowania do części kosztów działalności z PUP, natomiast 16,9% skorzystało z dofinansowania do części kosztów wynagrodzeń swoich pracowników z PUP. Więcej niż co dziesiąty pracodawca – 10,6% skorzystał ze świadczenia postojowego dla osób prowadzących działalność gospodarczą. 7,7% firm skorzystało z pomocy w ramach *Tarczy Finansowej* Polskiego Funduszu Rozwoju. Inne formy pomocy takie jak odroczenie płatności ZUS wymieniło 1,4% badanych.

Rysunek 28. Z jakiej formy pomocy skorzystała Pani/Pana firma w ramach Tarczy Antykryzysowej?



Przedsiębiorcy, którzy skorzystali z mechanizmów wsparcia, które świadczone były przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie są zadowoleni z otrzymanej pomocy. Łącznie aż 92,4% respondentów wskazało odpowiedzi o pozytywnej konotacji, w tym 52,7% badanych wymieniło odpowiedź *raczej tak*, natomiast 39,7% *zdecydowanie tak*. Reasumując pomoc kierowana do przedsiębiorców w ramach *Tarczy Antykryzysowej* została bardzo dobrze przyjęta przez ankietowanych przedsiębiorców. Negatywną opinię wskazało zaledwie 2,1% respondentów.

Rysunek 29. Czy są Państwo zadowoleni z uzyskanego wsparcia z PUP?



Pracodawcy, którzy nie skorzystali z pomocy w ramach *Tarczy Antykryzysowej* wskazali powody takiej sytuacji. Ponad połowa badanych pracodawców – 62,6% nie skorzystała z pomocy ze względu na brak spełnienia warunków koniecznych do ubiegania się o pomoc. Blisko co piąty badany pracodawca – 19,6% nie ubiegał się o pomoc z powodu zbyt niskiej kwoty wsparcia oferowanej pracodawcom. 14,0% badanych wskazało na brak informacji jako przyczynę nie ubiegania się o pomoc. Brak potrzeby dodatkowego wsparcia wskazało 6,5% badanych. 5,6% badanych podmiotów ze względu na odrębne przepisy dotyczące funkcjonowania jednostek publicznych nie mogło ubiegać się o dofinansowanie.

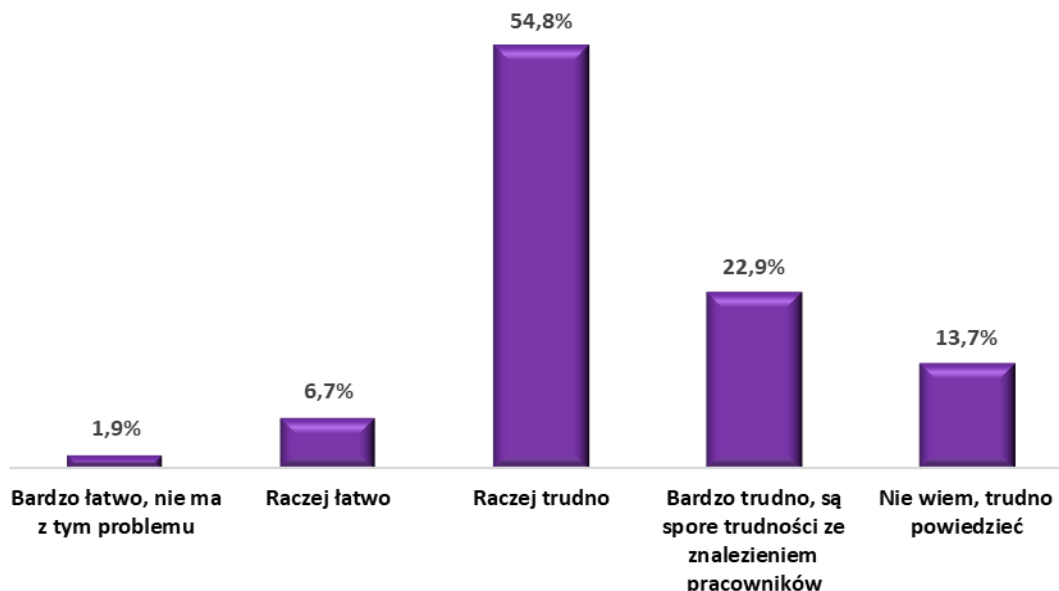
Rysunek 30. Dlaczego Państwa firma nie skorzystała z pomocy w ramach Tarczy?

II. 10. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.

Kluczowe znaczenie dla całości analizy popytu na pracę w Jaworznie mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. Według pozyskanych od pracodawców informacji rezerwuar kadry pracowniczej w Jaworznie jest niewystarczający. Zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 77,7% uważa, że występują zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników (suma wskazań *bardzo trudno* oraz *raczej trudno*). Jedynie niewielka część pracodawców z Jaworzna – 8,8% nie ma większych problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników. Na taki odsetek składały się odpowiedzi *raczej łatwo* oraz *bardzo łatwo*. W świetle badań wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej w Jaworznie została przedstawiona w dalszej części opracowania. Taki rozkład odpowiedzi może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, a osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy. Dodatkowym problemem są coraz wyższe wymagania pracowników powodujące negatywną ocenę dostępności do kadry pracowniczej w Jaworznie. Zmiany spowodowane pandemią

Covid -19 także miały wpływ na zmiany obserwowane na rynku pracy, jak wyjazd cudzoziemców mogących podjąć zatrudnienie czy też niepewność zatrudnienia wywołana przez możliwe zamknięcie niektórych sektorów gospodarki.

Rysunek 31. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.



Pracodawców poproszono także o wskazanie zawodów, specjalności – specjalistów, których najbardziej brakuje obecnie na lokalnym rynku pracy. W związku z panującą pandemią Covid-19 i ewidentnymi brakami kadrowymi w służbie zdrowia zdecydowanie najczęściej badanych pracodawców wskazało na zawody deficytowe w służbie zdrowia takie jak: pielęgniarka i lekarza. Zdaniem respondentów na lokalnym rynku najtrudniej znaleźć także kandydatów do pracy w takich zawodach jak: krawiec, elektryk, pracownik budowlany, stolarz, kierowca, kucharz, mechanik, cieśla, hydraulik, księgowy ora ślusarz.

Tabela 9. Zawody deficytowe na rynku pracy w Jaworznie w opinii pracodawców.

Zawód / stanowisko	Ilość
Pielęgniarka	35
Lekarz	29
Krawiec	14
Elektryk	12
Pracownik budowlany	12
Stolarz	12
Kierowca	10
Kucharz	8
Mechanik	8
Cieśla	6
hydraulik	6
Księgowy	6
Ślusarz	6
Fryzjer	5
Lakiernik	5
Murarz	5

Pracownik fizyczny	5
Rzemieślnik	5
Sprzedawca-kasjer	5
Blacharz	4
Rzemieślników	4
Szwaczka	4
Nauczyciel	3
Ogrodnik	3
Piekarz	3
Szewc	3
Tokarz	3

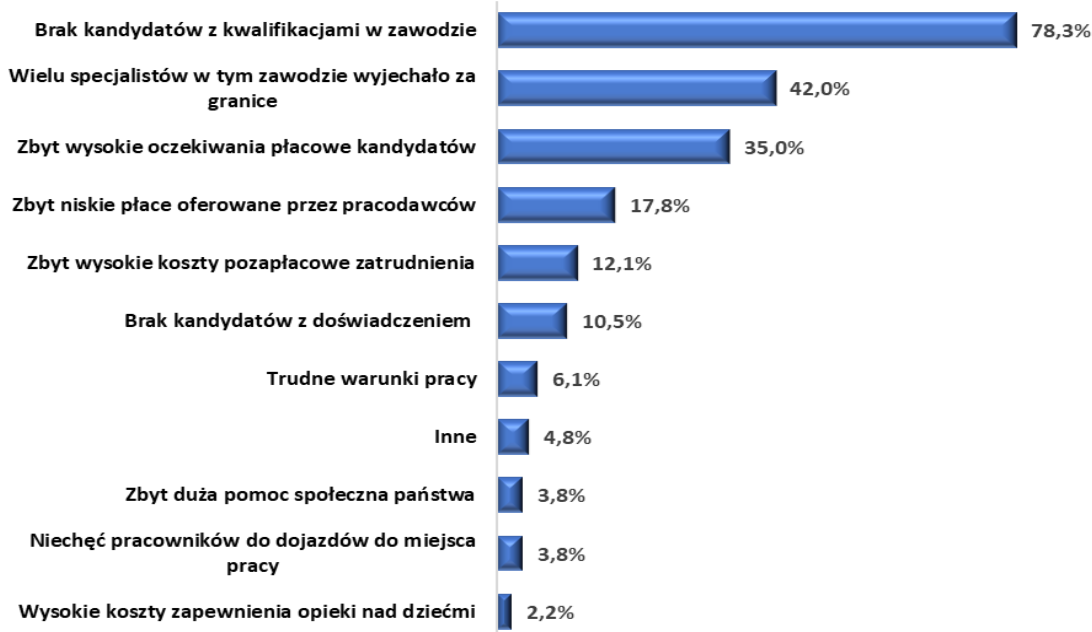
Pracodawcy wskazali także zawody/stanowiska pracy nadwyżkowe w Jaworznie – w, których nie ma problemów z rekrutacją. Badane podmioty gospodarcze nie mają problemów z zatrudnieniem pracowników na stanowiska: pracownik fizyczny, sprzedawca – kasjer, pracownik budowlany, mechanik, pracownik banku, pracownik biurowy, sprzątaczką, fryzjer, agent ubezpieczeniowy, kelner oraz nauczyciel / pomoc nauczyciela.

Tabela 10. Zawody nadwyżkowe na rynku pracy w Jaworznie w opinii pracodawców.

Zawód / stanowisko	Ilość
Pracownik fizyczny	16
Sprzedawca - kasjer	15
Pracownik budowlany	13
Mechanik	11
Pracownik banku	9
Pracownik biurowy	8
Sprzątaczką	7
Fryzjer	6
Agent ubezpieczeniowy	5
Kelner	5
Nauczyciel / pomoc nauczyciela	5
Pomoc kuchenna	4
Rzemieślnicze stanowiska	5
Pedagog	5
przedstawiciel handlowy	4
Barman	3
Portier	3
Pracownik obsługi klienta	3
Informatyk	3
Operatorzy i obsługa maszyn	3
Stolarz	3
Kierowca	3
Księgowy	3

II.11. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.

W poniższym podpunkcie przedstawione zostały powody występowania barier ograniczających efektywne poszukiwanie i zatrudnianie pracowników na lokalnym rynku pracy. Spośród pracodawców, którzy dostrzegają problemy z zatrudnianiem pracowników zdecydowanie największy odsetek badanych 78,3% uważa, że główną bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Duża grupa badanych – 42,0% zwróciła uwagę na fakt, iż wielu specjalistów w danym zawodzie wyjechało za granicę, co skutkuje trudnością z zatrudnieniem nowych pracowników. Istotnym problemem zgłaszanym przez pracodawców są także zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy. W przypadku niskiej stopy bezrobocia oraz deficycie pracowników mogących podjąć daną pracę (pracownicy z odpowiednim doświadczeniem i kwalifikacjami), to pracownicy i kandydaci do pracy mają określone często wysokie oczekiwania płacowe. Kolejnym problemem wskazanym przez pracodawców są zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców. Taki problem wskazało – 12,1% pracodawców. Co dziesiąty uczestnik badania – 10,5% zwrócił uwagę, że problemy na rynku pracy w zakresie podaży na pracę w Jaworznie związane są także z brakiem kandydatów posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe, co skutkuje znacznymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na wykresie. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój przedsiębiorstw i stanowić istotny czynnik w ograniczeniu wzrostu zatrudnienia w powiecie. Część barier jest możliwa do zniwelowania przy aktywnym współdziałaniu lokalnych instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych oraz pracodawców. Skuteczne współdziałanie tych podmiotów mogłoby się przyczynić do redukcji części problemów związanych z popytem i popytem na pracę w Jaworznie. Przedstawione na wykresie opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać większą liczbę odpowiedzi. Na zamieszczonym wykresie przedstawiono trudności jakie mają pracodawcy w poszukiwaniu pracowników.

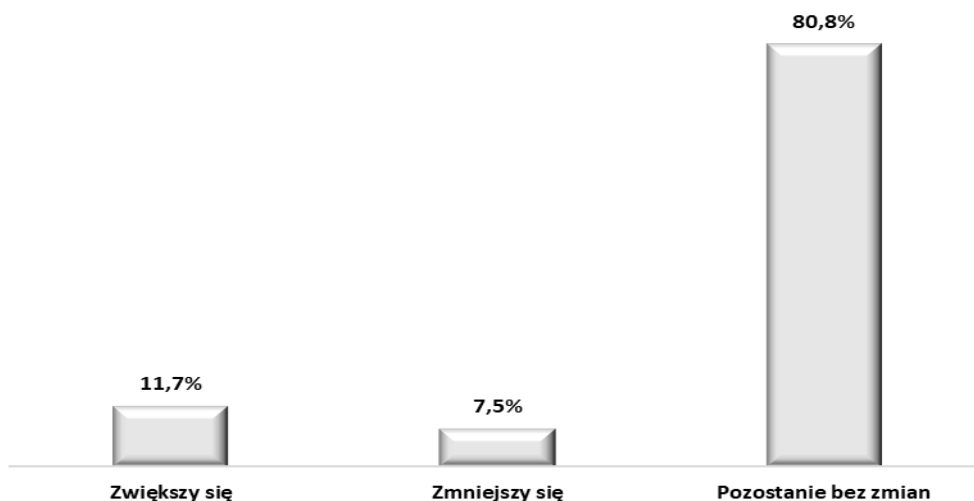
Rysunek 32. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników.

II.12. Prognoza zatrudnienia na najbliższych latach.

Jednym z ważniejszych celów analizy lokalnego rynku pracy w Jaworznie była prognoza zatrudnienia w kolejnych latach. Określenie planowanego popytu na pracę pozwoli na podjęcie przez publiczne służby zatrudnienia odpowiednich działań, które z jednej strony wspierać będą lokalnych pracodawców a z drugiej strony przygotować będą działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych z uwzględnieniem prognozowanego popytu na pracę. Warto zauważyć, że zdecydowana większość badanych pracodawców – 80,8% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia w Jaworznie w kolejnych 3 latach. Takie wyniki napawają optymizmem zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez pandemię Covid – 19. Według danych 11,7% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 3 lat stan zatrudnienia w badanych podmiotach zwiększy się. Tylko 7,5% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników. Prezentowane dane oznaczają, że w kolejnych latach przewiduje się utrzymanie stanu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Stopa bezrobocia, podaż i popyt na pracę powinny pozostać na podobnym poziomie. Należy jednak jednoznacznie podkreślić, że w związku z dynamiczną sytuacją związaną z pandemią Covid-19 oraz trudnymi do przewidzenia skutkami gospodarczymi nie można jednoznacznie przewidzieć zmian w zakresie fluktuacji zatrudnienia. Badanie wśród lokalnych pracodawców przeprowadzone było od września do połowy października 2020 roku, kiedy swoboda w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej nie była jeszcze w znaczny sposób ograniczona. Kolejne restrykcje,

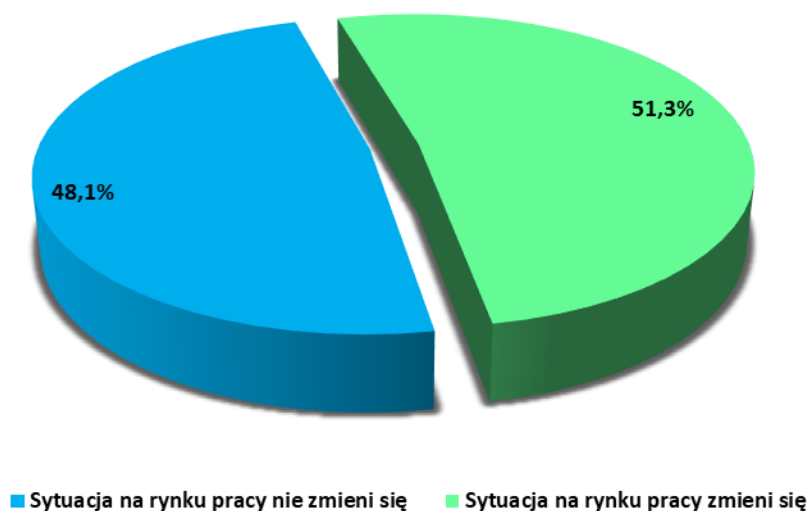
zamykanie niektórych branż i możliwe częściowe zamknięcie gospodarki z pewnością spowodują zmiany w zakresie funkcjonowania lokalnego rynku pracy. Sytuacja na rynku pracy może się diametralnie zmienić i ulec dużej destabilizacji, trudnej do przewidzenia i oszacowania.

Rysunek 33. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 3 lata.



W związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy zapytano pracodawców także o ich przewidywania dotyczące sytuacji na rynku pracy w Jaworznie w kolejnych 3 latach. Zdania pracodawców na temat prognozowanych zmian na rynku pracy są ambiwalentne. Nieznacznie większy odsetek pracodawców – 51,3% prognozuje pojawienie się zjawisk, które zmienią sytuację na lokalnym rynku pracy w Jaworznie. Zbliżony odsetek badanych pracodawców – 48,1%, uważa że sytuacja w kolejnych latach nie ulegnie zasadniczym zmianom. Przewidywane przez pracodawców zmiany na rynku pracy przedstawione zostały w dalszej części opracowania.

Rysunek 34. Czy Pana/Pani zdaniem w okresie najbliższych 3 lat sytuacja na rynku pracy zmieni się?



Pracodawców, którzy przewidują wystąpienie zmian na rynku pracy w Jaworznie w kolejnych 3 latach zapytano o zakres i charakter tych zmian. W związku z panującą pandemią Covid -19, która wymusza częściowe zamknięcie bądź ograniczenie niektórych działalności gospodarczych oraz trudnymi do przewidzenia jej dalszymi skutkami dla całej gospodarki, zdecydowana większość badanych pracodawców – 65,3% wskazała właśnie na skutki związane z pandemią Covid – 19. W niestabilnej sytuacji gospodarczej oraz w związku ze stałym zapotrzebowaniem na pracę i wyczerpującej się siły roboczej, zdaniem 28,7% w przyszłości coraz trudniej będzie znaleźć pracowników do pracy oraz trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy – 22,3% wskazań. Część badanych – 11,8% uważa, że pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe. Dużą rolę w kolejnych latach zaczną odgrywać warunki płacowe oferowane przez pracodawców. W celu zatrudnienia pracownika pracodawcy zmuszeni będą podnosić wynagrodzenie. W związku z odczuwalnym brakiem pracowników lokalni pracodawcy przewidują w kolejnych latach, że coraz trudniej będzie znaleźć pracowników. Blisko co dziesiąty pracodawca – 8,9% przewiduje emigrację zarobkową młodych osób. Kolejne z istotnych zmian na rynku pracy, które przewidywane są przez pracodawców w kolejnych 3 latach to zwiększenie obciążeń płacowych i pozapłacowych pracodawców. Wystąpienie takiego zjawiska przewiduje 7,3% pracodawców. Pozostałe zmiany, które zdaniem badanych wystąpią w Jaworznie przedstawiono na wykresie. W odpowiedzi na to pytanie każdy z badanych mógł wskazać kilka odpowiedzi, dlatego suma wskazań nie jest równa 100%.

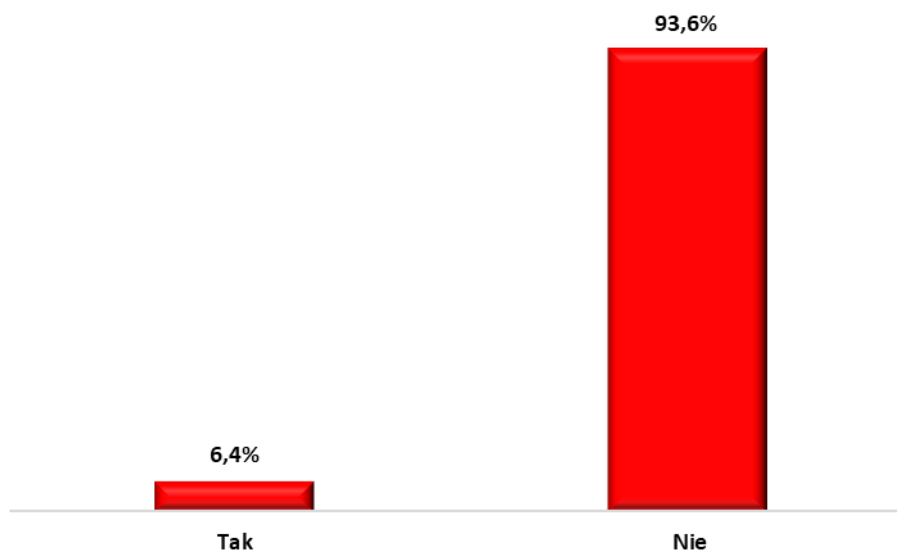
Rysunek 35. W jaki sposób zmieni się sytuacja na rynku pracy?



II.13. Zatrudnianie cudzoziemców.

Większość firm uczestniczących w badaniu – 93,6% nie zatrudnia obcokrajowców. Zaledwie 6,4% badanych pracodawców z Jaworzna zatrudnia cudzoziemców. Cudzoziemcy zatrudnieni w badanych podmiotach stanowią niewielki odsetek całej kadry pracowniczej. Według danych w większości przypadków – 70,0% firm, cudzoziemcy stanowią mniej niż 5% ogólnej liczby wszystkich pracowników. W 25,0% przedsiębiorstwach zatrudniających cudzoziemców obcokrajowcy stanowią od 5% do 25,0% ogólnej liczby pracowników, natomiast w przypadku 5,0% firm obcokrajowcy to ponad 20% kadry pracowniczej.

Rysunek 36. Zatrudnianie cudzoziemców przez przedsiębiorstwa Jaworzna.



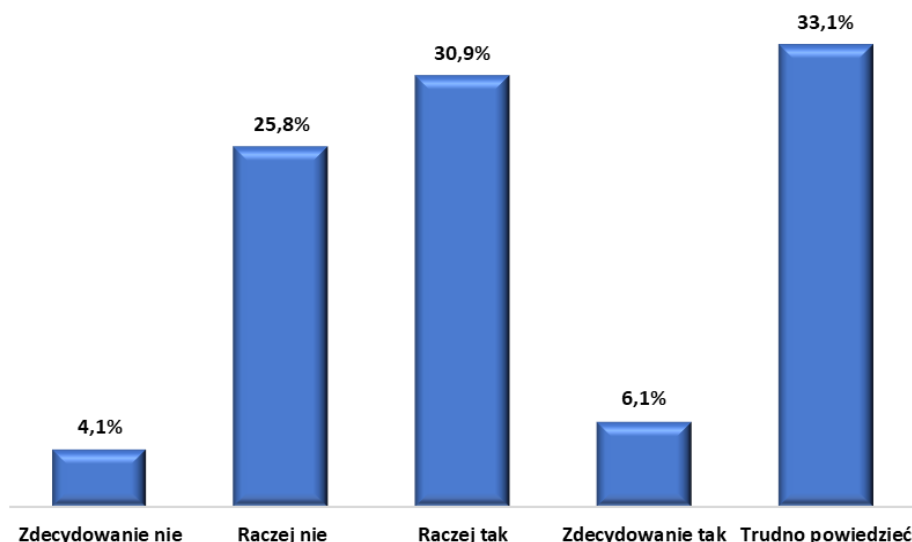
Pracodawcy, którzy zatrudniają obcokrajowców zostali zapytani o powody zatrudniania pracowników z zagranicy. Największy odsetek pracodawców zatrudniających obcokrajowców – 65,0% wskazał, że są zmuszeni do zatrudniania obcokrajowców ze względu na brak na rynku pracy polskich specjalistów. Część badanych – 45,0% zatrudnia obcokrajowców, ze względu na mniejsze koszty zatrudnienia. 35,0% badanych uważa, że cudzoziemcy są bardziej pracowici – wydajni. Co dziesiąty pracodawca zatrudniający obcokrajowców uważa, że obcokrajowcy są lepiej wykształceni oraz że mają lepsze kwalifikacje. 5,0% badanych uważa, że cudzoziemców cechuje mniejsza absencja w pracy.

II.14. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Ważnym elementem analizy lokalnego rynku pracy w Jaworznie była kompleksowa analiza rynku edukacyjnego. Odpowiednie dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy jest kluczowe w zakresie zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Zdanie pracodawców na temat lokalnego rynku edukacyjnego jest

zróżnicowane. 37,0% badanych uważa, że oferta edukacyjna w Jaworznie jest dopasowana do potrzeb lokalnych pracodawców. Łącznie 29,9% badanych uznaje jednak, że rynek edukacyjny w Jaworznie nie odpowiada na potrzeby i oczekiwania lokalnych pracodawców. Brak zdania w tym zakresie wymieniło 33,1% badanych.

Rysunek 37. Czy rynek edukacyjny jest dostosowany do potrzeb lokalnych pracodawców? (N=314, w%)



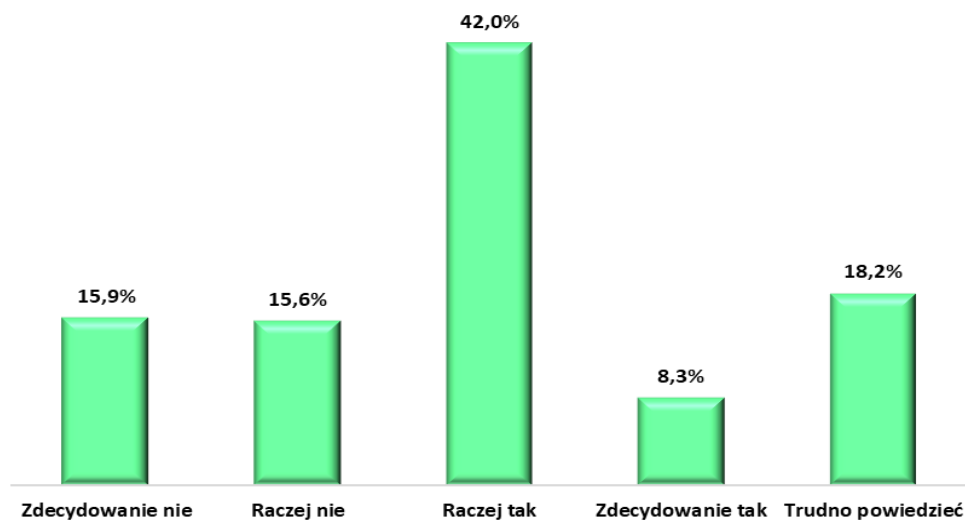
Pracodawcy, którzy stwierdzili, że oferta edukacyjna nie jest dopasowana do ich potrzeb przedstawili kilka uwag dotyczących braku dopasowania systemu kształcenia z oczekiwaniami rynku pracy. Według badanych najważniejszym problemem związanym z brakiem dopasowania oferty edukacyjnej do oczekiwań lokalnych pracodawców jest brak możliwości zdobycia wykształcenia w niektórych zawodach. Innym problemem jest brak szkół branżowych. Ważnym problemem jest niewielka liczba instytucji szkoleniowych w Jaworznie. Inną kwestią poruszaną przez pracodawców jest brak doświadczenia i praktyki absolwentów kończących szkołę. Problemem jest także brak przepływu informacji pomiędzy podmiotami rynku pracy. Pracodawcy zwrócili uwagę na inną ważną kwestię jaką jest brak szkół przykładowych. Problemem jest także zdaniem badanych kształcenie w kierunkach, które nie są deficytowe na rynku pracy.

Pracodawcy poproszeni zostali także o wskazanie zawodów, w których powinni być kształceni uczniowie szkół ponadpodstawowych na terenie Jaworzna. Pytanie to miało charakter otwarty – pracodawcy wskazywali często ogólne kierunki kształcenia / zawody / stanowiska pracy. Odpowiedzi pracodawców, mogą być przydatne w wyznaczaniu nowych kierunków kształcenia zgodnych z oczekiwaniami rynku pracy. Zdaniem badanych respondentów oczekiwane są takie kierunki kształcenia / zawody / stanowiska jak: stolarz,

elektryk, krawiec, kucharz, ogólnobudowlane, fryzjer, hydraulik, sprzedawca-kasjer, szewc, cieśla, informatyk, mechanik, ogrodnik, piekarz, pielęgniarka, ślusarz oraz tapicer

Połowa badanych pracodawców – łącznie 50,3% byłaby gotowa do przyjęcia uczniów na praktykę zawodową i udostępniania im zasobów firmy w postaci dostępu do maszyn i urządzeń. Jest to bardzo pozytywny wynik świadczący o gotowości pracodawców do współpracy ze szkołami w zakresie podnoszenia praktycznych umiejętności przyszłych kandydatów do pracy. Warto jednak zauważyć, iż część podmiotów - łącznie 31,5% nie jest zainteresowanych takimi rozwiązaniami. W związku z powyższym należy podjąć działania informacyjne skierowane do pracodawców, które wskażą zalety organizacji praktyk zawodowych. Pracodawcy, którzy nie są zainteresowani organizacją praktyk zawodowych zostali zapytani o powody takiej decyzji. Najczęstsze powody podawane przez pracodawców to w kolejności: brak potrzeby zatrudniania dodatkowych pracowników, brak możliwości zatrudnienia, brak możliwości szkolenia uczniów, zbyt małe doświadczenie w tym aspekcie, zbyt duża odpowiedzialność oraz niebezpieczna praca.

Rysunek 38. Czy byliby Państwo gotowi przyjąć ucznia na praktykę zawodową i udostępnić mu swoje zasoby (maszyny, urządzenia itp.)



Pracodawcy, którzy byliby skłonni do przyjęcia pracowników na praktykę zawodową poproszeni zostali o wskazanie zawodów, na które mogliby przyjąć w ramach praktyk. Pracodawcy najczęściej wymieniali takie stanowiska pracy jak: pomocnik (szwacza, handlowca, brukarza, księgowość), asystent (IT, weterynaria), sprzedawca, kasjer, młodszy sprzedawca, doradca, stolarz, szwaczka, krojczy, krawcowa, nauczyciel, pomocnik budowlanca/pracownik fizyczny, mechanik oraz inne zawody i stanowiska wskazane w tabeli.

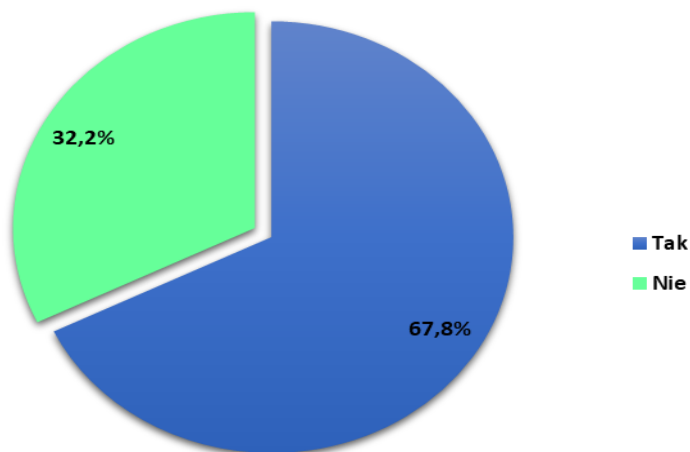
Tabela 11. Zawody, na które pracodawcy gotowi są przyjąć ucznia na praktykę zawodową.

Zawód / stanowisko	Ilość
Pomocnik (szwacza, handlowca, brukarza, księgowość)	33
Asystent (IT, weterynaria)	32
Sprzedawca, kasjer	18
Młodszy sprzedawca, doradca	15
Stolarz	9
Szwaczka, krojczy, krawcowa	7
Nauczyciel	7
Pomocnik budowlanica/pracownik fizyczny	6
Mechanik	6
Fryzjer	6
Spawacz	3
Kucharz	3
Elektryk	3
Nie ma takiej potrzeby	3
Kierowca	2
Kosmetyczka	2
Elektronik	2
Dekarz	2
Ogrodnik	2

II.15. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.

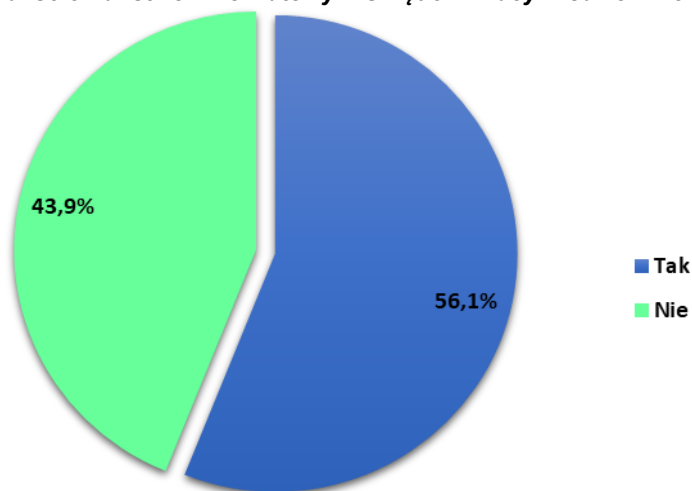
W niniejszej części analizy przedstawiono ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie. Powiatowy Urząd Pracy oferuje szerokie spectrum działań skierowanych do pracodawców, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem lub aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Jak wynika z danych większość badanych pracodawców – 67,8% zna programy realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie. Odsetek pracodawców, którzy nie posiadają wiedzy na temat programów i wsparcia realizowanego przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców i rozwoju przedsiębiorczości wynosił 32,2%.

Rysunek 39. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Jaworznie.



Z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie współpracowała ponad połowa badanych pracodawców – 56,1%.

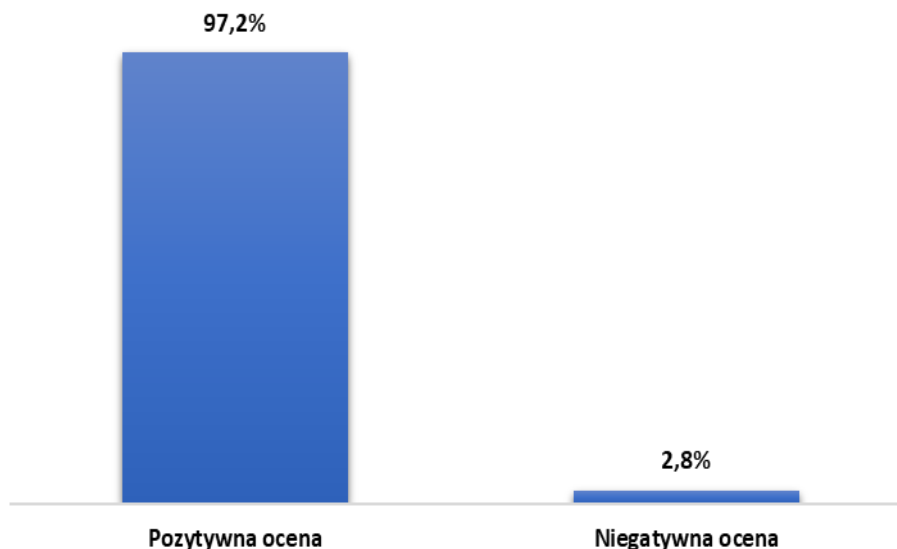
Rysunek 40. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie?



W celu uzupełniania informacji na temat współpracy pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie, zapytano pracodawców o zakres współpracy. Odpowiedzi badanych miały charakter jakościowy i zostały skategoryzowane i przypisane do szerszych kategorii. Rozkład odpowiedzi badanych prezentuje się następująco – ponad połowa badanych pracodawców – 56,8% korzystała z pośrednictwa pracy oferowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie. Taki odsetek badanych poszukiwał pracowników za pomocą urzędu pracy, umieszczał ogłoszenia o pracę w urzędzie pracy w celu znalezienia odpowiedniego kandydata do pracy. Część badanych pracodawców – 28,4% korzystała z szeroko rozumianego finansowania w postaci między innymi dofinansowania do utworzenia nowego stanowiska pracy, refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy, dofinansowania do kosztów zatrudnienia osoby do 30 roku życia, dofinansowania do kosztów zatrudnienia osoby powyżej 50 tego roku życia czy też funkcjonującego w latach ubiegłych mechanizmu pożyczek na założenia własnej działalności gospodarczej lub obecnie funkcjonujących jednorazowo przyznawanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Co dziesiąty pracodawca – 10,2% skorzystał z pomocy w zakresie Tarczy Antykryzysowej, natomiast 5,1% ze szkolenia pracowników między innymi kształceniem pracowników lub pracodawcy, dofinansowanym ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

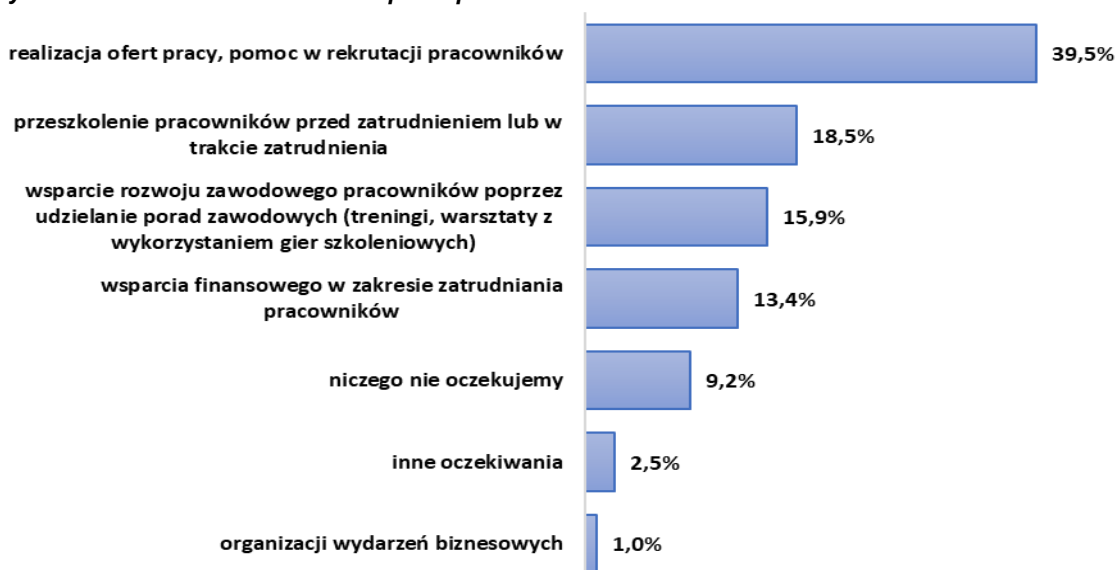
Rysunek 41. Zakres współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie

Okazuje się, że niemal każdy z badanych pracodawców, którzy kiedykolwiek współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie – 97,2% jest bardzo zadowolony ze współpracy z urzędem. Pracodawcy są bardzo zadowoleni z jakości współpracy oraz zakresu pomocy udzielanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie. Zaledwie 2,8% udzieliło odpowiedzi nacechowanych pejoratywnie. Wśród uwag zgłoszonych przez pracodawców wymienić należy: długi czas oczekiwania na rozpatrzenie wniosku, długi czas na odpowiedź dotyczącą szkoleń dla pracowników, kierowanie przez urząd bezrobotnych, którzy nie chcą pracować (przychodzą tylko po podpis, pieczętę).

Rysunek 42. Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie.

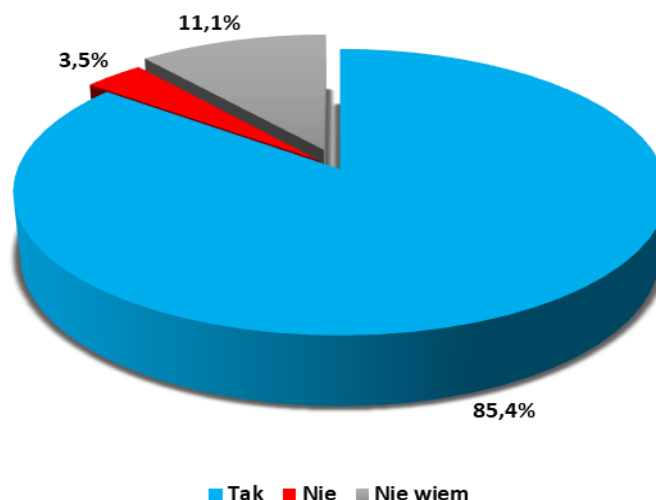
Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców. Największa grupa badanych pracodawców jest zainteresowanych pośrednictwem pracy – pomocą w znalezieniu pracownika do pracy. Realizacją ofert pracy, pomocą w rekrutacji pracowników zainteresowanych jest 39,5% badanych pracodawców. Część badanych pracodawców – 18,5% zainteresowanych jest przeszkoleniem pracowników przed zatrudnieniem lub w trakcie zatrudnienia. Wsparcia rozwoju zawodowego pracowników poprzez udzielanie porad zawodowych (treningi, warsztaty z wykorzystaniem gier szkoleniowych) oczekuje 15,9% badanych firm. Uzyskanie wsparcia finansowego w zakresie zatrudniania pracowników to obszar zainteresowań 13,4% badanych podmiotów. Blisko co dziesiąty badany pracodawca – 9,2% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie i nie jest zainteresowany współpracą. Inne oczekiwania takie jak: wsparcie w sytuacji pandemii Covid – 19, większe zaangażowanie na rzecz przedsiębiorców w dobie kryzysu wywołanego przez pandemią zgłosiło 2,5% badanych pracodawców. Nikłym zainteresowaniem cieszy się organizacją wydarzeń biznesowych. Takich działań oczekuje tylko 1,0% badanych firm.

Rysunek 43. Działania oczekiwane przez pracodawców.



Zdecydowana większość badanych pracodawców – 85,4% jest przekonanych, że Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie powinien pełnić rolę swoistego rodzaju pomostu w dotarciu do informacji jak uzyskać wsparcie w rozwoju firmy z różnego rodzaju źródeł zewnętrznych. Zaledwie 3,5% badanych nie podziela takiej opinii. Więcej niż co dziesiąty badany pracodawca – 11,1% nie ma zdania w analizowanym aspekcie.

Rysunek 44. Czy uważacie Państwo, że Urząd Pracy powinien pełnić rolę „pomostu” w dotarciu do informacji jak uzyskać wsparcie w rozwoju firmy ze źródeł zewnętrznych? (N=314, w%)



II.16. Potencjalne zagrożenia dla jaworznickiego rynku pracy.

Pracodawcy biorący udział w badaniu poproszeni zostali także o wskazanie zagrożeń, które w kolejnych latach mogą negatywnie wpłynąć na prawidłowe funkcjonowanie jaworznickiego rynku pracy. Wymienione opinie pracodawców miały charakter otwarty, każda z badanych osób mogła wskazać dowolne zagrożenia. Opinie badanych zostały w dalszym etapie pogrupowane i opisane w ramach szerszych kategorii. Pracodawcy spodziewają się w kolejnych latach możliwości wzrostu bezrobocia w Jaworznie. Wzrost liczby osób bezrobotnych w Jaworznie przewidywany jest przez 26,8% pracodawców. Badani respondenci obawiają się także braku zamówień, spadku liczby klientów, skutków związanych z możliwością zamknięcia niektórych branż wywołanych pandemią Covid – 19. Takie odpowiedzi wymieniło 18,2% badanych. Zagrożenia stricte związane z pandemią Covid-19, zwiększenie liczby zachorowań przewiduje 16,6% badanych pracodawców. Więcej niż co dziesiąty badany pracodawca – 12,1% obawia się globalnego kryzysu gospodarczego, który może być skutkiem panującej pandemii. 7,0% badanych pracodawców nie widzi żadnych zagrożeń, które mogą zasadniczo wpłynąć na lokalny rynek pracy. Część pracodawców obawia się, że na rynku pracy zabraknie specjalistów – 5,4% oraz pracowników, także niewykwalifikowanych pracowników – 5,1%. Mniejszy odsetek badanych – 3,5% obawia się wzrostu cen oraz zwiększenia kosztów pracowniczych – 3,2%. Redukcji etatów spodziewa się 1,6% badanych, natomiast zmniejszenia lub redukcji funduszy na rozwój firm spodziewa się 0,6% pracodawców.

Rysunek 45. Potencjalne zagrożenia dla jaworznickiego rynku pracy.

II.17. Oczekiwane działania mogące poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy.

Ostatnie z pytań zadanych pracodawcom dotyczyło oczekiwanych przez pracodawców działań, które mogą poprawić sytuację na jaworznickim rynku pracy w najbliższych latach. Pytanie to miało charakter jakościowy, każda z badanych osób udzieliła swobodnej wypowiedzi, która zaklasyfikowana została do większych kategorii. Oczekiwane działania przez pracodawców to przede wszystkim szeroko rozumiane wsparcie rozwoju zawodowego zarówno osób bezrobotnych, osób pracujących jak i osób uczących się. Takie opinie wyraziło aż 32,8% badanych pracodawców. Część badanych pracodawców – 16,6% nie ma pomysłu jak poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy. Zdaniem 13,7% badanych pracodawców działania mogące skutecznie wpływać i poprawiać sytuację na jaworznickim rynku pracy to zmniejszenie kosztów pracy i obciążeń podatkowo fiskalnych związanych z zatrudnianiem pracowników. Co dziesiąty pracodawca – 9,2% uważa, że remedium na trudną sytuację na rynku pracy, która może być wywołana przez pandemię Covid-19 jest zwiększenie liczby szkoleń / praktyk dla osób bezrobotnych, dla osób pracujących oraz dla osób uczących się. Innym działaniem, które oczekiwane jest przez 7,3% pracodawców jest rozwój lokalnej gospodarki. Część badanych pracodawców – 5,7% oczekuje zniesienia obostrzeń i restrykcji związanych z pandemią Covid-19. Dalszego i pełniejszego wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie oczekuje 5,7% badanych, natomiast 2,9% respondentów postuluje

zwiększenie liczby szkół zawodowych / zwiększenie możliwości kształcenia na wybranych kierunkach w Jaworznie.

Rysunek 46. Oczekiwane działania mogące poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy



***III. Badanie sytuacji osób bezrobotnych
zarejestrowanych w Powiatowym
Urzędzie Pracy w Jaworznie.***

III.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców Jaworzna.

Poniższa część raportu zawiera wyniki badań, przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Najważniejszym celem badania było wskazanie i określenie tych czynników, które powodują bierność zawodową wśród osób bezrobotnych. Kolejne problemy badawcze związane były z potrzebą zdiagnozowania barier oraz określenia trudności, które w znacznej mierze ograniczają osobom bezrobotnym dostęp do lokalnego rynku pracy, a także poznanie przyczyn i powodów rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Badanie miało także określić sposoby poszukiwania pracy stosowane przez bezrobotnych oraz analizę poziomu motywacji i aktywności w kontekście posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych. Diagnoza najważniejszych problemów, z którymi borykają się osoby bezrobotne oraz wskazanie problemów w aktywizacji zawodowej, powinny pozwolić na zaprojektowanie działań ukierunkowanych na pełniejszą i skuteczniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Przeprowadzone badania umożliwiły ponadto poznanie barier aktywności zawodowej (wynikających z ich cech społeczno - demograficznych, postaw wobec pracy oraz oceny lokalnego rynku pracy i rynku edukacyjnego) oraz ścieżki wyjścia z bezrobocia (szczególnie przy udziale instytucji rynku pracy). Wyniki badań posłużyły także do stworzenia propozycji określonych działań i rekomendacji ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Ze względu na sytuację związaną z pandemią Covid-19, zamknięciem Urzędu dla klientów zewnętrznych nie było możliwości przeprowadzenia badania w formie badań bezpośrednich z osobami bezrobotnymi na terenie Urzędu Pracy. W związku z powyższym zdecydowano się na przeprowadzenie badania za pomocą bezpiecznej metody badań zdalnych realizowanych w trybie on-line. Badanie wśród osób bezrobotnych zostało zrealizowane techniką wywiadów wspomaganym komputerowo – on-line (CAWI). Ankieta elektroniczna zamieszczona była na stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, na profilu społecznościowym Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, dodatkowo dystrybucja ankiety realizowana była przez pracowników Urzędu Pracy. Kwestionariusz ankiety składał się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości.

Opisane zostały także podgrupy badanych o największym i najmniejszym procencie odpowiedzi na dane pytanie. W raporcie przedstawiono ogólne wyniki badania jak i szczegółowe wyniki z uwzględnieniem każdej z badanych grup osób bezrobotnych.

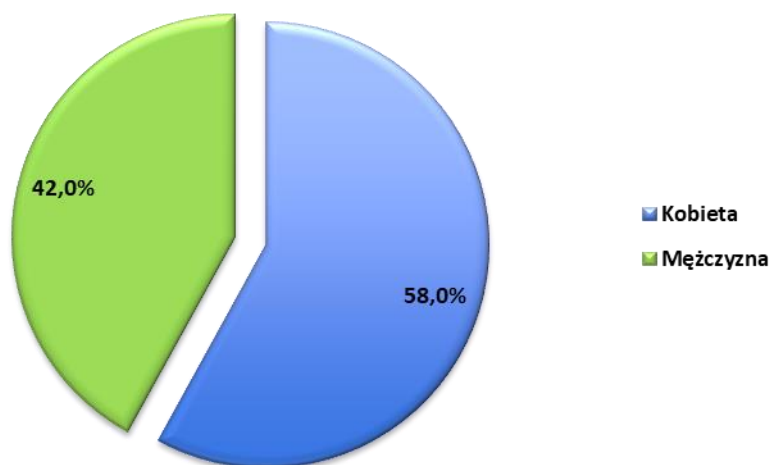
III.2. Charakterystyka osób bezrobotnych

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanych osób bezrobotnych z uwzględnieniem wielu czynników, które różnicują osoby bezrobotne ze względu na ich cechy społeczno – demograficzne oraz inne ważne determinanty bezrobocia. W poniższej charakterystyce przedstawione zostały tylko odpowiedzi ważne udzielone przez ankietowanych.

Płeć respondentów

Struktura badanych osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci odzwierciedla strukturę populacji generalnej – osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. W badaniach brało udział 58,0% bezrobotnych kobiet oraz 42,0% bezrobotnych mężczyzn.

Rysunek 47. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%)

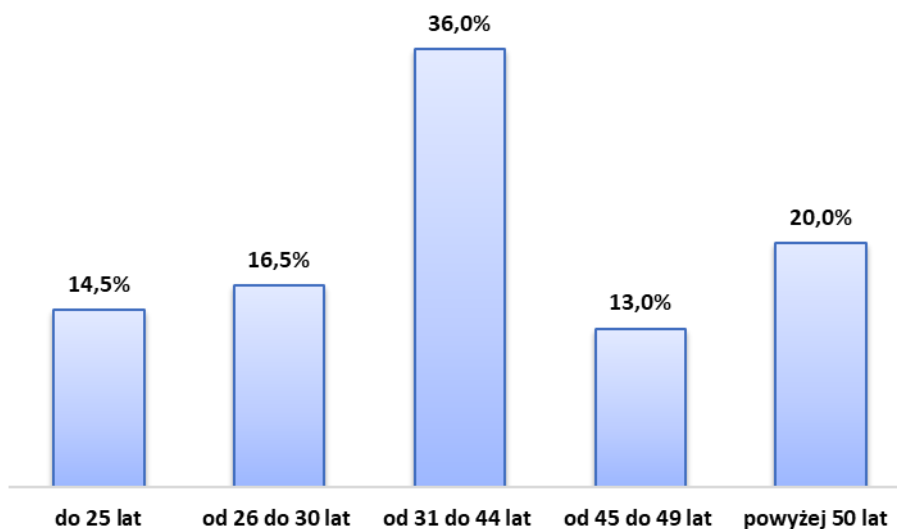


Wiek respondentów

Uwzględniając wiek badanych osób bezrobotnych najliczniejszą grupę, stanowiły osoby bezrobotne w wieku od 31 do 44 lat – 36,0% ogółu badanych. Znaczna grupa badanych to osoby w wieku powyżej 50 lat – 20,0%. Odsetek osób bezrobotnych w wieku od 26 do 29 lat wynosił 16,5%. Najmłodszy bezrobotni – w wieku do 25 lat to 14,5% badanych. Grupa osób bezrobotnych w wieku od 45 do 49 lat to 13,0% ogółu badanych. Tytułem uzupełnienia, należy zwrócić uwagę, że struktura badanych osób bezrobotnych z uwzględnieniem wieku nie

stanowiła podstawy doboru próby, jednakże nie odbiega ona w sposób istotny od struktury populacji generalnej zarejestrowanych osób bezrobotnych.

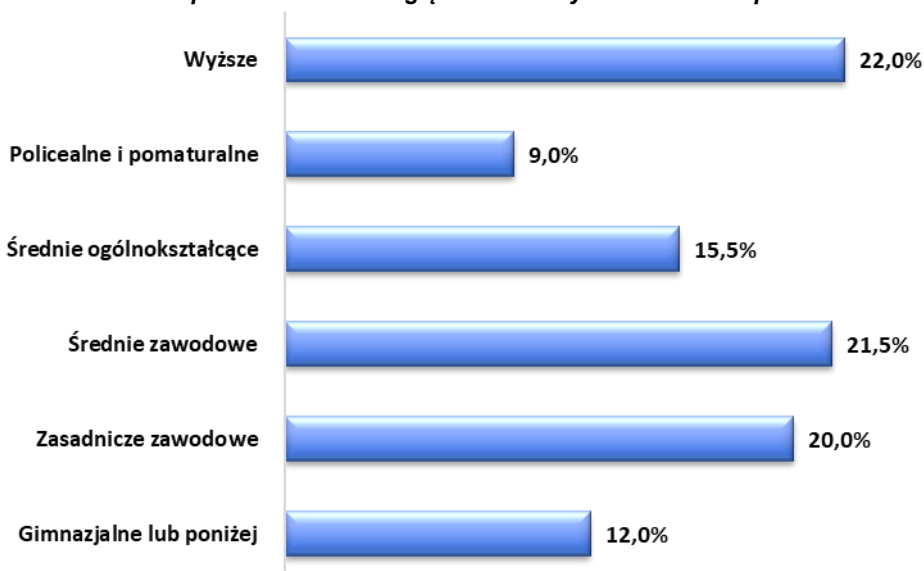
Rysunek 48. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów.



Wykształcenie respondentów

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili bezrobotni legitymujący się wykształceniem wyższym, średnim zawodowym oraz zawodowym odpowiednio 22,0%, 21,5% oraz 20,0% badanych osób. Grupa bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wynosiła 15,5%. Wykształcenie gimnazjalne lub poniżej posiada 12,0% badanych. Najmniejszy odsetek badanych legitymowało się wykształceniem policealnym i pomaturalnym – 9,0%.

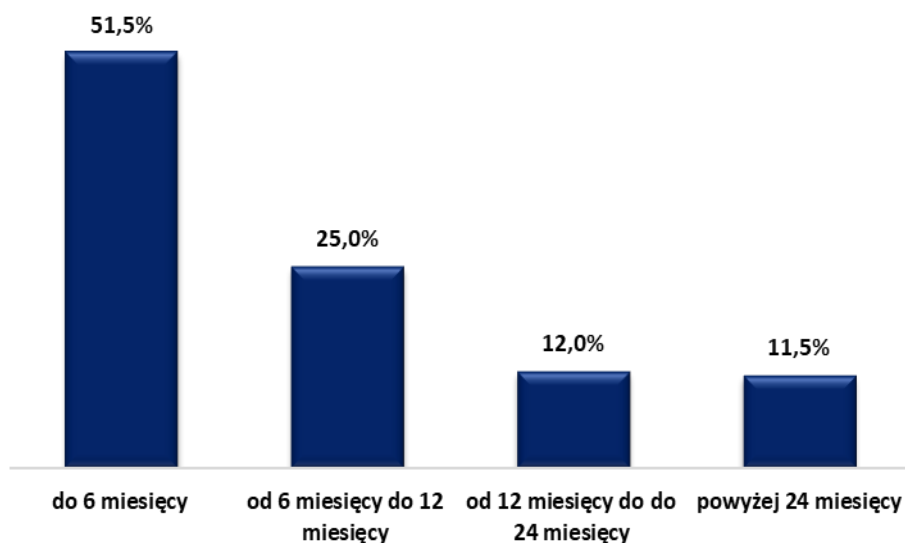
Rysunek 49. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów.



Okres zarejestrowania w PUP w Jaworznie

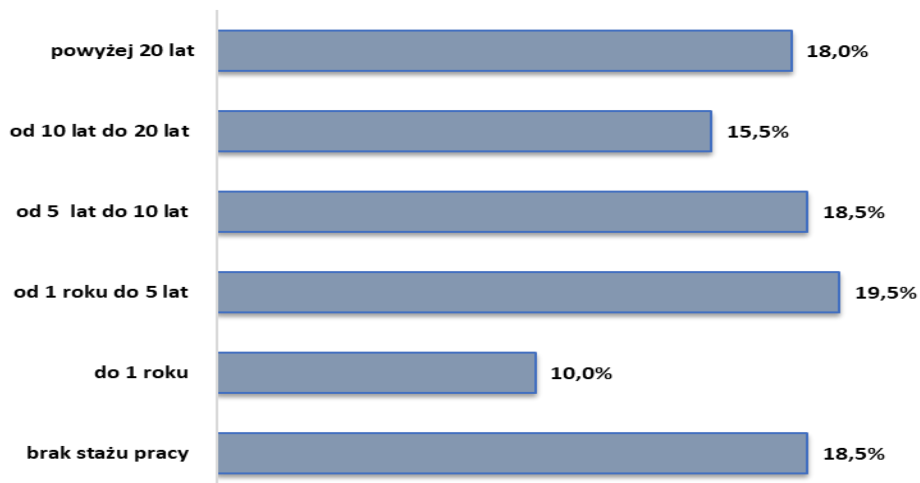
Największy odsetek osób biorących udział w badaniu stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane przez okres krótszy niż 6 miesięcy – 51,5%. Osób bezrobotnych zarejestrowanych przez okres od 6 do 12 miesięcy było 25,0%. Osoby bezrobotne – pozostające w rejestrach PUP w Jaworznie przez okres dłuższy niż 12 miesięcy to łącznie 23,5% ogółu badanych, w tym 11,5% to bezrobotni zarejestrowani przez okres ponad 24 miesięcy.

Rysunek 50. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w PUP w Jaworznie.



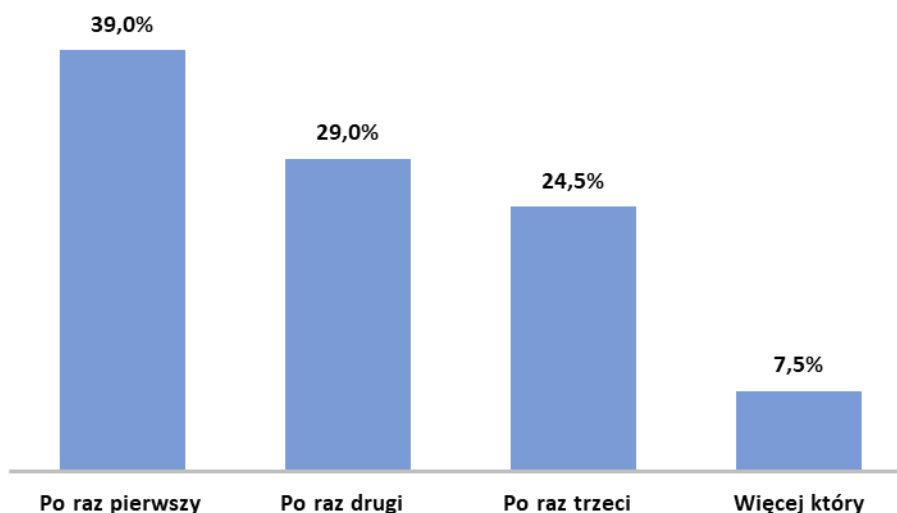
Staż pracy respondentów

Uwzględniając staż pracy badanych osób bezrobotnych wynika, że największy procentowy udział stanowiły osoby bezrobotne, których staż pracy wynosił od roku do 5 lat – 19,5%, osoby bezrobotne które nie posiadają stażu pracy – 18,5% oraz osoby bezrobotne ze stażem pracy od 5 do 10 lat – także 18,5% ogółu badanych. Znaczą grupę badanych stanowili bezrobotni, których staż pracy wynosił powyżej 20 lat – 18,0%. Osoby bezrobotne, których staż pracy wynosił od 10 do 20 lat to 15,5% badanych. Najmniejszą grupę badanych stanowiły osoby bezrobotne, których staż pracy był krótszy niż rok – 10,0% badanych.

Rysunek 51. Struktura respondentów z uwzględnieniem stażu pracy.

Częstotliwość rejestracji respondentów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie

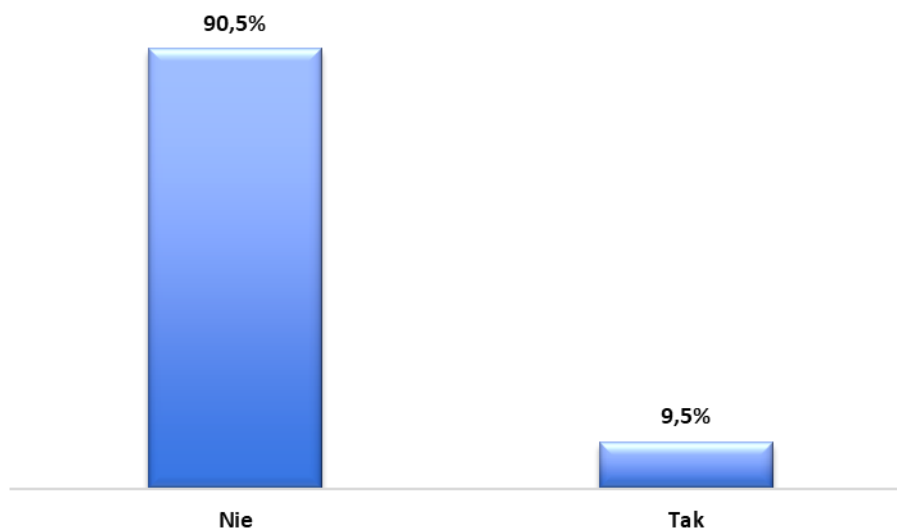
Spośród wszystkich osób, które uczestniczyły w badaniu zdecydowaną większość stanowiły osoby bezrobotne, które rejestrowały się w PUP w Jaworznie po raz kolejny z udziałem 61,0%. 29,0% ogółu przebadanej populacji to osoby, które zarejestrowały się jako bezrobotne po raz drugi, 24,5% po raz trzeci, a 7,5% więcej niż trzy razy. Osoby, które po raz pierwszy zarejestrowały się w urzędzie pracy stanowiły 39,0% ogólnej liczby osób biorących udział w badaniu.

Rysunek 52. Struktura respondentów z uwzględnieniem kolejności rejestracji w PUP w Jaworznie.

Niepełnosprawność

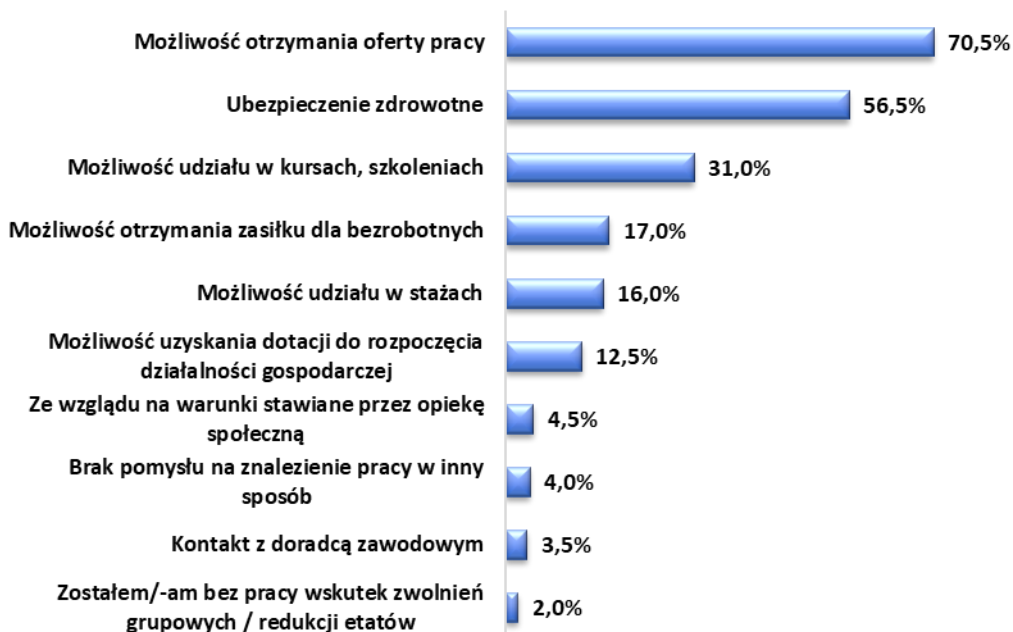
W badaniu brało udział 9,5% osób bezrobotnych posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.

Rysunek 53. Struktura respondentów z uwzględnieniem kolejności rejestracji w PUP w Jaworznie.



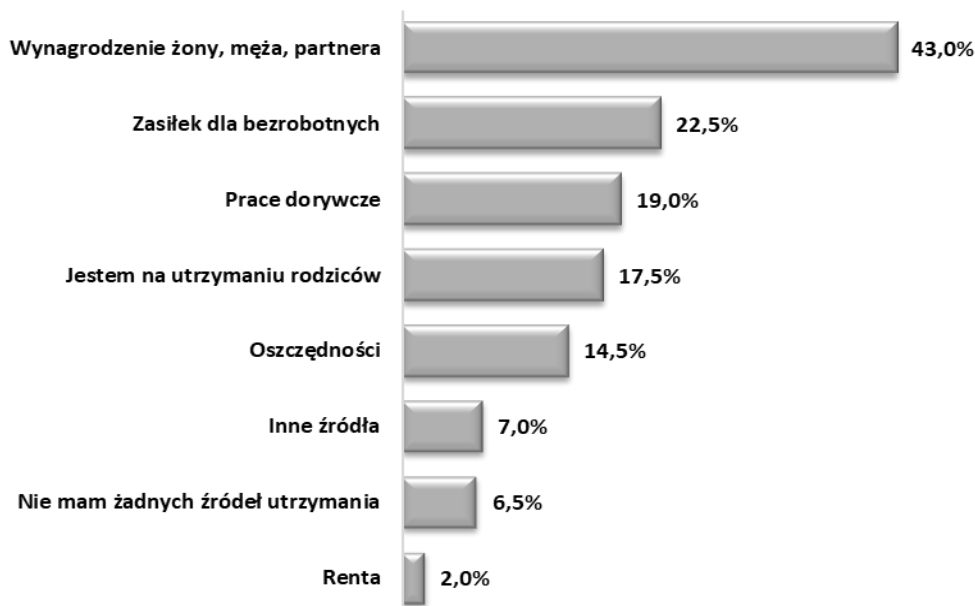
III.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie.

Pierwszy z elementów analizy sytuacji i potrzeb osób bezrobotnych dotyczył najważniejszych powodów rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Największy odsetek badanych – 70,5% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Bardzo duży odsetek osób bezrobotnych – 56,5% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Jaworznie, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Część badanych osób bezrobotnych – 31,0% oczekuje od urzędu pracy możliwości udziału w kursach i szkoleniach. Znacznie mniejszy odsetek badanych osób bezrobotnych – 17,0% rejestruje się w celu uzyskania zasiłku dla osób bezrobotnych, 16,0% ze względu na chęć udziału w stażach natomiast 12,5% badanych osób bezrobotnych chciałoby uzyskać jednorazowo środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Pozostałe główne oczekiwania wobec PUP w Jaworznie uzyskały marginalny odsetek wskazań. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 54. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Jaworznie.

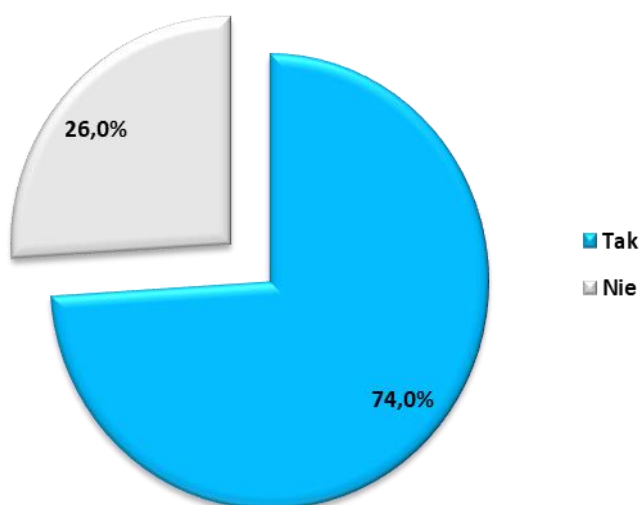
III.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawione zostały istotne kwestie związane ze źródłami utrzymania osób bezrobotnych, które zarejestrowane są w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Zgodnie z prezentowanymi danymi okazuje się, że największy odsetek badanych osób bezrobotnych – 43,0% utrzymuje się z wynagrodzenia męża, żony, partnera. Więcej niż co piąta badana osoba bezrobotna – 22,5%, jako główne źródło utrzymania wskazała zasiłek dla bezrobotnych. Część osób bezrobotnych – 19,0% zarabia dodatkowo pracując dorywczo. 17,5% respondentów pozostaje na utrzymaniu rodziców. Z posiadanych oszczędności utrzymuje się – 14,5% ankietowanych osób bezrobotnych. Inne źródła utrzymania takie jak: alimenty od męża, świadczenie rodzinne 500 plus, zasiłek z MOPSu, czynsz z najmu wskazało łącznie 7,0% badanych. 6,5% ankietowanych osób nie posiada żadnych źródeł utrzymania. Mniejszy odsetek badanych osób bezrobotnych - 3,0%, jako główne źródło utrzymania wskazał rentę. Należy podkreślić, że prezentowana suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 55. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie.

III.5. Możliwość zatrudnienia.

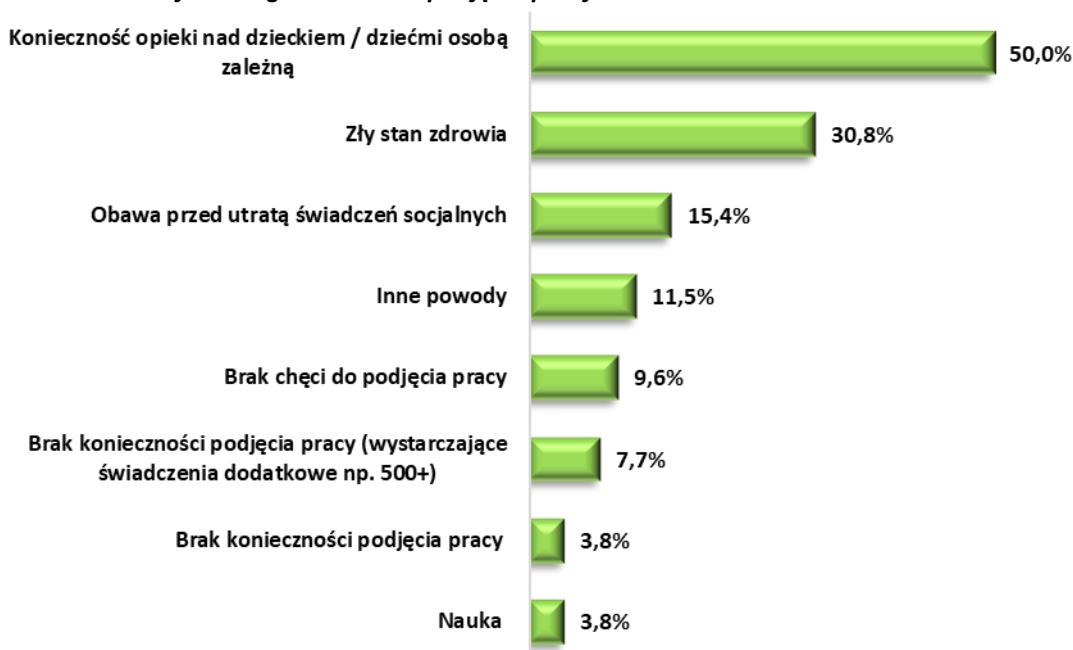
Większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie – 74,0% ma możliwość do podjęcia zatrudnienia. Oczywiście deklarowana gotowość i możliwość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia nie oznacza faktycznej chęci do podjęcia pracy i nie przekłada się na aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Odsetek osób bezrobotnych, które nie mają możliwości zatrudnienia wyniósł 26,0%. W ostatnich latach wyraźnie zmniejszyła się ilość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Osoby aktywne, relatywnie szybko podejmują zatrudnienia, natomiast osoby oddalone od rynku pracy długo pozostające bez pracy nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia.

Rysunek 56. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia.

III.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.

Bardzo istotne znaczenie w określeniu bierności osób bezrobotnych ma analiza powodów braku możliwości podjęcia zatrudnienia. Bardzo ważnym czynnikiem demobilizującym wskazywanym przez kobiety była przede wszystkim konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi lub osobą zależną – 50,0% wskazań. Ważnym powodem jest także zły stan zdrowia – 30,8%. Obawa przed utratą świadczeń socjalnych skłania część osób bezrobotnych – 15,4% do zaniechania poszukiwania zatrudnienia. Inne powody takie jak: brak ofert pracy, brak żłobka, brak kwalifikacji / doświadczenia, chęć założenia działalności gospodarczej, ciąża wskazało – 11,5% badanych, którzy nie mają możliwości podjęcia zatrudnienia. Brak chęci do podjęcia pracy wskazało 9,6% badanych. Odpowiedź brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenie z programu *Rodzina 500 plus*) wymieniło 7,7% respondentów. Część osób bezrobotnych – 3,8% nie ma możliwości podjęcia zatrudnienia ze względu na wystarczające wynagrodzenie współmałżona lub innych członków rodziny. Kontynuowanie nauki jest powodem braku możliwości podjęcia zatrudnienia wskazanym przez 3,8% ankietowanych. Każda z badanych osób bezrobotnych, która nie ma możliwości podjęcia zatrudnienia mogła wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi dlatego suma odpowiedzi nie jest równa 100%.

Rysunek 57. Powody braku gotowości do podjęcia pracy.



III.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.

Osoby, które nie mają możliwości zatrudnienia zapytano o wskazanie barier, które ograniczają aktywność zawodową osób bezrobotnych i podejmowanie zatrudnienia. Ukazanie barier i trudności uniemożliwiających aktywizację zawodową osób bezrobotnych powinno pomóc w skutecznym i trwałym powrocie na rynek pracy osobom bezrobotnym. Poniżej przedstawiono bariery, które uniemożliwiają aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać dowolną liczbę barier utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy i znalezienie pracy, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej zdaniem bezrobotnych jest trudna sytuacja rodzinna. Taki problem wskazało 34,6% badanych, którzy nie mają możliwości zatrudnienia. Ważnym problemem jest także brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy – 26,9% wskazań oraz zbyt wysoki lub zbyt niski wiek – 25,0% odpowiedzi. Kolejne istotne bariery na rynku pracy, które są poważnymi przeszkodami w zatrudnieniu to: brak znajomości i kontaktów – 23,1%, konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi lub innymi osobami zależnymi – 19,2% wskazań, ograniczenia zdrowotne – 19,2% oraz brak doświadczenia i stażu pracy – także 19,2% wskazań. Ważnymi przeszkodami w aktywizacji zawodowej są także brak kwalifikacji oraz trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie. Wymienione problemy wskazało po 17,3% respondentów. Duży odsetek bezrobotnych – 14,4% uważa, że poważną trudnością w podjęciu zatrudnienia są zbyt duże wymagania pracodawców – 15,4%, niskie płace – 13,5% oraz płeć także 13,5% wskazań. Problemem jest także nieznanostwo języków obcych. Taką przeszkodę w aktywizacji zawodowej wskazało 11,5% badanych. Bezrobotne osoby zwróciły uwagę na takie problemy w znalezieniu zatrudnienia jak brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy oraz nieodpowiednie lub niedopasowane wykształcenie. Wymienione problemy wskazało po 9,6% respondentów. Wszystkie bariery utrudniające podjęcie pracy w zawodzie i skuteczną aktywizację zawodową bezrobotnych nie mających możliwości zatrudnienia zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Rysunek 58. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy.

III.8. Elementy zwiększające aktywność zawodową osób bezrobotnych.

Chcąc zwiększyć aktywność zawodową osób bezrobotnych konieczne jest wskazanie sposobów, które ułatwią bezrobotnym mieszkańcom Jaworzna podjęcie zatrudnienia. Okazuje się, że aktywność zawodową może zwiększyć przekwalifikowanie się lub podniesienie poziomu wykształcenia. Taką opinię wskazało 49,0% badanych. Dla części respondentów – 35,0% receptą na podjęcie zatrudnienia jest zdobycie oczekiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Przeszkodą w skutecznej aktywizacji zawodowej może być brak własnego środka transportu, dlatego część badanych uważa, że środkiem do zwiększenia poziomu zatrudnienia może być posiadanie samochodu – 20,0%. Kolejnym rozwiązaniem jest także zapewnienie możliwości opieki nad dzieckiem, osobą starszą lub osobą zależną. Taka opieka zdaniem 13,5% badanych mogłaby pozwolić osobom bezrobotnym na podjęcie pracy. Zdaniem 9,5% badanych remedium na brak zatrudnienia może być wyjazd za granicę. Na większą aktywność zawodową może także wpłynąć mobilność przestrzenna – podjęcie pracy w miejscowości oddalonej od stałego miejsca zamieszkania – 5,0% wskazań. Na większą aktywność zawodową może wpłynąć także: większa ilość ofert pracy za wyższe wynagrodzenie, większa liczba dotacji na założenie działalności gospodarczej oraz możliwość

zdobycia dodatkowych kwalifikacji. Część osób bezrobotnych – 15,5% uważa, że żaden z wymienionych sposobów nie przyniesie rezultatu w postaci wzrostu ich aktywności zawodowej. Prezentowana na wykresie suma odpowiedzi nie jest równa 100% z powodu możliwości wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 59. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Pana/Pani zdaniem podjęcie pracy lub wpłynęłoby na większą aktywność zawodową?



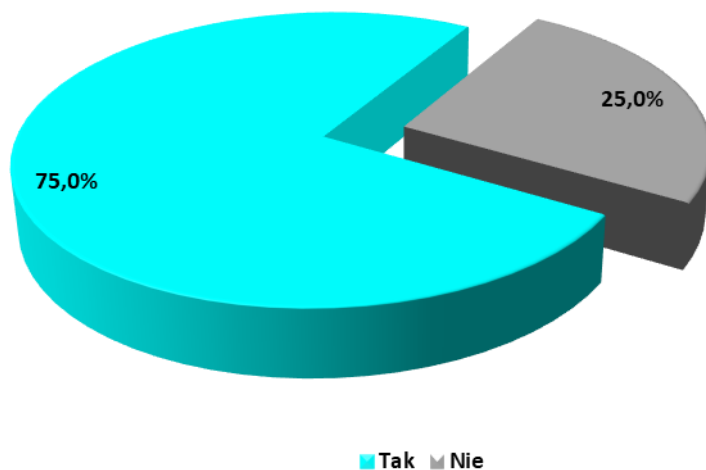
III.9. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.

Analizując wyniki badania można zauważyć, iż osoby bezrobotne w poszukiwaniu zatrudnienia korzystają głównie z dwóch metod poszukiwania pracy. Największy odsetek badanych – 65,5% próbuje znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Duża grupa bezrobotnych respondentów – 55,5% poszukuje ofert pracy za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę. Duża grupa badanych – 38,5% próbuje znaleźć zatrudnienie poprzez znajomych, wykorzystując kapitał społeczny – bezpośrednio kontakty ułatwiające podjęcie pracy. Kolejną popularną metodą poszukiwania pracy są osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy – 32,5%. Pozostałe sposoby poszukiwania zatrudnienia wskazał zdecydowanie mniejszy odsetek badanych. Część badanych – 17,5% aplikuje na ogłoszenia o pracę, które pojawiają się w prasie, natomiast 11,5% badanych poszukuje zatrudnienia na Targach Pracy. Pozostałe metody poszukiwania zatrudnienia przedstawiono na wykresie. Każda z badanych bezrobotnych osób mogła wymienić dowolne sposoby poszukiwania pracy stąd łączna suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100%.

Rysunek 60. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych.

III.10. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.

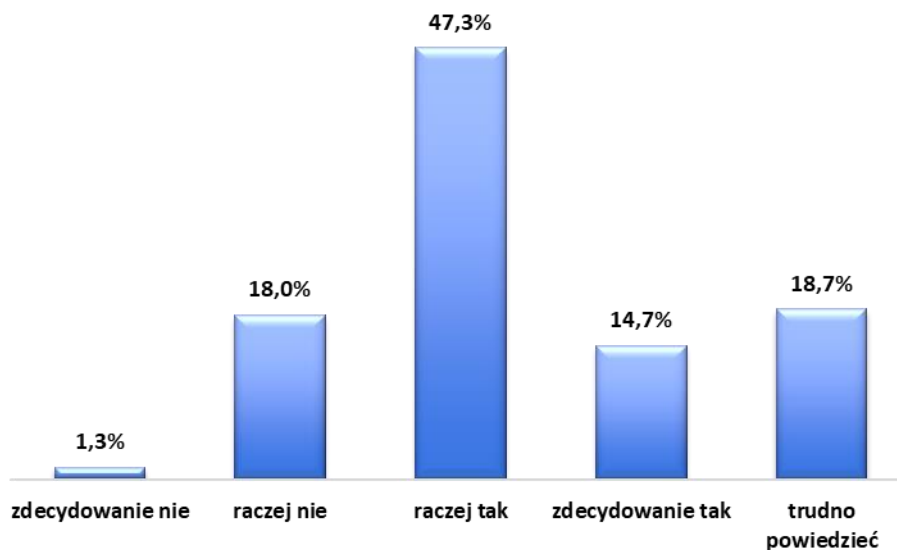
Jednym z ważniejszych celów projektu badawczego było zdiagnozowanie doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych posiadanych przez osoby bezrobotne w kontekście możliwości i szans aktywizacji zawodowej w powiązaniu z ich kwalifikacjami. W celu dalszego diagnozowania kompetencji osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie zapytano respondentów o posiadany zawód. Większość bezrobotnych osób biorących udział w badaniu – 75,0% posiada wyuczony zawód. Brak zawodu wyuczonego charakteryzuje 25,0% uczestników badania.

Rysunek 61. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany?

III.11. Ocena posiadanego zawodu.

Posiadany zawód jest nierzadko wyznacznikiem sukcesu lub porażki na rynku pracy. Zawód dostosowany do potrzeb rynku pracy zwiększa szanse na aktywizację zawodową, natomiast posiadanie zawodu nie adekwatnego do wymagań pracodawców powinno skutkować przemyślną reorientacją zawodową. W związku z powyższym zapytano osoby bezrobotne o ocenę zawodu, w którym chcą pracować. Okazuje się, że większość bezrobotnych osób - łącznie 62,0% uważa, że wskazany przez nich zawód jest poszukiwany i oczekiwany na lokalnym rynku pracy (47,3% wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 14,3% odpowiedź *zdecydowanie tak*). Innego zdanie było łącznie 19,3% badanych osób, którzy uważają, że wskazany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców (18,0% wymieniło odpowiedź *raczej nie*, natomiast 1,3% *zdecydowanie nie*). Znaczny odsetek badanych – 18,7% nie wie czy taki zawód umożliwi znalezienie zatrudnienia.

Rysunek 62. Ocena zawodu, w którym chcą pracować osoby bezrobotne w kontekście oczekiwań pracodawców.



III.12. Zawód, w którym chciałyby pracować osoby bezrobotne.

Osoby bezrobotne zapytano także o to, w jakim zawodzie chciałyby podjąć pracę. Poniżej przedstawiono listę zawodów (najczęściej wymienianych), w których chciałyby w przyszłości pracować osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Według danych ankietowane osoby chcą pracować przede wszystkim w takich zawodach jak: pracownik administracyjno - biurowy, referent, sprzedawca, fryzjer, informatyk, kucharz, magazynier, elektryk, kierowca, sprzątaczką, kosmetyczka, ochroniarz, opiekunka oraz pracownik produkcji. Pozostałe, popularne zawody, w których chcą pracować osoby

bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie przedstawiono w tabeli.

Tabela 12. Zawody, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu.

Zawód	Ilość
Pracownik administracyjno - biurowy, referent	24
Sprzedawca	20
Fryzjer	12
Informatyk	9
Kucharz	9
Magazynier	9
Elektryk	6
Kierowca	6
Sprzątaczką	6
Kosmetyczka	4
Ochroniarz	4
Opiekunka	4
Pracownik produkcji	4
Spawacz	4
Murarz	3
Nauczyciel	3
Pielęgniarka	3
Pracownik budowlany	3
Agent ubezpieczeniowy	2
Fizjoterapeuta	2
Grafik komputerowy	2
Handlowiec	2
Krawcowa	2
Księgowy	2
Lakiernik	2
Logistyk	2
Mechanik	2
Operator wózka spalinowego	2
Pomoc kuchenna	2
Portierka	2
Recepcjonista	2
Ślusarz	2
Tokarz	2

III.13. Branże, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne.

Poniżej przedstawiono dane dotyczące branż gospodarki, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne. Z przedstawionych danych wynika, iż osoby bezrobotne są zainteresowane pracą w różnorodnych branżach. Największym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszyłaby się praca w branży - pozostała działalność usługowa – 28,5% wskazań. Część osób bezrobotnych – 13,0% chciałaby podjąć zatrudnienie w branży: handel hurtowy i detaliczny. Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Jaworznie chcą pracować także w branżach: transport, gospodarka magazynowa i łączność – 11,5%, działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią – 9,5%, administrowanie i działalność wspierająca – 9,0% oraz administracja

publiczna i obrona narodowa także 9,0% wskazań. Badane osoby wskazywały także takie branże jak: opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 7,5%, działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 7,0%, budownictwo – 6,5% oraz informacja i komunikacja – 5,5% wskazań. Pozostałe branże, w których zamierzają podjąć zatrudnienie badani bezrobotni zostały zaprezentowane na poniższym wykresie. Przedstawiona na wykresie suma wskazań jest większa niż 100%, ponieważ każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie dwie branże.

Rysunek 63. Branże, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne.

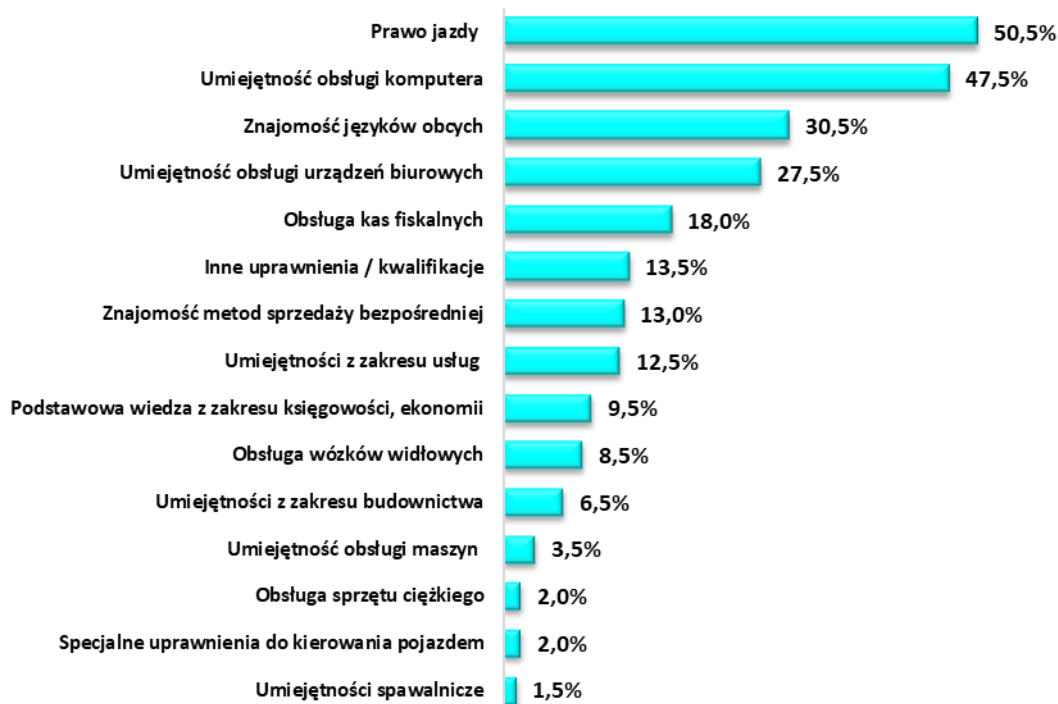


III.14. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.

Szczegółowej analizie poddane zostały kwalifikacje i umiejętności posiadane przez bezrobotnych. Poniżej przedstawiono zbiór kwalifikacji, którymi legitymują się badane osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Jaworznie. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wskazać dowolne kwalifikacje, które dostępne były w kafeterii odpowiedzi. Uwzględniając wszystkie osoby bezrobotne biorące udział w badaniu okazuje się, że połowa respondentów – 50,5% posiada prawo jazdy, w tym zdecydowana większość osób bezrobotnych – 98,2% posiada prawo jazdy kategorii B. Część ankietowanych osób – 4,0% posiada prawo jazdy kategorii C-E, natomiast 3,0% prawo jazdy kat A. Znaczny odsetek osób bezrobotnych – 47,9% posiada umiejętności i kwalifikacje w zakresie obsługi komputera. Znajomość co

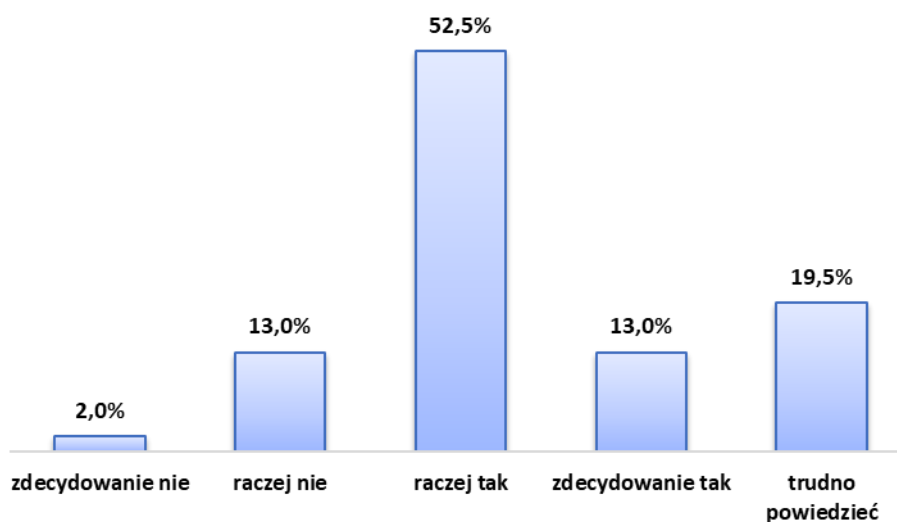
najmniej jednego języka obcego wskazało 30,5% badanych. Wśród języków obcych największy odsetek bezrobotnych zna lub posługuje się językiem angielskim – 88,5%. Język niemiecki zna 31,1% bezrobotnych. Kolejne umiejętności, które posiadają osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Jaworznie to: umiejętność obsługi urządzeń biurowych – 27,5% oraz obsługa kas fiskalnych – 18,0%. Inne umiejętności, uprawnienia i kwalifikacje (nie wymienione w kafeterii ankiety), które wymienili badani bezrobotni to między innymi: książeczka do celów sanitarno-epidemiologicznych, kurs opiekunki osób starszych, obsługa programów handlowych, kurs przedsiębiorczości, instruktor fitness, uprawnienia SEP do 1 kV operator suwnicy, kurs grafiki komputerowej. Take uprawnienia wskazywało 13,5% badanych. Część badanych posiada umiejętności z zakresu metod sprzedaży bezpośredniej – 13,0% oraz umiejętności z zakresu usług krawiec, szwacz, fryzjer etc. – 12,5%. Blisko co dziesiąty uczestnik badania – 9,5% posiada podstawową wiedzę z zakresu księgowości, ekonomii oraz finansów. Umiejętności obsługi wózków widłowych posiada 8,5% badanych, natomiast 6,5% umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie, wykańczanie wnętrz etc.). Pozostałe umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne zaprezentowane zostały na poniższym wykresie. Suma wszystkich wskazań jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 64. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne.



Przedstawione powyżej umiejętności i uprawnienia posiadane przez osoby bezrobotne mogą przyczynić się do efektywniejszej aktywizacji zawodowej. W celu określenia możliwości podjęcia pracy przez osoby bezrobotne przy wykorzystaniu określonych kwalifikacji zapytano uczestników badania czy wymienione umiejętności, kwalifikacje i uprawnienia umożliwią podjęcie zatrudnienia. Zgodnie z prezentowanymi danymi zdecydowana większość badanych – łącznie 65,5% pozytywnie ocenia posiadane umiejętności w kontekście oczekiwań pracodawców, w tym 52,5% badanych wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 13,0% *zdecydowanie tak*. Negatywnie swoje kwalifikacje ocenia łącznie – 15,0% respondentów. Odpowiedź trudno powiedzieć wymieniło 19,5% badanych. Takie dane oznaczają, że osoby bezrobotne wysoko oceniają posiadane kwalifikacje i uprawnienia, uważając że takie kwalifikacje są poszukiwane i oczekiwana na rynku pracy.

Rysunek 65. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia?

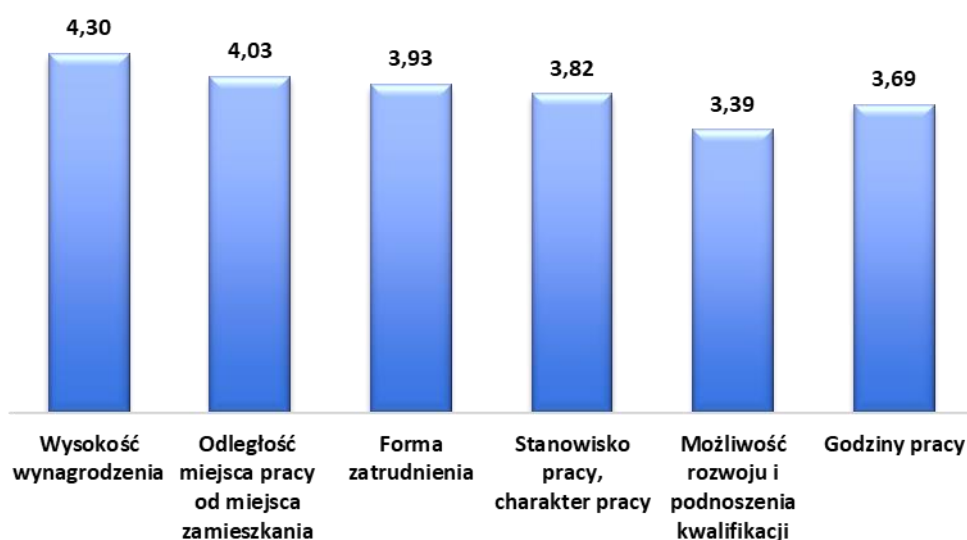


III.15. Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.

Poniżej przedstawiona została szczegółowa analiza najważniejszych czynników, którymi kierują się osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia. Wśród wymienionych elementów i sposobu ich rangowania dokonanego przez respondentów można poszukiwać także przyczyn braku zatrudnienia. Każda z badanych osób wskazywała najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy według pięciostopniowej skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne, a 5 – najważniejsze elementy. Dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma przede wszystkim wysokość wynagrodzenia – średnia ocena – 4,30. Ważną rolę przy wyborze miejsca pracy odgrywa odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania – średnia ocena 4,03, forma

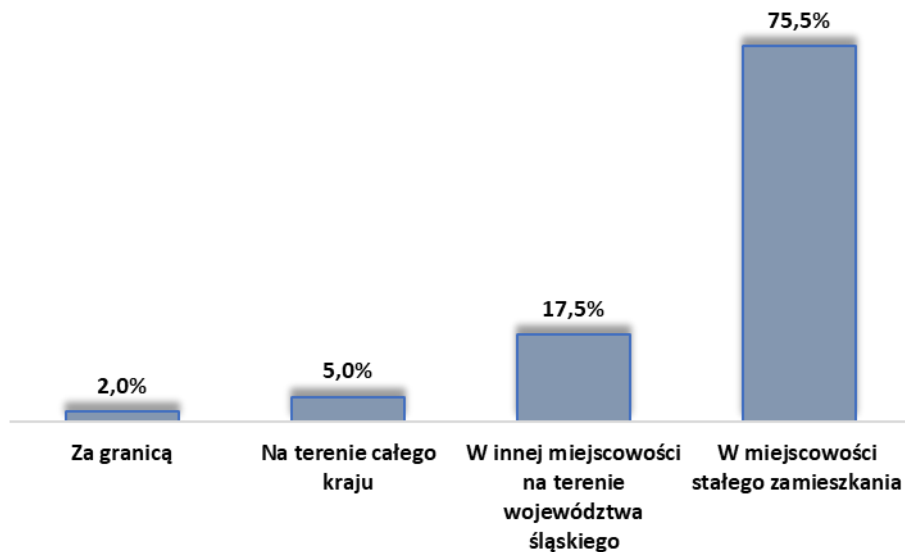
zatrudnienia – średnia ocena 3,93 oraz stanowisko i charakter pracy – średnia ocena 3,82. Nieznacznie mniejsze znaczenie w ocenie oferty pracy odgrywają godziny pracy – 3,69. Najniższą rangę przypisano możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy – 3,39.

Rysunek 66. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.



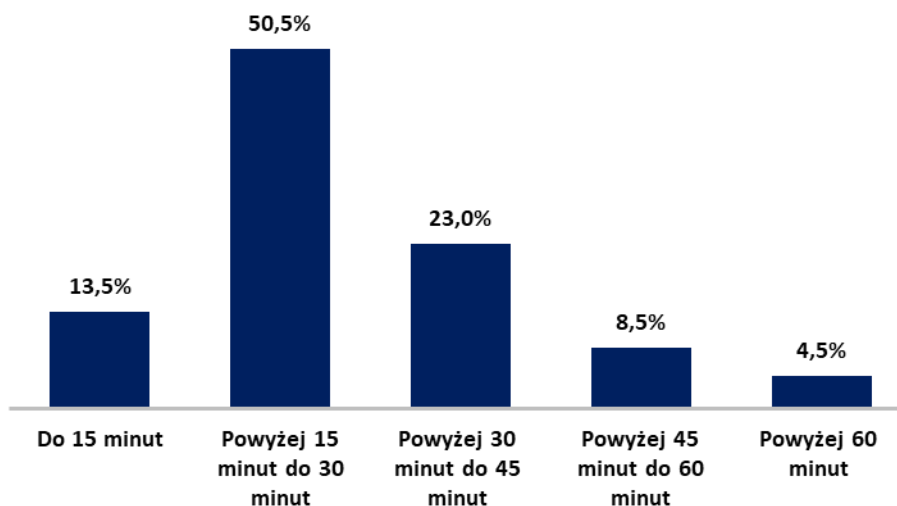
III.16. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.

Wśród osób bezrobotnych zdiagnozowano brak mobilności przestrzennej w zakresie podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Pomimo możliwości podjęcia pracy na okolicznych rynkach pracy osoby bezrobotne nie chcą nie tylko opuszczać aglomeracji śląskiej, ale często nawet samego Jaworzna. W sytuacji długotrwałego poszukiwania pracy lub trudności w znalezieniu zatrudnienia w zawodzie poszukiwanie i podejmowanie zatrudnienia poza obrębem lokalnego rynku pracy może być jedynym z możliwych sposobów na aktywizację zawodową. Według danych bezrobotni w bardzo małym stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza miejsce zamieszkania. Zdecydowana większość uczestników badania – 75,5% zamierza podjąć pracę w Jaworznie. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy. Blisko co piąta osoba bezrobotna – 17,5% jest zainteresowana podjęciem pracy w innej miejscowości województwa śląskiego. Mniejszy odsetek badanych – 5,0% zamierza podjąć pracę na terenie całego kraju, natomiast 2,0% poszukiwać będzie pracy za granicą.

Rysunek 67. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.

III.17. Gotowość do dojazdów do pracy.

Poniżej przedstawiono opinie bezrobotnych osób na temat maksymalnego czasu dojazdu do pracy, który byliby w stanie zaakceptować. Czas dojazdu do 15 minut akceptuje 13,5% badanych, powyżej 15 minut do 30 minut – 50,0%, powyżej 30 minut do 45 minut – 23,0%, od 45 minut do 60 minut – 8,5%. Zgodnie z prezentowanymi danymi osoby bezrobotne w mniejszym stopniu zainteresowane są dojazdami do pracy powyżej 60 minut – 4,5% wskazań.

Rysunek 68. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłon(a) zaakceptować?

III.18. Oczekiwane wynagrodzenie.

Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie netto, jakiego oczekują osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie to: 2 938 zł

Oczekiwane wynagrodzenie netto z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych

- ✓ Kobiety: 2 719 zł
- ✓ Mężczyźni: 3 246 zł

- ✓ do 25 lat – 2 898 zł
- ✓ od 26 do 30 lat – 3 133 zł
- ✓ od 31 do 44 lat – 3 075 zł
- ✓ od 45 do 49 lat – 3 123 zł
- ✓ powyżej 50 lat - 2 424 zł

III.19. Preferencje dotyczące podjęcia pracy.

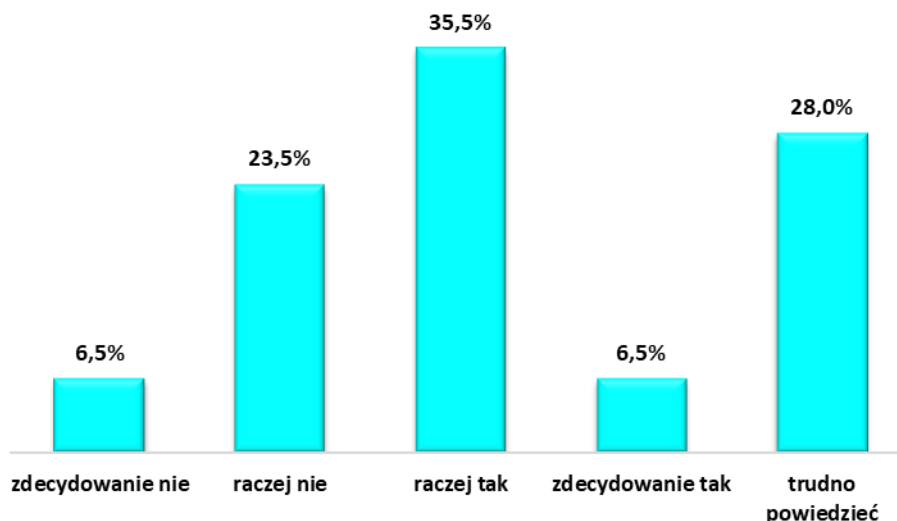
Na podstawie zebranego materiału można stwierdzić, że osoby bezrobotne z terenu Jaworzna mają różne oczekiwania dotyczące potencjalnej pracy. Wśród warunków, które są skłonne zaakceptować osoby bezrobotne nie znalazła się gotowość do poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy i miejsca zamieszkania. Osoby bezrobotne nie są mobilne przestrzennie w zakresie podejmowania zatrudnienia. Takie działania powodować mogą wydłużenie czasu aktywizacji zawodowej. Tylko 11,0% bezrobotnych osób jest gotowych do podjęcia pracy wymagającej dojazdu do pracy wynoszącego ponad 60 minut. Osoby bezrobotne nie są też skłonne do podjęcia i zaakceptowania pracy wymagającej częstych wyjazdów służbowych. Według danych tylko 21,0% badanych podjęłoby taką pracę. Pracę na umowę cywilnoprawną jest gotowych podjąć – 24,5% badanych. Pracę za najniższe wynagrodzenie 2 600 zł brutto przyjąłoby 34,5% bezrobotnych. Pracą w domu w formie telepracy, pracy zdalnej zainteresowanych jest 37,6% badanych. Część badanych – 41,0% byłaby skłonna zaakceptować pracę na część etatu. Warunki, które jest skłonnych zaakceptować większość bezrobotnych mieszkańców Jaworzna to praca zmianowa – 62,0%. Zdecydowana większość uczestników badania – 80,0% zainteresowana jest podjęciem pracy tylko na pełny etat.

Rysunek 69. Preferencje dotyczące podjęcia pracy.

III.20. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu dokonały także oceny lokalnego rynku edukacyjnego. Oceny ankietowanych są różnorodne. Nieznacznie większy odsetek badanych 42,0% uważa, że oferta edukacyjna w Jaworznie stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego wykształcenia oczekiwanego przez lokalnych pracodawców. Na pozytywną ocenę rynku edukacyjnego składały się odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz *raczej tak*, które wymieniło odpowiednio 6,5% oraz 35,5% badanych. Negatywnie rynek edukacyjny w Jaworznie oceniło łącznie 30,0% badanych, w tym 6,5% nadanych wymieniło ocenę *zdecydowanie nie*, natomiast 23,5% *raczej nie*. Taki odsetek badanych uważa, że oferta szkół publicznych i niepublicznych nie ułatwia zdobycia przydatnego wykształcenia i oczekiwanych na rynku pracy kwalifikacji. Brak zdania w tym temacie wyraziło 28,0% badanych.

Rysunek 70. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalny rynek edukacyjny ułatwia lub stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego/przydatnego wykształcenia?

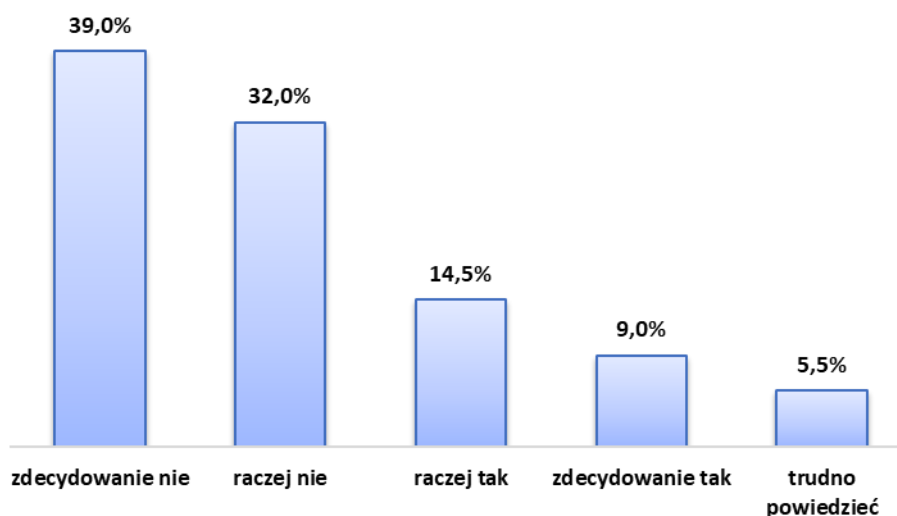


III.21. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika .

Zdaniem osób bezrobotnych, pracodawcy przy wyborze danego kandydata do pracy kierują się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami. Taką opinie wyraziła ponad połowa badanych – 67,0%. Pracodawcy podczas wyboru danego pracownika biorą także pod uwagę wiek kandydata do pracy – 44,0% wskazań. Duża grupa badanych uważa, że pracodawcy poszukując kandydata do pracy kierują się także jego poziomie wykształcenia oraz ogólnymi chęciami kandydata do pracy. Takie kryteria wyboru wymieniło odpowiednio 31,0% oraz 30,0% respondentów. Co czwarta ankietowana osoba bezrobotna – 24,5% uważa, że pracodawcy uwzględniają podczas rekrutacji posiadane uprawnienia i kwalifikacje kandydata do pracy. Ważne kwestie, które rozważane są podczas wyboru danego pracownika do pracy to także: staż pracy – 20,0%, rodzaj ukończonej przez kandydata szkoły oraz kierunek edukacji – 14,0%. Innym kryterium wyboru pracownika jest jego płeć – 10,5% wskazań. Zdaniem blisko co dziesiątego respondenta – 9,5% pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika kierują się także znajomością języków obcych przez kandydata do pracy. 7,5% uważa, że pracodawcy zwracają uwagę na możliwości udogodnień powodujących możliwość obniżenia kosztów zatrudnienia pracownika. Prezentowane odpowiedzi nie są równe 100% z powodu możliwości wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 71. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika?**III.22. Zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem działalności gospodarczej.**

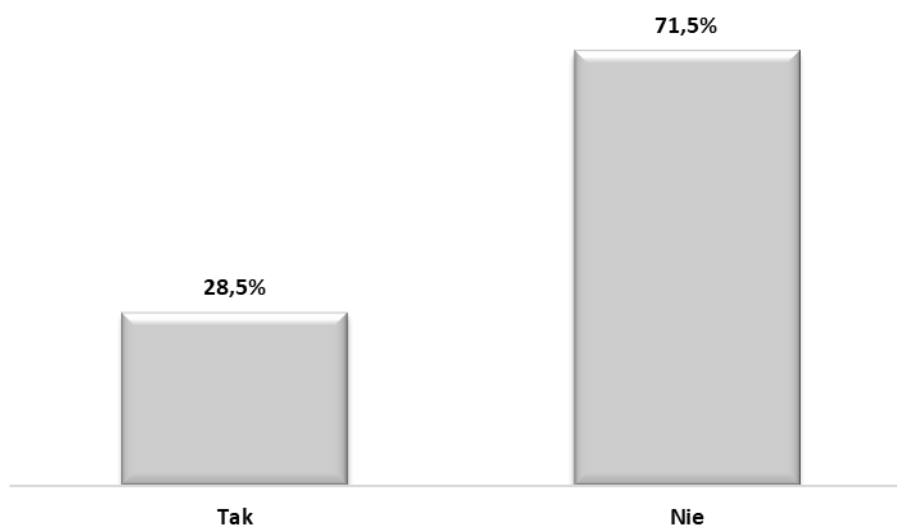
Poniżej przedstawiono zainteresowanie osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie rozpoczęciem działalności gospodarczej. Chęć założenia własnej działalności gospodarczej deklaruje łącznie 23,5% osób bezrobotnych, w tym 14,5% wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 9,0% *zdecydowanie tak*. Większość osób bezrobotnych – łącznie 71,0% nie jest zainteresowana rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Część osób – 5,5% wskazała odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Rysunek 72. Zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem działalności gospodarczej.

III.23. Zainteresowanie osób bezrobotnych otrzymaniem kompleksowego wsparcia z Urzędu Pracy w zakresie zakładania własnej firmy/ przedsiębiorczości.

Kontynuacją pytania dotyczącego zainteresowania osób bezrobotnych założeniem własnej działalności gospodarczej było pytanie o chęć otrzymania kompleksowego wsparcia z Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie w zakresie zakładania własnej firmy lub w zakresie przedsiębiorczości. Odsetek osób bezrobotnych zainteresowanych taką pomocą to 28,5%. Zdecydowana większość badanych – 71,5% nie oczekuje takiego wsparcia.

Rysunek 73. Zainteresowanie osób bezrobotnych otrzymaniem kompleksowego wsparcia z Urzędu Pracy w zakresie zakładania własnej firmy/ przedsiębiorczości

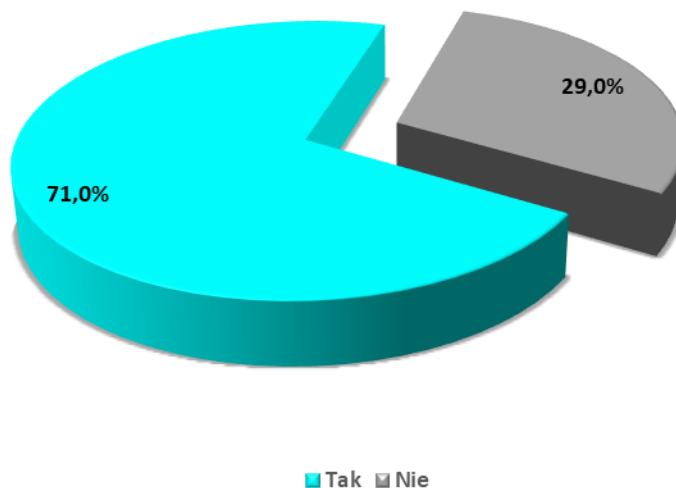


III.24. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.

Według danych zdecydowana większość osób bezrobotnych – 71,0% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia zatrudnienia. Innego zdania było 29,0% badanych osób bezrobotnych, które nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach i kursach. Osoby, które wyrażały brak zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach poproszono o podanie przyczyn, braku zainteresowania. Najważniejsze powody to przede wszystkim: *brak zainteresowania, brak chęci, brak czasu, posiadanie odpowiedniego wykształcenia, ukończenie wielu kursów, konieczność opieki nad dzieckiem, konieczność opieki nad członkiem rodziny, brak czasu,*

problem ze zdrowiem, wiek, konieczność dojazdu na szkolenie, z powodu nauki, wiek przedemerytalny, brak odpowiednich kursów.

Rysunek 74. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach.



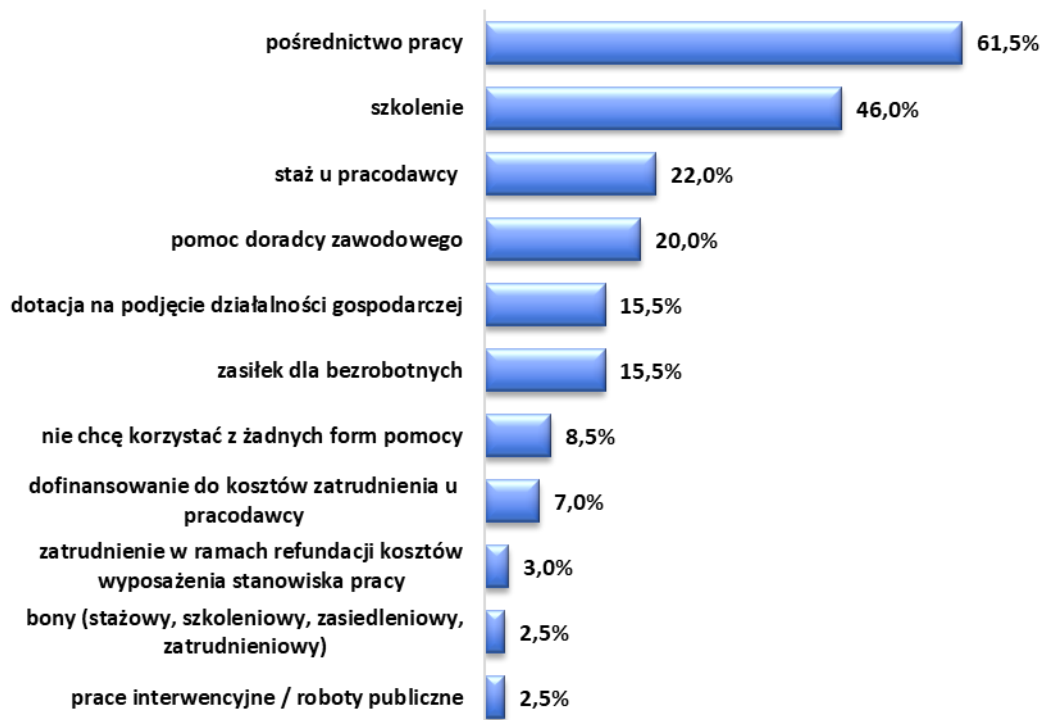
Poniżej przedstawiono rodzaje najbardziej popularnych szkoleń i kursów, w których chcieliby uczestniczyć bezrobotni mieszkańcy Jaworzna. W celu dokładnego zdiagnozowania i określenia stopnia zainteresowania osób bezrobotnych uczestnictwem w danym kursie lub szkoleniu poproszono respondentów o wskazanie szkoleń i kursów, w których chcieliby wziąć udział. Respondenci mieli możliwość dowolnego wskazania szkoleń i kursów. Poniżej przedstawiono listę najpopularniejszych szkoleń i kursów z wyszczególnioną liczbą wskazań, cieszących się największym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych.

Tabela 13. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne.

Rodzaj kursu, szkolenia	Ilość
Kursy informatyczne, komputerowe	20
Kurs z zakresu języków obcych	10
Obsługa wózków widłowych	10
Księgowość	8
Fryzjerskie	6
Gastronomiczne	6
Prawo jazdy	6
Obsługa biura, administracyjne	5
Florystyczne	4
Obsługa kasy fiskalnej	4
Opieka nad osobami starszymi	4
Kurs spawania	4
Elektryczne	4
Kadry i płace	3
Kurs kosmetyczny	3
Kursy handlowe	3
Kasjer-sprzedawca	3
Kursy ogólnobudowlane	2
Rachunkowość	2
kurs wizażu, stylizacji paznokci	2

III.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.

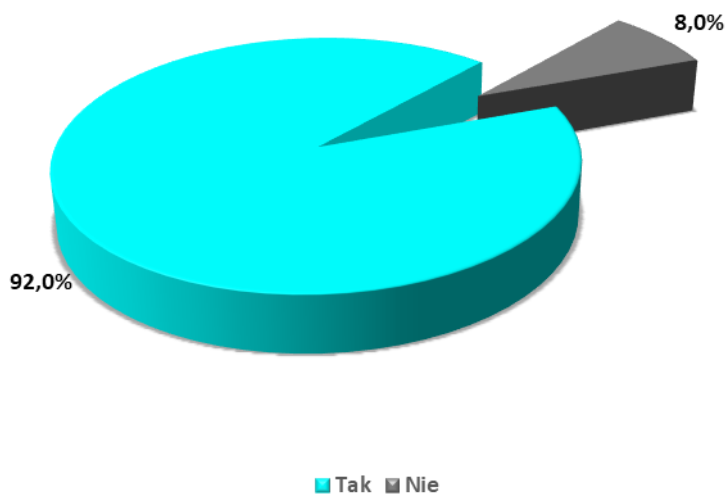
Diagnoza sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie wymaga także określenia i wskazania instrumentów, które umożliwią pełniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. W związku z powyższym konieczne jest określenie potrzeb i oczekiwań w zakresie aktywizacji zawodowej. Uczestników badania zapytano o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez PUP w Jaworznie. Najbardziej popularną formą aktywizacji zawodowej, z której chce skorzystać aż 61,5% badanych jest pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Jaworznie. Zdecydowana większość osób bezrobotnych chciałoby uzyskać ofertę pracy za pomocą urzędu pracy. Duża grupa badanych osób bezrobotnych – 46,0% jest zainteresowanych możliwością uczestnictwa w szkoleniu lub kursie organizowanym za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Pozostałe programy aktywizacyjne cieszą się zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem badanych osób. Ze stażu u pracodawcy zamierza skorzystać – 22,0% badanych, natomiast z pomocy doradcy zawodowego – 20,0%. Programem, który cieszy się względnie wysokim zainteresowaniem jest dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej zamierza skorzystać 15,5% osób bezrobotnych. Taki sam odsetek badanych chce skorzystać z zasiłku dla osób bezrobotnych (o ile spełnione zostaną warunki do jego otrzymania). Należy zwrócić uwagę, iż 8,5% bezrobotnych nie chce skorzystać z żadnego z wymienionych wyżej programów. Zatrudnieniem w ramach dofinansowania do kosztów zatrudnienia u pracodawcy zainteresowanych jest 7,0% osób bezrobotnych. Pozostałe formy pomocy nie cieszyły się większym zainteresowaniem respondentów. Wykaz wszystkich programów aktywizacyjnych, z których zamierzają skorzystać bezrobotni zaprezentowano na poniższym wykresie. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wymienić dowolną liczbę programów, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%.

Rysunek 75. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy

III.26. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.

Poniżej przedstawione zostały ogólne wyniki, które dotyczą oceny wsparcia, jakie osoby bezrobotne otrzymały ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Oceny i opinie wszystkich badanych dotyczyły aspektów związanych z subiektywną oceną działań Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie w zakresie pomocy skierowanej do osób bezrobotnych. Zbadanie stopnia zadowolenia osób bezrobotnych z dotychczasowego wsparcia uzyskanego z urzędu pracy jest jednym z ważniejszych elementów dotyczących kompleksowej oceny współpracy pomiędzy osobami bezrobotnymi a Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie. Według danych bardzo duży odsetek osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu 92,0% jest zadowolonych z dotychczasowego wsparcia. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez PUP w Jaworznie wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno – ekonomicznej. Odsetek osób, które są niezadowolone z jakości uzyskanej pomocy wynosił 8,0%.

Rysunek 76. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie osobom bezrobotnym.



W celu poznania opinii respondentów na temat przyczyn niezadowolenia z jakości i zakresu uzyskanej pomocy z Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, postanowiono ankietowanym osobom zadać pytanie dotyczące czynników determinujących taką ocenę. Każdy z badanych mógł udzielić swobodnej odpowiedzi dotyczącej przyczyn swojego niezadowolenia z uzyskanego wsparcia. W związku z faktem, że odsetek negatywnych wskazań wynosił zaledwie 8,0% odpowiedzi badanych nie kategoryzowano tylko wskazano pojedyncze odpowiedzi. Najważniejsze problemy zdiagnozowane podczas badania, które wymienili bezrobotni dotyczyły takich aspektów jak:

- ✓ *Brak lub niewystarczająca liczba ofert pracy.*
- ✓ *Utrudniony bezpośredni kontakt z pracownikami Urzędu Pracy ze względu na pandemię Covid-19.*
- ✓ *Brak propozycji od doradcy zawodowego.*
- ✓ *Oferty pracy niedostosowane do posiadanego wykształcenia, kwalifikacji, zawodu.*
- ✓ *Zbyt niski zasiłek.*

III.27. Oczekiwania dotyczące lokalnego rynku pracy.

Ostatnie pytanie zadane respondentom dotyczyło oczekiwań dotyczących jaworznickiego rynku pracy. Badane osoby bezrobotne zapytano o propozycje zmian, które mogłyby przyczynić się do podjęcia pracy przez osoby bezrobotne. Pytanie to miało charakter otwarty, każdy z badanych mógł udzielić swobodnej wypowiedzi, która została następnie skategoryzowana i przypisana do szerszej grupy zbieżnych opinii. Poniżej przedstawiono

najważniejsze opinie badanych osób bezrobotnych na temat potrzeb i oczekiwanych zmiany w zakresie lokalnego rynku pracy.

Opinie w obszarze przedsiębiorczości, inwestycji, lokalnego rynku pracy:

- *Rozwój przedsiębiorczości, kreowanie nowych miejsc pracy.*
- *Sprowadzenie nowych firm do Jaworzna – zachęty inwestycyjne dla pracodawców inwestujących w nowe miejsca pracy.*
- *Ulgi dla przedsiębiorców.*
- *Celowe dotacje dla firm na zatrudnienie osób bezrobotnych.*
- *Zachęty dla nowych inwestorów do tworzenia nowych miejsc pracy*
- *Uproszczenie procedur zakładania własnej działalności gospodarczej.*
- *Rozwój „inteligentnych” branż.*
- *Inwestycje w zieloną energię.*
- *Kontrole pracodawców, w zakresie przestrzegania prawa pracy. Egzekwowanie prawidłowości zatrudnienia.*

Opinie w obszarze zatrudnienia, polityki zatrudnieniowej:

- *Zwiększenie poziomu wynagrodzeń.*
- *Zwiększenie poziomu przeciętnego wynagrodzenia.*
- *Brak miejsc pracy dla osób starszych - kreowanie pozytywnego wizerunku starszych pracowników.*
- *Brak miejsc pracy dla osób bez doświadczenia zawodowego - kreowanie pozytywnego wizerunku kandydatów do pracy bez doświadczenia zawodowego.*

Opinie w obszarze bezrobocia:

- *Zwiększenie ilości jednorazowo przyznawanych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Zwiększenie środków przyznawanych w ramach dotacji.*
- *Dostosowanie ofert pracy do kwalifikacji, kompetencji osób bezrobotnych.*
- *Zwiększenie kwoty zasiłku dla osób bezrobotnych.*
- *Szkolenia indywidualne dla osób bezrobotnych.*
- *Rozpowszechnianie większej ilości ofert pracy z ościennych powiatów.*
- *Aplikacja on-line na telefon z ofertami pracy, powiadomienia, newsletter dla bezrobotnych.*

- *Zwiększenie liczby miejsc dla osób bezrobotnych zainteresowanych szkoleniami.*

Opinie w obszarze edukacji:

- Zwiększenie liczby szkół branżowych w zawodach deficytowych na rynku pracy.

***IV. Plany zawodowe i oczekiwania uczniów
ostatnich klas szkół
ponadpodstawowych z Jaworzna***

IV.1. Wprowadzenie.

Kolejna część raportu prezentuje wyniki badań, które zostały przeprowadzone wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych. Opracowanie zostało przygotowane w celu poznania priorytetów, planów i aspiracji uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna, z których część będzie wkrótce wstępować na lokalny rynek pracy. Młode osoby, szczególnie absolwenci szkół ponadpodstawowych wchodzący na rynek pracy stanowią grupę szczególną. Ogólna sytuacja rynkowa osób młodych jest relatywnie gorsza od sytuacji osób, które ukończyły 30 lat (w grupie tej szansa na bycie bezrobotnym maleje mniej więcej o połowę). Okres do 30. roku życia jest czasem niestabilności zawodowej oraz niepewności, a co za tym idzie, nie sprzyja poczuciu bezpieczeństwa na rynku pracy. Młode bezrobotne osoby w wieku do 25 lat, bezrobotni absolwenci a zwłaszcza absolwenci szkół ponadpodstawowych od lat stanowią grupę dużego ryzyka i znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Warto także zauważyć, iż młode osoby mają także znaczne trudności w efektywnym poszukiwaniu zatrudnienia. Problemy osób młodych, w tym absolwentów szkół ponadpodstawowych na rynku pracy wynikają z wielu aspektów. Z jednej strony nadal zauważalny jest rozdzźwięk między ofertą szkół, a oczekiwaniami pracodawców. Ponadto zarówno pracodawcy, jak i absolwenci poszukujący pracy sygnalizują, że główną barierą w podjęciu pracy jest brak doświadczenia zawodowego. Kolejnym aspektem mającym wpływ na zjawisko bezrobocia absolwentów jest szybkość dezaktualizacji kwalifikacji. Jak wynika z danych Komisji Europejskiej ponad połowa dzisiejszych uczniów w Unii Europejskiej będzie pracować w zawodach, o których nikt jeszcze nie słyszał. W tym zakresie niezbędne jest zdobywanie dodatkowych kompetencji, które umożliwią dostosowanie się do zmian. Ponadto istotnym jest, aby na etapie edukacji, poza formalnymi kwalifikacjami, uczniowie rozwijali kompetencje związane z wyszukiwaniem informacji, umiejętnością ich wykorzystania oraz otwartością na nową wiedzę. Analizując problem bezrobocia absolwentów nie sposób pominąć aspektu świadomego wyboru szkoły ponadpodstawowej. Wybór ten powinien być poprzedzony analizą predyspozycji psychofizycznych oraz ustaleniem mocnych i słabych stron. Trudna sytuacja młodzieży na rynku pracy wynika także ze zbyt małej liczby miejsc pracy w odniesieniu do liczby osób bezrobotnych. Brak miejsc pracy dla młodych absolwentów, determinuje częstsze migracje młodych osób. Młode osoby wstępujące na rynek pracy mogą mieć do niego ograniczony dostęp, natomiast młodzież zamierzająca kontynuować naukę, może dokonać wyboru kierunku kształcenia, który nie będzie zgodny z potrzebami i oczekiwaniami pracodawców. W związku z przedstawionymi

informacjami niezwykle ważnym wyzwaniem dla całego systemu edukacyjnego oraz publicznych służb zatrudnienia jest przeciwdziałanie trudnej i skomplikowanej sytuacji młodych osób wstępujących na rynek pracy – w szczególności absolwentów szkół ponadpodstawowych, którzy nie zamierzają kontynuować już nauki. Przedstawiona w raporcie analiza potrzeb i oczekiwań uczniów powinna przyczynić się do zaplanowania możliwych i właściwych działań, w taki sposób by w odpowiednim momencie pomóc młodym osobom, które nie przewidują dalszej edukacji w odnalezieniu się na rynku pracy. Przedstawione dane i informacje powinny służyć wspomaganie procesów decyzyjnych administracji lokalnej, placówek edukacyjnych oraz instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia systemu edukacji, tak by był on skutecznym narzędziem wzrostu zatrudnienia w regionie. Wyniki powinny również przyczynić się do promocji możliwości zatrudnienia osób, które ukończyły szkołę ponadpodstawową i zamierzają wkroczyć na rynek pracy oraz stworzenia propozycji określonych działań i rekomendacji ukierunkowanych na aktywizację zawodową bezrobotnych absolwentów.

Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie od lat aktywnie działa na rzecz wsparcia jaworznickiej młodzieży w dokonywaniu trafnych wyborów zawodowych. Działania skierowane do młodzieży wstępującej na lokalny rynek pracy są jednym z głównych priorytetów działań Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie.

Działania na rzecz przyszłych pracowników stały się standardem pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Działania ukierunkowane są przede wszystkim na pomoc młodzieży w świadomym planowaniu ścieżki zawodowej oraz płynnej tranzycji z dziedziny edukacji na rynek pracy przy wsparciu urzędu pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie realizuje wiele inicjatyw dedykowanych młodzieży:

- ✓ Prowadzenie prelekcji w szkołach z zakresu m.in. rynku pracy, wymagań pracodawcy, cech dobrego kandydata do pracy, wizerunku zawodowego,
- ✓ Dni Otwarte dla uczniów kończących szkoły średnie
- ✓ Stałe konkursy: „Moja wakacyjna praca” oraz „Moje CV”.

Działaniami objętych jest przeszło tysiąc uczniów z jaworznickich szkół.

Rokrocznie w ramach współpracy ze szkołami, Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie organizuje spotkania, prelekcje, warsztaty dot. m.in. planowania kariery zawodowej, rozwoju

osobistego, rynku pracy - wspierające działalność szkolnych doradców zawodowych. Te działania niwelowały deficyty wiedzy i umiejętności uczniów kształtując w nich postawę odpowiedzialnego podejścia do wyboru kierunku dalszego kształcenia lub zatrudnienia. W 2020r. pandemia uniemożliwiła realizację tego działania w dotychczasowym kształcie ze względu na organizacyjne.

Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie posiada złotą statuetkę „Lidera aktywizacji osób młodych” - czterokrotnie został laureatem konkursu na najlepsze praktyki publicznych instytucji rynku pracy w zakresie wspierania osób młodych, organizowanego przez warszawską Fundację POLPROM.

Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie podejmował inicjatywy mające na celu budowanie wspólnej platformy kooperacji administracji i biznesu. Konieczność wspierania młodych, przyszłych uczestników rynku pracy oraz znacząca rola w tym zakresie poradnictwa zawodowego, celem działań Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie jest ścisła współpraca z Wydziałem Edukacji Urzędu Miejskiego w Jaworznie na rzecz budowania jaworznickiego systemu doradztwa zawodowego.

Badanie planów i oczekiwań uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych na terenie Jaworzna zostało zrealizowane przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS z Poznania wśród 175 uczniów ostatnich klas uczęszczających do szkół ponadpodstawowych zlokalizowanych na terenie Jaworzna. W raporcie przedstawiono najważniejsze informacje oraz wnioski dotyczące potrzeb, aspiracji zawodowo - edukacyjnych uczniów, którzy wstępować będą na nową ścieżkę edukacyjną lub zawodową.

Nadrzędnym celem projektu badawczego było szczegółowe poznanie planów, a także aspiracji – zarówno edukacyjnych jak i zawodowych – uczniów ostatnich klas ponadpodstawowych z terenu Jaworzna oraz stopnia ich przygotowania do wejścia na rynek pracy.

Cele szczegółowe badania to między innymi: ocena szkoły, determinanty wyboru szkoły, plany edukacyjne i zawodowe uczniów, doświadczenia zawodowe, plany i preferencje dotyczące przyszłej pracy zarobkowej, subiektywna ocena przygotowania do poszukiwania pracy, sposoby poszukiwania pracy, oczekiwania finansowe, poziom kwalifikacji

zawodowych, ocena szkoły jako placówki przygotowującej do podjęcia działalności gospodarczej, system doradztwa zawodowego w szkole oraz oczekiwania uczniów wobec przedstawicieli administracji publicznej w zakresie realizacji planów zawodowych.

IV.2. Metodologia badań realizowanych wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych Jaworzna

Według ustalonej z PUP w Jaworznie koncepcji metodologicznej, badanie przeprowadzone wśród uczniów miało charakter ilościowy. W związku z panującą pandemią Covid-19 badania wśród uczniów zostały zrealizowane techniką ankiety internetowej CAWI (Computer Assisted Web Interview) – wspomagany komputerowo wywiad wypełniany przez respondenta w formie on-line. Obecnie metoda CAWI jest jedną z bardziej popularnych oraz najszybciej rozwijających się metod badań marketingowych. W porównaniu do innych metod, dzięki poczuciu anonimowości i możliwości udziału w badaniu w terminie dogodnym dla respondenta, pozwala zgromadzić bardziej rzetelne dane. Do uczniów wysłane zostało zaproszenie do wypełnienia ankiety. Finalnie ankietę wypełniło 175 uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych. Ankiety wysłane zostały do uczniów

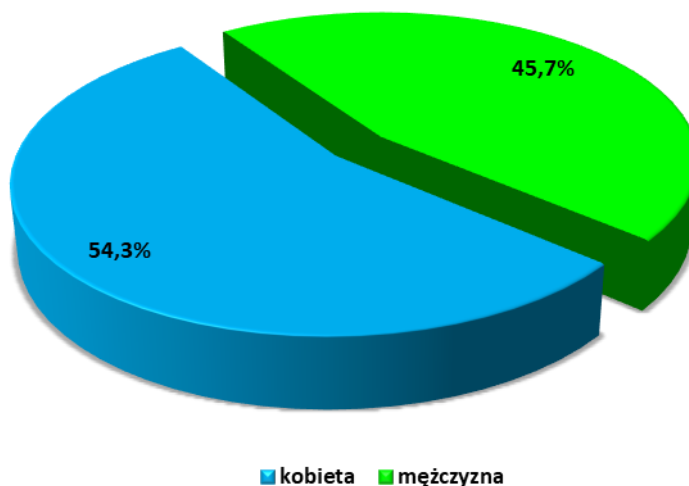
- ✓ Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 2 w Jaworznie
- ✓ Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 3 w Jaworznie
- ✓ Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 4 w Jaworznie
- ✓ Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Jaworznie
- ✓ II Liceum Ogólnokształcącego w Jaworznie

Kwestionariusz ankiety składał się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Kwestionariusz ankiety zbudowany został w oparciu o bloki tematyczne odpowiadające przedstawionym wcześniej szczegółowym celom badania. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości. Opisane zostały także podgrupy badanych o największym i najmniejszym procencie odpowiedzi na dane pytanie.

IV.3. Charakterystyka badanej próby

W badaniu uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych brało udział 54,3% kobiet i 45,7% mężczyzn.

Rysunek 77. Struktura badanej próby – płeć uczniów



Największy odsetek badanych uczniów uczęszcza do technikum – 61,7% ogółu badanych uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna. Blisko co trzeci badany uczeń – 32,0% uczęszcza do liceum ogólnokształcącego. W badaniach brali udział także uczniowie z ostatnich klas zasadniczych szkół zawodowych – 6,3% ogółu uczestników badania.

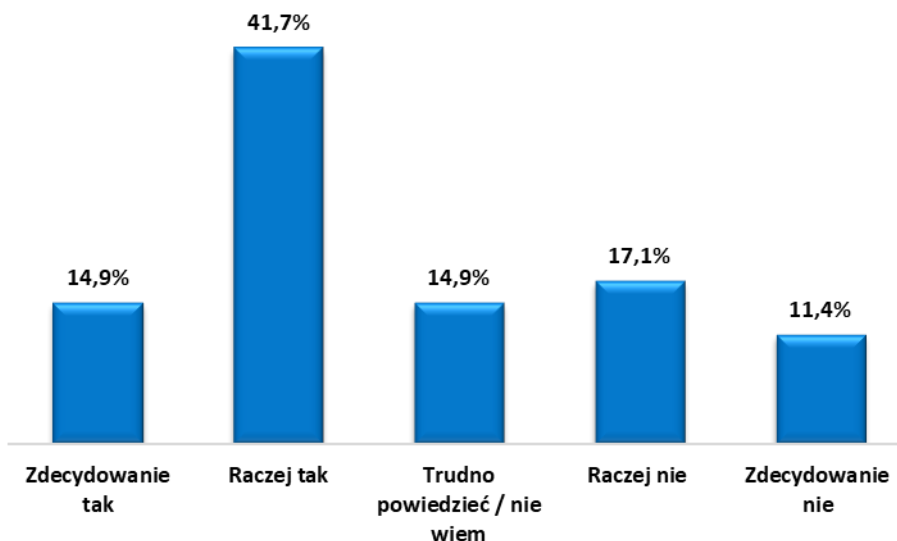
Rysunek 78. Struktura badanej próby – rodzaj szkoły



IV.4. Stopień zadowolenia z wyboru szkoły.

Badani uczniowie z ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna generalnie wyrażają zadowolenie z podjętej decyzji dotyczącej wyboru szkoły. Łącznie 56,6% badanych wskazało odpowiedzi o pozytywnej konotacji, w tym 14,9% odpowiedź *zdecydowanie tak* natomiast 41,7% *raczej tak*. Większość ankietowanych uczniów uważa, że podjęło słuszną, w ich opinii decyzję dotyczącą kierunku edukacji. Taki odsetek badanych respondentów prawdopodobnie wybrałoby taką samą decyzję dotyczącą ścieżki edukacyjnej. Wskazane przez uczniów odpowiedzi odzwierciedlają to, czy oczekiwania uczniów podejmujących decyzję o wyborze szkoły zostały spełnione, czy też nie, dając w konsekwencji powód do rozczarowania. Opinie świadczące o tym, iż wybrana szkoła nie spełnia oczekiwań wymieniło łącznie 28,5% badanych respondentów, w tym odpowiedź *raczej nie* wskazało 17,1% badanych, natomiast odpowiedź *zdecydowanie nie* wymieniło 11,4% ankietowanych. Odpowiedź neutralną *trudno powiedzieć* wskazało 14,9% badanych uczniów.

Rysunek 79. Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z wyboru szkoły, do której Pan/Pani uczęszcza?



IV.5. Determinanty wyboru nauki w szkole ponadpodstawowej.

Jak wykazały poprzednie analizy młodzież uczestnicząca w badaniu jest w zdecydowanej większości przeświadczona o właściwym wyborze danej szkoły ponadpodstawowej. Istotnym celem badawczym było także wskazanie tych czynników, które determinują wybór określonego typu szkoły ponadpodstawowej. Wybór określonej szkoły implikuje schemat dalszej edukacji i pozycjonuje szanse na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. W celu poznania najważniejszych elementów decydujących o wyborze danej szkoły ponadpodstawowej przez respondentów, uczestnikom badania przedstawiono listę 14

kluczowych stwierdzeń dotyczących powodów podjęcia nauki w szkole ponadpodstawowej, z której badani mogli wybrać 3 najistotniejsze. W związku z możliwością wskazania większej liczby odpowiedzi, suma wszystkich wskazań jest większa niż 100%. Wśród najważniejszych determinantów wyboru danej szkoły najczęściej wskazywanych było siedem kluczowych czynników: zainteresowania – 29,1%, opinia znajomych, kolegów – 26,3%, interesujący kierunek, specjalność – 25,1%, większe szanse dostania się na studia – 23,4%, perspektywa podjęcia pracy po ukończeniu szkoły – 22,3%, dobra lokalizacja szkoły – 22,3% oraz poziom nauczania – 21,7% wszystkich wskazań. Prezentowane wyniki oznaczają, że znaczna część uczniów dokonała świadomego wyboru danego kierunku i ścieżki edukacji o czym świadczą liczne wskazania takich aspektów jak: zainteresowania, interesujący kierunek, większe szanse dostania się na studia, perspektywy pracy czy też poziom nauczania. Należy także zwrócić uwagę, że duża grupa badanych uczniów wybiera szkołę także ze względów pragmatycznych związanych z odległością szkoły od miejsca zamieszkania lub z opinią znajomych. Uczniowie decydują się na wybór danej szkoły także ze względu na możliwość zdobycia zawodu – 18,9% oraz ze względu na opinie rodziców – 12,0%. Pozostałe aspekty decydujące o wyborze danej szkoły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

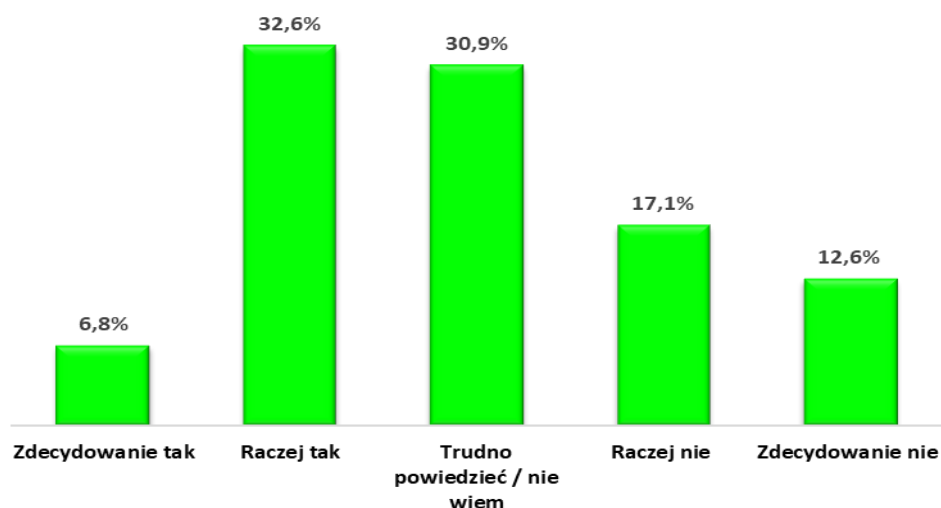
Rysunek 80. Co zadecydowało o wybraniu przez Panią/Pana szkoły, do której teraz uczęszcza?



IV.6. Edukacja w szkole a przygotowanie do podjęcia zatrudnienia.

Badanym uczniom zadano pytanie, czy ich zdaniem szkoła, do której uczęszczają odpowiednio przygotowuje do podjęcia zatrudnienia. Łącznie 39,4% uczniów jest przekonanych, że zajęcia odbywające się w szkole w odpowiedni sposób kształtują umiejętności poszukiwania zatrudnienia i aktywizacji zawodowej. Odmiennego zdania była znaczna część badanych – 29,7%, którzy kształcą się w jednej ze szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna. Taki wynik oznaczać może występowanie istotnych problemów, które utrudniać mogą przyszłym absolwentom efektywne poszukiwanie zatrudnienia po zakończeniu edukacji. Tytułem uzupełnienia należy wspomnieć, że 30,9% badanych nie potrafi określić, czy szkoła w odpowiedni sposób kształci w zakresie poszukiwania zatrudnienia.

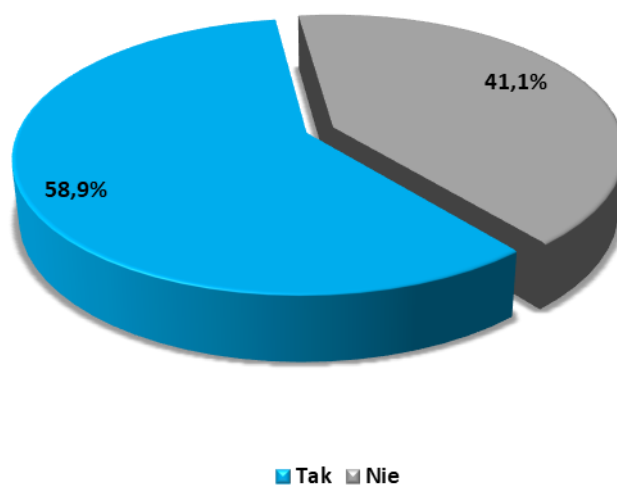
Rysunek 81. Czy uważa Pani/Pan, że szkoła, do której Pan/Pani uczęszcza odpowiednio przygotowuje do podjęcia zatrudnienia?



IV.7. Uczestnictwo w zajęciach praktycznych lub praktykach zawodowych organizowanych przez szkołę

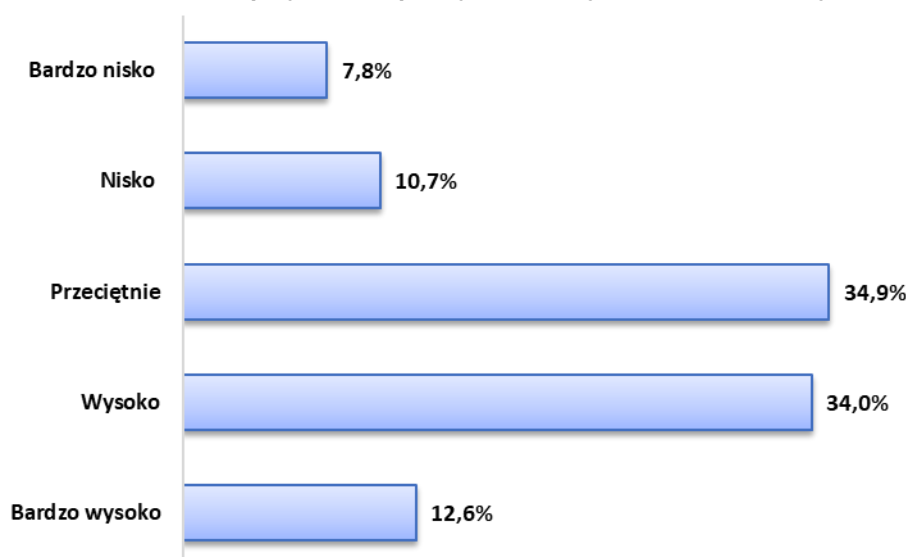
Kolejny blok pytań dotyczył uczestnictwa respondentów w zajęciach praktycznych lub praktykach zawodowych organizowanych przez szkołę oraz oceny tych zajęć. Według danych 58,9% uczniów uczestniczących w badaniu brała udziału w takich zajęciach.

Rysunek 82. Czy brał(a) Pani/Pan udział w zajęciach praktycznych lub praktykach zawodowych organizowanych przez szkołę? (N=175, w%)



Uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach praktycznych lub praktykach zawodowych organizowanych przez szkołę poproszono o ocenę przydatności tego typu zajęć w dalszej karierze zawodowej. W przypadku ogółu uczniów widoczna jest przewaga ocen pozytywnych – wskazujących na przydatność praktyk zawodowych i zajęć praktycznych, w porównaniu z ocenami negatywnymi. Największy odsetek uczniów, którzy brali udział w praktykach zawodowych ocenia ich przydatność w dalszej karierze zawodowej przeciętnie – 34,9% odpowiedzi. Pozytywne odpowiedzi wskazało łącznie 46,6% respondentów, w tym odpowiedź *wysoko* wymieniło 34,0% badanych, natomiast *bardzo wysoko* – 12,6% badanych. Negatywne opinie wymieniło łącznie 18,5% badanych.

Rysunek 83. Jak ocenia Pan/Pani przydatność praktyk w dalszej karierze zawodowej? (N=103, w%)



IV.8. Plany po zakończeniu edukacji.

W niniejszej części opracowania przedstawiono istotne zagadnienia związane z dalszymi planami i oczekiwaniami uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna. Zgodnie z przedstawionymi danymi zdecydowana większość uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna – 73,2% zamierza kontynuować naukę po zakończeniu szkoły, w tym 38,3% zamierza kontynuować naukę łącząc ją z pracą, natomiast 34,9% badanych będzie kontynuowało naukę bez podejmowania dodatkowo zatrudnienia. Pracę po zakończeniu nauki w obecnej szkole bez kontynuowania dalszej nauki zamierza podjąć – 16,0% ogółu uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna biorących udział w badaniu. Według danych 9,1% uczestników badania nie ma jeszcze sprecyzowanych planów edukacyjno – zawodowych. Taki wynik w pośredni sposób wskazywać może na niedostateczny poziom doradztwa zawodowo - edukacyjnego w ponadpodstawowych szkołach, ponieważ kilka miesięcy przed ukończeniem szkoły taki odsetek uczniów nie jest pewny, czy chce zakończyć, czy kontynuować swoją karierę edukacyjną. Takiego rodzaju doradztwo nie powinno ograniczać się wyłącznie do szkół ponadpodstawowych, ale obejmować również uczniów szkół podstawowych, bowiem już na tym etapie podejmowane są pierwsze kluczowe decyzje dla dalszej kariery. Inne plany zawodowe ma 1,7% respondentów.

Rysunek 84. Proszę powiedzieć, jakie są Pani/Pana dalsze plany po zakończeniu nauki w obecnej szkole?



IV.9. Plany związane z kontynuowaniem edukacji.

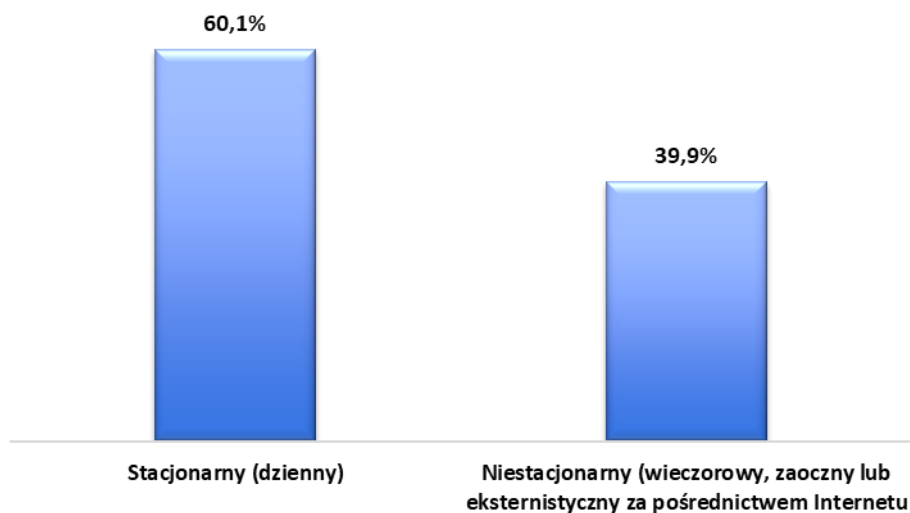
Respondentów, którzy planują dalszą edukację zapytano o planowaną formę dalszej edukacji. Każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%. Zdecydowana większość uczniów chce kontynuować naukę w ramach studiów wyższych, w tym największy odsetek zamierza studiować kierunki techniczne – 24,0%, nauki ekonomiczne – 14,0%, nauki przyrodnicze – 10,9%, inny profil studiów – 10,1%, nauki humanistyczne – 8,5%, nauki społeczne – 7,8% oraz nauki ścisłe – 6,2%. Znaczny odsetek badanych 20,9% chciałby kształcić się na kursach i szkoleniach oraz rozpocząć naukę w szkole policealnej lub studium – 15,5%. Kontynuować naukę w szkole uzupełniającej chce 4,7% badanych. Pomimo podjęcia decyzji o kontynuacji nauki po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej aż 20,9% badanych jeszcze nie wie w jakiej formie podejmie dalszą edukację, co wynika zapewne z terminu badania (ankiety przeprowadzane były w październiku 2020 roku) – kilka miesięcy przed podjęciem ostatecznej decyzji dotyczącej wyboru dalszej ścieżki edukacji.

Rysunek 85. W jakiej formie zamierza Pani/Pan kształcić się dalej?



Większość badanych uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych, którzy zamierzają kontynuować naukę chcą kształcić się w trybie stacjonarnym (dziennym) – 60,1% wskazań oraz w trybie niestacjonarnym (wieczorowy, zaoczny lub eksternistyczny za pośrednictwem Internetu) – 39,9%.

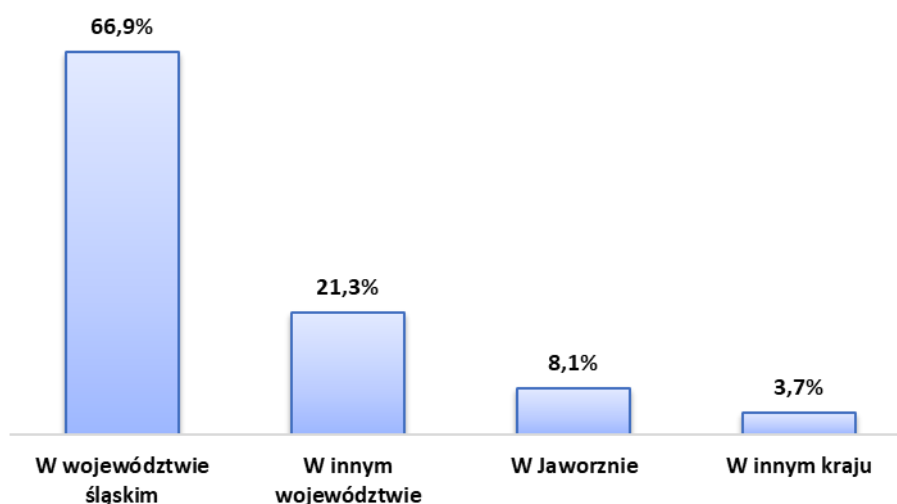
Rysunek 86. Preferowany tryb dalszej edukacji? (N=129, w%)



Uczniów, którzy zamierzają kontynuować naukę zapytano o najważniejsze motywy wyboru danego kierunku lub kierunków dalszej nauki. Każda z badanych osób mogła wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi, dlatego suma prezentowanych na wykresie wskazań jest większa niż 100%. Okazuje się, że zdecydowanie najważniejszym czynnikiem decydującym o wyborze przyszłego kierunku edukacji są zainteresowania badanych uczniów – taką odpowiedź wskazała zdecydowana większość badanych respondentów – 71,0%. Niezwykle ważnymi aspektami wskazanymi przez badanych są czynniki związane z możliwościami zatrudnienia i sytuacją na rynku pracy. Takie odpowiedzi jak: perspektywy pracy po ukończeniu studiów oraz sytuacja na rynku pracy wskazało odpowiednio 45,7% oraz 39,1% badanych uczniów. Innymi ważnymi czynnikami decydującymi o wyborze kierunku dalszej edukacji są także: interesujący kierunek / specjalność – 33,3% oraz możliwość zdobycia zawodu – 31,2% wskazań. Wymienione powyżej pięć najważniejszych motywów wyboru kierunku dalszej edukacji ma kluczowe znaczenie dla uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych. Pozostałe czynniki, które zaprezentowano na wykresie, odgrywają mniej istotną rolę w procesie decyzyjnym.

Rysunek 87. Najważniejsze motywy wyboru kierunku/kierunków dalszej nauki

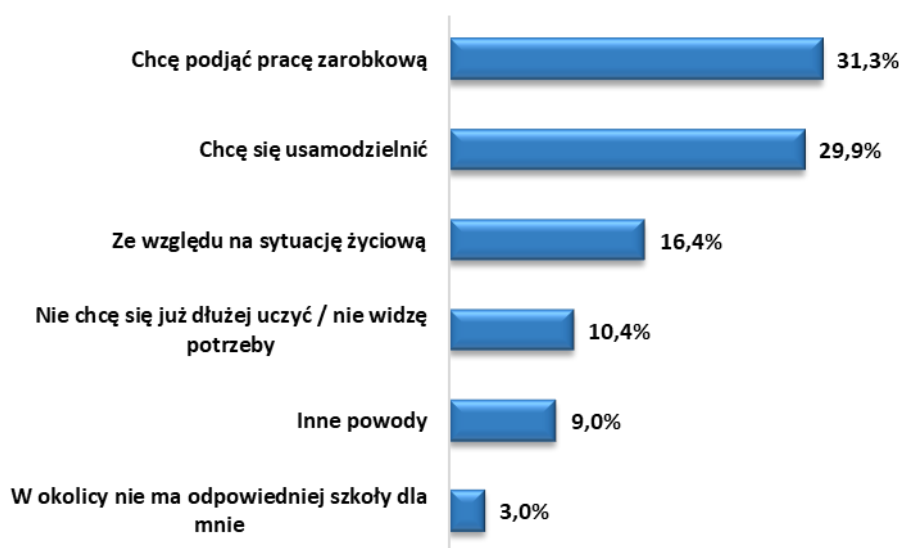
Okazuje się, że zdecydowana większość uczniów, ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna, którzy zamierzają kontynuować naukę po zakończeniu szkoły chce kształcić się dalej w województwie śląskim. Zamiar kontynuowania nauki w województwie śląskim wskazało aż 66,9% badanych. Plany dalszej edukacji w innym województwie zadeklarowała 21,3% badanych. W Jaworznie chce dalej się uczyć 8,1% badanych. Po zakończeniu szkoły ponadpodstawowej – 3,7% respondentów zamierza podjąć naukę w innym kraju.

Rysunek 88. Gdzie zamierza Pani/Pan kontynuować naukę?

IV.10. Plany zawodowe uczniów niezamierzających kontynuować edukacji.

Uczniowie ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna nie zamierzają kontynuować nauki przede wszystkim ze względu na chęć podjęcia pracy zarobkowej po zakończeniu edukacji oraz na chęć usamodzielnienia się. Takie powody wymienił największy odsetek badanych uczniów którzy nie chcą kontynuować edukacji - odpowiednio 31,3% oraz 29,9%. Kolejne ważne powody to także sytuacja życiowa – 16,4%, brak chęci do dalszej nauki - brak potrzeby – 10,4%, inne powody – 9,0% oraz brak odpowiedniej szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania – 3,0% wskazań.

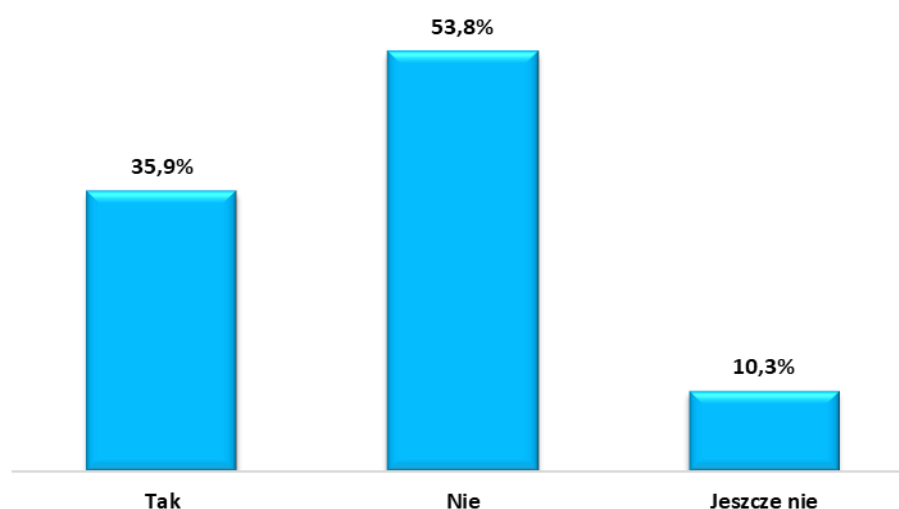
Rysunek 89. Dlaczego nie zamierza Pani/Pan kontynuować nauki?



Zgodnie z przedstawionymi danymi największy odsetek przyszłych absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna, chcących podjąć pracę zarobkową po zakończeniu edukacji zamierza podjąć pracę w obrębie województwa śląskiego – 30,8%. Duża grupa badanych uczniów – 27,4% jeszcze nie wie gdzie podejmie pracę zarobkową. Część ankietowanych uczniów – 21,4% zamierza podjąć pracę w miejscu zamieszkania, natomiast 13,7% badanych chce poszukiwać pracy za granicą. Najmniejszy odsetek badanych – 6,8% poszukiwać będzie pracy poza województwem śląskim.

Rysunek 90. Gdzie zamierza Pani/Pan podjąć pracę?

Według danych w chwili badania zdecydowana większość uczniów – 53,8%, którzy nie planują dalszej edukacji, jeszcze nie rozpoczęła poszukiwania stałej pracy, natomiast 10,3% badanych jeszcze nie rozpoczęła poszukiwania pracy. Takie działania rozpoczęło już 35,9% badanych uczniów.

Rysunek 91. Czy zaczęła/zaczął Pani/Pan szukać stałej pracy?

Przyszli absolwenci, którzy nie planują dalszej edukacji i rozpoczęli poszukiwania zatrudnienia, starają się znaleźć zatrudnienie głównie za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę – 49,1% oraz poprzez sieć osobistych kontaktów i znajomości – 41,5% wskazań. Trzecią z powszechnie stosowanych metod poszukiwania pracy są osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy – 28,3% wskazań. Pozostałe sposoby poszukiwania zatrudnienia cieszą się zdecydowanie mniejszym uznaniem respondentów. Wykaz wszystkich odpowiedzi

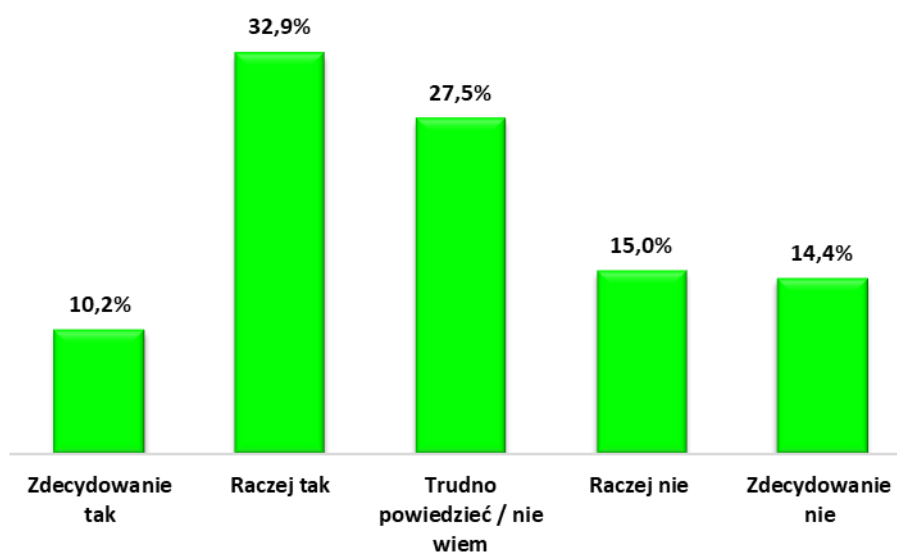
przedstawiono na wykresie. Prezentowane odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania większej liczby odpowiedzi.

Rysunek 92. W jaki sposób poszukiwała/poszukiwał Pan/Pani pracy?



Zgodnie z prezentowanymi danymi – 43,1% uczniów, chciałoby pracować zgodnie z nabytymi w szkole kwalifikacjami. Część badanych uczniów – 29,4% będzie poszukiwać pracy w zawodzie, który nie będzie zgodny z zawodem i umiejętnościami uzyskanymi w szkole ponadpodstawowej. Znaczny odsetek uczniów nie chce szukać pracy w wyuczonym zawodzie, co może mieć związek z nieadekwatnym wyborem zawodu, który nie jest poszukiwany na lokalnym rynku pracy. Należy zwrócić uwagę, iż duży odsetek badanych – 27,5% jeszcze nie wie w jakim zawodzie będzie poszukiwać pracy.

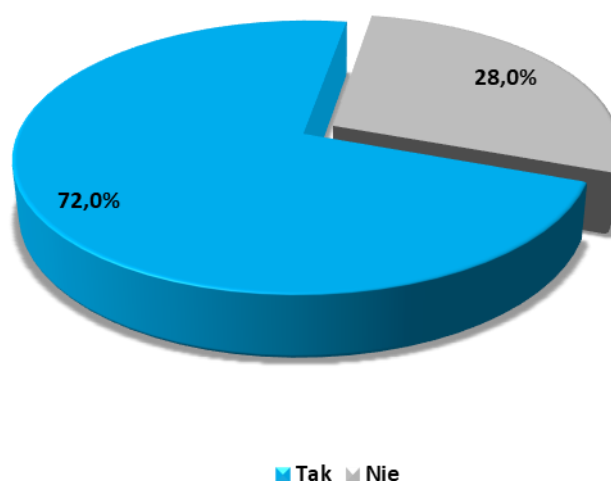
Rysunek 93. Proszę powiedzieć, czy będzie Pani/Pani poszukiwać pracy w zawodzie, którego uczy się Pani/Pan w szkole?



IV.11. Praca zarobkowa – doświadczenie uczniów szkół ponadpodstawowych.

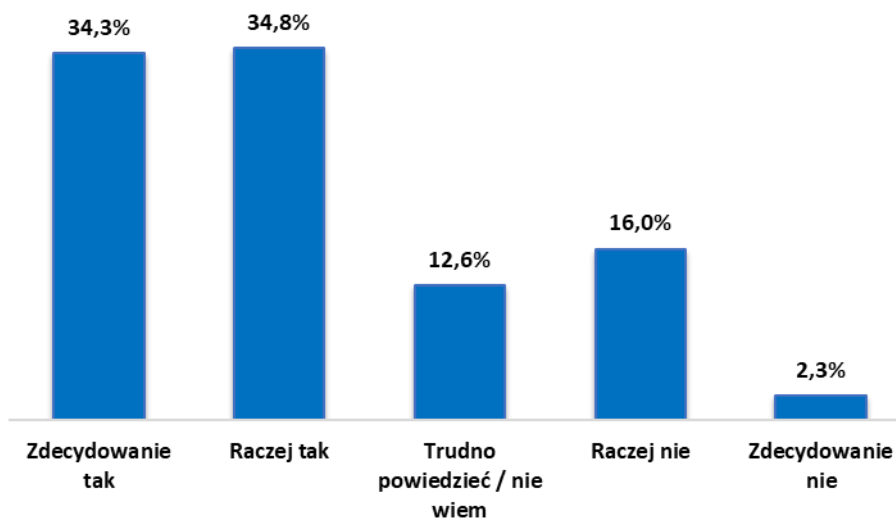
Zdecydowana większość przyszłych absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna posiada już pierwsze doświadczenia zawodowe. Takie dane są bardzo optymistyczne, ponieważ współczesny rynek pracy poszukuje pracowników, którzy posiadają doświadczenie zawodowe, dlatego oczekiwane jest jak najwcześniejsze nabywanie nowych umiejętności przez młode osoby. Według danych 72,0% uczniów pracowało już zarobkowo. Brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego wskazało 28,0% badanych uczniów.

Rysunek 94. Czy pracował/a Pani/Pan kiedykolwiek zarobkowo?



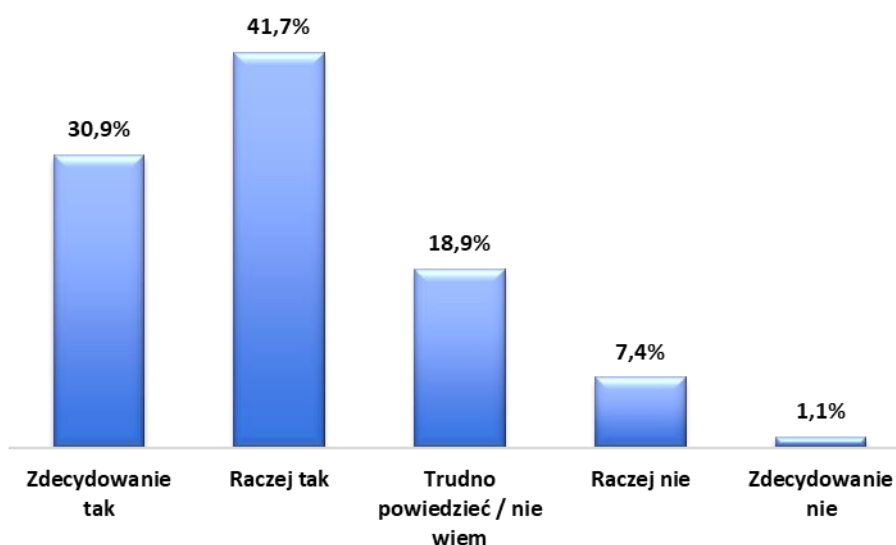
IV.12. Plany emigracyjne uczniów szkół ponadpodstawowych z Jaworzna.

W niniejszej części opracowania przedstawiono plany emigracji zarobkowej uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna. Na wstępie należy podkreślić, iż na wyniki trzeba spojrzeć przez pryzmat deklaratywności wskazywanej przez uczniów, ponieważ pytanie dotyczyło rozważań wyjazdu za granicę, a nie faktycznych planów emigracyjnych. Możliwość emigracji zarobkowej rozważało łącznie aż 69,1% uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych. Według pozyskanych danych tylko 18,3% ankietowanych uczniów biorących udział w badaniu nie jest i nie było zainteresowanych możliwością podjęcia pracy poza granicami kraju.

Rysunek 95. Czy kiedykolwiek rozważał/a Pani/Pan w swoich planach wyjazd zarobkowy za granicę?

IV.13. Plany zawodowe – ocena sytuacji na rynku pracy .

Wcześniejsze analizy wykazały, że przyszli absolwenci szkół ponadpodstawowych deklarują mobilność zarówno w zakresie dalszej edukacji jak i poszukiwania zatrudnienia. Większość absolwentów opuści w przyszłym roku Jaworzno ze względu na podjęcie dalszej edukacji lub zatrudnienia. Przedstawione poniżej dane potwierdzają tą tezę. Według danych łącznie 72,6% uczniów byłoby skłonna do podjęcia pracy poza Jaworzniem lub województwem śląskim gdyby poza gwarancją odpowiedniej pracy miała zapewnioną pomoc doradczą, czy też mieszkanie.

Rysunek 96. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza Jaworzniem, województwem gdyby poza gwarancją odpowiedniej pracy miał Pan/Pani zapewnioną pomoc doradczą, mieszkanie?

Poniżej przedstawiono plany uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna w sytuacji braku zatrudnienia. Odpowiedzi ankietowanych odzwierciedlają planowane działania podejmowane w momencie wkroczenia na rynek pracy. Zgodnie z prezentowanymi danymi najczęściej przyszłych absolwentów szkół ponadpodstawowych – 33,1% w przypadku trudności ze znalezieniem zatrudnienia dokończyłaby się w celu podniesienia kwalifikacji i zwiększenia szans na zatrudnienie. Blisko co piąty badany respondent – 18,3% rozważałby wyjazd za granicę żeby znaleźć zatrudnienie. Część przyszłych absolwentów – 14,3% w przypadku trudności ze znalezieniem pracy na lokalnym rynku pracy rozważałaby założenie własnej działalności gospodarczej. Więcej niż co dziesiąta badana osoba – 10,9% nie wie jeszcze co by zrobiła w przypadku trudności ze znalezieniem pracy. Podjęcie pracy w innej miejscowości lub w innym województwie rozważałoby – 8,0%. Część badanych osób – 5,7% w przypadku braku zatrudnienia zdecydowałaby się na zarejestrowanie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie w celu aktywizacji zawodowej, natomiast 5,7% badanych zastanawiałaby się nad zmianą zawodu. Niewielki odsetek badanych – 4,0% zdecydowałaby się w takiej sytuacji na pracę poniżej kwalifikacji.

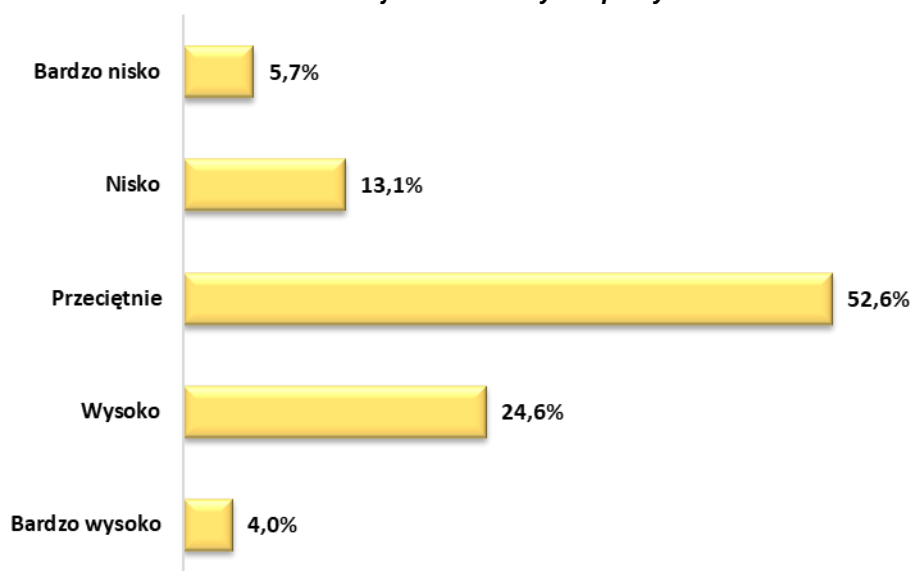
Rysunek 97. Gdyby miał/a Pani/Pan w przyszłości problemy ze znalezieniem pracy, to co by Pani/Pan zrobił/a?



IV.14. Ocena szans na zatrudnienie.

Uczniowie ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna przeciętnie oceniają własne szanse na rynku pracy. Taką opinię wyraziła ponad połowa badanych – 52,6%. Należy jednak zwrócić uwagę, iż ocena dotyczy obecnej sytuacji, w której znajdują się uczniowie ostatnich klas szkół ponadpodstawowych, jednocześnie większość badanych będzie dalej kontynuować naukę i podnosić swoje kwalifikacje zawodowe oraz kompetencje. Problemy w poszukiwaniu zatrudnienia na podstawie posiadanych kompetencji zawodowych wskazało łącznie 18,8% badanych respondentów, którzy uznali swoje szanse jako *niskie* – 13,1% lub *bardzo niskie* – 5,7%. Odsetek uczniów szkół ponadpodstawowych, którzy postrzegają swoje szanse na zatrudnienie jako wysokie wynosił łącznie 28,6%.

Rysunek 98. Jak ocenia Pani/Pan obecnie swoje szanse na rynku pracy – szanse na znalezienie pracy.



IV.15. Czynniki decydujące o powodzeniu na rynku pracy.

Powodzenie na rynku pracy i skuteczność w aktywizacji zawodowej składa się z wielu czynników, które zwiększać i determinować mogą szanse na znalezienie zatrudnienia. W związku z powyższym uczniów biorących udział w badaniu poproszono o wskazanie tych czynników, które są oczekiwane na rynku pracy i które ich zdaniem mogą zwiększać możliwość podjęcia zatrudnienia. Każdy z badanych mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi wymienione w kafeterii ankiety, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%. Badani uczniowie uważają, że trzy czynniki są kluczowe dla sukcesu na rynku pracy. Te czynniki to znajomość języków obcych, umiejętności wymagane na rynku pracy oraz kwalifikacje wymagane na rynku pracy. Wymienione - kluczowe kwalifikacje i umiejętności umożliwiającą podjęcie zatrudnienia wymieniło odpowiednio 44,6%, 41,1% oraz 40,6%

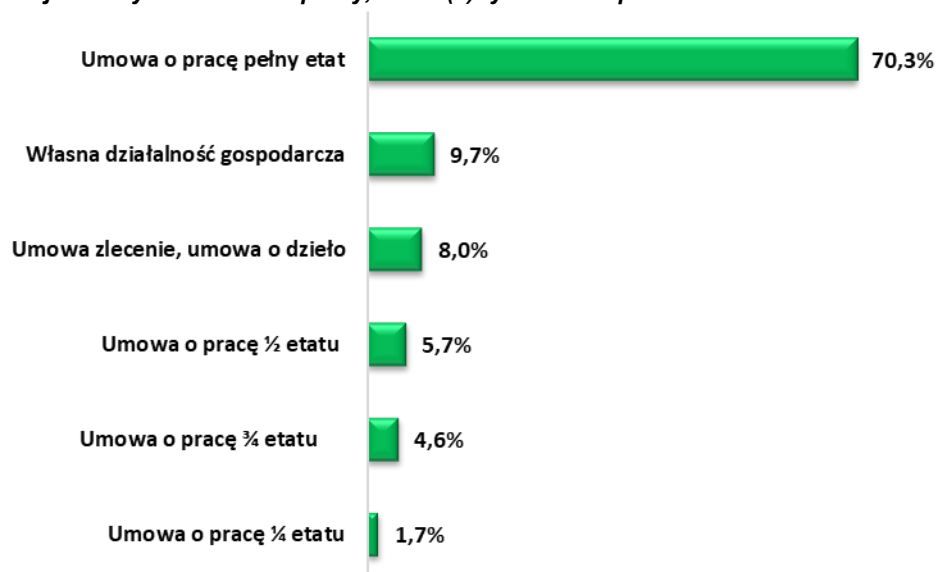
uczniów. Kolejne istotne czynniki mogące decydować o zatrudnieniu to kolejno:– komunikatywność – 24,0%, wyuczony zawód – 18,3%, kreatywność – 18,3% oraz znajomość, kontakty – także 18,3% wskazań. O powodzeniu na rynku pracy stanowią także takie aspekty jak: dobra organizacja pracy – 17,7% oraz samodzielność – 17,1% wskazań. Pozostałe czynniki mogące stanowić o sukcesie na rynku pracy zostały wymienione w zamieszczonej poniżej tabeli.

Tabela 14. Czynniki decydujące o powodzeniu na rynku pracy.

	Ilość	Procent
Znajomość języków obcych	78	44,6%
Umiejętności wymagane na rynku pracy	72	41,1%
Kwalifikacje wymagane na rynku pracy	71	40,6%
Komunikatywność	42	24,0%
Wyuczony zawód	32	18,3%
Kreatywność	32	18,3%
Znajomości, kontakty	32	18,3%
Dobra organizacja pracy	31	17,7%
Samodzielność	30	17,1%
Szybkość wdrażania się w nowe obowiązki	22	12,6%
Gotowość do pracy w nienormowanym czasie	19	10,9%
Umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi	14	8,0%
Ukończenie dodatkowych specjalistycznych	11	6,3%
Znajomość określonych programów	10	5,7%
Umiejętności analityczne	3	1,7%
Inne	2	1,1%

IV.16. Oczekiwana forma zatrudnienia.

Uczniowie ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna chcą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy. Taką opinię wyraziło aż 70,3% badanych. Praca na pełen etat jest najbardziej preferowaną formą zatrudnienia. Przyszli absolwenci szkół ponadpodstawowych w mniejszym stopniu są zainteresowani zatrudnieniem w innych formach. Brak zainteresowania pracą w mniejszym wymiarze czasu pracy może być ważną barierą w pełniejszej aktywizacji młodych osób, które nie mają jeszcze doświadczenia zawodowego. Należy zwrócić uwagę, iż część badanych uczniów szkół ponadpodstawowych – 9,7% jest zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej.

Rysunek 99. W jakim wymiarze czasu pracy, chciał(a)by Pan/Pani pracować?**IV.17. Branża, w której chcieliby pracować uczniowie szkół ponadpodstawowych.**

Uczniowie z ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna są zainteresowani pracą w różnorodnych branżach. Nie odnotowano wyraźnie dominujących branż, w których przyszli absolwenci poszukiwać będą zatrudnienia. Największym zainteresowaniem badanych cieszyłaby się praca w branżach: transport, gospodarka magazynowa i łączność – 22,9%, działalność produkcyjna – 22,3%, administracja – 19,4%, ochrona zdrowia i opieka społeczna – 16,6% oraz hotele i restauracje – 16,6%. Pozostałe branże, w których chcieliby pracować respondenci przedstawiono na poniższym wykresie. Należy zwrócić uwagę, iż suma wskazań jest większa niż 100%, ponieważ każdy z ankietowanych mógł wskazać kilka odpowiedzi.

Rysunek 100. W jakiej branży chciał(a)by Pani/Pan pracować?

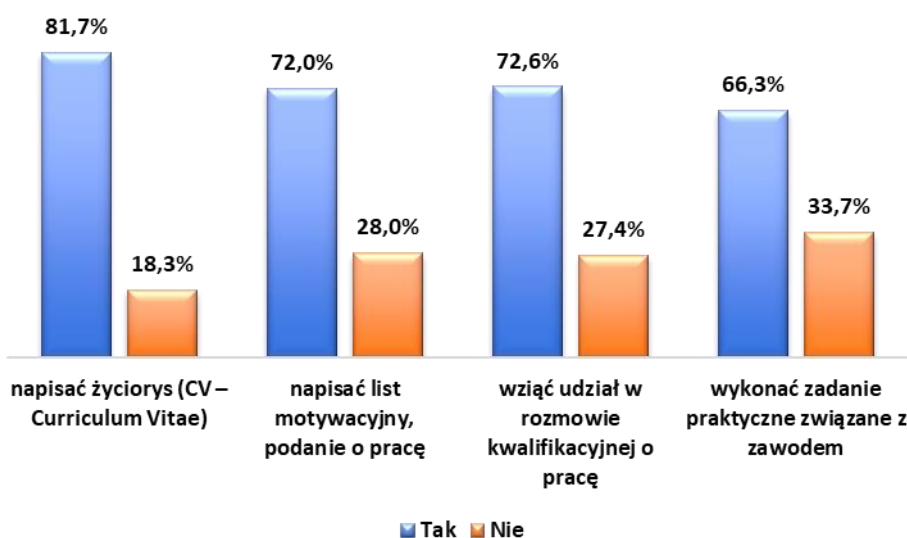
IV.18. Oczekiwane wynagrodzenie.

Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie netto, jakiego oczekują uczniowie szkół ponadpodstawowych Jaworzna to: 3 877 zł

IV.19. Ocena kwalifikacji i umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy.

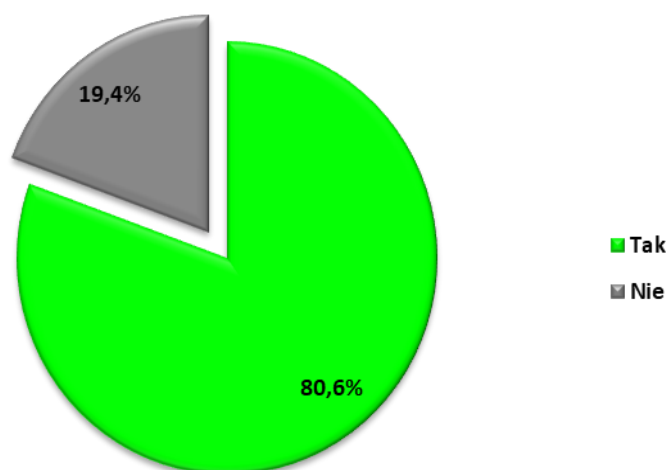
W niniejszej części przedstawiona została diagnoza podstawowych umiejętności uczniów szkół ponadpodstawowych, które mogli nabyć podczas zajęć prowadzonych w szkole. Umiejętności te są kluczowe i niezbędne podczas poszukiwania zatrudnienia. Uczniowie dokonali oceny własnych umiejętności w następującym zakresie: pisanie życiorysu, pisanie listu motywacyjnego – podania o pracę, prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej o pracę oraz wykonywanie zadań praktycznych związanych z zawodem. Zgodnie z przedstawionymi danymi okazuje się, że zdecydowana większość uczniów szkół ponadpodstawowych posiada wyżej wymienione umiejętności. Zdecydowanie największy odsetek badanych – 81,7% uważa, że potrafi napisać życiorys, 72,6% zaprezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej, 72,0% napisać list motywacyjny, natomiast 66,3% wykonać zadanie praktyczne związane z zawodem. Uczniowie bardzo wysoko oceniają własne kwalifikacje związane z poszukiwaniem pracy. Każda z ocenianych kompetencji – umiejętności uzyskała zdecydowaną większość wskazań.

Rysunek 101. Ocena kwalifikacji i umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy.

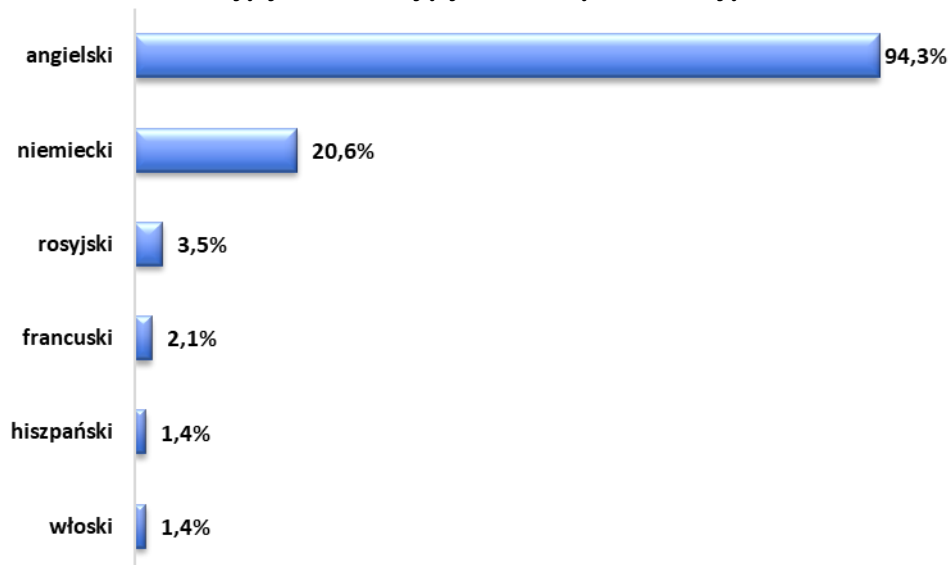


Uczniowie biorący udział w badaniu wskazali, że najważniejszym czynnikiem stanowiącym o powodzeniu na rynku pracy jest znajomość języków obcych. Jak powszechnie wiadomo współczesny rynek pracy niejako wymusza na osobach poszukujących zatrudnienia posiadania szeregu kompetencji i kwalifikacji niezbędnych do świadczenia pracy, a także w wielu przypadkach umiejętność porozumiewania się w językach obcych. Znajomość co najmniej jednego języka obcego jest wymagana na wielu stanowiskach pracy i niezbędna w sytuacji emigracji zarobkowej poza granice kraju. Według danych zdecydowana większość przyszłych absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna – 80,6% zna co najmniej jeden język obcy umożliwiającą swobodną komunikację.

Rysunek 102. Czy zna Pan(i) jakiś język obcy w takim stopniu, by porozumieć się z obcokrajowcami?

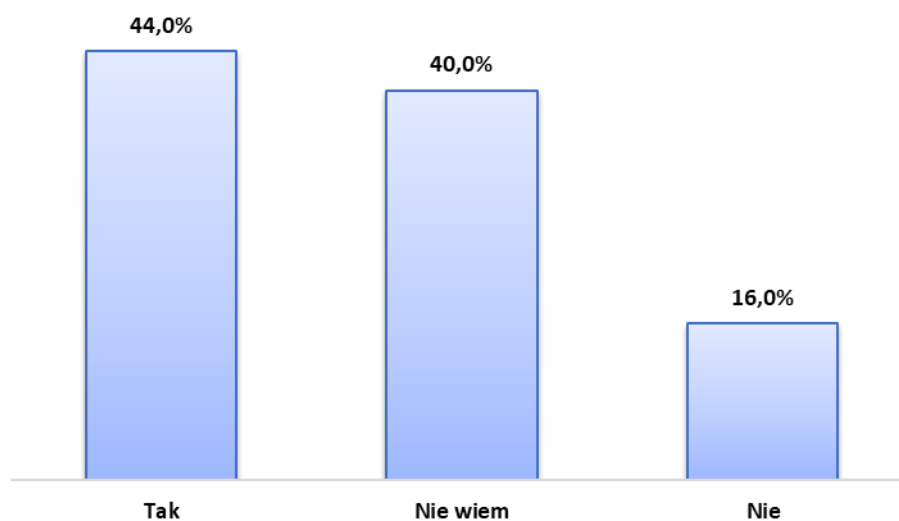


Uczniowie szkół ponadpodstawowych biorący udział w badaniu znają przede wszystkim język angielski – 94,3% wskazań. Znajomość języka niemieckiego deklaruje – 20,6% badanych. Pozostałe języki obce zna zaledwie po kilka procent badanych uczniów szkół ponadpodstawowych.

Rysunek 103. Jaki zna Pani/Pan język umożliwiający swobodną komunikację?

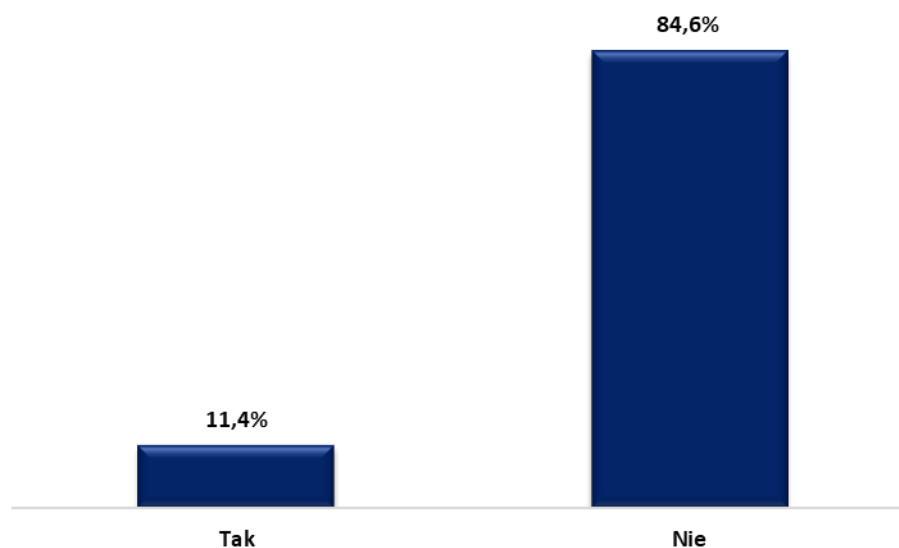
IV.20. Korzystanie z doradztwa zawodowego.

Niezwykle ważną rolę w zakresie planowania ścieżki edukacyjno – zawodowej młodych osób pełni doradztwo zawodowe. Doradztwo zawodowe ma niebagatelne znaczenie szczególnie na poziomie szkoły ponadpodstawowej, ponieważ pomaga i wspiera uczniów przy planowaniu kolejnych decyzji po zakończeniu edukacji. Taka pomoc jest niezbędna, ze względu na fakt, iż uczniowie nie zawsze potrafią podjąć samodzielną decyzję zawodową i rozpoznać w odpowiedni sposób własne predyspozycje. Profesjonalne wsparcie doradcze w zakresie wyboru kierunku kształcenia lub określenia ścieżki zawodowej może pomóc młodym osobom w efektywnym zarządzaniu posiadanymi kompetencjami i umiejętnościami. Doradztwo zawodowe jest dostępne dla wszystkich uczniów szkół ponadpodstawowych na terenie Jaworzna. Często w szkołach ponadpodstawowych pracują doradcy zawodowi, w powiecie istnieją także poradnie zawodowe oraz Młodzieżowe Centrum Kariery oraz Ochotniczy Hufiec Pracy. Niestety okazuje się, że 40,0% badanych uczniów nie wie o tym, czy w szkole funkcjonuje system doradztwa zawodowego, natomiast 16,0% badanych uważa, że takiego systemu nie ma w szkole. Odpowiedź twierdzącą wskazało 44,0% respondentów. Takie dane wskazują na konieczność intensywnego promowania doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych Jaworzna oraz informowania o zakresie oferowanej pomocy.

Rysunek 104. Czy w Pana/i szkole funkcjonuje system doradztwa zawodowego?

Młodzież kształcąca się w szkołach ponadpodstawowych często nie jest w pełni świadoma wagi podejmowanych decyzji edukacyjno - zawodowych, ponadto uczniowie nie zawsze potrafią sami podjąć decyzji zawodowej i rozpoznać w odpowiedni sposób własnych predyspozycji. Ze względu na trudności w trafnym określeniu optymalnej ścieżki edukacyjnej i zawodowej uczniowie powinni mieć możliwość korzystania z profesjonalnej pomocy podczas podejmowania istotnych decyzji o przyszłości zawodowej. W związku z powyższym, z punktu widzenia projektu badawczego istotne było wskazanie, na ile uczniowie szkół ponadpodstawowych z Jaworzna korzystają z usług doradztwa zawodowego lub z innych źródeł wsparcia w planowaniu rozwoju swojej kariery zawodowej. Pomimo tego, że zakres i spectrum możliwego wsparcia doradczego dla uczniów szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna jest szerokie - zaledwie 11,4% badanych przyznało, że korzystało z pomocy doradcy zawodowego lub innych instytucji w planowaniu dalszej kariery zawodowej. Takie wyniki są niepokojące, dlatego koniecznością wydaje się promowanie działań z zakresu doradztwa zawodowego i poradnictwa dostępnego zarówno w szkołach, jak i zewnętrznych ośrodkach mogących wspierać uczniów w odpowiednim kształtowaniu swojej ścieżki zawodowo – edukacyjnej. Należy zwiększyć dostępność tego rodzaju usług oraz rozpowszechnić ofertę wśród uczniów nie tylko szkół ponadpodstawowych, ale także uczniów szkół podstawowych. Wyniki w sposób jednoznaczny wskazują na konieczność podjęcia działań promujących zalety korzystania z pomocy doradcy zawodowego oraz innych instytucji i organizacji we wszystkich typach szkół ponadpodstawowych na terenie Jaworzna

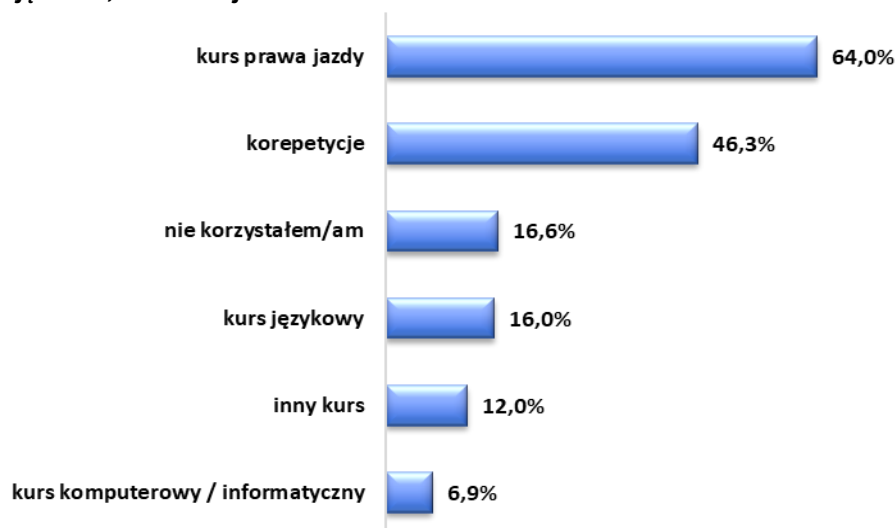
Rysunek 105. Czy korzystał/a Pani/Pan z pomocy doradcy zawodowego lub innej osoby instytucji w planowaniu rozwoju swojej kariery zawodowej?



IV.21. Uczestnictwo w dodatkowych, nieobowiązkowych formach nabywania wiedzy i umiejętności.

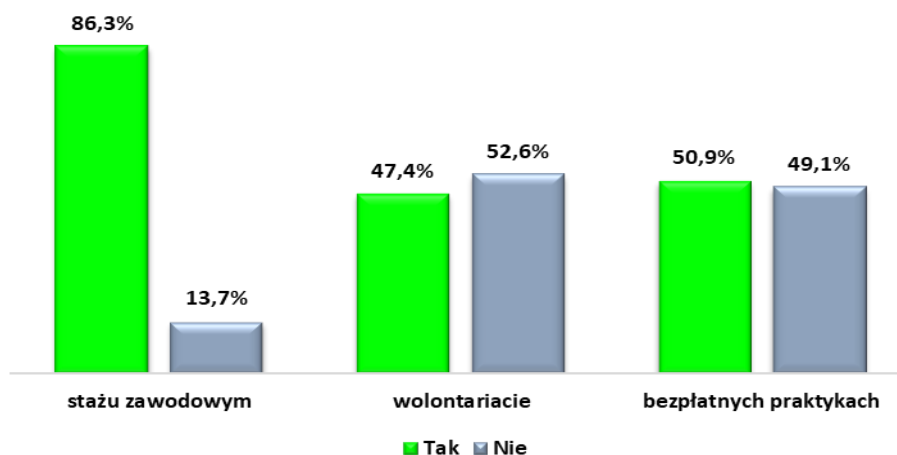
Według pozyskanych danych zdecydowana większość uczniów 83,4% spośród wszystkich biorących udział w badaniu uczestniczyło w dodatkowych, nieobowiązkowych zajęciach związanych z podnoszeniem oraz uzupełnianiem kwalifikacji. Zdobyte dodatkowe umiejętności w ramach dobrowolnych zajęć, poza tradycyjnym systemem edukacji są oczekiwane na rynku pracy i niezwykle istotne w samym procesie poszukiwania pracy. Według danych największy odsetek uczniów biorących udział w badaniu – 64,0% uczestniczy bądź uczestniczyło w kursie prawa jazdy kat B. Inną popularną formą zajęć pozalekcyjnych są korepetycje, w których uczestniczy bądź uczestniczyło – 46,3% badanych uczniów. W kursach językowych w trakcie nauki uczestniczy bądź uczestniczyło 16,0% uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna. W innych zajęciach, brało udział – 12,0% badanych, natomiast w zajęciach komputerowych – informatycznych – 6,9% uczniów. Należy nadmienić, że 16,6% badanych nie brało udziału w dodatkowych kursach i szkoleniach umożliwiających nabywanie nowych kwalifikacji lub kompetencji. Każda z badanych osób mogła w odpowiedzi na to pytanie udzielić kilku odpowiedzi, dlatego suma wskazań jest większa niż 100%.

Rysunek 106. Czy w trakcie nauki korzystał(a) Pan(i) z dodatkowych, nieobowiązkowych form nabywania wiedzy, umiejętności, kwalifikacji?

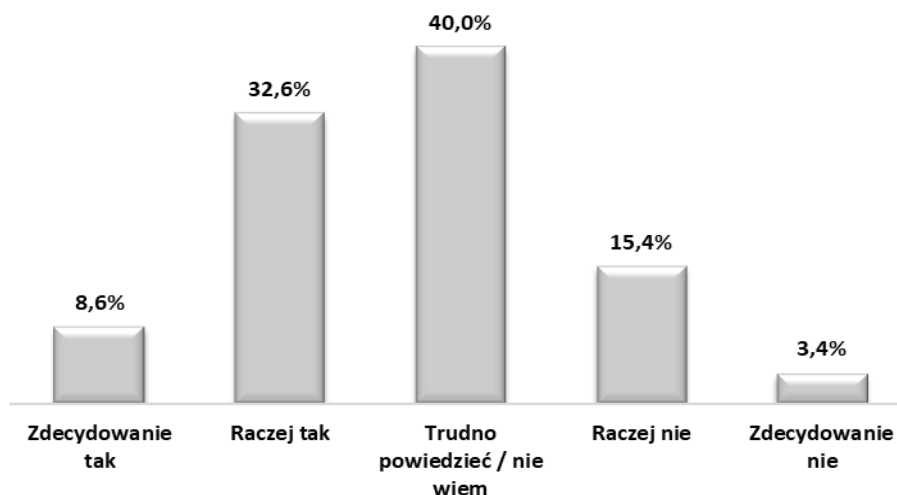


IV.22. Zainteresowanie uczestnictwem w programach umożliwiających nabycie doświadczenia zawodowego.

Niezwykle ważną umiejętnością pożądaną i oczekiwaną przez pracodawców jest posiadanie doświadczenia zawodowego, które często warunkuje zatrudnienie potencjalnego kandydata do pracy. Uczniom szkół ponadpodstawowych zadano pytanie, czy byliby zainteresowani uczestnictwem w stażu zawodowym, bezpłatnych praktykach lub wolontariacie w celu zdobycia niezbędnego doświadczenia zawodowego. Przeprowadzone badania wykazały, że zdecydowana większość ankietowanych – 86,3% akceptuje możliwość nabywania doświadczenia podczas stażu zawodowego. Na udział w pozostałych formach przyczyniających się do zdobycia cennego doświadczenia zawodowego zdecydowałby się zdecydowanie mniejszy odsetek badanych uczniów. W wolontariacie skłonnych byłoby uczestniczyć 47,4% respondentów. Na udział w bezpłatnych praktykach w celu zdobycia doświadczenia zawodowego zgodziłoby się 50,9% badanych.

Rysunek 107. Czy w celu zdobycia doświadczenia zawodowego byłaby/byłby Pani/Pan zainteresowana/y uczestnictwem w:**IV.23. Wiedza dotycząca aktywnego poszukiwania pracy.**

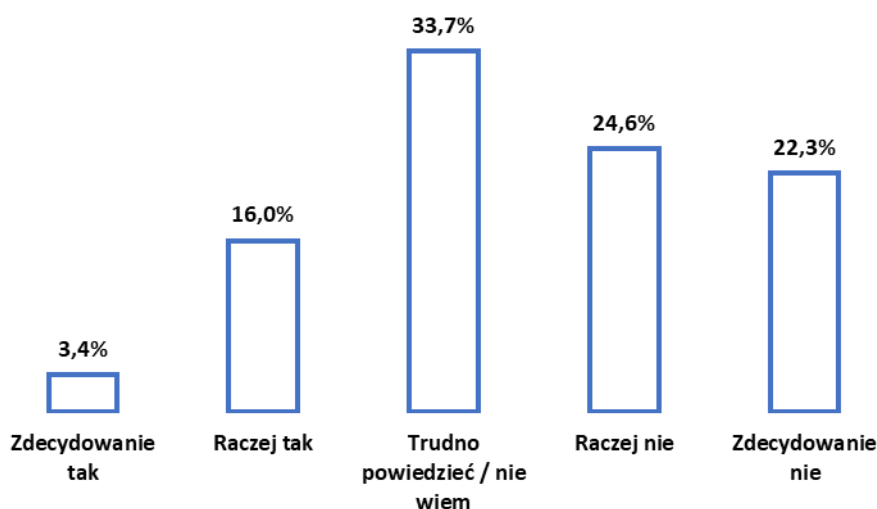
Przyszli absolwenci, którzy zamierzają podjąć zatrudnienie po zakończeniu szkoły ponadpodstawowej powinni być wyposażeni w wiedzę dotyczącą aktywnego poszukiwania pracy. Taka wiedza wydaje się być także niezbędna podczas poszukiwania prac dorywczych i dodatkowych przez uczniów, którzy będą kontynuować naukę w kolejnych latach. Według danych informację na temat rynku pracy posiada – 41,2% badanych. Brak wiedzy na temat aktywnego poszukiwania pracy zadeklarowało łącznie – 18,8% respondentów. Bardzo duży odsetek badanych – 40,0% nie wie czy posiada wiedzę z takiego zakresu. Taki wynik oznacza konieczność zwiększenia działań informacyjnych i doradczych, które prezentować będą informację o sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz opisywać metodologię i strategię poszukiwania zatrudnienia.

Rysunek 108. Czy posiada Pani/ Pan wiedzę na temat aktywnego poszukiwania pracy?

IV.24. Przygotowanie do prowadzenia działalności gospodarczej.

W związku ze znacznym zainteresowaniem młodych osób rozpoczęciem działalności gospodarczej zapytano przyszłych absolwentów o przygotowanie teoretyczne i praktyczne do podjęcia działalności gospodarczej, które oferuje szkoła. Opinie uczniów dotyczące przygotowania uczniów przez szkoły do prowadzenia działalności gospodarczej są negatywne. Zdaniem 46,9% ankietowanych uczniów, szkoły do których uczęszczają nie przygotowują w odpowiedni sposób uczniów do prowadzenia działalności gospodarczej. Na taki odsetek wskazań składały się opinie *raczej nie* oraz *zdecydowanie nie*, które wymieniło odpowiednio 24,6% oraz 22,3%. Innego zdania było łącznie 19,4% ankietowanych, którzy uważają że szkoła w odpowiedni sposób wyposaża ucznia w wiedzę i umiejętności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Brak zdania w tym temacie wyraziło – 33,7% uczestników badania.

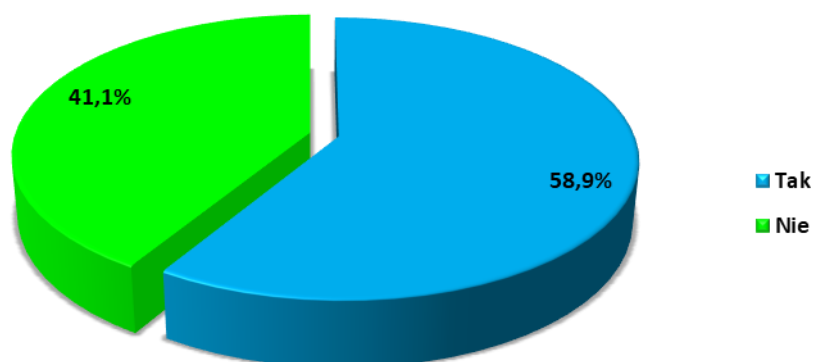
Rysunek 109. Czy uważa Pan/Pani, że szkoła, do której Pan/Pani uczęszcza, odpowiednio przygotowuje do prowadzenie własnej działalności gospodarczej?



IV.25. Oczekiwane wsparcie z Urzędu Pracy w zakresie przedsiębiorczości.

Uzupełnieniem pytania dotyczącego przygotowania uczniów do zakładania działalności gospodarczej było pytanie dotyczące zainteresowania skorzystaniem ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie w zakresie przedsiębiorczości. Ponad połowa badanych uczniów – 58,9% byłaby zainteresowana takim wsparciem dedykowanym uczniom. Brak zainteresowania wskazało 41,1%.

Rysunek 110. Czy chciałby Pan/Pani skorzystać ze wsparcia Urzędu Pracy w zakresie przedsiębiorczości (w szczególności ze wsparcia w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej)?



IV.26. Działania oczekiwane przez uczniów.

Tytułem podsumowania badań przeprowadzonych wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych zapytano ankietowanych o oczekiwane działania ze strony instytucji, administracji publicznej oraz szkół, które ułatwiłyby młodym osobom start zawodowy oraz wspierały ich edukację. Uczestnicy badania wskazywali te obszary, których zmiana mogłaby doprowadzić do redukcji zjawiska emigracji zarobkowej młodych osób i migracji edukacyjnej. Pytanie zadane uczniom miało charakter otwarty każdy z badanych mógł wskazać dowolną odpowiedź, która została zaszeregowana do odpowiedniej kategorii odpowiedzi. Wśród najważniejszych postulatów przyszłych absolwentów szkół ponadpodstawowych pojawiły się takie pomysły, jako remedium na powszechną emigrację zarobkową młodych osób:

Oczekiwania dotyczące działań władz centralnych:

- *Tworzenie nowych miejsc pracy przy wsparciu i partycypacji administracji publicznej.*
- *Ulgi dla nowych przedsiębiorstw.*
- *Pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia.*
- *Tworzenie nowych miejsc pracy dla młodych osób.*
- *Zwiększenie płacy minimalnej.*
- *Zwiększenie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach.*
- *Zmniejszenie składek ZUS, likwidacja PIT, CIT.*
- *Obniżenie kwoty wolnej od podatku.*
- *Możliwość podejmowania pracy przez osoby młodociane.*

- *Likwidacja umów śmieciowych.*

Oczekiwania dotyczące działań władz lokalnych w Jaworznie

- *Pozyskanie nowych inwestorów tworzących miejsca pracy w Jaworznie.*
- *Zwiększenie możliwości nabywania doświadczenia za pośrednictwem stażu zawodowego oraz praktyk.*
- *Zwiększenie środków finansowych na organizację instrumentów aktywizacyjnych.*
- *Tworzenie warunków do zdobycia doświadczenia zawodowego.*
- *Ułatwienia związane z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej.*
- *Ulgi dla nowo powstałych firm.*
- *Wspieranie lokalnych przedsiębiorców małych i średnich firm.*

Oczekiwania w zakresie edukacji

- *Likwidacja kierunków studiów, które nie dają szans na zatrudnienie.*
- *Bezpłatne koła zainteresowań*
- *Bezpłatne podręczniki.*
- *Organizacja szkoleń zawodowych w szkołach.*
- *Płatne praktyki dla uczniów szkół średnich w weekendy.*
- *Pomoc w wybraniu ścieżki zawodowo – edukacyjnej.*

V. Analiza SWOT jaworznickiego rynku pracy

V.1. Wprowadzenie do analizy SWOT – metodologia badania.

Ostatnia – piąta część raportu zawiera jakościową analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy z punktu widzenia przedstawicieli samorządu terytorialnego. Jednym z celów badawczych projektu badania jaworznickiego rynku pracy była analiza SWOT lokalnego rynku pracy uwzględniającego opinie przedstawicieli instytucji monitorujących rynek pracy. Rezultat ten osiągnięto poprzez wykorzystanie narzędzia badawczego w postaci ogólnej analizy silnych i słabych stron tego rynku oraz jego szans i zagrożeń. Techniką badawczą służącą opisaniu analizy SWOT, były wywiady pogłębione IDI przeprowadzone wśród kluczowych pracowników działów Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, Urzędu Miejskiego w Jaworznie i Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Jaworznie. Łącznie przeprowadzonych zostało 9 wywiadów. W związku z sytuacją pandemii badania IDI zrealizowane zostały w formie on-line.

V.2. Analiza SWOT jaworznickiego rynku pracy.

Poniżej przedstawiona została analiza SWOT, która dotyczyła efektywności lokalnego rynku pracy w Jaworznie. Analiza SWOT jest jedną z prostszych i najczęściej stosowanych technik analitycznych. Skrót SWOT pochodzi od czterech angielskich słów: Strengths (silne strony), Weaknesses (słabe strony), Opportunities (szanse), Threats (zagrożenia). Metoda ta służy do oceny wewnętrznych i zewnętrznych czynników warunkujących rozwój danego podmiotu. Analiza uwzględnia zarówno czynniki makroekonomiczne, jak i czynniki ściśle związane z popytą i popytem na pracę oraz ich dopasowaniem. Bierze przy tym pod uwagę także czynniki społeczne oraz kwestie związane z funkcjonowaniem Publicznych Służb Zatrudnienia. Analiza SWOT obejmuje identyfikację i klasyfikację czynników wewnętrznych (mocne i słabe strony) i zewnętrznych (szanse i zagrożenia) warunkujących rozwój obszaru objętego badaniem. Zderzenie ze sobą mocnych i słabych stron z szansami i zagrożeniami pozwala określić pozycję (potencjał) obszaru, a także możliwość osłabienia lub wzmocnienia siły oddziaływania tych czynników. Metoda analizy SWOT jest, w odniesieniu do planów o charakterze społecznym, najlepszym sposobem zidentyfikowania, sklasyfikowania, oceny i zdiagnozowania czynników wpływających na rozwój badanego obszaru i opracowania na tej podstawie najkorzystniejszej strategii. W przygotowywaniu analizy SWOT lokalnego rynku pracy w Jaworznie przyjęto następujące definicje słabych i mocnych stron oraz szans i zagrożeń:

- **Mocne strony** – to obszary, gdzie obecne działania uważane są za skuteczne w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb, stosowane metody w ich realizacji są również skuteczne, a mechanizmy koordynacji i zarządzania są właściwe. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy, na które bezpośredni wpływ ma sam Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.
- **Słabe strony** – to obszary występowania słabości w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb oraz przeszkody w wykorzystaniu szans. To zjawisko ograniczające możliwości rozwoju, na które bezpośredni wpływ ma sam Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.
- **Szanse** – to obszary, które będą miały korzystny wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Analizując szanse należy wskazać praktyczne prawdopodobieństwo ich powstania oraz ich potencjalne znaczenie. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy w m. Jaworznie, którego występowanie jest uwarunkowane czynnikami leżącymi poza możliwościami bezpośredniego wpływu Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie.
- **Zagrożenia** – to obszary, które będą miały niekorzystny wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Analizując zagrożenia należy wskazać praktyczne prawdopodobieństwo ich powstania zagrożeń oraz ich potencjalne znaczenie. To zjawisko negatywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy w m. Jaworznie, którego występowanie jest uwarunkowane czynnikami leżącymi poza możliwościami bezpośredniego wpływu Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie.

Zestawienie wszystkich wskazań, o których mowa w tej części raportu prezentuje tabela zamieszczona poniżej.

Tabela 15. Analiza SWOT rynku pracy w Jaworznie.

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> ✓ dogodne położenie miasta Jaworzno - na granicy Śląska i Małopolski, ✓ rozwinięta infrastruktura i dobrze funkcjonująca komunikacja, ✓ precyzyjnie określone kierunki rozwoju miasta i szczegółowe plany zagospodarowania przestrzennego, ✓ utworzenie i funkcjonowanie specjalnej strefy ekonomicznej, ✓ duży potencjał terenów inwestycyjnych, ✓ dobrze rozwinięty sektor przemysłowy (zwłaszcza produkcja), ✓ wysoka jakość świadczonych usług przez PUP (zatrudnienie wykwalifikowanej kadry, ✓ spadek poziomu bezrobocia, ✓ organizowanie targów pracy, ✓ dbałość o promocję działań z PUP, ✓ realizowanie programów z funduszy Unii Europejskiej, ✓ duża aktywność Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie w obszarze kontaktu z lokalnymi przedsiębiorcami (promocja usług, współpraca przy tworzeniu programów, planów aktywizacyjnych, działań inwestycyjnych), ✓ dobra współpraca na linii samorząd – biznes wraz z Jaworznicką Izbą Gospodarczą oraz Regionalną Izbą 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ niekorzystne wskaźniki demograficzne (zmniejszająca się liczba mieszkańców, zwiększająca się liczba osób w wieku poprodukcyjnym), ✓ brak nowoczesnych centrów logistycznych, ✓ odpływ wykwalifikowanej kadry poza granice miasta, ✓ niskie zatrudnianie osób niepełnosprawnych, ✓ wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych, ✓ brak atrakcyjnych miejsc pracy, ✓ brak nowoczesnego systemu kształcenia ustawicznego również kształcenia zawodowego, ✓ niedostosowanie kierunków kształcenia w szkolnictwie ponadpodstawowym w tym zawodowym do potrzeb rynku pracy, ✓ brak praktyki i doświadczenia zawodowego pracowników w zawodach, na które jest zapotrzebowanie, ✓ mała liczba uczelni szkolnictwa zawodowego, technicznego i wyższego, ✓ brak obszaru dla rozwoju przedsiębiorczości – młodych innowacyjnych przedsiębiorstw startup, ✓ bardzo słabo rozwinięty obszar

<p>Gospodarczą,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ współpraca PUP w Jaworznie ze szkołami za pomocą platformy (także w obszarze pro-edukacji zawodowej), ✓ szeroki wybór kierunków kształcenia na poziomie szkół ponadpodstawowych, ✓ rozwój nowych technologii i pozyskiwanie ich przez władze miasta. 	<p>ekonomii społecznej.</p>
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> ✓ wykorzystanie walorów geograficznych miasta i zagospodarowanie terenów pod inwestycje, ✓ rozwój szkolnictwa zawodowego i technicznego, ✓ cykliczne spotkania informacyjne przedsiębiorców z ośrodkami szkoleniowymi oraz szkołami, ✓ rozwój mieszkalnictwa, ✓ różnorodność programów pomocowych wspierających, z których mogą skorzystać osoby wykluczone, przedsiębiorcy oraz absolwenci szkół i uczelni, ✓ rozwój partnerstwa lokalnego, ✓ rozwój usług w Jaworznie, ✓ budowanie społeczeństwa obywatelskiego, ✓ inwestycje w nowoczesne technologie, 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ szybkie starzenie się społeczeństwa, ✓ odpływ fachowców i młodzieży poza granice miasta, ✓ niestabilna sytuacja ekonomiczna firm, ✓ zmieniające się przepisy prawa w zakresie rozwoju przedsiębiorczości, ✓ wysoki odsetek biernych zawodowo, ✓ ograniczenie środków finansowych na aktywizację osób bezrobotnych, wykluczonych, ✓ trudności w dostępie do środków zewnętrznych (Funduszy Unijnych), ✓ bardzo mała liczba wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy, ✓ nie dostosowanie oferty edukacyjnej do profilu działalności lokalnych przedsiębiorstw, ✓ zwolnienia pracowników, ✓ wzrost kosztów pracy,

<ul style="list-style-type: none">✓ dobra współpraca między instytucjami samorządowymi, sektorem prywatnym i organizacjami pozarządowymi,✓ dalszy rozwój sektora prywatnego i kontynuowanie polityki wzmocnienia atrakcyjności inwestycyjnej Jaworzna,✓ lepsza współpraca z Katowicką Strefą Ekonomiczną.	<ul style="list-style-type: none">✓ planowana likwidacja kopalń węgla kamiennego.,✓ nieprzewidywalna sytuacja związana z rozwojem pandemii Covid-19 i jej wpływ na gospodarkę.
---	---

Wnioski

Raport z badań jaworznickiego rynku pracy stanowi z jednej strony retrospektywny obraz zmian makroekonomicznych zachodzących na obszarze lokalnego rynku, które mają istotny wpływ na dalsze kierunki funkcjonowania jego społeczności, podmiotów gospodarczych i osób bezrobotnych, a także władz samorządu regionalnego, z drugiej zaś strony jest wprowadzeniem do określenia przyszłych kierunków realizacji strategii działania publicznych służb zatrudnienia. Przedstawione badania są kompleksowym badaniem lokalnego rynku pracy, które składa się z pięciu niezależnych części. Pierwsza część zawiera podstawowe dane statystyczne obrazujące Jaworzno i jego mieszkańców, gospodarkę powiatu oraz strukturę osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Druga część raportu zawiera opis wyników badań przeprowadzonych wśród 314 pracodawców z Jaworzna. Prezentowane opracowanie wskazało najważniejsze zjawiska, które występowały i kształtowały jaworznicki rynek pracy w. W ramach badania dokonano między innymi szczegółowej analizy popytu na pracę wśród pracodawców. Pozyskano informacje na temat potrzeb w zakresie zatrudniania pracowników, oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Przedstawiono dane na temat szans i barier rozwoju lokalnych podmiotów gospodarczych. W związku z panującą pandemią Covid-19 przedstawiono dane na temat konsekwencji dla firm wynikających z pojawiających się obostrzeń oraz zmian zachowań konsumpcyjnych nabywców. Ważną kwestią poruszoną podczas badania była także ocena rynku edukacyjnego i dostosowania oferty edukacyjnej dostępnej w Jaworznie do potrzeb i oczekiwań lokalnego rynku pracy. Trzecia część zawiera szczegółowe wyniki badania przeprowadzonego wśród 200 bezrobotnych mieszkańców Jaworzna zarejestrowanych w PUP w Jaworznie. Diagnoza problemów w procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne prezentuje złożone relacje i zależności pomiędzy zmiennymi różnicującymi badane osoby bezrobotne, tak by w sposób jak najbardziej precyzyjny wskazać na konieczność dostosowania poszczególnych działań do oczekiwań i potrzeb osób bezrobotnych. W ramach badania dokonano między innymi szczegółowej charakterystyki sytuacji osób bezrobotnych w zakresie ich kwalifikacji, kompetencji i umiejętności praktycznych, wskazania przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia lub utrzymanie miejsca pracy oraz potrzeb i oczekiwań w zakresie aktywizacji zawodowej. Czwarta część raportu prezentuje wyniki badań przeprowadzone wśród 175 uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych z Jaworzna, które stanowią niezwykle cenne źródło informacji dotyczące wielu aspektów związanych z oczekiwaniami i aspiracjami przyszłych absolwentów.

Pogłębione badania i analizy danych umożliwiły zdobycie szczegółowych informacji na temat postaw i planów związanych z własnym rozwojem zawodowym, jakie uczniowie szkół ponadgimnazjalnych mają kilka miesięcy przed ukończeniem szkoły. Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że zapewnienie pomocy uczniom ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, zwłaszcza tym, którzy nie zamierzają kontynuować nauki wydaje się być koniecznością w kontekście bardzo trudnej sytuacji młodych osób na rynku pracy. Wyniki badań stanowią podstawę do wprowadzenia, inicjowania lub modyfikowania działań, które będą wspierać młode osoby w planowaniu dalszej kariery zawodowo – edukacyjnej oraz dostosują instrumenty wsparcia do oczekiwań młodych osób wkraczających na rynek pracy. Ostatnia – piąta część raportu prezentuje analizę SWOT jaworznickiego rynku pracy. Analiza SWOT powstała w oparciu o wywiady pogłębione przeprowadzone wśród kluczowych pracowników działów Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, Urzędu Miejskiego w Jaworznie i Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Jaworznie. Poznanie oczekiwań płynących ze strony lokalnego rynku pracy powinno pozwolić na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań.

Wnioski z analizy danych zastanych:

- ✓ Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec grudnia 2019 roku Jaworzno zamieszkiwało 91 115 osób – 2,0% ludności całego województwa śląskiego. Wśród ogółu mieszkańców Jaworzna nieznacznie przeważają kobiety 46 941 osób, co stanowiło 51,5% wszystkich mieszkańców miasta. Liczba mężczyzn wynosi 44 174, co stanowi 48,5% ogółu mieszkańców miasta.
- ✓ Struktura mieszkańców Jaworzna z uwzględnieniem grup funkcjonalnych wskazuje na 60,9% udział osób w wieku produkcyjnym, 16,3% udział osób w wieku przedprodukcyjnym oraz 22,8% udział osób w wieku poprodukcyjnym. Wśród mieszkańców Jaworzna notuje się większy odsetek osób w wieku produkcyjnym niż w województwie śląskim.

- ✓ Przyrost naturalny w Jaworznie w ostatnich latach jest ujemny - notuje się większą liczbę zgonów niż narodzin, co koreluje ze zmniejszającą się liczbą mieszkańców miasta.
- ✓ Zmiany w strukturze demograficznej ludności, związane ze starzeniem się społeczeństwa, przyczynią się w przyszłości do coraz większego obciążenia osób w wieku produkcyjnym, które będą musiały utrzymywać powiększającą się stale liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym, w szczególności osób w wieku poprodukcyjnym. Jednym z przydatnych wskaźników demograficznych określających przyszłe tendencje demograficzne jest wskaźnik obciążenia demograficznego, przedstawiający ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Wartość tego wskaźnika stopniowo wzrasta, osiągając w 2019 roku wartość 64,1 osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Zwiększające się obciążenie demograficzne jest związane z malejącym odsetkiem osób młodych oraz wzrastającym odsetkiem osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym.
- ✓ Prognoza demograficzna dla Jaworzna jest spójna z prognozą dla województwa śląskiego. Miasto Jaworzno ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowało się ujemnym bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym. Szacuje się, że liczba ludności będzie ulegała stałej regresji. Przewidywany jest jedynie stały wzrost ludności w wieku emerytalnym, co będzie stanowiło problem zarówno dla miasta jak i całego subregionu oraz województwa śląskiego.
- ✓ Na koniec grudnia 2019 roku, według danych GUS w Jaworznie funkcjonowało 8 870 podmiotów gospodarczych. Na terenie miasta Jaworzna w tym okresie działało 1 578 spółek, w tym 854 spółki handlowe, 9 spółek akcyjnych, 711 spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, 724 spółek cywilnych, 17 spółdzielni oraz 6 352 podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne.
- ✓ W ostatnich latach liczba podmiotów gospodarczych w Jaworznie systematycznie wzrasta. W porównaniu do danych z końca 2011 roku liczba podmiotów gospodarczych wzrosła o 1 130. Procentowy wzrost liczby podmiotów wyniósł aż 14,6%.

- ✓ W Jaworznie dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (w tym mikroprzedsiębiorstwa). Na dzień 31.12.2019 roku takich podmiotów odnotowano 8 511 – 96,0% wszystkich podmiotów gospodarczych. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników to – 282. W tym okresie w Jaworznie odnotowano 69 przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników, 6 firm zatrudniających od 250 do 999 pracowników oraz 2 podmioty zatrudniające powyżej 1 000 pracowników.
- ✓ Opierając się na danych ze spisu REGON na dzień 31.12.2019 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności widać wyraźnie, iż największy odsetek przedsiębiorstw w Jaworznie stanowią firmy działające w branży handel detaliczny i naprawa pojazdów samochodowych – 2 323 podmiotów. Znaczna liczba podmiotów gospodarczych 962 działa w sekcji budownictwo. Duża grupa podmiotów prowadzi działalność w branży przetwórstwo przemysłowe oraz działalność profesjonalną, naukową i techniczną odpowiednio 765 oraz 760 podmiotów. Działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości prowadzi 633 podmiotów, natomiast w branży transport i gospodarka magazynowa funkcjonuje 613 podmiotów.
- ✓ Miasto Jaworzno cechuje się bardzo niskim wskaźnikiem bezrobocia ze stałą tendencją spadkową. W 2019 roku na rynku pracy w Jaworznie ponownie odnotowano pozytywne zmiany: zmniejszeniu uległa liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz spadła stopa bezrobocia. Na przestrzeni ostatnich lat stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych osiągnęła najniższy poziom. Na koniec 2019 roku stopa bezrobocia w Jaworznie wynosiła 3,8%, przy stopie bezrobocia w województwie śląskim kształtującej się na poziomie 3,6%, a w kraju 5,2%. W porównaniu do danych z końca 2018 roku stopa bezrobocia zmniejszyła się o 0,3 punktu procentowego. Sytuacja na rynku pracy w Jaworznie w ostatnich latach jest bardzo pozytywna.
- ✓ Zmniejszeniu uległa także liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Na koniec 2019 roku Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie zarejestrowanych było 1 213 osób bezrobotnych. W porównaniu do danych z końca 2015 roku liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się aż o 864 osoby.

Jest to spadek liczby osób bezrobotnych wynoszący 41,6 punktów procentowych. Takie dane obrazują skalę i dynamikę zmian na lokalnym rynku pracy.

- ✓ Bezrobocie w Jaworznie jest sfeminizowane. Według danych na koniec 2019 roku w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie zarejestrowanych było 705 bezrobotnych kobiet – 58,1% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz 508 mężczyzn – 41,9% ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych.
- ✓ Na koniec 2019 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie zarejestrowanych było 959 bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, czyli 79,1% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Najwięcej osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy na 2019 roku należało do grupy długotrwale bezrobotnych (37,8% ogółu osób bezrobotnych). Pozostałe grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy to: osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia (28,4% ogółu osób bezrobotnych), osoby bezrobotne do 30 tego roku życia (22,4% ogółu osób bezrobotnych) oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (20,4% ogółu osób bezrobotnych).
- ✓ W 2019 roku w Jaworznie odnotowano trzynaście zawodów deficytowych (zawody deficytowe to takie zawody, na które istnieje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie): operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowani monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych, operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna, elektrycy budowlani i pokrewni, inżynierowie elektrycy, pośrednicy handlowi, kierownicy w gastronomii, czyszciele pojazdów, instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej, inżynierowie budownictwa, tynkarze i pokrewni, kierowcy operatorzy wózków jezdniowych oraz kierownicy do spraw strategii i planowania.
- ✓ W 2019 roku w Jaworznie odnotowano siedem elementarnych grup zawodów elementarnych o maksymalnym wskaźniku deficytu: nauczyciele kształcenia zawodowego, agenci i administratorzy nieruchomości, praktykujący

niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii, pomocniczy personel medyczny, sprzedawcy na targowiskach i bazarach, monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych oraz operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni.

- ✓ W 2019 roku odnotowano trzynaście zawodów nadwyżkowych w Jaworznie (zawody nadwyżkowe to takie zawody, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie). Do zawodów nadwyżkowych należą takie zawody elementarne jak: krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni, technicy weterynarii, specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani, nauczyciele szkół podstawowych, sprzedawcy w stacji paliw, kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów, operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku, specjaliści do spraw administracji i rozwoju, ślusarze i pokrewni, monterzy linii elektrycznych, listonosze i pokrewni, pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani oraz kierownicy do spraw finansowych.
- ✓ W 2019 roku zanotowano siedem zawodów maksymalnie nadwyżkowych: średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych, układacze towarów na półkach, maszyniści kotłów parowych i pokrewni, betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni, policjanci, monterzy izolacji oraz pracownicy zakładów pogrzebowych.

Wnioski z badania pracodawców:

- ✓ Najważniejsze powody zatrudniania nowych pracowników to w kolejności naturalna rotacja pracowników – 65,3% wskazań. Część badanych przedsiębiorstw – 36,8% przyjmowało nowych pracowników ze względu na wzrost popytu na produkty/usługi firmy, natomiast 29,5% ze względu na poszerzanie zakresu działalności firmy. Blisko co dziesiąty uczestnik badania – 9,5% wskazał na dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa, natomiast rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny) wskazało – 8,4% badanych.
- ✓ Najbardziej oczekiwane i poszukiwane kwalifikacje praktyczne wśród kandydatów do pracy to: umiejętność obsługi komputera – 37,3% oraz posiadanie prawa jazdy – 36,0%. Pracodawcy oczekują, także od potencjalnych kandydatów do pracy

umiejętności z zakresu usług – 22,9% oraz znajomości metod sprzedaży bezpośredniej – także 22,9% wskazań. 15,6% badanych wskazało na umiejętności obsługi kas fiskalnych, natomiast 15,0% poszukuje pracowników z umiejętnościami z zakresu księgowości, ekonomii i finansów. Umiejętności obsługi maszyn oczekuje od pracowników – 14,3% badanych.

- ✓ Pracodawcy przy wyborze kandydata do pracy kierują się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami oraz posiadanymi kwalifikacjami. Wymienione aspekty wskazało odpowiednio 65,0% oraz 59,2% badanych pracodawców. Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe kandydata do pracy są więc kluczowym czynnikiem determinującym i określającym możliwości na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Lokalni pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy uwzględniają bardzo często – (49,0% wskazań) jego chęci do pracy i motywację do pracy. W sytuacji niskiej stopy bezrobocia oraz trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy sama motywacja i chęć do pracy są często wystarczającym kryterium wyboru danego kandydata do pracy. Część pracodawców – 27,1% przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego poziomem wykształcenia. Innymi czynnikami, które brane są pod uwagę podczas procesu rekrutacji i zatrudnienia są również dyspozycyjność kandydatów do pracy oraz jego cechy osobowościowe. Takie czynniki wskazało 24,5% oraz 23,9% respondentów.

- ✓ Badani pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy oczekują najczęściej takich predyspozycji, cech i kompetencji kluczowych jak: obowiązkowość, zaangażowanie i odpowiedzialność. Wymienione cechy wskazało odpowiednio 51,6%, 46,5% oraz 45,9% respondentów. Istotne znaczenie ma także komunikatywność przyszłych pracowników – 42,0% wskazań. Ważne znaczenie dla lokalnych pracodawców mają także kreatywność i inicjatywa oraz samodzielność w podejmowaniu decyzji. Wymienione kompetencje kluczowe wskazało odpowiednio 27,4% oraz 226,8% respondentów. Powyższe dane jednoznacznie wskazują, jakich kompetencji kluczowych od potencjalnych kandydatów do pracy oczekują lokalni pracodawcy. Więcej niż co dziesiąty pracodawca oczekuje takich kompetencji kluczowych jak umiejętność zarządzania czasem oraz umiejętność pracy w zespole. Takie kompetencje wskazało 13,7% oraz 10,4% badanych.

- ✓ Najważniejszym powodem zwolnień wskazanym przez 34,1% badanych są odejścia na życzenie pracowników. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego często to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych. Kolejne powody zwolnień są skorelowane z sytuacją pandemii Covid-19, która w dużym stopniu wpłynęła na funkcjonowanie niemal każdego podmiotu gospodarczego. Takim powodem zwolnień pracowników są zwolnienia z powodu zmniejszenia działalności firmy – 17,1% wskazań. Innym powodem wskazanym przez więcej niż co dziesiątego uczestnika badania – 11,0% jest spadek popytu na produkty lub usługi firmy. Część badanych – 9,8% wskazała także na zwolnienia, które były wywołane przez pandemię Covid-19. Na złą sytuację finansową przedsiębiorstwa wskazało także 9,8% badanych firm. Naturalna fluktuacja zatrudnienia a więc odejście pracownika na emeryturę lub rentę wskazało – 6,1% badanych.
- ✓ Pandemia Covid-19 w sposób diametralny zmieniła wszystkie aspekty związane z codziennym funkcjonowaniem ludzi. Zmiany dotknęły niemal każdej dziedziny, każdego aspektu życia, a w sposób szczególny wpłynęły na funkcjonowanie całej gospodarki, poszczególnych sektorów gospodarczych oraz wszystkich podmiotów rynku pracy (pracodawców i pracobiorców). Okazuje się, że niemal każdy badany podmiot odczuwa bezpośrednio skutki związane z koronawirusem. Taką odpowiedź wskazało łącznie aż 87,5% badanych. Negatywne skutki spowodowane przez światową pandemię dotknęły niemal każdej firmy funkcjonującej na lokalnym rynku pracy.
- ✓ Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców – 80,6% uważa, że pandemia doprowadziła do zmniejszenia liczby klientów. Ponad połowa respondentów – 55,7% wskazała na spadek obrotów firmy. Wskazane czynniki wymieniła zdecydowanie największa grupa badanych pracodawców. 16,9% badanych uważa, że sytuacja wywołana przez koronawirusa Covid-19 spowodowała trudności z pozyskaniem nowych klientów. Konieczność zamknięcia lub zawieszenia działalności gospodarczej na kilka miesięcy wskazało 12,7% respondentów. Inne negatywne skutki – takie jak:

zmiana organizacji pracy, przejście na pracę zdalną, zwiększenie obostrzeń i reżimu sanitarnego, większe absencje pracowników w związku z koniecznością opieki nad dziećmi wskazało 3,5% badanych.

- ✓ Działania oferowane w ramach *Tarczy Antykryzysowej* cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem badanych przedsiębiorców. Z jakiegokolwiek pomocy Państwa w ramach *Tarczy Antykryzysowej* skorzystało 65,9% pracodawców.
- ✓ Pracodawcy, którzy skorzystali z pomocy bardzo chętnie korzystali z dwóch form wsparcia przedsiębiorców: zwolnienie za składek ZUS, z którego skorzystało 69,6% badanych oraz pożyczka za środków Funduszu Pracy z Powiatowego Urzędu Pracy, z którego skorzystało 40,6% pracodawców. Te formy pomocy oferowane przedsiębiorców cieszyły się największym zainteresowaniem respondentów. Część badanych pracodawców – 18,8% skorzystało z dofinansowania do części kosztów działalności z PUP, natomiast 16,9% skorzystało z dofinansowania do części kosztów wynagrodzeń swoich pracowników z PUP. Więcej niż co dziesiąty pracodawca – 10,6% skorzystał ze świadczenia postojowego dla osób prowadzących działalność gospodarczą. 7,7% firm skorzystało z pomocy w ramach *Tarczy Finansowej* Polskiego Funduszu Rozwoju.
- ✓ Przedsiębiorcy, którzy skorzystali z mechanizmów wsparcia, które świadczone były przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie są zadowoleni z otrzymanej pomocy. Łącznie aż 92,4% respondentów wskazało odpowiedzi o pozytywnej konotacji.
- ✓ Według pozyskanych od pracodawców informacji rezerwuar kadry pracowniczej w Jaworznie jest niewystarczający. Zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 77,7% uważa, że występują zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników. Jedynie niewielka część pracodawców z Jaworzna – 8,8% nie ma większych problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników.
- ✓ Spośród pracodawców, którzy dostrzegają problemy z zatrudnianiem pracowników zdecydowanie największy odsetek badanych 78,3% uważa, że główną bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Duża grupa badanych – 42,0% zwróciła uwagę na fakt, iż wielu

specjalistów w danym zawodzie wyjechało za granicę, co skutkuje trudnościami z zatrudnieniem nowych pracowników. Istotnym problemem zgłaszanym przez pracodawców są także zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy. Kolejnym problemem wskazanym przez pracodawców są zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców. Taki problem wskazało – 12,1% pracodawców. Co dziesiąty uczestnik badania – 10,5% zwrócił uwagę, że problemy na rynku pracy w zakresie podaży na pracę w Jaworznie związane są także z brakiem kandydatów posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe, co skutkuje znacznymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniego pracownika.

- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców – 80,8% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia w Jaworznie w kolejnych 3 latach. Takie wyniki napawają optymizmem zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez pandemię Covid – 19. Według danych 11,7% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 3 lat stan zatrudnienia w badanych podmiotach zwiększy się. Tylko 7,5% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników.
- ✓ 51,3% pracodawców prognozuje pojawienie się w kolejnych latach zjawisk, które zmienią sytuację na lokalnym rynku pracy w Jaworznie.
- ✓ Negatywne zjawiska, które zdaniem badanych wpłyną na lokalny rynek pracy związane są głównie z panującą pandemią Covid -19, która wymusza częściowe zamknięcie bądź ograniczenie niektórych działalności gospodarczych oraz trudnymi do przewidzenia jej dalszymi skutkami dla całej gospodarki. Zdecydowana większość badanych pracodawców – 65,3% wskazała właśnie na skutki związane z pandemią Covid – 19. W niestabilnej sytuacji gospodarczej oraz w związku ze stałym zapotrzebowaniem na pracę i wyczerpującej się siły roboczej, zdaniem 28,7% w przyszłości coraz trudniej będzie znaleźć pracowników do pracy oraz trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy – 22,3% wskazań. Część badanych – 11,8% uważa, że pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe. Blisko co dziesiąty pracodawca – 8,9% przewiduje emigrację zarobkową młodych osób.

- ✓ Zdanie pracodawców na temat lokalnego rynku edukacyjnego jest zróżnicowane. 37,0% badanych uważa, że oferta edukacyjna w Jaworznie jest dopasowana do potrzeb lokalnych pracodawców. Łącznie 29,9% badanych uznaje jednak, że rynek edukacyjny w Jaworznie nie odpowiada na potrzeby i oczekiwania lokalnych pracodawców.
- ✓ Połowa badanych pracodawców – łącznie 50,3% byłaby gotowa do przyjęcia uczniów na praktykę zawodową i udostępniania im zasobów firmy w postaci dostępu do maszyn i urządzeń. Jest to bardzo pozytywny wynik świadczący o gotowości pracodawców do współpracy ze szkołami w zakresie podnoszenia praktycznych umiejętności przyszłych kandydatów do pracy. Warto jednak zauważyć, iż część podmiotów - łącznie 31,5% nie jest zainteresowanych takimi rozwiązaniami.
- ✓ Większość badanych pracodawców – 67,8% zna programy realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie. Okazuje się, że niemal każdy z badanych pracodawców, którzy kiedykolwiek współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie – 97,2% jest bardzo zadowolony ze współpracy z urzędem.
- ✓ Lokalni pracodawcy w największym stopniu są zainteresowani współpracą z urzędem pracy w zakresie realizacji ofert pracy, pomocą w rekrutacji pracowników - 39,5% wskazań. Część badanych pracodawców – 18,5% zainteresowanych jest przeszkoleniem pracowników przed zatrudnieniem lub w trakcie zatrudnienia. Wsparcia rozwoju zawodowego pracowników poprzez udzielanie porad zawodowych (treningi, warsztaty z wykorzystaniem gier szkoleniowych) oczekuje 15,9% badanych firm. Uzyskanie wsparcia finansowego w zakresie zatrudniania pracowników to obszar zainteresowań 13,4% badanych podmiotów. Blisko co dziesiąty badany pracodawca – 9,2% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie i nie jest zainteresowany współpracą
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców – 85,4% jest przekonanych, że Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie powinien pełnić rolę swoistego rodzaju pomostu w dotarciu do informacji jak uzyskać wsparcie w rozwoju firmy z różnego rodzaju źródeł zewnętrznych.

Wnioski z badania osób bezrobotnych:

- ✓ Największy odsetek badanych – 70,5% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Bardzo duży odsetek osób bezrobotnych – 56,5% decyduje się na zarejestrowanie w PUP w Jaworznie, w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Część badanych osób bezrobotnych – 31,0% oczekuje od urzędu pracy możliwości udziału w kursach i szkoleniach. Znacznie mniejszy odsetek badanych osób bezrobotnych – 17,0% rejestruje się w celu uzyskania zasiłku dla osób bezrobotnych, 16,0% ze względu na chęć udziału w stażach natomiast 12,5% badanych osób bezrobotnych chciałoby uzyskać jednorazowo środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

- ✓ Większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie – 74,0% ma możliwość do podjęcia zatrudnienia. Oczywiście deklarowana gotowość i możliwość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia nie oznacza faktycznej chęci do podjęcia pracy i nie przekłada się na aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Odsetek osób bezrobotnych, które nie mają możliwości zatrudnienia wyniósł 26,0%.

- ✓ Najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej zdaniem bezrobotnych jest trudna sytuacja rodzinna. Taki problem wskazało 34,6% badanych, którzy nie mają możliwości zatrudnienia. Ważnym problemem jest także brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy – 26,9% wskazań oraz zbyt wysoki lub zbyt niski wiek – 25,0% odpowiedzi. Kolejne istotne bariery na rynku pracy, które są poważnymi przeszkodami w zatrudnieniu to: brak znajomości i kontaktów – 23,1%, konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi lub innymi osobami zależnymi – 19,2% wskazań, ograniczenia zdrowotne – 19,2% oraz brak doświadczenia i stażu pracy – także 19,2% wskazań. Ważnymi przeszkodami w aktywizacji zawodowej są także brak kwalifikacji oraz trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie. Wymienione problemy wskazało po 17,3% respondentów. Duży odsetek bezrobotnych – 14,4% uważa, że poważną trudnością w podjęciu zatrudnienia są zbyt duże wymagania pracodawców – 15,4%, niskie płace – 13,5% oraz płeć także 13,5% wskazań.

Problemem jest także nieznanomość języków obcych. Taką przeszkodę w aktywizacji zawodowej wskazało 11,5% badanych.

- ✓ Zdaniem osób bezrobotnych ich aktywność zawodową może zwiększyć przekwalifikowanie się lub podniesienie poziomu wykształcenia. Taką opinię wskazało 49,0% badanych. Dla części respondentów – 35,0% receptą na podjęcie zatrudnienia jest zdobycie oczekiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Przeszkodą w skutecznej aktywizacji zawodowej może być brak własnego środka transportu, dlatego część badanych uważa, że środkiem do zwiększenia poziomu zatrudnienia może być posiadanie samochodu – 20,0%. Kolejnym rozwiązaniem jest także zapewnienie możliwości opieki nad dzieckiem, osobą starszą lub osobą zależną. Taka opieka zdaniem 13,5% badanych mogłaby pozwolić osobom bezrobotnym na podjęcie pracy.
- ✓ Osoby bezrobotne korzystają głównie z dwóch metod poszukiwania pracy. Największy odsetek badanych – 65,5% próbuje znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Duża grupa bezrobotnych respondentów – 55,5% poszukuje ofert pracy za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę. Duża grupa badanych – 38,5% próbuje znaleźć zatrudnienie poprzez znajomych, wykorzystując kapitał społeczny – bezpośrednie kontakty ułatwiające podjęcie pracy. Kolejną popularną metodą poszukiwania pracy są osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy – 32,5%.
- ✓ Okazuje się, że większość bezrobotnych osób - łącznie 62,0% uważa, że wskazany przez nich zawód jest poszukiwany i oczekiwany na lokalnym rynku pracy. Innego zdanie było łącznie 19,3% badanych osób, którzy uważają, że wskazany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców.
- ✓ Największym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszyłaby się praca w branży pozostała działalność usługowa – 28,5% wskazań. Część osób bezrobotnych – 13,0% chciałaby podjąć zatrudnienie w branży: handel hurtowy i detaliczny. Bezrobotni zarejestrowani w PUP Jaworznie chcą pracować także w branżach: transport,

gospodarka magazynowa i łączność – 11,5%, działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią – 9,5%, administrowanie i działalność wspierająca – 9,0% oraz administracja publiczna i obrona narodowa także 9,0% wskazań.

- ✓ Dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma przede wszystkim wysokość wynagrodzenia – średnia ocena – 4,30. Ważną rolę przy wyborze miejsca pracy odgrywa odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania – średnia ocena 4,03, forma zatrudnienia – średnia ocena 3,93 oraz stanowisko i charakter pracy – średnia ocena 3,82. Nieznacznie mniejsze znaczenie w ocenie oferty pracy odgrywają godziny pracy – 3,69. Najniższą rangę przypisano możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy – 3,39.
- ✓ Zdecydowana większość uczestników badania – 75,5% zamierza podjąć pracę w Jaworznie. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy. Blisko co piąta osoba bezrobotna – 17,5% jest zainteresowana podjęciem pracy w innej miejscowości województwa śląskiego. Mniejszy odsetek badanych – 5,0% zamierza podjąć pracę na terenie całego kraju, natomiast 2,0% poszukiwać będzie pracy za granicą.
- ✓ Osoby bezrobotne nie są mobilne przestrzennie w zakresie podejmowania zatrudnienia. Takie działania powodować mogą wydłużenie czasu aktywizacji zawodowej. Tylko 11,0% bezrobotnych osób jest gotowych do podjęcia pracy wymagającej dojazdu do pracy wynoszącego ponad 60 minut. Osoby bezrobotne nie są też skłonne do podjęcia i zaakceptowania pracy wymagającej częstych wyjazdów służbowych. Według danych tylko 21,0% badanych podjęłoby taką pracę. Pracę na umowę cywilnoprawną jest gotowych podjąć – 24,5% badanych. Pracę za najniższe wynagrodzenie 2 600 zł brutto przyjąłoby 34,5% bezrobotnych. Pracą w domu w formie telepracy, pracy zdalnej zainteresowanych jest 37,6% badanych. Cześć badanych – 41,0% byłaby skłonna zaakceptować pracę na część etatu. Warunki, które jest skłonnych zaakceptować większość bezrobotnych mieszkańców Jaworzna to praca zmianowa – 62,0%. Zdecydowana większość uczestników badania – 80,0% zainteresowana jest podjęciem pracy tylko na pełny etat.

- ✓ Według danych zdecydowana większość osób bezrobotnych – 71,0% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia zatrudnienia.
- ✓ Najbardziej popularną formą aktywizacji zawodowej, z której chce skorzystać aż 61,5% badanych jest pośrednictwo pracy oferowane przez PUP w Jaworznie. Zdecydowana większość osób bezrobotnych chciałoby uzyskać ofertę pracy za pomocą urzędu pracy. Duża grupa badanych osób bezrobotnych – 46,0% jest zainteresowanych możliwością uczestnictwa w szkoleniu lub kursie organizowanym za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Pozostałe programy aktywizacyjne cieszą się zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem badanych osób. Ze stażu u pracodawcy zamierza skorzystać – 22,0% badanych, natomiast z pomocy doradcy zawodowego – 20,0%. Programem, który cieszy się względnie wysokim zainteresowaniem jest dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej zamierza skorzystać 15,5% osób bezrobotnych.
- ✓ Według danych bardzo duży odsetek osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu 92,0% jest zadowolonych z dotychczasowego wsparcia. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez PUP w Jaworznie wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno – ekonomicznej.

Wnioski z badania uczniów ostatnich klas ponadpodstawowych:

- ✓ Badani uczniowie z ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna generalnie wyrażają zadowolenie z podjętej decyzji dotyczącej wyboru szkoły. Łącznie 56,6% badanych wskazało odpowiedzi o pozytywnej konotacji. Większość ankietowanych uczniów uważa, że podjęło słuszną, w ich opinii decyzję dotyczącą kierunku edukacji. Opinie świadczące o tym, iż wybrana szkoła nie spełnia oczekiwań wymieniło łącznie 28,5% badanych respondentów.

- ✓ Wśród najważniejszych determinantów wyboru danej szkoły najczęściej wskazywanych było siedem kluczowych czynników: zainteresowania – 29,1%, opinia znajomych, kolegów – 26,3%, interesujący kierunek, specjalność – 25,1%, większe szanse dostania się na studia – 23,4%, perspektywa podjęcia pracy po ukończeniu szkoły – 22,3%, dobra lokalizacja szkoły – 22,3% oraz poziom nauczania – 21,7% wszystkich wskazań. Prezentowane wyniki oznaczają, że znaczna część uczniów dokonała świadomego wyboru danego kierunku i ścieżki edukacji o czym świadczą liczne wskazania takich aspektów jak: zainteresowania, interesujący kierunek, większe szanse dostania się na studia, perspektywy pracy czy też poziom nauczania. Należy także zwrócić uwagę, że duża grupa badanych uczniów wybiera szkołę także ze względów pragmatycznych związanych z odległością szkoły od miejsca zamieszkania lub z opinią znajomych.
- ✓ Łącznie 39,4% uczniów jest przekonanych, że zajęcia odbywające się w szkole w odpowiedni sposób kształtują umiejętności poszukiwania zatrudnienia i aktywizacji zawodowej. Odmiennego zdania była znaczna część badanych – 29,7%, którzy kształcą się w jednej ze szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna. Taki wynik oznaczać może występowanie istotnych problemów, które utrudniać mogą przyszłym absolwentom efektywne poszukiwanie zatrudnienia po zakończeniu edukacji.
- ✓ Największy odsetek uczniów, którzy brali udział w praktykach zawodowych ocenia ich przydatność w dalszej karierze zawodowej przeciętnie – 34,9% odpowiedzi. Pozytywne odpowiedzi wskazało łącznie 46,6% respondentów. Negatywne opinie wymieniło łącznie 18,5% badanych.
- ✓ Zdecydowana większość uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna – 73,2% zamierza kontynuować naukę po zakończeniu szkoły, w tym 38,3% zamierza kontynuować naukę łącząc ją z pracą, natomiast 34,9% badanych będzie kontynuowało naukę bez podejmowania dodatkowo zatrudnienia. Pracę po zakończeniu nauki w obecnej szkole bez kontynuowania dalszej nauki zamierza podjąć – 16,0% ogółu uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna biorących udział w badaniu. Według danych 9,1% uczestników badania nie ma jeszcze sprecyzowanych planów edukacyjno – zawodowych.

- ✓ Zdecydowana większość uczniów chce kontynuować naukę w ramach studiów wyższych, w tym największy odsetek zamierza studiować kierunki techniczne – 24,0%, nauki ekonomiczne – 14,0%, nauki przyrodnicze – 10,9%, inny profil studiów – 10,1%, nauki humanistyczne – 8,5%, nauki społeczne – 7,8% oraz nauki ścisłe – 6,2%.
- ✓ Zdecydowana większość uczniów, ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna, którzy zamierzają kontynuować naukę po zakończeniu szkoły chce kształcić się dalej w województwie śląskim. Zamiar kontynuowania nauki w województwie śląskim wskazało aż 66,9% badanych. Plany dalszej edukacji w innym województwie zadeklarowała 21,3% badanych. W Jaworznie chce dalej się uczyć 8,1% badanych.
- ✓ Największy odsetek przyszłych absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna, chcących podjąć pracę zarobkową po zakończeniu edukacji zamierza podjąć pracę w obrębie województwa śląskiego – 30,8%. Duża grupa badanych uczniów – 27,4% jeszcze nie wie gdzie podejmie pracę zarobkową. Część ankietowanych uczniów – 21,4% zamierza podjąć pracę w miejscu zamieszkania, natomiast 13,7% badanych chce poszukiwać pracy za granicą.
- ✓ 43,1% uczniów, chciałoby pracować zgodnie z nabytymi w szkole kwalifikacjami. Część badanych uczniów – 29,4% będzie poszukiwać pracy w zawodzie, który nie będzie zgodny z zawodem i umiejętnościami uzyskanymi w szkole ponadpodstawowej.
- ✓ Uczniowie ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna przeciętnie oceniają własne szanse na rynku pracy. Taką opinię wyraziła ponad połowa badanych – 52,6%. Należy jednak zwrócić uwagę, iż ocena dotyczy obecnej sytuacji, w której znajdują się uczniowie ostatnich klas szkół ponadpodstawowych, jednocześnie większość badanych będzie dalej kontynuować naukę i podnosić swoje kwalifikacje zawodowe oraz kompetencje. Problemy w poszukiwaniu zatrudnienia na podstawie posiadanych kompetencji zawodowych wskazało łącznie 18,8% badanych respondentów. Odsetek uczniów szkół ponadpodstawowych, którzy postrzegają swoje szanse na zatrudnienie jako wysokie wynosił łącznie 28,6%.

- ✓ Badani uczniowie uważają, że trzy czynniki są kluczowe dla sukcesu na rynku pracy. Te czynniki to znajomość języków obcych, umiejętności wymagane na rynku pracy oraz kwalifikacje wymagane na rynku pracy. Wymienione - kluczowe kwalifikacje i umiejętności umożliwiającą podjęcie zatrudnienia wymieniło odpowiednio 44,6%, 41,1% oraz 40,6% uczniów. Kolejne istotne czynniki mogące decydować o zatrudnieniu to kolejno:– komunikatywność – 24,0%, wyuczony zawód – 18,3%, kreatywność – 18,3% oraz znajomość, kontakty – także 18,3% wskazań.
- ✓ Uczniowie z ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z Jaworzna są zainteresowani pracą w różnorodnych branżach. Nie odnotowano wyraźnie dominujących branż, w których przyszli absolwenci poszukiwać będą zatrudnienia. Największym zainteresowaniem badanych cieszyłaby się praca w branżach: transport, gospodarka magazynowa i łączność – 22,9%, działalność produkcyjna – 22,3%, administracja – 19,4%, ochrona zdrowia i opieka społeczna – 16,6% oraz hotele i restauracje – 16,6%.
- ✓ Uczniowie ostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna chcą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy. Taką opinię wyraziło aż 70,3% badanych. Praca na pełen etat jest najbardziej preferowaną formą zatrudnienia. Przyszli absolwenci szkół ponadpodstawowych w mniejszym stopniu są zainteresowani zatrudnieniem w innych formach. Brak zainteresowania pracą w mniejszym wymiarze czasu pracy może być ważną barierą w pełniejszej aktywizacji młodych osób, które nie mają jeszcze doświadczenia zawodowego.
- ✓ Według danych zdecydowana większość przyszłych absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu Jaworzna – 80,6% zna co najmniej jeden język obcy umożliwiający swobodną komunikację.
- ✓ Informację na temat rynku pracy posiada – 41,2% badanych. Brak wiedzy na temat aktywnego poszukiwania pracy zadeklarowało łącznie – 18,8% respondentów. Bardzo duży odsetek badanych – 40,0% nie wie czy posiada wiedzę z takiego zakresu.

- ✓ Ponad połowa badanych uczniów – 58,9% byłaby zainteresowana skorzystaniem ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie w zakresie przedsiębiorczości.

Rekomendacje

Kompleksowa charakterystyka sytuacji na jaworznickim rynku pracy w zaprezentowana w raporcie umożliwiła poznanie najważniejszych problemów występujących na lokalnym rynku pracy. W związku z dynamiczną sytuacją na rynku pracy zdiagnozowaną podczas analizy dokumentów oraz na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach badania lokalnego rynku pracy postanowiono przedstawić szereg rekomendacji i praktycznych wniosków, które powinny przyczynić się do kreowania zatrudnienia i przeciwdziałania zjawisku bezrobocia w Jaworznie.

- **Konieczność reorientacji zawodowej osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, lub kwalifikacjach niedostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy.**

Diagnoza:

Zgodnie z danymi pozyskanymi w trakcie badania lokalnego rynku pracy w wyniku, że trudności ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby bez zawodu oraz osoby, które nie posiadają doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacji zawodowych. Wśród bezrobotnych bardzo liczną grupę stanowią także osoby bezrobotne z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej 21,8%. Badania osób bezrobotnych wskazują, że 71,8% ogółu bezrobotnych osób jest zainteresowanych uczestnictwem w szkoleniach i kursach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie. 19,3% badanych osób bezrobotnych uważa, że wskazany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców. Ponad połowa badanych pracodawców, przy wyborze kandydata do pracy kieruje się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami oraz posiadanymi kwalifikacjami. Wymienione aspekty wskazało odpowiednio 65,0% oraz 59,2% badanych pracodawców. 78,3% pracodawców uważa, że główną bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Duża grupa badanych – 42,0% zwróciła uwagę na fakt, iż wielu specjalistów w danym zawodzie wyjechało za granicę, co skutkuje trudnością z zatrudnieniem nowych pracowników. 10,5% pracodawców zwróciło uwagę na brak kandydatów posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe, co skutkuje znacznymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Połowa pracodawców – 50,3% wyraził zainteresowanie zatrudnianiem osób bezrobotnych po ich wcześniejszym przeszkoleniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie. Takie wyniki oznaczają, znaczne zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bezrobotnych, które

byłyby odpowiednio przeszkolone w kierunkach oczekiwanych umiejętności i kompetencji zawodowych.

Oczekiwane działania:

Podjęcie działań mogących w większym stopniu ukierunkować osoby bezrobotne na konieczność podwyższania kwalifikacji, poprzez szkolenia i kursy zawodowe, reorientacji zawodowej w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Powody bezrobocia zdaniem pracodawców związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób bezrobotnych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienie.

Organizowanie kursów i szkoleń indywidualnych w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Do ustalenia listy kursów i szkoleń należy wykorzystywać dane z rynku pracy, informację od pracodawców oraz dane między innymi z Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych.

Szczegółowe analizy lokalnego rynku pracy wskazują, że zawody, które charakteryzują się największym wskaźnikiem deficytu i zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy to: operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowani monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych, operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna, elektrycy budowlani i pokrewni, inżynierowie elektrycy, pośrednicy handlowi, kierownicy w gastronomii, czyściciele pojazdów, instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej, inżynierowie budownictwa, tynkarze i pokrewni, kierowcy operatorzy wózków jezdniowych oraz kierownicy do spraw strategii i planowania. Wymienione zawody to zawody deficytowe na które występuje duże zapotrzebowanie na rynku pracy a jednocześnie brakuje osób bezrobotnych w tych zawodach, które mogłyby tą pracę podjąć. Część zawodów deficytowych to zawody, w których można zdobyć uprawnienia za pośrednictwem szkoleń kursów, które organizowane są przez urzędy pracy. Za pomocą instrumentu aktywizacji zawodowej jakimi są odpowiednie szkolenia można zapewnić lokalnemu rynkowi pracy odpowiednio wyszkolonych pracowników w zawodach deficytowych.

W przypadku zawodów nadwyżkowych, na które brakuje zapotrzebowania wśród pracodawców, najniższym wskaźnikiem charakteryzowały się takie zawody jak: krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni, technicy weterynarii, specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani, nauczyciele szkół podstawowych, sprzedawcy w stacji paliw, kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów, operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku, specjaliści do spraw administracji i rozwoju, ślusarze i pokrewni, monterzy linii elektrycznych, listonosze i pokrewni, pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani oraz kierownicy do spraw finansowych. W odniesieniu do osób bezrobotnych posiadających wymienione zawody należałoby podjąć działania mające na celu przekwalifikowanie, które umożliwiłoby im skuteczniejszą aktywizację zawodową. Warto także zwrócić uwagę, że część zawodów nadwyżkowych to zawody objęte kształceniem w systemie szkolnym.

➤ **Reorientacja zawodowa osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia.**

Diagnoza:

Według danych jedną z najtrudniejszych grup osób bezrobotnych w aktywizacji zawodowej są osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, w większości przypadków długotrwale bezrobotne i o niskim poziomie wykształcenia. Odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie to 28,4% ogółu osób bezrobotnych. Jest to grupa pasywna, często nieprzejawiająca motywacji do zmiany sytuacji zawodowej. To grupa rejestrująca się w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, często uzależniona od systemu pomocy społecznej. Przyczyny bezrobocia wśród osób powyżej 50 tego roku życia, należy często poszukiwać w złych i nieaktualnych kwalifikacjach. Powody bezrobocia związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób starszych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i chęci aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienia. Do najważniejszych przyczyn należy właśnie nieaktualny zawód oraz niewystarczające kwalifikacje.

Oczekiwane działania:

Organizacja indywidualnych szkoleń zawodowych aktualizujących kwalifikacje. Badanie kompetencji (wykształcenia, umiejętności i postaw) osoby bezrobotnej w wieku powyżej 50 lat. Indywidualne doradztwo zawodowe, pomoc w wyznaczeniu potrzeb szkoleniowych dla

osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Rekomenduje się działania wpływające na rozwijanie form stażowych, pozwalających osobom bezrobotnym na zdobywanie doświadczenia w realiach trudnego i wciąż zmieniającego się rynku pracy. Warto również zorganizować spotkania przedsiębiorców zatrudniających osoby 50+ z przedsiębiorcami, którzy mają zamiar takie osoby zatrudnić. Spotkania miałyby na celu przełamanie obaw wśród pracodawców dotyczących osób 50+ oraz rekomendowanie ich jako wartościowych pracowników. Pozyskiwanie od pracodawców ofert pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia. Jest to odpowiedź na potrzebę łączenia przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat obowiązków opieki nad osobami zależnymi z przyszłą pracą.

➤ **Promowanie zatrudnienia osób bezrobotnych w wieku do 30 lat**

Diagnoza:

Odsetek osób bezrobotnych w wieku do 30 lat zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie to 22,4%. Przeprowadzone analizy ilościowe wskazały, że jedną z ważniejszych barier w dostępie do rynku pracy osób bezrobotnych jest brak doświadczenia zawodowego. Osoby bezrobotne uważają, że duża część pracodawców niechętnie zatrudnia pracowników ze względu na ich brak doświadczenia zawodowego. Jest to bariera, która w dużej mierze blokuje pełniejszy dostęp do rynku pracy młodym osobom bezrobotnym. Oczekiwania pracodawców wobec bezrobotnych osób oscylują wokół posiadanego doświadczenia. Zdaniem badanych osób bezrobotnych ważne oczekiwania pracodawców wobec kandydatów na dane stanowisko pracy, to doświadczenie zawodowe. Pracodawcy oczekują także od kandydatów do pracy, którzy ubiegają się o dane stanowisko pracy, odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji. Jedyny warunek, którego nie mogą spełnić młode osoby starające się o zatrudnienie, a który jest jednocześnie najbardziej wymagany przez pracodawców, to doświadczenie zawodowe.

Oczekiwane działania:

Szersze i pełniejsze wypromowanie form pomocy skierowanych do pracodawców i młodych pracowników - dofinansowanie do kosztów zatrudnienia u pracodawcy. Pracodawcy chętniej będą zatrudniać młode osoby, jeśli będą mieli z tego określone wymierne korzyści finansowe. Nie wszyscy pracodawcy mają wiedzę o tej formie pomocy. Pełniejsze wykorzystanie staży, jako istotnej formy pomocy, która może przyczynić się do zatrudnienia młodych bezrobotnych osób. Ważną formą pomocy wspierającą zarówno

pracodawców, jak i osoby bezrobotne są staże. Ta forma pomocy odgrywa ważną rolę zarówno dla osób bezrobotnych, jak i pracodawców. Nabywanie umiejętności zawodowych poprzez partycypację w stażach zwłaszcza wśród młodych osób bezrobotnych nieposiadających jeszcze doświadczenia zawodowego lub kwalifikacji zawodowych, jest jedną z szans na zdobycie doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców. Z drugiej strony pracodawcy uzyskują dzięki stażom istotne i wymierne wsparcie. Stworzenie kampanii społecznej promującej młodych pracowników. Pracodawcy są negatywnie nastawieni do młodych osób nie posiadających doświadczenia zawodowego i wolą zatrudnić bardziej doświadczonych pracowników. Zasadne wydaje się wypromowanie młodych pracowników, jako dobrych kandydatów do pracy. Stworzenie kampanii społecznej skierowanej do pracodawców, promującej młode osoby, jako odpowiednich kandydatów do pracy.

➤ **Wspieranie mobilności przestrzennej osób bezrobotnych.**

Diagnoza:

Osoby bezrobotne nie są mobilne przestrzennie w zakresie podejmowania zatrudnienia. Takie działania powodować mogą wydłużenie czasu aktywizacji zawodowej. Tylko 11,0% bezrobotnych osób jest gotowych do podjęcia pracy wymagającej dojazdu do pracy wynoszącego ponad 60 minut. Respondenci w bardzo małym stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza teren Jaworzna 75,5% zamierza poszukiwać zatrudnienia w Jaworznie. 64,0% badanych osób bezrobotnych akceptuje dojazdy do pracy nie przekraczające 30 minut. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy.

Oczekiwane działania:

Promowanie wśród bezrobotnych mieszkańców Jaworzna korzyści wynikających z mobilności przestrzennej i poszukiwania oraz podejmowania zatrudnienia także poza obrębem Jaworzna. Doskonałe położenie Jaworzna w pobliżu innych rynków pracy o dużym popycie na pracę. Niedaleka odległość od stolicy województwa śląskiego – Katowic oraz stolicy województwa małopolskiego – Krakowa, w naturalny sposób definiuje duże możliwości do podjęcia zatrudnienia dla bezrobotnych mieszkańców Jaworzna. Niestety okazuje się, że bezrobotni mieszkańcy Jaworzna bardzo często nie są zainteresowani

jakimkolwiek dojazdami do pracy, nawet kilkukilometrowymi do większych aglomeracji zlokalizowanych w pobliżu Jaworzna. Bezrobotne osoby w sytuacji braku zatrudnienia powinni poszukiwać pracy także poza obszarem lokalnego rynku pracy. Aby zwiększyć możliwości czasowego przepływu pracowników z terenu Jaworzna do obszarów znajdujących się w niedalekiej odległości należy dokonać identyfikacji zawodów deficytowych, na które występuje duże zapotrzebowanie. Należy także opracować program szkolenia w takich zawodach deficytowych oraz stworzyć system pomocy dla osób decydujących się na podjęcie pracy poza obszarem Jaworzna np.: poprzez dopłaty łagodzące koszty dojazdów do pracy.

- **Zintensyfikowanie współpracy z lokalnymi pracodawcami (szczególnie mniejszymi prywatnymi przedsiębiorstwami) – usprawnienie przepływu informacji.**

Diagnoza:

Część pracodawców uczestniczących w badaniu – 32,2% nie zna programów realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie. 9,2%, zwłaszcza najmniejsze podmioty gospodarcze, nie zatrudniające pracowników niczego nie oczekują od urzędu pracy i nie są zainteresowani współpracą. Z drugiej strony zdecydowana większość badanych pracodawców – 85,4% jest przekonanych, że Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie powinien pełnić rolę swoistego rodzaju pomostu w dotarciu do informacji jak uzyskać wsparcie w rozwoju firmy z różnego rodzaju źródeł zewnętrznych.

Oczekiwane działania:

Należy przyjąć aktywną politykę w stosunku do najmniejszych podmiotów w zakresie upowszechniania informacji o działaniach podejmowanych przez PUP w Jaworznie. Konieczne jest kontynuowanie otwartych spotkań z udziałem przedsiębiorców (w dobie pandemii działań networkingowych, webinarów, konferencji on-line). Należy zwiększyć częstotliwość kontaktów bezpośrednich z pracodawcami, wysyłanie informacji o programach, ofertach i informacjach o lokalnym rynku pracy.

➤ **Przyznawanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej w działalnościach niszowych. Utworzenie Klubu Mikroprzedsiębiorców**

Diagnoza:

Zgodnie z danymi pochodzącymi z badania lokalnego rynku pracy wynika, że liczna grupa osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy – 23,5% zamierza ubiegać się o jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. 12,5% badanych rejestruje się w urzędzie pracy ze względu na możliwość uzyskania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Oczekiwane działania:

Jednorazowo przyznawane środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej powinny być w pierwszej kolejności kierowane i powinny promować podmioty, które rozpoczynają działalność w branżach niszowych – takich, w których nasycenie rynku nie jest zbyt duże. Należy promować takiego rodzaju działalności, które mogą być świadczone na terenie całego kraju, a nie tylko wiązać się z funkcjonowaniem na lokalnym rynku. Należy wykorzystać także dane dotyczące efektywności firm powstałych z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej przez PUP w Jaworznie. Należy zwrócić uwagę na profil oraz rodzaj działalności tych podmiotów, które utworzyły nowe miejsca pracy. Takie dane można wykorzystać przy wskazywaniu osobom bezrobotnym preferowanych profili działalności gospodarczej.

Utworzenie Klubu Mikroprzedsiębiorców zrzeszającego osoby, które skorzystały z jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej z PUP w Jaworznie. Głównym celem powstania i funkcjonowania Klubu byłaby doraźna pomoc oferowana młodym przedsiębiorcom w postaci konsultacji specjalistów i doradców, prelekcji, szkoleń oraz warsztatów tematycznie związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Ideą Klubu Mikroprzedsiębiorców byłaby również wzajemna współpraca i wymiana doświadczeń jego uczestników oraz monitoring działalności firm, które nie są już monitorowane przez PUP w Jaworznie.

Spis rysunków:

<i>Rysunek 1. Położenie miasta Jaworzna na tle sąsiednich jednostek administracyjnych.</i>	11
<i>Rysunek 2. Liczba mieszkańców Jaworzna w latach 2011 – 2019 r. (opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	12
<i>Rysunek 3. Przyrost naturalny w Jaworznie w latach 2011 – 2019 (źródło: opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).</i>	13
<i>Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w Jaworznie w latach 2011-2019. (źródło: opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).</i>	14
<i>Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w Jaworznie na koniec grudnia w latach 2010 – 2019 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych REGON)</i>	16
<i>Rysunek 6. Zatrudnieni w Jaworznie w latach 2012 – 2018 (źródło: opracowanie własne, dane GUS). (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)</i>	18
<i>Rysunek 7. Stopa bezrobocia w Jaworznie w latach 2011 – 2019 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Jaworzno).....</i>	19
<i>Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z podziałem na płeć według danych na koniec roku w latach 2015 – 2019. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie)</i>	20
<i>Rysunek 9. Struktura osób bezrobotnych ze względu na płeć (stan na koniec roku) w latach 2015 - 2019 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie)</i>	20
<i>Rysunek 10. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wiek w Jaworznie. Stan na 31. XII. 2019 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie)</i>	21
<i>Rysunek 11. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wykształcenie w Jaworznie. Stan na 31. XII. 2019 roku.....</i>	21
<i>Rysunek 12. Struktura osób bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy [w miesiącach] w Jaworznie. Stan na 31. XII. 2019 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie).....</i>	22
<i>Rysunek 13. Struktura osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w Jaworznie. Stan na 31. XII. 2019 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Jaworznie).....</i>	23
<i>Rysunek 14. Forma własności badanych przedsiębiorstw.....</i>	30
<i>Rysunek 15. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.</i>	31
<i>Rysunek 16. Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw.....</i>	31
<i>Rysunek 17. Zakres terytorialny działalności firmy.</i>	32
<i>Rysunek 18. Profil działalności badanych przedsiębiorstw.....</i>	33
<i>Rysunek 19. Czy w 2019 i 2020 roku zatrudnialiście Państwo nowych pracowników?.....</i>	33
<i>Rysunek 20. Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy</i>	35
<i>Rysunek 21. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców.</i>	37
<i>Rysunek 22. Powody wyboru danego kandydata do pracy. Czym kierują się Państwo przy wyborze pracownika.....</i>	38

Rysunek 23. Oczekiwane predyspozycje, cechy i kompetencje.	39
Rysunek 24. Powody zwolnień pracowników.	40
Rysunek 25. Czy Pani/Pana firma odczuła skutki związane z pandemią COVID-19?	42
Rysunek 26. Jeśli tak jakiego rodzaju skutki odczuła Pani/Pana firma?.....	43
Rysunek 27. Czy Pani/Pana firma skorzystała z jakiegokolwiek pomocy w ramach Tarczy Antykryzysowej?.....	43
Rysunek 28. Z jakiej formy pomocy skorzystała Pani/Pana firma w ramach Tarczy Antykryzysowej?	44
Rysunek 29. Czy są Państwo zadowoleni z uzyskanego wsparcia z PUP?	45
Rysunek 30. Dlaczego Państwa firma nie skorzystała z pomocy w ramach Tarczy?.....	46
Rysunek 31. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.	47
Rysunek 32. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników.....	50
Rysunek 33. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 3 lata.	51
Rysunek 34. Czy Pana/Pani zdaniem w okresie najbliższych 3 lat sytuacja na rynku pracy zmieni się?	51
Rysunek 35. W jaki sposób zmieni się sytuacja na rynku pracy?	52
Rysunek 36. Zatrudnianie cudzoziemców przez przedsiębiorstwa Jaworzna.	53
Rysunek 37. Czy rynek edukacyjny jest dostosowany do potrzeb lokalnych pracodawców? (N=314, w%).....	54
Rysunek 38. Czy byliby Państwo gotowi przyjąć ucznia na praktykę zawodową i udostępnić mu swoje zasoby (maszyny, urządzenia itp.)	55
Rysunek 39. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Jaworznie.....	56
Rysunek 40. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie?	57
Rysunek 41. Zakres współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie	58
Rysunek 42. Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie.	58
Rysunek 43. Działania oczekiwane przez pracodawców.	59
Rysunek 44. Czy uważacie Państwo, że Urząd Pracy powinien pełnić rolę „pomostu” w dotarciu do informacji jak uzyskać wsparcie w rozwoju firmy ze źródeł zewnętrznych? (N=314, w%)	60
Rysunek 45. Potencjalne zagrożenia dla jaworznickiego rynku pracy.....	61
Rysunek 46. Oczekiwane działania mogące poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy	62
Rysunek 47. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%)	65
Rysunek 48. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów.	66
Rysunek 49. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów.	66
Rysunek 50. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w PUP w Jaworznie.....	67
Rysunek 51. Struktura respondentów z uwzględnieniem stażu pracy.	68
Rysunek 52. Struktura respondentów z uwzględnieniem kolejności rejestracji w PUP w Jaworznie.	68
Rysunek 53. Struktura respondentów z uwzględnieniem kolejności rejestracji w PUP w Jaworznie.	69
Rysunek 54. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Jaworznie.	70
Rysunek 55. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Jaworznie. .	71

Rysunek 56. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia.	71
Rysunek 57. Powody braku gotowości do podjęcia pracy.	72
Rysunek 58. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy.	74
Rysunek 59. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Pana/Pani zdaniem podjęcie pracy lub wpłynęłoby na większą aktywność zawodową?	75
Rysunek 60. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych.....	76
Rysunek 61. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany?	76
Rysunek 62. Ocena zawodu, w którym chcą pracować osoby bezrobotne w kontekście oczekiwań pracodawców.....	77
Rysunek 63. Branże, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne.....	79
Rysunek 64. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne.	80
Rysunek 65. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia?	81
Rysunek 66. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.....	82
Rysunek 67. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.....	83
Rysunek 68. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować?	83
Rysunek 69. Preferencje dotyczące podjęcia pracy.	85
Rysunek 70. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalny rynek edukacyjny ułatwia lub stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego/ przydatnego wykształcenia?	86
Rysunek 71. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika?	87
Rysunek 72. Zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem działalności gospodarczej.....	87
Rysunek 73. Zainteresowanie osób bezrobotnych otrzymaniem kompleksowego wsparcia z Urzędu Pracy w zakresie zakładania własnej firmy/ przedsiębiorczości	88
Rysunek 74. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach.	89
Rysunek 75. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.....	91
Rysunek 76. Stopień zadowolenia z dotychczasowego wsparcia udzielonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie osobom bezrobotnym.....	92
Rysunek 77. Struktura badanej próby – płeć uczniów	100
Rysunek 78. Struktura badanej próby – rodzaj szkoły	100
Rysunek 79. Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z wyboru szkoły, do której Pan/Pani uczęszcza?.....	101
Rysunek 80. Co zadecydowało o wybraniu przez Panią/Pana szkoły, do której teraz uczęszcza? ...	102
Rysunek 81. Czy uważa Pani/Pan, że szkoła, do której Pan/Pani uczęszcza odpowiednio przygotowuje do podjęcia zatrudnienia?	103
Rysunek 82. Czy brał(a) Pani/Pan udział w zajęciach praktycznych lub praktykach zawodowych organizowanych przez szkołę? (N=175, w%)	104
Rysunek 83. Jak ocenia Pan/Pani przydatność praktyk w dalszej karierze zawodowej? (N=103, w%)	104

Rysunek 84. Proszę powiedzieć, jakie są Pani/Pana dalsze plany po zakończeniu nauki w obecnej szkole?.....	105
Rysunek 85. W jakiej formie zamierza Pani/Pan kształcić się dalej?.....	106
Rysunek 86. Preferowany tryb dalszej edukacji? (N=129, w%).....	107
Rysunek 87. Najważniejsze motywy wyboru kierunku/kierunków dalszej nauki.....	108
Rysunek 88. Gdzie zamierza Pani/Pan kontynuować naukę?.....	108
Rysunek 89. Dlaczego nie zamierza Pani/Pan kontynuować nauki?.....	109
Rysunek 90. Gdzie zamierza Pani/Pan podjąć pracę?	110
Rysunek 91. Czy zaczęła/zaczął Pani/Pan szukać stałej pracy?.....	110
Rysunek 92. W jaki sposób poszukiwała/poszukiwał Pan/Pani pracy?	111
Rysunek 93. Proszę powiedzieć, czy będzie Pani/Pani poszukiwać pracy w zawodzie, którego uczy się Pani/Pan w szkole?.....	111
Rysunek 94. Czy pracował/a Pani/Pan kiedykolwiek zarobkowo?	112
Rysunek 95. Czy kiedykolwiek rozważał/a Pani/Pan w swoich planach wyjazd zarobkowy za granicę?	113
Rysunek 96. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza Jaworzniem, województwem gdyby poza gwarancją odpowiedniej pracy miał Pan/Pani zapewnioną pomoc doradczą, mieszkanie?	113
Rysunek 97. Gdyby miał/a Pani/Pan w przyszłości problemy ze znalezieniem pracy, to co by Pani/Pan zrobił/a?	114
Rysunek 98. Jak ocenia Pani/Pan obecnie swoje szanse na rynku pracy – szanse na znalezienie pracy.....	115
Rysunek 99. W jakim wymiarze czasu pracy, chciał(a)by Pan/Pani pracować?	117
Rysunek 100. W jakiej branży chciał(a)by Pani/Pan pracować?	117
Rysunek 101. Ocena kwalifikacji i umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy.....	118
Rysunek 102. Czy zna Pan(i) jakiś język obcy w takim stopniu, by porozumieć się z obcokrajowcami?	119
Rysunek 103. Jaki zna Pani/Pan język umożliwiający swobodną komunikację?	120
Rysunek 104. Czy w Pana/i szkole funkcjonuje system doradztwa zawodowego?.....	121
Rysunek 105. Czy korzystał/a Pani/Pan z pomocy doradcy zawodowego lub innej osoby instytucji w planowaniu rozwoju swojej kariery zawodowej?.....	122
Rysunek 106. Czy w trakcie nauki korzystał(a) Pan(i) z dodatkowych, nieobowiązkowych form nabywania wiedzy, umiejętności, kwalifikacji?	123
Rysunek 107. Czy w celu zdobycia doświadczenia zawodowego byłaby/byłby Pani/Pan zainteresowana/y uczestnictwem w:	124
Rysunek 108. Czy posiada Pani/ Pan wiedzę na temat aktywnego poszukiwania pracy?.....	124
Rysunek 109. Czy uważa Pan/Pani, że szkoła, do której Pan/Pani uczęszcza, odpowiednio przygotowuje do prowadzenia własnej działalności gospodarczej?.....	125
Rysunek 110. Czy chciałby Pan/Pani skorzystać ze wsparcia Urzędu Pracy w zakresie przedsiębiorczości (w szczególności ze wsparcia w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej)?	126

Spis tabel:

<i>Tabela 1. Ludność miasta Jaworzno oraz województwa śląskiego według kategorii. (źródło: opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).</i>	13
<i>Tabela 2. Przewidywane zmiany liczby ludności w Jaworznie w latach 2025-2045. (źródło: opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).</i>	14
<i>Tabela 3. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.12.2019 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych REGON)</i>	16
<i>Tabela 4. Branże i liczba podmiotów w Jaworznie na dzień 31.12.2019 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych REGON)</i>	17
<i>Tabela 5. Struktura zatrudnienia w Jaworznie w 2018 roku ze względu na sektor działalności PKD. (źródło: opracowanie własne, dane GUS) (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)</i>	18
<i>Tabela 6. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w Jaworznie w 2019 roku</i>	26
<i>Tabela 7. Najczęściej zatrudniani pracownicy w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie według zawodu / stanowiska pracy.</i>	34
<i>Tabela 8. Najczęściej zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska pracy.</i>	40
<i>Tabela 9. Zawody deficytowe na rynku pracy w Jaworznie w opinii pracodawców.</i>	47
<i>Tabela 10. Zawody nadwyżkowe na rynku pracy w Jaworznie w opinii pracodawców.</i>	48
<i>Tabela 11. Zawody, na które pracodawcy gotowi są przyjąć ucznia na praktykę zawodową.</i>	56
<i>Tabela 12. Zawody, w których chciałyby pracować osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu.</i>	78
<i>Tabela 13. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne.</i>	89
<i>Tabela 14. Czynniki decydujące o powodzeniu na rynku pracy.</i>	116
<i>Tabela 15. Analiza SWOT rynku pracy w Jaworznie.</i>	131