

# **DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA TERENIE POWIATU WADOWICKIEGO**

**POWIATOWY URZĄD PRACY  
W WADOWICACH**



**LUTY 2016**

## SPIS TREŚCI

	Strona
<b>WSTĘP</b> .....	<b>3</b>
<b>1 ANALIZA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ POWIATU W OPARCIU O NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY STRATEGICZNE</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO NA LATA 2011 – 2020</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2015 – 2020</b> .....	<b>14</b>
<b>1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2015</b> .....	<b>18</b>
<b>2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2015</b>	<b>22</b>
<b>3 DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI W POWIECIE WADOWICKIM</b> .....	<b>36</b>
<b>3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA ...</b>	<b>36</b>
<b>3.2. BAROMETR ZAWODÓW – POWIAT WADOWICKI 2016 ROK</b> .....	<b>55</b>
<b>3.3. INFORMACJA SYGNALNA I PÓLROCZE 2015 ROK - MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH W POWIECIE WADOWICKIM</b> .....	<b>60</b>
<b>3.4. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH</b> .....	<b>63</b>
<b>3.5. ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W 2015 ROKU</b> .....	<b>75</b>
<b>PODSUMOWANIE</b> .....	<b>87</b>
<b>LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY</b> .....	<b>92</b>
<b>SPIS WYKRESÓW</b> .....	<b>94</b>
<b>SPIS TABEL</b> .....	<b>95</b>
<b>ZAŁĄCZNIK</b> .....	<b>96</b>

## WSTĘP

Celem niniejszego opracowania jest sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności wprowadzonej do stosowania Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r. poz. 1145).

Diagnozowanie przeprowadzono w obszarze obejmującym potrzeby pracodawców zlokalizowanych na terenie powiatu wadowickiego oraz w obszarze potrzeb osób uprawnionych do szkoleń inicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. W proces ten zaangażowano pracowników Powiatowego Urzędu Pracy oraz osoby będące w ewidencji PUP.

Dzięki współpracy z osobami pełniącymi funkcję doradcy klienta indywidualnego, w tym doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy, specjalistami ds. rozwoju zawodowego uzyskano informacje na temat potrzeb zgłaszanych przez Klientów Urzędu. Ponadto przeprowadzono ankietyzację wśród osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, dzięki której poznano potrzeby szkoleniowe oraz obecną sytuację na rynku pracy osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W październiku 2015 roku na potrzeby realizowanego Barometru zawodów dla powiatu wadowickiego na 2016 rok przeprowadzono panel ekspertów. Dzięki niemu rozpoznano przyszłe potrzeby w zakresie pozyskiwania pracowników na lokalnym rynku pracy, kwalifikacji i umiejętności niezbędnych przy ubieganiu się na oferowane stanowiska, problemów z jakimi borykają się pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników.

Przy sporządzaniu listy zawodów i specjalności wzięto pod uwagę także wskaźniki dotyczące skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w roku 2015 oraz dane z informacji sygnałnej monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I półroczu 2015 roku.

Podczas gromadzenia informacji i dokonywania analiz wykorzystano informacje pochodzące z najważniejszych dokumentów strategicznych dotyczących regionu, takich jak:

- Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011 – 2020,
- Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020,
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2015.

Realizacja działań w ramach przeprowadzonej procedury diagnozowania pozwoliła uzyskać informacje na temat sytuacji osób poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy oraz zidentyfikować sytuację bieżącą w obszarze zatrudnienia i edukacji. W oparciu o wyniki dokonanych obserwacji i analiz sporządzono listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z § 66 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w *sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. z 2014 r. poz. 667).

## **1. ANALIZA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ POWIATU W OPARCIU O NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY STRATEGICZNE**

Rozwój województwa jest bezpośrednio związany z umacnianiem regionalnej gospodarki, procesem rozumianym, jako prowadzenie działań na rzecz osiągnięcia ciągłej i długotrwałej zdolności firm do sprzedaży swoich usług i towarów w warunkach globalnej konkurencji. W oparciu o diagnozę stanu gospodarki Małopolski zidentyfikowano obszary wsparcia konkurencyjności regionalnej w najbliższych latach poprzez wsparcie konkurencyjności firm na rynkach międzynarodowych, wsparcie pozyskiwania bezpośrednich inwestycji. Nadal istotnym jest wykorzystanie szans płynących z integracji europejskiej i wzmocnienia pozycji Małopolski na arenie krajowej i międzynarodowej.

Opracowane dokumenty są zgodne z dokumentami strategicznymi poziomu lokalnego i regionalnego. Realizacja zadań w ramach zidentyfikowanych obszarów pozwoli uzyskać określone korzyści dla społeczności lokalnej. Tutaj należy podkreślić, iż realizacja zadań umożliwi i ułatwi efektywne gospodarowanie zasobami regionu, takimi jak środowisko naturalne, kapitał ludzki, infrastruktura techniczna i środki finansowe. Ponadto pozwala na zaangażowanie władz lokalnych oraz mieszkańców w planowanie swojej przyszłości. Ważnym jest, że zapisanie procesu planowania w formie dokumentu dopuszcza monitorowanie postępów i korygowanie błędów przez wszystkich członków społeczności lokalnej.

Dokumenty sprzyjają poprawnej ocenie mocnych i słabych stron regionu, a przez to wykorzystaniu możliwości i zapobieganiu potencjalnym problemom, które mogą pojawić się w przyszłości. Metodologia stosowana przy opracowaniu niżej wymienionych dokumentów oparta jest o diagnozy stanu istniejącego oraz analizę mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń, a także założenia lokalnej społeczności i jej potrzeby w kontekście rozwoju poszczególnych obszarów. Wypracowane dokumenty są też narzędziem pomocniczym wspomagającym lokalnych przedsiębiorców i instytucje w procesie pozyskiwania środków z funduszy strukturalnych i innych zewnętrznych źródeł finansowania.

## 1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO NA LATA 2011 – 2020

*Strategia rozwoju województwa* jest podstawowym i najważniejszym dokumentem samorządu województwa, określającym obszary, cele i kierunki interwencji polityki rozwoju, prowadzonej na przestrzeni regionalnej. W systemie zarządzania polityką rozwoju, strategia pełni kluczową rolę, jako generalny plan postępowania władz samorządu regionalnego w procesie zarządzania województwem, ale również jako narzędzie komunikowania się i partnerskiej współpracy ze społecznością regionalną<sup>1</sup>.

Obecnie w bardzo dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości strategia stanowi narzędzie wsparcia członków społeczności regionalnej, aby mogli skutecznie odkrywać potencjał naszego regionu i mogli w pełni wykorzystać szanse na rozwój, ponadto pełni rolę narzędzia do niwelowania barier pojawiających się w otoczeniu.

Ze względu na szereg zmian mających znaczenie dla rozwoju regionu, a które dokonywały się od chwili zakończenia prac nad Strategią Rozwoju Małopolskiego na lata 2007 – 2013, Zarząd Województwa Małopolskiego postanowił dokonać w 2010 r. aktualizacji dokumentu. Nowa Strategia jest wynikiem konsultacji społecznych prowadzonych z udziałem Województwa Małopolskiego, ekspertów oraz szerokiej reprezentacji różnorodnych środowisk i instytucji regionalnych.

Do najważniejszych czynników i procesów, które uzasadniały celowość dokonania aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego, zaliczono przede wszystkim:

- pogłębiające się zróżnicowanie poziomu i tempa rozwoju społeczno-gospodarczego w poszczególnych częściach województwa, szczególnie w ujęciu subregionalnym;
- rosnącą presję globalną na większą koncentrację i specjalizację, zarówno w wymiarze tematycznym, jak i terytorialnym, przy wykorzystaniu potencjałów decydujących o przewadze konkurencyjnej regionu;
- rosnące znaczenie przestrzennej dostępności dóbr i usług o podstawowym znaczeniu dla rozwoju społeczno-gospodarczego, przy postępującym jednocześnie procesie przekształceń w systemie osadniczym województwa;
- potrzebę terytorialnego zróżnicowania polityki wobec obszarów funkcjonalnych, jako ważnych obszarów integracji przestrzennej, zwłaszcza na poziomie subregionalnym;

---

<sup>1</sup> Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011 – 2020, s.6

- wzrastającą rolę ośrodków miejskich w dostarczaniu usług publicznych i generowaniu trwałych miejsc pracy;
- przemiany funkcjonalne obszarów wiejskich oraz ich wysoki, wciąż niedostatecznie wykorzystywany potencjał rezydencjonalny;
- rosnące oddziaływanie zmian demograficznych dla procesów zachodzących w przestrzeni regionalnej;
- rosnące znaczenie wieloaspektowego bezpieczeństwa, szczególnie w kontekście zmian klimatycznych i cywilizacyjnych – dla równoważenia rozwoju oraz jakości życia;
- konsekwencje globalnego kryzysu finansowego, którego elementem stało się spowolnienie gospodarcze, również w wymiarze regionalnym<sup>2</sup>.

Potrzeba aktualizacji Strategii wynikała również z przesłanek formalnych. Przede wszystkim ma zapewnić spójność pomiędzy strategią regionalną a celami dokumentów strategicznych na poziomie krajowym – szczególnie celami Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010-2020. Ponadto niezbędne było uwzględnienie w strategii regionalnej założeń wynikających z prac nad Koncepcją Przestrzennego Zagospodarowania Kraju do 2030 roku. Ważne było także wypracowanie adekwatnych ram programowych dla prac związanych ze zmianą Planu Zagospodarowania Przestrzennego Województwa Małopolskiego. Aktualizacja dokumentu potrzebna była także celem określenia założeń niezbędnych dla wdrożenia – w praktyce realizacji polityki rozwoju województwa – podstawowych elementów koncepcji spójności terytorialnej oraz nowych nurtów ekonomii miejsc i ekonomii przepływów. Wydłużony został horyzont czasowy strategii do 2020 roku celem zapewnienia zbieżności z ramami czasowymi kolejnej perspektywy finansowej Unii Europejskiej oraz horyzontem Strategii „Europa 2020”, a także zapewnienia spójności z perspektywą przyjętą dla Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego oraz Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju.

Przeprowadzony w pierwszym kwartale 2010 roku bilans realizacji Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego 2007-2013 wskazał trzy kierunki polityki charakteryzujące się wysoką lub niską aktywnością w zakresie realizowanych działań oraz kierunki polityki, których realizacja nie została podjęta. Wśród wymienionych kierunków polityki wskazano, iż:

- **Wysoką aktywnością w zakresie realizowanych działań** charakteryzowały się m.in.:  
wsparcie indywidualnej przedsiębiorczości, rozwój przemysłów czasu wolnego,

---

<sup>2</sup> Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011 – 2020, s.7

ochrona i kształtowanie krajobrazu kulturowego, opieka nad regionalnym dziedzictwem kulturowym.

- **Niską aktywnością w zakresie realizowanych działań** charakteryzowały się głównie kierunki dotyczące poprawy stanu sieci drogowej oraz infrastruktury Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego, rozwój infrastruktury społeczeństwa informacyjnego oraz ochrony środowiska. Umiarkowanym postępowaniem wykazały się kierunki związane z poprawą funkcjonowania administracji w zakresie podniesienia sprawności działania administracji publicznej, doskonalenia kwalifikacji pracowników, e-administracji oraz promocji wewnątrzregionalnej. Kierunki, których realizację podjęto w stopniu niezadowolającym bądź takie, które charakteryzują się niskim poziomem realizacji, dotyczą szczególnie obszarów związanych z przedsięwzięciami infrastrukturalnymi o długim horyzoncie realizacji, angażującymi znaczne nakłady finansowe.
- **Nie została podjęta realizacja działań lub większość realizowanych działań** w kierunkach związanych ze wspieraniem międzynarodowej konkurencyjności małopolskich przedsiębiorstw i instytucji, rozwojem przemysłów własności intelektualnej, bezpieczeństwem ekologicznym i ochroną przed skutkami klęsk ekologicznych, ochrona bio- i georóżnorodności. Należy podkreślić, że w grupie tych działań, których wdrażanie nie zostało rozpoczęte w analizowanym okresie, znalazły się zadania, których realizacja w perspektywie objętej Strategią została faktycznie zadeklarowana lub przesądzona<sup>3</sup>.

Wobec zmieniającej się roli uwarunkowań przestrzennych, ekspansja rozwojowa wielkich miast następuje dzięki intensywnym przepływom kapitału ludzkiego oraz wartości i dóbr materialnych. Atrakcyjność regionu, jako miejsca zamieszkania, pracy i spędzania czasu wolnego, nie jest jedynie wypadkową skoncentrowanego w nim kapitału fizycznego – wyposażenia w infrastrukturę podstawową i zasoby naturalne. W coraz większym stopniu o atrakcyjności lokalizacyjnej decyduje kapitał intelektualny – poziom wykształcenia, indywidualne talenty, wiedza, kreatywność i aspiracje, a także kapitał symboliczny – przywiązanie do tradycyjnych wartości, tożsamość i poczucie związku z danym miejscem oraz jego unikalny wizerunek<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Tamże, str. 8-9

<sup>4</sup> Tamże, str. 15



Strategia rozwoju Małopolski w horyzoncie do 2020 roku stanowi odpowiedź na 7 kluczowych wyzwań rozwojowych, w których znajdują się:

### **1. Kapitał intelektualny i gospodarka wiedzy**

Kapitał intelektualny jest sumą kapitału, jaki tworzą ludzie i instytucje, potencjał zewnętrznego wizerunku oraz wewnętrzne relacje społeczne. Kapitał intelektualny warunkuje rozwój, szczególnie w dziedzinach opartych na wiedzy, kreatywności i współpracy. Ze względu na wysoki kapitał intelektualny oraz pozycję wiodącego w kraju ośrodka akademickiego, Małopolska jest predestynowana do odgrywania roli gospodarczego lidera w przestrzeni innowacyjności. Umiejętne wykorzystanie tych atutów powinno prowadzić do nowego – strategicznego spojrzenia na obszary przewagi konkurencyjnej regionu. Dotyczy to zwłaszcza przemysłu wysokich technologii, mediów elektronicznych i innych zaawansowanych dziedzin gospodarki.

Procesy społeczno-gospodarcze zachodzące w ostatnich latach wymuszają także konieczność dostosowania regionalnego rynku pracy do bieżących i perspektywicznych potrzeb związanych z konsekwencjami zmian demograficznych i technologicznych. Polityka rozwoju województwa powinna więc zapewniać właściwe warunki dla kształcenia i doskonalenia kompetencji oraz podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez mieszkańców. Zmiany w organizacji pracy i wzrost oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu umiejętności pracowników prowadzi do konfrontacji szkolnictwa zawodowego z nowymi – sukcesywnie wzrastającymi wymaganiami, co w konsekwencji wymusza dostosowywanie oferty edukacyjnej do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy.

Należy jednocześnie zwrócić uwagę na potrzebę wdrożenia nowego modelu wspierania przedsiębiorczości w regionie, który w zasadniczym stopniu bazować będzie na zwrotnych instrumentach wsparcia oraz aktywnym otoczeniu biznesu. Działaniom tym towarzyszyć musi kształtowanie postaw przedsiębiorczych, które powinny być promowane od najwcześniejszych etapów edukacji i stanowić stały element systemów nauczania na każdym poziomie kształcenia<sup>5</sup>.

### **2. Dziedzictwo regionalne, kultura i turystyka**

Unikalny charakter zasobów kultury oraz bogactwo krajobrazu kulturowego i przyrodniczego wymagają zmiany sposobu myślenia o kulturze i dziedzictwie regionalnym –

---

<sup>5</sup> Tamże, str. 40

w kontekście strategii gospodarczego rozwoju regionu. Nowe postrzeganie tych potencjałów powinno prowadzić do przypisania im roli ważnych czynników rozwoju społeczno-ekonomicznego, kreujących znaczną część regionalnego PKB wytwarzanego w sferze usług i produkcji oraz generujących dodatkowe zatrudnienie. Dziedzictwo regionalne odnoszone do wyjątkowego potencjału kultury, historii i tożsamości regionalnej, ale również walorów przyrodniczych – powinno być traktowane jako podstawowy element potencjału regionalnej szansy, warunkujący rozwój działalności opartej na przemysłach czasu wolnego.

Współcześnie kultura – podobnie jak kreatywność - staje się istotnym czynnikiem konkurencyjności. Nakłady przeznaczane na rozwój sektora kultury należałoby zatem traktować nie jako środki „wydawane”, lecz „inwestowane” w przedsięwzięcia wartościowe – z ekonomicznego punktu widzenia. Jakość i dostępność atrakcyjnych kulturowo miejsc oraz możliwość rozwijania indywidualnych pasji i talentów, wpływa nie tylko na atrakcyjność miejsca zamieszkania, lecz w dużym stopniu decyduje o popularności turystycznej i biznesowej. Należy zauważyć, że ocena ryzyka bezpośrednich inwestycji zagranicznych w regionach dokonywana jest między innymi na podstawie oceny poziomu rozwoju cywilizacyjnego, w tym kulturowego w danym regionie.

Ważnym elementem przewagi konkurencyjnej Małopolski, istotnym z punktu widzenia jakości życia w regionie, są bogate walory środowiska przyrodniczego. Zasoby te nie są jednak w pełni wykorzystywane ze względu na nieefektywny system ochrony prawnej oraz słabo rozwinięte mechanizmy zabezpieczenia i kształtowania regionalnego krajobrazu kulturowego i przyrodniczego. Zachowanie dziedzictwa regionalnego dla przyszłych pokoleń to jeden z zasadniczych elementów tej grupy wyzwań<sup>6</sup>.

### **3. Infrastruktura komunikacyjna**

Nowoczesna i efektywna infrastruktura komunikacyjna to jeden z głównych czynników stymulujących wzrost gospodarczy oraz umożliwiających przestrzenne rozpraszanie wynikających z niego korzyści. Aktualny stan infrastruktury transportowej na terenie Małopolski może być postrzegany jako czynnik ograniczający dynamikę rozwoju gospodarczego regionu oraz możliwości czerpania korzyści z bezpośredniej dostępności do międzynarodowych szlaków transportowych.

---

<sup>6</sup> Tamże, str. 44

Unikalne walory środowiskowe w połączeniu z bogactwem walorów turystycznych stawiają przed układem transportowym Małopolski szczególnie wymagania. Wyzwania komunikacyjne regionu determinowane są nie tylko przez specyficzne warunki fizjograficzne i rozmiary ruchu turystycznego, ale również dążenie do zwiększania atrakcyjności inwestycyjnej, tworzenia korzystnych warunków dla działalności gospodarczej oraz lokowania nowych inwestycji, w tym działalności badawczo-rozwojowej. Tworzenie warunków dla wykorzystanie potencjału turystycznego i gospodarczego Małopolski wymaga wzmocnienia transportu lotniczego, jako jednego ze stymulatorów rozwoju.

Głównym ośrodkiem generującym rozwój Małopolski, swoistym biegunem wzrostu i zarazem „oknem na świat” regionu jest Kraków. Pozycja Krakowa, jako jednego z głównych węzłów kształtującej się metropolii sieciowej, determinuje zasadnicze wyzwania dla systemu komunikacyjnego wewnątrz metropolii w zakresie jej powiązań z otoczeniem, zarówno tym bliższym (regionalnym i krajowym), jak i otoczeniem międzynarodowym. Istotnymi czynnikami, wpływającymi na wymagania wobec systemu komunikacyjnego regionu, są dokonujące się zmiany demograficzne, gospodarcze oraz funkcjonalno-przestrzenne, a także towarzyszące im procesy determinujące ewolucje miast – jak metropolizacja i suburbanizacja. W świetle tych przemian, kluczowego znaczenia nabiera budowa sprawnych i przyjaznych systemów transportu miejskiego oraz podmiejskiego.

W perspektywie kolejnej dekady istotnym wyzwaniem pozostanie wydatna poprawa dostępności transportowej obszarów o najniższej dostępności w regionie, ze szczególnym wskazaniem na południowe i południowo-wschodnie tereny Małopolski wraz ze strefą przygraniczną, a także część południowo-zachodnich terenów. Peryferyjne położenie w powiązaniu z bardzo słabym poziomem skomunikowania tworzą poważną barierę dla rozwoju społeczno-gospodarczego tych obszarów, będącą także potencjalną przyczyną wykluczenia społecznego ich mieszkańców.

Drugi, równie istotnie, wymiar dostępności komunikacyjnej regionu stanowi infrastruktura teleinformatyczna. Znaczna grupa mieszkańców obszarów wiejskich i małych miast Małopolski jest pozbawiona możliwości korzystania z nowoczesnych rozwiązań telekomunikacyjnych. Wynika to z faktu, iż prywatni operatorzy, działający dla celów komercyjnych, w dalszym ciągu nie identyfikują tej grupy, jako źródła znaczącego dochodu dla ich działalności. Ich działania koncentrują się w rejonach, gdzie infrastruktura teleinformatyczna jest stosunkowo dobrze rozbudowana. Dlatego właśnie zapewnienie mieszkańcom regionu dostępności do tego typu nowoczesnej infrastruktury pozostanie

elementem działań służących przeciwdziałaniu występowania oraz niwelowania przejawów cywilizacyjnego wykluczenia<sup>7</sup>.

#### **4. Obszary funkcjonalne na poziomie regionalnym**

Atrakcyjność lokalizacyjna Małopolski jest w dużej mierze zależna od jej specyficznych, terytorialnie zróżnicowanych potencjałów rozwojowych, których optymalne wykorzystanie będzie jednym z głównych wyzwań polityki regionalnej w perspektywie kolejnej dekady.

Podstawowym dylematem w dyskusji nad wymiarem przestrzennym polityki rozwoju województwa jest kwestia właściwego wykorzystania potencjału i efektów rozwoju Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego dla zdynamizowania i zrównoważenia rozwoju całej Małopolski. W tym celu należy wspierać działania, dzięki którym pozytywne oddziaływanie Krakowa, widoczne na coraz większym obszarze województwa, sprzyjać będzie trwałemu rozwojowi także peryferyjnych obszarów, które nie wykazują obecnie wyraźnych powiązań ze stolicą regionu. Koncentracja na rozwijaniu współpracy regionalnej, a także właściwym wykorzystaniu potencjałów pozostałych subregionów stanowić będą warunek zdynamizowania gospodarczego Małopolski. Umiejętna kooperacja w wymiarze subregionalnym, wojewódzkim i makroregionalnym będzie czynnikiem decydującym o powodzeniu strategii wykorzystania przewagi konkurencyjnej Małopolski w przestrzeni krajowej i europejskiej<sup>8</sup>.

#### **5. Małe i średnie miasta, obszary wiejskie**

Rozwój małych i średnich miast w Małopolsce jest warunkiem niezbędnym dla przestrzennego równoważenia rozwoju województwa oraz poprawy spójności wewnątrzregionalnej. Polityka regionalna na kolejną dekadę powinna koncentrować się wokół wyzwania, jakim jest nadanie małym i średnim miastom funkcji lokalnych centrów usług publicznych oraz aktywnie rozwijających się rynków pracy.

Właściwe zagospodarowanie obszarów wiejskich w Małopolsce jest istotnym wyzwaniem w kontekście ich naturalnego potencjału oraz funkcji, dzięki którym możliwe będzie poszerzenie bazy dochodowej tych terenów. Obszary wiejskie w Małopolsce podlegają w ostatnich latach dynamicznym przemianom gospodarczym, społecznym i przestrzennym, stymulowanym przez procesy inwestycyjne. Na tym tle postępującej zmianie ulega rola

<sup>7</sup> Tamże, str. 53

<sup>8</sup> Tamże, str. 58

rolnictwa w rozwoju obszarów wiejskich. Dominującym źródłem dochodów w gospodarstwach domowych na wsi stały się transfery społeczne, następnie – dochody z pracy poza rolnictwem, a dopiero na trzecim miejscu – z działalności rolniczej. Zmiany te stanowią niewątpliwie szansę rozwojową dla małopolskiej wsi, ale jednocześnie wiążą się z zagrożeniem dla jej tradycyjnych funkcji i naturalnych zasobów<sup>9</sup>.

## 6. Bezpieczeństwo

W rzeczywistości, w której jakość i poziom życia w coraz większym stopniu zależy od czynników i procesów globalnych, nowego znaczenia nabiera wyzwanie związane z zapewnieniem wielowymiarowego bezpieczeństwa.

Pomimo poprawy stanu środowiska naturalnego w ostatnich latach, głównie dzięki aktywnej polityce inwestycyjnej, ale również sukcesywnie rosnącej świadomości ekologicznej – nadal istotnym problemem pozostaje zapewnienie bezpieczeństwa w obszarze szeroko rozumianego środowiska naturalnego. Dotyczy to w szczególności poprawy jakości wód, ochrony przed powodzią i suszą, uporządkowania gospodarki odpadami, ograniczenia emisji zanieczyszczeń powietrza oraz zwiększenia wykorzystania odnawialnych źródeł energii.

Wobec rosnącego znaczenia zmian demograficznych ważnym wyzwaniem pozostaje zapewnienie bezpieczeństwa w sferze zdrowotnej i społecznej. Poprawa bezpieczeństwa zdrowotnego mieszkańców Małopolski powinna być osiągnięta dzięki wzmocnieniu i racjonalizacji funkcjonowania regionalnego systemu ochrony zdrowia – poprzez poprawę jakości i dostępności usług medycznych, szczególnie specjalistycznych. Nowy model polityki społecznej powinien koncentrować się w równej mierze na niwelowaniu i przeciwdziałaniu różnorodnym formom wykluczenia społecznego. Nowoczesna polityka społeczna musi prowadzić do skutecznego reagowania nie tylko na rozpoznane dotychczas, tradycyjne wyzwania, ale również te, z których konsekwencjami województwo będzie zamierzać się w długiej perspektywie, jak chociażby proces starzenia się społeczeństwa<sup>10</sup>.

## 7. Zarządzanie rozwojem województwa

W związku z postępującym wzmocnieniem roli i zwiększeniem zakresu odpowiedzialności województw, efektywne zarządzanie rozwojem regionu w coraz większej mierze zależy jest

---

<sup>9</sup> Tamże, str. 64

<sup>10</sup> Tamże, str. 70

od zarządzania strategicznego i elastycznej koordynacji działań kluczowych podmiotów regionalnych.

Rozwój regionu, rozumianego jako korporacja interesów, kompetencji i wpływów różnorodnych podmiotów, wymaga: (a) sprawnego systemu zarządzania realizacją zadań należących do sfery kompetencji samorządu województwa, (b) sprawnej koordynacji działań oraz animowania współpracy podejmowanej przez partnerów samorządu, szczególnie samorządy lokalne i kluczowe instytucje regionalne, (c) skutecznego oddziaływania na procesy zachodzące w otoczeniu zewnętrznym, w tym uczestnictwa w negocjowaniu określonych decyzji i wyborów podejmowanych w ramach polityki regionalnej rządu oraz (d) efektywnej promocji regionu.

Efektywny system realizacji strategii województwa powinien uwzględniać działalność oraz angażowanie zasobów własnych województwa, jak i wykorzystywanie potencjału wszystkich istotnych podmiotów regionalnych. W tym celu należy zdefiniować mechanizmy i środki stymulujące aktywność partnerów zewnętrznych oraz określić efektywną formułę współpracy wewnątrzregionalnej pomiędzy administracją regionalną, a kluczowymi partnerami samorządu województwa<sup>11</sup>.

## **1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2015 – 2020**

Strategia rozwoju powiatu jest podstawowym i najważniejszym dokumentem dla samorządu powiatu – stanowi ona fundament do prowadzenia polityki rozwoju lokalnego. Określa obszary, cele oraz kierunki interwencji polityki rozwoju, prowadzonej w przestrzeni powiatowej, wskazuje również obszary problemowe wymagające poprawy. Strategia uwzględnia potrzeby i oczekiwania całej wspólnoty powiatowej, odnosząc się do współpracy pomiędzy samorządem powiatowym, samorządami gmin, organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorcami oraz innymi instytucjami i podmiotami, mającymi wpływ na rozwój powiatu. Strategia ma pełnić kluczową rolę w kształtowaniu postępowania samorządu powiatowego w perspektywie najbliższych lat, ale będzie też narzędziem komunikowania się i współpracy między partnerami samorządowymi, prywatnymi i pozarządowymi<sup>12</sup>.

Opracowanie Strategii Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020 jest odpowiedzią na zmiany społeczno-gospodarcze, zachodzące zarówno w powiecie, jak i w jego otoczeniu. Wynika też z konieczności dostosowania dokumentu do regulacji

<sup>11</sup> Tamże, str. 73

<sup>12</sup> Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020, s.6

strategicznych szczebla regionalnego i krajowego, zwłaszcza ujednoczenia horyzontu czasowego Strategii z okresem nowego programowania Unii Europejskiej. Posiadanie aktualnego dokumentu strategicznego umożliwi również skuteczniejsze aplikowanie o środki zewnętrzne, m. in. na realizację inwestycji<sup>13</sup>.

W efekcie zidentyfikowano pięć obszarów priorytetowych dla Powiatu Wadowickiego, takie jak:

1. Wiedza, kapitał ludzki i współpraca mieszkańców,
2. Turystyka, potencjał dziedzictwa regionalnego i kultury,
3. Dostępność komunikacyjna i teleinformatyczna,
4. Rolnictwo i gospodarowanie nieruchomościami powiatu,
5. Bezpieczeństwo mieszkańców i gości.

W pierwszym z obszarów - *Wiedza, kapitał ludzki i współpraca mieszkańców* – wyznaczone zostały cztery cele operacyjne. Pierwszy z nich to łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizacja zawodowa uwzględniająca zmiany na lokalnym rynku pracy. Wynika on z nacisku jaki obecnie kładzie się na ukierunkowanie działań samorządu powiatowego na szeroko rozumianą aktywizację osób bezrobotnych. Ważne jest wspieranie osób, które doświadczają największych trudności w znalezieniu pracy i utrzymaniu zatrudnienia ze względu na wiek, płeć, długi czas pozostawania bez pracy, brak doświadczenia zawodowego, niski poziom wykształcenie czy niepełnosprawność.

W tym zakresie działania ukierunkowane zostaną na:

- wspieranie pracodawców oraz promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia,
- budowę otoczenia sprzyjającego aktywności zawodowej,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych zamieszkujących powiat wadowicki,
- poprawę dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej osób młodych,
- wsparcie zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy – realizacja programów specjalnych.

<sup>13</sup> Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020, s.11

Realizacja powyższych działań pozostaje w rękach lokalnych partnerów rynku pracy t.j.: Powiatowego Urzędu Pracy, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej, a także organizacji pozarządowych.

Kolejny cel operacyjny skupia się na wysokiej jakości edukacji ponadgimnazjalnej, dostosowanej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Tutaj podjęte zostaną działania w kierunku:

- modernizacji i rozwoju infrastruktury szkół i placówek oświatowych,
- rozszerzenia oferty edukacyjnej i podnoszenia jakości kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych powiatu wadowickiego,
- zagospodarowania czasu wolnego dzieci i młodzieży.

Następnie wśród celów operacyjnych wymienione zostało pobudzenie aktywności społecznej mieszkańców powiatu. Cel ten realizowany będzie poprzez:

- wzmocnienie więzi z regionem i jego promocję,
- dążenie do zacieśniania współpracy organizacji pozarządowych działających na terenie powiatu.

Ostatni cel w tym obszarze to wsparcie działań na rzecz rozwoju przedsiębiorczości na terenie powiatu wadowickiego. Tutaj wskazane zostało:

- podjęcie działań na rzecz stworzenia klastrów technologicznych,
- zaangażowanie w stworzenie lokalnej instytucji wsparcia przedsiębiorców,
- promocja gospodarcza powiatu wadowickiego.

W obszarze - Turystyka, potencjał dziedzictwa regionalnego i kultury – pierwszym celem operacyjnym jest wspieranie rozwoju infrastruktury podnoszącej atrakcyjność turystyczną regionu, gdzie działania będą skierowane na:

- tworzenie nowych i modernizacja istniejących szlaków i ścieżek rowerowych na terenie powiatu,
- odnowę i ochronę obiektów dziedzictwa kulturowego na terenie powiatu.

Natomiast drugi cel operacyjny opracowanie spójnej wizji promocji powiatu realizowany będzie poprzez:

- budowę zintegrowanego systemu informacji o atrakcjach turystycznych, bazie gastronomicznej i noclegowej na terenie powiatu,



- promocję potencjału turystycznego i kulturowego powiatu,
- wspieranie i organizację imprez sportowych i rekreacyjnych, skierowanych do mieszkańców powiatu oraz turystów.

Trzecim z priorytetowych obszarów jest – Dostępność komunikacyjna i teleinformatyczna.

Tutaj również wymienia się dwa cele operacyjne. Pierwszy z nich to zwiększenie dostępności komunikacyjnej powiatu wadowickiego, który w swych działaniach obejmuje:

- poprawę stanu technicznego istniejącej sieci dróg powiatowych wraz z obiektami inżynierskimi, w szczególności w ciągach głównych dróg powiatowych powiatu wadowickiego,
- intensyfikację współpracy zarządców dróg publicznych w zakresie poprawy stanu infrastruktury drogowej,
- kontynuację działań zmierzających do rewitalizacji linii kolejowych przebiegających przez teren powiatu,
- kontynuację działań na rzecz poprawy funkcjonowania transportu zbiorowego.

Drugi cel operacyjny - zwiększenie dostępności oraz jakości zasobów i usług udostępnianych drogą elektroniczną, szczególnie w obszarach kluczowych dla obywateli przedsiębiorców – przewiduje:

- kontynuację działań w zakresie rozwijania elektronicznej administracji, a także udostępniania zasobów gromadzonych przez instytucje samorządowe,
- upowszechnienie wiedzy o publicznych zasobach elektronicznych instytucji oraz możliwości ich wykorzystania.

Obszar czwarty koncentruje się na Rolnictwie i gospodarowaniu nieruchomościami powiatu, gdzie pierwszym z celów operacyjnych jest zwiększenie zatrudnienia w sektorze pozarolniczym z wykorzystaniem infrastruktury i potencjału terenów wiejskich głównie poprzez wprowadzenie rozwiązań umożliwiających łatwy dostęp oraz promocję informacji o lokalnych rolnikach i ich produktach. Kolejny cel dotyczy wzrostu konkurencyjności i produktywności gospodarstw powiatu wadowickiego, i ma być realizowany poprzez wykształcenie nawyku uczenia się przez całe życie. Wśród celów operacyjnych wskazuje się również racjonalne gospodarowanie nieruchomościami powiatu wadowickiego, gdzie uwaga skupiona będzie na poprawie stanu technicznego nieruchomości stanowiących własność powiatu wadowickiego oraz efektywnym wykorzystaniu mienia powiatu wadowickiego.

Ostatnim zidentyfikowanym obszarem jest – Bezpieczeństwo mieszkańców i gości. Tutaj pierwsze wymienia się wsparcie systemu zarządzania bezpieczeństwem w powiecie, gdzie kierunkami działań są:

- sprawne i dobrze wyposażone służby odpowiedzialne za bezpieczeństwo,
- doskonalenie współpracy samorządów i służb w ramach powiatowego systemu zarządzania kryzysowego,
- edukacja na rzecz bezpieczeństwa.

Drugim w kolejności celem operacyjnym jest poprawa dostępności i jakości usług zdrowotnych, gdzie zaplanowanymi działaniami zostały:

- kontynuacja rozbudowy Szpitala Powiatowego im. Jana Pawła II w Wadowicach o Pawilon Łózkowy „E” i jego wyposażenie,
- zwiększenie świadomości zdrowotnej mieszkańców powiatu.

Trzeci cel operacyjny mówi o integracji społecznej osób niepełnosprawnych i zagrożonych wykluczeniem. Cel ten osiągnąć będzie poprzez:

- zacieśnienie współpracy pomiędzy podmiotami z terenu powiatu wadowickiego działającymi w sferze integracji i pomocy społecznej,
- likwidację barier architektonicznych w jednostkach organizacyjnych powiatu wadowickiego,
- inicjowanie działań na rzecz rozwoju kompleksowej oferty wsparcia dla dzieci, osób niepełnosprawnych i starszych.

Jako ostatni cel w tym obszarze wymienia się poprawę stanu środowiska naturalnego. Tutaj przewidziana jest realizacja programu ochrony środowiska dla powiatu wadowickiego, wdrażanie projektów z zastosowaniem odnawialnych i alternatywnych źródeł energii oraz edukacja ekologiczna i propagowanie działań ekologicznych wśród mieszkańców powiatu.

### **1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2015**

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia jest dokumentem o charakterze operacyjnym, który określa przedsięwzięcia jakie Samorząd Województwa Małopolskiego i instytucje działające na rzecz rynku pracy podejmują w celu rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Plan jest tworzony i realizowany w ramach partnerstwa instytucji działających na rzecz rynku pracy w Małopolsce.

Przygotowanie Planu na lata kolejne jest uzależnione od rozliczenia planu za rok ubiegły (sprawozdawczość za rok 2015 przekazywana będzie przez partnerów do WUP do 29 lutego 2016 roku).

W ramach działań w obszarze rynku pracy w Małopolsce w roku 2015 wyodrębniono pięć priorytetów. Pierwszym z priorytetów jest Wdrożenie mechanizmów odkrywania, kształtowania i wspierania talentów. Celem ogólnym jest tutaj wysoka jakość i dostępność regionalnego systemu wsparcia rozwoju talentów i uzdolnień Małopolan. Cel ten realizowany będzie poprzez wsparcie edukacji i uczenia się na każdym etapie życia. Rekomendacje dotyczą także indywidualizacji pracy z uczniem, w szczególności z uczniem uzdolnionym, wdrożenie rozwiązań systemowych pozwalających na wczesną diagnozę dysproporcji edukacyjnych i uzdolnień, a także odpowiednie przygotowanie szkół i nauczycieli do indywidualnej pracy z uczniem.

W działania te zaangażowane zostają: Wojewódzki Urząd Pracy, Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego UMWM, Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości oraz Małopolska Fundacja Stypendialna (SAPERE AUSO). Zadania zmierzają między innymi do zmniejszania nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej, wyrównywania szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszania różnic w jakości usług edukacyjnych i barier o charakterze ekonomicznym w dostępie do edukacji młodzieży szczególnie uzdolnionej. Ponadto realizowane będą oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich mające na celu pobudzenie aktywności mieszkańców obszarów wiejskich na rzecz samoorganizacji i tworzenia lokalnych inicjatyw ukierunkowanych na rozwój edukacji i podnoszenia poziomu wykształcenia mieszkańców obszarów wiejskich.

Działania w obszarze Priorytetu 1 przewidują udział dzieci i młodzieży w programach edukacyjnych, wsparcie placówek oświaty, udzielanie stypendium. Przewiduje się również organizację seminariów i konferencji. Planowanymi rezultatami ma być uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji przez osoby objęte poszczególnymi programami. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS, środków prywatnych oraz innych źródeł.

Priorytet 2 odnosi się do Poprawy jakości i efektywności kształcenia zawodowego. Celem tego priorytetu jest kształcenie wykwalifikowanych kadr dla gospodarki wiedzy i aktywności. Cel osiągany ma być poprzez poprawę jakości kształcenia w zakresie przedmiotów

zawodowych, zgodnie z potrzebami gospodarki oraz zwiększenie zaangażowania przedsiębiorców w przygotowanie programów zajęć i udziału w procesie kształcenia.

Realizacja zadań w Priorytecie drugim nastąpi poprzez różne programy umożliwiające nabycie, zmianę lub podwyższenie kompetencji zawodowych młodzieży, osób dorosłych z różnych grup zawodowych. W działania te zaangażowane zostają: Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego UMWM, Małopolska Wojewódzka Komanda Ochotniczych Hufców Pracy, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych – Małopolska Szkoła Gościnności w Myślenicach, Zespół jednostek Edukacyjnych Województwa Małopolskiego w Gorlicach – Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gorlicach.

Uczestnicy objęci zostaną różnymi formami kształcenia i doskonalenia, usługami doradczymi i informacją zawodową. Zorganizowane zostaną seminaria i konferencje. Rezultatami realizowanych działań będzie uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji przez osoby korzystające ze wsparcia. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS oraz środków prywatnych.

Działania realizowane w ramach Priorytetu 3 *Wsparcie mieszkańców Małopolski w planowaniu ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego na każdym etapie życia* za cel stawiają budowanie świadomości zawodowej młodzieży i dorosłych poprzez rozwój poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Cel ten będzie realizowany poprzez wprowadzenie obowiązkowego doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie gimnazjum dla uświadomienia osobom młodym długofalowych skutków podjętych wyborów edukacyjnych na ich wejście i funkcjonowanie na rynku pracy. Ponadto przewiduje się zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w poradnictwie zawodowym w ciągu całego życia zawodowego.

Działania priorytetu trzeciego obejmować będą usługi doradcze, informację zawodową, wsparcie placówek oświaty. Opracowane zostaną raporty i publikacje, zorganizowane będą seminaria i konferencje. W ramach planowanych działań realizowane będą inicjatywy partnerskie/lokalne. Poza efektami działań w postaci uzyskania nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach, będzie także wypracowanie rozwiązań metodologicznych, organizacyjnych i instrumentów stosowanych w działaniach rynku pracy. W powyższe działania zaangażowane zostają: Wojewódzki Urząd Pracy, Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego UMWM oraz Małopolska Wojewódzka Komanda OHP. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy i EFS.

Priorytet 4 Rozwój mechanizmów uczenia się przez całe życie ma na celu zwiększenie aktywności edukacyjnej dorosłych Małopolan. Działania w ramach tego priorytetu obejmą promowanie i ułatwianie aktywności edukacyjnej dorosłych, wzmocnienie rangi kształcenia pozaformalnego poprzez wdrożenie mechanizmów uznawalności wiedzy i umiejętności zdobytych poza szkołą. Przewiduje się ukierunkowanie środków publicznych na podniesienie kwalifikacji kadr województwa poprzez szkolenia „szyte na miarę” (zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami firm) lub odpowiadające na deficyty kwalifikacji, wynikające z badań i prognoz rynku pracy. Wśród rekomendacji dla polityki rynku pracy znalazło się również wprowadzenie podmiotowego systemu dystrybucji środków publicznych na doksztalcenie mieszkańców i pracowników.

Rozwój mechanizmów uczenia się przez całe życie obejmie działania w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego, usług doradczych i informacji zawodowej. Ponadto udzielone zostaną stypendia dla doktorantów. Również w ramach priorytetu 4 realizowane będą inicjatywy partnerskie i lokalne, opracowane zostaną raporty i publikacje, zorganizowane będą seminaria i konferencje. Rezultaty działań widoczne będą w postaci uzyskania nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach. W działania te zaangażowane zostają: Wojewódzki Urząd Pracy, Departament Polityki Regionalnej UMWM, Departament Rozwoju Gospodarczego UMWM, Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli oraz Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych w Zakopanem. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS, środków prywatnych oraz innych źródeł.

Ostatnim priorytetem jest Priorytet 5 - Wsparcie zatrudnienia, którego celem jest podniesienie poziomu aktywności zawodowej Małopolan. Tutaj rekomendowana jest koncentracja działań na osobach w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (osoby starsze, młodzież, kobiety powracające na rynek pracy) oraz poszukiwanie i wdrażanie nowych rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem i wykorzystywania doświadczenia, kompetencji i potencjału starszych pracowników. Wśród działań wskazuje się usługi doradcze i informację zawodową, pośrednictwo pracy, pozyskanie ofert pracy i czasowe zatrudnienie. Osoby skorzystają z różnych form integracji społecznej oraz pożyczek, dotacji i poręczeń. Uczestnicy projektów objęci zostaną kształceniem i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. W ramach priorytetu 5 realizowane będą inicjatywy partnerskie i lokalne, opracowane zostaną raporty, zorganizowane będą seminaria i konferencje.

Rezultatami będą: uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach, podjęcia pracy oraz utworzenie miejsc pracy. W działania te zaangażowane zostają m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, Małopolska Wojewódzka Komenda OHP w Krakowie, Małopolski Zarząd Melioracji i Urządzeń Wodnych, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej oraz inne. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Fundusz Pracy, PFRON, EFS, EFRR i innych źródeł.

## 2. STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2015

### Poziom i stopa bezrobocia

Na koniec grudnia 2015 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 5102 bezrobotnych. Oznacza to, iż populacja bezrobotnych zmniejszyła się w ciągu 12 miesięcy o 1327 osób.

Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2011 - 2015

	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2011	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2012	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2013	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2014	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2015
Ogółem	251	3,6	7148	753	10,53	7901	-170	-2,15	7731	-1302	-16,84	6429	-1327	-20,64	5102
Kobiety	250	6,8	3952	223	5,64	4175	-199	-4,75	3976	-618	-15,54	3358	-616	-18,34	2742
Mężczyźni	1	0,03	3196	530	16,58	3726	29	0,8	3755	-684	-18,21	3071	-711	-23,15	2360

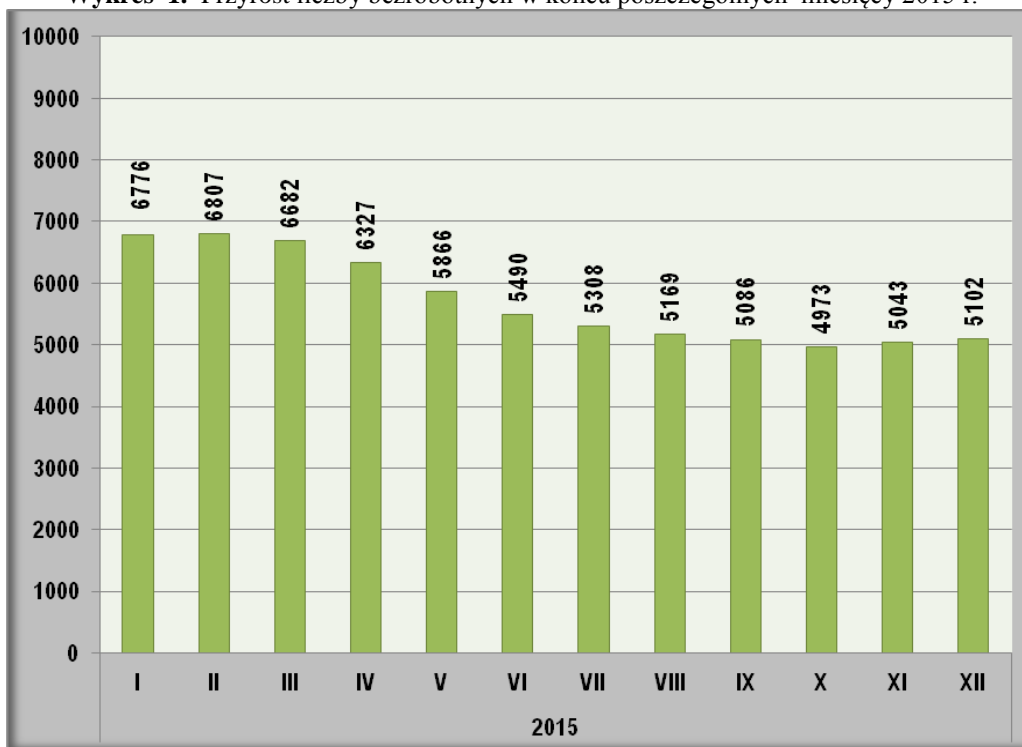
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największy przyrost liczby bezrobotnych (Wykres 1) odnotowano w miesiącu styczniu 2015 r. (wzrost o 347 osób). Następnie w lutym oraz miesiącach listopad – grudzień 2015 r. obserwujemy zwiększenie liczby osób bezrobotnych odpowiednio o 31 osób, 70 osób i 59 osób.

Tendencje te obserwujemy od wielu lat i jest to typowe dla przełomu roku wahanie sytuacji na rynku pracy. Do ewidencji urzędu wracały osoby pracujące w charakterze pracowników

sezonowych np. w budownictwie, transporcie czy handlu. Inne osoby powracały do urzędów w wyniku zakończenia udziału w aktywnych formach pomocy.

Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2015 r.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

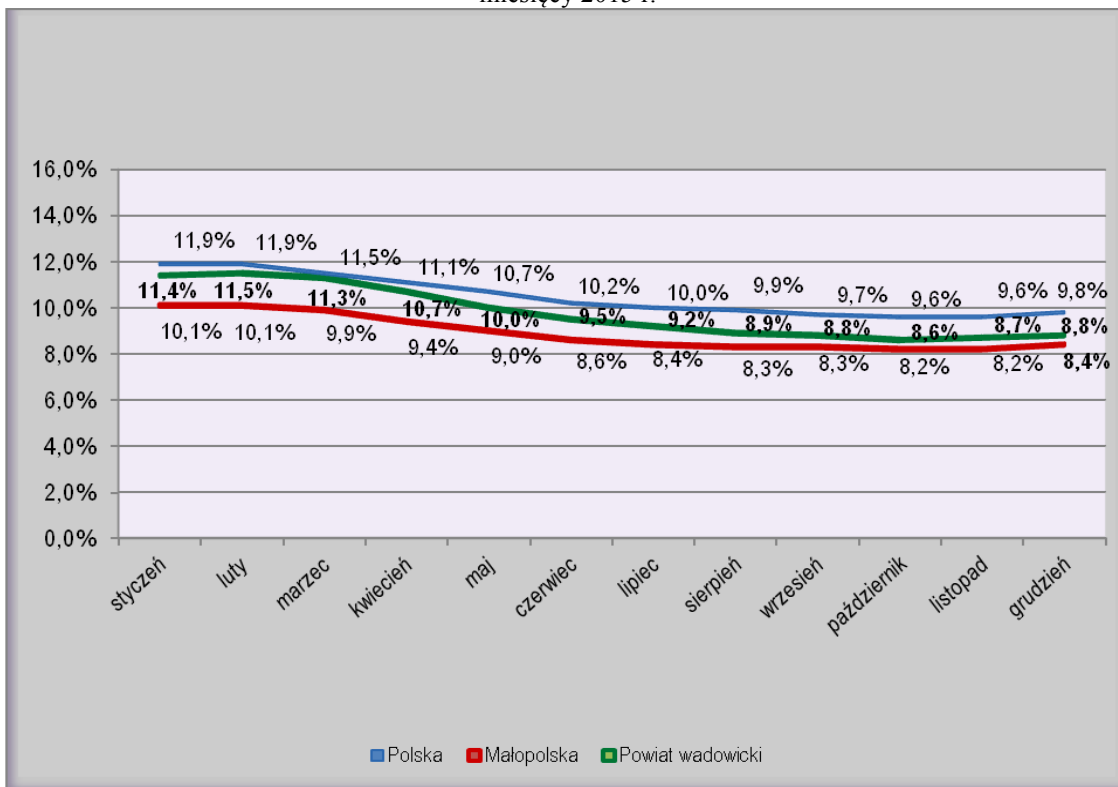
Okres od marca do października to miesiące, w których obserwujemy ciągły spadek liczby osób bezrobotnych. Każdego roku w tym okresie pojawia się zwiększona ilość ofert pracy sezonowej (w tym oferty pracy za granicą), w związku z czym poziom bezrobocia rejestrowanego w powiecie wadowickim spada.

Podstawowym miernikiem poziomu bezrobocia jest stopa bezrobocia. Jest to ukazywana w procentach relacja pomiędzy liczbą zarejestrowanych osób bezrobotnych, a liczbą osób aktywnych zawodowo.

Stopa bezrobocia wynosiła na koniec grudnia 2015 r. :

- 8,8 % w powiecie wadowickim,
- 8,4 % w województwie małopolskim,
- 9,8 % w Polsce.

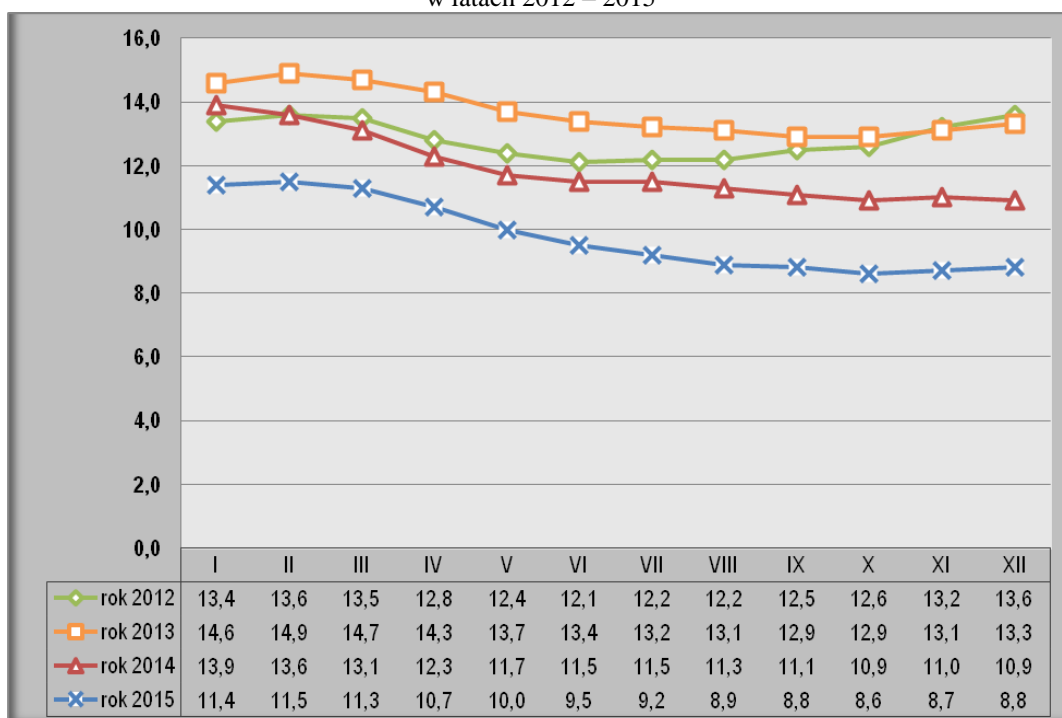
**Wykres 2.** Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2015 r.



Źródło: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)

Zgodnie z przedstawionym powyżej wykresem na przestrzeni ubiegłego roku obserwujemy spadek stopy bezrobocia zarówno w powiecie wadowickim, jak i w skali województwa małopolskiego oraz całego kraju.

**Wykres 3.** Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2012 – 2015



Źródło: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)

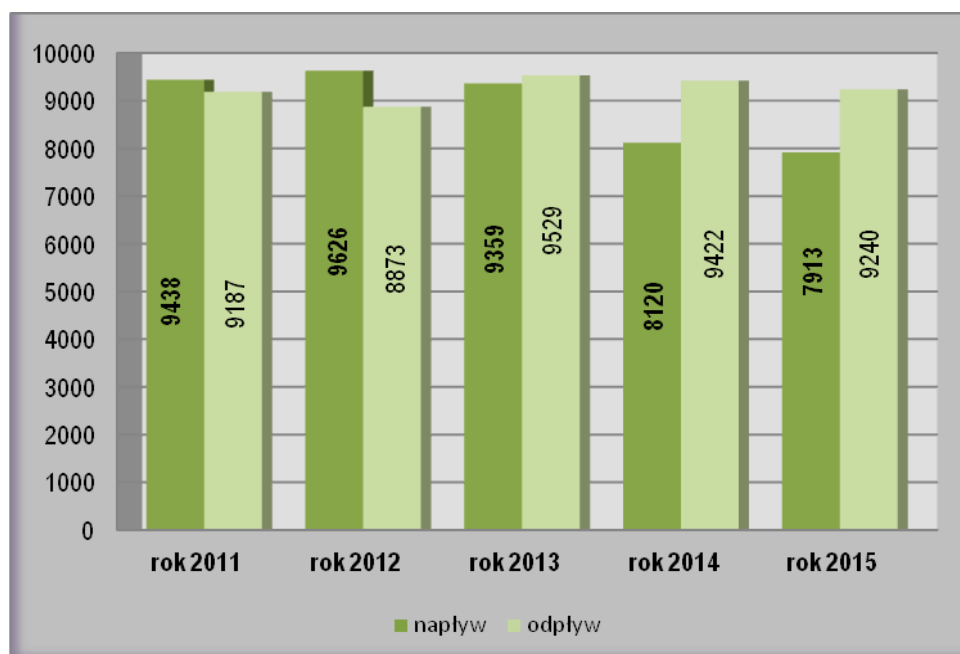


Na koniec grudnia 2015 r. w powiecie wadowickim odnotowano obniżenie stopy bezrobocia - o 2,1 pkt. procentowego w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.

### Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

W 2015 roku w obserwujemy poprawę relacji pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2015 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 7913 osób, tj. o 207 osób mniej niż rok wcześniej.

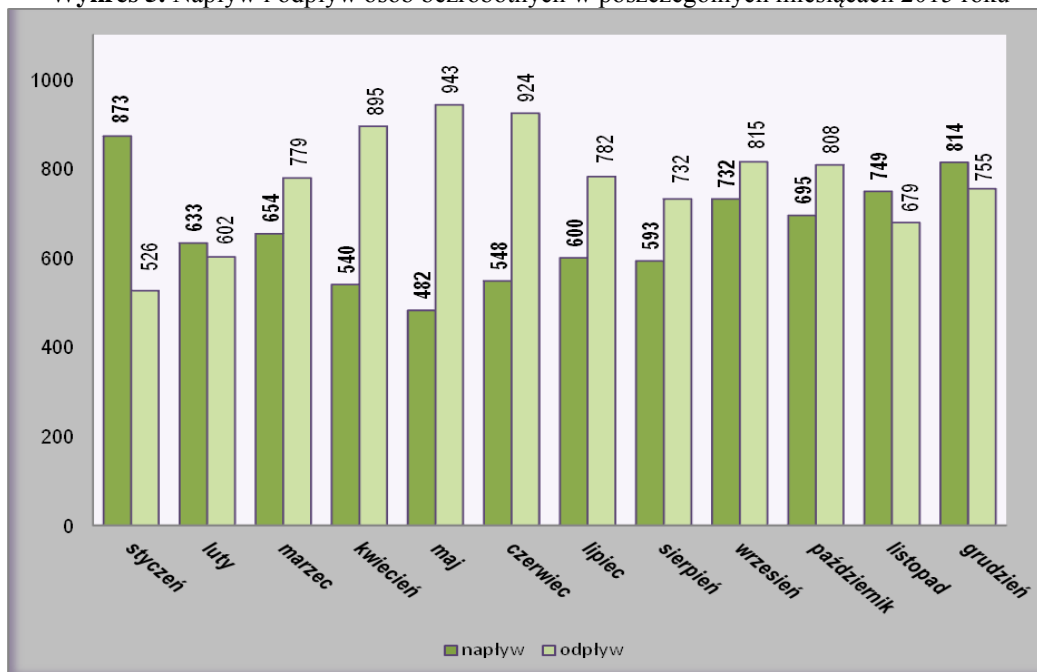
**Wykres 4.** Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2011 – 2015



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wraz ze spadkiem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2015 zaobserwować można zmniejszenie ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączonych z ewidencji zostało 9240 osób, tj. o 182 mniej niż w roku 2014.

W miesiącu styczniu 2015 roku miał miejsce największy napływ – 873 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu maju tj. 482 osoby. Natomiast największy odpływ odnotowano w maju na poziomie 943 osób.

**Wykres 5.** Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2015 roku

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 9240 osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w 2015 roku, około 51,02% tj. 4714 osób wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia. Poziom napływu i odpływu bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2015 roku przedstawiono na Wykresie 5.

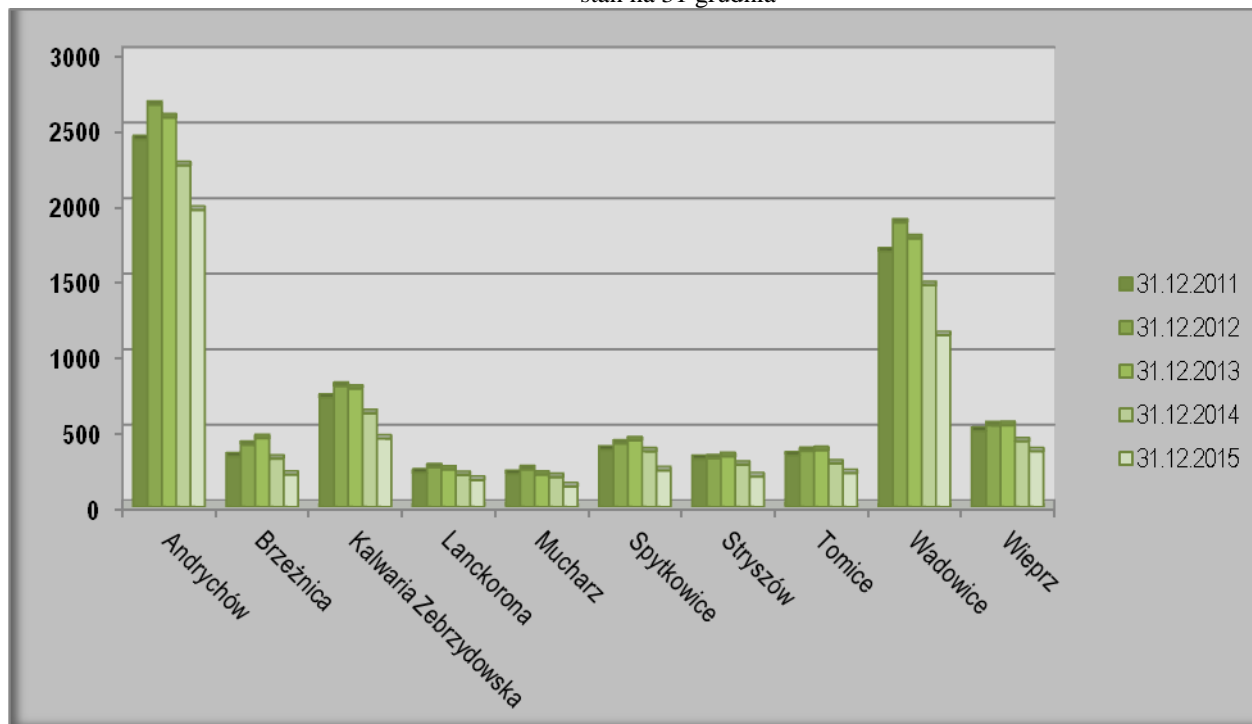
### Bezrobocie w gminach powiatu wadowickiego

Wraz ze zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych pozostających w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy na koniec grudnia 2015 r. obserwujemy spadek procentowy bezrobotnych we wszystkich gminach powiatu wadowickiego w porównaniu z końcem 2014 r.

Najwyższy procentowy spadek notujemy w gminach: Spytkowice (-34,43%), Brzeźnica (-33,33%), Mucharz (31,63%), Stryszów (-28,06%), Kalwaria Zebrzydowska (-27,02%), Wadowice (-22,58%), Tomice (-22,37%). Następne w kolejności to gmina Lanckorona (-15,71%) oraz gmina Wieprz (-15,05%).

Najmniejszy spadek odnotowano w gminie Andrychów (o -13,05%).

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2011 – 2015 przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 6).

**Wykres 6.** Poziom bezrobocie w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego w latach 2011 - 2015 – stan na 31 grudnia

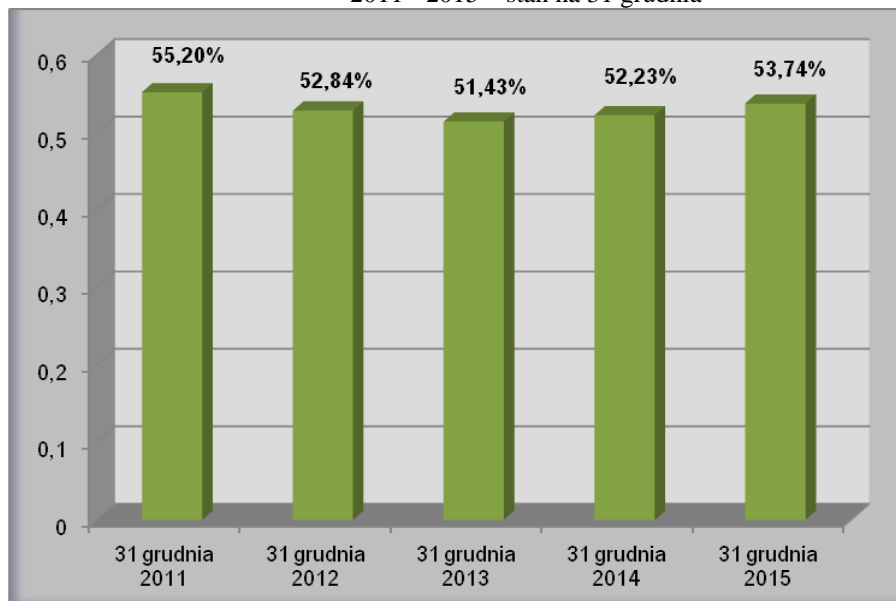
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwyższy poziom bezrobocia występuje w gminie Andrychów, stan w dniu 31.12.2015 r. to 38,49% (1964 osoby) bezrobocia w całym powiecie. Najniższy natomiast poziom występuje podobnie jak w roku ubiegłym odpowiednio w gminie Mucharz – 2,63% (134 osoby), Lanckorona – 3,47 % (177 osób) oraz Stryszów – 3,92 % (200 osób).

### Sytuacja kobiet na rynku pracy powiatu wadowickiego

Kobiety z większą determinacją poszukują pracy, ale mimo wyższego przeciętnie, niż mężczyźni wykształcenia mają większe problemy ze znalezieniem pracy i z reguły znacznie dłużej pozostają bez zatrudnienia.

W powiecie wadowickim kobiety wciąż stanowią większość wśród osób pozostających bez pracy. Na koniec grudnia 2015 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w powiecie – 53,74%. Szczegółowy udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych przedstawia Wykres 7 oraz Tabela 2.

**Wykres 7.** Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2011 - 2015 – stan na 31 grudnia

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Liczba kobiet pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach na przestrzeni ostatnich pięciu lat, tj. od końca grudnia 2011 roku do końca grudnia 2015 roku spadła o 1210 osób, czyli o 30,62% i wynosiła na koniec ubiegłego roku 2742.

W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2014 roku nastąpił wzrost udziału kobiet (o 1,51 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

**Tabela 2.** Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2011 – 2015

stan na 31.12.2011			stan na 31.12.2012			stan na 31.12.2013			stan na 31.12.2014			stan na 31.12.2015		
liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. Kobiet	liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. Kobiet	liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. Kobiet	liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. Kobiet	liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych kobiet	proc. udział bezrob. Kobiet
7148	3952	55,29	7901	4175	52,84	7731	51,43	3976	6429	3358	52,23	5102	2742	53,74

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

## Struktura bezrobotnych

Kolejnym istotnym zagadnieniem niniejszej analizy jest charakterystyka struktury bezrobotnych według kryteriów, które decydują o wartości potencjalnego pracownika na rynku pracy, tj. wieku, wykształcenia, okresu pozostawania bez pracy.

Strukturę osób bezrobotnych w powiecie wg wieku na przestrzeni lat 2011 – 2015 ilustruje Tabela 3.

**Tabela 3.** Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2011 – 2015 – stan na dzień 31 grudnia.

Wiek	18 – 24		25 – 34		35 – 44		45 – 54		55 – 59		60 lat i więcej*		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
<b>2011</b>	1927	26,96	1912	26,75	1260	17,63	1344	18,80	562	7,86	143	2,00	7148	100,0
<b>2012</b>	2047	25,91	2119	26,82	1407	17,81	1458	18,45	675	8,54	195	2,47	7901	100,0
<b>2013</b>	1911	24,72	2037	26,35	1381	17,86	1432	18,52	737	9,53	233	3,02	7731	100,0
<b>2014</b>	1332	20,72	1746	27,16	1221	18,99	1162	18,07	692	10,77	276	4,29	6429	100,0
<b>2015</b>	897	17,58	1388	27,21	1019	19,97	938	18,38	561	11,0	299	5,86	5102	100,0

\*do osiągnięcia wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 24 ust. 1a i 1b oraz w art. 27 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Powyższa tabela przedstawia szczegółowo strukturę bezrobotnych uwzględniając wiek osób biernych zawodowo i ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w danym roku. Przyglądając się danym liczbowym zauważyć można, że najwięcej osób pozostających bez pracy w powiecie wadowickim to osoby w wieku 25-34 lata, a najmniej było osób w wieku 60 lat i więcej.

Analizując strukturę bezrobotnych według wieku w roku 2015 zaobserwować można, że w porównaniu do roku wcześniejszego spada liczba bezrobotnych w kategoriach wiekowych: 18-24 (-435 osób), 25-34 (-358 osób), 35-44 (-202 osoby), 45-54 (-224 osoby) i 55-59 (-131 osób). Wzrost nadal obserwujemy w kategorii wiekowej 60 lat i więcej, a wyniósł on +23 osoby. Jest to efekt podwyższenia wieku emerytalnego.

Biorąc pod uwagę procentowy udział poszczególnych kategorii wiekowych w ogólnej liczbie bezrobotnych zauważamy, że w ciągu 2015 roku ulega zwiększeniu procentowy udział w grupie wiekowej 45 lat i więcej w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na 31 grudnia 2015 roku stanowili oni 35,24% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2014 – 33,13%. Wraz

ze wzrostem o 2,11 pkt. procentowego ich udziału w ogólnej liczbie zarejestrowanych zauważamy jednak spadek liczbowy o 332 osoby.

**Tabela 4.** Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2011 – 2015 – stan na dzień 31 grudnia.

Wykształcenie	gimnazjalne i niższe		zasadnicze zawodowe		średnie ogólnokształcące		policjalne i średnie zawodowe		wyższe		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
<b>2011</b>	1549	21,67	2489	34,82	770	10,77	1717	24,02	623	8,72	7148	100,0
<b>2012</b>	1679	21,25	2870	36,33	795	10,06	1863	23,58	694	8,78	7901	100,0
<b>2013</b>	1690	21,86	2740	35,44	767	9,92	1826	23,62	708	9,16	7731	100,0
<b>2014</b>	1446	22,49	2264	35,21	615	9,57	1489	23,16	615	9,57	6429	100,0
<b>2015</b>	1219	23,89	1758	34,46	467	9,15	1171	22,95	487	9,55	5102	100,0

*Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Przyglądając się bliżej strukturze osób zarejestrowanych pod kątem wykształcenia w roku 2015 w powiecie wadowickim zauważamy zmniejszenie liczby osób bezrobotnych w poszczególnych poziomach wykształcenia. Tutaj liczby zmniejszają się, jednakże procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych podnosi się wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (+1,4%). Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu z gimnazjalnym wykształceniem od 2011 roku nieznacznie zmalała o 21,3%. Również liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym od 2011 roku obniżyła się o 21,83%. Strukturę osób bezrobotnych w powiecie według wykształcenia przedstawia Tabela 4.

Przedstawiona struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według wykształcenia ukazuje, że najwięcej osób pozostających bez pracy jest w grupie z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. Najmniej liczną w zasobach Urzędu wciąż pozostaje grupa osób z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym. Niska liczba osób bezrobotnych w ostatniej grupie jest wynikiem podejmowania przez dużą część absolwentów średnich szkół ogólnokształcących studiów wyższych w trybie dziennym.

Na przestrzeni ostatnich pięciu lat spadek odnotowano wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Na koniec grudnia 2011 roku osoby te stanowiły 10,77% ogółu bezrobotnych w powiecie wadowickim, a na koniec roku 2015 – 9,15%. Na powyższą sytuację wpływ ma wiele czynników, m.in.: wzrost zapotrzebowania rynku pracy na fachowców z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podejmowania kształcenia w szkołach umożliwiających uzyskanie zawodu. Osoby rozpoczynające proces poszukiwania pracy szybko zaczynają dostrzegać, iż istnieje bardzo duża konkurencja na rynku związana

z wykształceniem kandydatów do pracy. Zdecydowanie mniejsze szanse na zatrudnienie mają osoby nie posiadające wyuczonego zawodu, czy też nie posiadające kwalifikacji potwierdzonych odpowiednimi dokumentami t.j.: zaświadczenia, certyfikaty ukończonych kursów lub szkoleń. Bardzo często tutaj pojawiają się osoby, które nie mają świadomości jak ważnym jest posiadanie wykształcenia w procesie poszukiwania pracy. Są to bardzo często osoby w opinii, których słyszy się, że zaświadczenie o ukończeniu szkolenia będzie dla niego wystarczające by podjąć pracę. Dlatego na tym etapie ważne są intensywne działania aktywizacyjne prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy, skierowane na pomoc osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Pomoc winna odbywać się zarówno w zakresie umożliwienia zdobywania doświadczenia zawodowego, czy kwalifikacji zawodowych, jak i w samym procesie uświadamiania, że dalsza edukacja jest ważna i będzie odgrywać istotną rolę w przyszłości.

Omawiając strukturę osób bezrobotnych należy zwrócić szczególną uwagę na element czasu pozostawiania w rejestrze bezrobotnych. Im dłużej osoby pozostają bierne zawodowo, tym trudniej jest je zaktywizować i zmotywować do działania.

**Wykres 8.** Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według czasu pozostawiania bez pracy (w miesiącach)



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Porównując okresy pozostawania bez pracy w powiecie wadowickim na przestrzeni ostatnich pięciu lat, zauważyć można spadek udziału procentowego osób pozostających bez zatrudnienia do 1 miesiąca, od 3 do 6 miesięcy, od 6 do 12 miesięcy oraz od 12 do 24 miesięcy w ogólnej liczbie zarejestrowanych. Przyglądając się danym od 2011 roku zauważamy, że systematycznie wzrasta udział procentowy grupy osób o okresie pozostawania bez pracy powyżej 24 miesięcy w ogóle zarejestrowanych. Na dzień 31 grudnia 2015 roku w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach grupę tę stanowiło aż 24,70% osób.

Wykres 8 i Tabela 5 obrazują podział osób bezrobotnych w powiecie według czasu pozostawania bez pracy.

**Tabela 5.** Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2011 – 2015  
– stan na dzień 31 grudnia.

Czas bez pracy	do 1 miesiąca		od 1 do 3 miesiący		od 3 do 6 miesiący		od 6 do 12 miesiący		od 12 do 24 miesiący		powyżej 24 miesiący		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
<b>2011</b>	725	10,14	1495	20,92	1342	18,77	1302	18,21	1400	19,59	884	12,37	7148	100,0
<b>2012</b>	840	10,63	1580	20,00	1473	18,64	1406	17,80	1397	17,68	1205	15,25	7901	100,0
<b>2013</b>	691	8,94	1326	17,16	1290	16,67	1498	19,38	1485	19,21	1441	18,64	7731	100,0
<b>2014</b>	615	9,57	1180	18,35	1037	16,13	951	14,79	1179	18,34	1467	22,82	6429	100,0
<b>2015</b>	493	9,66	1074	21,05	769	15,07	763	14,96	743	14,56	1260	24,70	5102	100,0

*Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Jak pokazuje tabela 5, na przestrzeni ostatnich pięciu lat największy wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach od ponad 24 miesięcy odnotowano na koniec roku 2012. Natomiast największy przyrost procentowy w tej grupie osób nastąpił w 2014 r. i wyniósł 22,82% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 18,64% ogółu bezrobotnych. Liczba osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy na koniec 2015 roku maleje w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2014 roku, jednakże udział procentowy w ogóle osób zarejestrowanych nadal systematycznie wzrasta.

Wahaniom ulega także procentowy, jak i liczbowy udział osób, które w ewidencji PUP pozostają do 1 miesiąca. Gdy w 2012 roku obserwujemy wzrost w tej kategorii o 0,49% w porównaniu do roku poprzedniego, tak konfrontując koniec 2012 roku z końcem roku 2015 - liczba osób w tej kategorii maleje o 347 i kształtuje się na poziomie 9,66% wszystkich bezrobotnych w powiecie. Aby dokładniej poznać strukturę osób bezrobotnych w powiecie wadowickim, należy zwrócić uwagę na liczbę osób pozostających bez pracy według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku i wykształcenia.



**Tabela 6.** Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2015 roku.

		Czas pozostawania bez pracy					
		do 1 miesiąca	od 1 do 3 miesięcy	od 3 do 6 miesięcy	od 6 do 12 miesięcy	od 12 do 24 miesięcy	powyżej 24 miesięcy
wiek (w latach)	18 – 24	114	<b>293</b>	207	119	91	73
	25 – 34	151	<b>310</b>	224	239	222	242
	35 – 44	93	178	136	167	161	<b>284</b>
	45 – 54	84	144	106	143	149	<b>312</b>
	55 – 59	41	99	61	65	77	218
	60 lat i więcej	10	50	35	30	43	131

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak pokazuje powyższa tabela na dzień 31 grudnia 2015 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w wieku 45 – 54 lata pozostający bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy (312 osób), w kategorii wiekowej 25 – 34 lata (310 osób) oraz w kategorii wiekowej 18 - 24 lata (293 osoby) bez pracy od 1 do 3 miesięcy, a także osoby w wieku 35 – 44 lata pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy (284 osoby). Najmniej liczebną grupę stanowili bezrobotni kategorii wiekowej 60 lat i więcej, pozostający bez pracy do 1 miesiąca – 10 osób.

**Tabela 7.** Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2015 roku

		Czas pozostawania bez pracy					
		do 1 miesiąca	od 1 do 3 miesięcy	od 3 do 6 miesięcy	od 6 do 12 miesięcy	od 12 do 24 miesięcy	powyżej 24 miesięcy
Wykształcenie	wyższe	47	125	88	96	67	64
	policealne i średnie zawodowe	117	263	203	176	157	255
	średnie ogólnokształcące	42	113	80	70	57	105
	zasadnicze zawodowe	173	354	243	241	264	<b>483</b>
	gimnazjalne i niższe	114	219	155	180	198	353

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Według danych zawartych w tabeli 7, na dzień 31 grudnia roku 2015 w ewidencji PUP w Wadowicach 64 osoby z wykształceniem wyższym pozostawały bez pracy powyżej 24 miesięcy. Tutaj liczba zmalała o 25 osób w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2014 roku. Najliczniejszą grupę osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym reprezentowali bezrobotni pozostający bez pracy od 1 do 3 miesięcy. Spośród wszystkich kategorii najwięcej osób bezrobotnych pozostaje w grupie posiadającej wykształcenie zasadnicze zawodowe i pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy (483 osoby).

**Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania**

Z poniższej tabeli wynika, że od 2012 roku liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy zamieszkałych na wsi stopniowo spadała. W 2012 roku udział tej grupy osób w ogóle zarejestrowanych wyniósł 67,89% (5364 osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi), natomiast na koniec IV kwartału 2013 r. wzrósł do poziomu 69,24% co daje 5353 osób w ogóle zarejestrowanych. Na koniec 2014 roku wraz ze zmniejszeniem liczby bezrobotnych maleje liczba osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi i stanowi 67,76% ogółu bezrobotnych (4356 osób) pozostających w ewidencji urzędu. Natomiast koniec IV kwartału 2015 roku przynosi dalszy spadek liczby osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi i osiąga poziom 66,37% ogółu zarejestrowanych tj. 3386 osób.

**Tabela 8.** Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2011 – 2015.

WIEK	Miejsce zamieszkania	Płeć	LATA				
			2011	2012	2013	2014	2015
18-24	WIEŚ	K	823	842	792	547	360
		M	629	738	708	468	292
	MIASTO	K	273	246	213	187	136
		M	202	221	198	130	109
25-34	WIEŚ	K	798	889	843	712	610
		M	473	518	549	451	330
	MIASTO	K	385	385	345	331	264
		M	256	327	300	252	184
35-44	WIEŚ	K	490	510	498	464	412
		M	325	380	377	313	216
	MIASTO	K	257	292	299	256	225
		M	188	225	207	188	166
45-54	WIEŚ	K	461	491	479	397	311
		M	428	489	508	410	331
	MIASTO	K	259	262	225	184	145
		M	196	216	220	171	151
55-59	WIEŚ	K	99	134	149	144	134
		M	226	254	293	276	209
	MIASTO	K	107	124	133	117	111
		M	130	163	162	155	107
60 lat i więcej	WIEŚ	K	0	0	0	12	11
		M	91	119	157	162	170
	MIASTO	K	0	0	0	7	23
		M	52	76	76	95	95

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W porównaniu z końcem 2014 roku największy przyrost zarejestrowanych notujemy w kategorii wiekowej 60 lat i więcej. Tutaj wzrasta liczba kobiet zamieszkałych w mieście (wzrost o 16 osób) i mężczyzn zamieszkałych na wsi (wzrost o 8 osób). Największy spadek odnotowano wśród zarejestrowanych kobiet zamieszkałych na wsi w przedziale wiekowym 18 – 24 lata (-187 osób).

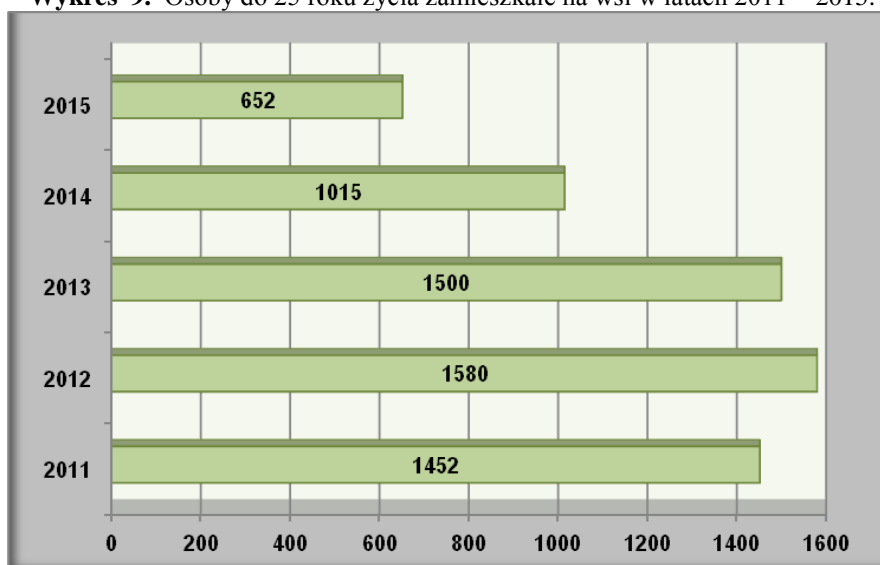
**Tabela 9.** Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2011 – 2015 zamieszkałych na wsi.

Osoby do 25 roku życia					
LATA	2011	2012	2013	2014	2015
MIASTO	475	467	411	317	245
WIEŚ	1452	1580	1500	1015	652
w tym: kobiety					
MIASTO	273	246	213	187	136
WIEŚ	823	842	792	547	360

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Szczególne zainteresowanie w ostatnich latach dotyczy problemu bezrobocia wśród osób młodych. Wiele osób wchodzących na rynek pracy boryka się z trudnościami przy poszukiwaniu pracy. W 2015 roku grupa osób do 25 roku życia stanowiła 17,58% ogółu zarejestrowanych. Liczba ta zmalała o 3,14% w porównaniu z rokiem ubiegłym, gdy wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 20,72%. Jak wynika z powyższej tabeli (Tabela 9) problem bezrobocia wśród osób do 25 roku życia nadal występuje głównie wśród osób zamieszkałych na wsi.

**Wykres 9.** Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2011 – 2015.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

### **3. DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI W POWIECIE WADOWICKIM**

Określenie zapotrzebowania na zawody i umiejętności na lokalnym rynku pracy jest niezbędną procedurą zmierzającą do właściwego „dopasowania” oferty PUP do potrzeb rynku pracy. Podjęte działania w ramach diagnozowania potrzeb zgłaszanych przez pracodawców oraz poznania preferencji osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, przeprowadzone zostały w oparciu o metody, narzędzia i procedury diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy opracowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Właściwa identyfikacja podstawowych obszarów spójności między zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców, a potrzebami zgłaszanymi przez osoby uprawnione, umożliwia zmniejszenie niedopasowania strukturalnego występującego na lokalnym rynku pracy. Pozwala poznać bariery jakie napotykają osoby bezrobotne w procesie poszukiwania pracy oraz poznać problemy pracodawców, z którymi spotykają się, w procesie rekrutacji nowych pracowników.

#### **3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA**

##### **Analiza ofert pracy**

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku przyjął od pracodawców 3427 zgłoszeń ofert pracy. Porównując wpływ ofert pracy w roku 2014, zaobserwować możemy wzrost liczby ofert pracy – o 456 ofert. Jednocześnie obserwujemy wzrost udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2014 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 20,77%, rok 2015 odnotował 24,34% udział.

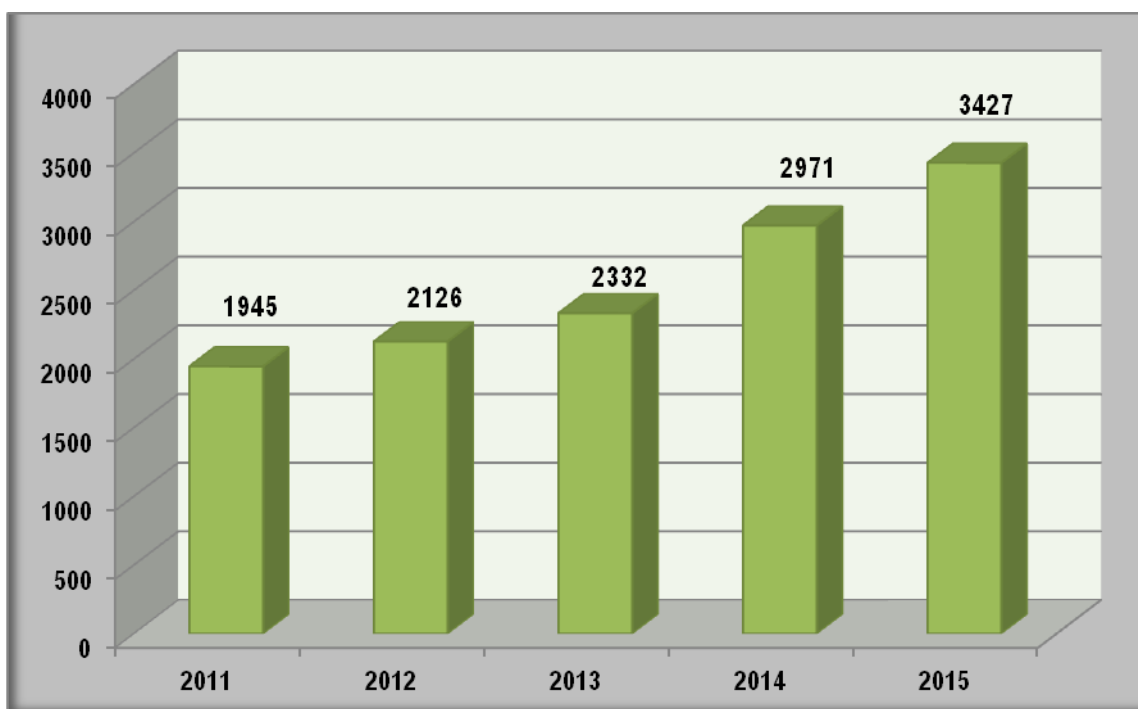
Wahania w liczbie ofert pracy wpływających do urzędu w okresie ostatnich pięciu lat przedstawiono na Wykresie 10.

Największy udział ofert pracy w ogólnej liczbie zgłoszonych ofert mają następujące stanowiska:

- „522301” – Sprzedawca – 10,27%
- „515303” – Robotnik gospodarczy – 4,23%
- „411004” – Technik prac biurowych – 2,77%
- „752205” – Stolarz – 2,74%
- „833203” – Kierowca samochodu ciężarowego – 2,54%

- „931301” – Pomocniczy robotnik budowlany – 2,36%
- „411090” – Pozostali pracownicy obsługi biurowej – 2,31%
- „432103” – Magazynier – 1,65%
- „932101” – Pakowacz ręczny – 2,16%
- „332203” – Przedstawiciel handlowy – 1,93%
- „512001” – Kucharz – 1,63%
- „815301” – Szwaczka maszynowa – 1,52%

Wykres 10. Oferty pracy zgłoszone w latach 2011 - 2015.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Ponadto pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- pracowników budowy – brukarzy, zbrojarzy, murarzy, cieśli, tynkarzy,
- pracowników gastronomii – kelnerów, pomoce kuchenne, barmanów
- kierowców samochodu dostawczego i osobowego, kierowców autobusów, kurierów,
- operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie, operatorów obrabiarek skrawających, operatorów zautomatyzowanej linii produkcyjnej,
- księgowych, asystentów do spraw księgowości,
- nauczycieli języka obcego,
- specjalistów do spraw sprzedaży, telemarketerów,

- krawców, stolarzy meblowych, cholewkarzy, obuwników, ślusarzy, tapicerów, spawaczy, fryzjerów, kosmetyczek, cukierników, piekarzy, mechaników samochodów osobowych, lakierników, elektryków,
- doradców klienta, doradców finansowych.

Poniższa tabela przedstawia dane o ofertach pracy, a tym samym preferowanych przez pracodawców zawodach, w których osoby poszukujące zatrudnienia na lokalnym rynku pracy mogłyby podejmować kształcenie lub doskonalić posiadane już umiejętności.

**Tabela 10.** Oferty pracy zgłoszone w roku 2015 - według zawodów

l.p.	KOD ZAWODU	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2015 r.	Udział % w stosunku do ofert zgłoszonych ogółem
1	522301	Sprzedawca*	352	10,27%
2	515303	Robotnik gospodarczy	145	4,23%
3	411004	Technik prac biurowych*	95	2,77%
4	752205	Stolarz*	94	2,74%
5	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	87	2,54%
6	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	81	2,36%
7	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	79	2,31%
8	432103	Magazynier	75	2,19%
9	932101	Pakowacz ręczny	74	2,16%
10	332203	Przedstawiciel handlowy	66	1,93%
11	512001	Kucharz*	56	1,63%
12	815301	Szwaczka maszynowa	52	1,52%
13	513101	Kelner*	50	1,46%
14	753105	Krawiec*	46	1,34%
15	753601	Cholewkarz	44	1,28%
16	752208	Stolarz meblowy	42	1,23%
17	941201	Pomoc kuchenna	41	1,20%
18	711205	Brukarz	39	1,14%
19	711404	Zbrojarz	39	1,14%
20	514202	Kosmetyczka	37	1,08%
21	722204	Ślusarz*	37	1,08%
22	832202	Kierowca samochodu dostawczego	34	0,99%
23	514101	Fryzjer*	33	0,96%
24	753602	Obuwnik*	33	0,96%
25	721204	Spawacz	27	0,79%
26	753402	Tapicer*	27	0,79%
27	331301	Księgowy	26	0,76%
28	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	25	0,73%
29	711202	Murarz	25	0,73%

30	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	25	0,73%
31	431101	Asystent do spraw księgowości	23	0,67%
32	711501	Cieśla*	22	0,64%
33	711502	Cieśla szalunkowy	21	0,61%
34	722307	Operator obrabiarek skrawających*	21	0,61%
35	962990	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	21	0,61%
36	522305	Technik handlowiec*	20	0,58%
37	524902	Doradca klienta	20	0,58%
38	723105	Mechanik samochodów osobowych	20	0,58%
39	751201	Cukiernik*	20	0,58%
40	812201	Operator urządzeń do elektroforetycznego nakładania powłok	20	0,58%
41	911207	Sprzątaczką biurowa	20	0,58%
42	713201	Lakiernik*	19	0,55%
43	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	19	0,55%
44	712303	Tynkarz	18	0,53%
45	721404	Monter konstrukcji stalowych	18	0,53%
46	961202	Sortowacz odpadów komunalnych	18	0,53%
47	313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	17	0,50%
48	753202	Krojczy	16	0,47%
49	833101	Kierowca autobusu	16	0,47%
50	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	15	0,44%
51	422602	Recepcjonista	15	0,44%
52	524404	Telemarketer	15	0,44%
53	741103	Elektryk*	15	0,44%
54	222101	Pielęgniarka	14	0,41%
55	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	14	0,41%
56	832203	Kierowca samochodu osobowego	14	0,41%
57	233008	Nauczyciel języka obcego	13	0,38%
58	513202	Barman	13	0,38%
59	753606	Szewc	13	0,38%
60	712204	Posadzkarz	12	0,35%
61	753690	Pozostali obuwnicy i pokrewni	12	0,35%
62	932990	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	12	0,35%
63	234201	Nauczyciel przedszkola	11	0,32%
64	412001	Sekretarka	11	0,32%
65	712601	Hydraulik	11	0,32%
66	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	11	0,32%
67	834205	Operator koparki	11	0,32%
68	351203	Technik informatyk*	10	0,29%
69	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	10	0,29%
70	751204	Piekarz*	10	0,29%
71	814390	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	10	0,29%
72	816010	Operator urządzeń do produkcji napojów bezalkoholowych	10	0,29%
73	961301	Robotnik oczyszczania miasta	10	0,29%

74	333105	Spedytor	9	0,26%
75	334306	Technik administracji*	9	0,26%
76	334402	Sekretarka medyczna	9	0,26%
77	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	9	0,26%
78	713102	Malarz budowlany	9	0,26%
79	911203	Pokojowa	9	0,26%
80	931205	Pomocniczy robotnik drogowy	9	0,26%
81	325101	Asystentka stomatologiczna*	8	0,23%
82	343901	Animator kultury*	8	0,23%
83	512090	Pozostali kucharze	8	0,23%
84	722301	Frezer	8	0,23%
85	818990	Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	8	0,23%
86	242217	Specjalista administracji publicznej	7	0,20%
87	321301	Technik farmaceutyczny*	7	0,20%
88	341202	Opiekun osoby starszej*	7	0,20%
89	523002	Kasjer handlowy	7	0,20%
90	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	7	0,20%
91	541307	Pracownik ochrony fizycznej	7	0,20%
92	611303	Ogrodnik*	7	0,20%
93	712901	Monter płyt kartonowo-gipsowych	7	0,20%
94	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	7	0,20%
95	752308	Szlifierz materiałów drzewnych	7	0,20%
96	753490	Pozostali tapicerzy i pokrewni	7	0,20%
97	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	7	0,20%
98	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	6	0,18%
99	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	6	0,18%
100	432390	Pozostali pracownicy do spraw transportu	6	0,18%
101	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	6	0,18%
102	732201	Drukarz*	6	0,18%
103	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	6	0,18%
104	751104	Rozbieracz-wykrawacz	6	0,18%
105	753403	Tapicer meblowy	6	0,18%
106	814190	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	6	0,18%
107	834206	Operator koparko-ładowarki	6	0,18%
108	933304	Robotnik magazynowy	6	0,18%
109	132301	Kierownik budowy	5	0,15%
110	229201	Fizjoterapeuta	5	0,15%
111	242109	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	5	0,15%
112	242307	Specjalista do spraw kadr	5	0,15%
113	311408	Technik elektronik*	5	0,15%
114	332302	Zaopatrzeniowiec	5	0,15%
115	531107	Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	5	0,15%
116	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	5	0,15%



117	712906	Monter stolarki budowlanej	5	0,15%
118	722390	Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	5	0,15%
119	741201	Elektromechanik*	5	0,15%
120	741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	5	0,15%
121	751190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	5	0,15%
122	753303	Szwaczka ręczna	5	0,15%
123	812107	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych*	5	0,15%
124	817202	Operator pilarek do pozyskiwania tarcicy	5	0,15%
125	817210	Pilarz	5	0,15%
126	121101	Główny księgowy	4	0,12%
127	142004	Kierownik sklepu/supermarketu	4	0,12%
128	216602	Grafik komputerowy multimedialny	4	0,12%
129	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	4	0,12%
130	235916	Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)	4	0,12%
131	264201	Dziennikarz	4	0,12%
132	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	4	0,12%
133	334390	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biur zarządu	4	0,12%
134	422401	Recepcjonista hotelowy	4	0,12%
135	422603	Rejestratorka medyczna	4	0,12%
136	441202	Kurier	4	0,12%
137	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	4	0,12%
138	523001	Kasjer biletowy	4	0,12%
139	524402	Organizator obsługi sprzedaży internetowej	4	0,12%
140	532190	Pozostały pomocniczy personel medyczny	4	0,12%
141	541390	Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	4	0,12%
142	711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	4	0,12%
143	712101	Dekarz*	4	0,12%
144	712202	Glazurnik	4	0,12%
145	712501	Monter / składacz okien	4	0,12%
146	722314	Tokarz w metalu	4	0,12%
147	753201	Konstruktor odzieży	4	0,12%
148	811390	Pozostali operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców	4	0,12%
149	814208	Operator wtryskarki	4	0,12%
150	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych*	4	0,12%
151	817190	Pozostali operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	4	0,12%
152	817207	Operator strugarek i frezarek do drewna	4	0,12%
153	821205	Monter osprzętu elektrotechnicznego	4	0,12%
154	821902	Monter mebli	4	0,12%
155	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	4	0,12%
156	834101	Kierowca ciągnika rolniczego	4	0,12%
157	122102	Kierownik do spraw sprzedaży	3	0,09%
158	132103	Kierownik produkcji w przemyśle	3	0,09%

159	132390	Pozostali kierownicy do spraw budownictwa	3	0,09%
160	214205	Inżynier budownictwa - urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	3	0,09%
161	216304	Projektant wzornictwa przemysłowego	3	0,09%
162	232090	Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	3	0,09%
163	241190	Pozostali specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	3	0,09%
164	243109	Specjalista sprzedaży internetowej	3	0,09%
165	311104	Technik geodeta*	3	0,09%
166	311204	Technik budownictwa*	3	0,09%
167	311303	Technik elektryk*	3	0,09%
168	324002	Technik weterynarii*	3	0,09%
169	325905	Opiekunka dziecięca*	3	0,09%
170	332101	Agent ubezpieczeniowy	3	0,09%
171	333104	Pracownik działu logistyki	3	0,09%
172	422101	Pracownik biura podróży	3	0,09%
173	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	3	0,09%
174	441203	Listonosz	3	0,09%
175	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	3	0,09%
176	514103	Fryzjer męski	3	0,09%
177	524502	Sprzedawca w stacji paliw	3	0,09%
178	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	3	0,09%
179	611305	Ogrodnik szkółkarz	3	0,09%
180	712603	Monter instalacji gazowych	3	0,09%
181	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	3	0,09%
182	712690	Pozostali hydraulicy i monterzy rurociągów	3	0,09%
183	713190	Pozostali malarze i pokrewni	3	0,09%
184	713203	Lakiernik samochodowy	3	0,09%
185	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	3	0,09%
186	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	3	0,09%
187	732203	Drukarz tkanin	3	0,09%
188	732301	Introligator*	3	0,09%
189	741290	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	3	0,09%
190	751107	Wędliniarz*	3	0,09%
191	752302	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	3	0,09%
192	812203	Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	3	0,09%
193	814290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	3	0,09%
194	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	3	0,09%
195	817211	Tartacznik	3	0,09%
196	817290	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	3	0,09%
197	821113	Monter układów hydraulicznych i pneumatycznych	3	0,09%
198	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	3	0,09%
199	834207	Operator ładowarki	3	0,09%
200	912202	Operator myjni	3	0,09%
201	961201	Sortowacz surowców wtórnych	3	0,09%
202	962903	Parkingowy	3	0,09%

203	132404	Kierownik magazynu	2	0,06%
204	143907	Kierownik firmy sprzątającej	2	0,06%
205	214109	Specjalista kontroli jakości	2	0,06%
206	214111	Główny technolog	2	0,06%
207	214290	Pozostali inżynierowie budownictwa	2	0,06%
208	214406	Inżynier mechanik - środki transportu	2	0,06%
209	214411	Konstruktor form wtryskowych	2	0,06%
210	214907	Inżynier gospodarki przestrzennej	2	0,06%
211	216505	Inżynier geodeta - geodezyjne pomiary podstawowe i satelitarne	2	0,06%
212	216604	Projektant grafiki	2	0,06%
213	229903	Kosmetolog	2	0,06%
214	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	2	0,06%
215	233004	Nauczyciel fizyki i astronomii	2	0,06%
216	233012	Nauczyciel języka polskiego	2	0,06%
217	235201	Nauczyciel niesłyszących i słabosłyszących (surdopedagog)	2	0,06%
218	235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	2	0,06%
219	235919	Pedagog specjalny	2	0,06%
220	235921	Pedagog	2	0,06%
221	235990	Pozostali specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0,06%
222	241102	Specjalista do spraw controllingu	2	0,06%
223	243190	Pozostali specjaliści do spraw reklamy i marketingu	2	0,06%
224	243304	Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	2	0,06%
225	244001	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	2	0,06%
226	244090	Pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	2	0,06%
227	263401	Psycholog	2	0,06%
228	311902	Kontroler jakości połączeń spawanych	2	0,06%
229	311917	Technik organizacji produkcji	2	0,06%
230	312208	Mistrz produkcji w przemyśle spożywczym	2	0,06%
231	313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	2	0,06%
232	325402	Technik masażysta*	2	0,06%
233	343101	Fotograf*	2	0,06%
234	422103	Technik obsługi turystycznej*	2	0,06%
235	432302	Dyspozytor transportu samochodowego	2	0,06%
236	441590	Pozostali pracownicy działów kadr	2	0,06%
237	514208	Wizażystka / stylistka	2	0,06%
238	514290	Pozostałe kosmetyczki i pokrewni	2	0,06%
239	516403	Opiekun zwierząt domowych	2	0,06%
240	521101	Sprzedawca na targowisku/bazarze	2	0,06%
241	524601	Wydawca posiłków / bufetowy	2	0,06%
242	532201	Opiekunka domowa	2	0,06%
243	611306	Ogrodnik terenów zieleni	2	0,06%
244	711190	Pozostali monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	2	0,06%
245	711204	Murarz-tylnik*	2	0,06%
246	711401	Betoniarz	2	0,06%

247	712390	Pozostali tynkarze i pokrewni	2	0,06%
248	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	2	0,06%
249	713101	Malarz-tapeciarz	2	0,06%
250	713202	Lakiernik proszkowy	2	0,06%
251	713290	Pozostali lakiernicy	2	0,06%
252	722303	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	2	0,06%
253	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	2	0,06%
254	723107	Mechanik motocyklowy*	2	0,06%
255	723190	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	2	0,06%
256	732202	Drukarz sitodrukowy	2	0,06%
257	732205	Maszynista maszyn offsetowych	2	0,06%
258	732206	Maszynista maszyn typograficznych	2	0,06%
259	742102	Monter-elektronik*	2	0,06%
260	751106	Ubojowy	2	0,06%
261	811407	Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	2	0,06%
262	813133	Operator urządzeń mieszających	2	0,06%
263	815601	Operator obuwniczych urządzeń szwalniczych	2	0,06%
264	815604	Operator urządzeń wykrawających elementy obuwia	2	0,06%
265	816017	Operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych	2	0,06%
266	817201	Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek	2	0,06%
267	818303	Operator urządzeń pakujących	2	0,06%
268	832290	Pozostali kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	2	0,06%
269	834208	Operator spycharki	2	0,06%
270	911202	Palacz pieców zwykłych	2	0,06%
271	911204	Pomoc laboratoryjna	2	0,06%
272	932907	Pomocnik lakiernika	2	0,06%
273	961102	Ładowacz nieczystości stałych	2	0,06%
274	962906	Woźny	2	0,06%
275	121303	Naczelnik / kierownik wydziału	1	0,03%
276	122190	Pozostali kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	1	0,03%
277	132102	Kierownik do spraw kontroli jakości	1	0,03%
278	132190	Pozostali kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	1	0,03%
279	134290	Pozostali kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej	1	0,03%
280	143909	Kierownik/właściciel zakładu usługowego	1	0,03%
281	143990	Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,03%
282	214102	Inżynier organizacji i planowania produkcji	1	0,03%
283	214190	Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	1	0,03%
284	214203	Inżynier budownictwa - budownictwo przemysłowe	1	0,03%
285	214906	Inżynier energetyki	1	0,03%
286	214990	Pozostali inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,03%
287	216101	Architekt	1	0,03%
288	216102	Architekt wnętrz	1	0,03%
289	216503	Inżynier geodeta - geodezja inżyniersko-przemysłowa	1	0,03%
290	216507	Inżynier geodeta - kataster i gospodarka nieruchomościami	1	0,03%

291	216605	Projektant grafiki stron internetowych	1	0,03%
292	216690	Pozostali projektanci grafiki i multimediiów	1	0,03%
293	229104	Specjalista zdrowia publicznego	1	0,03%
294	229301	Specjalista do spraw dietetyki	1	0,03%
295	229402	Logopeda	1	0,03%
296	233007	Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	1	0,03%
297	233015	Nauczyciel matematyki	1	0,03%
298	233022	Nauczyciel wiedzy o kulturze	1	0,03%
299	233024	Nauczyciel wychowania do życia w rodzinie	1	0,03%
300	233090	Pozostali nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	1	0,03%
301	234103	Nauczyciel informatyki w szkole podstawowej	1	0,03%
302	235106	Naucziel instruktor	1	0,03%
303	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	1	0,03%
304	235301	Lektor języka obcego	1	0,03%
305	235502	Instruktor tańca	1	0,03%
306	235906	Nauczyciel logopeda	1	0,03%
307	235912	Pedagog szkolny	1	0,03%
308	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	1	0,03%
309	241202	Doradca finansowy	1	0,03%
310	241304	Specjalista bankowości	1	0,03%
311	241306	Analitik finansowy	1	0,03%
312	242403	Specjalista do spraw szkoleń	1	0,03%
313	243102	Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	1	0,03%
314	243104	Menedżer marki (brand manager)	1	0,03%
315	251902	Specjalista zastosowań informatyki	1	0,03%
316	262101	Archiwista	1	0,03%
317	311214	Inspektor ochrony przeciwpożarowej	1	0,03%
318	311402	Instalator systemów alarmowych	1	0,03%
319	311513	Technik pojazdów samochodowych*	1	0,03%
320	311890	Pozostali kreślarze	1	0,03%
321	311939	Technik konserwator urządzeń dźwigowych	1	0,03%
322	313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	1	0,03%
323	314101	Laborant mikrobiologiczny	1	0,03%
324	314102	Laborant biochemiczny	1	0,03%
325	314407	Technik technologii żywności - produkcja piekarsko-ciastkarska	1	0,03%
326	324001	Laborant weterynaryjny	1	0,03%
327	325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	1	0,03%
328	331104	Pracownik do spraw produktów finansowych	1	0,03%
329	331290	Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	1	0,03%
330	333107	Technik logistik*	1	0,03%
331	333403	Administrator nieruchomości	1	0,03%

332	333901	Menedżer artystyczny	1	0,03%
333	334101	Kierownik biura	1	0,03%
334	341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	1	0,03%
335	342305	Instruktor rekreacji ruchowej	1	0,03%
336	342310	Pracownik do spraw kultury fizycznej i sportu	1	0,03%
337	343203	Florysta*	1	0,03%
338	343290	Pozostali plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	1	0,03%
339	343301	Bibliotekarz*	1	0,03%
340	343402	Szef kuchni (kuchmistrz)	1	0,03%
341	343404	Technik żywienia i usług gastronomicznych*	1	0,03%
342	352106	Kinooperator	1	0,03%
343	411003	Pracownik kancelaryjny	1	0,03%
344	421103	Kasjer bankowy	1	0,03%
345	431102	Fakturzystka	1	0,03%
346	431190	Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	1	0,03%
347	432105	Pracownik sortowania przesyłek i towarów	1	0,03%
348	441501	Pracownik do spraw osobowych	1	0,03%
349	511301	Pilot wycieczek	1	0,03%
350	514203	Manikiurzystka	1	0,03%
351	516502	Instruktor nauki jazdy	1	0,03%
352	516903	Hostessa	1	0,03%
353	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1	0,03%
354	523003	Kasjer w zakładzie pracy	1	0,03%
355	524401	Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej / internetowej	1	0,03%
356	532903	Preparator medyczny	1	0,03%
357	611101	Kierownik gospodarstwa upraw polowych	1	0,03%
358	611190	Pozostali rolnicy upraw polowych	1	0,03%
359	711290	Pozostali murarze i pokrewni	1	0,03%
360	711301	Kamieniarz*	1	0,03%
361	711490	Pozostali betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	1	0,03%
362	711503	Stolarz budowlany	1	0,03%
363	711903	Monter rusztowań	1	0,03%
364	712301	Monter ociepleń budynków	1	0,03%
365	712703	Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	1	0,03%
366	721102	Formierz odlewnik	1	0,03%
367	721190	Pozostali formierze odlewniczy i pokrewni	1	0,03%
368	721306	Blacharz samochodowy*	1	0,03%
369	721403	Monter konstrukcji aluminiowych	1	0,03%
370	722206	Ślusarz narzędziowy	1	0,03%
371	722312	Szlifierz metali	1	0,03%
372	723302	Mechanik/konserwator urządzeń dźwignicowych	1	0,03%
373	723304	Mechanik maszyn i urządzeń do obróbki metali	1	0,03%
374	723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń*	1	0,03%

375	731305	Złotnik-jubiler*	1	0,03%
376	732304	Operator maszyn introligatorskich	1	0,03%
377	741205	Elektromechanik urządzeń chłodniczych	1	0,03%
378	741207	Elektromonter (elektryk) zakładowy	1	0,03%
379	742110	Monter-elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej	1	0,03%
380	751101	Garmażer	1	0,03%
381	752304	Operator urządzeń do polerowania drewna	1	0,03%
382	753390	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	1	0,03%
383	754401	Pracownik deratyzacji, dezynfekcji i dezynsekcji	1	0,03%
384	811204	Operator maszyn i urządzeń do rozdrabniania i sortowania surowców mineralnych	1	0,03%
385	814204	Operator maszyn i urządzeń do produkcji okien z tworzyw sztucznych	1	0,03%
386	815603	Operator urządzeń montażowych obuwia	1	0,03%
387	815701	Operator urządzeń do prania, prasowania i chemicznego czyszczenia tekstyliów	1	0,03%
388	815702	Pracownik pralni chemicznej	1	0,03%
389	816003	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego*	1	0,03%
390	817105	Operator maszyny tekturkowej	1	0,03%
391	817203	Operator pras w produkcji drzewnej	1	0,03%
392	817204	Operator sklejarów płyt stolarskich	1	0,03%
393	818304	Operator urządzeń znakujących	1	0,03%
394	821103	Monter kotłów i armatury kotłowej	1	0,03%
395	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,03%
396	831210	Ustawiacz	1	0,03%
397	833290	Pozostali kierowcy samochodów ciężarowych	1	0,03%
398	834312	Operator śluzy, jazu, zapory i pompowni	1	0,03%
399	834390	Pozostali maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	1	0,03%
400	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	1	0,03%
401	911206	Salowa	1	0,03%
402	912101	Maglarz	1	0,03%
403	912103	Prasowaczka ręczna	1	0,03%
404	912990	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,03%
405	921501	Pomocniczy robotnik leśny	1	0,03%
406	932908	Pomocnik mechanika	1	0,03%
407	932910	Pomocnik piekarza	1	0,03%
408	933301	Ładowacz	1	0,03%
409	951002	Dystrybutor ulotek	1	0,03%
410	962103	Dostawca potraw	1	0,03%
<b>RAZEM</b>			<b>3427</b>	<b>100 %</b>

\*zawód objęty jest kształceniem w systemie oświaty i występuje w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 3427 ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach 24,34% dotyczyło stanowisk subsydiowanych w ramach staży, bonów stażowych, bonów

zatrudnieniowych, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie-użytecznych oraz wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy. Najbardziej preferowanymi zawodami w ramach form subsydiowanych były: robotnik gospodarczy, sprzedawca, technik prac biurowych, magazynier, pomoc kuchenna, sortowacz odpadów komunalnych, robotnik oczyszczania miasta, specjalista do spraw sprzedaży, asystent do spraw księgowości, ślusarz, kucharz, stolarz, cholewkarz.

Udział liczby ofert pracy ogółem w danym zawodzie w stosunku do liczby ofert pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia przedstawiał się następująco:

**Tabela 11.** Oferty pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2015 - według zawodów

l.p.	Kod zawodu	ZAWODY I SPECJALNOŚCI	LICZBA OFERT PRACY zgłoszonych w 2015 r.	LICZBA OFERT PRACY w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszonych w 2015 r.	Udział % w stosunku do ofert pracy zgłoszonych ogółem w danym zawodzie
1	522301	Sprzedawca*	352	107	30,40%
2	515303	Robotnik gospodarczy	145	130	89,66%
3	411004	Technik prac biurowych*	95	55	57,89%
4	752205	Stolarz*	94	8	8,51%
5	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	87	3	3,45%
6	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	81	5	6,17%
7	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	79	58	73,42%
8	432103	Magazynier	75	21	28,00%
9	932101	Pakowacz ręczny	74	5	6,76%
10	332203	Przedstawiciel handlowy	66	4	6,06%
11	512001	Kucharz*	56	8	14,29%
12	815301	Szwaczka maszynowa	52	2	3,85%
13	513101	Kelner*	50	6	12,00%
14	753105	Krawiec*	46	7	15,22%
15	753601	Cholewkarz	44	8	18,18%
16	752208	Stolarz meblowy	42	5	11,90%
17	941201	Pomoc kuchenna	41	15	36,59%
18	711205	Brukarz	39	3	7,69%
19	514202	Kosmetyczka	37	14	37,84%
20	722204	Ślusarz*	37	9	24,32%
21	514101	Fryzjer*	33	6	18,18%
22	753602	Obuwnik*	33	12	36,36%
23	721204	Spawacz	27	2	7,41%
24	753402	Tapicer*	27	6	22,22%
25	331301	Księgowy	26	5	19,23%



26	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	25	9	36,00%
27	711202	Murarz	25	2	8,00%
28	431101	Asystent do spraw księgowości	23	9	39,13%
29	722307	Operator obrabiarek skrawających*	21	7	33,33%
30	962990	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	21	8	38,10%
31	522305	Technik handlowiec*	20	5	25,00%
32	524902	Doradca klienta	20	3	15,00%
33	723105	Mechanik samochodów osobowych	20	4	20,00%
34	751201	Cukiernik*	20	4	20,00%
35	911207	Sprzątaczką biurową	20	5	25,00%
36	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	19	4	21,05%
37	712303	Tynkarz	18	1	5,56%
38	961202	Sortowacz odpadów komunalnych	18	15	83,33%
39	753202	Krojeży	16	3	18,75%
40	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	15	2	13,33%
41	741103	Elektryk*	15	1	6,67%
42	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	14	3	21,43%
43	513202	Barman	13	6	46,15%
44	753606	Szewc	13	2	15,38%
45	234201	Nauczyciel przedszkola	11	4	36,36%
46	412001	Sekretarka	11	5	45,45%
47	712601	Hydraulik	11	1	9,09%
48	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	11	1	9,09%
49	834205	Operator koparki	11	1	9,09%
50	351203	Technik informatyk*	10	1	10,00%
51	814390	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	10	8	80,00%
52	961301	Robotnik oczyszczania miasta	10	10	100,00%
53	333105	Spedytor	9	1	11,11%
54	334306	Technik administracji*	9	3	33,33%
55	334402	Sekretarka medyczna	9	5	55,56%
56	713102	Malarz budowlany	9	1	11,11%
57	911203	Pokojuowa	9	4	44,44%
58	931205	Pomocniczy robotnik drogowy	9	4	44,44%
59	325101	Asystentka stomatologiczna*	8	5	62,50%
60	343901	Animador kultury*	8	3	37,50%
61	512090	Pozostali kucharze	8	1	12,50%
62	818990	Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	8	1	12,50%
63	242217	Specjalista administracji publicznej	7	5	71,43%
64	321301	Technik farmaceutyczny*	7	3	42,86%
65	341202	Opiekun osoby starszej*	7	6	85,71%
66	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	7	4	57,14%
67	541307	Pracownik ochrony fizycznej	7	1	14,29%
68	611303	Ogrodnik*	7	1	14,29%

69	752308	Szlifierz materiałów drzewnych	7	5	71,43%
70	753490	Pozostali tapicerzy i pokrewni	7	1	14,29%
71	911290	Pozostałe pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	7	2	28,57%
72	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	6	4	66,67%
73	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	6	2	33,33%
74	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	6	3	50,00%
75	732201	Drukarz*	6	3	50,00%
76	814190	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	6	3	50,00%
77	834206	Operator koparko-ładowarki	6	1	16,67%
78	229201	Fizjoterapeuta	5	2	40,00%
79	332302	Zaopatrzeniowiec	5	1	20,00%
80	531107	Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	5	3	60,00%
81	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	5	2	40,00%
82	712906	Monter stolarki budowlanej	5	3	60,00%
83	741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych*	5	3	60,00%
84	235916	Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)	4	2	50,00%
85	264201	Dziennikarz	4	2	50,00%
86	422603	Rejestratorka medyczna	4	2	50,00%
87	524402	Organizator obsługi sprzedaży internetowej	4	1	25,00%
88	532190	Pozostały pomocniczy personel medyczny	4	1	25,00%
89	541390	Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	4	1	25,00%
90	712101	Dekarz*	4	1	25,00%
91	712202	Glazurnik	4	2	50,00%
92	712501	Monter / składacz okien	4	1	25,00%
93	817207	Operator strugarek i frezarek do drewna	4	4	100,00%
94	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	4	3	75,00%
95	243109	Specjalista sprzedaży internetowej	3	2	66,67%
96	311104	Technik geodeta*	3	2	66,67%
97	311204	Technik budownictwa*	3	2	66,67%
98	324002	Technik weterynarii*	3	1	33,33%
99	325905	Opiekunka dziecięca*	3	2	66,67%
100	332101	Agent ubezpieczeniowy	3	2	66,67%
101	422101	Pracownik biura podróży	3	2	66,67%
102	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	3	2	66,67%
103	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	3	3	100,00%
104	713203	Lakiernik samochodowy	3	1	33,33%
105	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	3	1	33,33%
106	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	3	1	33,33%
107	732203	Drukarz tkanin	3	2	66,67%
108	732301	Introligator*	3	1	33,33%
109	741290	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	3	1	33,33%

110	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	3	3	100,00%
111	817211	Tartacznik	3	1	33,33%
112	821113	Monter układów hydraulicznych i pneumatycznych	3	1	33,33%
113	912202	Operator myjni	3	1	33,33%
114	961201	Sortowacz surowców wtórnych	3	2	66,67%
115	214290	Pozostali inżynierowie budownictwa	2	1	50,00%
116	214411	Konstruktor form wtryskowych	2	1	50,00%
117	214907	Inżynier gospodarki przestrzennej	2	1	50,00%
118	216505	Inżynier geodeta - geodezyjne pomiary podstawowe i satelitarne	2	2	100,00%
119	216604	Projektant grafiki	2	1	50,00%
120	229903	Kosmetolog	2	1	50,00%
121	235919	Pedagog specjalny	2	1	50,00%
122	235921	Pedagog	2	1	50,00%
123	241102	Specjalista do spraw controllingu	2	1	50,00%
124	243190	Pozostali specjaliści do spraw reklamy i marketingu	2	1	50,00%
125	243304	Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	2	1	50,00%
126	244001	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	2	1	50,00%
127	244090	Pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	2	1	50,00%
128	263401	Psycholog	2	1	50,00%
129	313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	2	1	50,00%
130	325402	Technik masażysta*	2	1	50,00%
131	343101	Fotograf*	2	1	50,00%
132	422103	Technik obsługi turystycznej*	2	1	50,00%
133	432302	Dyspozytor transportu samochodowego	2	1	50,00%
134	441590	Pozostali pracownicy działów kadr	2	1	50,00%
135	514208	Wizażystka / stylistka	2	1	50,00%
136	532201	Opiekunka domowa	2	1	50,00%
137	711204	Murarz-tylnik*	2	1	50,00%
138	711401	Betoniarz	2	1	50,00%
139	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	2	1	50,00%
140	713101	Malarz-tapeciarz	2	1	50,00%
141	723107	Mechanik motocyklowy*	2	2	100,00%
142	732202	Drukarz sitodrukowy	2	1	50,00%
143	732205	Maszynista maszyn offsetowych	2	1	50,00%
144	742102	Monter-elektronik*	2	1	50,00%
145	813133	Operator urządzeń mieszających	2	1	50,00%
146	818303	Operator urządzeń pakujących	2	1	50,00%
147	911204	Pomoc laboratoryjna	2	1	50,00%
148	962906	Woźny	2	2	100,00%
149	214203	Inżynier budownictwa - budownictwo przemysłowe	1	1	100,00%
150	216503	Inżynier geodeta - geodezja inżyniersko-przemysłowa	1	1	100,00%

151	216507	Inżynier geodeta - kataster i gospodarka nieruchomościami	1	1	100,00%
152	229104	Specjalista zdrowia publicznego	1	1	100,00%
153	243104	Menedżer marki (brand manager)	1	1	100,00%
154	324001	Laborant weterynaryjny	1	1	100,00%
155	342310	Pracownik do spraw kultury fizycznej i sportu	1	1	100,00%
156	343203	Florysta*	1	1	100,00%
157	352106	Kinooperator	1	1	100,00%
158	411003	Pracownik kancelaryjny	1	1	100,00%
159	421103	Kasjer bankowy	1	1	100,00%
160	431102	Fakturzystka	1	1	100,00%
161	432105	Pracownik sortowania przesyłek i towarów	1	1	100,00%
162	441501	Pracownik do spraw osobowych	1	1	100,00%
163	514203	Maniurzystka	1	1	100,00%
164	516903	Hostessa	1	1	100,00%
165	523003	Kasjer w zakładzie pracy	1	1	100,00%
166	711301	Kamieniarz*	1	1	100,00%
167	711503	Stolarz budowlany	1	1	100,00%
168	731305	Złotnik-jubiler*	1	1	100,00%
169	732304	Operator maszyn introligatorskich	1	1	100,00%
170	751101	Garmażer	1	1	100,00%
171	753390	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	1	1	100,00%
172	754401	Pracownik deratyzacji, dezynfekcji i dezynsekcji	1	1	100,00%
173	815701	Operator urządzeń do prania, prasowania i chemicznego czyszczenia tekstyliów	1	1	100,00%
174	815702	Pracownik pralni chemicznej	1	1	100,00%
175	817105	Operator maszyny tekturycznej	1	1	100,00%
176	818304	Operator urządzeń znakujących	1	1	100,00%
177	921501	Pomocniczy robotnik leśny	1	1	100,00%
178	932908	Pomocnik mechanika	1	1	100,00%
<b>RAZEM</b>			<b>2596</b>	<b>834</b>	

\*zawód objęty jest kształceniem w systemie oświaty i występuje w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najwięcej ofert pracy (bez form subsydiowanych) pojawiało się w zawodach: sprzedawca, stolarz, kierowca samochodu ciężarowego (kierowca C+E, kierowca międzynarodowy), pomocniczy robotnik budowlany, pakowacz ręczny, przedstawiciel handlowy, magazynier, szwaczka maszynowa, kucharz, kelner.

Dokonując analizy danych o najbardziej poszukiwanych przez pracodawców zawodach ważnym jest zidentyfikowanie kwalifikacji i umiejętności jakie powinni posiadać potencjalni pracownicy. Wśród zawodów generujących najwięcej ofert pracy w 2015 roku pracodawcy poza doświadczeniem na poszukiwanym stanowisku bardzo często wymagali dodatkowych kwalifikacji i umiejętności.

W zawodzie sprzedawcy pracodawcy zwykle oczekują doświadczenia zawodowego w handlu, obsługi komputera, kasy fiskalnej i terminali płatniczych. Zawód ten jest licznie reprezentowany przez osoby bezrobotne, w związku z czym nie spotyka się większych trudności w objęciu wolnych wakatów. Osoby zarejestrowane w PUP zwykle nie posiadają umiejętności obsługi komputera, kasy fiskalnej lub terminali płatniczych.

W pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego, samochodu dostawczego oraz osobowego oczekiwane są odpowiednie uprawnienia w zakresie prawa jazdy kat. B, C oraz C+E. Ponadto pracodawcy wymagają doświadczenia zawodowego (w tym w transporcie międzynarodowym), kwalifikacji na przewóz rzeczy oraz w zależności od rodzaju wykonywanej pracy oczekiwane są uprawnienia HDS, ADR i znajomość języków obcych. Brak zainteresowania ofertami na ww. stanowisku ze strony osób zarejestrowanych wynika przede wszystkim z niespełnienia któregoś z wymaganych kryteriów, takich jak np. doświadczenie na trasach międzynarodowych, znajomość języków obcych, brak uprawnień do przewozu rzeczy, wiek, mobilność. Pomimo posiadanych kwalifikacji często też osoby nie są zainteresowane pracą na trasach międzynarodowych. Coraz częściej pracodawcy poszukują również osób na stanowisko kierowcy autobusu. Pomimo, iż w ewidencji znajdują się osoby posiadające prawo jazdy kat. D to często wiele lat nie pracowały w zawodzie i nie posiadają aktualnych uprawnień, w tym kwalifikacji do przewozu osób.

Do pracy na stanowisko stolarza poszukiwano osób przede wszystkim doświadczenia w zawodzie oraz preferowano posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego. W zależności od rodzaju wykonywanych prac na stolarni wymagano umiejętności obsługi maszyn i narzędzi stolarskich. Często oczekiwano samodzielnych stolarzy.

Od pracowników budowlanych oczekuje się przede wszystkim doświadczenia i umiejętności w pracy na wskazanych stanowiskach, prawa jazdy kat. B, dobrego stanu zdrowia i zaangażowania w pracę. Wśród osób zarejestrowanych w PUP są osoby spełniające ww. wymagania lecz często nie są zainteresowane pracą na proponowanych stanowiskach z uwagi na pracę w „szarej strefie”.

Na stanowisko pakowacza pracodawcy najczęściej poszukiwali osób chętnych do pracy, a czynności na tym stanowisku dotyczyły prostych prac fizycznych. W ewidencji urzędu są osoby spełniające wskazane kryteria i raczej potrzeby pracodawców zostają zaspokojone. Jednakże często pojawiają się bariery związane z ograniczeniami zdrowotnymi, brakiem

gotowości do pracy w systemie zmianowym (w tym z powodu trudności z dojazdem do miejsca pracy na wskazane godziny).

Pracodawcy zgłaszający zapotrzebowanie na stanowiska: doradcy klienta, przedstawiciela handlowego oraz specjalisty do spraw sprzedaży wymagali wykształcenia co najmniej średniego, doświadczenia zawodowego w danej branży, prawa jazdy kat. B oraz znajomości języków obcych. Wśród osób figurujących w ewidencji znajdują się osoby, które najczęściej nie spełniają wymagań w zakresie znajomości branży lub wystarczającej dla pracodawcy znajomości języka obcego.

Pracodawcy poszukujący pracowników na stanowisko magazyniera oczekują osób z doświadczeniem na tym stanowisku. Mile widziane były osoby z wykształceniem co najmniej zawodowym. W zależności od zakresu obowiązków oczekiwano umiejętności obsługi komputera, uprawnień kierowcy operatora wózków jezdniowych, prawa jazdy kat. B oraz znajomości branży w której pracodawca prowadzi działalność.

W przypadku ofert na stanowiska krawcowej lub szwaczki pracodawcy wymagali doświadczenia zawodowego i umiejętności szycia na maszynach przemysłowych. W zależności od profilu działalności firmy często pojawia się doświadczenie w szyciu np. tapicerki. Należy podkreślić, że w rejestrach PUP są osoby spełniające te wymagania jednakże najczęściej rejestracja jest czasowa, a osoby są zatrudniane sezonowo, na umowę zlecenie i mają gwarancję powrotu do ostatniego pracodawcy. Pozostałe osoby posiadające kwalifikacje często nie posiadają umiejętności obsługi przemysłowych maszyn szwalniczych lub długo nie pracowały w swoim zawodzie, co znacznie obniża szanse uzyskania zatrudnienia.

W ofertach na stanowiska spawacza, ślusarza wciąż pojawia się doświadczenie w zawodzie (czasem „mile widziane”) oraz aktualne uprawnienia spawalnicze tj. MIG, MAG, TIG. Istotne jest posiadanie uprawnień spawacza w jednej lub dwóch metodach. Czasami pracodawcy oczekują tylko umiejętności spawania. Jednakże niewątpliwie nadal brak uprawnień i niewystarczające umiejętności dla pracodawców często wykluczyły możliwość zatrudnienia.

Od pracowników biurowych/administracyjnych wymaga się komunikatywnej znajomości co najmniej jednego języka obcego (angielski, niemiecki, francuski) w mowie i piśmie. Osoby pozostające w ewidencji urzędu często spełniają wymagania poziomu wykształcenia i doświadczenia, jednakże brak komunikatywnej znajomości języka obcego powoduje, że nie zostają zatrudnione.

Podsumowując, pracodawcy oczekują od kandydatów różnorodnych kwalifikacji i umiejętności. Do najczęściej stawianych wymagań wobec kandydatów należały:

- uprawnienia spawalnicze /wszystkie rodzaje/,
- uprawnienia do obsługi wózków jezdniowych,
- kwalifikacje na przewóz rzeczy, ADR, HDS,
- umiejętność szycia na maszynach przemysłowych,
- biegła obsługa komputera, programów komputerowych,
- kasy fiskalnej i terminali płatniczych,
- biegła znajomość języków obcych: angielski, niemiecki.

Przystępując do analizy lokalnego rynku pracy pod kątem ustalenia potrzeb szkoleniowych osób zarejestrowanych w tut. Urzędzie należy wziąć pod uwagę oferty pracy zgłaszane do tut. Urzędu przez pracodawców. Jednakże analiza ofert pracy najczęściej zgłaszanych do Urzędu nie odzwierciedla wszystkich potrzeb lokalnego rynku pracy. Wiąże się to z faktem, iż niejednokrotnie oferty pracy dotyczą tego samego stanowiska i pochodzą od tego samego pracodawcy, czy też zniesienia obowiązku bieżącego informowania przez pracodawcę urzędu pracy o wolnych miejscach zatrudnienia.

Z uwagi na to, że obecnie informacje pozyskane z analizy ofert pracy zgłaszanych do Urzędu są niewystarczające, niezbędne jest prowadzenie bieżącego monitoringu preferencji zatrudnieniowych przedstawicieli strony popytowej przy wykorzystaniu informacji spoza dostępnych statystyk – wykorzystaniu wiedzy specjalistów zajmujących się problematyką rynku pracy.

### **3.2. BAROMETR ZAWODÓW – POWIAT WADOWICKI – 2016 ROK**

„Barometr zawodów” jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą sytuacji w zawodach. Badanie ma charakter jakościowy. Powstaje w trakcie dyskusji grupowej, dzięki czemu możliwe jest dzielenie się wiedzą oraz uwzględnianie opinii uczestników obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców. W realizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach panelu ekspertów w miesiącu październiku 2015 roku udział wzięli pośrednicy pracy oraz specjaliści do spraw rozwoju zawodowego. Analizowano osobno sytuację dla każdego zawodu pod kątem zmian zapotrzebowania na pracowników w nadchodzącym roku oraz kształtowania się relacji między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników. Uczestnicy panelu

również wykorzystali informacje wykraczające poza statystyki, co w efekcie umożliwiło zidentyfikowania zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w nadchodzącym roku i przedstawienie bliższą rzeczywistości relację podaży do popytu na lokalnym rynku pracy.

Zdaniem specjalistów opracowujących „Barometr zawodów 2016 - Raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim”, Powiaty Małopolski są dość mocno zróżnicowane pod względem liczby ludności i funkcjonujących firm, a także specjalizacji branżowych. Nie zdarza się, by jakiś zawód był deficytowy lub nadwyżkowy na obszarze całego województwa. Są jednak zawody, w których sytuacja w poszczególnych powiatach jest szczególnie mocno zróżnicowana. W Małopolsce są to profesje wymagające na ogół kwalifikacji na poziomie szkoły zawodowej – technikum, szkoły policealnej lub zasadniczej zawodowej. Od osób z takim wykształceniem pracodawcy zazwyczaj oczekują pewnego doświadczenia w zawodzie, którym osoby zarejestrowane jako bezrobotne często nie dysponują. Osoby młode na ogół jeszcze go nie zdobyły. Z kolei starsi bezrobotni albo w ostatnim miejscu pracy wykonywali inny zawód niż wyuczony, albo długo pozostają bez pracy i ich kwalifikacje uległy dezaktualizacji.

Obserwatorzy rynku pracy w województwie małopolskim wśród głównych przyczyn niedopasowania popytu i podaży pracowników wskazują między innymi brak pełnych kwalifikacji, gdyż większość pracodawców chce zatrudnić pracownika w pełni przygotowanego do wykonywania zawodu. W przypadku absolwentów zazwyczaj pojawia się brak umiejętności zastosowania wiedzy w praktyce oraz dopasowania się do środowiska pracy. Natomiast wśród osób z dłuższą przerwą w pracy czynnikiem stanowiącym barierę w zatrudnieniu jest utrata biegłości w wykonywaniu czynności zawodowych, brak umiejętności wykorzystania nowych technologii. Badacze także wśród przyczyn wskazują nieatrakcyjne warunki pracy takie jak: częste wyjazdy i długie pozostawanie poza miejscem zamieszkania, nieatrakcyjne wynagrodzenie (niskie stawki, uzależnione od wyników, obciążone karą za straty).

Poniżej (Tabela 12) przedstawiono wyniki przeprowadzonego barometru zawodów dla powiatu wadowickiego na 2016 rok.



Tabela 12. Barometr zawodów – powiat wadowicki – 2016 rok

# Barometr zawodów 2016

## powiat wadowicki

[www.barometrzwawodow.pl](http://www.barometrzwawodow.pl)

DEFICYT	RÓWNOWAGA	NADWYŻKA			
Blacharze samochodowi Brukarze Cieśle i stolarze budowlani Cukiernicy Dekarze i blacharze budowlani Diagnosty samochodowi Elektromechanicy i elektrycy Filolodzy i tłumacze Fryzjerzy Graficy komputerowi Hydraulicy Instruktorzy rekreacji i sportu Instruktorzy rytmiki i tańca Inżynierowie budownictwa Inżynierowie mechanicy Kierowcy autobusów Kierowcy ciągnika siodłowego Kierowcy samochodu ciężarowego Kierownicy budowy	Administratorzy systemów komputerowych Agenci ubezpieczeniowi Animatorzy kultury Architekci i urbanisci Architekci krajobrazu Asystenci i technicy dentystyczni Betoniarze i zbrojarze Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej Ceramicy i rzemieślnicy obróbki szkła Dentyści Doradcy finansowi i inwestycyjni Dziennikarze i redaktorzy Fakturyści Fizjoterapeuci i masażysty Floryści Fotografowie Geodeci i kartografowie Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy Górniczy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych Instruktorzy nauki jazdy Kadra kierownicza, menedżerowie Kamieniarze Kelnerzy i barmani Kierowcy samochodów dostawczych Kierowcy samochodów osobowych Kierownicy sprzedaży Koordynatorzy projektów unijnych Kosmetyczki	Pracownicy przetwórstwa metali Pracownicy przetwórstwa spożywczego Pracownicy służb mundurowych i ochrony Prawnicy Projektanci i administratorzy baz danych Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek Robotnicy budowlani Robotnicy obróbki skóry Robotnicy poligraficzni Sekretarki Spawacze metodą TIG Spawacze ręczni gazowi Spawacze ręczni łukiem elektrycznym Specjaliści ds. bezpieczeństwa i jakości Specjaliści ds. finansowych Specjaliści ds. marketingu i sprzedaży Specjaliści ds. organizacji produkcji Specjaliści ds. rynku nieruchomości Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji Specjaliści ds. zastosowań informatyki Specjaliści elektroniki i telekomunikacji Sprzedawcy i kasjerzy Technicy informatycy Tynkarze Weterynarze Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych Zaopatrzeniowcy i dostawcy			
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży Kucharze Lakiernicy samochodowi Lakiernicy wyrobów drzewnych i metalowych Masarze i przetwórcy ryb Mechanicy maszyn i urządzeń Mechanicy pojazdów samochodowych Monterzy instalacji budowlanych Monterzy maszyn i urządzeń Monterzy okien i szklarzy Nauczyciele języków obcych, lektorzy Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów zawodowych Obuwnicy Operatorzy obrabiarek skrawających Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej Piekarze Pielęgniarki Posadzkarze	Listonosze i kurierzy Magazynierzy Monterzy elektronicy Monterzy konstrukcji metalowych Murarze Nauczyciele nauczania początkowego Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedszkoli Nauczyciele szkół specjalnych Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych Operatorzy wózków jezdniowych Opiekunki dziecięce Palacze kotłów CO Pedagodzy Położne Pomoce kuchenne Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości Pracownicy fizyczni Pracownicy myjni Pracownicy poczty Pracownicy pralni i prasowni Pracownicy produkcyjni	Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy Ekonomisci Farmaceuci Geologowie, geografowie i geofizycy Inżynierowie chemicy i chemicy Inżynierowie inżynierii środowiska Malarze budowlani Ogrodnicy Operatorzy maszyn włókienniczych	Plastycy i dekoratorzy wnętrz Politolodzy, historycy i filozofowie Pracownicy administracyjni i biurowi Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej Pracownicy socjalni Ratownicy medyczni Rolnicy i hodowcy	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy Programiści i administratorzy stron internetowych Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży Przedstawiciele handlowi Psycholodzy i psychoterapeuci Recepcjoniści i rejestratorzy Robotnicy obróbki drewna i stolarze Samodzielni księgowi Spawacze metodą MIG/MAG Specjaliści automatyki i robotyki Spedytorzy i logistycy Szefowie kuchni Ślusarze Tapicery Technicy elektrycy Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie Terapeuci zajęciowi	Socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych Specjaliści administracji publicznej Specjaliści ochrony środowiska Specjaliści rolnictwa i leśnictwa Specjaliści technologii żywności i żywienia Sprzątaczkę i pokojowe Technicy budownictwa Technicy mechanicy

„Barometr zawodów” jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2016 r. Badanie zostało przeprowadzone przez ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2015 r. W przypadku wystąpienia nieprzewidzianych zdarzeń, sytuacja w niektórych zawodach może ulec zmianie.

Profesje zakwalifikowano do trzech kategorii:

- **zawody deficytowe** – w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – niewielka,
- **zawody zrównoważone** – w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się),
- **zawody nadwyżkowe** – w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów spełniających wymagania pracodawców.

Jak pokazuje powyższa tabela wśród zawodów deficytowych znajdują się m.in.:

Kierownicy budowy – do wykonywania tego zawodu potrzebne jest duże doświadczenie potwierdzone uprawnieniami. Wielu kandydatów do pracy takich uprawnień nie posiada. Aby je uzyskać, należy spełniać kryterium wykształcenia, posiadać kilkuletnią, potwierdzoną dokumentacją praktykę w pracy na budowie, polegającą na wykonywaniu funkcji technicznej pod nadzorem osoby posiadającej uprawnienia budowlane oraz zdać odpłatny egzamin organizowany przez Główny Urząd Nadzoru Budowlanego.

Samodzielni księgowi – problemy przy rekrutacji w tym zawodzie wynikają przede wszystkim z niedostatecznego doświadczenia w samodzielnej pracy. Dla części pracodawców przeszkodę w zatrudnieniu kandydatów stanowi nieznanomość księgowych programów komputerowych używanych w firmie.

Diagności samochodowi – głównym powodem deficytu jest brak uprawnień u kandydatów do pracy. Do ich uzyskania niezbędne jest średnie lub wyższe wykształcenie techniczne i odpowiednie doświadczenia zawodowe w stacji obsługi pojazdów lub w zakładzie (warsztacie) naprawy pojazdów na stanowisku naprawy lub obsługi pojazdów. Spełnienie powyższych warunków pozwala na ukończenie kursu oraz zdanie egzaminu państwowego, organizowanego przez Transportowy Dozór Techniczny.

Blacharze samochodowi – obok deficytów kwalifikacyjnych u bezrobotnych z tym zawodem, dodatkowym utrudnieniem dla rekrutujących pracodawców jest zatrudnianie blacharzy w warsztatach samochodowych „na czarno”.

Piekarze – trudności ze znalezieniem pracowników mogą wynikać z wymagających warunków (praca w nocy, zapylenie, kontakt z alergenami), problemów z dojazdem do pracy w godzinach nocnych oraz dostępnością innych ofert pracy, którą mogą wykonywać piekarze.

Krawcy i pracownicy produkcji odzieży – dostępni kandydaci nie mają doświadczenia lub wykształcenia, albo ich kwalifikacje mogą być przedawnione z uwagi na długą przerwę w pracy. Jeśli pracowali w dużym zakładzie, ich kwalifikacje mogą być zawężone, ponieważ przez lata wykonywali ten sam niewielki zakres prac. Wielu osobom zarejestrowanym jako bezrobotne pracę w zawodzie utrudnia stan zdrowia.

W przypadku zawodów związanych z branżą budowlaną deficyt pracowników wynika zwykle z braku doświadczenia, samodzielności i chęci do pracy. Czasem nie mają motywacji do podjęcia legalnego zatrudnienia, wobec lepszych stawek w szarej strefie. Starszym pracownikom, ze względu na kondycję i stan zdrowia, trudno jest pracować w złych warunkach atmosferycznych. Część osób z zawodu eliminuje nałóg alkoholowy. Zdarza się także, że osoby bezrobotne zarejestrowane w tych zawodach zgłaszają się do PUP i potwierdzają gotowość do pracy na miejscu, jeśli faktycznie pracują poza miejscem zamieszkania<sup>14</sup>.

Wymagania wobec kandydatów określane przez pracodawców zależą od wielu czynników. Przede wszystkim wpływ na nie mają tendencje utrzymujące się w otoczeniu przedsiębiorstwa, które w konsekwencji wpływają na rozwój firm. Pracodawca jest podmiotem nastawionym na zysk, w związku z czym wykształcenie, umiejętności i doświadczenie zawodowe kandydata mają mu ten zysk zapewnić.

Szybkość zmian zachodzących w gospodarce sprawia, że koniecznym jest ciągle monitorowanie trendów panujących na rynku pracy. Ważnym jest prowadzenie stałej współpracy pomiędzy jednostkami zajmującymi się edukacją młodzieży na poziomie gimnazjalnym, ponadgimnazjalnym i wyższym, a pracodawcami i instytucjami zajmującymi się problematyką rynku pracy,

Obecnie poszukując informacji na temat zapotrzebowania na zawody w przyszłości w większości analiz dotyczących rynku pracy odnajdujemy odwołania do sektorów i branż gospodarki. Specjaliści z dużym dystansem podchodzą do wskazywania konkretnych zawodów w których będzie można w najbliższych latach znaleźć zatrudnienie. Wpływ na tę sytuację ma brak stabilizacji na rynku pracy. Ciągle pojawiają się nowe zawody co wymusza na pracownikach elastyczność i dostosowanie kompetencji w bardzo krótkim czasie.

<sup>14</sup> „Barometr zawodów 2016 – raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim”, Kraków 2015.

Wymagania względem kandydatów do pracy coraz bardziej zaostrzają się, a czasem nawet znajomość języków obcych staje się niewystarczająca. Zdaniem analityków Work Service S.A. kształcenie, elastyczność i rozwój to jedyne stałe na rynku pracy w przyszłości. Wszyscy uczestnicy rynku pracy muszą być otwarci na ciągle zdobywanie wiedzy i nowych umiejętności, adekwatnych do aktualnych wymagań rynku.

Wielkość popytu na pracowników uzależniona jest od regionu w którym działają przedsiębiorstwa oraz zasobów ludzkich, które są w stanie zaspokoić zapotrzebowanie pracodawców. Wielu pracodawców nadal ma problemy z rekrutacją oczekując osób z wiedzą, uprawnieniami oraz doświadczeniem.

Poznając oczekiwania pracodawców i wykorzystując dostępne ścieżki edukacji stwarzamy możliwość dostosowania i wyposażenia w niezbędne kwalifikacje i kompetencje osoby wchodzące na rynek pracy, jak i te które obecnie pracy poszukują. Zdaniem specjalistów brak świadomości zawodowej jest przyczyną bezrobocia wśród młodych osób. Podkreśla się, że koniecznym jest pomaganie młodzieży w wyborze dalszych ścieżek rozwoju gdyż bardzo często szkoła, zawód jest wyborem przypadkowym. Należy zauważyć, że znalezienie zatrudnienia jest coraz trudniejsze. Jest wyzwaniem, które bez posiadania różnych kompetencji (doświadczenie, dodatkowe uprawnienia, kompetencje miękkie) sprawia, iż proces poszukiwania pracy staje się bezskuteczny.

### **3.3. INFORMACJA SYGNALNA I PÓLROCZE 2015 ROK - MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH W POWIECIE WADOWICKIM**

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest kluczowym narzędziem wykorzystywanym przy planowaniu działań do osiągnięcia równowagi na lokalnym rynku pracy. Umożliwia on pozyskanie istotnych informacji odnośnie struktury bezrobocia oraz potrzeb kadrowych pracodawców. W swoim założeniu powinien on stanowić wskazówkę dla osób wybierających zawód, jak również pozwolić zaplanować odpowiednie kierunki szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych dla osób bezrobotnych pozostających w rejestrach tutejszego urzędu. Półroczne informacje sygnałne i roczne raporty tworzone przez Urzędy pozwalają określić zmiany zachodzące w strukturze bezrobocia na lokalnych rynkach pracy. Powinny być wykorzystywane przez instytucje zajmujące się

w swojej działalności polityką zatrudnienia, w tym przede wszystkim przez: samorządy terytorialne, centra kształcenia ustawicznego, instytucje szkoleniowe, szkoły ponadgimnazjalne i uczelnie wyższe. Na bieżąco prowadzony monitoring poziomu i struktury bezrobocia pozwala na doskonalenie stosowanych aktywnych programów przeciwdziałania bezrobociu, a dzięki temu pozwala na łagodzenie skutków trudnych warunków panujących na rynku pracy.

Struktura zawodowa bezrobotnych i ofert pracy w I półroczu 2015 roku, zgodnie z wytycznymi, oparta została na Klasyfikacji zawodów i specjalności, wprowadzonej do powszechnego stosowania Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r., poz. 1145).

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwala na obserwowanie zjawisk zachodzących na rynku pracy w obrębie kształtowania się popytu na pracę i podaży zasobów pracy oraz identyfikowanie zachodzących zmian. W analizie posłużono się wskaźnikami intensywności deficytu (nadwyżki) zawodu, których definicje jednoznacznie zostały określone w nowych zaleceniach metodycznych (Łódź, 2012 r.) opracowanych przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych Sp. z o.o. na zlecenie Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Zgodnie z nowymi zaleceniami monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych publikowany jest w formie:

- informacji sygnałnej – prezentującej ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych (publikacja do dwóch miesięcy od zakończenia okresu sprawozdawczego tj. do końca sierpnia za I półrocze, do końca lutego za II półrocze),
- raportu rocznego – zawierającego analizę ogólnej sytuacji na rynku pracy, ranking roczny zawodów deficytowych i nadwyżkowych, analizę umiejętności i uprawnień, analizę rynku edukacyjnego, badania kwestionariuszowe przedsiębiorstw i prognozę rynku pracy (publikacja w miesiącu marcu).

Podstawowe pojęcia według nowej metodologii:

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

(obliczonej dla ww. odsetka dla wszystkich grup zawodów poddanych analizie), a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

**Zawody zrównoważone** to takie, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów zrównoważonych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale nie przekracza wartości mediany (obliczonej dla ww. odsetka dla wszystkich grup zawodów poddanych analizie), a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

**Zawody nadwyżkowe** to takie, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów nadwyżkowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest niższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwałego bezrobocia jest wyższy niż wartość mediany (obliczonej dla ww. odsetka dla wszystkich grup zawodów poddanych analizie), a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym.

Przedstawiona poniżej informacja sygnałowa za I półrocze 2015 roku obejmuje okres od 1 stycznia 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku i zawiera ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych, którego konstrukcja opiera się na zestawieniu popytowej strony rynku pracy (liczby wolnych miejsc pracy) z jego stroną podażową (liczbą zarejestrowanych w urzędzie pracy). Utworzona została w oparciu o dane pochodzące z PUP (informacje o osobach bezrobotnych i ofertach) oraz Zielonej Linii (oferty pracy z Internetu).

**Tabela 13.** Informacja sygnałowa – Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie wadowickim – I półrocze 2015 r.

SEKCJA	ZAKLASYFIKOWANIE	GRUPA ELEMENTARNA
<b>DEFICYT</b>	<i>zawód maksymalnie deficytowy</i>	Sortowacze odpadów
		Kierownicy do spraw budownictwa
		Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami
	<i>zawód deficytowy</i>	Czyściciele pojazdów
		Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani

<b>RÓWNOWAGA</b>	<i>Zawód zrównoważony</i>	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów
		Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
<b>NADWYŻKA</b>	<i>zawód nadwyżkowy</i>	Szwaczki, hafciarki i pokrewni
		Sekretarki (ogólne)
		Fotografowie
		Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne
		Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany
		Gońcy, bagażowi i pokrewni
		Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali
	<i>zawód maksymalnie nadwyżkowy</i>	Rolnicy upraw mieszanych
		Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych
		Monterzy sprzętu elektronicznego

Pełniejszy obraz rynku pracy powiatu wadowickiego przedstawiony zostanie w miesiącu marcu 2016 r. w raporcie rocznym zawierającym ujęcie diagnostyczne, obejmujące swym zakresem analizę kierunków i natężenia zmian zachodzących na badanym rynku pracy w roku sprawozdawczym oraz ujęcie prognostyczne – analizę kolejnego okresu sprawozdawczego.

### 3.4. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH

#### Analiza potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych

W roku 2015 osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, uprawnione do szkolenia, u specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, doradców zawodowych oraz pośredników pracy pełniących funkcję doradcy klienta indywidualnego, mogły uzyskać informacje dotyczące możliwości i zasad korzystania z usług szkoleniowych świadczonych przez Urząd.

Przedstawiony poniżej wykaz potrzeb szkoleniowych uwzględnia przede wszystkim wskazania zawarte w Indywidualnych Planach Działania, wypracowanych przy współpracy doradcy klienta z osobą bezrobotną. Dokonując analizy zgłaszanych u pracowników urzędu potrzeb szkoleniowych, wynikających z chęci uzyskania lub podwyższenia posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz mając na uwadze aktywizację zawodową osób bezrobotnych, a także poprawę ich atrakcyjności na rynku pracy wyodrębnili następujące kierunki szkoleń:

- operator wózków jezdniowych, magazynier z obsługą wózków jezdniowych,
- spawacz (różne metody),
- operator ciężkiego sprzętu budowlanego np. koparki, koparkoładowarki,
- prawo jazdy kategorii C, D, E,
- kwalifikacje kierowców uprawniające do przewozu rzeczy lub osób,
- operator maszyn sterowanych numerycznie CNC,
- sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej i programu do fakturowania,
- kosmetyczka,
- opiekun osób starszych, zależnych,
- obsługa kasy fiskalnej,
- księgowość,
- szkolenia w zakresie obsługi komputera, grafiki komputerowej, projektowania stron internetowych,
- florystyka,
- kucharz, pomoc kuchenna,
- inspektor spawalniczy,
- instruktor sportu – narciarstwo zjazdowe,
- pilarz,
- hydraulik.

Należy jednak podkreślić, że osoby uprawnione zgłaszają niesprecyzowane do końca potrzeby, chętnie korzystałyby z możliwości uzyskania kwalifikacji (niekoniecznie gwarantujących im podjęcie pracy) i oczekują oferty Urzędu w zakresie szkoleń grupowych.

Zainteresowanie poszczególnymi kierunkami kształcenia wynika z różnych przesłanek. Wiele osób obserwuje lokalny rynek pracy i chciałaby do niego dopasować swoje kwalifikacje i umiejętności. Przykładowo - zainteresowanie zdobyciem kwalifikacji w zakresie sprzedaży wynika z dużej rotacji na stanowiskach. W przypadku sprzedawców zapotrzebowanie składają bezrobotni z całego przedziału wiekowego, zarówno kobiety jak i mężczyźni.



Uzyskanie kwalifikacji kierowcy, operatora sprzętu ciężkiego, magazyniera czy chęć uczestnictwa w szkoleniach językowych często wynika z analizy ofert pracy i wymagań koniecznych na danym stanowisku określonych przez pracodawców. Ponadto osoby są zainteresowane poszczególnymi kierunkami szkoleń również z powodu posiadania umiejętności lub posiadania hobby, które chciałyby wykorzystać pracując na konkretnym stanowisku, jednakże nie posiadają stosownego dokumentu potwierdzającego kwalifikacje np. fryzjer, krawiec, dietetyk.

Gromadzone informacje pozwalają zauważyć, że osoby pozostające w rejestrach Urzędu mają „niedobory” w posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Trudności ze znalezieniem zatrudnienia dotyczą w dużej mierze osób, które kilka-, kilkanaście lat temu zdobyły kwalifikacje np. handel, sprzedaż i obecnie wymagają one uzupełnienia w zakresie umiejętności profesjonalnej obsługi klienta, nowoczesnych technik sprzedaży, obsługi kas fiskalnych, terminali płatniczych i obsługi komputera. Ponadto wiele osób wymaga przekwalifikowania ze względu na np. przeciwwskazania zdrowotne, kwalifikacje niedopasowane do wymagań lokalnego rynku pracy.

W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach nadal figurują osoby posiadające aktualne kwalifikacje zawodowe. Barię w podjęciu zatrudnienia jest tutaj brak dodatkowych kwalifikacji np. ślusarz – uprawnienia spawalnicze, kierowca kategorii C lub D – kwalifikacja wstępna dla kierowców wykonujących transport drogowy rzeczy lub osób, mechanik samochodowy – uprawnienia diagnosty samochodowego, krawcowa – umiejętność szycia na szwalniczych maszynach przemysłowych, umiejętność szycia tapicerki.

Obecnie w dość trudnej sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy osoby mają problem z określeniem konkretnych kwalifikacji, które chciałyby zdobyć. Dzieje się tak ponieważ często osoby nie mają świadomości swoich predyspozycji zawodowych, a sytuacja życiowa zmusza osoby do poszukiwania „jakiegokolwiek” pracy. Oczekiwana przez wielu pracodawców „wielofachowość” także sprawia, że osoby poszukujące pracy są zainteresowane zdobywaniem kwalifikacji bądź uzupełnianiem wiedzy w możliwie różnych kierunkach.

Obserwujemy, że wiele osób znających już zmieniającą się wciąż sytuację na rynku pracy stara się być elastycznym i planuje swoją ścieżkę zawodową włączając w nią dalsze kształcenie i zdobywanie umiejętności, co z kolei powinno im ułatwić efektywne poszukiwanie pracy.

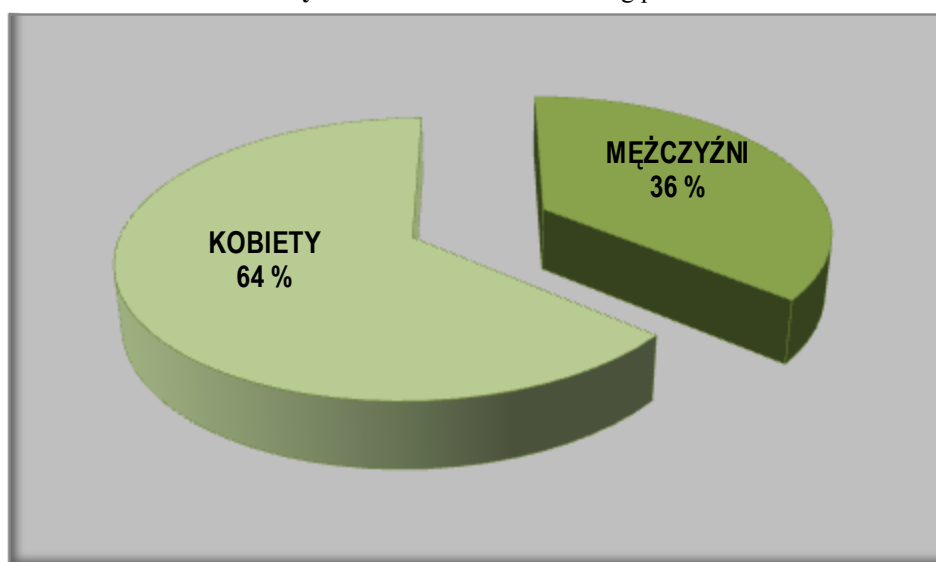
## Badania ankietowe osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach

W okresie od 30 listopada 2015 roku do 11 grudnia 2015 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie przeprowadzono badania ankietowe wśród 300 osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne. W badaniu zastosowano zestandaryzowany kwestionariusz ankiety, który został opracowany przez specjalistę ds. rozwoju zawodowego. Ankieta (Załącznik nr 1) składała się z 9 pytań oraz metryczki. Badanie ankietowe było anonimowe, a udział w nim był dobrowolny.

Głównym celem badania było rozpoznanie potrzeb szkoleniowych osób zarejestrowanych w PUP, posiadanych przez nich kwalifikacji oraz chęci do zdobywania dodatkowych. Istotne w badaniu było także poznanie czynników mających wpływ na pozostawanie bez zatrudnienia ankietowanych oraz metod poszukiwania przez nich pracy. Ankieta dała także możliwość poznania opinii respondentów dotyczących kroków jakie należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Dzięki przeprowadzonym badaniom zidentyfikowano kierunki, w których osoby uprawnione skłonne są do podjęcia kształcenia oraz formy wsparcia z jakich ankietowani chcieliby korzystać podczas okresu pozostawania w ewidencji urzędu.

Badaniem objęto 192 kobiety i 108 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 64,0% i 36,0%. Podział ankietowanych według płci zobrazowano na Wykresie 11.

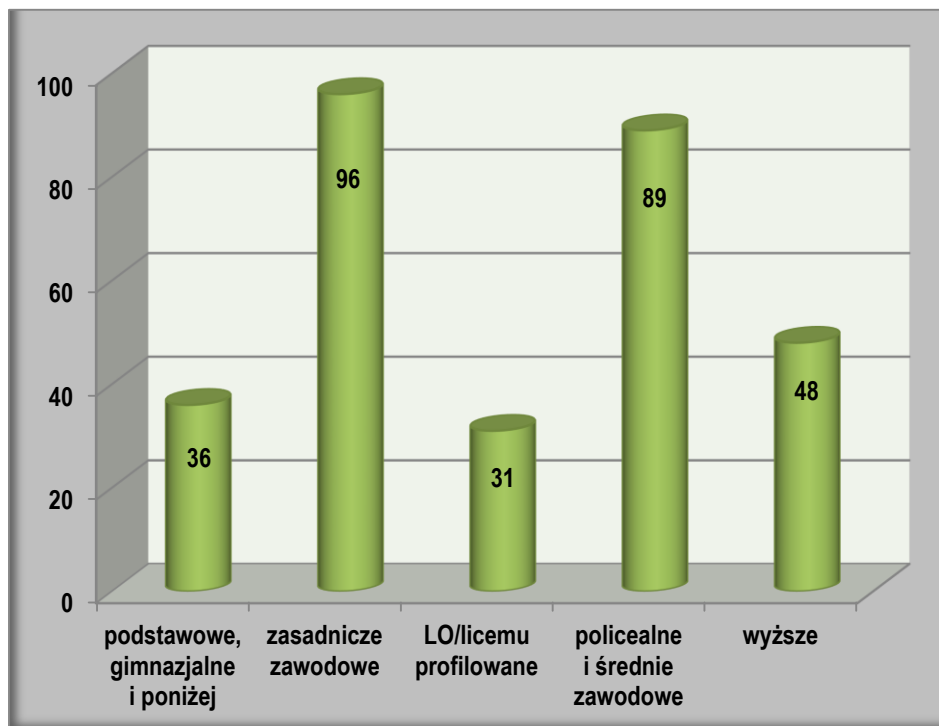
Wykres 11. Ankietowani według płci



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Dokonując charakterystyki populacji badawczej przedstawiono statystyczną analizę cech społeczno - demograficznych (wiek, płeć, wykształcenie) osób biorących udział w badaniu. Ponadto analizie poddano czas poszukiwania pracy przez osoby zarejestrowane.

**Wykres 12.** Ankietowani według poziomu wykształcenia



*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Najlichnieszą grupę wśród ankietowanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – 32,0%, następnie osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (liceum zawodowe, liceum profilowane oraz technikum) – 29,67% oraz osoby z wykształceniem wyższym, w tym licencjackim – 16,0% badanych. Należy zauważyć, iż w grupie badanych posiadających wykształcenie wyższe (48 osób), aż 85,42% to kobiety. Grupę 12,0% respondentów stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i niższym. Na poziomie 10,33% ukształtował się udział w badaniu osób w wykształceniu średnim ogólnokształcącym. Ankietowani według poziomu wykształcenia przedstawieni zostali na Wykresie 12.

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku 18 – 25 lat. Grupa ta stanowiła 34,37% badanych. Drugą w kolejności najlichnieszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w przedziale wiekowym 26 – 30 lat. Ta grupa stanowiła 19,0% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 3,33% - stanowiła grupa osób w wieku 46-50 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w poniższej tabeli (Tabela 14).

**Tabela 14.** Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku

Przedział wiekowy	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓLEM
18-25	63	41	104
26-30	44	13	57
31-35	25	13	38
36-40	19	10	29
41-45	16	11	27
46-50	6	4	10
Powyżej 50 lat	19	16	35

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Dokonując analizy pod kątem czasu poszukiwania pracy przez ankietowanych zauważamy, że 76 osób poszukuje zatrudnienia od 6 do 12 miesięcy. Kolejną najliczniej reprezentowaną grupą są osoby poszukujące pracy od ponad 24 miesięcy – 58 osób (19,33%). Tutaj ponad 36,0% stanowią osoby powyżej 50 roku życia – 21 osób. Ta grupa poziom swojej aktywności w poszukiwaniu pracy ocenia na średnim poziomie 3,67. Natomiast za najczęstsze przyczyny pozostawania bez pracy podaje: problemy zdrowotne, wiek oraz niskie wykształcenie/brak wykształcenia.

Wśród respondentów, którzy wybrali odpowiedź „nie poszukiwałem” średnia aktywność poszukiwania pracy wyniosła 2,58. Należy zauważyć, iż w tej grupie 71,42 badanych to kobiety i najczęstszą przyczyną pozostawania bez pracy jest brak opieki nad dziećmi/wysokie koszty.

Rozkład odpowiedzi zaprezentowano w Tabeli 15.

**Tabela 15.** Czas poszukiwania pracy przez ankietowanych według wieku

Wiek	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	powyżej 50 lat	OGÓLEM
Przedział czasowy								
do 1 miesiąca	6	3	0	0	2	1	1	16
1 – 3 miesiące	21	9	3	3	2	1	3	42
3 – 6 miesięcy	23	11	10	2	3	0	1	50
6 – 12 miesięcy	32	13	11	7	7	3	3	76
12 – 24 miesięcy	14	8	5	4	7	3	5	46
pow. 24 miesięcy	7	9	7	7	5	2	21	58
nie poszukuje	1	4	2	3	1	0	1	12

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród 300 respondentów, aż 245 pozostaje w szczególnej sytuacji na rynku pracy (zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W tej grupie badaniem

objętych zostało 151 osób do 30 roku życia (61,63%). Następnie były to osoby długotrwale bezrobotne – 35,51%.

Wśród ankietowanych osób do 30 roku życia 23,84% stanowią zarejestrowani spełniający jednocześnie co najmniej 2 warunki – najczęściej jest to wiek i długotrwale bezrobocie.

Respondenci będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w wieku powyżej 50 lat stanowili 14,29% ankietowanych (35 osób). Tutaj 54,29% spełniało co najmniej 2 warunki z art. 49 – wiek powyżej 50 lat i podobnie jak w przypadku osób do 30 roku życia - długotrwale bezrobocie.

Najliczniej reprezentowaną grupę wśród ankietowanych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, poza osobami do 30 roku życia i powyżej 50 roku życia, stanowiły osoby długotrwale bezrobotne – 87 osób (32,65%) oraz 19 osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej (7,75%).

Najmniej reprezentatywną grupą respondentów (z art. 49) są osoby bezrobotne samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia (0,41%) i osoby niepełnosprawne (3,67%). Osoby niepełnosprawne to najczęściej osoby w wieku powyżej 50 lat oraz w przedziale wiekowym 41 – 45 lat.

Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby przede wszystkim poszukiwały pracy na stanowiskach:

- sprzedawca-kasjer – 75 osób,
- pracownik biurowy, administracyjny – 67 osób,
- pracownik budowlany (murarz, malarz, monter rusztowań, zbrojarz, brukarz, tynkarz) – 28 osób,
- magazynier, operator wózków jezdniowych – 22 osoby,
- pracownik fizyczny, pracownik gospodarczy – 20 osób,
- pomoc kuchenna – 18 osób,
- kierowca kat. B, C – 17 osób,
- pracownik produkcji – 14 osób,
- sprzątaczką – 14 osób,
- recepcjonistka, sekretarka – 12 osób,
- kelner/barman – 11 osób,

- przedstawiciel handlowy, handlowiec – 7 osób,
- mechanik samochodowy – 7 osób.
- kucharz – 6 osób.

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: krawiec, portier – dozorca, obuwnik, tapicer, pracownik ochrony, animator czasu wolnego, fotograf, górnik, laborant, nauczyciel geografii, masażysta, fizjoterapeuta, menager, opiekun zwierząt, organizator imprez (eventów), pedagog szkolny, psycholog, projektant wnętrz, policjant, operator maszyn CNC. Ponadto preferowano stanowiska związane z funduszami unijnymi, ratownictwem medycznym oraz pracą w księgowości.

Ankietowanych poproszono także by udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące przyczyn pozostawania bez pracy. Za najczęstszą przyczynę podawano:

- brak doświadczenia zawodowego/krótka staż pracy – 120 osób,
- brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 98 osób,
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 90 osób,
- zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy – 61 osób,
- niskie wykształcenie/brak wykształcenia – 52 osoby,
- trudności z dojazdem do pracy – 50 osób,
- brak ofert pracy na rynku – 48 osób,
- brak znajomości, kontaktów – 47 osób,
- z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty – 33 osoby,
- z powodu wieku – 27 osób (w tym 15 osób powyżej 50 roku życia i 2 osoby w przedziale wiekowym 18-25 lat),
- z powodu problemów zdrowotnych – 25 osób,
- uczęszczanie do szkoły – 10 osób.

Tutaj przede wszystkim wśród „innych” czynników mających wpływ na pozostawanie bez pracy ankietowani wskazywali: niskie zarobki, pracę sezonową i propozycje pracy bez umowy. Kolejnym decydującym o bezrobociu czynnikiem według osób bezrobotnych jest brak znajomości języków obcych. Ponadto respondenci jako „inny” czynnik wymienili chęć uzyskania w Urzędzie pomocy w formie dotacji na podjęcie działalności gospodarczej.

Wśród młodych osób kontynuowanie nauki jest czynnikiem, który utrudnia im podjęcie pracy.

Istotnym w badaniu było także poznanie metod poszukiwania pracy przez respondentów.

**Tabela 16.** W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy?

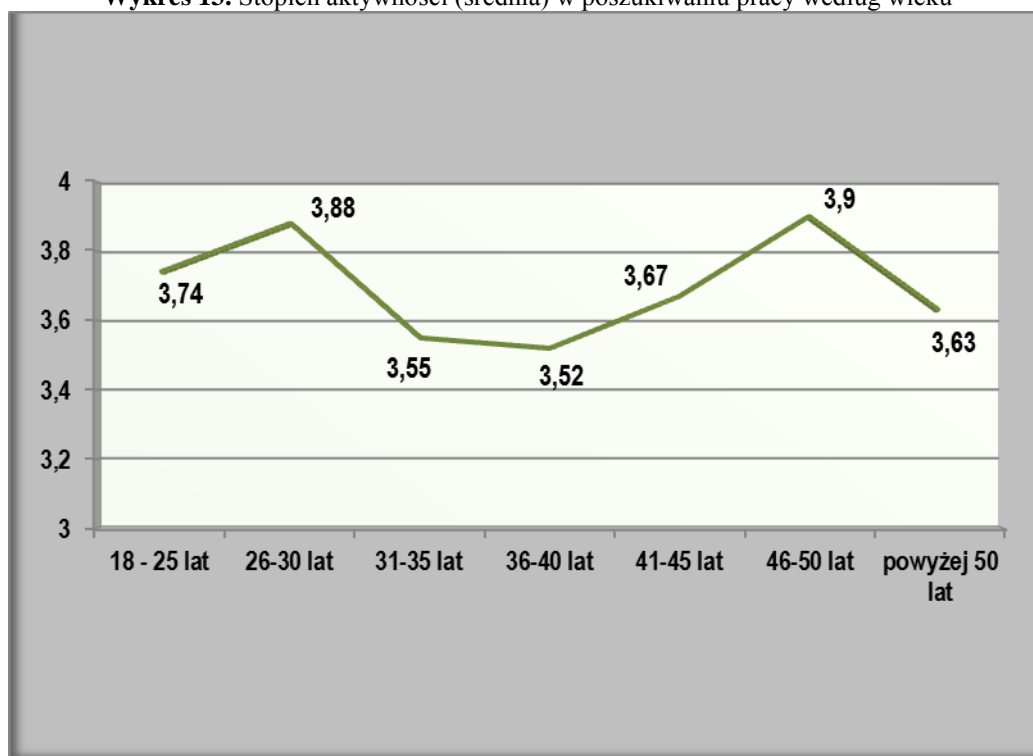
<b>l.p.</b>	<b>Czynnik</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>OGÓLEM</b>
<b>1</b>	Za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy	146	81	<b>227</b>
<b>2</b>	Przeglądanie ogłoszeń w prasie, Internecie itp.	125	56	<b>181</b>
<b>3</b>	Za pośrednictwem rodziny, znajomych itp.	100	55	<b>155</b>
<b>4</b>	Bezpośredni kontakt z pracodawcą/wizyty w zakładach pracy	71	42	<b>113</b>
<b>5</b>	Za pośrednictwem agencji zatrudnienia	9	8	<b>17</b>

*Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Grupa respondentów (155 osób) wskazujących poszukiwanie pracy poprzez rodzinę, znajomych itp. wśród czynników powodujących, iż nadal pozostają bez pracy najczęściej wymieniała: brak doświadczenia zawodowego/krótka staż pracy – 41,29%, brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 38,71% oraz brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 32,26%.

W dalszej części badania poproszono respondentów o określenie swojego stopnia aktywności w poszukiwaniu pracy. Oceny dokonano na skali 5 stopniowej, gdzie 5 oznaczało „wysoką aktywność”, natomiast 1 oznaczało „bierność”. Średnia aktywności dla ogółu respondentów wyniosła 3,71. Badanie wykazało, że wyższą aktywność w poszukiwaniu pracy przejawiają mężczyźni (średnia 3,77). U kobiet średnia ta ukształtowała się na poziomie 3,67. Analizując stopień aktywności pod kątem posiadanego przez ankietowanych wykształcenia największą aktywnością wykazują się osoby posiadające wykształcenie ogólnokształcące (średnia 3,87) oraz wyższe (średnia 3,85), a najniższą osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowych (średnia 3,58). Według czasu poszukiwania pracy najbardziej aktywne są osoby nie mające zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy (średnia 4,00), a następnie osoby od 3 do 6 miesięcy (średnia 3,94). Natomiast najniższą aktywność wskazują osoby poszukujące zatrudnienia do 1 miesiąca (średnia 3,5) oraz osoby poszukujące od ponad 24 miesięcy.

Na poniższym wykresie przedstawiono średnią aktywność w poszukiwaniu pracy w podziale na wiek osób uczestniczących w badaniu (wykres 13).

**Wykres 13.** Stopień aktywności (średnia) w poszukiwaniu pracy według wieku

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Za pomocą przeprowadzonych badań starano się także pozyskać opinie ankietowanych na temat kroków jakie według nich należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia. Wśród populacji badawczej 300 osób odpowiedzi rozkładały się następująco (Tabela 17).

**Tabela 17.** W Pana/Pani opinii jakie kroki należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia? – podział według płci

l.p.		Kobiety	Mężczyźni	OGÓŁEM
1	Zdobywać dodatkowe kwalifikacje, uprawnienia w ramach kursów	131	68	199
2	Pozyskiwać referencje, opinie o wykonanej pracy by móc dołączyć je do cv	84	39	123
3	Stosować nietypowe/wyszukane metody poszukiwania pracy/przekonywania pracodawców	44	30	74
4	Zdobywać doświadczenie w ramach praktyk krajowych lub zagranicznych	43	26	69
5	Zdobyć umiejętności w zakresie pisania listów motywacyjnych, CV oraz prezentowania się przed pracodawcą	33	14	47
6	Kontynuować edukację w systemie szkolnym	33	10	43
7	Zdobywać doświadczenie w ramach wolontariatu w organizacjach społecznych	13	1	14

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród „innych” wskazano, żeby w wolnym czasie doskonalić ogólnie przydatne umiejętności np. język angielski.



Pośród 300 ankietowanych 50% respondentów czuje potrzebę kształcenia i chce zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe w ramach szkoleń.

Wśród preferowanych kierunków szkolenia osoby najczęściej wskazywały kształcenie w zakresie:

- sprzedawca, obsługa kas fiskalnych,
- księgowość, rachunkowość,
- kadry i płace,
- kierowca/operator wózków jezdniowych,
- pracownik administracyjny, biurowy,
- sekretarka, asystentka szefa,
- prawo jazdy kategorii C i E,
- kosmetyka, stylizacja paznokci,
- operator koparki, koparkoładowarki,
- spawacz,
- krawiectwo,
- przedstawiciel handlowy,
- gastronomia m. in. kucharz, kelner,
- technolog robót wykończeniowych,
- fryzjer,
- język obcy.

Wśród mężczyzn wybierano także szkolenia doskonalące w zawodzie stolarza oraz kursy umożliwiające uzyskanie umiejętności w zakresie docieplania budynków. Ponadto badani zainteresowani byli szkoleniami w zakresie florystyki, fotografii, grafiki komputerowej, obsługi programów komputerowych, dekoracji wnętrz, tanatopraktyki, ziołolecznictwa.

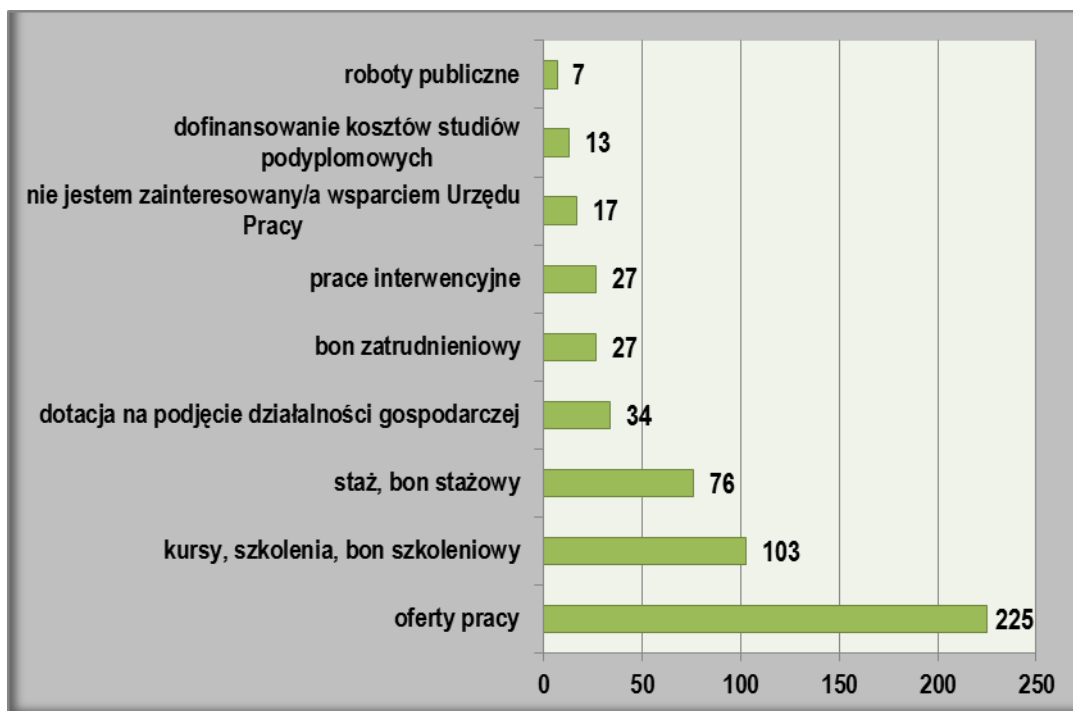
Ankieta pozwoliła także uzyskać informację na temat czynników, które uniemożliwiają badanym zdobycie kwalifikacji. Najistotniejszym czynnikiem ograniczającym respondentom nabywanie kwalifikacji zawodowych jest brak finansów – 127 osób. 21 osób stwierdza, iż czynnikiem decydującym jest także brak czasu. W grupie 15 respondentów są to problemy

zdrowotne. Niewielka grupa – 9 osób – wymieniła inne czynniki takie jak: opieka nad dzieckiem, opieka nad osobą starszą, zły dojazd, studia.

Dalszą część badania poświęcono na pozyskanie informacji jakim wsparciem ze strony Urzędu osoby zarejestrowane byłyby zainteresowane w ciągu najbliższych 12-tu miesięcy. Rozkład udzielonych odpowiedzi zobrazowano na poniższym wykresie (Wykres nr 14).

Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi. Największa liczba ankietowanych jest zainteresowana ofertami pracy – 75,0% ogółu ankietowanych. Następnie wskazano kursy, szkolenia, bon szkoleniowy – 34,33% oraz staże, bon stażowy – 25,33%. Wśród respondentów znalazły się także osoby zainteresowane otrzymaniem dotacji na podjęcie działalności gospodarczej – 11,33% i zatrudnieniem w ramach „bonu zatrudnieniowego” oraz udziałem w pracach interwencyjnych – po 9,0%.

**Wykres 14.** Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Należy podkreślić, iż w wielu przypadkach zanim zapadnie decyzja o wyborze kierunku przekwalifikowania konieczna jest konsultacja z doradcą zawodowym celem uzyskania pomocy w ustaleniu ścieżki zawodowej osoby uprawnionej oraz jej predyspozycji do wykonywania zawodu. Kompleksowość realizowanych form wsparcia może powiększyć horyzont przyszłych poszukiwań odpowiedniej pracy.

### **3.5. ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W 2015 ROKU**

Analiza skuteczności i efektywności organizacji szkoleń sporządzona została zgodnie z § 84 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku w sprawie *szczególonych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. z 2014 roku, poz. 667).

W 2015 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 120 osób bezrobotnych i 3 osoby poszukujące pracy (renta szkoleniowa) na szkolenia finansowane ze środków Funduszu Pracy (w tym w ramach programu regionalnego „Gwarancja 50+”, programu Aktywizacji osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i w ramach projektów: Aktywizacja osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy w powiecie wadowickim (I), Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie wadowickim (I)). Szkolenia realizowane były zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej. Ogółem szkolenia ukończyło 120 osób.

Spośród 38 wniosków indywidualnych o skierowanie na szkolenie, które wpłynęły do Urzędu w 2015 roku 29 wniosków rozpatrzono pozytywnie – w 5 przypadkach odstąpiono od realizacji szkolenia ze względu na wycofanie się wnioskodawcy lub brak możliwości skutecznego wyboru instytucji szkoleniowej), 5 wniosków rozpatrzono negatywnie. W trakcie rozpatrywania wniosku 4 osoby zrezygnowały z jego realizacji.

Ogółem zawarto 27 umów zlecenia na realizację szkoleń indywidualnych (z tego 3 umowy w ramach przekwalifikowania osób z przyznaną rentą szkoleniową) oraz 6 umów zlecenia na realizację szkoleń grupowych.

Przyczynami negatywnego rozpatrzenia wniosków o skierowanie na szkolenie indywidualne były głównie: brak zasadności i celowości skierowania na wnioskowane szkolenie ze względu na posiadanie wystarczających kwalifikacji umożliwiających podjęcie pracy oraz brak informacji pracodawcy dotyczącej możliwości zatrudnienia po ukończeniu szkolenia.

Poniżej przedstawiono wielkości wskaźników określonych w przytoczonym wyżej rozporządzeniu.

**Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia**

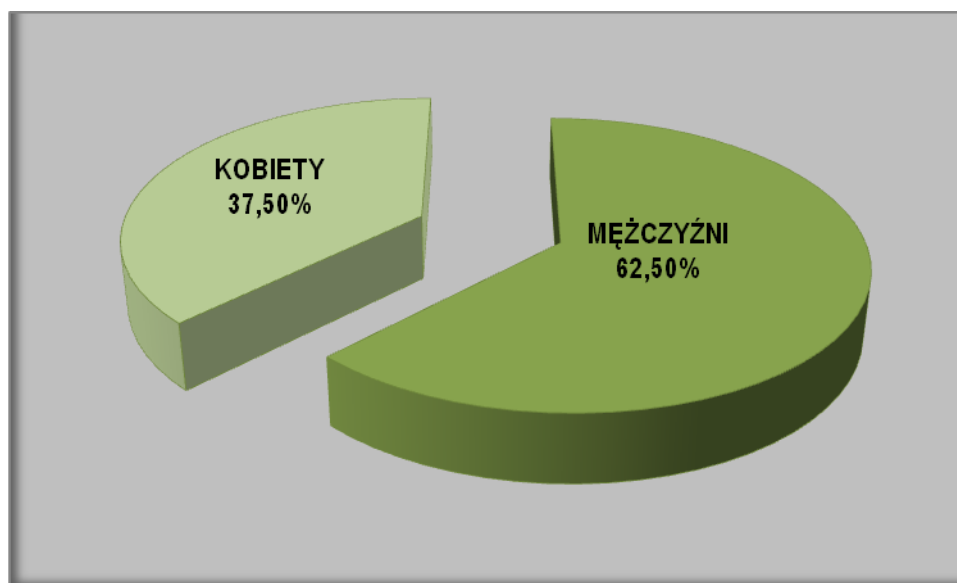
<b>Liczba osób skierowanych na szkolenia w 2015 roku</b>	123
<b>Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym</b>	120
	0,98
	<b>97,56 %</b>

**Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy**

W 2015 roku absolwentami szkoleń według kryterium statusu w rozumieniu ustawy były:

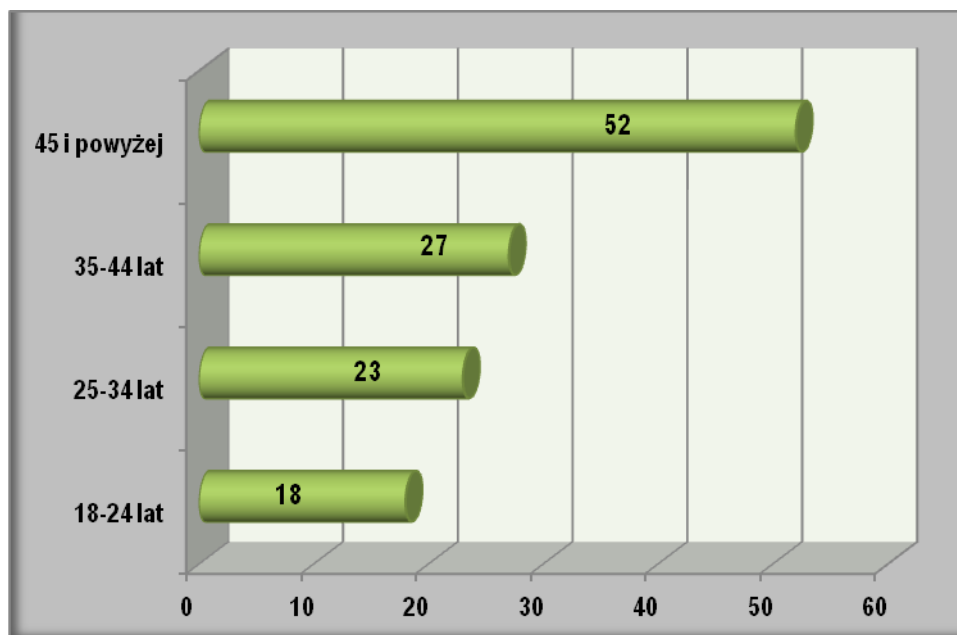
- osoby bezrobotne – 117 osób tj. 97,5 % ogółu przeszkolonych,
- osoby poszukujące pracy – 3 osoby tj. 2,5 % ogółu przeszkolonych.

**Wykres 15.** Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 120 osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym było 45 kobiet (37,5% ogółu absolwentów szkoleń) i 75 mężczyzn, co stanowi 62,5% ogółu osób kończących tę formę aktywizacji.

**Wykres 16.** Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń wykazała, iż największy procentowy udział uczestników szkoleń stanowiły osoby w wieku 45 lat i powyżej (43,33%) oraz osoby w wieku 35 – 44 lata (22,5%). W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 25 – 34 lat (19,17%). Na poziomie 15,0% ukształtowało się uczestnictwo w szkoleniach osób w wieku 18 – 24 lat.

Z uzyskanych danych wynika, że spośród 120 osób, najchętniej w szkoleniach uczestniczyły osoby zamieszkałe na wsi – 86 osób (71,67%). Absolwenci szkoleń zamieszkujący miasta stanowili 28,33% – 34 osoby.

Poniższa tabela przedstawia liczbę absolwentów szkoleń w podziale na gminy w powiecie wadowickim.

Jak wynika z poniższej tabeli największą chęcią uzyskania nowych kwalifikacji lub umiejętności wykazały się osoby z gminy Andrychów – 25,83 % (31 osób) i gminy Wadowice – 20,83 % (25 osób), a następnie z gmin: Wieprz – 10,83% (13 osób), Tomice – 8,33% (10 osób). Absolwenci szkoleń z gmin Brzeźnica, Kalwaria Zebrzydowska i Spytkowice stanowili po 6,67 % (8 osób) z każdej ze wskazanych gmin. Najmniej absolwentów szkoleń stanowili mieszkańcy gmin: Lanckorona i Stryków – po 5,0 % (6 osób z każdej gminy) oraz 5 osób z gminy Mucharz.

Tabela 18. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według gmin powiatu wadowickiego

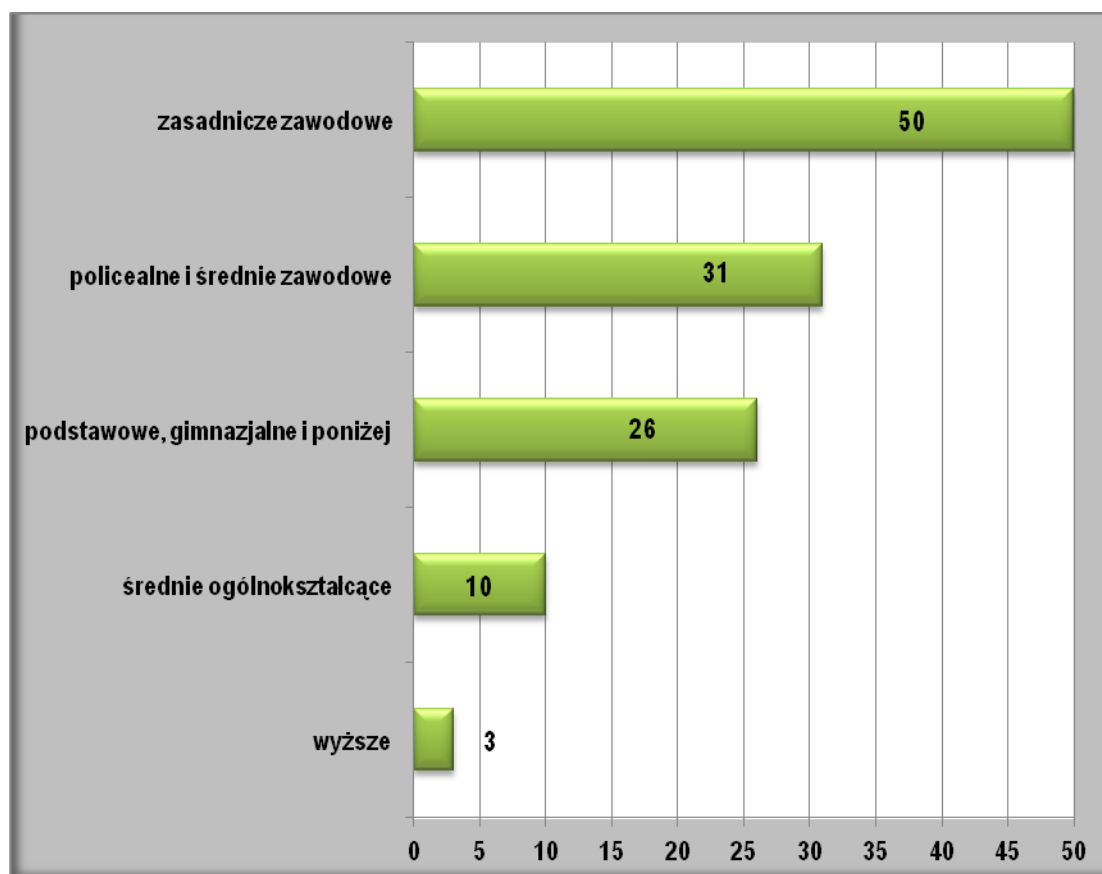
L.P.	Temat szkolenia	Liczba absolwentów kursów zakończonych w badanym okresie	ANDRYCHÓW	BRZEŹNICA	KALWARIA EBRZYDOWSKA	LANCKORONA	MUCHARZ	SPYTKOWICE	STRYSZÓW	TOMICE	WADOWICE	WIEPRZ
1	Magazynier z obsługą wózka jezdniowego, komputera i kasy fiskalnej	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
2	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym z wymianą butli gazowych	19	5	-	1	2	2	-	3	1	3	2
3	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym z wymianą butli gazowych oraz obsługą magazynu	7	-	-	-	1	-	-	1	2	2	1
4	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszony dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. D, D1, D+E, D1+E	2	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
5	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszony dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. C, C1, C+E, C1+E	5	2	-	-	-	1	-	-	1	-	1
6	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C+E dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. C	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
7	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. D dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. B	3	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-
8	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. B	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
9	Sprzedawca z obsługą kas fiskalnych i programu do fakturowania	5	2	1	-	-	-	-	-	1	1	-
10	Operator ładowarki jednonaczyniowej do 2,5 m3 kl. III z poszerzeniem typ Ł-34	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Operator koparki jednonaczyniowej do 0,8 m3 kl.III	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Operator koparko-ładowarki wszystkie typy kl. III	13	1	-	2	-	-	-	1	1	7	1
13	Kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG (135)	13	6	-	-	1	-	1	-	2	1	2
14	Kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą TIG - stal wysokostopowa (8.1)	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Międzynarodowy Inspektor Spawalniczy IWI-C	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Kurs konstrukcji bielizny damskiej	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Kurs kucharski	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
18	Projektowanie stron WWW	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
19	Operator pił mechanicznych do scinki drzew wszystkie typy	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
20	Szkolenie inspirujące	18	5	-	2	2	-	3	-	-	5	1
21	Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy - Szukam Pracy	23	7	4	-	-	1	2	1	2	2	4
<b>OGÓŁEM:</b>		<b>120</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>13</b>

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Kolejną zmienną uwzględnioną w analizie był poziom wykształcenia.

Tutaj największą grupę osób, które ukończyły szkolenia stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 41,67% oraz policealnym i średnim zawodowym – 25,83%. Osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i poniżej stanowiły 21,67% ogółu uczestników szkoleń. Odpowiednio po 8,33% i 2,5% ukończyły szkolenia osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i osoby z wykształceniem wyższym.

**Wykres 17.** Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia



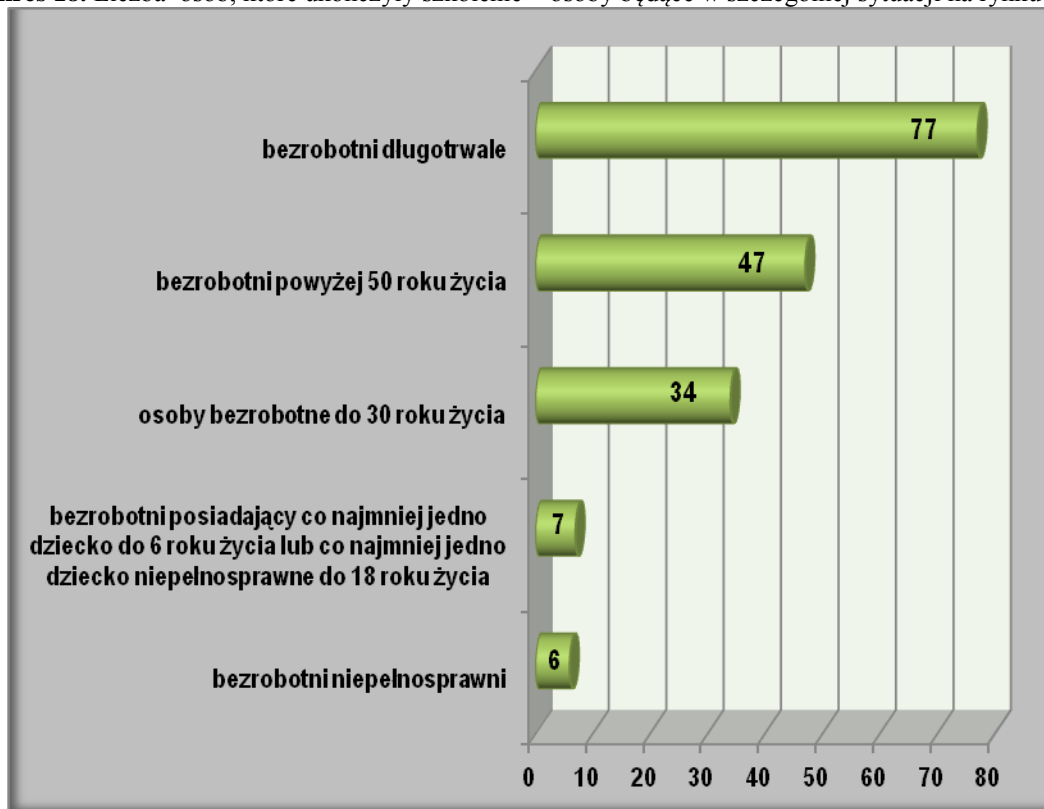
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazuje osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W tej grupie znajdują się osoby bezrobotne do 30 roku życia, bezrobotni długotrwale, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni korzystający ze świadczeń opieki społecznej, bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz bezrobotni niepełnosprawni.

Z analizy danych wynika, że dominującą grupą osób, którym udzielono wsparcia w formie szkoleń w 2015 roku, były osoby długotrwale bezrobotne (pozostające w rejestrze Urzędu łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat) – 64,17%

i osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia 39,17%. Następnie 28,33% osób do 30 roku życia ukończyło szkolenia. Osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia stanowiły 5,83% szkolonych, a osoby niepełnosprawne 5,0%.

**Wykres 18.** Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

**Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia.**

<b>Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym</b>	120	<b>21,67 %</b>
<b>Osoby zatrudnione w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 m-cy po jego ukończeniu</b>	26	

Analiza zakłada badanie efektywności organizacji szkoleń w okresie do trzech miesięcy po zakończeniu szkolenia liczoną jako stosunek liczby osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu i liczby osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym.

Efektywność organizowanych szkoleń mających na celu zdobycie konkretnych umiejętności zawodowych czy też specjalistycznych uprawnień w roku 2015 kształtowała się następująco:

- Szkolenia indywidualne: **54,55%**
- Szkolenia grupowe: **19,30%**



- Efektywność dla szkoleń zawodowych ogółem: **29,11%**

Efektywność zatrudnieniowa dla szkoleń ogółem (w tym szkolenia miękkie: Szkolenie inspirujące Szukam Pracy,) wyniosła **21,67%**.

Niższa niż przewidywana efektywność zatrudnieniowa szkoleń indywidualnych wynika między innymi - w przypadku kursów prawa jazdy kat. C i D – z trudnym egzaminem państwowym, często wymagającym kilkurazowego podejścia do egzaminu. Natomiast osoby, które kończyły szkolenia w listopadzie i grudniu obecnie oczekują na zatrudnienie. W indywidualnych przypadkach pracodawcy rezygnowali z zatrudnienia osoby po zakończonym szkoleniu, pomimo wcześniejszej informacji.

W poniższej tabeli przedstawiono kierunki szkoleń, które wykazały się najwyższą efektywnością w 2015 roku. Przedstawione wartości wskaźników efektywności szkoleń obliczone zostały według stanu na dzień 31 grudnia 2015 roku, w związku z czym nie są to ostateczne wartości wskaźników. Wskaźniki efektywności szkoleń zrealizowanych w 2015 roku (podjęte zatrudnienia do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) obliczone zostaną po 30 marca 2015 r. Należy podkreślić, że wartość wskaźników wzrasta po 6-ciu i 12-tu miesiącach co jest bezpośrednio związane z tendencjami panującymi na lokalnym rynku pracy, gdzie liczba ofert pracy jest znacznie niższa niż liczba osób poszukujących zatrudnienia. Taka sytuacja powoduje, że czas poszukiwania pracy na lokalnym rynku pracy jest dłuższy niż na rynkach charakteryzujących się wysoką dynamiką zatrudnienia.

**Tabela 19.** Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2015 roku

L.P.	Temat szkolenia	Liczba absolwentów kursów zakończonych w badanym okresie	Liczba osób, które ukończyły kursy zakończone w badanym okresie i zostały zatrudnione	Wskaźnik efektywności
<b>SZKOLENIA INDYWIDUALNE</b>				
1	Magazynier z obsługą wózka jezdniowego, komputera i kasy fiskalnej	2	1	50%
2	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszony dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. D, D1, D+E, D1+E	2	1	50%
3	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszony dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. C,C1, C+E, C1+E	5	3	60%
4	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C+E dla osoby posiadającej prawo jazdy kat. C	1	1	100%

5	Operator ładowarki jednonaczyniowej do 2,5 m3 kl. III z poszerzeniem typ Ł-34	1	1	100%
6	Operator koparki jednonaczyniowej do 0,8 m3 kl.III	1	1	100%
7	Kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą TIG - stal wysokostopowa (8.1)	1	1	100%
8	Międzynarodowy Inspektor Spawalniczy IWI-C	1	1	100%
9	Kurs konstrukcji bielizny damskiej	1	1	100%
10	Kurs kucharski	1	1	100%
<b>SZKOLENIA GRUPOWE</b>				
1	Kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym z wymianą butli gazowych	19	3	15,79%
3	Sprzedawca z obsługą kas fiskalnych i programu do fakturowania	5	2	40%
4	Operator koparko-ładowarki wszystkie typy kl. III	13	3	23,08%
5	Kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG (135)	13	3	23,08%

*Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach*

Z powyższej tabeli wynika, że najwyższa efektywność zatrudnieniowa wystąpiła wśród absolwentów szkoleń indywidualnych. Tutaj osoby kierowane na wskazane szkolenia przedstawiły informację o możliwości zatrudnienia przez pracodawcę.

**Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia**

<b>Koszty szkoleń</b>	<b>203 309,12 zł</b>
<b>Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia</b>	26
<b>7 819,58 zł</b>	

**Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny**

<b>SZKOLENIA</b>	<b>Koszt szkolenia</b>	<b>Liczba szkoleń</b>	<b>Przeciętny koszt szkolenia</b>
<b>SZKOLENIA INDYWIDUALNE</b>	63 742,67 zł	22	2 897,39 zł
<b>SZKOLENIA GRUPOWE</b>	105 069,05 zł	7	15 009,86 zł
<b>SZKOLENIA GRUPOWE MIĘKKIE (Szukam pracy, Szkolenie inspirujące)</b>	34 497,40 zł	3	11 499,13 zł

SZKOLENIA	Koszt szkolenia	Liczba osób	Przeciętny koszt szkolenia dla 1 osoby
SZKOLENIA INDYWIDUALNE	63 742,67 zł	22	2 897,39 zł
SZKOLENIA GRUPOWE	105 069,05 zł	59	1 780,83 zł
SZKOLENIA GRUPOWE MIĘKKIE (Szukam pracy, Szkolenie inspirujące)	34 497,40 zł	42	821,37 zł

SZKOLENIA	Koszt szkolenia	Liczba godzin	Koszt osobogodziny szkolenia
SZKOLENIA INDYWIDUALNE	63 742,67 zł	2 507	25,43 zł
SZKOLENIA GRUPOWE	105 069,05 zł	6 615	15,88 zł
SZKOLENIA GRUPOWE MIĘKKIE (Szukam pracy, Szkolenie inspirujące)	34 497,40 zł	3 353	10,29 zł
<b>RAZEM</b>	<b>203 309,12 zł</b>	<b>12 475</b>	<b>16,30 zł</b>

Dla wszystkich szkoleń zrealizowanych w 2015 roku przeciętny koszt szkolenia wyniósł 6 353,41 zł, a przeciętny koszt osobogodziny wyniósł 16,30 zł.

#### Liczba i odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie

W 2015 r. nie udzielano wsparcia w formie dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów studiów podyplomowych. Wydatki poniesione w minionym roku dotyczyły umów zawartych w latach poprzednich. W 2015 r. 2 osoby ukończyły dofinansowane studia podyplomowe.

#### Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po ukończeniu studiów podyplomowych

	Liczba osób	Odsetek
Osoby, które ukończyły dofinansowane studia podyplomowe	2	100 %
Osoby, które zostały zatrudnione w trakcie lub w okresie 3 m-cy po ukończeniu studiów podyplomowych	2	

W roku 2015 osoby nie otrzymały wsparcia w formie pożyczek szkoleniowych na sfinansowanie szkolenia oraz nie finansowano kosztów egzaminów, uzyskania licencji.

Ze względu na brak działań w ww. zakresie nie dokonano analizy ich skuteczności i efektywności.

Absolwenci szkoleń realizowanych przez zewnętrzne instytucje szkoleniowe w 2015 roku poproszeni zostali w ankiecie o dokonanie oceny przebiegu zajęć. Badanie przeprowadzono wśród 97 uczestników szkoleń grupowych i indywidualnych (z ankietyzacji wyłączono uczestników szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy Szukam Pracy).

Struktura ankietowanych według wieku kształtowała się następująco:

Wiek	Liczba osób	Udział %
18-24 lata	17	17,53
25-34 lata	19	19,59
35-44 lata	18	18,55
45 lat i więcej	43	44,33

W grupie badanych wykształcenie podstawowe, gimnazjalne i poniżej posiadało 17 osób (17,53%), zasadnicze zawodowe 42 osoby (43,30%), średnie ogólnokształcące 9 osób (9,28%), średnie zawodowe/policealne 27 osób (27,83%) oraz 2 osoby (2,06%) z wykształceniem wyższym.

Według czasu pozostawania bez pracy ankietowani stanowili:

- 36,08% (35 osób) – osoby pozostające bez pracy do 6 miesięcy,
- 21,65% (21 osób) – osoby pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy,
- 42,27% (41 osób) – osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy.

Wyniki przeprowadzonej ankietyzacji wykazały, że 94,85% ankietowanych na najwyższym poziomie określa swoje zadowolenie z uczestnictwa w szkoleniu. Pozostałe 5,15% ocenia ten stopień na dobry. Spełnienie oczekiwań względem szkolenia wśród 88,66% uczestników uzyskało ocenę bardzo dobrą, a u 10,31% dobrą. Dla jednej osoby (1,03%) szkolenie dostatecznie spełniło jej oczekiwania.

W dalszej części ankiety respondenci oceniali zakres tematyczny szkolenia, który bardzo dobrze oceniło 87,63% ankietowanych. Według 12,37% badanych zakres był dobry.

Ważnym w ankietyzacji było pozyskanie dokładniejszej oceny instytucji realizującej szkolenie. Sposób prowadzenia zajęć uzyskały ocenę bardzo dobrą u 95,88% badanych. 4,12% respondentów uważa, że sposób prowadzenia zajęć był dobry.

Ocenie poddano także sposób organizacji zajęć. Tutaj czas realizacji zajęć wśród 87,63% badanych oceniło bardzo dobrze, 9,28% dobrze, a 2,06% dostatecznie. Jedna osoba czas realizacji zajęć oceniła miernie podkreślając, że wolałaby realizację szkolenia w systemie weekendowym. Miejsca realizacji szkoleń w 2015 roku w 88,66% ocenione zostały bardzo dobrze, a w 9,28% dobrze. Ocenę dostateczną uzyskano wśród zaledwie 2,06%.

Warunki lokalowe 85,57% uczestników szkolenia ocenia na bardzo dobre, 13,40% na dobre i 1,03% badanych na dostatecznym poziomie. 88,66% absolwentów szkoleń bardzo dobrze ocenia wyposażenie techniczne jednostek szkolących. 8,25% uważa, że jednostki wyposażone były dobrze, 2,06% dostatecznie. Jedna osoba wstrzymała się od odpowiedzi na zadane pytanie.

Ważnym w badaniu było także uzyskanie oceny trenerów, wykładowców i instruktorów. Bardzo dobrą ocenę wśród 96,91% uczestników szkolenia uzyskał poziom wiedzy prowadzących zajęcia oraz ich zdolności w jej przekazywaniu. Na dobrym poziomie te kryteria oceniło 3,09% słuchaczy.

Uczestnicy w 100% potwierdzili fakt szkolenia się przy własnym stanowisku.

Ankietowanych zapytano także: „Czy zamierza Pan/Pani poszukiwać pracy zgodnie z uzyskanymi w trakcie szkolenia umiejętnościami?”. Absolwenci odpowiedzieli:

- 35 osób - zdecydowanie tak,
- 54 osoby - raczej tak.

Powyższe pytanie skierowano do grupy 79 absolwentów szkoleń zawodowych. Respondentów „Szkolenia inspirującego” (18 osób) realizowanego w ramach programu „Gwarancja 50+” w tym punkcie zapytano: „Czy wiedza i umiejętności uzyskane na szkoleniu wzmocniły u Pana/i motywację do działania, radzenia sobie ze stresem, kryzysem, pomogły w zlokalizowaniu zasobów osobistych, zwiększeniu poczucia własnej wartości oraz podniesieniu własnej aktywności zawodowej?”. Tutaj absolwenci odpowiedzieli:

- 15 osób - zdecydowanie tak,
- 3 osoby - raczej tak.

Ankietowani w ostatniej części ankiety mieli możliwość wskazania jakimi kierunkami szkoleń byłiby zainteresowani w przyszłości. Najczęściej wskazywano szkolenia:

- operator koparkoładowarki wszystkie typy kl. III,
- operator koparki jednonaczyniowej kl.III i kl. II,

- uprawnienia HDS, ADR,
- prawo jazdy kat. D, C, C+E,
- kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie przewozu osób,
- kierowca operator wózków jezdniowych,
- magazynier,
- wizaż,
- florystyka,
- krawiec,
- fryzjer,
- kwalifikowany pracownik ochrony fizycznej,
- kurs komputerowy,
- kurs gastronomiczny,
- obsługa kasy fiskalnej,
- spawanie metodą TIG, MIG, MAG – szkolenia podstawowe i wyższe.

Przeprowadzona ankietyzacja szkoleń realizowanych w 2015 roku wykazała, że szkolenia zostały przeprowadzone w sposób należyty. Instytucje szkoleniowe zapewniły dobre warunki szkolenia, dobrze wyposażone zaplecze techniczne oraz wykwalifikowanych prowadzących. W trakcie współpracy instytucje szkolące dała się poznać jako partnerzy rzetelnie wypełniający warunki zawartych umów.

## PODSUMOWANIE

1. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety – 53,74 % ogółu zarejestrowanych.
2. Analizując przyrosty liczby bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2015 roku, zauważyć możemy, że największy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w miesiącu styczniu i lutym oraz w okresie od listopada do grudnia. Pojawia się tutaj zjawisko sezonowości, które dotyczy także bezrobocia w skali kraju. Miesiące wiosenne i letnie są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Ta sytuacja jest wynikiem zwiększonej intensywności prac w budownictwie i rolnictwie oraz rozpoczęciem sezonu turystycznego.
3. Najliczniejszą grupę zarejestrowanych stanowią osoby bezrobotne w przedziale wiekowym 25 - 34 lata – 27,21 % ogółu zarejestrowanych, w tym 22,33 % stanowią osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy i 17,44% pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy.
4. W porównaniu z 2014 rokiem obserwujemy zmniejszenie liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji PUP ponad 24 miesiące – o 207 osób. Jednakże zwiększa się udział procentowy w ogóle zarejestrowanych osób bezrobotnych i wyniósł 24,70% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 22,82% ogółu bezrobotnych.
5. Osoby długotrwale bezrobotne na koniec 2015 roku to 52,55% ogółu zarejestrowanych (2681 osób). Problem długotrwałego bezrobocia dotyczy przede wszystkim osób w wieku od 25 do 34 lat, które stanowiły 17,42% (467 osób) ogółu zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych.
6. Wzrosła liczba ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach. W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego odnotowano wzrost o 456 ofert pracy. Jednocześnie obserwujemy wzrost udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2014 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 20,77%, rok 2015 odnotował 24,34% udział.
7. W 2015 roku pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na takie stanowiska pracy jak: sprzedawca, robotnik gospodarczy, technik prac biurowych, stolarz, kierowca samochodu ciężarowego, pomocniczy robotnik budowlany, magazynier, pakowacz

- ręczny, przedstawiciel handlowy, kucharz, szwaczka maszynowa. Ponadto zgłaszane było zapotrzebowanie na kierowców samochodu dostawczego i osobowego, kierowców autobusów, kurierów, operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie, brukarzy, zbrojarzy, murarzy, cieśli, tynkarzy, krawców, stolarzy meblowych, cholewkarzy, obuwników, ślusarzy, tapicerów, spawaczy, fryzjerów, kosmetyczki, cukierników, piekarzy, mechaników samochodów osobowych, lakierników, elektryków, specjalistów do spraw sprzedaży.
8. Należy podkreślić, że zgłoszone w 2015 roku oferty pracy na stanowiska takie jak: robotnik gospodarczy, sprzedawca, technik prac biurowych, magazynier, pomoc kuchenna, sortowacz odpadów komunalnych, robotnik oczyszczania miasta, specjalista do spraw sprzedaży, asystent do spraw księgowości, ślusarz, kucharz, stolarz, cholewkarz – były najbardziej preferowanymi stanowiskami w ramach subsydiowanych form wsparcia m.in.: staży, prac interwencyjnych i robót publicznych.
  9. Informacja o wolnych miejscach pracy zgłaszana przez pracodawców do PUP nie jest obrazem faktycznej sytuacji na rynku pracy i popytu na poszczególne zawody. Pracodawcy nie zgłaszają do Urzędu wszystkich wolnych miejsc pracy, a znaczna część ofert związana jest z subsydiowanymi formami zatrudnienia. Pracodawcy poszukujący wysoko wykwalifikowanych specjalistów rzadko zgłaszają oferty pracy do urzędów. Należy pamiętać, iż wielu bezrobotnych dysponuje umiejętnościami nieograniczającymi się tylko do jednego zawodu. Bezrobotny posiadający kilka zawodów może zatem – w zależności od potrzeb rynku pracy – podjąć zatrudnienie w zawodach zarówno nadwyżkowych jak i deficytowych.
  10. Wyniki przeprowadzonego „Barometru zawodów” dla powiatu wadowickiego na 2016 prognozują deficyt m. in.: cukierników, diagnostów samochodowych, elektromechaników i elektromonterów, fryzjerów, grafików komputerowych, hydraulików, instruktorów rekreacji i sportu, kierowców autobusów, kierowców samochodów ciężarowych, kierowców autobusów, kierowników budowy, mechaników pojazdów samochodowych, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, nauczycieli przedmiotów zawodowych, operatorów obrabiarek skrawających, pielęgniarek, psychologów i psychoterapeutów, przedstawicieli handlowych, samodzielnych księgowych, szefów kuchni, spedytorów i logistyków, tapicerów. Należy tutaj podkreślić, że przewidywane niedobory dotyczą osób posiadających nie tylko odpowiednie kwalifikacje, ale także doświadczenie w pracy na wskazanym stanowisku. Ponadto



- w przypadku ww. zawodów często pojawiają się wymagania pracodawców względem posiadania przez kandydata dodatkowych kwalifikacji bądź szczególnych umiejętności.
11. W informacji sygnałnej prezentującej ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wadowickim w I półroczu 2015 roku według grup elementarnych, wśród zawodów maksymalnie deficytowych znaleźli się m.in.: sortowacze odpadów, kierownicy do spraw budownictwa oraz deficytowych: czyściciele pojazdów, robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani. Zawody zrównoważone to: kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów oraz specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych).
  12. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było nieco większe niż przed rokiem, a tempo wzrostu w kolejnych okresach umacniało się. Sukcesywnie obniżała się w skali roku stopa bezrobocia rejestrowanego oraz według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Mniejszy niż w 2014 r. był napływ bezrobocia; jednocześnie zmniejszyła się liczba osób skreślonych z rejestru bezrobotnych<sup>15</sup>.
  13. Spośród działów o znaczącym udziale w zatrudnieniu największy wzrost przeciętnego zatrudnienia w stosunku do 2014 r. obserwowano w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją mebli (o 6,3%), produkcją wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (o 4,9%), magazynowaniem i działalnością usługową wspomagającą transport (o 3,8%), transportem lądowym i rurociągowym (o 3,7%), produkcją maszyn i urządzeń oraz produkcją pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (po 3,3%). Wzrost zatrudnienia notowano również m.in. w produkcji wyrobów z metali (o 3,0%) oraz handlu detalicznym (o 2,7%). Spadek, większy niż przed rokiem, notowano w wydobywaniu węgla kamiennego i węgla brunatnego (11,9% wobec 9,5%). Mniejszy spadek zatrudnienia obserwowano w budowie budynków (6,1%), robotach budowlanych specjalistycznych (5,9%), budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej (5,5%) oraz produkcji odzieży (1,8%)<sup>16</sup>.
  14. Zgodność oczekiwań pracodawców z potrzebami kwalifikacyjnymi osób bezrobotnych pozwala uznać, że osobom znane są wymagania lokalnych pracodawców. Należy jednak podkreślić, że dodatkowe kwalifikacje nie zawsze są wystarczające by podjąć zatrudnienie. Coraz częściej pracodawcy oczekują również doświadczenia zawodowego

<sup>15</sup> „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2015” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 26 stycznia 2016 r., Str.12

<sup>16</sup> „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju – rok 2015” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 26 stycznia 2016 r., Str.13

- na wskazanym stanowisku. Należy przypuszczać, że osoby poszukujące pracy w wyniku uczestnictwa w stażach, szkoleniach zawodowych bądź przygotowaniu zawodowym dorosłych, będą miały większe szanse na podjęcie pracy na lokalnym rynku pracy.
15. Z punktu widzenia diagnozy rynku pracy ważne znaczenie ma struktura kwalifikacyjno-zawodowa pracowników, których poszukują pracodawcy. Jednostki dysponujące wolnymi miejscami pracy najczęściej poszukiwały robotników przemysłowych i rzemieślników (21,8%), specjalistów (19,3%), a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń (15,3%)<sup>17</sup>.
  16. Z przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny monitoringu rynku pracy dotyczącego popytu na pracę w III kwartale 2015 roku wynika, że nowo utworzone wolne miejsca pracy wystąpiły głównie w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (22,1%), handlu; napraw pojazdów samochodowych (20,3%) oraz informacji i komunikacji (12,3%). Przeznaczone były one głównie dla specjalistów (26,6%), robotników przemysłowych i rzemieślników (15,7%) oraz pracowników usług i sprzedawców (14,4%)<sup>18</sup>.
  17. Według danych GUS nowo utworzone wolne miejsca pracy w pierwszych trzech kwartałach 2015 roku przeznaczone były dla pracowników ze wszystkich tzw. wielkich grup zawodowych, a przede wszystkim dla specjalistów, robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników usług i sprzedawców, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników biurowych<sup>19</sup>.
  18. W celu rozwoju kształcenia ustawicznego, a także promowania idei uczenia się przez całe życie konieczne jest nałożenie nacisku na partnerską współpracę instytucji z obszaru rynku pracy, edukacji i szkoleń. Współpraca ta daje możliwość realizacji regionalnej polityki w zakresie uczenia się przez całe życie i zmierza do wypracowania rozwiązań dotyczących mierzenia jakości usług edukacyjno-zawodowych oraz szerszego dostępu do informacji na temat oferty w tym zakresie dla mieszkańców regionu.
  19. Specjaliści z dużym dystansem podchodzą do wskazywania konkretnych zawodów w których będzie można w najbliższych latach znaleźć zatrudnienie. Wpływ na tę sytuację ma brak stabilizacji na rynku pracy. Ciągłe pojawiają się nowe zawody

<sup>17</sup> Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2015 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 2

<sup>18</sup> Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2015 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 2

<sup>19</sup> Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2015 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 3

- co wymusza na pracownikach elastyczność i dostosowanie kompetencji w bardzo krótkim czasie.
20. Czynnikiem zaczynającym mieć decydujące znaczenie przy zatrudnieniu są kompetencje. Pracodawcy oczekują osób doświadczonych, profesjonalistów w danej branży, jednocześnie będących elastycznymi. Ciągły rozwój istniejących na rynku firm, ich dostosowywanie do dynamicznie zmieniających się trendów panujących na rynku sprawiają, iż bardzo trudno jest osobom w krótkim okresie czasu dopasowywać kwalifikacje do rynku pracy i zdobywać doświadczenie w konkretnym zawodzie.
  21. Kierunki kształcenia systemem szkolnym winny uwzględniać zapotrzebowanie wśród pracodawców oraz potrzeby osób podejmujących naukę. Ustalanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności wśród młodzieży winno być poprzedzone odpowiednio przeprowadzoną diagnozą w obszarze predyspozycji, dotychczasowych osiągnięć, zainteresowań. Proces ten powinien uwzględniać również uświadamianie młodzieży o szeregu wymagań i wyzwań jakie stawiać będzie przed nimi rynek pracy.
  22. Podkreśla się, że koniecznym jest pomaganie młodzieży w wyborze dalszych ścieżek rozwoju gdyż bardzo często szkoła, zawód jest wyborem przypadkowym. Należy zauważyć, że znalezienie zatrudnienia jest coraz trudniejsze. Jest wyzwaniem, które bez posiadania różnych kompetencji (doświadczenie, dodatkowe uprawnienia, kompetencje miękkie) sprawia, iż proces poszukiwania pracy staje się bezskuteczny.
  23. Dynamika zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy uniemożliwia ustalenie kierunków kształcenia na dłuższy okres czasu. Kierunki wnioskowanych do zdobycia umiejętności, podnoszenia kwalifikacji czy przekwalifikowania zawodowego winny być rozpatrywane indywidualnie, zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców oraz potrzebami osób bezrobotnych, gdyż to zwiększa efektywność podejmowanych działań czyli szansę zatrudnienia po zdobyciu wnioskowanych kwalifikacji. Przy uruchamianiu szkoleń, przekwalifikowania zawodowego należy także zwrócić uwagę na zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności występujące wśród pracodawców działających w powiatach ościennych powiatu wadowickiego. To zwiększa szanse na podjęcie zatrudnienia wśród osób uwzględniających w procesie poszukiwania pracy możliwość zatrudnienia poza miejscem zamieszkania.
  24. W okresie od 10 lutego 2016 roku do 19 lutego 2016 roku przeprowadzono dialog społeczny, którego tematem była opracowana niniejsza diagnoza na 2016 rok. Podobnie jak w latach ubiegłych celem było poznanie opinii, konsultacja wiedzy eksperckiej

z wiedzą badaczy by uzyskać spójne wyniki przeprowadzonych badań, analiz i wysuniętych wniosków z rzeczywistością lokalnego rynku pracy. Zaproszone do współpracy instytucje szkoleniowe, ochotniczy hufiec pracy, ośrodki pomocy społecznej, centrum integracji społecznej oraz cechy rzemiosł różnych nie wniosły żadnych uwag do opracowanego raportu wstępnego. Wyrażono zgodność opinii, której tematem jest istotna rola doradztwa zawodowego już na etapie szkoły gimnazjalnej. Natomiast wykorzystanie prowadzonych analiz rynku pracy przy wyborze ścieżki rozwoju zawodowego przez uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych może mieć wpływ na bardziej świadomy wybór zawodu.

### LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY

l.p.	Kod zawodu	Zawody i specjalności
1	132301	Kierownik budowy
2	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne
3	214406	Inżynier mechanik - środki transportu
4	216601	Grafik komputerowy DTP
5	216602	Grafik komputerowy multimedialny
6	222101	Pielęgniarka
7	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu
8	233008	Nauczyciel języka obcego
9	242108	Specjalista do spraw logistyki
10	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów
11	331301	Księgowy
12	332203	Przedstawiciel handlowy
13	333105	Spedytor
14	342305	Instruktor rekreacji ruchowej
15	343402	Szef kuchni (kuchmistrz)
16	422101	Pracownik biura podróży
17	422602	Recepcjonista
18	432103	Magazynier
19	512001	Kucharz*
20	514101	Fryzjer*
21	514202	Kosmetyczka
22	522301	Sprzedawca*
23	524902	Doradca klienta
24	711205	Brukarz
25	711404	Zbrojarz
26	711501	Cieśla*
27	712601	Hydraulik
28	713201	Lakiernik*

29	713203	Lakiernik samochodowy
30	721204	Spawacz
31	721306	Błacharz samochodowy*
32	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie
33	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*
34	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych
35	741103	Elektryk*
36	751204	Piekarz*
37	752205	Stolarz*
38	753105	Krawiec*
39	753202	Krojczy
40	753402	Tapicer*
41	753602	Obuwnik*
42	815301	Szwaczka maszynowa
43	833101	Kierowca autobusu
44	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
45	931301	Pomocniczy robotnik budowlany

\*zawód objęty jest kształceniem w systemie oświaty i występuje w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

**OPRACOWANIE:**

Katarzyna Kasperkiewicz

*Specjalista ds. rozwoju zawodowego*

## SPIS WYKRESÓW

	Str.
<b>Wykres 1.</b> Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2015 r.....	23
<b>Wykres 2.</b> Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2015 r. ....	24
<b>Wykres 3.</b> Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2012 – 2015 .....	24
<b>Wykres 4.</b> Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2011 – 2015 roku .....	25
<b>Wykres 5.</b> Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2015 roku .....	26
<b>Wykres 6.</b> Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego w latach 2011 - 2015 – stan na 31 grudnia .....	27
<b>Wykres 7.</b> Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2011 – 2015 – stan na 31 grudnia .....	28
<b>Wykres 8.</b> Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach) .....	31
<b>Wykres 9.</b> Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2011 – 2015.....	35
<b>Wykres 10.</b> Oferty pracy zgłoszone w latach 2011 – 2015 .....	37
<b>Wykres 11.</b> Ankietowani według płci .....	66
<b>Wykres 12.</b> Ankietowani według poziomu wykształcenia .....	67
<b>Wykres 13.</b> Stopień aktywności (średnia) w poszukiwaniu pracy według wieku .....	72
<b>Wykres 14.</b> Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia .....	74
<b>Wykres 15.</b> Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci .....	76
<b>Wykres 16.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku .....	77
<b>Wykres 17.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia .....	79
<b>Wykres 18.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy .....	80

## SPIS TABEL

	Str.
<b>Tabela 1.</b> Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2011 – 2015 .....	22
<b>Tabela 2.</b> Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2011 – 2015 .....	28
<b>Tabela 3.</b> Struktura bezrobotnych wg wieku w latach 2011 – 2015 – stan na dzień 31 grudnia .....	29
<b>Tabela 4.</b> Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w latach 2011 – 2015 – stan na dzień 31 grudnia .....	30
<b>Tabela 5.</b> Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2011 – 2015 – stan na dzień 31 grudnia .....	32
<b>Tabela 6.</b> Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2015 roku .....	33
<b>Tabela 7.</b> Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2015 roku .....	33
<b>Tabela 8.</b> Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2011 – 2015.....	34
<b>Tabela 9.</b> Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2011 – 2015 zamieszkałych na wsi.....	35
<b>Tabela 10.</b> Oferty pracy zgłoszone w roku 2015 - według zawodów .....	38
<b>Tabela 11.</b> Oferty pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2015 - według zawodów .....	48
<b>Tabela 12.</b> Barometr zawodów – powiat wadowicki – 2016 rok .....	57
<b>Tabela 13.</b> Informacja sygnałna – Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie wadowickim – I półrocze 2015 r. ....	62
<b>Tabela 14.</b> Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku .....	68
<b>Tabela 15.</b> Czas poszukiwania pracy przez ankietowanych według wieku .....	68
<b>Tabela 16.</b> W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy? .....	71
<b>Tabela 17.</b> W Pana/Pani opinii jakie kroki należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia – podział według płci? .....	72
<b>Tabela 18.</b> Liczba osób, które ukończyły szkolenia według gmin powiatu wadowickiego .....	78
<b>Tabela 19.</b> Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2015 roku .....	81

# ZAŁĄCZNIK