



Jednolita S-trategia T-erytorialna = spójny obszar funkcjonalny powiatu mikolajskiego poprzez wzmożenie mechanizmów efektywnej współpracy JST

REGIAR
EUROPEJSKIEGO
ROZWOJU
REGIONALNEGO
eea
grants

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



Jednolita S-strategia T-erytorialna = spójny obszar funkcjonalny powiatu mikołowskiego poprzez wzmocnienie mechanizmów efektywnej współpracy JST

EEA
grants

Zamawiający:

Zarząd Powiatu Mikołowskiego

Ul. Żwirki i Wigury 4a

43-190 Mikołów



Wykonawca:

EU-CONSULT Sp. z o.o.

Ul. Wały Piastowskie 1

80-855 Gdańsk



Gdańsk 2015

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



Spis treści

Cel badania.....	6
Zarys metodologiczny.....	6
Zakres przedmiotowy	6
Zakres podmiotowy	6
Zakres terytorialny	7
Metody badawcze	7
Próba badacza – badanie ankietowe CATI i PAPI.....	8
Profil Obszaru Funkcjonalnego.....	11
Charakterystyka Obszaru Funkcjonalnego	11
Posiadane zasoby oraz możliwości rozwoju Obszaru Funkcjonalnego, mające przełożenie na rynek pracy (w tym trendy rozwojowe poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego mające wpływ na rynek pracy).....	17
Mobilność zawodowa mieszkańców OF	22
Analiza zjawiska bezrobocia.....	23
Analiza zjawiska wykluczenia społecznego.....	25
Struktura zatrudnienia na terenie OF	28
Odpowiedniość i efektywność działań PUP w Mikołowie.....	33
Rynek pracodawców na obszarze OF.....	34
Charakterystyka rynku pracodawców na obszarze OF.....	34
Analiza zmian popytu na pracę na obszarze OF	42
Zmiany w poziomie zatrudnienia oraz przepływ pracowników w przedsiębiorstwach.....	44
Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników	



Przyczyny zwolnień pracowników	44
Charakterystyka oczekiwań przedsiębiorców związane z kandydatami do pracy...	45
Trudności przedsiębiorców w znajdowaniu odpowiednich kandydatów do pracy.	47
Planowane w okresie 2 lat przyjęcia/zwolnienia pracowników	48
Częstotliwość i zakres współpracy pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Mikołowie.....	52
Znajomość przez przedsiębiorstwa oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie usług i oferowanych instrumentów rynku pracy.....	54
System edukacji ponadgimnazjalnej w powiecie	55
Analiza profili i kierunków kształcenia szkół ponadgimnazjalnych z powiatu mikołowskiego.....	55
Efektywność zatrudnieniowa absolwentów szkół (do 6 miesięcy po zakończeniu nauki) – analiza dopasowania profili i kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców w powiecie	58
Plany JST/szkół dotyczące zmian kierunków kształcenia.....	60
Analiza dopasowania profili i kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców w powiecie.....	62
Część strategiczna.....	72
Wnioski z przeprowadzonych badań.....	72
Analiza SWOT	72
Misja i wizja OF powiatu mikołowskiego w zakresie lokalnego rynku pracy.....	77
Cele strategiczne.....	78
Cele operacyjne.....	80
Plan operacyjny.....	81

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



Wdrażanie i monitorowanie	92
Finansowanie	94
Wykonalność prawna i instytucjonalna inwestycji z zachowaniem ich trwałości....	96
Podsumowanie	98
Wnioski i rekomendacje	100
Załącznik 1	
Spis tabel	101
Spis wykresów	102



Cel badania

Celem niniejszego badania było opracowanie i przyjęcie przez Partnerów Projektu dokumentu strategiczno-operacyjnego pn. Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspieranie zatrudnienia i mobilności pracowników wraz z przygotowaniem Planu Operacyjnego na lata 2016 – 2025 - a przez to zwiększenie spójności społeczno-gospodarczej powiatu mikołowskiego poprzez wypracowanie mechanizmów współpracy pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego w powiecie mikołowskim.

Zarys metodologiczny

Zakres przedmiotowy

Przedmiotem badania było opracowanie Podstrategii ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników wraz z przygotowaniem Planu Operacyjnego na lata 2016 – 2025.

Zakres podmiotowy

Badaniem objęto następujące grupy respondentów:

- Przedstawiciele pracodawców;
- Dyrekcja szkół ponadgimnazjalnych;
- Przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego (w tym PUP);
- Przedstawiciele partnerów rynku pracy;
- Mieszkańcy.



Zakres terytorialny

Zakres terytorialny badania objął teren Obszaru Funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego. Tym samym, badaniem objęto Powiat Mikołowski oraz gminy wchodzące w jego skład, tj.: Mikołów, Orzesze, Łaziska Górne, Ornontowice oraz Wiry.

Metody badawcze

W ramach opracowania niniejszego dokumentu posłużono się następującymi metodami badawczymi:

Wykres 1 Metody badawcze



Źródło: Opracowanie własne

W ramach badań ankietowych przeprowadzono 150 wywiadów bezpośrednich z przedsiębiorstwami, wywiady bezpośrednie z dyrekcją szkół ponadgimnazjalnych (lub osobami przez nich wyznaczonymi), 6 wywiadów bezpośrednich z jednostkami samorządu terytorialnego oraz 150 wywiadów telefonicznych z przedsiębiorstwami.

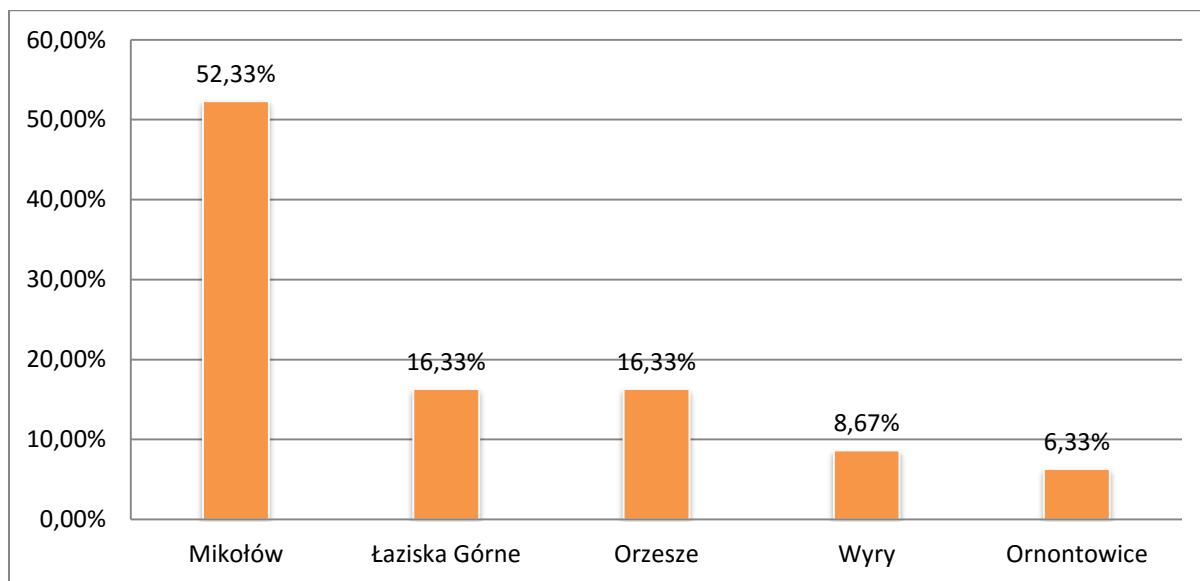
Spotkania konsultacyjne objęły organizację 10 spotkań: 8 o charakterze warsztatowym i 2 spotkań plenarnych. W spotkaniach udział wzięły wszystkie grupy objęte badaniem.



Próba badacza – badanie ankietowe CATI i PAPI

Badanie przeprowadzone zostało na łącznej próbie 307 przedsiębiorstw z terenu powiatu mikołowskiego. Zachowano proporcjonalny podział próby badawczej z uwzględnieniem lokalizacji, wielkości zatrudnienia i rozkładu branżowego badanych podmiotów.

Wykres 2 Rozkład próby badawczej (przedsiębiorstwa) w oparciu o miejsce prowadzenia działalności (w %)

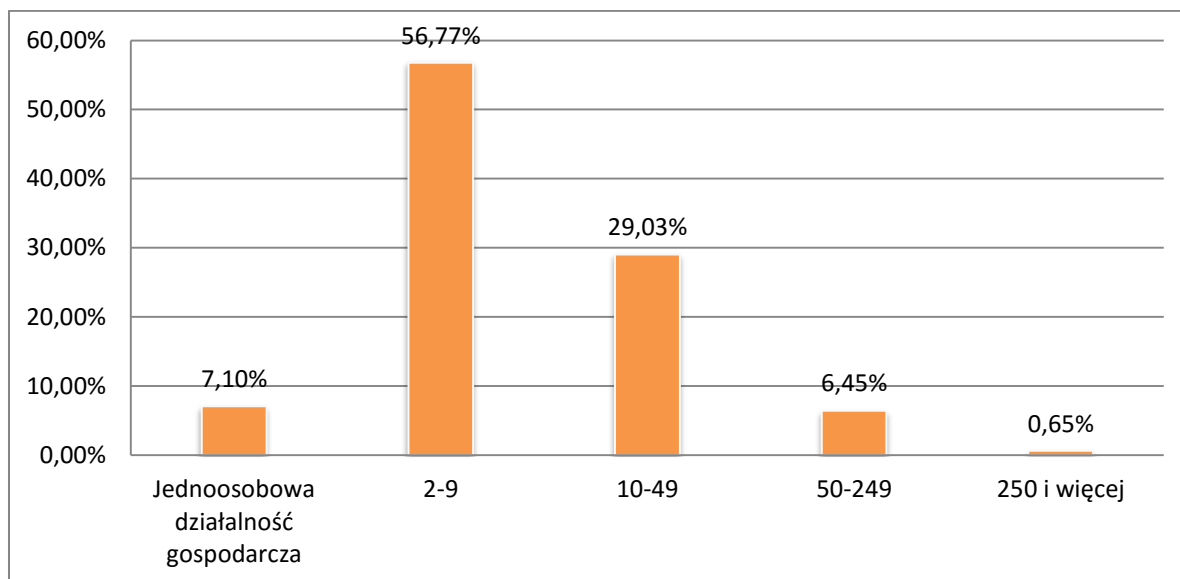


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zgodnie z liczbą przedsiębiorstw przypadającą na poszczególne gminy powiatu mikołowskiego, największy udział w próbie badawczej przypadł na podmioty zlokalizowane na terenie gminy Mikołów (nieco ponad 52%). Drugie i trzecie miejsce w zestawieniu przypada na gminy Orzesze i Łaziska Górne, których udział w próbie wyniósł po 16,33%. Czwarta pozycja przypadła gminie Wiry (8,67%), a najmniejszy udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu przypadł gminie Ornontowice (6,33%).



Wykres 3 Rozkład próby badawczej w oparciu o wielkość zatrudnienia (w %)

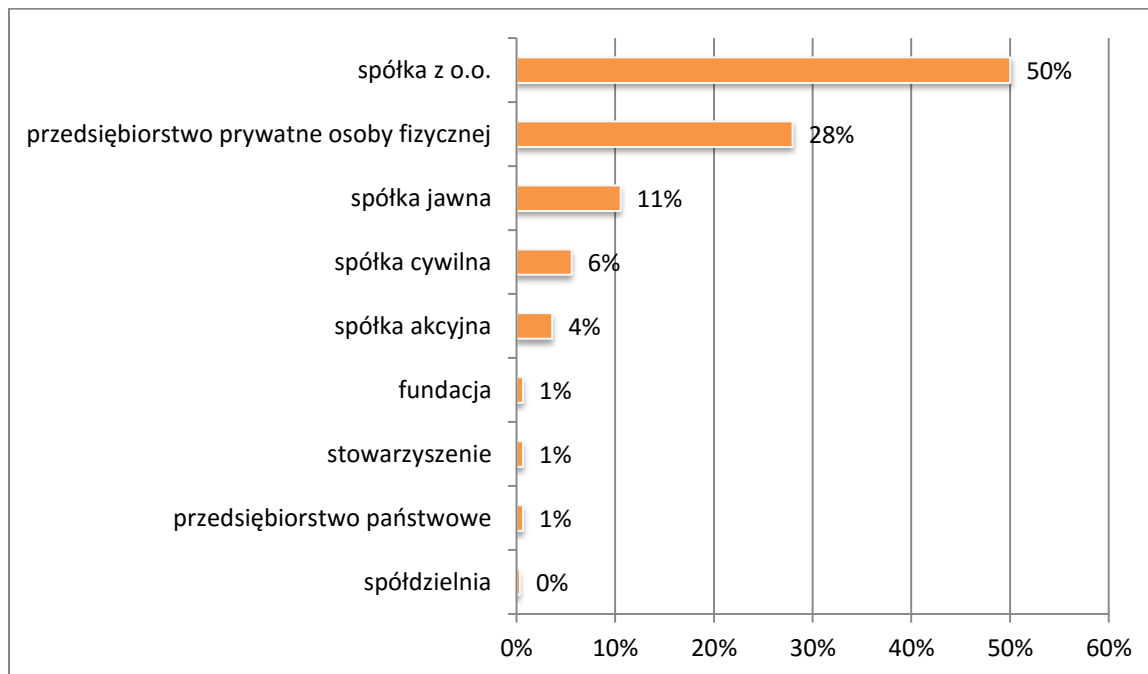


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowanie największy udział w próbie badawczej badania CATI i PAPI z przedsiębiorcami przypadł na mikro i małe przedsiębiorstwa (blisko 64% ogółu badanych). Z tego 7,10% stanowiły jednoosobowe działalności gospodarcze. Stosunkowo wysoki udział przypadł również na podmioty charakteryzujące się wielkością zatrudnienia na poziomie 10-49 pracowników (29,03%). Znacznie mniej (zgodnie z rzeczywistą strukturą zatrudnienia w regionie) respondentów przypadło na przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników (6,45%). Z kolei podmioty o zatrudnieniu od 250 pracowników wzwyż stanowiły 0,65% próby badawczej.



Wykres 4 Rozkład próby badawczej (przedsiębiorstwa) w oparciu o formę prawną przedsiębiorstwa (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W strukturze badanych przedsiębiorstw przeważają spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (połowa próby badawczej) oraz podmioty będące własnością prywatnych osób fizycznych (blisko 28%). Stosunkowo wysoki udział przypadł również na spółki jawne (ponad 10%) i spółki cywilne (5,59%). Pozostałe formy prawne przedsiębiorstw uzyskały niższe wskaźniki udziału w strukturze próby.

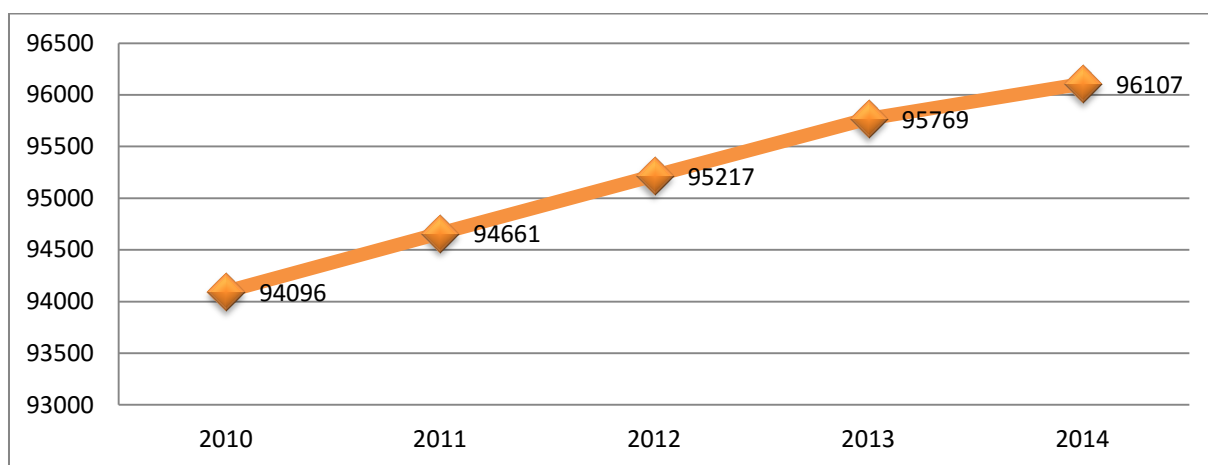


Profil Obszaru Funkcjonalnego

Charakterystyka Obszaru Funkcjonalnego

Powiat mikołowski zlokalizowany jest w południowo – zachodniej części województwa śląskiego. W skład powiatu wchodzi gminy miejskie: Mikołów, Orzesze, Łaziska Górne oraz wiejskie: Ornontowice i Wiry¹.

Wykres 5 Liczba mieszkańców powiatu mikołowskiego w latach 2010-2014



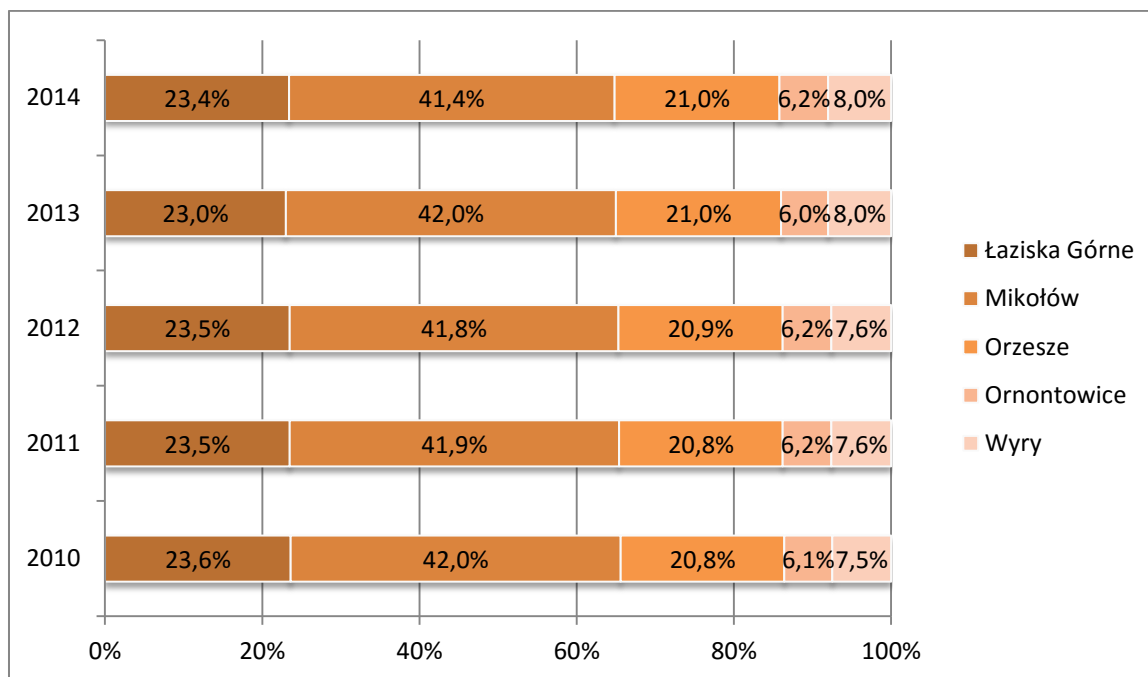
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Na koniec 2014 r. obszar zamieszkiwało już 96107 mieszkańców, w tym 51,3% stanowią kobiety. Liczba ludności w powiecie zwiększa się systematycznie od 2010 r. Taka sytuacja jest związana przede wszystkim ze wzrostem atrakcyjności obszaru w porównaniu do innych terenów w województwie śląskim.

¹ Diagnoza potrzeb obszaru funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego, 2015, s. 8.



Wykres 6 Struktura ludności powiatu według gmin w latach 2010-2014

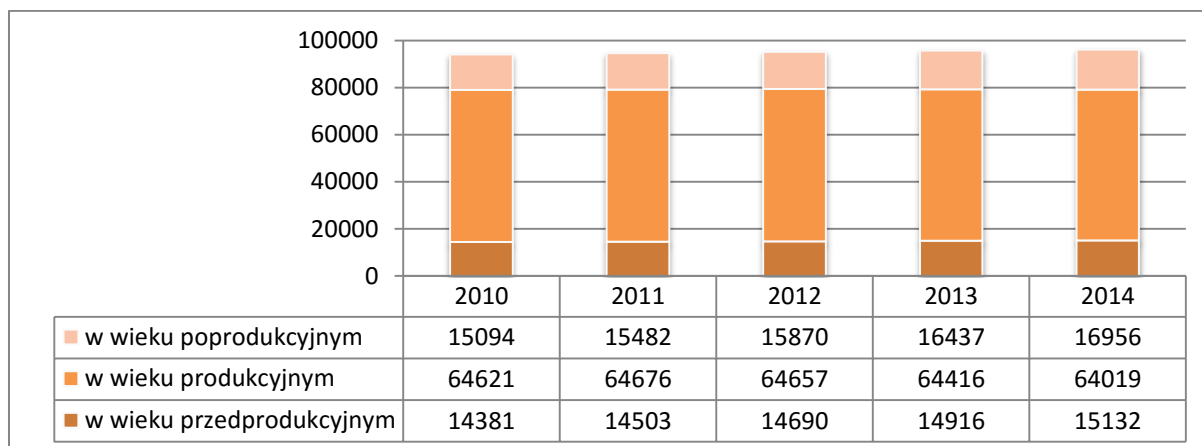


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Jak wynika z powyższego wykresie, struktura ludności powiatu mikołowskiego, z podziałem na poszczególne gminy, w latach 2010 – 2015 kształtowała się na podobnym poziomie. Największą liczbą mieszkańców charakteryzuje się Gmina miejska Mikołów (41,4%). 23,3% mieszkańców powiatu zamieszkuje w gminie Łaziska Górne, a 21,1% Orzesze. Wiry (8%) oraz Ornontowice (6,2%) charakteryzuje się najmniejszą liczbą mieszkańców.



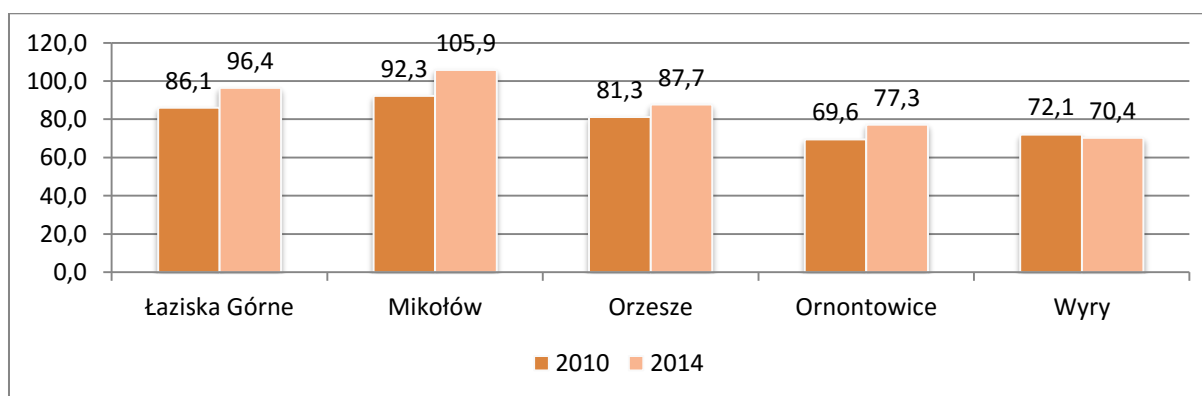
Wykres 7 Liczba ludności w powiecie mikołowskim z podziałem na grupy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Osoby w wieku produkcyjnym stanowią 66% wszystkich mieszkańców. Należy jednak zaznaczyć, że w latach 2010 – 2014 nieznacznie zmniejszyła się ich liczba. Drugą największą grupą są osoby w wieku poprodukcyjnym (17%). W analizowanym okresie dynamicznie zwiększa się liczebność tej grupy – 12% w latach 2010 – 2014. Wzrosła także liczba osób w wieku przedprodukcyjnym (o 5%), jednak dynamika przyrostu jest niższa niż w przypadku ludności w wieku poprodukcyjnym.

Wykres 8 Ludność w wieku poprodukcyjnym na 1000 osób w wieku przedprodukcyjnym według gmin powiatu mikołowskiego w latach 2010-2014

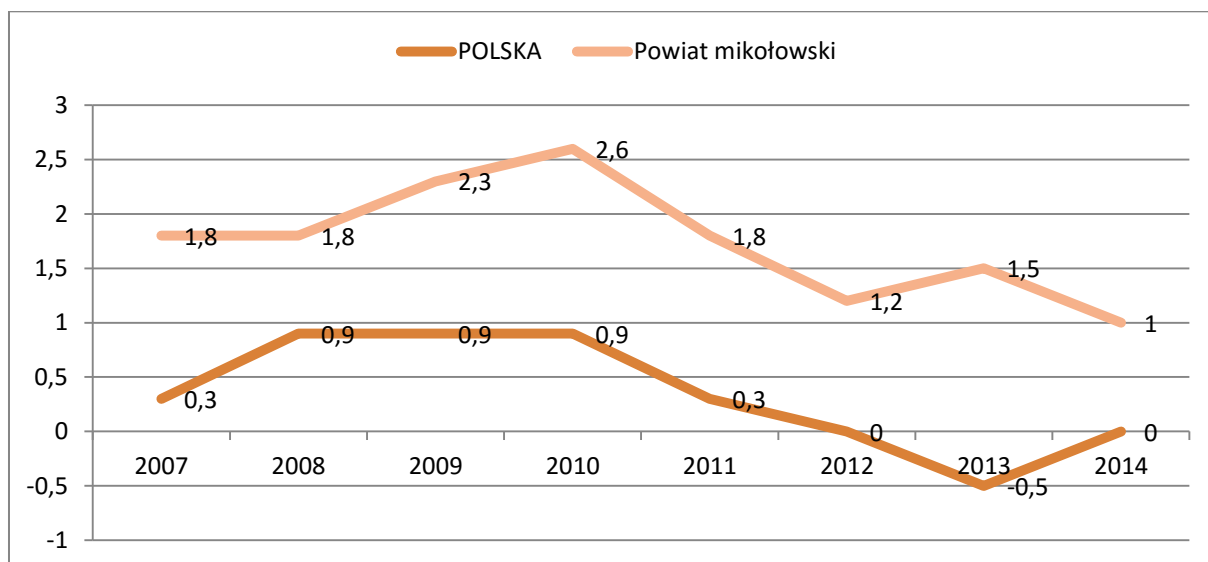


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS



W większości gmin w powiecie mikołowskim zwiększył się stosunek liczby osób w wieku poprodukcyjnym do liczby osób w wieku przedprodukcyjnym (Wykres 8). Wyjątek stanowi gmina Wyry, w której zanotowano nieznaczny spadek analizowanego współczynnika. Najwyższą wartość zanotowano w Mikołowie, co oznacza, że gmina charakteryzuje się najwyższą liczbą osób w wieku poprodukcyjnym do liczby osób w wieku przedprodukcyjnym. Podobną tendencję można zauważyć na rynku krajowym, na którym wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym nie wiąże się ze wzrostem liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym. Taka sytuacja w znacznym stopniu wpływa na wzrost obciążenia demograficznego, co w kolejnych latach może doprowadzić do problemów ekonomicznych.

Wykres 9 Przyrost naturalny na 1000 osób w powiecie mikołowskim i Polsce w latach 2010-2014



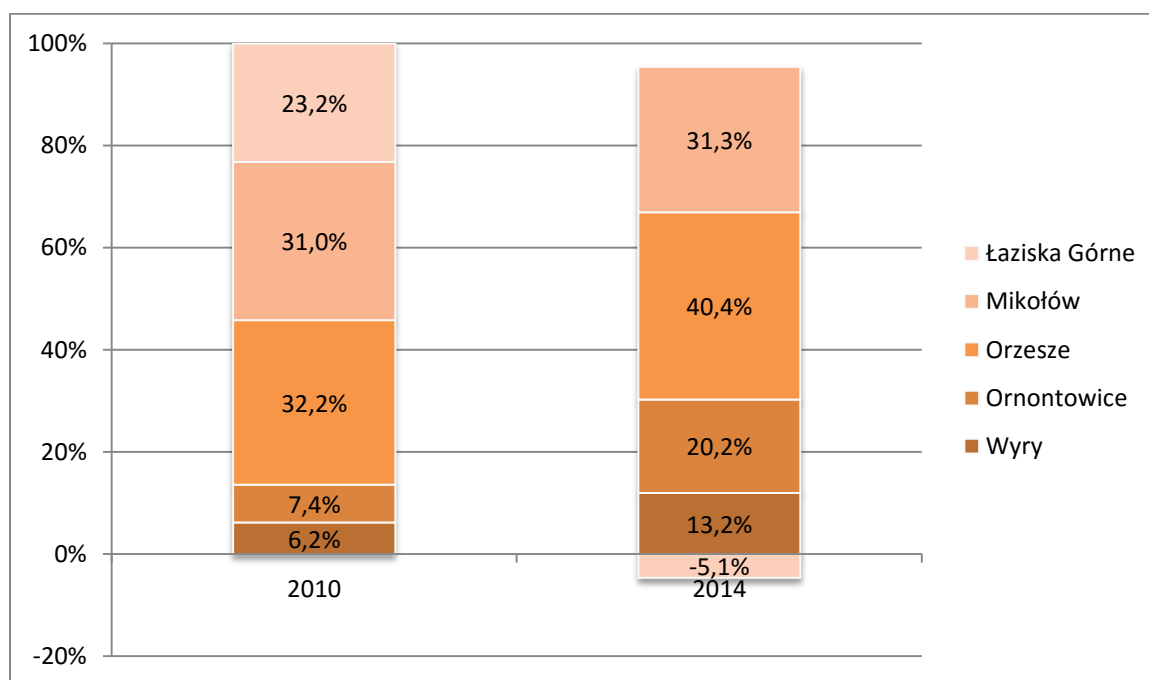
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Pomimo zwiększającej się liczby ludności, współczynnik przyrostu naturalnego w powiecie mikołowskim wykazuje tendencję malejącą. W latach 2010 – 2014 wartość przyrostu naturalnego zmniejszyła się blisko o 60%. Biorąc pod uwagę dane na temat przyrostu naturalnego na 1000 osób w powiecie, jest on dodatni. W porównaniu do Polski, powiat



mikolajski charakteryzuje się wyższym współczynnikiem przyrostu naturalnego na 1000 mieszkańców.

Wykres 10 Udział gmin w kształtowaniu przyrostu naturalnego powiatu mikolajskiego w latach 2010-2014

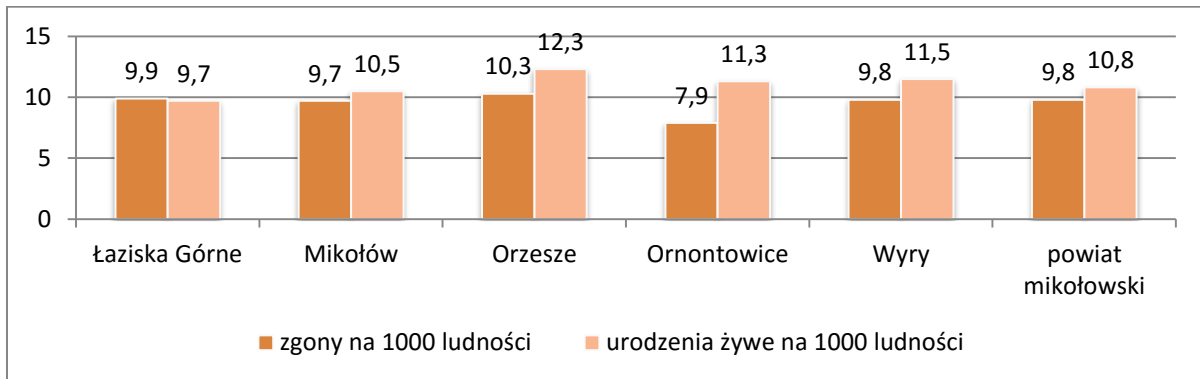


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

W przypadku analizowania poszczególnych gmin w powiecie mikolajskim, największy spadek wartości współczynnika przyrostu naturalnego nastąpił w Łaziskach Górnych. Jak widać na poniższym wykresie, jest to jedyna ujemna wartość spośród wszystkich analizowanych obszarów. Warto zaznaczyć, że w ostatnich latach zwiększa się udział gmin wiejskich w kształtowaniu przyrostu naturalnego w powiecie.



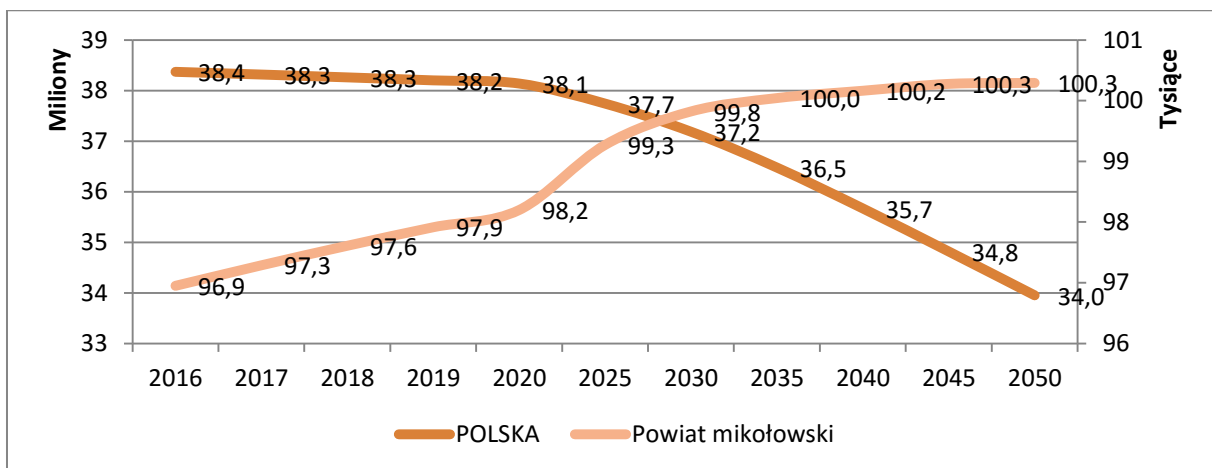
Wykres 11 Wskaźnik urodzeń i zgonów na 1000 osób w powiecie mikołowskim w podziale na gminy, koniec 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Dodatni przyrost naturalny oznacza wyższą liczbę urodzeń niż zgonów. W przypadku powiatu mikołowskiego różnica ta zmniejsza się w ostatnich latach, co może spowodować problemy demograficzne w regionie. Najwyższą wartością współczynnika urodzeń na 1000 mieszkańców charakteryzuje się gmina Orzesze (12,3). W przypadku gmin Wryy i Ornontowice, współczynnik ten również jest wyższy od średniej powiatu. Natomiast najniższym współczynnikiem zgonów charakteryzuje się gmina Ornontowice.

Wykres 12 Prognoza liczby ludności Polski i powiatu mikołowskiego do roku 2050



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



Prognozuje się, że liczba ludności w Polsce będzie się gwałtownie zmniejszać i w 2050 r. osiągnie wartość ok. 34 milionów. Natomiast z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w samym powiecie mikołowskim liczba ludności zwiększy się do ok. 100 tys. osób w roku 2050. Wzrost liczby ludności spowoduje zmianę jej struktury wiekowej. Prognozuje się, że do 2025 r. na każdą osobę w wieku produkcyjnym w powiecie mikołowskim przypadać będzie 3,4 osób w wieku przedprodukcyjnym. W kolejnych latach zmniejszy się także stosunek liczby osób w wieku produkcyjnym do liczby osób w wieku poprodukcyjnym. W 2050 r. współczynnik ten wyniesie 2,27 i będzie wyższy od innych obszarów w kraju (1,92 – Polska). Oznacza to, że rosnąca liczba osób starszych spowoduje duże obciążenia demograficzne, przy malejącej liczbie urodzeń. Taka tendencja może wpłynąć zarówno na problemy z opieką nad osobami starszymi, jak i deficyt lub nadwyżkę niektórych zawodów.

Posiadane zasoby oraz możliwości rozwoju Obszaru Funkcjonalnego, mające przełożenie na rynek pracy (w tym trendy rozwojowe poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego mające wpływ na rynek pracy)

Przedstawiciele samorządu podczas wywiadów indywidualnych przeprowadzanych w ramach sporządzenia niniejszego dokumentu stwierdzili, że cennym zasobem analizowanego regionu (w kontekście rynku pracy) są programy nauczania (szkół zawodowych i techników) dostosowane do lokalnego rynku pracy.

Zgodnie też stwierdzono (w przypadku przedstawicieli wszystkich gmin OF), że bardzo cennym zasobem i możliwością dalszego rozwoju lokalnego rynku pracy jest działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie. Ich zdaniem, jednostka ta aktywnie przeciwdziała bezrobociu i sprawnie prowadzi aktywizację zawodową, jednocześnie efektywnie prowadząc współpracę z poszczególnymi gminami powiatu.



Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie stosuje szereg instrumentów, które dotyczą rozwoju zasobów ludzkich. Zasięg terytorialny Urzędu obejmuje wszystkie gminy wchodzące w skład powiatu. Zadania na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy są realizowane przy udziale środków zewnętrznych, tj. Fundusz Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz funduszy pomocowych Unii Europejskiej.

Przy Powiatowym Urzędzie Pracy w Mikołowie działa Powiatowa Rada Rynku Pracy, która jest organem opiniotwórczo-doradczym Starosty w sprawach polityki rynku pracy. Do zakresu jej działań należą w szczególności: inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w powiecie, ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy, składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w powiecie, opiniowanie programów specjalnych, celowość realizacji Programu Aktywizacja i Integracja, o którym mowa w art. 62a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie posiada także specjalnie przygotowaną ofertę dla pracodawców i przedsiębiorców, którzy mogą uzyskać dofinansowanie na swoje działania w przypadku zatrudniania osób bezrobotnych²:

- Pomoc pracodawcom w poszukiwaniu kandydatów do pracy poprzez pośrednictwo, pomoc w rozwoju zawodowym oraz pomoc w doborze kandydata do pracy.
- Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników i kandydatów do pracy:
 - Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) – pracodawcy, którzy ubiegają się o dofinansowanie kształcenia ustawicznego muszą wnieść wkład własny w wysokości 20% kosztów. W przypadku mikroprzedsiębiorstw, KFS finansuje 100% kosztów kształcenia ustawicznego;

² Wszystkie informacje pochodzą ze strony internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie, <http://mikolow.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow>



- Staże i bony stażowe – pracodawca może złożyć odpowiedni wniosek o organizację stażu;
- Przygotowanie zawodowe dorosłych – to instrument aktywizacji zawodowej, który odbywa się w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych oraz przyuczenia do pracy osób dorosłych;
- Wsparcie tworzenia miejsc pracy – przedsiębiorcy mogą ubiegać się o dofinansowanie w przypadku zatrudnienia osób, zarejestrowanych w Urzędzie Pracy:
 - Pomoc oferowana przez Doradcę Klienta – wsparcie w zakresie: ustalenia potrzeb pracodawcy, informowania o możliwościach pomocy, ustalania zasad współpracy, realizacji zadań związanych z udzielaniem pomocy oraz prowadzenia dokumentacji w zakresie współpracy;
 - Prace interwencyjne – refundacja części kosztów ponoszonych na wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne.
 - Roboty publiczne – zatrudnienie osób bezrobotnych w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac finansowanych lub dofinansowanych ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków;
 - Prace społecznie użyteczne – refundacja ze środków Funduszu Pracy do 60% minimalnej kwoty świadczenia przysługującego bezrobotnemu;
 - Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy – pomoc finansowa w związku z utworzeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnienia na tym stanowisku skierowanej osoby bezrobotnej przez okres 24 miesięcy.

Pracodawcy mogą się także ubiegać o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej, jako formy zwrotnych środków niskoprocentowych realizowanych m.in. przez Bank Gospodarstwa Krajowego. O wsparcie mogą ubiegać się podmioty prowadzące działalność gospodarczą, niepubliczne szkoły oraz przedszkola, żłobki i kluby dziecięce



tworzone i prowadzone przez osoby fizyczne oraz osoby fizyczne, prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, zamieszkujące lub mające siedzibę na terytorium RP, będące posiadaczem gospodarstwa rolnego³.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2015-2018 – uczestnikami programu mogą być osoby bezrobotne w szczególnej sytuacji na rynku pracy (tj. bezrobotni do 30 roku życia, długotrwale bezrobotni, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, bezrobotni niepełnosprawni), pracownicy tracący miejsca pracy w związku z restrukturyzacją, osoby z grup ryzyka oraz absolwenci szkół i uczelni. Głównym celem Programu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych i poszukujących pracy z terenu powiatu mikołowskiego w oparciu o promocję zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i zagrożonych zwolnieniem z pracy, poprawę jakości usług instytucjonalnej obsługi osób bezrobotnych i partnerów rynku pracy, wspieranie przedsiębiorczości, dostosowanie struktury kształcenia w powiecie do sytuacji na rynku pracy oraz działania na rzecz integracji społecznej - przeciw wykluczeniu społecznemu.

Prócz wskazanych powyżej elementów wpływających na rozwój rynku pracy, podczas prowadzonych w ramach badań spotkań warsztatowych udało się określić dodatkowe aspekty charakterystyczne dla analizowanego regionu, mające wpływ na ww. rozwój:

- Dobrze rozwinięta infrastruktura szkolnictwa zawodowego w powiecie;

³ Więcej informacji na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie, <http://mikolow.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/pozyczka-na-utworzenie-stanowiska-pracy-dla-bezrobotnego-w-tym-bezrobotnego-skierowanego-przez-powiatowy-urząd-pracy>



- Prowadzenie unikatowych kierunków kształcenia: technik hodowca koni, kierunek związany z ogrodnictwem, kształcenie w zakresie technologii wysoko rozwiniętych, hippika;
- Współpraca szkolnictwa zawodowego z przemysłem (praktyki, staże, patronat, rozmowy na temat zapotrzebowania na kierunki kształcenia);
- Duża liczba zakładów produkcyjnych i usługowych;
- Niski poziom bezrobocia w stosunku do województwa i kraju;
- Osoby świadome ciągłego podnoszenia kwalifikacji i mobilności związanej z aktywnością zawodową;
- Szeroka oferta kursów kwalifikacyjnych;
- Stabilność rynku pracy sprzyjająca rozwojowi małych przedsiębiorstw usługowych;
- Wykwalifikowane kadry (w szczególności doradcy zawodowi) w szkołach, urzędzie pracy, ośrodkach pomocy;
- Bogata oferta praktyk, zajęć pozalekcyjnych, kółek zainteresowań rozwijających talenty, predyspozycje, organizacja dni otwartych w szkołach zawodowych;
- Ścisła współpraca PUP i placówek opiekuńczych;
- Prowadzenie zajęć pobudzających rozwój przedsiębiorczości;
- Podejmowanie działań na rzecz rozwoju przedsiębiorczości;
- Duża mobilność pracowników;
- Rozbudowa istniejących zakładów pracy.

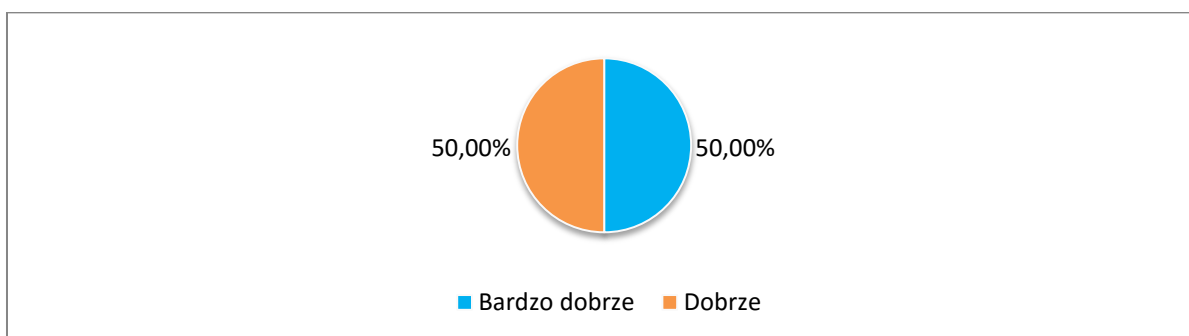
Ponadto, w zakresie trendów rozwojowych poszczególnych gmin, mających wpływ na rynek pracy, badani przedstawiciele JST wskazywali na realizację założeń dotychczas obowiązujących Strategii Rozwoju dla poszczególnych gmin powiatu mikołowskiego, zawierających analizę lokalnego rynku pracy oraz cele i działania z tym związane.



Mobilność zawodowa mieszkańców OF

Poruszona w trakcie spotkań konsultacyjnych i warsztatów (wskazana w poprzednim podrozdziale) wysoka mobilność mieszkańców OF powiatu mikołowskiego podkreślona została również w trakcie wywiadów indywidualnych z przedstawicielami lokalnego samorządu⁴.

Wykres 13 Jak ocenia Pan/Pani mobilność mieszkańców gminy/powiatu w kontekście podejmowania zatrudnienia? (skłonność podjęcia zatrudnienia w innym mieście/gminie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wszyscy badani przedstawiciele JST z terenu objętego badaniem udzielili ocen pozytywnych, z czego połowa opinii dotyczyła ocen bardzo dobrych. Zjawisko to uznać należy za sprzyjające właściwemu kształtowaniu się lokalnego rynku pracy (należy też zauważyć, że pozytywne oceny dotyczą wszystkich gmin powiatu). Warto też zwrócić uwagę, iż w trakcie prowadzonych spotkań konsultacyjnych również wskazywano na mobilność zawodową w zakresie świadomości mieszkańców pod względem konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji bądź gotowości do zmiany zawodu w nawiązaniu do zmian zachodzących na rynku pracy.

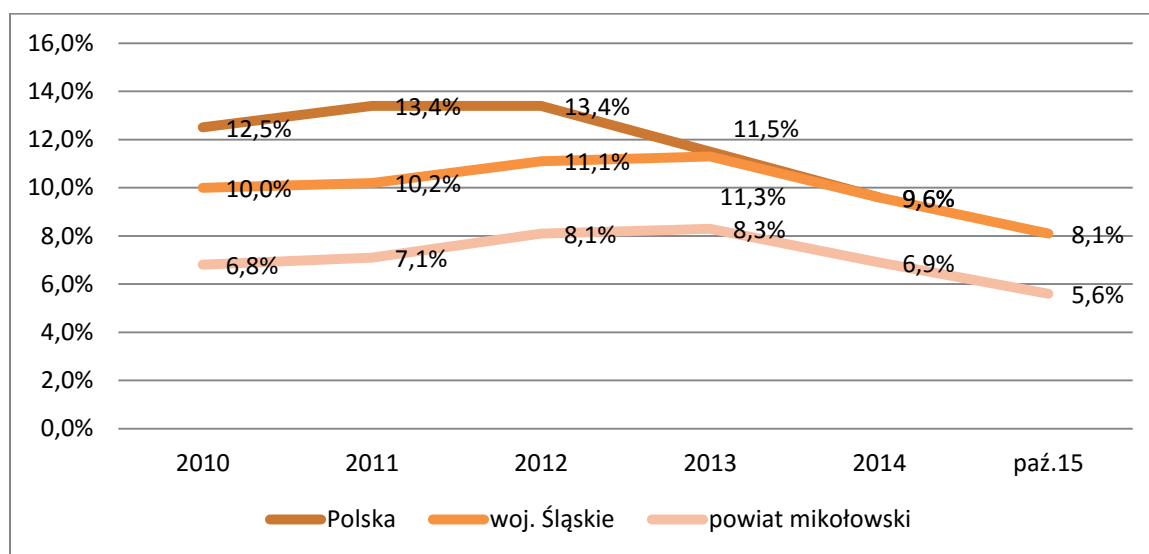
⁴ Mobilność rozumiana w kierunku wewnątrz i na zewnątrz OF, w kontekście ogólnej skłonności podjęcia przez mieszkańców zatrudnienia w innym mieście/gminie



Analiza zjawiska bezrobocia

Poniżej przedstawiono dane z zakresu kształtowania się stopy bezrobocia rejestrowanego w powiecie mikołowskim.

Wykres 14 Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie mikołowskim w latach 2010-2015 w % (dane roczne, w przypadku 2015 r. stan na październik)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie mikołowskim jest niższa od średniej krajowej oraz wojewódzkiej. W latach 2010 – 2015 współczynnik zmniejszył się z poziomu 6,8% do 6,0%. Tendencja malejąca rozpoczęła się w 2013 r., kiedy to stopa bezrobocia osiągnęła najwyższą wartość – 8,3%. Na koniec 2014 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mikołowie zarejestrowanych było 2703 osób bezrobotnych. Oznacza to spadek o ok. 17% w stosunku do roku 2013. 55% wszystkich bezrobotnych stanowią kobiety. Analizując poziom bezrobocia rejestrowanego w roku 2015, dane publikowane przez GUS dostępne są tylko na miesiąc październik. W tym okresie, stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła w powiecie 6,0% i była niższa niż w przypadku poziomu polskiego (10,01%) i wojewódzkiego (8,6%)



Tabela 1 Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych gminach powiatu mikołowskiego na dzień 31 lipca 2015 roku

	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Powiat mikołowski	2346	997	1349
Gmina Łaziska Górne	601	226	375
Gmina Mikołów	1014	474	540
Gmina Orzesze	474	198	276
Gmina Ornontowice	93	30	63
Gmina Wry	164	69	95

Tabela 2 Liczba bezrobotnych ze względu na wykształcenie

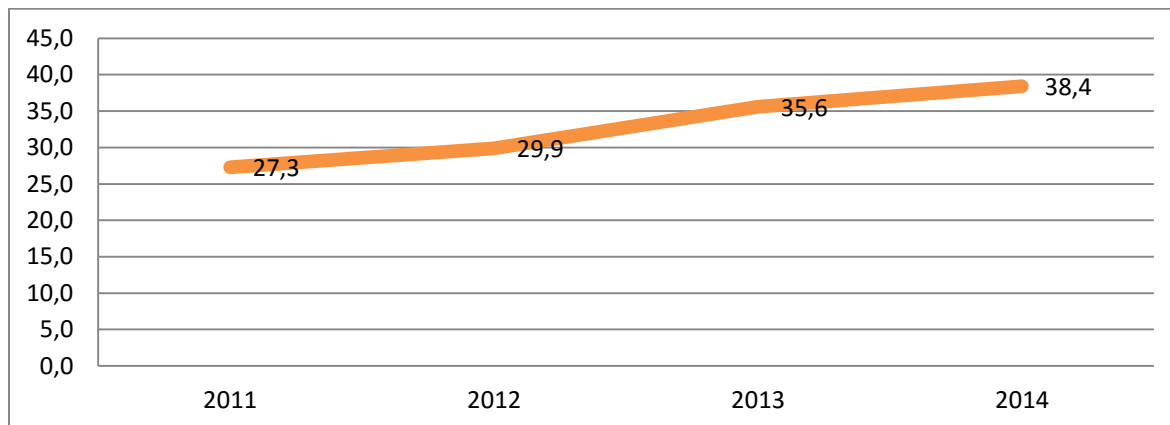
	2011	2012	2013	2014
wyższe	283	370	370	290
kobiety	203	265	264	213
policealne i średnie zawodowe	607	726	699	612
kobiety	385	444	423	372
średnie ogólnokształcące	324	349	354	315
kobiety	256	267	259	239
zasadnicze zawodowe	1048	1148	1257	984
kobiety	473	506	528	422
gimnazjalne i poniżej	518	603	593	502
kobiety	249	287	289	230

Źródło: *Diagnoza potrzeb obszaru funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego, 2015, s. 99*

Jak wynika z powyższej tabeli, największa liczba osób bezrobotnych została odnotowana w gminie Mikołów a najmniejsza w gminie Ornontowice. We wszystkich gminach poziom bezrobocia w większym stopniu dotyczył kobiet niż mężczyzn. Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie prowadzi także statystyki związane z wykształceniem osób bezrobotnych. Jak się okazuje, największą grupą osób bezrobotnych są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (42%) i policealnym i średnim zawodowym (26%).



Wykres 15 Udział bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok w ogóle bezrobotnych, powiat mikołowski, lata 2011-2014, w %



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 19.11.2015]

Rosnącym problemem dla powiatu mikołowskiego staje się bezrobocie długotrwałe. W latach 2011-2014 odnotowano wysoki wzrost w tym zakresie (11,1 p.p.) i ostatecznie, na koniec 2014 r., udział długotrwałe pozostających bez pracy w ogóle bezrobotnych wyniósł 38,4%.

Problem ten podkreślany był również w trakcie spotkań warsztatowych. Zdaniem badanych, niewystarczające kwalifikacje (w stosunku do wymagań rynku pracy) oraz brak chęci do przekwalifikowania się prowadzi do rosnącego problemu osób długotrwałe bezrobotnych (tzw. „zawodowi bezrobotni”).

Analiza zjawiska wykluczenia społecznego

Zjawisko wykluczenia społecznego dotyczyć może szerokiego spektrum grup społecznych. Niemniej, w kontekście rynku pracy, szczególnie istotnym aspektem jest zjawisko długotrwałego bezrobocia. Osoby pozostające bez zatrudnienia w okresie dłuższym niż 1 rok są szczególnie narażone na zjawisko wykluczenia społecznego.

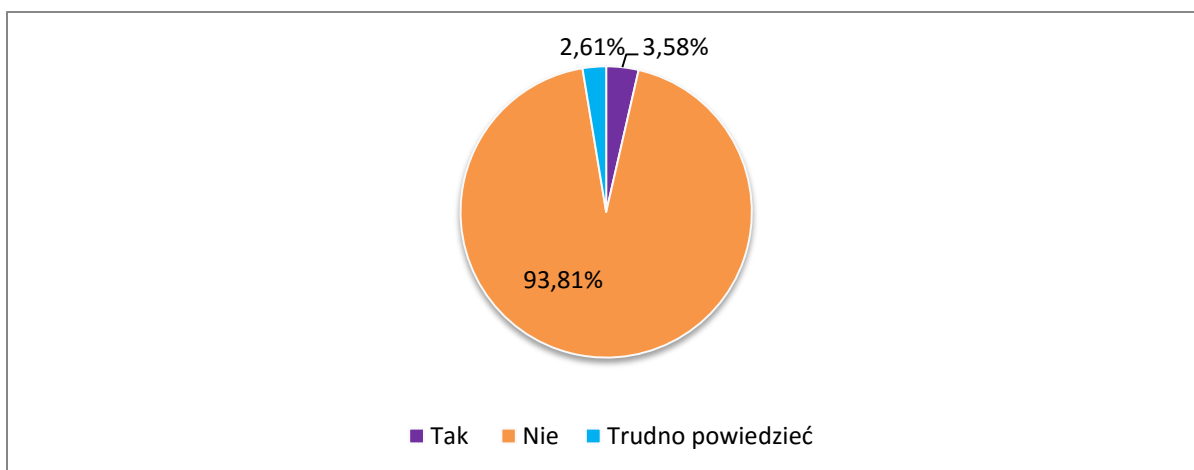


Zwrócenie uwagi na ten problem wydaje się być niezwykle istotne, ze względu na analizowane w poprzednim podpunkcie dane dot. szybkiego wzrostu liczby osób długotrwale bezrobotnych.

Warto zauważyć, iż w opinii przedstawicieli samorządu (wywiady indywidualne przeprowadzone w ramach niniejszego badania) zjawisko wykluczenia społecznego na lokalnym rynku pracy nie istnieje (100% wypowiedzi). Warto więc zwrócić uwagę na rosnący problem bezrobocia długotrwałego, aby nie doprowadzić do powstania zjawiska wykluczenia w tym zakresie (problem ten został tym samym uwzględniony podczas opracowywania celów operacyjnych i działań z tym związanych w ramach niniejszej Podstrategii).

Innym aspektem mogącym mieć wpływ na powstanie zjawiska wykluczenia społecznego jest niepełnosprawność i choroby psychiczne. Problemy te nie są jednakże tak istotne (w kontekście zjawiska wykluczenia na lokalnym rynku pracy), jak wspomniane wcześniej bezrobocie długotrwałe. Poniżej przedstawione zostały dane dot. tych grup osób w kontekście znalezienia zatrudnienia na terenie objętym badaniem.

Wykres 16 Badanie wśród przedsiębiorców - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo zatrudnia osoby niepełnosprawne?

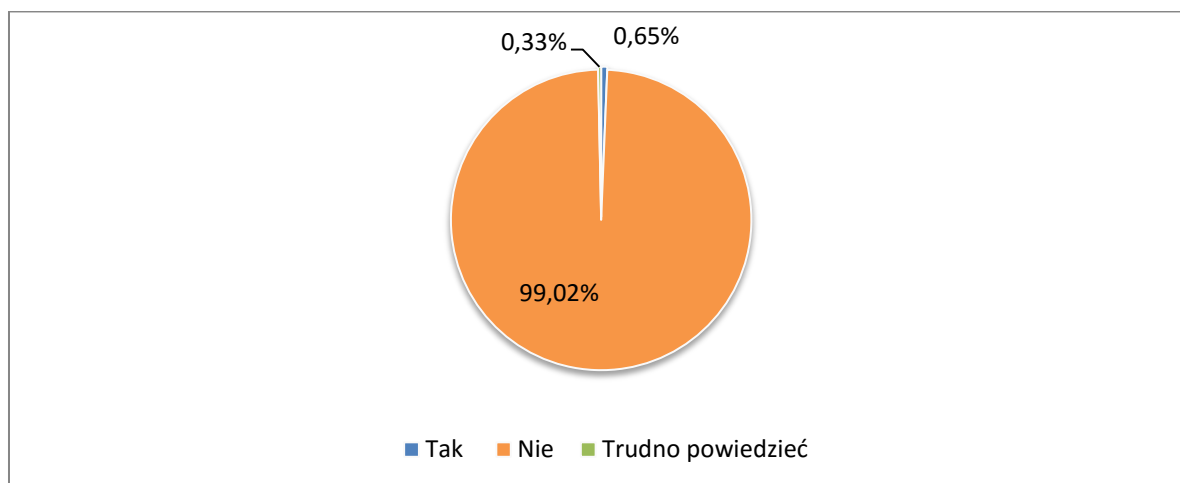


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Tylko 3,58% badanych przedsiębiorstw zatrudnia obecnie osoby niepełnosprawne. Warto jednak zauważyć, iż wszyscy z tychże pracodawców są zadowoleni z wyników osiąganych przez zatrudnione osoby niepełnosprawne. Wśród pozostałych podmiotów (tzn. niezatrudniających tego typu osób) we większości przypadków nie przewiduje się ich zatrudnienia, głównie ze względu na specyfikę prowadzonej działalności.

Wykres 17 Badanie wśród przedsiębiorców - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo zatrudnia osoby z zaburzeniami psychicznymi?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

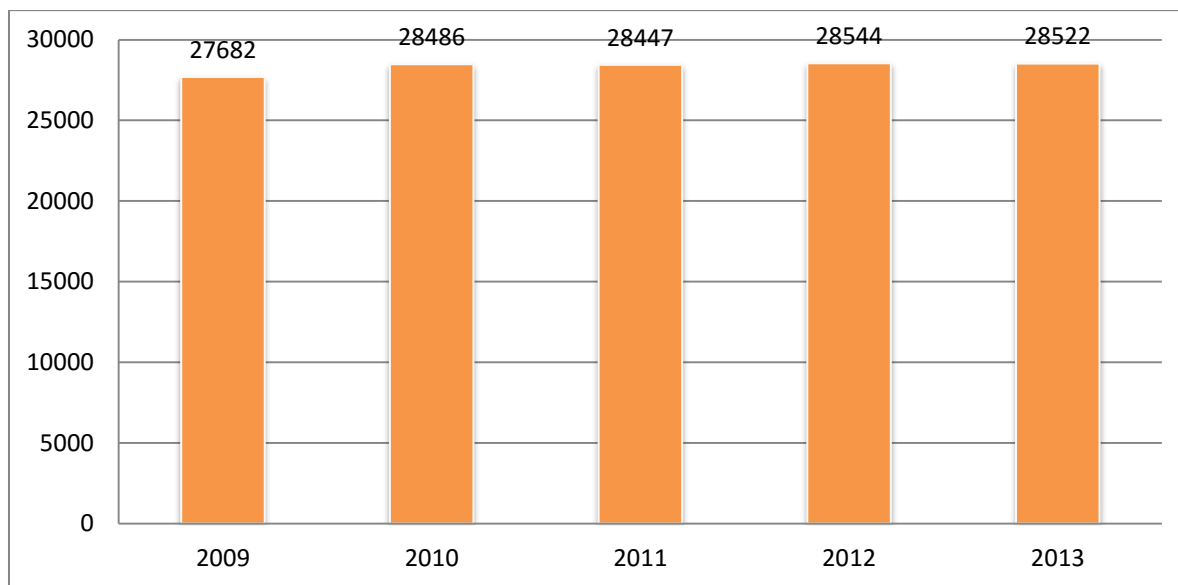
Zatrudnienie osób z zaburzeniami psychicznymi prezentuje się zdecydowanie gorzej, niż w przypadku poprzednio analizowanej grupy osób. Tylko 0,65% badanych podmiotów potwierdziło zatrudnianie tej grupy pracowników (i potwierdzają zadowolenie z efektów ich pracy). W przypadku pozostałych przedsiębiorstw wszyscy badani stwierdzili, że ze względu na specyfikę działalności nie planują zatrudnienia tego typu pracowników.



Struktura zatrudnienia na terenie OF

Poniżej zaprezentowane zostały dane dot. liczby osób pracujących z terenu powiatu mikołowskiego.

Wykres 18 Liczba osób pracujących – powiat mikołowski, lata 2009-2013



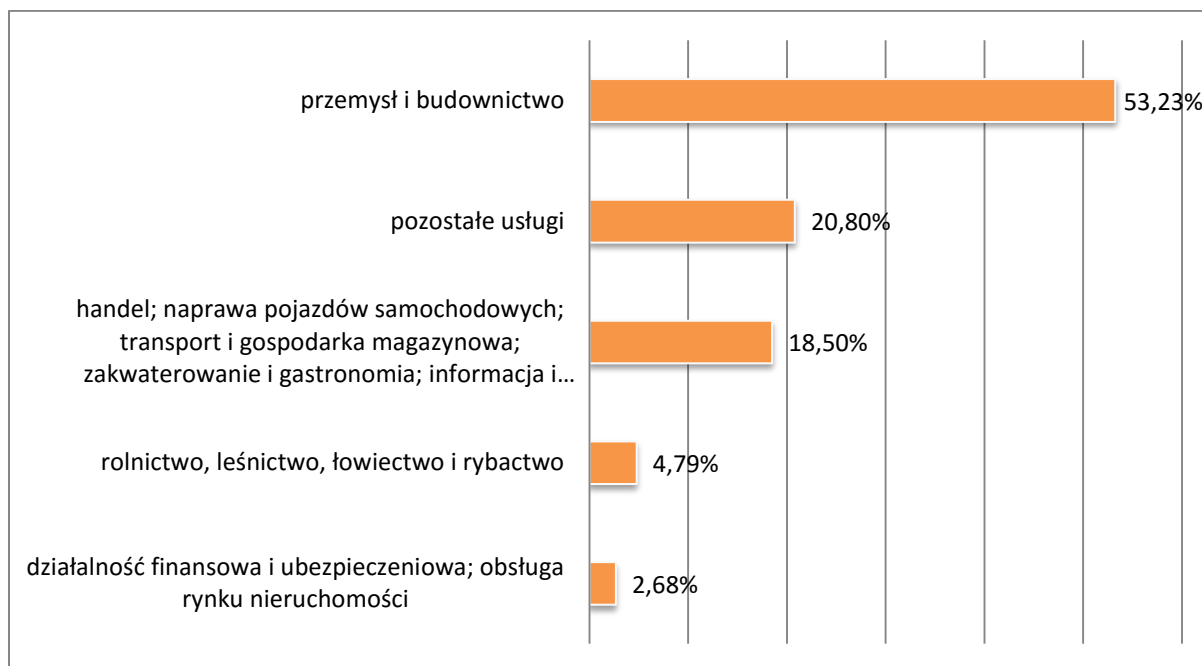
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 19.11.2015]

Liczba osób pracujących na terenie powiatu mikołowskiego od kilku lat utrzymuje się na stałym poziomie. Co prawda zauważyć można spadek ww. wskaźnika w ostatnim badanym okresie (tj. 2013/2012), lecz wyniósł on zaledwie -0,08%. Biorąc pod uwagę wzrosty wskaźnika notowane w latach poprzednich, wnioskować można o ustabilizowaniu się liczby osób pracujących i prognozować utrzymanie tej tendencji w kolejnych latach.

Poniżej przedstawiono podział branżowy osób pracujących z terenu powiatu mikołowskiego.



Wykres 19 Liczba osób pracujących w podziale na branże – powiat mikołowski, 2013 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 19.11.2015]

Zdecydowanie najbardziej popularną branżą wśród osób pracujących z terenu powiatu mikołowskiego jest „przemysł i budownictwo”. Przypada na nią ponad połowa osób zatrudnionych (53,23%). Na drugim miejscu uplasowały się „pozostałe usługi”, lecz w ich przypadku udział w ogóle pracujących był znacznie niższy i wyniósł 20,8%. Zbliżony udział odnotowała również branża „handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja” z wynikiem na poziomie 18,5%. Zdecydowanie niższy udział przypadł na „rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” (4,79% udziału) oraz „działalność finansową i ubezpieczeniową; obsługę rynku nieruchomości” (2,68%).

Celem uszczegółowienia, poniżej zaprezentowano podział osób pracujących (pod względem sektorów gospodarki) w podziale na gminy powiatu.



Tabela 3 Liczba osób pracujących w podziale na branże – gminy powiatu mikołowskiego, 2013 r.

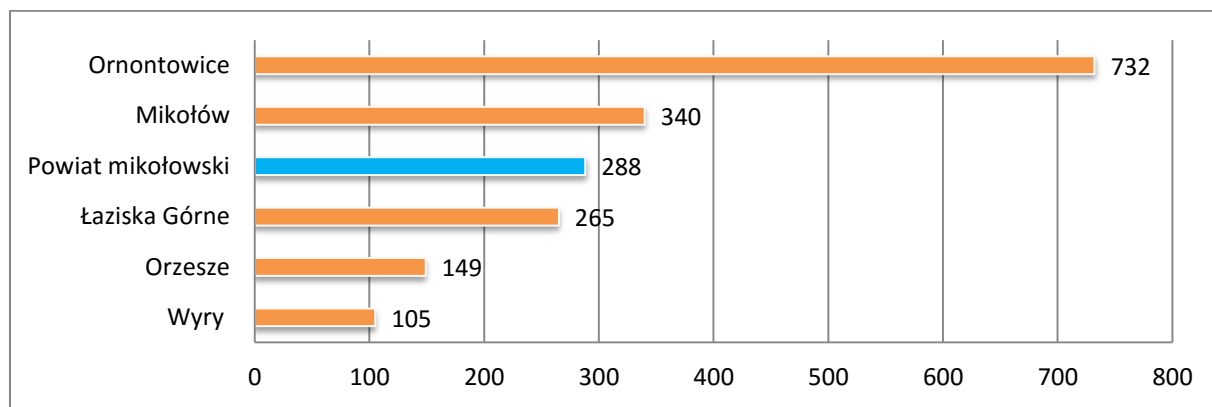
	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Przemysł i budownictwo	Sekcje G, H, I, J	Sekcje K, L	Pozostałe usługi
Mikołów	Brak danych	5828	3443	Brak danych	3395
Łaziska Górne	Brak danych	4044	765	Brak danych	1008
Ornontowice	Brak danych	3854	284	Brak danych	258
Orzesze	56	1084	722	59	874
Wyry	8	372	63	4	277

*braki danych wynikają z metodologii stosowanej przez GUS i przepisów, które w niektórych przypadkach uniemożliwiają publikację danych z rejestru REGON

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Województwo Śląskie 2014 – Podregiony, Powiaty, Gminy, GUS, Katowice 2014 r., s. 167

Biorąc pod uwagę główny sektor gospodarki regionu, tj. przemysł i budownictwo, największej pracujących odnotowano na koniec 2013 r. w gminie Mikołów (5 828 pracujących). Na terenie pozostałych gmin sektor ten również stanowił główne źródło zatrudnienia mieszkańców.

Wykres 20 Pracujący na 1000 ludności, gminy powiatu mikołowskiego, koniec 2014 r.

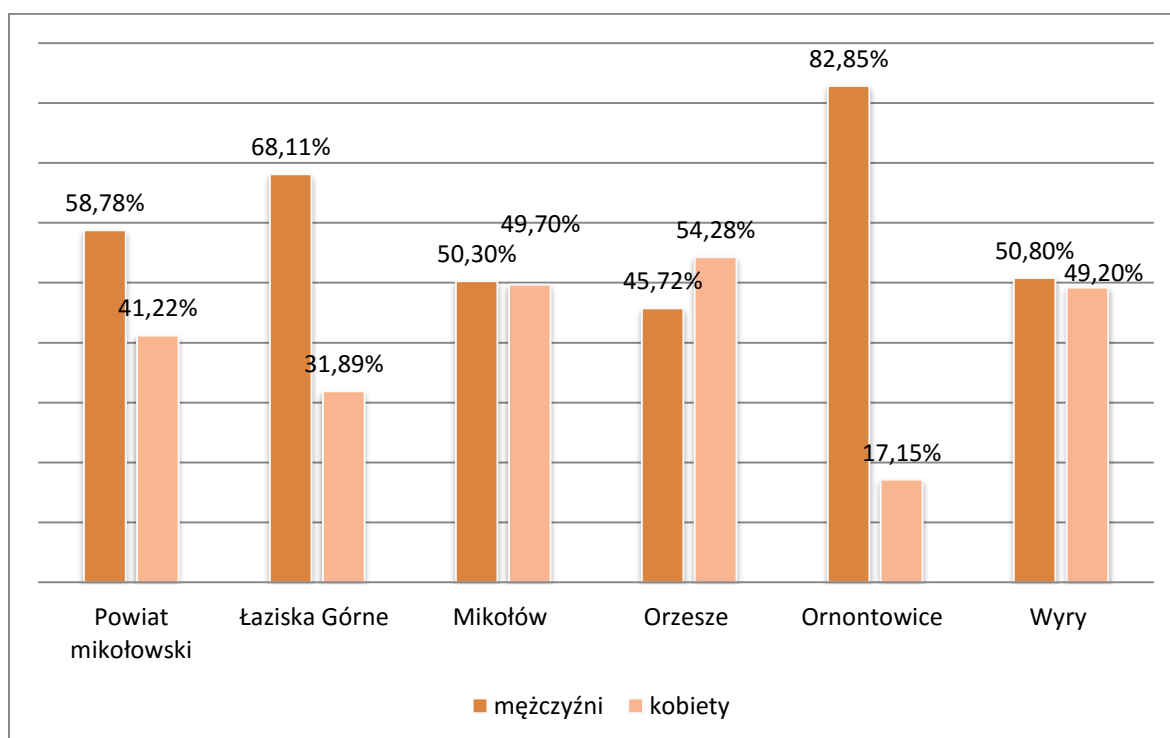


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 19.11.2015]



Średnia dla powiatu, w przypadku wskaźnika osób pracujących na 1000 ludności, wyniosła na koniec 2014 r. 288 osób. Zdecydowanie najbardziej wyróżniającą się gminą były Ornontowice, w przypadku których wartość ta była znacznie wyższa i wyniosła aż 732 osoby. Powyżej średniej uplasował się również Mikołów, lecz wskaźnik ten był znacznie niższy, niż w przypadku poprzednio analizowanej gminy (340 osób). Na drugim biegunie znalazła się gmina Wyry, gdzie wartość ta znalazła się na poziomie zaledwie 105 osób.

Wykres 21 Pracujący wg płci, gminy powiatu mikołowskiego, koniec 2014 r.



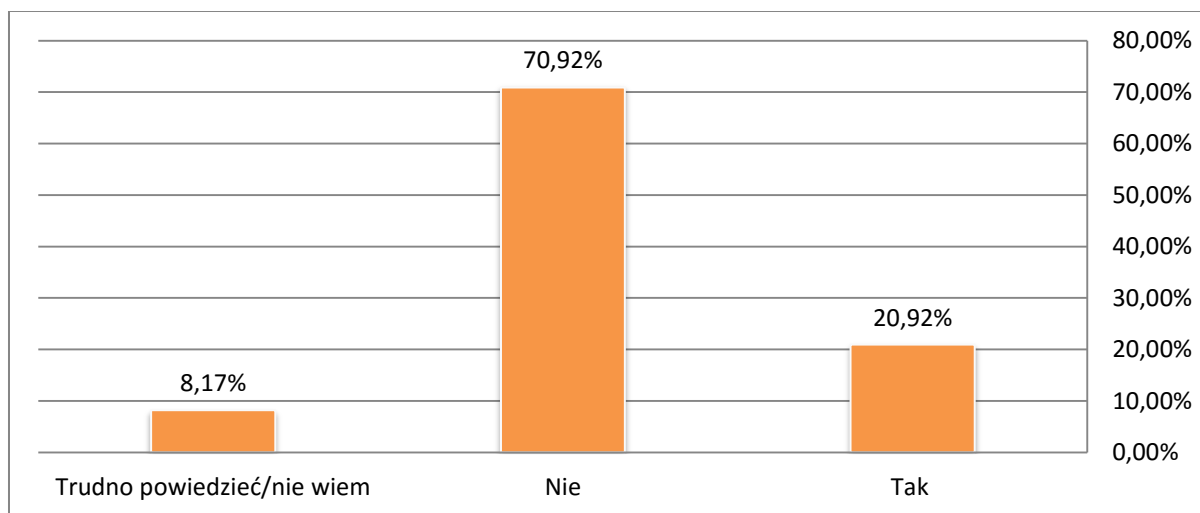
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 19.11.2015]

Wśród osób pracujących z terenu powiatu mikołowskiego przeważali na koniec 2014 r. mężczyźni, którzy stanowili 58,78% ogółu pracowników. Warto jednak zauważyć, iż biorąc pod uwagę gminny rozkład analizowanego wskaźnika, w przypadku gminy Orzesze przewagę w ogólnej liczbie pracowników miały kobiety (54,28%). Ponadto, duży udział mężczyzn



w średniej powiatowej dla tego wskaźnika wynika w znacznej mierze ze struktury osób pracujących z terenu gminy Ornontowice, gdzie mężczyźni uzyskali udział na poziomie 82,85%.

Wykres 22 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami – Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo zatrudnia osoby spoza powiatu mikołowskiego?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

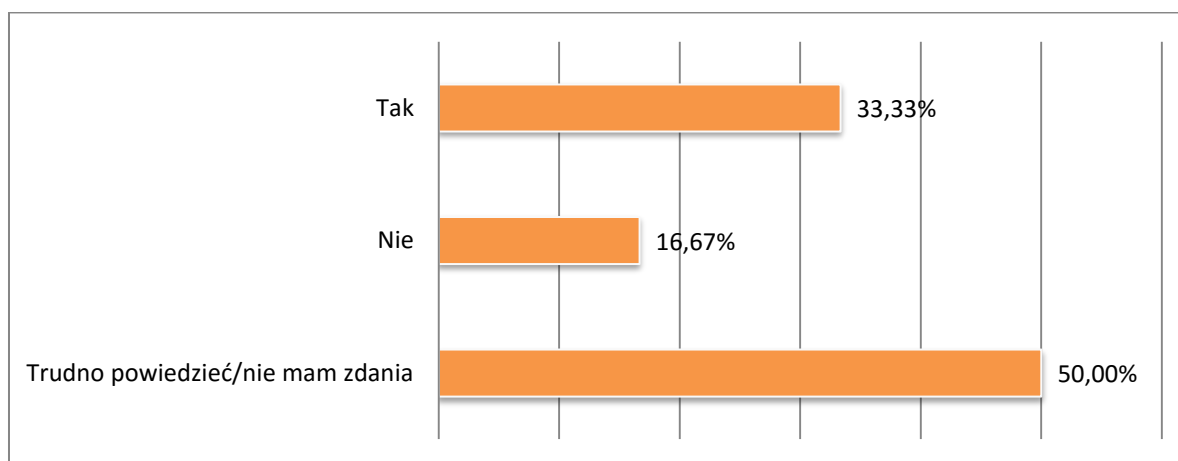
Z badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców wynika, że 8,17% z nich zatrudnia pracowników spoza terenu powiatu mikołowskiego. W tym zakresie wskazywano głównie Katowice, Żory, Tychy, Gliwice i Rudę Śląską.



Odpowiedniość i efektywność działań PUP w Mikołowie

O ocenę działań Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie poproszono dyrektorów lokalnych szkół ponadgimnazjalnych.

Wykres 23 Badanie IDI z dyrektorami - Czy Pana/Pani zdaniem, działania Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie (usługi i instrumenty rynku pracy) w zakresie wsparcia do zatrudnienia absolwentów szkół są wystarczające?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tylko 1/3 spośród dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych powiatu mikołowskiego oceniła działania PUP w Mikołowie w zakresie wsparcia do zatrudnienia absolwentów ich placówek jako wystarczające. Niemniej, udział ocen negatywnych był jeszcze niższy (16,67%), ze względu na duży udział (połowa badanych) osób, które nie miało zdania w tym temacie.

Ponadto, warto przytoczyć wspomniane wcześniej opinie przedstawicieli samorządu terytorialnego pozyskane w drodze wywiadów indywidualnych przeprowadzanych w ramach sporządzenia niniejszego dokumentu. Badani stwierdzili (w przypadku przedstawicieli wszystkich gmin OF), że bardzo cennym zasobem i możliwością dalszego rozwoju lokalnego rynku pracy jest działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie. Ich zdaniem, jednostka ta aktywnie przeciwdziała bezrobociu i sprawnie prowadzi aktywizację zawodową, jednocześnie efektywnie prowadząc współpracę z poszczególnymi gminami powiatu.

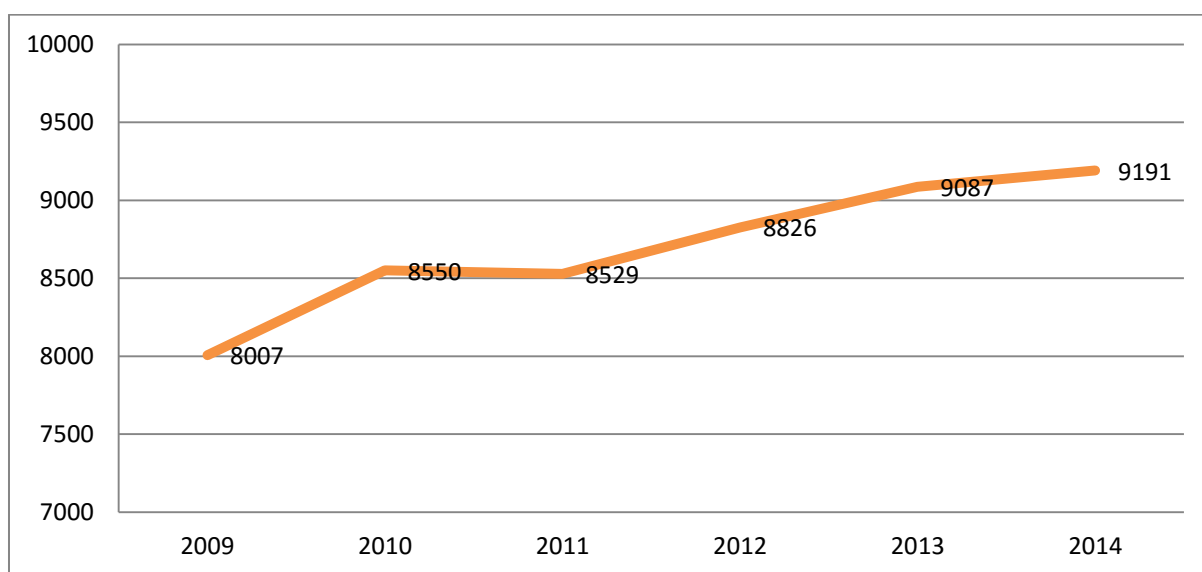


Rynek pracodawców na obszarze OF

Charakterystyka rynku pracodawców na obszarze OF

Rynek pracodawców powiatu mikołowskiego na przestrzeni ostatnich lat uległ zdecydowanemu wzrostowi. Dane w tym zakresie zaprezentowany na poniższym wykresie.

Wykres 24 Liczba przedsiębiorstw działających na terenie powiatu mikołowskiego w latach 2009-2014 – podmioty wpisane do rejestru REGON, w tym osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą



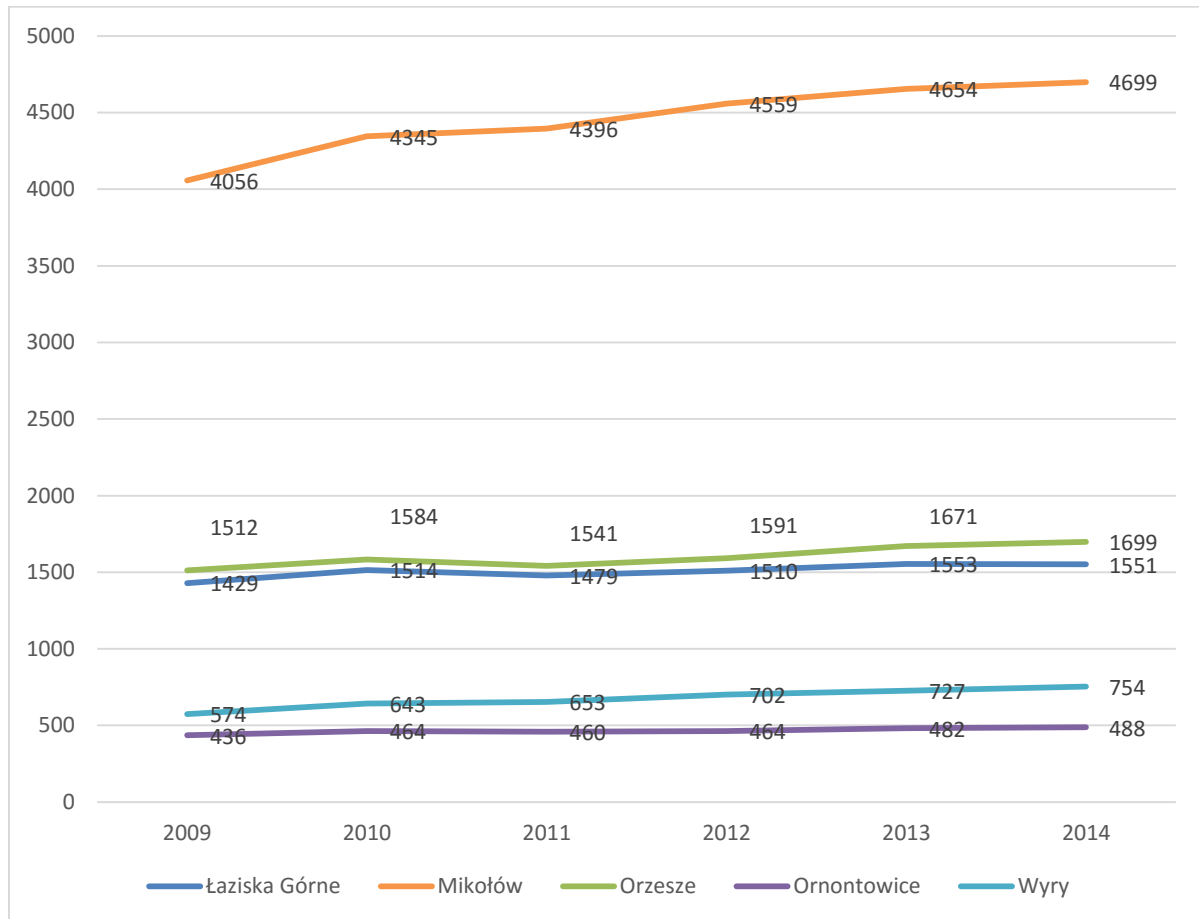
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 19.11.2015]

Na przestrzeni lat 2009/2014 liczba pracodawców z terenu powiatu mikołowskiego wzrosła o 14,79%. Tym samym, na koniec 2014 r. odnotowano funkcjonowanie aż 9 191 przedsiębiorstw.

Warto jednak zwrócić uwagę na kształtowanie się tej wartości w podziale na gminy wchodzące w skład analizowanego powiatu.



Wykres 25 Liczba przedsiębiorstw działających na terenie powiatu mikołowskiego w podziale na gminy w latach 2009-2014 r.



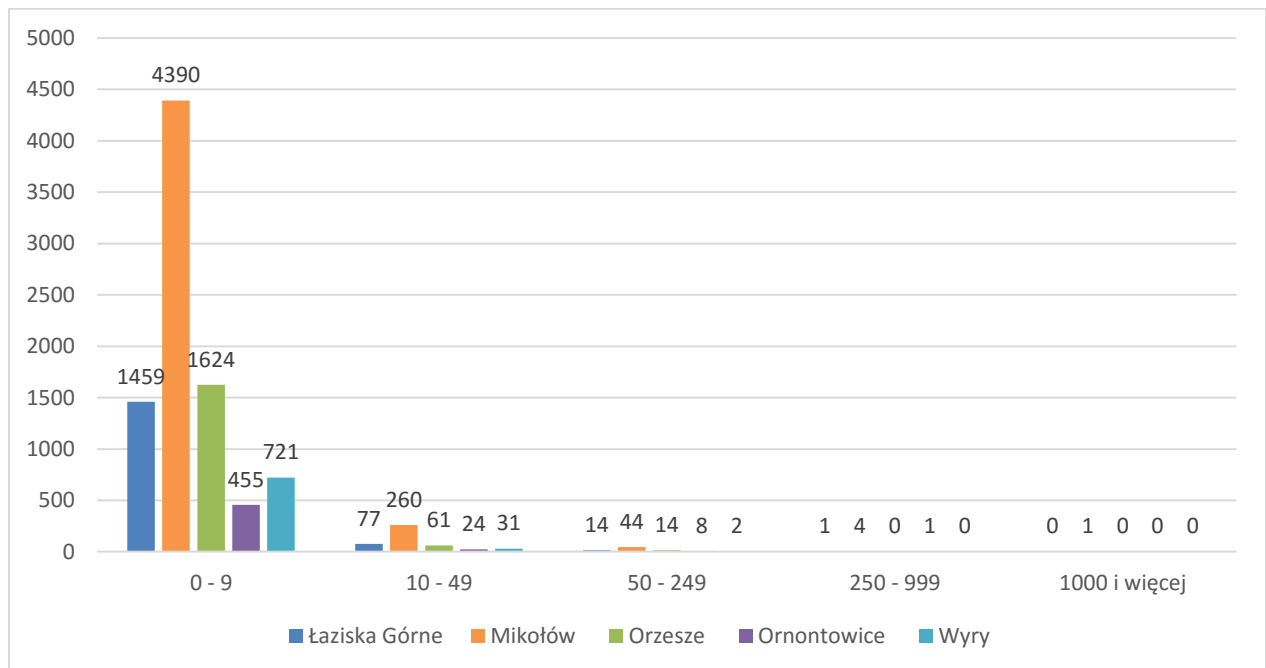
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 19.11.2015]

Zdecydowanie najwyższą liczbę działających przedsiębiorstw notuje się na terenie Mikołowa (ponad połowa podmiotów wchodzących w skład powiatu). Co więcej, to właśnie Mikołów cechuje się najwyższym wzrostem tego wskaźnika (w ujęciu nominalnym). Warto jednak zauważyć, że w ujęciu procentowym dynamika zmian najlepiej przedstawia się w przypadku gminy Wry. Co prawda wzrost w jej przypadku wyniósł w analizowanym okresie jedynie 200 podmiotów, lecz ze względu na niską wartość początkową wskaźnika (574 podmioty w 2009 r.) wzrost w stosunku do końca 2014 r. wyniósł ponad 31%.



Co ważne, biorąc pod uwagę wartości z końca lat 2009 oraz 2014, w przypadku wszystkich gmin odnotowano rosnącą liczbę działających przedsiębiorstw.

Wykres 26 Liczba przedsiębiorstw w podziale na wielkość zatrudnienia (gminy powiatu mikołowskiego, koniec 2014 r)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 20.11.2015]

Zdecydowanie największa liczba przedsiębiorstw działających na terenie powiatu mikołowskiego przypada na podmioty sektora mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracowników). Na koniec 2014 r. podmioty te stanowiły 94% wszystkich przedsiębiorstw powiatu mikołowskiego. Spośród gmin, największy udział tych jednostek przypadł na Mikołów, gdzie zarejestrowanych była połowa tego typu firm. Drugim pod względem liczebności przedsiębiorstw był sektor małych przedsiębiorstw, jednak w jego przypadku ogólna liczba podmiotów była już znacznie niższa (5% wszystkich przedsiębiorstw w powiecie). Ponownie największy udział przypadł na Mikołów (57% podmiotów z tego sektora w powiecie). Pozostałe sektory, zatrudniające większą liczbę pracowników, stanowią



w powiecie mikołowskim zaledwie 5% wszystkich jednostek. Ponadto, w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających 1000 i więcej pracowników, na koniec 2014 r. odnotowano jedynie jedno przedsiębiorstwo.

W mieście Mikołów do największych pracodawców w sektorze produkcyjnym należą: Yazaki Automotive Products Poland, producent samochodowych wiązek elektrycznych, Schneider Electric Energy Poland, wytwórca transformatorów średniego napięcia, Fabryka Palenisk Mechanicznych, specjalizująca się w maszynach i urządzeniach głównie dla sektora energetycznego, Spyra Primo Poland, produkujący rury i kształtki z tworzyw sztucznych, i Lumatech, dostawca technologii i materiałów dla przemysłu drzewnego i meblowego. Istotne w lokalnej gospodarce są także firmy z sektora obsługującego górnictwo węgla kamiennego – Mifama, produkujący maszyny i urządzenia, Zakłady Mechaniczne Wiromet, wytwarzające urządzenia i części zamienne, oraz Kopalnia Doświadczalna Barbara, funkcjonująca w strukturach Głównego Instytutu Górnictwa w Katowicach. W mikołowskim sektorze handlu prym wiodą hipermarkety Auchan, Leroy Merlin oraz Rolnik, od wielu lat renomowany hurtownik żywności.

Z kolei w Łaziskach Górnych zlokalizowane są duże zakłady tradycyjnych dla Górnego Śląska branż: górnictwa, energetyki i hutnictwa. Kompania Węglowa, największa firma górnicza w Europie, jest właścicielem KWK Bolesław Śmiały (obecna nazwa Kompania Węglowa S.A. Oddział KWK "Bolesław Śmiały"), a TAURON Polska Energia, będący krajowym potentatem w produkcji i sprzedaży energii elektrycznej, od kilku lat zarządza Elektrownią Łaziska. Natomiast już ponad stuletnią tradycję w branży ma Huta Łaziska S. A., obecnie specjalizująca się w produkcji żelazostopów będących istotnym elementem procesów stalowniczych i odlewniczych. Zasadnicza część produkcji tego zakładu kierowana jest na eksport¹⁶. Z innych sektorów gospodarki warto wspomnieć o m.in. ERG-System, od ponad 40 lat wytwórcy opakowań wielokrotnego użytku, oraz Wilk Elektronik, jednym z krajowych liderów w obszarze komputerowej pamięci RAM.



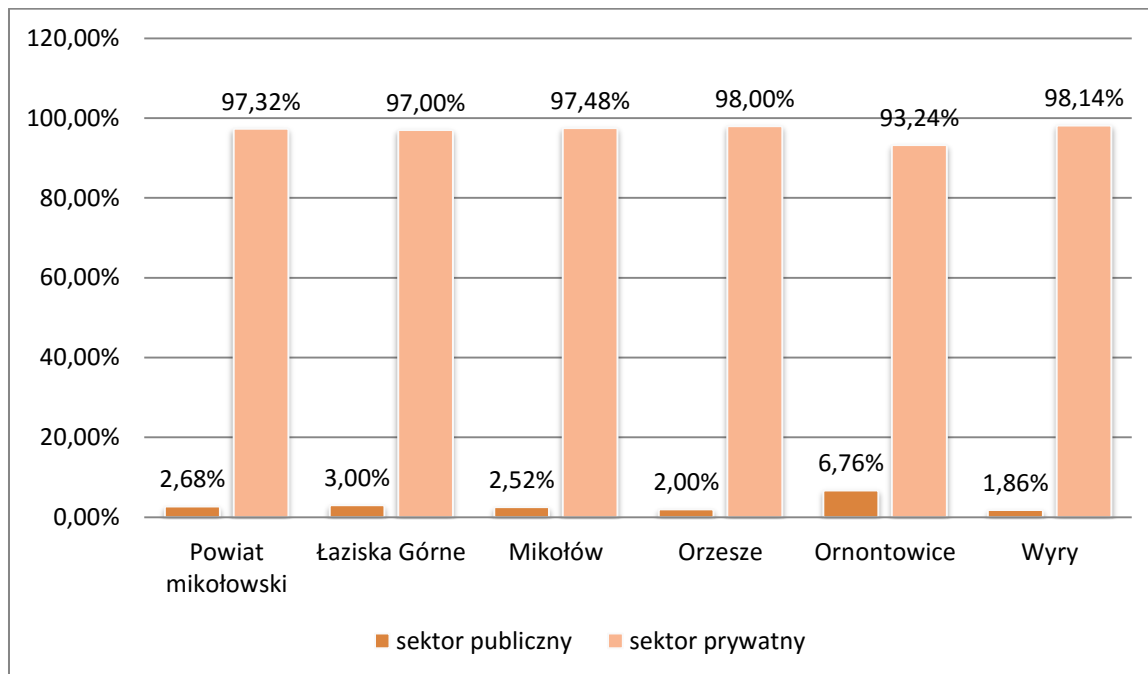
Fundamentem struktury gospodarczej Ornontowic jest KWK Budryk, wchodząca w skład Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Ornontowicka kopalnia jest jednym z najmłodszych i najnowocześniejszych zakładów wydobywczych w kraju, którego dostępne zasoby węgla szacowane są na blisko 250 mln ton. Najważniejsze produkty Budryka to węgiel do celów energetycznych i gazowo-koksowy typu 34,2.

Większe zrównoważenie gospodarcze cechuje Orzesze, gdzie do najważniejszych lokalnych podmiotów należą m.in. : Pol-Am-Pack S.A. Oddział Huta Szkła „Orzesze”, zajmująca się produkcją butelek szklanych, Labatra, zagraniczny spedytor, Mirola, wytwórca rolet, bram, parapetów wraz z usługami serwisowymi, oraz Janpol, renomowany producent materacy czy BIELENDY Kosmetyki Naturalne Sp. z o.o. (Zakład Nr 2), Firma Dystrybucyjna "IGLOLAND" Aleksandra, Romuald, Tomasz Kotas spółka jawna, Zakład Produkcyjno-Usługowo-Handlowy SKRAWME, Zakłady Przeróbcze Surowców Chemicznych MIKROGRAN Sp. z o.o.

Jeśli chodzi o gminę Wiry, dominuje tam drobna wytwórczość, firmy rodzinne i gospodarstwa rolne. Przykładem firm działających w Wyrach, wskazujących na urozmaicony obszar działania, są: usługi transportowe - "JMS Logistic" Sp. z o.o., firma WIROX R. – producent wyrobów metalowych, firma CARBOMA - producent maszyn dla szeroko rozumianego przemysłu - w szczególności: paliwowo-energetycznego, mineralnego, chemicznego, spożywczego, recyklingu i segregacji, CERAMIKA EVA - producent płytek ceramicznych. To także firmy: ADW Wiry (firma produkcyjna, która oferuje produkty na rzecz budownictwa, górnictwa, lotnictwa oraz uprawy grzybów), Rafako. Grupa PBG – oddział Wiry (firma produkcyjna z branży energetycznej), Rawex PHU S.J. (firma z branży usług transportowych).



Wykres 27 Liczba przedsiębiorstw w podziale na sektor własnościowy (w %, koniec 2014 r)

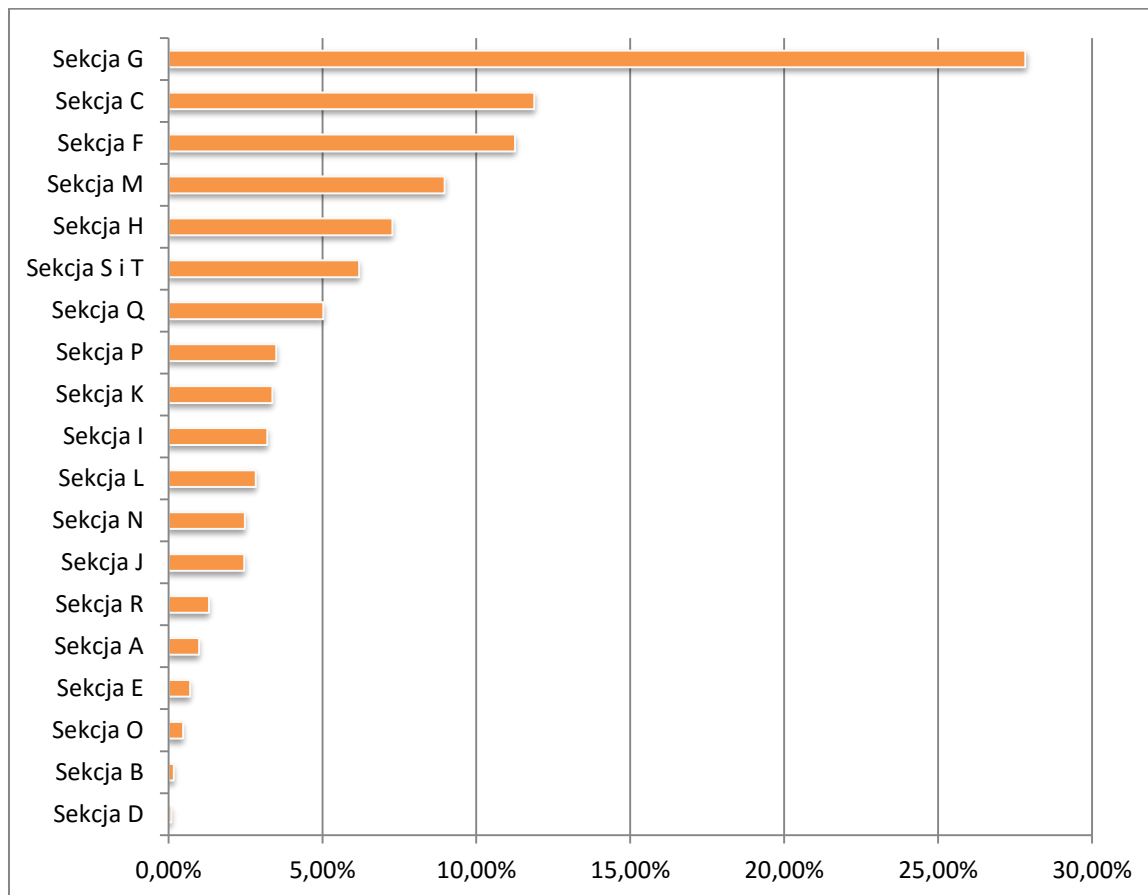


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 20.11.2015]

Zdecydowana większość przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie powiatu mikołowskiego pochodzi z sektora prywatnego (97,32% na koniec 2014 r.). Warto zauważyć, że wartość ta zbliżona jest do średniej ogólnopolskiej w tym zakresie (97%). Analizując wartości z poszczególnych gmin powiatu zauważyć można, że zdecydowanie najwyższy udział przedsiębiorstw państwowych (w ogólnej liczbie przedsiębiorstw) odnotowano na terenie gminy Ornontowice (6,76%). W przypadku pozostałych gmin wskaźnik nie różnił się znacznie od średniej dla powiatu.



Wykres 28 Przedsiębiorstwa w podziale na PKD, powiat mikołowski (w %, koniec 2014 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 25.11.2015]

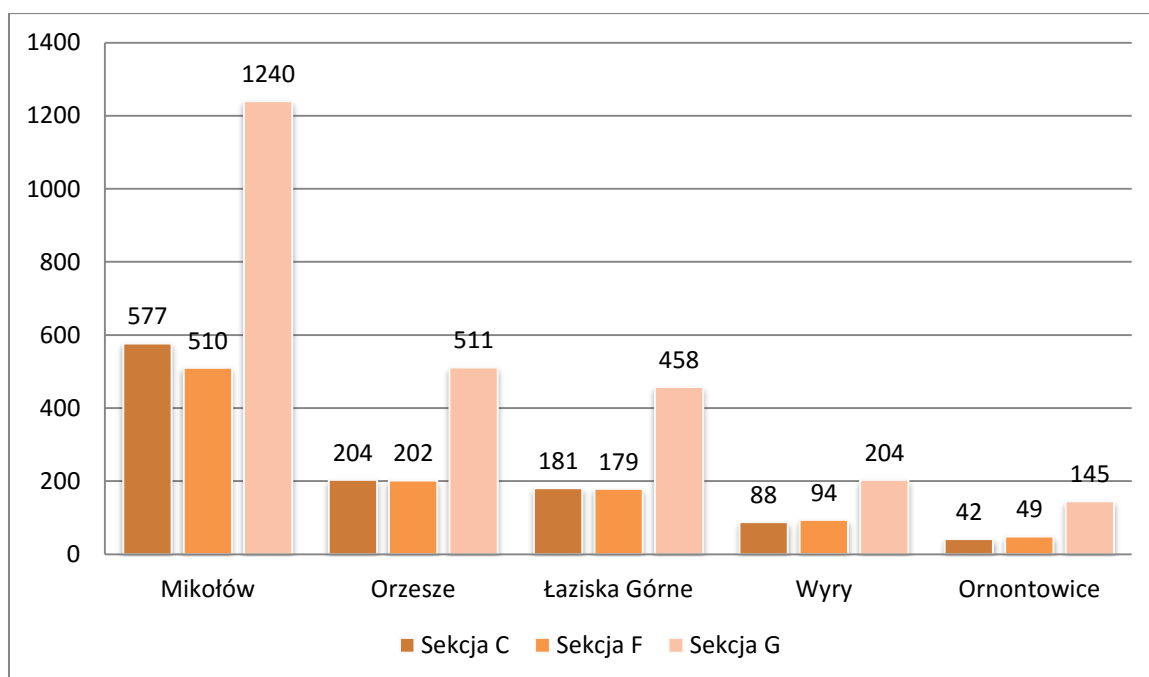
Zdecydowanie największy udział wśród ogólnej liczby przedsiębiorstw przypadło na koniec 2014 r. (na terenie powiatu mikołowskiego) na sekcję G (wg PKD 2007), tj. „handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych; włączając motocykle”. Udział ten wyniósł aż 27,83%, zdecydowanie przewyższając drugą sekcję w powyższym zestawieniu : sekcję c, tj. „przetwórstwo przemysłowe”, na którą to przypadło 11,88% działających podmiotów. Zbliżony udział (11,25%) przypadł również na sekcję F, tj. „budownictwo”. Warto zauważyć, iż w przypadku analizowanej wcześniej wielkości zatrudnienia, handel znalazł się na trzeciej



pozycji, za przemysłem i budownictwem. Oznacza to, iż firmy o profilu handlowym, mimo wysokiej liczby zarejestrowanych podmiotów, zatrudniają jednostkowo znacznie mniej pracowników, niż firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym i budownictwem.

Poniżej zaprezentowano podział głównych sekcji PKD w podziale na gminy powiatu mikołowskiego.

Wykres 29 Przedsiębiorstwa w podziale na główne sekcje PKD, gminy powiatu mikołowskiego, koniec 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl [data dostępu: 25.11.2015]

Największy udział wśród gmin powiatu mikołowskiego w przypadku trzech najważniejszych sekcji PKD przypadł na gminę Mikołów. Szczególnie wysoką liczbę podmiotów odnotowano na tym terenie w przypadku sekcji G, tj. „handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych; włączając motocykle” (1 240 podmiotów).



Analiza zmian popytu na pracę na obszarze OF

Popyt na pracę odzwierciedlany jest przez wolne miejsca pracy głoszone przez pracodawców na terenie objętym badaniem. Tym samym, poniżej przedstawiono dane w tym zakresie udostępnione przez Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie.

Tabela 4 Wolne miejsca pracy wg największego zapotrzebowania – powiat mikołowski, lata 2013-2014

Koniec 2014 r.	
Pakowacz	98
Sprzedawca	45
Robotnik budowlany	31
Pomoc kuchenna	27
Ślusarz	26
Magazynier	26
Kierowca samochodu ciężarowego	23
Technik prac biurowych	21
Robotnik gospodarczy	17
Kasjer handlowy	15
Koniec 2013 r.	
Robotnik budowlany	96
Technik prac biurowych	95
Sprzedawca	66
Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	50
Ślusarz	49
Kierowca samochodu ciężarowego	42
Sprzątaczką biurowa	36
Robotnik gospodarczy	28
Magazynier	26
Brukarz	26

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2013 r. i 2014 r., Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie



Porównując dane dot. wolnych miejsc pracy zgłoszonych przez pracodawców z terenu powiatu mikołowskiego z lat 2013 i 2014 zauważyć można, że znaczna część zawodów powtarza się w obu zestawieniach. Tym samym, stale występujące wolne miejsca pracy dotyczą takich zawodów, jak robotnik budowlany, sprzedawca, ślusarz, magazynier, kierowca samochodu ciężarowego i robotnik gospodarczy.

Tabela 5 Wolne miejsca pracy w pierwszym półroczu 2015 r. (w końcu okresu sprawozdawczego) – powiat mikołowski

Stan na 30.06.2015	
Sprzedawca	47
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	42
Magazynier	32
Górnik eksploatacji podziemnej	20
Pomocniczy robotnik polowy	20
Monter konstrukcji budowlanych	15
Pracownik ochrony fizycznej	12
Brukarz	11
Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	10
Robotnik gospodarczy	7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Załącznika nr 3 do sprawozdania MPiPS-01" dla powiatu mikołowskiego wg. stanu na 30.06.2015

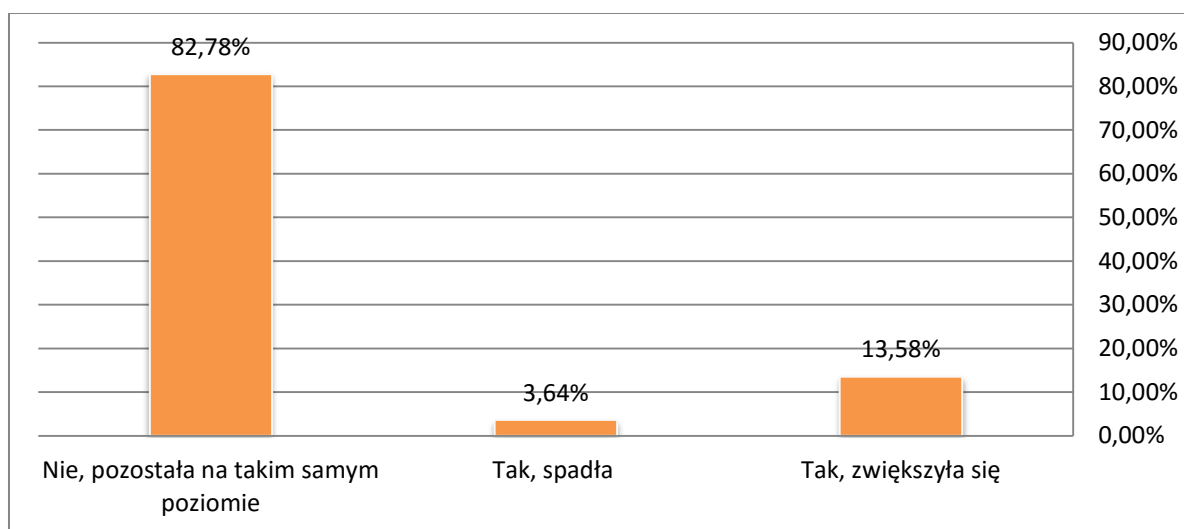
Uzupełnieniem dotychczas analizowanych danych są informacje dot. wolnych miejsc pracy wg stanu na 30.06.2015 r. (stan na koniec okresu sprawozdawczego). Ponownie pojawiła się znaczna część wskazanych wcześniej zawodów, niemniej duży popyt odnotowano również w przypadku takich zawodów jak: pomocniczy robotnik polowy pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani, górnik eksploatacji podziemnych



oraz pomocniczy robotnik polowy. Tak więc, prócz zawodów które na stałe goszczą wśród lokalnych ofert pracy, znaleźć można również inne, pojawiające się okresowo.

Zmiany w poziomie zatrudnienia oraz przepływ pracowników w przedsiębiorstwach

Wykres 30 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy w ciągu ostatnich 2 lat liczba zatrudnionych osób uległa zmianie?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wg badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorstw z terenu powiatu mikołowskiego można mówić o ustabilizowanej strukturze zatrudnienia przedsiębiorstw. Aż blisko 83% z nich stwierdziło, że w ciągu ostatnich dwóch lat liczba zatrudnionych pracowników nie uległa zmianie. Co więcej, wśród pozostałych odpowiedzi przeważały te, świadczące o wzroście w tym zakresie (13,58%). Tylko niecałe 4% ogółu badanych stwierdziło, że liczba ta zmniejszyła się w badanym okresie.

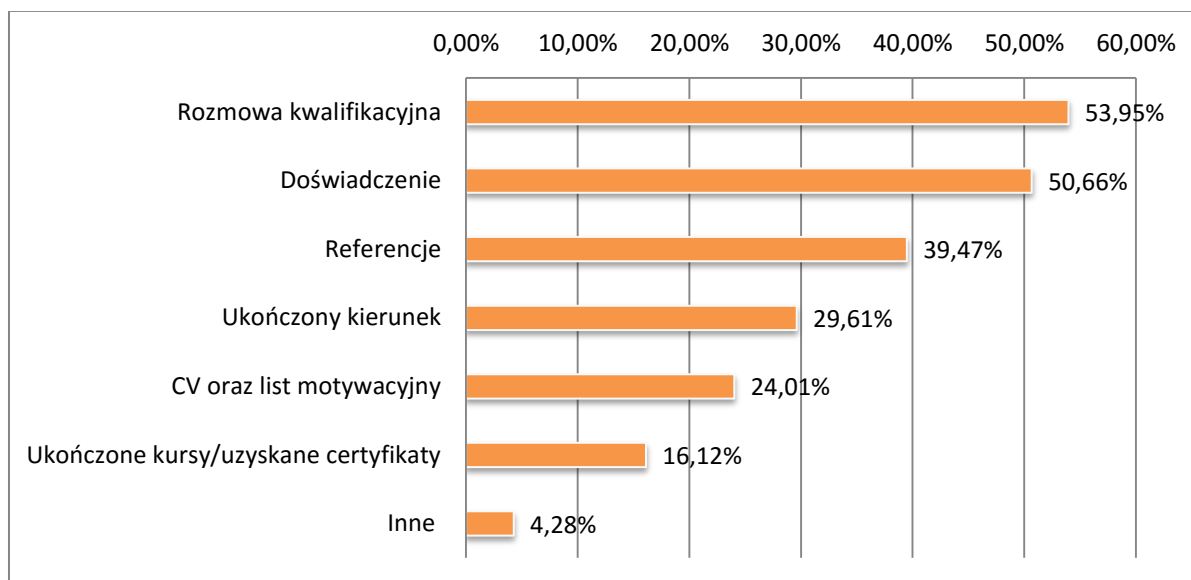
Przyczyny zwolnień pracowników

Jako przyczyny zwolnień wskazywano zróżnicowane powody, stanowiące jednostkowe wskazania: nieudany okres próbny, cięcie kosztów, zwolnienia dyscyplinarne, zwolnienia na prośbę pracownika, migracje pracowników czy niesprzyjającą koniunkturę.



Charakterystyka oczekiwań przedsiębiorców związane z kandydatami do pracy

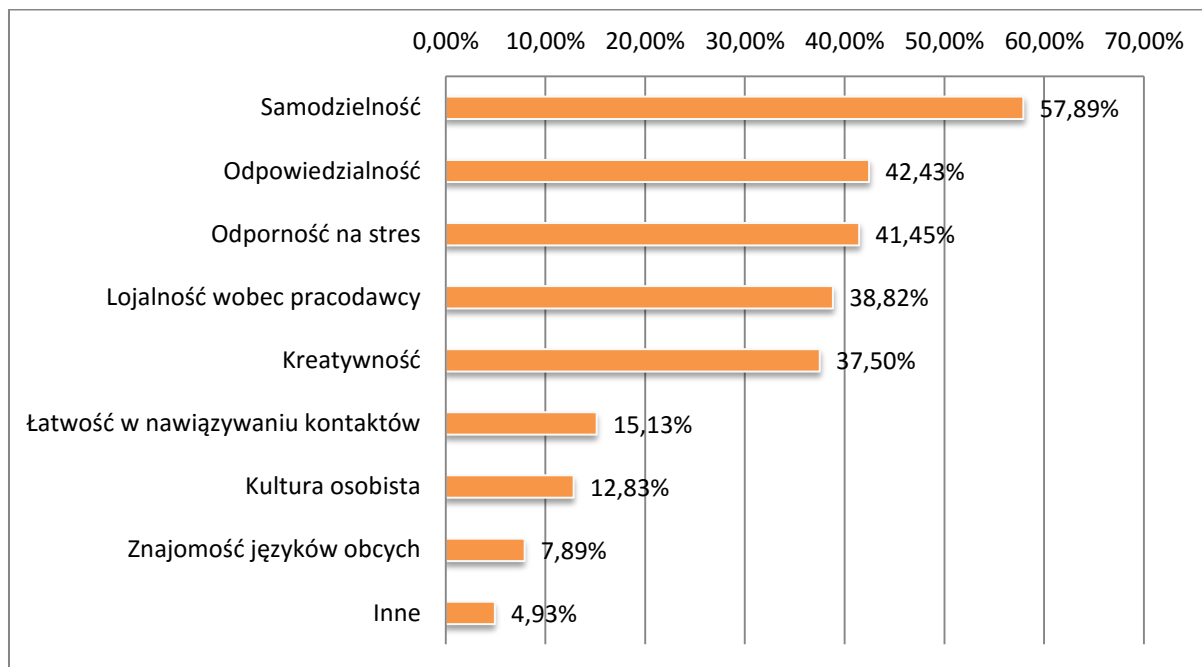
Wykres 31 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Jakimi kryteriami kierowałby się Pan/kierowałaby się Pani przyjmując potencjalnych kandydatów?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przyjmując hipotezę, że badane przedsiębiorstwa podjęłyby się przyjęcia nowych pracowników, głównym wyznacznikiem oceny kandydatów byłaby rozmowa kwalifikacyjna (53,95%) oraz ich doświadczenie zawodowe (ponad połowa ogółu badanych). Stosunkowo wysoki udział odpowiedzi przypadł również na referencje (39,47%) oraz kierunek, który ukończył kandydat (29,61%). Co ciekawe, CV oraz list motywacyjny okazały się być zdecydowanie mniej istotne od pozostałych elementów wpływających na ocenę kandydata (24%). Wśród odpowiedzi „inne” znalazły się przede wszystkim indywidualne umiejętności i chęć do pracy. Należy zaznaczyć, że wyniki nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wybrania większej liczby odpowiedzi.

Wykres 32 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Proszę wskazać najważniejsze cechy, którymi powinien charakteryzować się potencjalny kandydat do pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

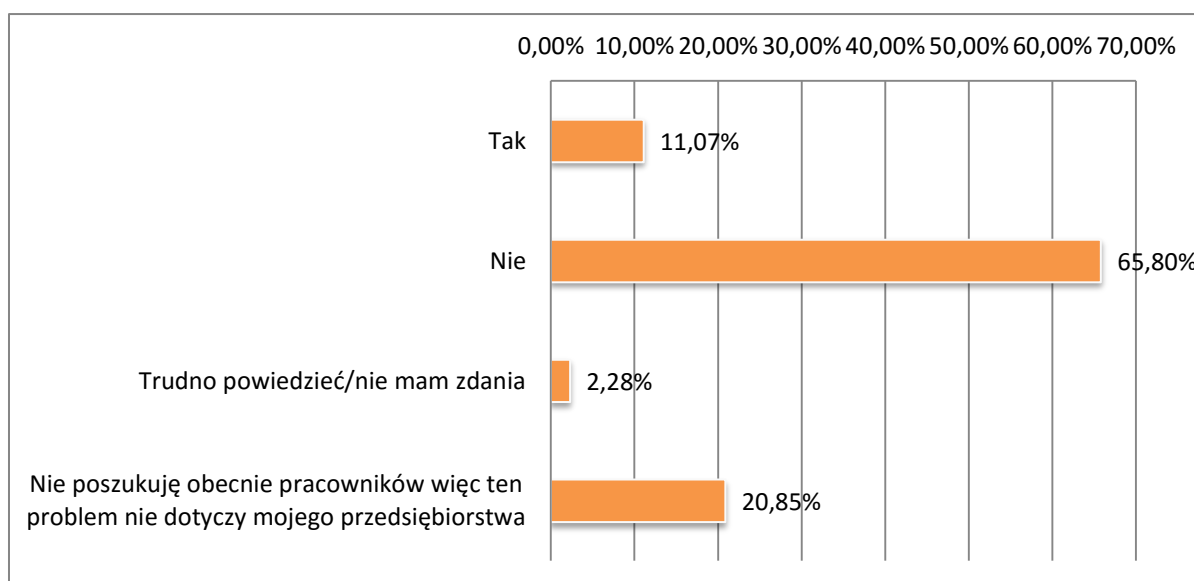
Cechy idealnego kandydata do pracy, wg przedsiębiorstw z terenu powiatu mikołowskiego, to przede wszystkim samodzielność (57,89%), odpowiedzialność (42,43%), odporność na stres (41,45%), lojalność (blisko 39%) oraz kreatywność (37,5%). Pozostałe cechy uzyskały poniżej 1/3 ogółu odpowiedzi. Wśród odpowiedzi „inne” znalazły się przede wszystkim takie cechy, jak fachowość, umiejętność samodzielnego myślenia i znajomość branży. W tym przypadku, respondenci również mieli możliwość zaznaczenia wielu odpowiedzi, stąd wyniki nie sumują się do 100%.



Trudności przedsiębiorców w znajdowaniu odpowiednich kandydatów do pracy

Poniżej zaprezentowano dane pochodzące z badania ankietowego przedsiębiorców z terenu powiatu mikołowskiego w zakresie problemów, jakie napotykają w związku ze znajdowaniem odpowiednich kandydatów do pracy.

Wykres 33 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo odczuwa trudności związane ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanej kadry?



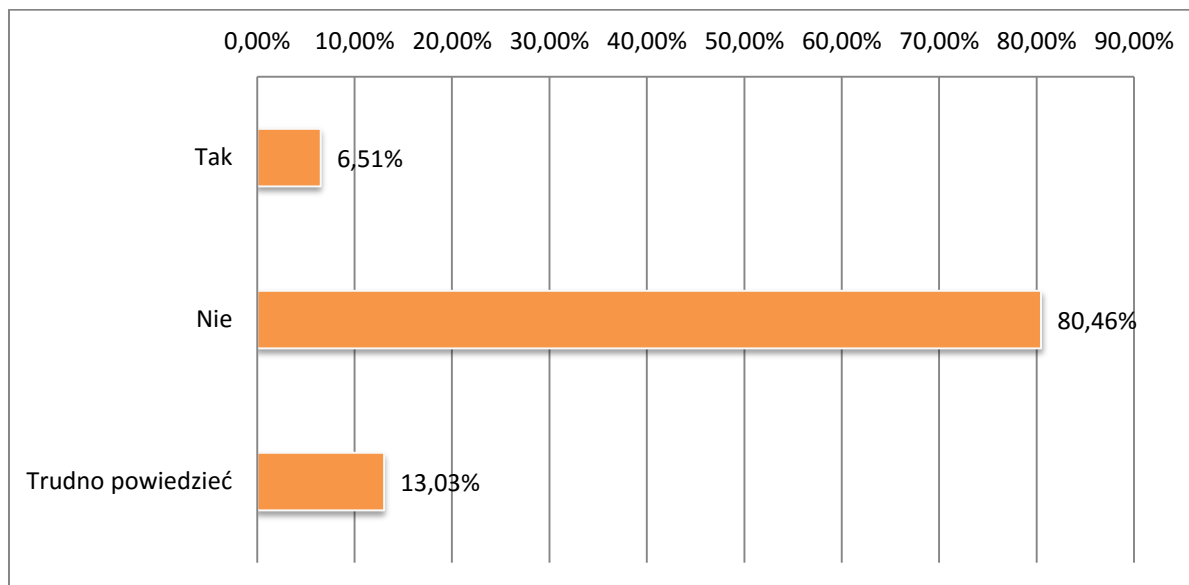
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad 11% przedsiębiorstw zwróciło uwagę, że odczuwa trudności związane ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanej kadry. Prócz wskazywania na takie problemy jak oderwanie teorii od praktyki w systemie nauczania czy trudności ze znalezieniem zmotywowanych, chętnych do pracy osób, znaczna część badanych podawała konkretne zawody/stanowiska na które ciężko im obecnie znaleźć odpowiedniego pracownika. Wśród nich pojawiały się: złotnik, elektryk, kafelkarz, kucharz, kierowca autobusu, budowlaniec, elektronik, automatyk, murarz, zbrojarz, cieśla, szklarz. Zaznaczyć należy jednak, iż prócz branży budowlanej, powyższe odpowiedzi respondentów stanowiły jedynie jednostkowe wskazania.



Planowane w okresie 2 lat przyjęcia/zwolnienia pracowników

Wykres 34 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo planuje w najbliższym czasie (okres dwóch lat) zwiększyć zatrudnienie?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Chęci w zakresie zwiększenia zatrudnienia w okresie najbliższych 2 lat wśród badanych przedsiębiorstw ocenić należy na umiarkowane. Tylko 6,51% wszystkich badanych stwierdziło, że planują zwiększyć poziom zatrudnienia. Większość spośród tych respondentów stwierdziło, że zwiększenie liczby pracowników obejmie dwie osoby lub jedną osobę. Pozostali badani (ok. 10%) zwiększą zatrudnienie w przedziale od 6 do 15 osób.

Respondentów poproszono o uszczegółowienie powyższych informacji o preferowany wiek kandydata. Jak się okazuje połowa z osób planujących zwiększyć zatrudnienie preferuje pracowników w wieku 21-30 lat, a druga połowa w wieku 31-40 lat. Niestety nikt nie wskazał osób starszych niż 40 lat.



Ponadto, w planach zatrudnieniowych badanych przedsiębiorstw znalazły się takie stanowiska/działy, jak:

- administracja/biuro/kadry/doradcy biznesowi;
- dietetyk;
- elektryk, kafelkarz;
- farmaceuta;
- grafik;
- handlowiec;
- krawcove;
- kucharz;
- kuchnia;
- menedżer projektu;
- monter.
- pracownik biurowy;
- pracownik budowlany;
- produkcja;
- remont-budowa;
- stolarz.

W zakresie wymagań dotyczących wykształcenia, umiejętności i kwalifikacji potencjalnych kandydatów, respondenci wskazywali m.in. następujące odpowiedzi:

- komunikatywność, kreatywność, chęć do pracy;
- inż. branży elektrycznej;
- wykształcenie kierunkowe;
- wykształcenie zawodowe;
- znajomość instalacji niskoprądowych;
- wyższe-specjalistyczne, zależy od stanowiska;
- brak specyficznych wymagań;

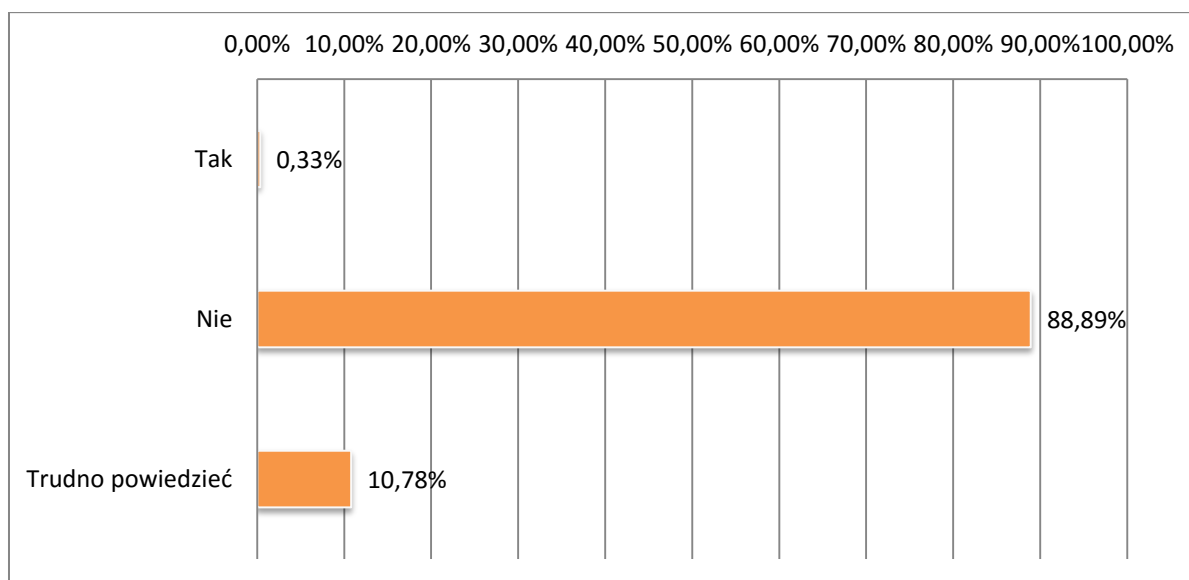
Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



- technik;
- technik farmacji;
- inżynier.

Ponadto, zwracano uwagę na dobrze widziana chęć do pracy, samodzielność, odpowiedzialność, doświadczenie, znajomość tematyki, dobry kontakt z ludźmi i miłą aparycją.

Wykres 35 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo planuje w najbliższym czasie (okres dwóch lat) zmniejszyć zatrudnienie?



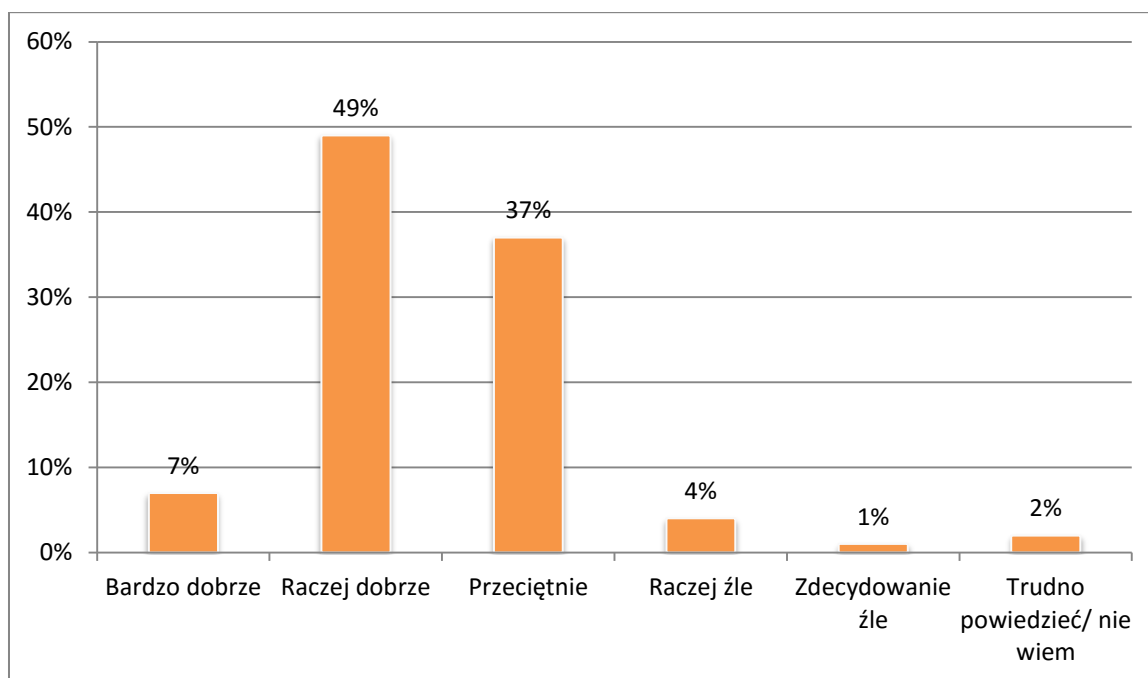
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pozytywnie prezentują się dane w zakresie planowanego zmniejszenia zatrudnienia. Zgodnie z wynikami badania, tylko 0,33% (tj. jeden respondent) chce w najbliższych dwóch latach zmniejszyć zatrudnienie (co zdaniem badanego spowodowane jest kryzysem na rynku, a zwolnienia dotyczyć mają magazynierów).



Warto w tym miejscu przytoczyć również dane z „Diagnozy potrzeb OF Powiatu Mikołowskiego” z zakresu oceny lokalnego rynku pracy pod względem możliwości znalezienia zatrudnienia.

Wykres 36 Ocena lokalnego rynku pracy pod względem możliwości zatrudnienia



Źródło: *Diagnoza potrzeb obszaru funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego, 2015, s. 203*

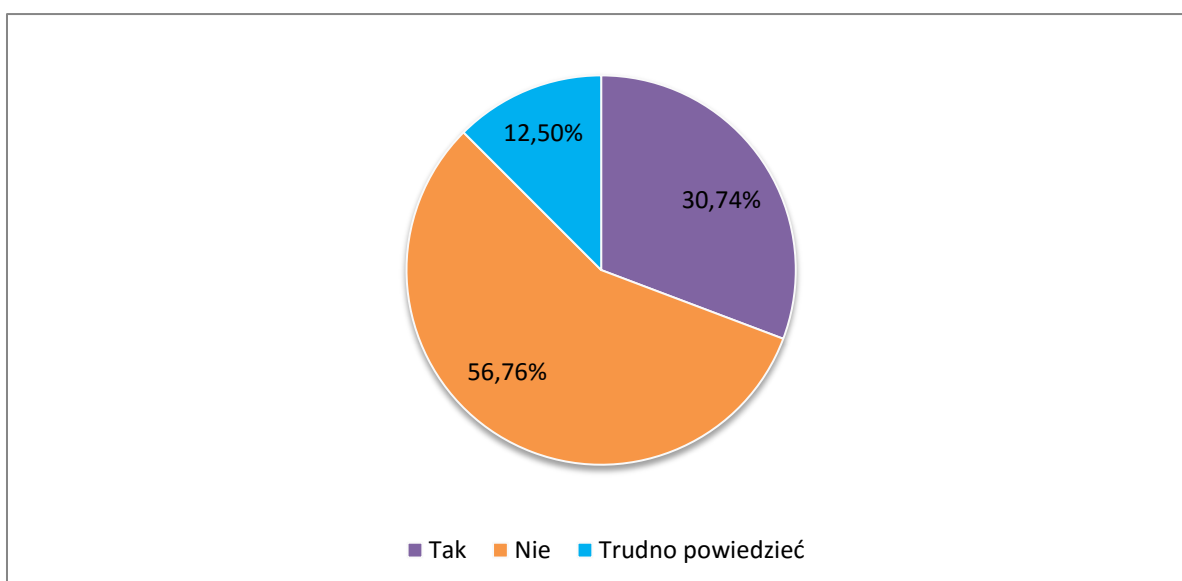
Zdaniem mieszkańców badanego obszaru (na podstawie badań CATI na próbie 383 respondentów) lokalny rynek pracy oceniany jest pozytywnie (7% „bardzo dobrze”, 49% „raczej dobrze”) bądź przeciętnie (37%). Ocen jednoznacznie negatywnych (tj. „raczej dobrze” oraz „zdecydowanie źle”) odnotowano zaledwie 5%. Świadczy to o pozytywnym nastawieniu mieszkańców w zakresie możliwości znalezienia zatrudnienia.



Częstotliwość i zakres współpracy pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Mikołowie

O częstotliwość i zakres prowadzonej współpracy z PUP w Mikołowie zostali poproszeni lokalni przedsiębiorcy w ramach prowadzonych badań ankietowych.

Wykres 37 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo podejmowało w ostatnich dwóch latach współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Mikołowie?



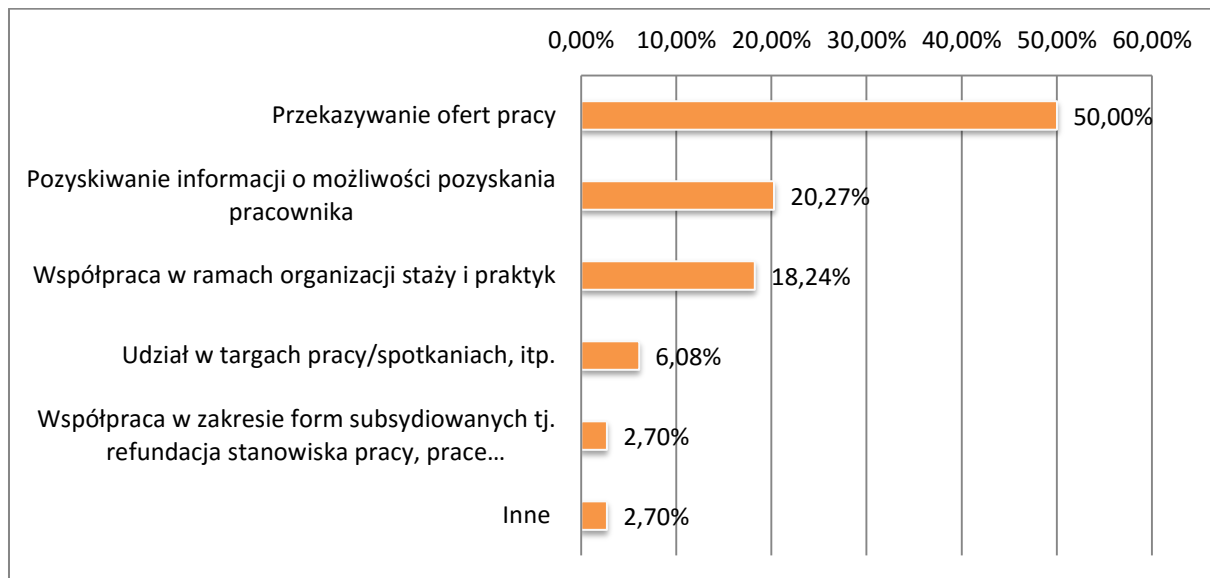
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wyniki badania z przedsiębiorcami z terenu powiatu mikołowskiego świadczą o tym, że ponad 30% z nich korzystała w ciągu ostatnich dwóch lat z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie.

Zakres tej współpracy przedstawiony został na poniższym wykresie.



Wykres 38 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Jaki zakres działań obejmowała ta współpraca?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

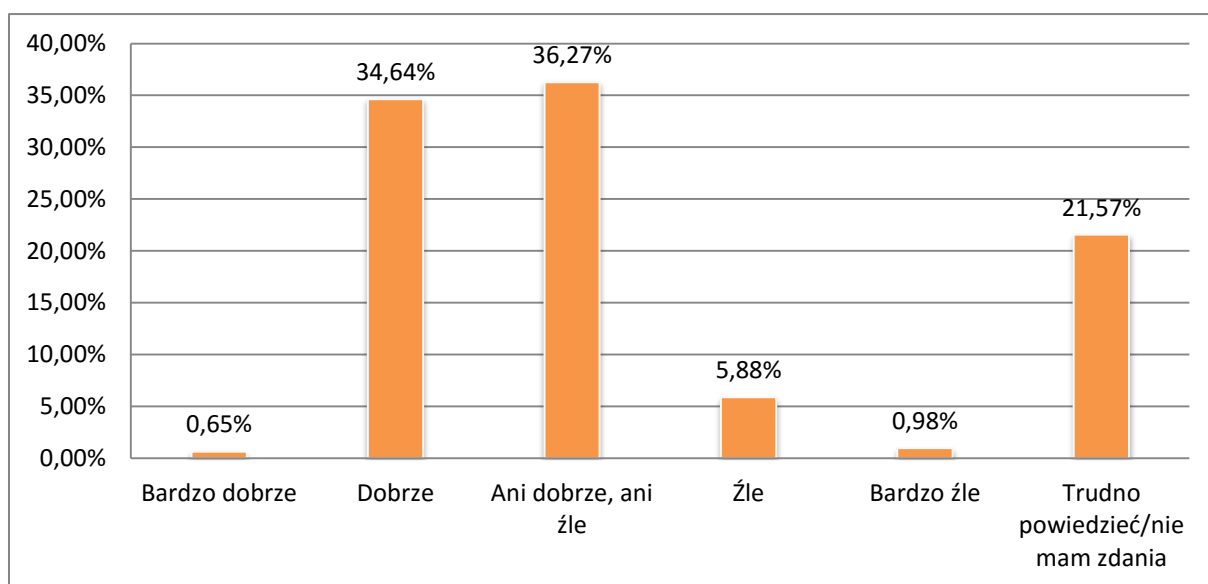
Zdecydowanie najczęstszym przedmiotem współpracy pracodawców (badanie z przedsiębiorcami) z Powiatowym Urzędem Pracy w Mikołowie było przekazywanie ofert pracy (50% wśród podmiotów deklarujących występowanie tejże współpracy). Na drugim miejscu znalazło się pozyskiwanie informacji o możliwości pozyskania pracownika, lecz udział odpowiedzi w tym przypadku był już zdecydowanie niższy i wyniósł 20,27%. Podobny udział wskazań przypadł na trzeci wariant w powyższym zestawieniu, tj. współpracę w ramach organizacji staży i praktyk (18,24%). Pozostałe warianty odpowiedzi okazały się zdecydowanie mniej istotne. Warto też zauważyć, że żadne z badanych nie wskazał wariantu "Współpraca w zakresie udzielania pomocy zwalnianym pracownikom". Ze względu na dotychczasowy brak zainteresowania tą formą współpracy, działania związane z *outplacementem* znalazły swoje odzwierciedlenie w Planie operacyjnym niniejszej Podstrategii.



Znajomość przez przedsiębiorstwa oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie usług i oferowanych instrumentów rynku pracy

Uzupełnieniem poprzednio analizowanej kwestii było pytanie odnoszące się do wiedzy dot. znajomości usług i instrumentów oferowanych przez PUP w Mikołowie.

Wykres 39 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę dot. usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ocena znajomości usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez PUP w opinii przedsiębiorców wypadła pozytywnie. Co prawda oceny bardzo dobre i dobre stanowiły 35,29% ogółu, lecz ze względu na sporą część badanych (21,57%) którzy nie mieli w tym zakresie zdania oraz ponad 36,27% osób, które udzieliły oceny neutralnej, warianty przypadające na ocenę negatywną stanowiły jedynie niecałe 7%. Potwierdzeniem tej tezy są również wspomniane wcześniej wyniki w zakresie korzystania z oferty PUP-u.



System edukacji ponadgimnazjalnej w powiecie

Analiza profili i kierunków kształcenia szkół ponadgimnazjalnych z powiatu mikołowskiego

Podczas wywiadów IDI z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych z terenu powiatu mikołowskiego, poproszono badanych o wskazanie profili i kierunków kształcenia, które oferują ich placówki. Odpowiedzi prezentują się następująco:

Licea ogólnokształcące:

- klasa dziennikarska, politechniczna, ekonomiczna, dietetyczna, językowa;
- klasa matematyczno - informatyczna, klasa prawnicza z elementami dziennikarstwa, klasa politechniczna, klasa biologiczno - chemiczna, klasa ekonomiczna z elementami politologii, klasa lingwistyczna.

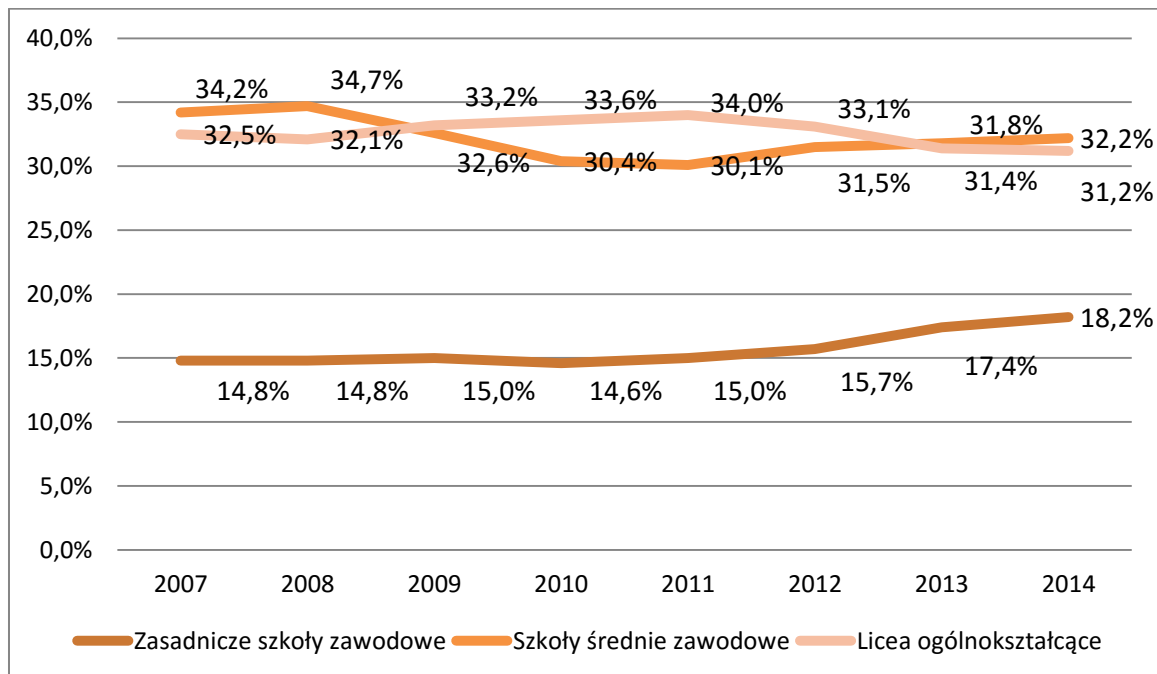
Technika i zasadnicze szkoły zawodowe:

- technik BHP, technik administracji;
- technik budownictwa, technik ekonomista, technik górnictwa podziemnego, technik hodowca koni, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik elektryk, technik technologii szkła, technik ogrodnik, elektryk, górnik eksploatacji podziemnej, kucharz, mechanik, operator urządzeń przemysłu szklarskiego, wielozawodowa;
- technik logistyk, technik górnictwa podziemnego, technik elektryk, górnik eksploatacji podziemnej, mechanik - monter maszyn i urządzeń, klasa wielozawodowa;
- technikum: elektryczne, mechaniczne, mechatroniczne, informatyczne, pojazdów samochodowych, organizacji reklamy, handlowe. ZSZ: operator obrabiarek, mechanik pojazdów samochodowych, klasa wielozawodowa.

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



Wykres 40 Współczynniki skolaryzacji netto w szkołach ponadgimnazjalnych w powiecie mikołowskim

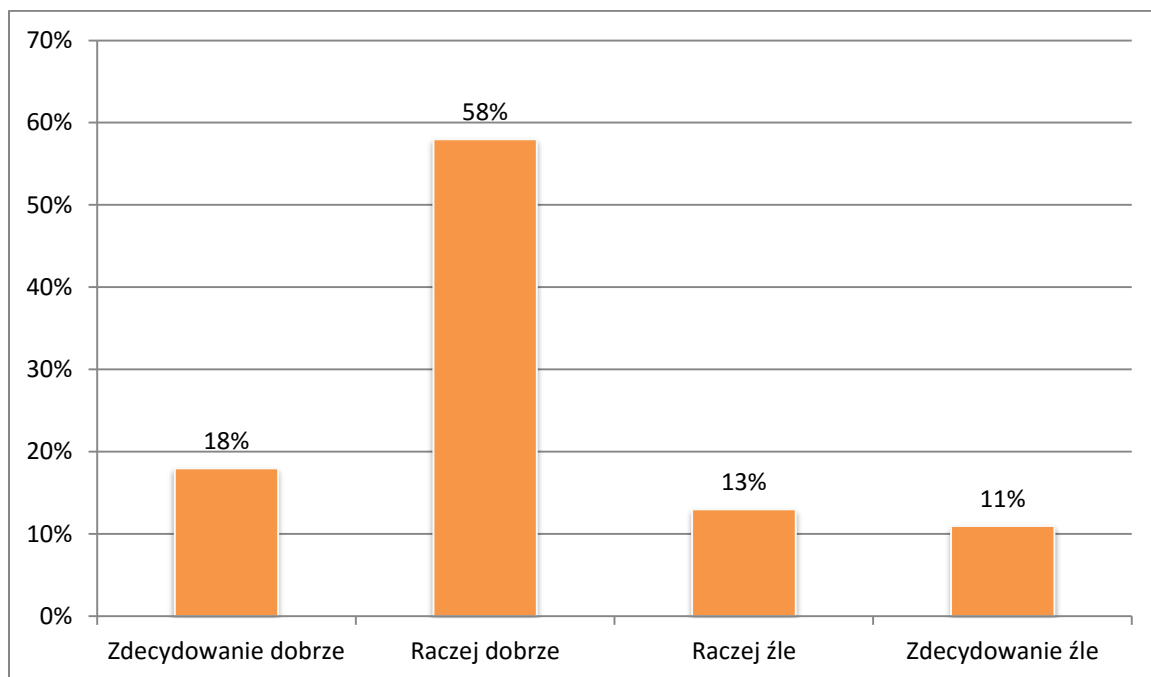


Źródło: *Diagnoza potrzeb obszaru funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego, Starostwo Powiatowe w Mikołowie, s. 52.*

Współczynnik skolaryzacji netto jest to relacja liczby osób uczących się na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku) do liczby ludności w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania. Jak wynika z powyższego wykresie, zarówno w szkołach średnich zawodowych, jak i liceach ogólnokształcących uczyło się kolejno po 1/3 osób w wieku 16-18 lat (32,2% oraz 31,2%).



Wykres 41 Ocena miejsca nauki w oczach uczniów z terenu OF



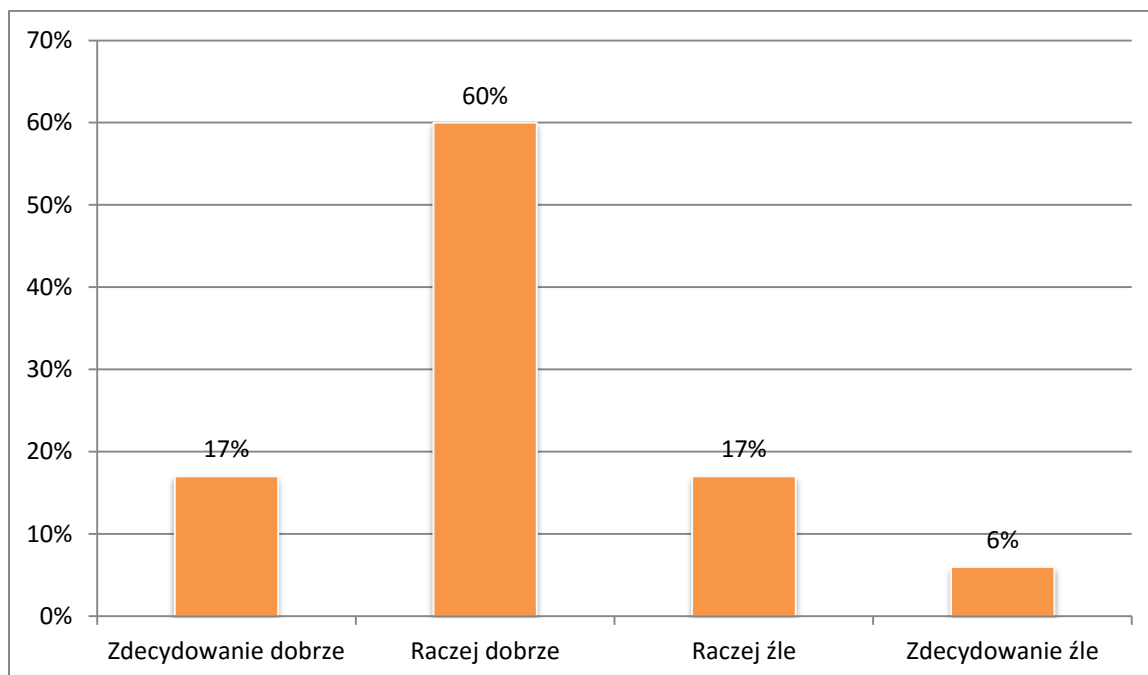
Źródło: *Diagnoza potrzeb obszaru funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego, 2015, s. 190*

Warto zauważyć, iż jak wskazują wyniki badań przeprowadzonych na potrzeby „Diagnozy potrzeb obszaru funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego”, miejsca nauki są oceniane pozytywnie przez uczniów z terenu OF (76% dla ocen „zdecydowanie dobrze” oraz „raczej dobrze”).

Podobnie wypadły wyniki w zakresie pytania o ocenę poziomu nauki/kształcenia w obecnym miejscu nauki.



Wykres 42 Ocena poziomu nauki/kształcenia w obecnym miejscu nauki



Źródło: *Diagnoza potrzeb obszaru funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego, 2015, s. 190*

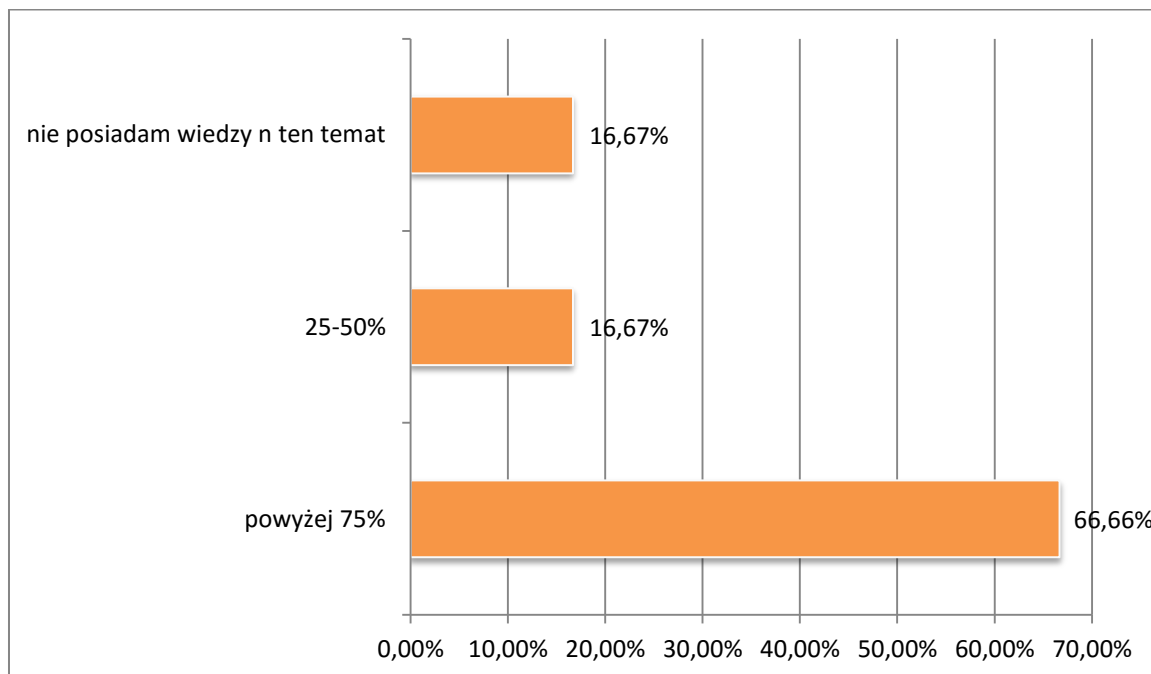
Aż 77% badanych uczniów z terenu badanego OF stwierdziło, że poziom nauki/kształcenia oceniają „zdecydowanie dobrze” bądź „raczej dobrze”.

Efektywność zatrudnieniowa absolwentów szkół (do 6 miesięcy po zakończeniu nauki) – analiza dopasowania profili i kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców w powiecie

O opinię dot. efektywności zatrudnieniowej absolwentów szkół (do 6 miesięcy po zakończeniu nauki) poproszono dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych.



Wykres 43 Badanie IDI z dyrektorami - Jaki procent absolwentów Pana/Pani placówki, wg Pana/Pani wiedzy, znajduje zatrudnienie w ciągu 6 miesięcy od ukończenia nauki?

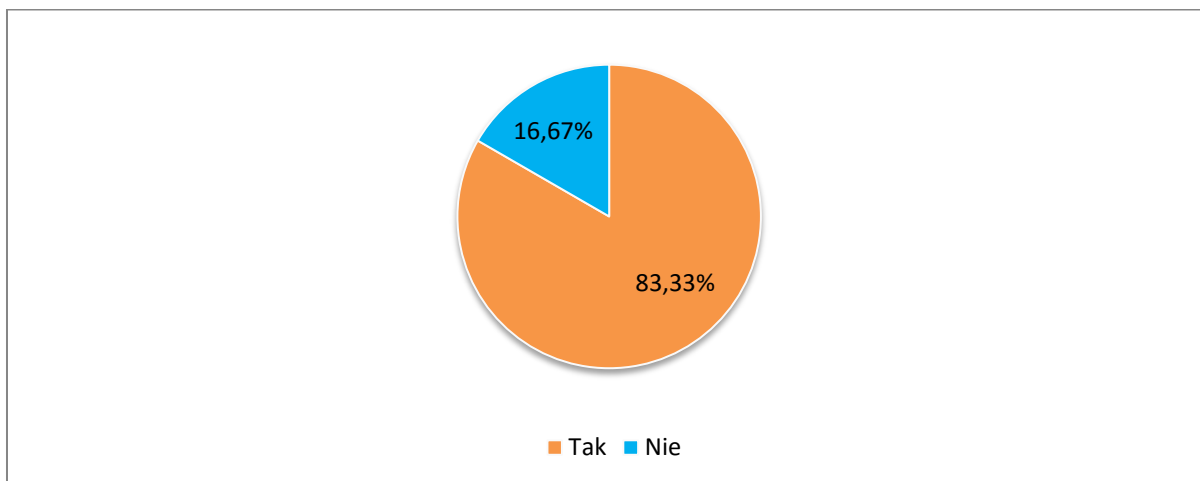


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wg wiedzy dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych z analizowanego obszaru, sytuacja absolwentów wchodzących na rynek pracy prezentuje się pozytywnie. We większości przypadków (3/4) zatrudnienie w ciągu 6 miesięcy od ukończenia nauki znajduje powyżej 75% absolwentów. 16,67% nie miało wiedzy w tym temacie, a pozostałe 16,67% stwierdziło, że zatrudnienie w tym przedziale czasu znajduje jedynie od 25 do 50% absolwentów.

Niewątpliwie, szansą na zwiększenie udziału zatrudnionych absolwentów jest współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami. Z tego względu poproszono badanych dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych o odniesienie się do tego zagadnienia.

Wykres 44 Badanie IDI z dyrektorami - Czy Pana/Pani placówka prowadzi współpracę z lokalnymi pracodawcami w celu zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość szkół z badanego obszaru prowadzi współpracę z lokalnymi pracodawcami. Współpraca ta obejmuje takie działania, jak umowy patronackie, organizacja praktycznej nauki zawodu, współpraca w zakresie zatrudniania absolwentów, stypendia fundowane przez zakłady pracy, udział w targach pracy czy projekty dotyczące rozwoju przedsiębiorczości.

Plany JST/szkół dotyczące zmian kierunków kształcenia

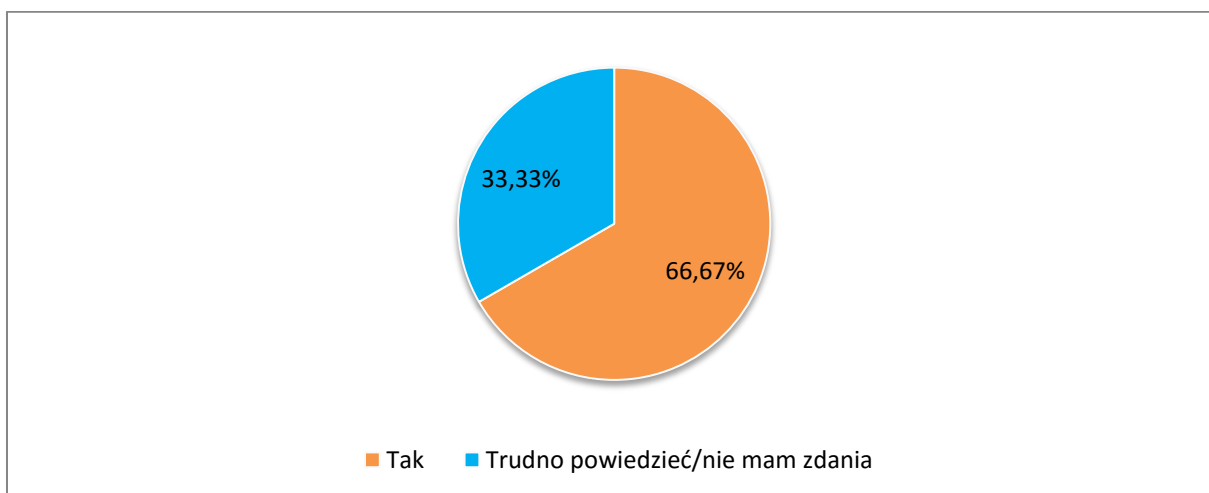
W przypadku dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych, połowa badanych stwierdziła, że należy wprowadzić zmiany w kierunkach kształcenia. Zmiany te polegać miałyby na wprowadzeniu takich kierunków kształcenia, jak technik energetyki odnawialnej, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, klasy w liceach ogólnokształcących o kierunkach ścisłych (matematyka, fizyka). Ponadto, wskazywano ogólną potrzebę dopasowania profili kształcenia do aktualnej sytuacji na rynku pracy (np. w oparciu o rosnącą rolę branży turystycznej).

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



Druga połowa dyrektorów nie widzi takiej potrzeby. Niemniej, poproszono badanych również o wskazanie planów, jakie mają w tym zakresie w odniesieniu do swoich placówek

Wykres 45 Badanie IDI z dyrektorami - Czy planuje Pan/Pani wprowadzić zmiany w ofercie kształcenia w ciągu najbliższych dwóch lat?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jak wynika z powyższego wykresie, większość szkół ponadgimnazjalnych z terenu OF powiatu mikołowskiego w ciągu najbliższych dwóch lat planuje wprowadzenie zmian w ofercie kształcenia swoich placówek. Szczegółowe zmiany w tym zakresie prezentują się w opinii respondentów następująco:

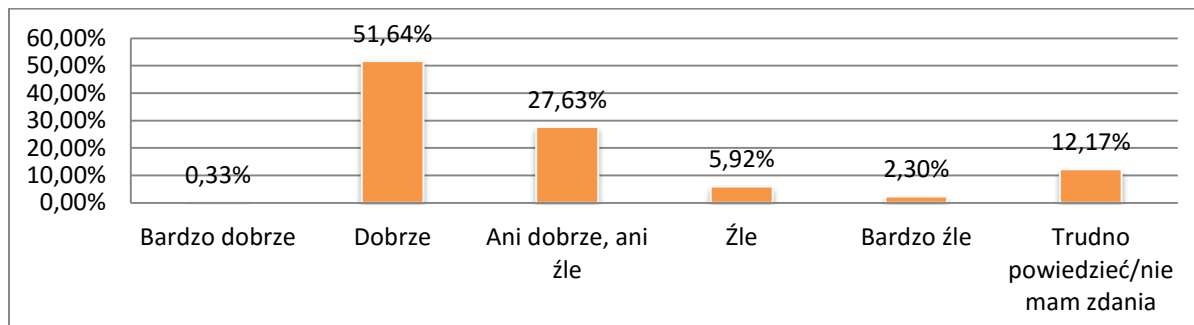
- przedmioty nauczania w zakresie rozszerzonym, dostosowanie do potrzeb rynku pracy i potrzeb uczniów;
- technik weterynarii, technik hotelarstwa. Na poziomie ZSZ: monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie - potrzeby rynku pracy;
- wprowadzić nowe kierunki kształcenia dostosowane do potrzeb rynku pracy;
- będzie to zależało od sytuacji na rynku pracy, możliwości kadry w szkole oraz zaplecza materialnego.



O opinie dot. planowanych zmian w systemie kształcenia lokalnych szkół poproszono również Starostwo Powiatowe (podczas realizowanych w ramach badania wywiadach indywidualnych). Przedstawiciel Starostwa potwierdził planowanie takich zmian, podkreślając, że opierają się na wprowadzeniu nowych kierunków kształcenia do techników. W szczególności dotyczy to Zespołu Szkół Energetycznych i Usługowych w Łaziskach Górnych, gdzie planuje się uruchomienie kształcenia w specjalności technik odnawialnych źródeł energii, co pozwoli na lepsze dopasowanie struktury kształcenia do wymagań lokalnego rynku pracy.

Analiza dopasowania profili i kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców w powiecie

Wykres 46 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Jak ocenia Pana/Pani dopasowanie oferty (kierunków i struktury) kształcenia szkół z terenu powiatu mikołowskiego w stosunku do potrzeb Pana/Pani przedsiębiorstwa?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

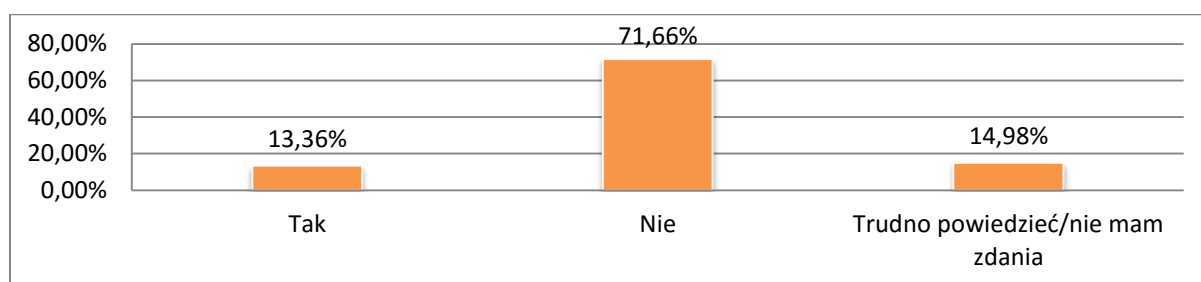
Przedsiębiorcy pozytywnie odnieśli się do dopasowania oferty (kierunków i struktury) kształcenia szkół z terenu powiatu mikołowskiego w stosunku do potrzeb swojego przedsiębiorstwa. Co prawda na ocenę bardzo dobrą przypadło zaledwie 0,33% odpowiedzi, lecz już na ocenę dobrą przypadła ponad połowa ogółu ocen. Co więcej, na wariant neutralny



wskazało 27,63% badanych, a 12,17% nie miało zdania w tym temacie. W wyniku tego, na oceny jednoznacznie negatywne przypadło jedynie nieco ponad 8% odpowiedzi.

Uzupełnieniem tego pytania była kwestia zmian, które zdaniem osób badanych należy wprowadzić w ofercie kształcenia szkół z terenu powiatu mikołowskiego (w zakresie kierunków, profili i struktury nauczania).

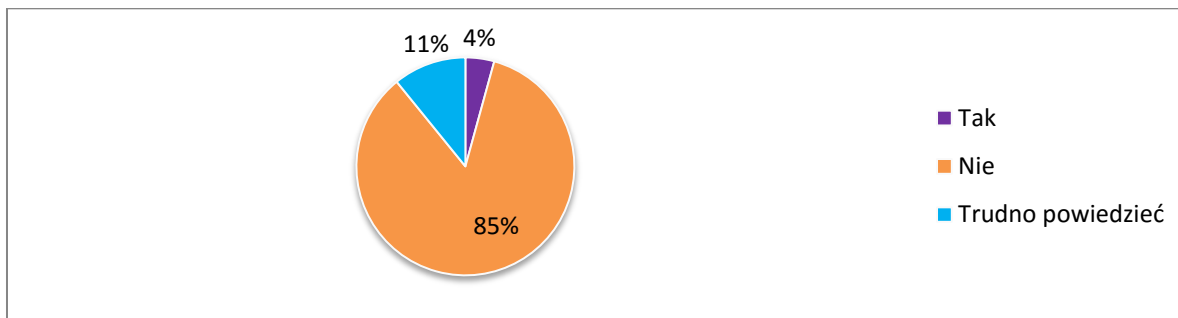
Wykres 47 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani zdaniem należy wprowadzić zmiany w ofercie kształcenia szkół z terenu powiatu mikołowskiego (kierunki, profile, struktura)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pozytywną ocenę dopasowania systemu kształcenia lokalnych placówek oświatowych do potrzeb przedsiębiorstw potwierdza fakt, iż blisko 72% badanych przedsiębiorstw nie widzi potrzeby wprowadzania zmian w tym zakresie. Ponadto, blisko 15% nie ma zdania w tym temacie, poprzez co tylko 13,36% badanych zasugerowała potrzebę wprowadzenia takowych zmian. Wśród nich wskazywano przede wszystkim na potrzebę zwiększenia czasu praktyk (które powinny być bezpośrednio związane z profilem zawodowym), położenie nacisku na przedmioty praktyczne (nauka zawodu), dopasowanie struktury kształconych zawodów w oparciu o zapotrzebowanie rynku pracy. Pozostałe sugestie nawiązywały głównie do ukierunkowania nauki na profil działalności danego przedsiębiorstwa, z którym prowadzona była ankieta (m.in. gastronomia, szklarstwo, elektryka, budownictwo, instalatorstwo, mechanika, stomatologia, farmacja, kierunki leśne, obrabiarki CNC).

Wykres 48 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo byłoby zainteresowane prowadzeniem współpracy z placówkami oświatowymi, celem lepszego dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb Pana/Pani przedsiębiorstwa?

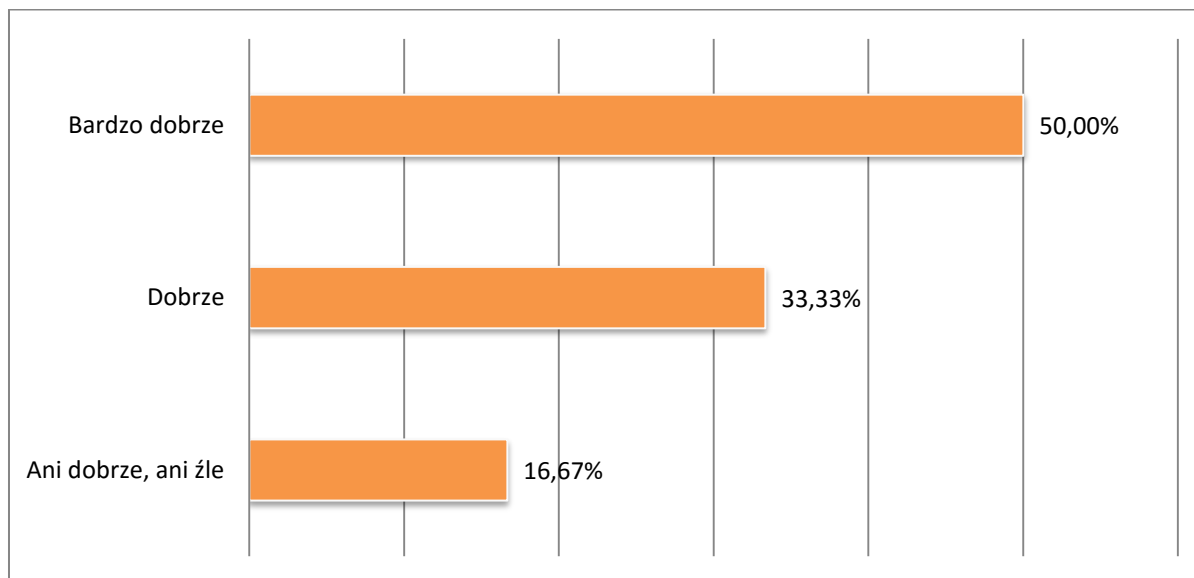


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jak się okazuje, niewielu pracodawców wyraża chęć współpracy z placówkami oświatowymi (zaledwie 4,28%). Zdecydowana większość jest przeciwna prowadzeniu takiej współpracy w ramach działalności swojego przedsiębiorstwa. Problem ten podkreślany był również podczas spotkań warsztatowych organizowanych w ramach niniejszego projektu. Poruszano wtedy kwestię braku świadomości wśród pracodawców odnośnie do potrzeby prowadzenia współpracy z oświatą. Mimo obecnego dopasowania oferty oświatowej, brak perspektywicznego myślenia prowadzi do pojawienia się i pogłębiania problemu niedopasowania systemu kształcenia do realnych wymagań pracodawców z regionu w przyszłości.

Warto również zwrócić uwagę na opinie dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych, których podczas wywiadów indywidualnych poproszono o opinie nt. dopasowania oferty (kierunków i struktury) kształcenia swoich placówek w stosunku do potrzeb przedsiębiorstw.

Wykres 49 Wywiady indywidualne z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych - Jak ocenia Pana/Pani dopasowanie oferty (kierunków i struktury) kształcenia Pana/Pani placówki w stosunku do potrzeb przedsiębiorstw?



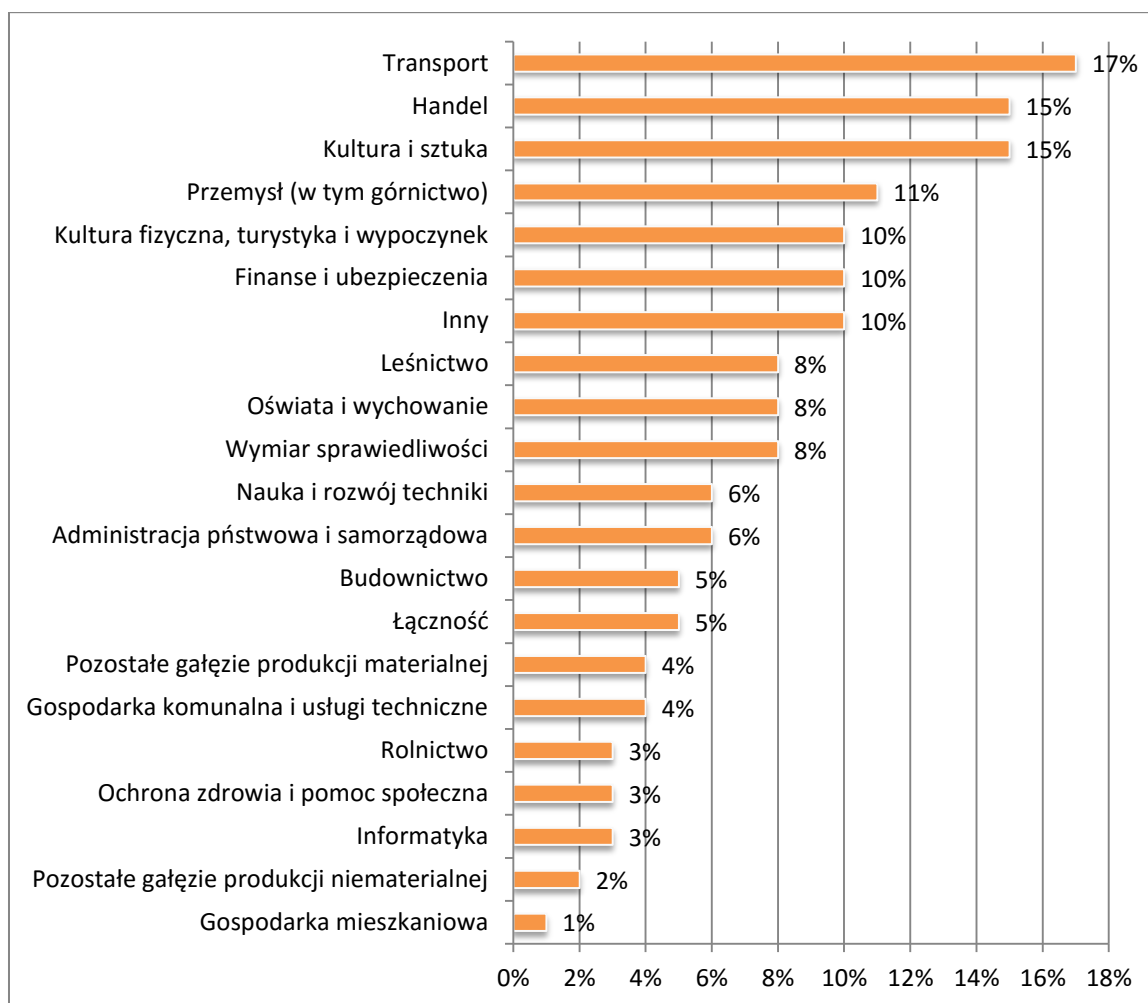
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania IDI

Opinia dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie dopasowania oferty kształcenia do potrzeb rynku jest zbliżona do prezentowanej wcześniej opinii przedsiębiorców w tej kwestii. Prócz 16,67% dyrektorów, którzy ocenili niniejszy aspekt neutralnie, odnotowano same pozytywne oceny, z czego aż 50% przypadło na ocenę „bardzo dobrą”.



Należy również zwrócić uwagę na plany samych uczniów szkół ponadgimnazjalnych⁵ w stosunku do przyszłych zawodów, którymi mają zamiar się zająć. Wyniki w tym zakresie prezentuje poniższy Wykres.

Wykres 50 Planowana branża pracy w opinii uczniów z terenu OF



Źródło: *Diagnoza potrzeb obszaru funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego, 2015, s. 194*

⁵ Dane pochodzą ze Diagnozy potrzeb obszaru funkcjonalnego Powiatu Mikołowskiego, gdzie N oznacza liczbę uczniów szkół ponadgimnazjalnych, które wzięły udział w badaniu.



W zestawieniu branż, którymi planują zająć się obecni uczniowie szkół ponadgimnazjalnych z terenu badanego OF dominuje branża transportowa, kultura i sztuka oraz handel (kolejno 17%, 15% i 15%). Stosunkowo wysoki udział (11%) przypadł również na przemysł, w skład którego zaliczono górnictwo. Uczniowie mieli możliwość zaznaczenia wielu odpowiedzi, stąd wyniki nie sumują się do 100%.

Powiatowy Urząd Pracy prowadzi analizę osób bezrobotnych oraz ofert pracy w obszarze funkcjonalnym. Oznacza to, prezentowanie zarówno zawodów nadwyżkowych (tj. zawodów, na które na rynku pracy występuje mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie) oraz zawodów deficytowych, jak i nadwyżkowych (tj. zawodów, na które na rynku pracy występuje wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w zawodzie).

Tabela 6 Ranking zawodów nadwyżkowych w powiecie mikolajewskim, koniec 2014 r.

Lp.	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w 2014 roku	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
1.	Mechanik samochodów osobowych	0,0833	1,5000	0,0556
2.	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	0,0833	1,4167	0,0588
3.	Technik mechanik	0,1667	2,5000	0,0667
4.	Pakowacz	0,0833	0,9167	0,0909
5.	Tokarz w metalu	0,1667	1,7500	0,0952
6.	Murarz	0,3333	3,1667	0,1053
7.	Lakiernik samochodowy	0,1667	1,5833	0,1053



Lp.	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w 2014 roku	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
8.	Technik handlowiec	0,1667	1,4167	0,1176
9.	Fryzjer	0,5833	4,6667	0,1250
10.	Malarz – tapeciarz	0,0833	0,6667	0,1250
11.	Nauczyciel przedszkola	0,0833	0,5833	0,1429
12.	Piekarz	0,1667	1,1667	0,1429
13.	Kucharz małej gastronomii	0,2500	1,6667	0,1500
14.	Sprzedawca	3,7500	23,000	0,1630
15.	Zaopatrzeniowiec	0,0833	0,4167	0,2000
16.	Technik administracji	0,3333	1,6667	0,2000
17.	Pozostali spawacze i pokrewni	0,0833	0,4167	0,2000
18.	Barman	0,1667	0,7500	0,2222
19.	Stolarz	0,2500	1,0833	0,2308
20.	Ślusarz	2,1667	8,9167	0,2430

Źródło: „Analiza bezrobotnych oraz ofert pracy w obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie za 2014 rok”, Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie.

Najmniejsze zapotrzebowanie na rynku (w stosunku do ofert pracy) dotyczy takich zawodów jak: mechanik samochodów osobowych (0,0556), pozostali mechanicy pojazdów samochodowych (0,0588), technik mechanik (0,0667), pakowacz (0,0909) oraz tokarz w metalu (0,0952).



Tabela 7 Ranking zawodów deficytowych w powiecie mińskim, koniec 2014 r.

Lp.	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w 2014 roku	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
1.	Elektryk	1,1667	0,0833	14,0000
2.	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	0,7500	0,0833	9,0000
3.	Spawacz metodą MAG	0,7500	0,0833	9,0000
4.	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,5833	0,0833	7,0000
5.	Spedytor	0,5000	0,0833	6,0000
6.	Specjalista do spraw sprzedaży	0,9167	0,2500	3,6667
7.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	0,2500	0,083	3,0000
8.	Monter konstrukcji stalowych	0,4167	0,1667	2,5000
9.	Pomoc kuchenna	2,2500	0,9167	2,4545
10.	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	0,1667	0,0833	2,000
11.	Kierownik sali sprzedaży	0,1677	0,0833	2,0000
12.	Monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	0,3333	0,1667	2,0000



Lp.	Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych w 2014 roku	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
13.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	0,5000	0,2500	2,0000
14.	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	0,1667	0,0833	2,0000
15.	Przedstawiciel handlowy	0,7500	0,4167	1,8000
16.	Wulkanizator	0,2500	0,1667	1,5000
17.	Operator suwnic (suwnicowy)	0,2500	0,1667	1,5000
18.	Kasjer handlowy	1,2500	0,9167	1,3636
19.	Pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	0,4167	0,3333	1,2500
20.	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	0,5000	0,4167	1,2000

Źródło: „Analiza bezrobotnych oraz ofert pracy w obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie za 2014 rok”, Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie.

Najbardziej deficytowymi zawodami w całym powiecie mikołowskim na koniec 2014 r. były: elektryk (14,0000), pozostali pracownicy obsługi biurowej (9,0000), spawacz metodą MAG (9,0000), pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani (7,000) oraz spedytor (6,000).



Mimo wspomnianego już dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy w opinii przedsiębiorców, można zauważyć pewne niedopasowanie analizowanych wcześniej planów zawodowych uczniów lokalnych szkół w nawiązaniu do faktycznego zapotrzebowania rynku pracy. Wynika to z faktu, iż przedsiębiorcy oceniają dopasowanie oferty edukacyjnej w kontekście perspektywy swojego przedsiębiorstwa i możliwości znalezienia odpowiednich pracowników. W tym zakresie konieczna jest więc praca z młodzieżą, mająca na celu ukierunkowanie ich na obranie właściwej (do warunków rynku pracy) ścieżki zawodowej. Edukacja w kierunku zawodów nadwyżkowych prowadzić bowiem będzie do wzrostu bezrobocia na analizowanym terenie.

Problem ten poruszany był również w trakcie prowadzonych spotkań warsztatowych, podczas których zwracano uwagę na niedostosowanie oferty kształcenia niektórych zawodów w nawiązaniu do faktycznych wymagań rynku pracy. Skutkuje to w znacznej mierze problemem ze znalezieniem zatrudnienia przez absolwentów szkół po zakończeniu nauki. Jako przykład przywołać można zawód sprzedawcy, który znalazł się wysoko w rankingu zawodów, którymi zająć chcą się obecni uczniowie. Tymczasem zgodnie z rankingiem zawodów nadwyżkowych, jak i wnioskami płynącymi ze spotkań warsztatowych, zawód ten nie oferuje zatrudnienia na odpowiednim poziomie i nie przewiduje się, aby sytuacja ta miała się diametralnie zmienić w najbliższym czasie.

Ponadto, podczas spotkań zwracano uwagę na potrzebę dywersyfikacji nauczanych zawodów. Skupienie się głównie na zawodach dających obecnie największe zatrudnienie w regionie (w tym przede wszystkim górnictwo) może prowadzić (w przypadku np. restrukturyzacji) do bardzo poważnego problemu i załamania na lokalnym rynku pracy.



Część strategiczna

Wnioski z przeprowadzonych badań

Analiza SWOT

W ramach podsumowania części analitycznej, poniżej przedstawiono analizę SWOT dot. lokalnego rynku pracy powiatu mikołowskiego. Zapisy w niej zawarte opierają się zarówno na wynikach analizy desk research, jak i spotkań konsultacyjnych i przeprowadzonych wywiadów (źródła poszczególnych aspektów wskazane zostały każdorazowo w nawiasie).

Tym samym, szanse i zagrożenia przedstawiają trendy na kolejne lata obowiązywania Podstrategii dla OF powiatu mikołowskiego.

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none">➤ Dobrze rozwinięta infrastruktura szkolnictwa zawodowego w powiecie (Ornontowice)➤ Prowadzenie unikatowych kierunków kształcenia: technik hutnictwa, technik hodowca koni, kierunek związany z ogrodnictwem, kształcenie w zakresie technologii wysoko rozwiniętych (Ornontowice)➤ Współpraca szkolnictwa zawodowego z przemysłem (praktyki, staże, patronat, rozmowy na temat zapotrzebowania na	<ul style="list-style-type: none">➤ Brak chęci ze strony pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych i z zaburzeniami psychicznymi (badania ankietowe)➤ Duża liczba osób zatrudnionych w jednej branży – górnictwie (Ornontowice)➤ Utrudnianie wejścia na rynek osobom w wieku produkcyjnym przez osoby posiadające już status emeryta (górnictwo, służby mundurowe) (Ornontowice)➤ Zatrudnianie na umowę z „płacą

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



<p>kierunki kształcenia) (Ornontowice)</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Duża liczba zakładów produkcyjnych i usługowych (Ornontowice)➤ Niski poziom bezrobocia w stosunku do województwa i kraju (Ornontowice)➤ Dobre połączenia transportowe z otoczeniem (sieć autostrad, dróg) (Ornontowice)➤ Osoby świadome ciągłego podnoszenia kwalifikacji i mobilności związanej z aktywnością zawodową (Ornontowice)➤ Szeroka oferta kursów kwalifikacyjnych (Ornontowice)➤ Stabilność rynku pracy sprzyjająca rozwojowi małych przedsiębiorstw usługowych (Ornontowice)➤ Wykwalifikowane kadry (w szczególności doradcy zawodowi) w szkołach, urzędzie pracy, ośrodkach pomocy (Ornontowice)➤ Bogata oferta praktyk, zajęć pozalekcyjnych, kółek zainteresowań rozwijających talenty, predyspozycje, organizacja dni otwartych w szkołach zawodowych	<p>minimalna” (często zajmowanie dwóch etatów) (Ornontowice)</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Brak świadomości możliwości podjęcia inicjatywy oddolnej (brak świadomości, że jest zapotrzebowanie, są możliwości dofinansowania) (Ornontowice)➤ Znacząca różnica między dostępnością miejsc pracy a liczbą absolwentów szkół (Orzesze)➤ Niewystarczające doradztwo ekonomiczne dla osób zakładających działalność gospodarczą (Orzesze)➤ Brak odpowiednich warunków lokalowych oraz odpowiedniej kadry i inicjatora stworzenia inkubatora przedsiębiorczości (Wyry)➤ Niewystarczające kwalifikacje oraz brak chęci do przekwalifikowania się wśród części osób pozostających długotrwale bez pracy (Wyry)
--	--



<p>(Ornontowice)</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Pozyskiwanie środków na realizację staży, praktyk zagranicznych (3-4 tygodnie) w szkołach ponadgimnazjalnych (Ornontowice)➤ Rozwijająca się branża budowlana (powiat mikołowski)➤ Obecna oferta kształcenia dostosowana do rynku pracy (powiat mikołowski)➤ Współpraca szkół z przedsiębiorcami, organizowanie praktyk na terenie zakładu (powiat mikołowski)➤ Dość szeroka oferta kształcenia szkół zawodowych (powiat mikołowski)➤ Dobre skomunikowanie wewnątrz powiatu (powiat mikołowski)➤ Położenie, bliskość terenów przemysłowych (powiat mikołowski)➤ działalność Centrum Integracji Społecznej w Mikołowie (desk research)➤ Dobrze rozwinięta infrastruktura do odbywania praktyk (Mikołów)➤ Prowadzenie zajęć pobudzających rozwój przedsiębiorczości (Orzesze)	
--	--



<ul style="list-style-type: none">➤ Rozbudowa dużego istniejącego zakładu pracy, tj. huta szkła (Orzesze)➤ Duża liczba osób w wieku produkcyjnym (Wyry)➤ Prowadzenie doradztwa zawodowego dla młodzieży gimnazjalnej oraz spotkań informacyjnych dla rodziców (m.in. udział w programie Laboratorium Technologii i Przedsiębiorczości) (Wyry)➤ Realizacja programu Lepsza przyszłość – zajęcia dla 90 osób, z czego połowa znalazła pracę lub zwiększyła swoją motywację do pracy (Wyry)➤ Współpraca szkół z lokalnymi przedsiębiorcami od poziomu szkół podstawowych (Wyry)➤ Posiadane w Miejscowym Planie Zagospodarowania Przestrzennego wyznaczonych terenów inwestycyjnych (Wyry)➤ Znajomość usług i instrumentów oferowanych przez PUP przez lokalnych przedsiębiorców (badania ankietowe)	
--	--



Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none">➤ Globalizacja – możliwość szukania pracy w dowolnym miejscu na świecie – otwarty rynek pracy (Ornontowice)➤ Współpraca szkolnictwa ponadgimnazjalnego ze szkolnictwem wyższym (Ornontowice)➤ Rozwój technologii wysoko rozwiniętych (Ornontowice)➤ Rozwój trzeciego sektora (Ornontowice)➤ Tendencja do nawiązywania współpracy między JST, pracodawcami a NGO (Ornontowice)➤ Napływ nowych mieszkańców z miejscowości ościennych (Orzesze)➤ Dostępność funduszy europejskich na tworzenie nowych przedsiębiorstw (Orzesze)➤ Pozyskanie inwestorów na terenach prywatnych i gminnych obecnie rewitalizowanych (Orzesze)➤ Bliskość katowickiej strefy ekonomicznej	<ul style="list-style-type: none">➤ Koszty związane z otwieraniem nowych kierunków kształcenia (Ornontowice)➤ Szttywne przepisy prawa odnośnie do nauki w szkołach zawodowych osób niepełnosprawnych (np. problemy ze zdobyciem praktyk – wyjście z grupy młodocianych pracowników) (Ornontowice)➤ Zatrudnianie osób po stażach na umowy cywilno-prawne (Ornontowice)➤ Zmiany i restrukturyzacje kopalń (powiat mikołowski)➤ Często zmieniające się warunki prawne (Wyry)➤ Kryzys gospodarczy (również branżowy, np. w górnictwie) (Wyry)

Źródło: Opracowanie własne.



Misja i wizja OF powiatu mikołowskiego w zakresie lokalnego rynku pracy

Misja stanowi cel nadrzędny, stawiany realizacji założeń niniejszej Podstrategii w zakresie rozwoju lokalnego rynku pracy (i sfer z nim powiązanych). Pozwala na efektywną i spójną współpracę zainteresowanych podmiotów na rzecz rozwoju i wykorzystania lokalnych szans i potencjału. Zarówno misja, jak i wizja oraz powiązane z nimi cele, wynikają bezpośrednio z uwag i opinii zebranych w trakcie prowadzonych badań.

Misją Obszaru Funkcjonalnego powiatu mikołowskiego z zakresu sfery rynku pracy jest zagwarantowanie przedsiębiorcom lokalnym i inwestorom zewnętrznym (krajowym i zagranicznym) warunków sprzyjających prowadzeniu działalności gospodarczej, przy aktywnym wsparciu systemu szkolnictwa, co w rezultacie ułatwi mieszkańcom możliwość podjęcia zatrudnienia w powiecie.

Nawiązanie do misji stanowi **wizja** rozwoju lokalnego rynku pracy. Jest ona opisem docelowej (pożądaney) sytuacji, do zrealizowania której dążyć powinny wszystkie zainteresowane strony. Tym samym, wizja wskazuje kierunek działań konieczny dla zrealizowania misji Obszaru Funkcjonalnego.



Obszar Funkcjonalny powiatu mikołowskiego w 2025 roku stanowi obszar atrakcyjny zarówno dla lokalnych przedsiębiorców, jak i inwestorów zewnętrznych (krajowych i zagranicznych). System szkolnictwa zawodowego dostosowany do lokalnego rynku pracy pozwala na znalezienie wykwalifikowanej kadry. Dzięki współpracy biznesu, samorządu i oświaty, zmiany zachodzące na rynku pracy są na bieżąco uwzględniane przez system szkolnictwa zawodowego.

Cele strategiczne

Cele strategiczne wskazują główne obszary, w ramach których należy skoncentrować podejmowane działania wspierające lokalny rynek pracy, zatrudnienie i mobilność pracowników. W przypadku niniejszej Podstrategii wyodrębnione zostały 3 cele strategiczne.

1. Wspieranie aktywizacji zawodowej mieszkańców

Pierwszy z celów strategicznych OF powiatu mikołowskiego w zakresie niniejszej Podstrategii odnosi się bezpośrednio do pierwszego z założonych obszarów problemowych – efektywnej polityki wspierania osób bezrobotnych (w tym w zakresie mobilności). Zgodnie z nim, działania skierowane powinny zostać m.in. ku wyrównywaniu szans w dostępie do edukacji czy rozwoju kompetencji miękkich (w tym motywacji do podjęcia zatrudnienia) w szczególności w przypadku osób długotrwale bezrobotnych. Niemniej, działania w ramach niniejszego celu dotyczyć muszą również osób pracujących, lecz znajdujących się w sytuacji zagrożenia utratą zatrudnienia oraz wszystkich mieszkańców, w ramach wspierania postaw przedsiębiorczych.

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



2. Poprawa efektywności działań z zakresu rynku pracy

Drugi z założonych celów strategicznych odnosi się z kolei do dwóch obszarów problemowych: wspomnianej wcześniej efektywnej polityki wspierania osób bezrobotnych (w tym w zakresie mobilności) oraz do wsparcia polityki zatrudnieniowej przedsiębiorstw. Cel ten zakłada wsparcie działań ukierunkowanych na dostosowanie współpracy instytucji rynku pracy z przedsiębiorstwami oraz doskonalenie instrumentów wspierających rynek pracy.

3. Dostosowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy

Ostatni z założonych celów strategicznych odnosi się do trzeciego z obszarów problemowych założonych w ramach niniejszej Podstrategii: dostosowania metod i kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. W ramach tego celu zakłada się ukierunkowanie działań m.in. ku rozwojowi współpracy przedsiębiorstw z oświatą (z naciskiem na przedstawienie bezpośrednich korzyści z tego wynikających) oraz dostosowaniu programu kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.

W wyniku przyjęcia powyższych celów strategicznych, uwzględnione zostały wszystkie założone obszary problemowe.

Wskaźnikami osiągnięcia powyższych celów będą wynikające z nich cele operacyjne. Ich podział zaprezentowany został w kolejnym podrozdziale.



Cele operacyjne

Poniższe zestawienie zawiera cele operacyjne przyporządkowane wcześniej wyszczególnionym celom strategicznym.

Tabela 8 Cele strategiczne i operacyjne

Cele strategiczne	1. Wspieranie aktywizacji zawodowej mieszkańców	2. Poprawa efektywności działań z zakresu rynku pracy	3. Dostosowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy
Cele operacyjne	1.1 Zwiększenie liczby dostępnych miejsc pracy	2.1 Wsparcie współpracy biznesu i instytucji rynku pracy	3.1 Wsparcie współpracy biznesu i oświaty
	1.2 Wpływ na zwiększenie motywacji do podjęcia zatrudnienia przez osoby długotrwale bezrobotne	2.2 Doskonalenie kompetencji osób odpowiedzialnych za wdrażanie założeń Podstrategii	3.2 Wsparcie osób uczących się w możliwości nabycia praktyki zawodowej
	1.3 Stabilizacja rynku pracy	2.3 Rozwój doradztwa zawodowego	3.3 Dostosowanie wyposażenia szkół do praktycznej nauki zawodu

Źródło: Opracowanie własne



Plan operacyjny

Celem uszczegółowienia celów i działań wskazanych w poprzednim podrozdziale, poniżej zaprezentowane przykładowe, priorytetowe działania i inwestycje w ramach poszczególnych celów operacyjnych. Ponadto, cele operacyjne uzupełniono o opis z uzasadnieniem potrzeby ich realizacji.

Cel operacyjny 1.1 Zwiększenie liczby dostępnych miejsc pracy (ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich)			
Cel ten opiera się na wsparciu dwóch obszarów interwencji: wsparcie lokalnych przedsiębiorstw (ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorstw) oraz pozyskaniu nowych inwestorów (zarówno krajowych jak i zagranicznych).			
Charakterystyka proponowanych działań	Termin realizacji	Wstępne koszty	Wskaźniki monitorowania
Publikacja poradników dot. założenia i prowadzenia działalności gospodarczej na terenie powiatu mikołowskiego wraz ze wskazaniem możliwości uzyskania dofinansowania (PUP)	2017 r. (oraz coroczna aktualizacja)	5 000 zł (zależne od nakładu)	Liczba udostępnionych egzemplarzy
Promocja istniejących działań z zakresu wspierania przedsiębiorczości (m.in. dot. możliwości dofinansowania wyposażenia/doposażenia miejsca pracy, uzyskania pomocy finansowej czy poręczeń kredytowych) w postaci publikacji bądź strony internetowej (PUP)	2017 r. (oraz aktualizacja w miarę potrzeb)	Zależy od przyjętego wariantu	Liczba podjętych działań promocyjnych z określeniem zasięgu/nakładu Liczba osób korzystających z działań



Cel operacyjny 1.1 Zwiększenie liczby dostępnych miejsc pracy (ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich)

			wspierających przedsiębiorczość
Przygotowanie i kolportaż kompleksowej oferty inwestycyjnej poszczególnych gmin powiatu (gminy OF)	2016 r. (oraz aktualizacja w miarę potrzeb)	5 000 zł	Liczba udostępnionych egzemplarzy
Wsparcie działalności instytucji otoczenia biznesu poprzez inicjowanie współpracy z organizacjami pracodawców oraz izbami branżowymi (gminy OF)	Działalność bieżąca	-	Liczba zorganizowanych spotkań Liczba nawiązanych kontaktów
Poprawa stanu infrastruktury techniczno-transportowej na terenach wiejskich, umożliwiająca podjęcia działalności gospodarczej (gminy OF)	Działalność bieżąca	Koszt zależny od potrzeb wynikających z audytu w poszczególnych gminach	Liczba inwestycji Koszt podjętych inwestycji



Cel operacyjny 1.2 Wpływ na zwiększenie motywacji do podjęcia zatrudnienia przez osoby długotrwale bezrobotne

Podczas prowadzonych badań ilościowych i jakościowych wyszedł na jaw problem z rosnącą liczbą osób długotrwale bezrobotnych. Zjawisko to jest niezwykle niekorzystne zarówno dla ogólnie pojętej sfery społecznej, jak i sfery psychicznej poszczególnych jednostek. Tym samym, konieczne jest podjęcie działań ukierunkowanych na zatrzymanie tego procesu. Ze względu na charakter problemu, działania powinny mieć charakter indywidualny, pozwalający na kompleksowe jego rozwiązanie.

Charakterystyka proponowanych działań	Termin realizacji	Wstępne koszty	Wskaźniki monitorowania
Oferta działań motywujących opartych na indywidualnej diagnozie skierowanych bezpośrednio ku osobom pozostającym bez zatrudnienia w okresie powyżej 1 roku (PUP)	Działania coroczne (szkolenia raz do roku)	20 000 zł	Liczba uczestników szkoleń
Oferta szkoleń opartych na indywidualnej diagnozie szkoleń z zakresu pozostałych kompetencji miękkich (np. wpływ wizerunku na postrzeganie przez potencjalnego pracodawcę, udział w rozmowie kwalifikacyjnej, sposoby aplikacji na stanowiska) (PUP)	Działania coroczne (szkolenia raz do roku)	40 000 zł	Liczba uczestników szkoleń
Rozwój Klubów Integracji Społecznej na terenach wiejskich (PUP)	Działania bieżące	Zależy od podjętych działań	Liczba osób objętych wsparciem
Założenie spółdzielni socjalnych zrzeszających osoby długotrwale	2016 r.	W zależności	Liczba osób zrzeszonych



Cel operacyjny 1.2 Wpływ na zwiększenie motywacji do podjęcia zatrudnienia przez osoby długotrwale bezrobotne

bezrobotne (PUP/NGO)		od podjętych działań	
----------------------	--	----------------------	--

Cel operacyjny 1.3 Stabilizacja rynku pracy

W przypadku wystąpienia planowanych zwolnień grupowych w poszczególnych przedsiębiorstwach wzrasta ryzyko zachwiania stabilności rynku pracy poprzez nagły wzrost liczby bezrobotnych w ramach określonych grup zawodów. Z tego względu niezbędne jest podjęcie działań z zakresu aktywizacji zawodowej osób zwalnianych bądź zagrożonych wypowiedzeniem (*outplacement*).

Charakterystyka proponowanych działań	Termin realizacji	Wstępne koszty	Wskaźniki monitorowania
Warsztaty informujące o możliwości podjęcia zatrudnienia dla określonych grup zawodowych (PUP)	Działania w ramach bieżącego zapotrzebowania	15 000 zł	Liczba uczestników
Warsztaty z zakresu możliwości zmiany kwalifikacji zawodowej (PUP)	Działania w ramach bieżącego zapotrzebowania	15 000 zł	Liczba uczestników
Indywidualne poradnictwo zawodowe dla osób zagrożonych objęciem zwolnieniami grupowymi (PUP)	Działania w ramach bieżącego zapotrzebowania	W ramach działalności PUP	Liczba uczestników
Promocja informacji (wśród grup zainteresowanych) dot. możliwości	2018 r.	Zależy od przyjętego	Liczba egzemplarzy



Cel operacyjny 1.3 Stabilizacja rynku pracy			
rozpoczęcia własnej działalności czy też innych form wsparcia w ramach programów unijnych wspierających outplacement (forma publikacji bądź/oraz podstrony internetowej w serwisie PUP) (PUP)		wariantu	Liczba odwiedzin strony

Cel operacyjny 2.1 Wsparcie współpracy biznesu i instytucji rynku pracy			
<p>Ze względu na niski udział przedsiębiorstw z terenu analizowanego regionu prowadzących współpracę z urzędem pracy, konieczne jest zadbanie o rozwój tej sfery. Ponadto, aktualna współpraca opiera się w dużej mierze jedynie o przekazywanie aktualnych ofert pracy, więc warto zadbać również o właściwe poinformowanie pracodawców o możliwych formach współpracy i instrumentach wsparcia oferowanych przez PUP. Należy stworzyć także długofalową współpracę MSP-PUP, której będą służyć poniżej wymienione narzędzia.</p>			
Charakterystyka proponowanych działań	Termin realizacji	Wstępne koszty	Wskaźniki monitorowania
Utworzenie i kolportaż broszury informacyjnej dot. możliwych form współpracy i wsparcia dla przedsiębiorstw (PUP/ Starostwo Powiatowe)	2016 r. (oraz bieżąca aktualizacja)	5 000 zł (zależne od nakładu)	Liczba udostępnionych egzemplarzy
Rozbudowa serwisu internetowego dot. możliwych form współpracy i wsparcia dla przedsiębiorstw (z możliwością rozbudowy o moduł nawiązywania kontaktu online w podziale na	2018 r.	Zależne od wariantu serwisu i stopnia rozbudowania	Liczba odwiedzin strony



Cel operacyjny 2.1 Wsparcie współpracy biznesu i instytucji rynku pracy			
poszczególne instrumenty/usługi (PUP)			
Zorganizowanie klastru dla przedsiębiorców w wybranej branży, zgodnie z inteligentnymi specjalizacjami regionu (gminy OF)	2017 r.	W zależności od planowanych działań	Liczba stowarzyszonych przedsiębiorców oraz liczba wspólnych inicjatyw
Opiniowanie kierunków kształcenia w celu dostosowania do potrzeb rynku regionalnego (gminy OF)	Działania bieżące	W zależności od planowanych działań	Liczba wydanych opinii oraz częstotliwość dostosowywania oferty edukacyjnej do wydawanych opinii

Cel operacyjny 2.2 Doskonalenie kompetencji osób odpowiedzialnych za wdrażanie założeń Podstrategii			
Skuteczność wszelkich działań zorientowanych na wsparciu rynku pracy w znacznej mierze zależy od kompetencji osób odpowiedzialnych za ich realizację. Ponadto, ze względu na postępujące zmiany uwarunkowań formalno-prawnych wymagają systematycznej aktualizacji posiadanej wiedzy.			
Charakterystyka proponowanych działań	Termin realizacji	Wstępne koszty	Wskaźniki monitorowania
Szkolenia i warsztaty dla	2018 r., 2022 r.	15 000 zł	Liczba

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



Cel operacyjny 2.2 Doskonalenie kompetencji osób odpowiedzialnych za wdrażanie założeń Podstrategii			
pracowników PUP (PUP)			uczestników
Wsparcie poszerzania kwalifikacji (np. w postaci studiów podyplomowych) dla pracowników PUP, OPS, PCPR (PUP/ OPS/ PCPR)	Zależny od zapotrzebowania	Zależne od zapotrzebowania	Liczba pracowników, którzy podjęli dalsze kształcenie

Cel operacyjny 2.3 Rozwój doradztwa zawodowego			
Poprawa efektywności działań z zakresu rynku pracy w dużej mierze zależy od jakości świadczonego doradztwa zawodowego. Niezbędne jest więc dbanie o właściwe kompetencje osób odpowiedzialnych za jego świadczenie i koordynacja współpracy pomiędzy nimi (np. w formie wymiany doświadczeń i wiedzy)			
Charakterystyka proponowanych działań	Termin realizacji	Wstępne koszty	Wskaźniki monitorowania
Identyfikacja podmiotów z terenu powiatu mikołowskiego zajmujących się doradztwem zawodowym (urząd pracy, szkolni doradcy zawodowi, poradnie) i koordynacja współpracy (gminy OF)	Działalność bieżąca	5 000 zł	Liczba podmiotów w bazie Liczba podjętych inicjatyw
Szkolenia dla osób zajmujących się poradnictwem zawodowym celem aktualizacji posiadanej wiedzy (PUP)	2018 r.	10 000 zł	Liczba uczestników



Cel operacyjny 2.3 Rozwój doradztwa zawodowego				
Program doradztwa zawodowego skierowany dla uczniów szkół gimnazjalnych (cykl spotkań grupowych bądź indywidualnych) (PUP)	Działania bieżące	Zależy od przyjętego wariantu	Liczba uczniów objętych doradztwem	
Zorganizowanie szkolnych placówek konsultacyjnych dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (PUP)	2017 (oraz działania bieżące)	Zależy od prowadzonych działań	Liczba zainteresowanych placówek oświatowych	
Doradztwo dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej (PUP)	Działania bieżące	Zależy od przyjętego wariantu	Liczba uczniów objętych doradztwem	
Rozwój postaw przedsiębiorczości wśród uczniów i absolwentów (MCK Mikołów OHP)	Działania bieżące	Zależy od przyjętego wariantu	Liczba zorganizowanych spotkań	

Cel operacyjny 3.1 Wsparcie współpracy biznesu i oświaty			
Niewielu badanych pracodawców decydowało się do tej pory na współpracę z sektorem oświaty. Istotne jest więc utworzenie dogodnych form prowadzenia współpracy, np. w postaci cyklu spotkań czy konsultacji online.			
Charakterystyka proponowanych działań	Termin realizacji	Wstępne koszty	Wskaźniki monitorowania
Organizacja cyklicznych	Działania	3 000 zł	Liczba spotkań



Cel operacyjny 3.1 Wsparcie współpracy biznesu i oświaty

spotkań przedstawicieli biznesu i oświaty (w poszczególnych gminach powiatu) (partnerzy JST)	coroczne		Liczba uczestników
Dostosowanie modułu na stronie internetowej w postaci formularza ankiety online, umożliwiającego zgłaszanie potrzeb i uwag pracodawców do systemu kształcenia zawodowego (PUP)	2017 r. (i bieżąca analiza)	1 100 zł (roczne konto w serwisie ankietowym)	Liczba respondentów
Wsparcie sektora B+R poprzez organizację spotkań przedsiębiorców regionu z przedstawicielami świata nauki (szkoły wyższe) (PUP/gminy OF)	Cykliczne spotkania	W zależności od spotkania	Liczba zorganizowanych spotkań

Cel operacyjny 3.2 Wsparcie osób uczących się w możliwości nabycia praktyki zawodowej

Z informacji pozyskanych w ramach prowadzonych badań wynika, że jednym z głównych problemów związanych z zatrudnianiem absolwentów szkół zawodowych jest ich brak doświadczenia zawodowego. Z tego względu zaleca się wsparcie prowadzenia współpracy biznesu i oświaty na drodze porozumień o odbywanie praktyk zawodowych w jak najszerszym wymiarze.



Charakterystyka proponowanych działań	Termin realizacji	Wstępne koszty	Wskaźniki monitorowania
Promocja wśród lokalnych pracodawców możliwości zawarcia porozumienia o odbywaniu praktyk zawodowych przez uczniów (np. w postaci spotkań, witryny internetowej, publikacji) (PUP)	Coroczne spotkania, witryna internetowa 2018 r.	Zależne od przyjętego wariantu realizacji	Liczba uczestników spotkań Liczba odwiedzin strony
Organizacja staży przeznaczonych wyłącznie dla nowych absolwentów szkół przez PUP (PUP)	Działalność bieżąca od 2017 r. (po rozpoznaniu potrzeb pracodawców)	W ramach działań PUP	Liczba uczestników staży Liczba zawartych umów z pracodawcami

Cel operacyjny 3.3 Dostosowanie wyposażenia szkół do praktycznej nauki zawodu

Przyswajanie wiedzy przez uczniów szkół zawodowych w dużej mierze zależy od wyposażenia sal lekcyjnych i warsztatowych. Dostosowanie wyposażenia do dostępnego w lokalnych przedsiębiorstwach pozwoli lepiej przygotować uczniów do podjęcia zatrudnienia w na terenie OF powiatu mikołowskiego.

Charakterystyka proponowanych działań	Termin realizacji	Wstępne koszty	Wskaźniki monitorowania
Bieżący audyt wyposażenia szkół wraz z przeprowadzeniem badania opinii uczniów i	2017 r. i aktualizacja co trzy lata	4 000 zł	Liczba przebadanych szkół



nauczycieli (gminy OF)			Liczba respondentów
Dostosowanie wyposażenia szkół zgodnie ze zgłoszonym zapotrzebowaniem (gminy OF)	2017 r. , 2020 r., 2023 r.	Zależne od audytu	Środki przeznaczone na wyposażenie
Badanie ankietowe lokalnych przedsiębiorstw (z uwzględnieniem największych pracodawców) związane z zapotrzebowaniem na udoskonaleniem kwalifikacji absolwentów szkół i potrzebami w utworzeniu nowych pracowni dla uczniów (partnerzy JST)	Działalność bieżąca	6 000 zł	Liczba respondentów



Wdrażanie i monitorowanie

Strategia dot. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników powinna stanowić jeden z głównych dokumentów, który będzie wskazywał kierunki rozwoju na rynku pracy dla całego OF powiatu mikołowskiego.

Istotnym elementem realizacji założeń Podstrategii jest bieżący monitoring i ewaluacja, pozwalające na ocenę prawidłowości realizacji wskazanych działań i aktualność poczynionych zapisów.

Zaleca się cykliczną ewaluację, w postaci corocznych raportów z zakresu realizacji celów Podstrategii przy wykorzystaniu zaproponowanych wskaźników. Ewaluacja powinna pozwolić również na aktualizację założeń dokumentu i ich modyfikację w trybie właściwym do ich uchwalenia.

Koordinacja	Koordinacją zadań i celów ujętych w Podstrategii winien się zająć Zespół powołany przez Partnerów JST
Monitoring	Monitorowanie zapisów strategicznych oraz wskaźników, polegające na analizie informacji dotyczących realizacji działań będzie prowadzony przez zespół powołany przez Partnerów JST. Informacje dotyczące realizacji badań pozwolą na identyfikację problemów i efektów realizowanych zadań oraz ewentualną zmianę kierunku zadań, które powinny być weryfikowane zgodnie ze zmieniającymi się warunkami wewnętrznymi i zewnętrznymi powiatu mikołowskiego.
Ewaluacja	Zespół oceniający powinien zostać powołany przez Partnerów JST.



Ocena poziomu wdrożenia zapisów strategicznych oraz operacyjnych odbywać będzie się dwa razy w ciągu okresu realizacji Podstrategii, po czym zostanie przygotowana ewaluacja zadań w formie raportu.

Do oceny stopnia wdrożenia wyznaczonych działań zostaną wykorzystane m.in. sformułowane pod każdym działaniem (w nawiązaniu do celów) wskaźniki monitoringowe.

Wyniki z przygotowanych, corocznych raportów ewaluacyjnych powinny stanowić podstawę ewaluacji przyjętych w Podstrategii założeń, gdyż monitorowanie to sposób mierzenia tego, co się dzieje, natomiast ewaluacja pozwala nam stwierdzić, co to oznacza. Zgodnie z podziałem według kryterium momentu przeprowadzania badania wyróżniamy następujące rodzaje ewaluacji:

ewaluacja mid-term – przeprowadzana jest w połowie okresu funkcjonowania, będąc narzędziem służącym podnoszeniu jakości oraz trafności programowania z uwagi na fakt, że daje możliwość modyfikowania pewnych założeń programu w trakcie jego realizacji w przypadku, gdy okaże się, że zmiana warunków społeczno-gospodarczych spowodowała dezaktualizację diagnozy, która była punktem wyjścia dla realizowanego programu,

ewaluacja ex-post – po zakończeniu wdrożenia



Finansowanie

Środki na realizację działań oraz poszczególnych zadań z zakresu dotyczącego lokalnego rynku pracy powiatu mikołowskiego przewidzianych w „Podstrategii ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników” będą pochodzić ze środków własnych powiatu oraz gmin, których wysokość ustalana jest corocznie. Odrębnym źródłem finansowania zadań przewidzianych w planie operacyjnym Podstrategii będą środki własne poszczególnych jednostek realizujących zaplanowane działania. W miarę możliwości środki na realizację zadań mogą być pozyskiwane ze źródeł zewnętrznych, np. środki finansowe pochodzące z funduszy unijnych.

Należy zauważyć, iż w celu aplikowania o środki zewnętrzne należy pamiętać o podjęciu działań przygotowawczych, w tym m.in. zawarcia umowy partnerskiej.

Istnieje także możliwość finansowania z innych zewnętrznych źródeł⁶, które zostały wymienione poniżej:

- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 – to europejski program, który koncentruje się na wspieraniu takich obszarów jak: zatrudnienie, edukacja, szkolnictwo⁷. W przypadku projektów nakierowanych na rozwój rynku pracy szczególną uwagę zwrócić należy na dwie Osie Priorytetowe:
 - Oś I Osoby młode na rynku pracy,
 - Oś II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji⁸.

⁶ Wyszukiwarka funduszy europejskich – istnieje możliwość wyszukiwania konkursów po konkretnym podmiocie (tj. jednostka samorządu terytorialnego). Na stronie znajdują się także aktualne i planowane konkursy na rok 2016: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka/>

⁷ https://www.power.gov.pl/media/10513/SZOOP_POWER_22.pdf

⁸ *Szczegółowy Opis Osie Priorytetowych PO WER 2014-2020*, <http://www.ncbir.pl>



- Program Operacyjny Województwa Śląskiego 2014-2020 – program skoncentrowany na wspieraniu inicjatyw w województwie. W przypadku działań mogących mieć zastosowanie w ramach niniejszej Podstrategii wyróżnić należy:
 - poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje otoczenia biznesu m.in. poprzez doksztalcanie ich kadr;
 - wzrost aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia;
 - uporządkowanie i przygotowanie terenów inwestycyjnych typu brownfield (w tym kompleksowe uzbrojenie terenu) w celu nadania im nowych funkcji gospodarczych;
 - kompleksowe wsparcie rozwoju klastrów regionalnych i lokalnych przyczyniające się do wzmocnienia współpracy pomiędzy jego członkami, jak również umacniania pozycji klastra i jego członków na arenie międzynarodowej⁹.
- Fundusze norweskie – fundusze przyznawane są na projekty miękkie¹⁰, w tym głównie obszar wsparcia „Godna praca i dialog trójstronny”, którego celem jest promowanie dialogu społecznego dotyczącego kwestii godnej pracy i poprawa współpracy trójstronnej pomiędzy organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi i władzą publiczną we wspieraniu sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego¹¹.
- Programy inwestycyjne banków – kredyty krótkoterminowe oraz inwestycyjne przeznaczone dla jednostek samorządu terytorialnego¹².

Biorąc pod uwagę programy krajowe, w zakresie rozwoju rynku pracy wyróżnić należy:

⁹ Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego, <https://rpo.slaskie.pl>

¹⁰ <https://www.eog.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-funduszach/nabory-wnioskow/harmonogram/>

¹¹ Godna praca i dialog trójstronny, <https://www.eog.gov.pl>

¹² <https://www.bgk.pl/samorzady/>



- Program Praca dla Młodych (program przewiduje, że pracodawca lub przedsiębiorca, który podpisze stosowną umowę z powiatowym urzędem pracy otrzyma przez 12 miesięcy refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne zatrudnionego w pełnym wymiarze bezrobotnego do 30. roku życia)¹³.
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy – KFS, przeznaczony na dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.
- Program zwolnień monitorowanych.
- Świadczenia szkoleniowe dla zwalnianych pracowników, którzy podejmą szkolenie¹⁴.

Wykonalność prawna i instytucjonalna inwestycji z zachowaniem ich trwałości

Stroną kontraktów podpisanych z wykonawcami poszczególnych elementów/działań przewidzianych w ramach niniejszej Podstrategii będą jednostki samorządu terytorialnego wchodzące w skład powiatu mińskiego. Ewentualni wykonawcy zostaną wyłonieni w drodze postępowań o udzielenie zamówienia publicznego. Beneficjenci odpowiedzialni będą za przeprowadzenie przedmiotowych działań w tym zakresie oraz wdrożenie poszczególnych zadań wykonawczych związanych z działaniami/inwestycjami.

Wykonalność projektów zapewni doświadczenie pracowników merytorycznych w zarządzaniu i realizacji podobnych projektów finansowanych ze środków własnych i źródeł zewnętrznych. Dla wsparcia efektywnego przebiegu działań, na etapie przygotowań określona zostanie struktura organizacyjna poszczególnych projektów. Całością działań zapewni sprawną i zgodną z wymogami wykonalność planowanych inwestycji.

¹³ Program Praca dla Młodych, <http://www.mpips.gov.pl>

¹⁴ Instrumenty rozwoju zasobów rynku pracy, <http://www.mpips.gov.pl>



Pojęcie „trwałości projektu” rozumiane jest jako niepodanie projektu tzw. znaczącej modyfikacji tj.:

- modyfikacji mającej wpływ na charakter lub warunki realizacji projektu lub powodującej uzyskanie nieuzasadnionej korzyści przez przedsiębiorstwo lub podmiot publiczny;
- wynikającej ze zmiany charakteru własności elementu infrastruktury albo z zaprzestania działalności produkcyjnej.

Znacząca modyfikacja oznacza jednocześnie spełnienie co najmniej jednego z w/w warunków a ponadto pomiędzy tymi warunkami musi zachodzić związek przyczynowo-skutkowy.

Podmioty zaangażowane we wdrożenie założeń Podstrategii zapewnią, że nie dojdzie do zaistnienia żadnej sytuacji, którą można by uznać za znaczącą modyfikację oznaczającą naruszenie trwałości projektu.

Tabela 9 Analiza ryzyka

Kategoria ryzyka	Prawdopodobieństwo (D- duże, Ś- średnie, N - Niskie)	Opis
Terminowość projektu	N	Beneficjenci projektów posiadają duże doświadczenie w przeprowadzaniu podobnych działań/inwestycji. Z tego względu, ryzyko niedotrzymania terminów realizacji uznać należy za niskie.
Wzrost nakładów inwestycyjnych	Ś	Zmiany cen na rynku w okresie kilku lat (w związku z okresem na który sporządzana jest Podstrategia) są prawdopodobne, lecz biorąc pod uwagę wahania z ostatnich lat, ryzyko uznać



Kategoria ryzyka	Prawdopodobieństwo (D- duże, Ś- średnie, N - Niskie)	Opis
		należy za średnie.
Zmiana założeń operacyjnych	Ś	Ze względu na sporządzane ewaluacje realizacji Podstrategii, istnieje prawdopodobieństwo dostosowania założeń do aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Przyczynić się to może do zmiany niektórych działań.

Źródło: Opracowanie własne

Podsumowanie

Zidentyfikowane problemy zostały przedstawione w tabeli poniżej. Na podstawie analizy danych zastanych, wyników badań oraz spotkań konsultacyjnych opracowany został także plan operacyjny, w którym zdefiniowane zostały szczegółowe działania.

Tabela 10 Identyfikacja problemów w oparciu o wyniki przeprowadzonych badań

Problem	Opis
Duże bezrobocie wśród osób z wykształceniem zawodowym i poniżej	Na koniec drugiego kwartału 2015 roku największą grupą bezrobotnych były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (35%), następnie policealnym i średnim zawodowym (22%) oraz gimnazjalnym i poniżej (18%).
Największe bezrobocie wśród osób z grupy wiekowej 25-34	W drugim kwartale 2015 roku największą grupę bezrobotnych (27%) stanowiły osoby, które ukończyły 25. rok życia i nie były starsze niż 34 lata. Jest to zjawisko

Podstrategia ds. lokalnego rynku pracy, wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników



Problem	Opis
	niepokojące ze względu na fakt, iż dla osób w takim wieku zazwyczaj jest bardzo dużo ofert pracy. Fakt wynikać może ze wskazanego w analizie problemu występowania zawodów nadwyżkowych (co potwierdzają informacje odnoszące się do planów zawodowych uczniów).
Występowanie zawodów nadwyżkowych	Problem wskazuje na istnienie pewnego niedostosowania oferty kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy.
Stosunkowo niskie zaangażowanie przedsiębiorców we współpracę z placówkami oświatowymi	Tylko 4,28% przebadanych przedsiębiorców jest zainteresowanych prowadzeniem współpracy z placówkami oświatowymi, celem lepszego dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb przedsiębiorstwa.
Niedopasowanie planów zawodowych uczniów lokalnych szkół w nawiązaniu do faktycznego zapotrzebowania rynku pracy.	Konieczna jest praca z młodzieżą, mająca na celu ukierunkowanie ich na obranie właściwej (do warunków rynku pracy) ścieżki zawodowej.
Problem wykluczenia społecznego dotyczy także osób długotrwale bezrobotnych	Stworzenie indywidualnej oferty dla osób długotrwale bezrobotnych wraz ze szkoleniem i doradztwem zawodowym.
Zwiększająca się liczba podmiotów gospodarczych, jednak głównie z sektora mikro o małych przedsiębiorstwach	Stworzenie oferty inwestycyjnej dla podmiotów zewnętrznych.
Niewielka liczba przedsiębiorców posiada plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia	Promocja zatrudnienia oraz zachęcanie do wprowadzania innowacji i zwiększania



Problem	Opis
	zatrudnienia.

Źródło: Opracowanie własne.

Wnioski i rekomendacje

Powiatowy Urząd Pracy prowadzi szereg działań, które mają na celu zaktywizowanie osób bezrobotnych na lokalnym rynku. Rynek pracy różni się w zależności od analizowanej gminy, dlatego podejmowane działania powinny zostać zróżnicowane dla obszarów miejskich i wiejskich. Szczególną uwagę należy zwrócić na problem wykluczenia społecznego, który dotyczy w znacznej mierze osób długotrwale bezrobotnych. Planowane działania muszą więc skupić się w znacznym stopniu na aktywizacji tej grupy mieszkańców regionu.

Badani pracodawcy z terenu OF powiatu mikołowskiego pozytywnie ocenili dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb przedsiębiorstw. Niemniej, należy mieć na uwadze, że opinie te zazwyczaj są subiektywne i odnoszą się do braku problemu ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Ponadto, analiza zawodów nadwyżkowych wskazuje na istnienie pewnych obszarów problemowych w tym zakresie a brak działań zaradczych może prowadzić do pogłębienia problemu.

Niezmiernie istotną kwestią jest więc wsparcie współpracy oświaty i biznesu. Dotychczasowe niskie zainteresowanie tego typu współpracą może odbić się na pogłębieniu niedostosowania oferty kształcenia do faktycznego zapotrzebowania lokalnego rynku pracy. Efektywność działań z zakresu rynku pracy wymaga również rozwoju doradztwa zawodowego, celem właściwego ukierunkowania absolwentów szkół względem wymogów rynku pracy. Działania te prowadzić będą do ograniczenia zjawiska bezrobocia wśród osób kończących edukację.

Szczegółowe rekomendacje zostały opisane w celach strategicznych, operacyjnych oraz zadaniach.



Spis tabel

Tabela 1 Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych gminach powiatu mikołowskiego na dzień 31 lipca 2015 roku.....	24
Tabela 2 Liczba bezrobotnych ze względu na wykształcenie	24
Tabela 3 Liczba osób pracujących w podziale na branże – gminy powiatu mikołowskiego, 2013 r.....	30
Tabela 4 Wolne miejsca pracy wg największego zapotrzebowania – powiat mikołowski, lata 2013-2014	42
Tabela 5 Wolne miejsca pracy w pierwszym półroczu 2015 r. (w końcu okresu sprawozdawczego) – powiat mikołowski.....	43
Tabela 6 Ranking zawodów nadwyżkowych w powiecie mikołowskim, koniec 2014 r..	67
Tabela 7 Ranking zawodów deficytowych w powiecie mikołowskim, koniec 2014 r.	69
Tabela 8 Cele strategiczne i operacyjne.....	80
Tabela 9 Analiza ryzyka	97
Tabela 10 Identyfikacja problemów w oparciu o wyniki przeprowadzonych badań	98



Spis wykresów

Wykres 1 Metody badawcze	7
Wykres 2 Rozkład próby badawczej (przedsiębiorstwa) w oparciu o miejsce prowadzenia działalności (w %)	8
Wykres 3 Rozkład próby badawczej w oparciu o wielkość zatrudnienia (w %)	9
Wykres 4 Rozkład próby badawczej (przedsiębiorstwa) w oparciu o formę prawną przedsiębiorstwa (w %)	10
Wykres 5 Liczba mieszkańców powiatu mikołowskiego w latach 2010-2014.....	11
Wykres 6 Struktura ludności powiatu według gmin w latach 2010-2014	12
Wykres 7 Liczba ludności w powiecie mikołowskim z podziałem na grupy	13
Wykres 8 Ludność w wieku poprodukcyjnym na 1000 osób w wieku przedprodukcyjnym według gmin powiatu mikołowskiego w latach 2010-2014.....	13
Wykres 9 Przyrost naturalny na 1000 osób w powiecie mikołowskim i Polsce w latach 2010-2014.....	14
Wykres 10 Udział gmin w kształtowaniu przyrostu naturalnego powiatu mikołowskiego w latach 2010-2014.....	15
Wykres 11 Wskaźnik urodzeń i zgonów na 1000 osób w powiecie mikołowskim w podziale na gminy, koniec 2014 r.....	16
Wykres 12 Prognoza liczby ludności Polski i powiatu mikołowskiego do roku 2050.....	16
Wykres 13 Jak ocenia Pan/Pani mobilność mieszkańców gminy/powiatu w kontekście podejmowania zatrudnienia? (skłonność podjęcia zatrudnienia w innym mieście/gminie).....	22
Wykres 14 Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie mikołowskim w latach 2010-2015 w % (dane roczne, w przypadku 2015 r. stan na październik)	23
Wykres 15 Udział bezrobotnych pozostawających bez pracy dłużej niż 1 rok w ogóle bezrobotnych, powiat mikołowski, lata 2011-2014, w %	25



Wykres 16 Badanie wśród przedsiębiorców - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo zatrudnia osoby niepełnosprawne?.....	26
Wykres 17 Badanie wśród przedsiębiorców - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo zatrudnia osoby z zaburzeniami psychicznymi?	27
Wykres 18 Liczba osób pracujących – powiat mikołowski, lata 2009-2013	28
Wykres 19 Liczba osób pracujących w podziale na branże – powiat mikołowski, 2013 r.	29
Wykres 20 Pracujący na 1000 ludności, gminy powiatu mikołowskiego, koniec 2014 r.	30
Wykres 21 Pracujący wg płci, gminy powiatu mikołowskiego, koniec 2014 r.	31
Wykres 22 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami – Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo zatrudnia osoby spoza powiatu mikołowskiego?	32
Wykres 23 Badanie IDI z dyrektorami - Czy Pana/Pani zdaniem, działania Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie (usługi i instrumenty rynku pracy) w zakresie wsparcia do zatrudnienia absolwentów szkół są wystarczające?.....	33
Wykres 24 Liczba przedsiębiorstw działających na terenie powiatu mikołowskiego w latach 2009-2014 – podmioty wpisane do rejestru REGON, w tym osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą	34
Wykres 25 Liczba przedsiębiorstw działających na terenie powiatu mikołowskiego w podziale na gminy w latach 2009-2014 r.	35
Wykres 26 Liczba przedsiębiorstw w podziale na wielkość zatrudnienia (gminy powiatu mikołowskiego, koniec 2014 r)	36
Wykres 27 Liczba przedsiębiorstw w podziale na sektor własnościowy (w %, koniec 2014 r)	39
Wykres 28 Przedsiębiorstwa w podziale na PKD, powiat mikołowski (w %, koniec 2014 r.)	40
Wykres 29 Przedsiębiorstwa w podziale na główne sekcje PKD, gminy powiatu mikołowskiego, koniec 2014 r.	41



Wykres 30 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy w ciągu ostatnich 2 lat liczba zatrudnionych osób uległa zmianie?.....	44
Wykres 31 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Jakimi kryteriami kierowałyby się Pan/kierowałyby się Pani przyjmując potencjalnych kandydatów?	45
Wykres 32 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Proszę wskazać najważniejsze cechy, którymi powinien charakteryzować się potencjalny kandydat do pracy?.....	46
Wykres 33 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo odczuwa trudności związane ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanej kadry?	47
Wykres 34 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo planuje w najbliższym czasie (okres dwóch lat) zwiększyć zatrudnienie?	48
Wykres 35 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo planuje w najbliższym czasie (okres dwóch lat) zmniejszyć zatrudnienie?	50
Wykres 36 Ocena lokalnego rynku pracy pod względem możliwości zatrudnienia.....	51
Wykres 37 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo podejmowało w ostatnich dwóch latach współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Mikołowie?	52
Wykres 38 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Jaki zakres działań obejmowała ta współpraca?.....	53
Wykres 39 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę dot. usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie?.....	54
Wykres 40 Współczynniki skolaryzacji netto w szkołach ponadgimnazjalnych w powiecie mikołowskim.....	56
Wykres 41 Ocena miejsca nauki w oczach uczniów z terenu OF.....	57



Wykres 42 Ocena poziomu nauki/kształcenia w obecnym miejscu nauki.....	58
Wykres 43 Badanie IDI z dyrektorami - Jaki procent absolwentów Pana/Pani placówki, wg Pana/Pani wiedzy, znajduje zatrudnienie w ciągu 6 miesięcy od ukończenia nauki?.....	59
Wykres 44 Badanie IDI z dyrektorami - Czy Pana/Pani placówka prowadzi współpracę z lokalnymi pracodawcami w celu zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy? 60	60
Wykres 45 Badanie IDI z dyrektorami - Czy planuje Pan/Pani wprowadzić zmiany w ofercie kształcenia w ciągu najbliższych dwóch lat?	61
Wykres 46 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Jak ocenia Pana/Pani dopasowanie oferty (kierunków i struktury) kształcenia szkół z terenu powiatu mikołowskiego w stosunku do potrzeb Pana/Pani przedsiębiorstwa?.....	62
Wykres 47 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani zdaniem należy wprowadzić zmiany w ofercie kształcenia szkół z terenu powiatu mikołowskiego (kierunki, profile, struktura)?.....	63
Wykres 48 Wyniki badania ankietowego z przedsiębiorcami - Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo byłoby zainteresowane prowadzeniem współpracy z placówkami oświatowymi, celem lepszego dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb Pana/Pani przedsiębiorstwa?	64
Wykres 49 Wywiady indywidualne z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych - Jak ocenia Pana/Pani dopasowanie oferty (kierunków i struktury) kształcenia Pana/Pani placówki w stosunku do potrzeb przedsiębiorstw?	65
Wykres 50 Planowana branża pracy w opinii uczniów z terenu OF	66