

DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA TERENIE POWIATU WADOWICKIEGO

POWIATOWY URZĄD PRACY
W WADOWICACH



LUTY 2020

SPIS TREŚCI

	Strona
WSTĘP	3
1 ANALIZA SYTUACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ POWIATU W OPARCIU O NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY STRATEGICZNE	5
1.1. STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA „MAŁOPOLSKA 2030” - projekt.....	5
1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2015 – 2020	36
1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2019	40
2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2019	44
3 DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI W POWIECIE WADOWICKIM	57
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA ...	58
3.2. BAROMETR ZAWODÓW – POWIAT WADOWICKI 2019 ROK	82
3.3. INFORMACJA SYGNALNA I i II PÓLROCZE 2019 ROKU - MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH W POWIECIE WADOWICKIM	86
3.4. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH	91
3.5. ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W 2019 ROKU	101
PODSUMOWANIE.....	112
LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY	117
SPIS WYKRESÓW	119
SPIS TABEL	120
ZAŁĄCZNIK	121

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 (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

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, to jest: doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy, specjalistami ds. rozwoju zawodowego uzyskano dane na temat potrzeb zgłaszanych przez Klientów Urzędu. Uzupełnieniem zebranych informacji była przeprowadzona ankietyzacja wśród 220 osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, dzięki której także poznano kierunki, w których uprawnieni są skłonni do podjęcia kształcenia oraz zbadano sytuację na rynku pracy osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W październiku 2019 roku na potrzeby realizowanego Barometru zawodów dla powiatu wadowickiego na 2020 rok przeprowadzono panel ekspertów. Dzięki niemu rozpoznano przyszłe potrzeby w zakresie pozyskiwania pracowników na lokalnym rynku pracy, kwalifikacji i umiejętności niezbędnych przy ubieganiu się o pracę 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 2019 oraz dane z informacji sygnałnej monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I i II półroczu 2019 roku.

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

- Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - projekt,
- Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020,
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2019.

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* (tekst jedn. 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. 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 „MAŁOPOLSKA 2030” - projekt

Projekt Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” jest aktualizacją Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020 (SRWM 2011-2020). Dokument ten reprezentuje czwartą generację strategii opracowywanych przez samorząd regionalny. Ewolucja strategii rozwoju województwa małopolskiego ilustruje wzrastające znaczenie, a co za tym idzie także odpowiedzialność, samorządowych władz regionalnych za rozwój Małopolski. W okresie od 25 września do 31 grudnia 2019r. trwało zbieranie uwag

i wniosków do projektu Strategii. Aktualnie prowadzone są prace nad raportem z konsultacji społecznych oraz ostateczną redakcją dokumentu.

Projekt Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” stanowi przejaw woli samorządowych władz regionalnych do dalszego wzmocnienia pozycji samorządu województwa jako koordynatora i animatora działań rozwojowych podejmowanych w przestrzeni regionalnej. Kierunki polityki w nim opisane składają się na interwencję publiczną, która zakłada harmonijny rozwój, zarówno w sferze społecznej, gospodarczej i środowiskowej, całej Małopolski, przy wykorzystaniu potencjałów terytorialnych i likwidacji barier rozwojowych poszczególnych jej obszarów (rozwój terytorialnie zrównoważony). Beneficjentami tak rozumianego rozwoju będą wszyscy mieszkańcy Małopolski, zaś jego priorytetem będzie zagwarantowanie jak najlepszej jakości życia małopolskich rodzin (rozwój społecznie wrażliwy). Tym samym wdrażanie interwencji publicznej opisanej w Strategii nie może prowadzić do narastania dysproporcji terytorialnych i społecznych, lecz będzie koncentrować się na ich wyrównaniu¹.

Niniejszy projekt Strategii jest spójny z celami określonymi w obecnie obowiązującej średniookresowej strategii rozwoju kraju, tj. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą 2030 roku). W związku z trwającymi w dalszym ciągu pracami nad dokumentami strategicznymi określającymi ramy krajowej polityki rozwoju w perspektywie 2030 roku oraz toczącymi się negocjacjami Wieloletnich Ram Finansowych Unii Europejskiej na lata 2021-2027, w tym także budżetu oraz zasad wdrażania Polityki Spójności, w trakcie prac nad projektem Strategii uwzględniane były zapisy najbardziej aktualnych projektów dokumentów tworzonych przez stronę rządową oraz Komisję Europejską. Dotyczy to w szczególności:

- projektu Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030 (projekt z dnia 8 maja 2019 r.);
- projektów zintegrowanych strategii krajowych;
- projektu tzw. pakietu legislacyjnego dla Polityki Spójności na lata 2021-2027 (projekty rozporządzeń z dnia 29 maja 2019 r.).

Zarząd Województwa Małopolskiego przyjął projekt Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” w celu skierowania go do konsultacji społecznych. Wnioski i uwagi zgłoszone w trakcie konsultacji oraz pomysły na projekty zgłoszone w kolejnym naborze do Banku Projektów Ponadlokalnych, wzmocnione rekomendacjami sformułowanymi

¹ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - projekt, Wprowadzenie, s.4

w trakcie ewaluacji ex-ante oraz strategicznej oceny oddziaływania na środowisko, wykorzystane zostaną na rzecz opracowania ostatecznej redakcji Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”.

Wśród procesów oraz czynników, które kształtują obecnie sferę realną otoczenia Strategii wskazać należy w szczególności na:

- dynamiczny rozwój województwa małopolskiego, któremu towarzyszy pogłębianie się różnic oraz tempa rozwoju poszczególnych jego obszarów;
- potrzebę bardziej precyzyjnego adresowania polityk publicznych, tak aby możliwe było skuteczne rozwiązywanie problemów hamujących rozwój poszczególnych obszarów oraz zamieszkujących je społeczności;
- coraz bardziej widoczne skutki zbyt wolnego, w stosunku do posiadanego potencjału, rozwoju średnich miast oraz ich otoczenia;
- zmiany demograficzne oraz ich konsekwencje dla sfery społecznej i gospodarczej - starzenie się społeczeństwa;
- coraz bardziej odczuwalne deficyty siły roboczej na rynku pracy, przy jednoczesnym wzroście liczby osób biernych zawodowo;
- coraz większe i częstsze zagrożenia bezpieczeństwa, zarówno w wymiarze społecznym, publicznym, jak i środowiskowym (ekologicznym);
- konsekwencje zmian klimatycznych oraz potrzebę zapobiegania ryzykom i zagrożeniom z nich wynikających (zwiększanie odporności na klęski żywiołowe);
- coraz bardziej odczuwalne skutki eksploatacji zasobów środowiska przez człowieka, w tym zanieczyszczenie powietrza, susze hydrologiczne i towarzyszące im deficyty wody;
- wzrost znaczenia udziału niskoemisyjnej i bardziej ekologicznej produkcji energii;
- potrzeba dalszego poszukiwania zasobów stanowiących o przewadze konkurencyjne regionu;
- potrzeba zwiększenia potencjału w zakresie badań i innowacji oraz wykorzystania zaawansowanych technologii;
- dynamicznie postępujące procesy automatyzacji i cyfryzacji oraz towarzyszące im konsekwencje dla relacji społecznych oraz funkcjonowania gospodarki².

² Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - projekt, Wprowadzenie, s.5

WIZJA

Małopolska – regionem równych szans i wszechstronnego rozwoju Małopolan, nowoczesnej gospodarki, odpowiedzialnie podchodzącym do zasobów środowiska naturalnego, silnym aktywnością swych mieszkańców, czerpiącym z dziedzictwa przeszłości i zachowującym swoją tożsamość w integrującej się Europie.

CEL GŁÓWNY

Małopolska regionem zrównoważonego rozwoju w wymiarze społecznym, gospodarczym, środowiskowym i terytorialnym³.

Wieloaspektowość zmian zachodzących w wymiarze społecznym, gospodarczym, środowiskowym i przestrzennym wymaga od Samorządu Województwa opracowania zintegrowanej interwencji publicznej, która będzie stanowić skuteczną odpowiedź na wyzwania będące ich następstwem.

Centralne miejsce w interwencji podejmowanej na kanwie strategii zajmą Małopolanie oraz ich rodziny. Zasadniczym punktem odniesienia dla działań wspierających rozwój regionu będzie wyrównywanie szans rozwojowych małopolskich rodzin. Dlatego też wszelkie aktywności Samorządu Województwa zmierzające do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju, zarówno w wymiarze społecznym, gospodarczym, środowiskowym, jak i terytorialnym, inicjowane będą z myślą o małopolskich rodzinach.

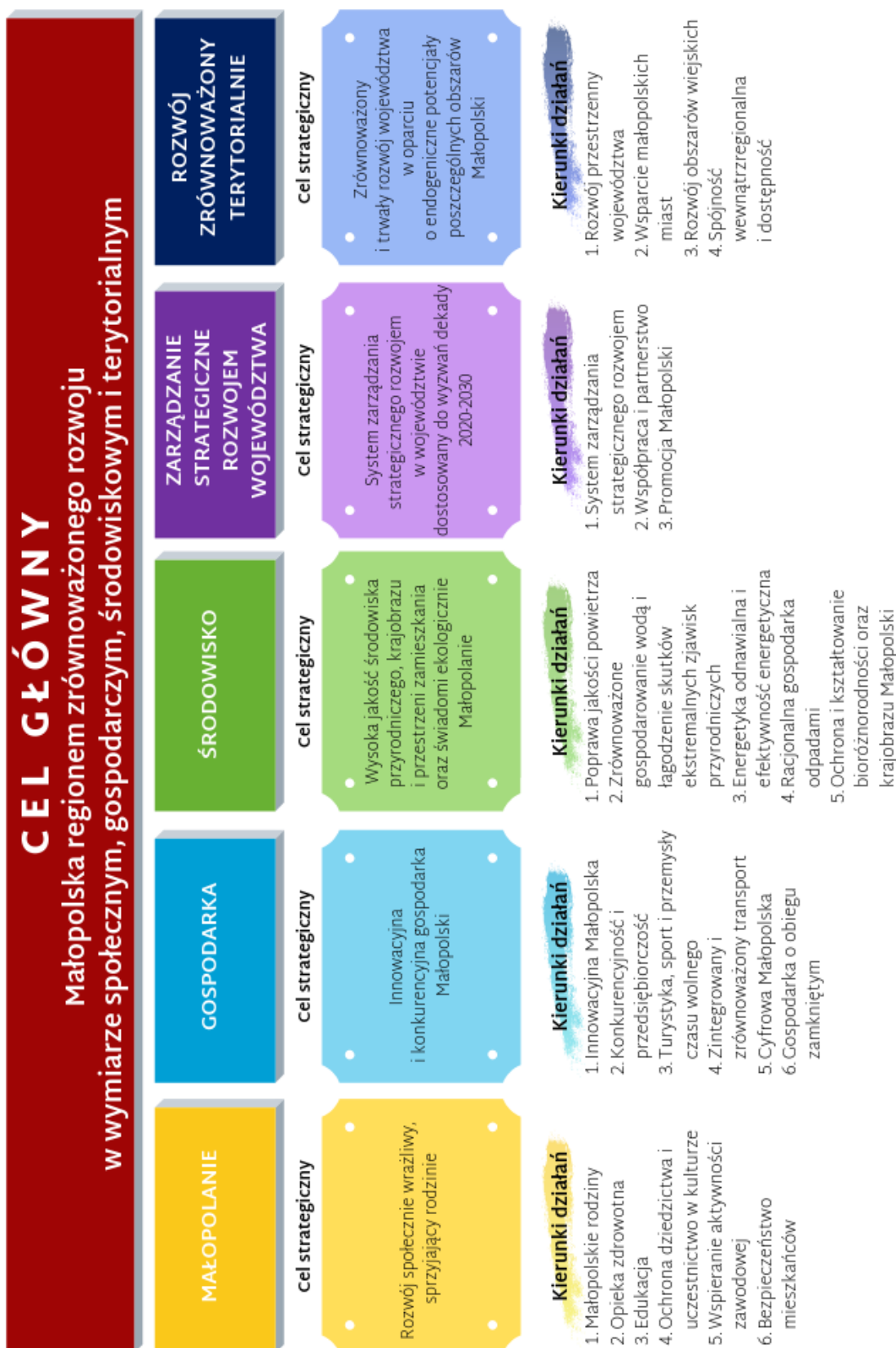
W strukturze strategii wyodrębnione zostały następujące obszary:

1. Małopolanie
2. Gospodarka
3. Środowisko
4. Zarządzanie strategiczne rozwojem województwa
5. Rozwój zrównoważony terytorialnie

Działania składające się na interwencje planowane w ramach poszczególnych Obszarów nie są rozłączne, lecz wzajemnie się przenikają i uzupełniają, dzięki czemu możliwe będzie uzyskanie efektu synergii, kluczowego dla ich powodzenia⁴.

³ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - projekt, Strategia, s.3

⁴ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - projekt, Strategia, s.5



Źródło: Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - projekt

1. MAŁOPOLANIE

Jako cel szczegółowy dla obszaru MAŁOPOLANIE przyjmuje się: Rozwój społecznie wrażliwy, sprzyjający rodzinie.

Małopolskie rodziny

Działania na rzecz rodzin adresowane będą w szczególności do dzieci i młodzieży, aby podnosić ich motywację do nauki, kształtować prospołeczną postawę życiową i wiarę we własne możliwości. Istotne będzie stworzenie systemu oddziaływań edukacyjno-prewencyjnych, adresowanych także do rodzin nie wykazujących cech wykluczenia.

Komplementarnie realizowane będzie wsparcie w zakresie wczesnej wykrywalności i leczenia wad wrodzonych i rozwojowych. Promowane będą rozwiązania ułatwiające godzenie opieki nad dzieckiem z pracą zawodową. Z myślą o dzieciach pozbawionych opieki rodzicielskiej kontynuowane będzie wsparcie rodzinnych form pieczy zastępczej.

Jako odpowiedź na postępujący proces starzenia się społeczeństwa, podejmowane będą działania dedykowane seniorom, z myślą o podtrzymaniu ich sprawności i aktywności oraz wykorzystaniu ich potencjału w życiu społecznym. Komplementarnie realizowane będą działania wspierające aktywność edukacyjną i zawodową osób starszych i osób z niepełnosprawnościami. Rozwijana również będzie oferta placówek pobytu dziennego oraz opieki całodobowej w postaci domów pomocy społecznej, rodzinnych domów pomocy, a także innych placówek zapewniających całodobową opiekę.

Zintensyfikowane zostaną również działania na rzecz wsparcia nieformalnych opiekunów dorosłych osób zależnych. Poprawiony zostanie dostęp do usług zmniejszających obciążenie obowiązkami opiekuńczymi, co ułatwi łączenie aktywności społecznej i zawodowej z opieką nad niesamodzielnym członkiem rodziny oraz pozwoli na odroczenie w czasie konieczności całodobowej opieki instytucjonalnej.

Wobec objawów deficytów w kadrze służb pomocy społecznej podjęte zostaną działania poprawiające warunki pracy i prestiż tych służb, od ich jakości zależy bowiem poziom usług i rozwoju instrumentów wsparcia Małopolan. Działania ukierunkowane będą na rozwój kompetencji i kwalifikacji oraz wsparcie psychologiczno-motywacyjne. Promowana będzie również współpraca międzysektorowa w zakresie usług społecznych,

w szczególności służb publicznych z podmiotami ekonomii społecznej oraz organizacjami pozarządowymi⁵.

Opieka zdrowotna

Dla jak najdłuższego utrzymania dobrego stanu zdrowia szczególnie istotne pozostają: edukacja zdrowotna w zakresie chorobotwórczych czynników ryzyka i zdrowego stylu życia oraz działania profilaktyczne służące upowszechnianiu badań diagnostycznych, szczególnie w zakresie istotnych dla regionu jednostek chorobowych, w tym chorób nowotworowych i kardiologicznych oraz chorób układu oddechowego. Ważne jest również zwiększenie dostępu do leczenia rehabilitacyjnego. Istotnym elementem działań mających na celu zapobieganie i minimalizowanie skutków niepełnosprawności będzie poprawa w zakresie wczesnej wykrywalności wad wrodzonych i rozwojowych, umożliwiającej jak najszybsze podjęcie leczenia i zwiększającej tym samym szanse na ograniczenie niedoborów i dysfunkcji. Komplementarnie podejmowane będą działania w zakresie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka.

Wobec zachodzących już procesów demograficznych oraz prognoz w tym zakresie, kluczowe znaczenie ma dostosowanie profilu różnorodnych świadczeń medycznych do potrzeb starzejącego się społeczeństwa. Dążyć będzie się również do ewolucyjnego przeniesienia ciężaru leczenia z opieki szpitalnej na niższe poziomy świadczeń opieki zdrowotnej (z jednoczesnym zapewnieniem wysokiej jakości usług leczenia szpitalnego). W tym celu działania koncentrować się będą na poprawie dostępności i poziomu usług podstawowej opieki zdrowotnej, a także ambulatoryjnej opieki specjalistycznej, szczególnie w zakresie istotnych dla regionu jednostek chorobowych. Rozwijane będą także usługi opieki długoterminowej (w tym w formule zakładów opiekuńczo-leczniczych, zakładów pielęgnacyjno-opiekuńczych, pielęgniarstwa opieki długoterminowej domowej, dziennych domów opieki medycznej). Wsparcie placówek opieki całodobowej uwzględniać będzie rozwój ich oferty (np. miejsca czasowego pobytu, funkcje interwencyjne na bazie e-usług opiekuńczych). Komplementarnie prowadzone będą działania w zakresie rozwoju środowiskowych form wsparcia oraz tele-medycyny i tele-opieki. Wsparcie zasobów systemu opieki zdrowotnej ukierunkowane będzie na nowoczesne technologie medyczne oraz wyrównywanie istniejących deficytów. W celu poprawy jakości opieki zdrowotnej oraz jej efektywności za kluczowe uznaje się rozwój opieki koordynowanej. Dedykowanym wsparciem zostanie również objęta systemowa

⁵ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - projekt, Strategia, s. 9-10

regionalna oferta szybkiego diagnozowania i leczenia chorób nowotworowych oraz chorób rzadkich.

Odpowiedzią na problem rosnącej liczby osób cierpiących na zaburzenia w sferze zdrowia psychicznego będą systemowe działania edukacyjne, w tym w zakresie profilaktyki uzależnień oraz profilaktyki stresu i chorób odstresowych, adresowane do szerokiego grona odbiorców (w tym: nauczycieli i pedagogów szkolnych, personelu medycznego, pracowników socjalnych, asystentów rodziny i interwentów kryzysowych, policji). Priorytetem będzie rozwój środowiskowych form opieki psychiatrycznej i psychoterapeutycznej, w szczególności wsparcie tworzenia sieci środowiskowych centrów zdrowia psychicznego dla dzieci i młodzieży. Ponadto za istotne uznaje się uzupełnienie potrzeb w zakresie stacjonarnej opieki psychiatrycznej dla dzieci i młodzieży, w tym zapewnienie odpowiedniej liczby łóżek specjalistycznych dla pacjentów z podwójnymi diagnozami oraz z zaburzeniami osobowości. Komplementarnie realizowane będą działania w zakresie stworzenia systemu tele-konsultacji psychiatrycznych pomiędzy ośrodkami o różnym stopniu referencyjnym i tele-wsparcia psychicznego⁶.

Edukacja

Działania usprawniające system kształcenia na wszystkich poziomach ukierunkowane będą na potrzeby regionalnego rynku pracy i wymagania innowacyjnej gospodarki.

Na etapie kształcenia ogólnego (począwszy od edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej) priorytetem będzie wspieranie doskonalenia systemu edukacji w kierunku nowatorskiego podejścia do kształcenia, umożliwiającego skuteczne wyposażanie uczniów w kompetencje uniwersalne, rozumiane nie tylko jako kompetencje językowe i cyfrowe oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki, ale jako dynamiczna kombinacja wiedzy, umiejętności i postaw obejmujących także: kompetencje proinnowacyjne i postawy kreatywne; kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji, w tym umiejętność krytycznego myślenia i skutecznego komunikowania się; kompetencje obywatelskie, ekonomiczno-finansowe oraz w zakresie świadomości przestrzennej i środowiskowej; kompetencje w zakresie przedsiębiorczości; kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej; umiejętność uczenia się i świadomość znaczenia ciągłości rozwoju kompetencji przez całe życie; umiejętność pracy w zespole oraz adaptacji do zmian.

⁶ Tamże, s. 11

W celu lepszego dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy promowane będą rozwiązania podnoszące jakość przygotowania praktycznego poprzez większe angażowanie pracodawców w proces kształcenia, zarówno na poziomie zawodowym, jak i wyższym. Równoległe uwaga kierowana będzie na wzmocnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego na wszystkich poziomach kształcenia (począwszy od szkoły podstawowej), a także na rozwój oferty kształcenia ustawicznego oraz wzrost udziału osób dorosłych w edukacji.

Jednym z priorytetów będzie także wyrównywanie szans edukacyjnych osób, które przejawiają trudności w edukacji, lub których stan zdrowia, pozycja społeczna czy sytuacja materialna utrudnia dostęp do dobrej jakości kształcenia. W tym aspekcie interwencja dotyczyć będzie identyfikowania i przełamywania przestrzennych, organizacyjnych i mentalnych barier w dostępie do edukacji powszechnej na wszystkich poziomach kształcenia oraz zapewnienia infrastruktury i oferty zajęć dla osób wymagających stosowania specjalnej organizacji nauki i szczególnych metod pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami.

Za kluczowe dla poprawy jakości edukacji uznaje się wzmocnienie systemu doskonalenia kwalifikacji przez nauczycieli na wszystkich poziomach kształcenia. Na poziomie edukacji ogólnej działania w tym zakresie ukierunkowane będą na rozwój umiejętności kształtowania u uczniów kompetencji uniwersalnych oraz nauczania uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Nauczyciele przedmiotów zawodowych otrzymają przede wszystkim wsparcie w zakresie aktualizacji wiedzy wobec zmian generowanych przez postęp technologiczny. Wsparcie kierowane będzie również na rozwój kompetencji cyfrowych nauczycieli⁷.

Ochrona dziedzictwa i uczestnictwo w kulturze

Niezwykle bogactwo unikatowych zabytków kultury materialnej i niematerialnej z jednej strony wymaga systematycznego prowadzenia działań dążących do poprawy stanu ich zachowania, z drugiej – pozwala na kreowanie nowych funkcji zabytków, odpowiadających na aktualne potrzeby społeczne czy gospodarcze (w szczególności kulturalne, edukacyjne i turystyczne). Kluczowe znaczenie ma także skuteczna ochrona i rewaloryzacja zabytkowych przestrzeni urbanistycznych i ruralistycznych, a nie tylko pojedynczych obiektów.

⁷ Tamże, s. 12-13

W dążeniu do unowocześnienia oferty istotne będą działania mające na celu poprawę funkcjonalności i podwyższenie jakości pracy instytucji kultury, stwarzające nowe możliwości rozwijania oferty kulturalnej, co prowadzić będzie do zwiększenia zainteresowania uczestnictwem w kulturze. Ponadto nowoczesne obiekty kultury kształtować będą pozytywny wizerunek miast i wsi, w których są zlokalizowane. Podmioty działające w obszarze kultury powinny budować między sobą relacje, które pozwolą na czerpanie korzyści z wymiany doświadczeń, sprzyjać będą tworzeniu zintegrowanej oferty kulturalnej oraz wyrównywaniu istniejących deficytów w dostępie do oferty kulturalnej w regionie.

Wagę i znaczenie kulturowe ma także wspieranie twórców oraz animatorów kultury, w tym z organizacji pozarządowych, w działaniach odpowiadających ambitnym i zróżnicowanym potrzebom współczesnych odbiorców. Szczególną uwagę powinno się zwrócić na podniesienie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, seniorów oraz rodzin z dziećmi.

Istnieje potrzeba rozwoju programów edukacyjnych na poziomie kultury wysokiej i popularnej, dedykowanych różnym grupom odbiorców i realizowanych w oparciu o potencjał sektora kultury, zarówno w grupach formalnych, jak i nieformalnych. Podejmowane działania umożliwią także rozwijanie kreatywności i innowacyjności wśród dzieci i młodzieży, co w przyszłości przełoży się na potencjał w zakresie budowania społeczeństwa kreatywnego.

Bardzo ważnym zasobem dziedzictwa Małopolski jest tradycja, żywe niematerialne przejawy kultury, odziedziczone po przodkach i przekazywane kolejnym pokoleniom. Wymagają one ochrony i opieki, szczególnie poprzez wsparcie folkloru, tradycji i sztuki ludowej. Istotne jest zachowanie i budowa tożsamości Małopolan w oparciu o tradycję i duchowość miejsca, z jednoczesnym wykorzystaniem potencjału innowacji⁸.

Wspieranie aktywności zawodowej

W związku ze zmianami, które zaszły w minionej dekadzie, głównym adresatem działań przestają być osoby bezrobotne (których liczba systematycznie maleje), a stają się nimi osoby bierne zawodowo, w tym zwłaszcza: kobiety (często sprawujące opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny), osoby z niepełnosprawnościami, osoby w wieku 50+, młodzi (szczególnie NEETs) oraz długotrwale bezrobotni. Wobec problemu bezrobocia ukrytego na obszarach wiejskich oraz w kontekście zmian gospodarczych

⁸ Tamże, s. 14-15

i przekształcania się sektora rolniczego w bardziej produktywny, a jednocześnie mniej pracochłonny, obszarem szczególnej uwagi będzie również aktywizacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa. W stosunku do osób z niepełnosprawnościami działania ukierunkowane będą na zapewnienie im możliwości dobrej jakości edukacji i nauki zawodu oraz uzyskania zatrudnienia na otwartym rynku pracy lub w warunkach pracy chronionej.

Równolegle do działań adresowanych do osób pozostających bez pracy, wsparciem objęte zostaną zatem osoby z deficytami w zakresie kompetencji społeczno-zawodowych, poszukujące lepszej jakości zatrudnienia.

Wysiłki skierowane na wzrost poziomu zatrudnienia w regionie obejmować będą także poprawę dostępności i kompleksowości wsparcia udzielanego poprzez podmioty realizujące usługi na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem lub zatrudniające osoby zagrożone wykluczeniem, nieradzące sobie na otwartym rynku pracy (w szczególności: centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, warsztaty terapii zajęciowej, zakłady aktywności zawodowej, spółdzielnie socjalne, zakłady pracy chronionej).

Równolegle wspierane będzie wdrażanie przez pracodawców rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników (wsparcie doradcze, wdrożeniowe i zachęty finansowe).

Komplementarnie realizowane będzie wsparcie na rzecz promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym obejmujące dostęp do opieki nad dziećmi i dorosłymi osobami zależnymi.

Ze względu na kurczące się zasoby pracy istotna jest również integracja społeczno-zawodowa imigrantów oraz efektywne zagospodarowywanie wnoszonego przez nich kapitału w postaci wiedzy i doświadczenia zawodowego.

Aby zwiększyć efektywność działania służb zatrudnienia rozwijane będą bardziej elastyczne formy aktywizacji zawodowej, adekwatne do potrzeb i możliwości poszczególnych adresatów wsparcia. Istotnym elementem pakietu na rzecz aktywizacji zawodowej Małopolan będzie również doskonalenie badań rynku pracy, w oparciu o które komplementarnie wspierany będzie rozwój doradztwa zawodowego, a także dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, w tym w formule kształcenia ustawicznego⁹.

⁹ Tamże, s. 16-17

Bezpieczeństwo mieszkańców

Bezpieczeństwo jest jedną z najbardziej podstawowych potrzeb człowieka. Tworzenie warunków zapewniających utrzymanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa i porządku publicznego jest istotnym elementem wpływającym na jakość życia mieszkańców regionu i odwiedzających go turystów. Najistotniejszą kwestią jest ciągłe budowanie świadomości społecznej – uwrażliwianie mieszkańców na sytuacje kryzysowe, podnoszenie kompetencji dotyczących unikania zagrożeń i prawidłowych reakcji w przypadku ich wystąpienia. Niezbędne jest utrzymanie bieżącej gotowości służb do reagowania w przypadku jakichkolwiek zdarzeń zagrażających życiu, zdrowiu i mieniu. Dobra komunikacja, elastyczność i współpraca służb ratunkowych są warunkiem koniecznym do sprawnego niesienia pomocy potrzebującym. Zintegrowanie systemów łączności i zarządzania pomiędzy służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo i ratownictwo w regionie umożliwi coraz szybsze reagowanie na potrzeby osób znajdujących się w stanie zagrożenia. Istotnym elementem działań będzie również wyposażanie służb, odpowiedzialnych za bezpieczeństwo, porządek publiczny i ratownictwo w specjalistyczny sprzęt, poprawa ich warunków lokalowych oraz ciągła aktualizacja wiedzy i umiejętności¹⁰.

2. GOSPODARKA

Cel szczegółowy: Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka Małopolski

Innowacyjna Małopolska

Wzrost poziomu innowacyjności regionu wymaga systemowego podejścia i zaangażowania wielu partnerów. Kluczowymi podmiotami są tutaj przedsiębiorcy, którzy implementują innowacyjne rozwiązania na rynek. Istotną rolę odgrywają też instytucje otoczenia biznesu, szczególnie te świadczące proinnowacyjne usługi dla przedsiębiorców, centra transferu technologii, parki technologiczne, ale też instytucje naukowe pracujące nad nowoczesnymi rozwiązaniami pod kątem ich wdrożenia w przemyśle. Aby odnieść sukces konieczny jest efekt synergii – wszyscy zaangażowani aktorzy muszą ściśle współpracować, aby otrzymać realne efekty i systemowe zmiany. Istotne są kulturowe uwarunkowania innowacyjności i budowanie wzajemnego zaufania i współpracy, proinnowacyjnych postaw i otwartości na zmiany wśród wszystkich mieszkańców. Większy poziom innowacyjności małopolskich przedsiębiorstw wymaga

¹⁰ Tamże, s. 17

przede wszystkim zmiany świadomościowej wśród przedsiębiorców i młodszych pokoleń, które za kilka lat wejdą na rynek.

Regionalne specjalizacje wyznaczają obszary, w których region może się rozwijać szybciej i bardziej efektywnie. Regionalne Centra Transferu Wiedzy intensywnie pracują nad zwiększaniem intensywności transferu wiedzy i wykorzystaniem potencjału uczelni przez przedsiębiorstwa w ramach inteligentnych specjalizacji Województwa Małopolskiego. Oprócz wsparcia rozwoju inteligentnych specjalizacji należy pamiętać o zachowaniu ciągłej otwartości na ich zmiany i okrywanie nowych gałęzi, w których małopolskie firmy widziałyby perspektywy rozwoju w skali nie tylko regionalnej czy krajowej, ale też europejskiej i międzynarodowej¹¹.

Konkurencyjność i przedsiębiorczość

Dla podnoszenia konkurencyjności małopolskiej gospodarki ważne jest wspieranie przedsiębiorców rozpoczynających działalność lub wdrażających nowe rozwiązania. Wsparcie doradcze powinno zostać udzielone przy zakładaniu firmy oraz na etapie od pomysłu do wdrożenia nowego produktu czy usługi. Szczególną opieką należy otoczyć firmy na obszarach strategicznej interwencji: na obszarach zagrożonych trwałą marginalizacją i w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze. Do ważnych wątków należy również stymulowanie środowiska przedsiębiorczości poprzez wspieranie start-upów.

Istotnym celem dla rozwoju małopolskiej gospodarki będzie wzmocnienie pozycji małopolskich przedsiębiorstw na rynkach krajowym i międzynarodowym oraz poszukiwanie nowych rynków zbytu. Należy budować silną i rozpoznawalną markę gospodarczą regionu, opartą na wysokiej jakości produktach i usługach. Jednym z elementów tej marki powinny być wysokiej jakości regionalne produkty rolnicze wpisywane do Rejestru Chronionych Nazw Pochodzenia i Chronionych Oznaczeń Geograficznych, Rejestru Gwarantowanych Tradycyjnych Specjalności UE oraz do wykazu na krajowej Liście Produktów Tradycyjnych.

Niezbędnym elementem dla rozwoju gospodarczego regionu jest dążenie do zwiększenia poziomu inwestycji, zarówno wśród inwestorów krajowych, jak i zagranicznych. Wymaga to przede wszystkim zapewnienia przedsiębiorcom odpowiednich terenów inwestycyjnych o uregulowanej sytuacji własnościowej, wyposażonych w media i dostępnych komunikacyjnie. Szczególnie istotne jest zapewnienie dużych, scalonych

¹¹ Tamże, s. 20

terenów, aby Małopolska wygrywała rywalizację o duże przedsięwzięcia inwestycyjne. Do zwiększenia nakładów inwestycyjnych przyczyni się też niewątpliwie wysoki poziom obsługi oferowanej przez sektor publiczny inwestorom zainteresowanym prowadzeniem działalności w Małopolsce. W dążeniu do zwiększania poziomu konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorczości w regionie należy pamiętać o poszanowaniu środowiska i wdrażaniu zasad gospodarki obiegu zamkniętego, tak aby gospodarczy rozwój Małopolski odbywał się w sposób zrównoważony¹².

Turystyka, sport i przemysły czasu wolnego

Działania podejmowane w ramach kierunków polityki skierowane będą do turysty coraz bardziej mobilnego i aktywnego, poszukującego niebanalnych propozycji, zaspokajającego swoje pasje, zainteresowanego środowiskiem naturalnym i aktywnymi formami jego poznania.

Odpowiedzią na coraz bardziej popularne produkty typu short breaks będzie tworzenie kompleksowej, zawierającej pakiet atrakcji oferty turystycznej, sportowej i rekreacyjnej sprofilowanej pod kątem potrzeb odbiorcy.

Kluczową rolę odgrywać będą działania podejmowane we współpracy przez kilku partnerów, szczególnie w partnerstwie publiczno-prywatnym, zmierzające do kreowania spójnej dla danego obszaru marki. Istotne jest sieciowanie podmiotów w branży turystycznej i rekreacyjnej w celu tworzenia nowej, zintegrowanej oferty.

Podejmowane działania koncentrować się będą na rozwijaniu oferty wykorzystującej potencjały miejsc o najcenniejszych walorach przyrodniczych, szczególnie związanej z rozwojem zintegrowanej sieci tras rowerowych, turystyki pieszej górskiej, narciarstwa, wspinaczki oraz turystyki wodnej. Jednocześnie, w związku z możliwościami jakie daje występowanie bogactwa naturalnych surowców leczniczych oraz wzrostem świadomości zdrowotnej ludności, wpierane będą aktywności związane z rozszerzeniem przede wszystkim oferty uzdrowiskowej, ale także odnowy biologicznej, kąpieli termalnych czy zabiegów medycznych. Ofertę ukierunkowaną na turystykę przyjazną środowisku i zdrowiu uzupełniać będą działania zmierzające do propagowania ekologicznego podejścia do życia typu slow-tourism.

Kształtowanie oferty turystycznej wspierane będzie aktywną promocją i marketingiem terytorialnym przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi i środków komunikacyjnych.

¹² Tamże, s. 121-22

Prowadzone działania marketingowe nakierowane będą na kreowanie atrakcyjnego wizerunku bądź pojedynczych jednostek terytorialnych, bądź spójnych obszarów w celu wykreowania unikalnej i spójnej marki, która będzie promowana przez wszystkie zaangażowane podmioty z danego obszaru. W marketingu miejsc odpowiedzią na przeobrażenia konsumenckie powinno być także wykorzystanie w większym zakresie nowoczesnych technologii takich jak social media, questing czy aplikacje mobilne, gdyż z każdym rokiem zastosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w procesie decyzji turystycznych staje się bardziej powszechne i wpływa na podejście do oferty turystycznej¹³.

Zintegrowany i zrównoważony transport

Działania podejmowane w zakresie transportu sprawiają, że infrastruktura i usługi transportowe będą lepiej zaspokajały potrzeby Małopolan. Rozwój infrastruktury transportowej polegać będzie na sukcesywnej modernizacji istniejących elementów oraz tworzeniu jej nowych segmentów. Kluczowe znaczenie będą miały duże inwestycje drogowe oraz kolejowe o znaczeniu krajowym i międzynarodowym (m.in. trasa ekspresowa S7, północna obwodnica Krakowa, Beskidzka Droga Integracyjna, droga ruchu przyspieszonego Brzesko - Nowy Sącz - granica państwa, zadania związane z realizacją Centralnego Portu Komunikacyjnego „Solidarność”, powstanie nowej linii kolejowej Podłęże - Piekiełko wraz z modernizacją odcinka Chabówka - Nowy Sącz), których realizacja zapewni stabilny rozwój Małopolski i będzie miała duże znaczenie w kontekście wzmocnienia regionalnej gospodarki. Jednym z zadań Województwa będzie lobbing na rzecz wykonania tych inwestycji oraz zapewnianie komplementarnej infrastruktury na poziomie regionalnym. Istotnym przedsięwzięciem w tym zakresie będzie powstanie linii kolejowej z Krakowa do Myślenic.

Zakłada się również aktywną rolę samorządów lokalnych w kształtowaniu możliwych rozwiązań publicznego transportu w oparciu o infrastrukturę kolejową na ich terenie. Podniesienie prędkości oraz przepustowości linii kolejowych stworzy nowe możliwości w zakresie kształtowania oferty połączeń pasażerskich oraz towarowych.

Kolejnym polem działania będzie aktywność samorządu na rzecz tworzenia nowych połączeń, zwiększania częstotliwości kursów, czy podwyższania jakości i komfortu podróży. Bardzo ważne będzie dalsze inwestowanie w rozwój Szybkiej Kolei Aglomeracyjnej.

¹³ Tamże, s. 22-23

Warunkiem koniecznym dla efektywnego rozwoju transportu w regionie będzie zwiększenie taboru kolejowego i stworzenie zaplecza serwisowego, spełniającego wymogi w zakresie nowoczesnych metod utrzymania, umożliwiającego sprawne wykonanie czynności obsługowych, przy poszanowaniu zasad ochrony środowiska.

Istotnym wyzwaniem w zakresie budowy zrównoważonego systemu transportowego będzie tworzenie efektywnych powiązań transportowych w relacji miasto-wieś w celu zwiększenia mobilności mieszkańców obszarów wiejskich i peryferyjnych. Województwo będzie wspierać tworzenie regionalnych połączeń autobusowych, które pozwolą na zniwelowanie tzw. białych plam transportowych w Małopolsce (m.in. w oparciu o Fundusz rozwoju przewozów autobusowych), o charakterze użyteczności publicznej.

Dopełnieniem kompleksowego rozwoju transportu w regionie będzie dalsza rozbudowa zintegrowanych węzłów przesiadkowych, które będą oferować możliwości integracji wielu systemów transportu. Węzły jednocześnie umożliwią bezpieczne i wygodne przesiadki, zarówno w ramach systemu publicznego transportu zbiorowego jak i pomiędzy transportem indywidualnym i transportem publicznym („Park&Ride”, „Kiss&Ride”, „Bike&Ride”), stworzą możliwości komfortowego oczekiwania na połączenia, zapewniając bieżącą informację pasażerską.

Promowane będą również alternatywne rozwiązania w transporcie, które wpłyną na zwiększenie mobilności mieszkańców. Przejawiać się to będzie w tworzeniu warunków do rozwoju transportu rowerowego, czy promocji nowych trendów polegających na odejściu od tradycyjnego modelu posiadania własnego środka transportu na rzecz jego współdzielenia lub krótkotrwałego używania (carpooling, car sharing)¹⁴.

Cyfrowa Małopolska

Powszechny dostęp do Internetu i odpowiednia szybkość przesyłu danych będą niezbędnymi warunkami dla rozwoju gospodarki opartej o dane oraz dla udostępniania usług publicznych. Rozwój nowoczesnej gospodarki, w oparciu o przemysł 4.0 i cyfrowe usługi, będzie pobudzać innowacje. W coraz większej liczbie sektorów gospodarki sztuczna inteligencja będzie odpowiadać za gromadzenie danych, planowanie, komunikację.

Jednym z kluczowych elementów rozwoju przedsiębiorstw będzie gromadzenie, przetwarzanie i analiza danych w szczególności dużych zbiorów danych, pozyskanych

¹⁴ Tamże, s. 24-25

z własnego przedsiębiorstwa lub z innych źródeł. W tym kontekście coraz istotniejsze będzie udostępnianie otwartych danych publicznych przyczyniających się nie tylko do rozwoju przedsiębiorstw, ale także do budowania przewagi konkurencyjnej regionu, gdyż otwarte dane, otwarte oprogramowanie, otwarta wiedza i nauka wpływają na rozwój innowacyjności, poszerzają wiedzę, ułatwiają komunikację świata nauki ze społeczeństwem.

Koniecznym warunkiem dla zmniejszania dysproporcji w rozwoju terytorialnym będzie zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości usług cyfrowych, w szczególności w ochronie zdrowia, edukacji, kulturze, administracji publicznej. Pozwoli to na skorzystanie z wielu usług w miejscu zamieszkania. W związku ze zmianami demograficznymi szczególne znaczenie będzie mieć dostęp do e-usług w ochronie zdrowia i opiece nad osobami starszymi. Administracja publiczna, przyjazna mieszkańcom, musi zapewnić możliwość załatwiania spraw przez Internet. Rozwój usług publicznych opartych na ICT przyczyni się do uproszczenia procedur, skrócenia czasu obsługi klientów urzędów administracji publicznej oraz do skrócenia czasu realizacji zamówień publicznych.

W perspektywie roku 2030 w związku coraz większą liczbą powszechnie dostępnych danych, cyfryzacją i automatyzacją przemysłu i usług (m.in. e-handlu, usług medycznych, finansów i bankowości) niezbędne będzie zapewnienie kadry wykwalifikowanych specjalistów w zakresie IT¹⁵.

Gospodarka o obiegu zamkniętym

Zmiany klimatyczne, wyczerpywanie się zasobów surowców oraz wzrostu ich cen sprawiają, że konieczne jest jak najszybsze podjęcie działań na rzecz wdrożenia modelu gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ), w którym materiały i surowce pozostają w obiegu tak długo, jak to możliwe, wytwarzanie odpadów jest ograniczone do minimum, a odpady są wykorzystywane jako surowiec możliwie jak najdłużej.

Dążenie do GOZ wymaga działań na wszystkich etapach cyklu życia produktów, zaczynając od projektowania, przez pozyskanie surowca, przetwórstwo, produkcję, konsumpcję, zbieranie odpadów, po ich zagospodarowanie. Szczególną rolę ma tutaj sektor publiczny, który powinien wdrażać idee GOZ, np. realizując tzw. zielone zamówienia publiczne jak i promować wśród przedsiębiorców i mieszkańców zasady gospodarki obiegu zamkniętym. Kluczem do sukcesu są zmiany w świadomości

¹⁵ Tamże, s. 26-27

społecznej, gdyż każdy m.in. poprzez zmianę modelu konsumpcji, może przyczyniać się do wdrażania gospodarki o obiegu zamkniętym¹⁶.

3. ŚRODOWISKO

Jako cel szczegółowy dla obszaru ŚRODOWISKO przyjmuje się: Wysoka jakość środowiska przyrodniczego, krajobrazu i przestrzeni zamieszkania oraz świadomości ekologicznie Małopolskie.

Poprawa jakości powietrza

Istotną kwestią będą długoskalowe kompleksowe działania zmierzające do ograniczenia indywidualnego ruchu samochodowego, poprzez nie tylko budowę w sąsiedztwie węzłów komunikacyjnych parkingów typu „parkuj i jedź”, ale także poprzez nowy model rozwoju obszarów miejskich – sprzyjający zabudowie wewnątrz terenów zainwestowanych i ograniczający zjawisko rozlewania się zabudowy podmiejskiej, a tym samym ograniczenia dojazdów. Nie należy zapominać również o odpowiednim wyposażeniu obszarów miejskich w tereny zieleni, wód i rekreacji, korzystnie wpływających na klimat miasta i na jakość życia. W ramach poprawy jakości powietrza należy również rozwijać programy zalesiania i zadrzewiania zwłaszcza obszarów miejskich. W kontekście niskoemisyjnego transportu należy zintensyfikować działania zmierzające do rozbudowy, a w niektórych przypadkach i budowy systemu połączeń kolejowych, poprzez tworzenie nowych przystanków – zwłaszcza w miejskich obszarach funkcjonalnych i związanie z kompleksową polityką urbanistyczną, w ramach której należy rozwijać model miasta zwarteo, eko-miasta, czy innych koncepcji wpływających na ograniczenie rozlewania się zabudowy i wzrostu powierzchni zieleni. Działaniem wspierającym politykę niskoemisyjności transportu, będzie rozbudowa systemu ścieżek rowerowych, jako narzędzia nie tylko poprawiającego walory rekreacyjne, ale aktywnego korzystania z tego środka transportu – przede wszystkim na krótkich odcinkach, jako formy dojazdu do pracy czy szkoły. Warto również zainicjować szerszą kampanię na temat zdrowotnych aspektów ruchu rowerowego oraz przemieszania się pieszo, jako alternatywnej formy poruszania się w miastach¹⁷.

Zrównoważone gospodarowanie wodą i łagodzenie skutków ekstremalnych zjawisk przyrodniczych

¹⁶ Tamże, s. 27-28

¹⁷ Tamże, s. 31

Jednym z kluczowych postulatów istotnych z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju i zwiększenia odporności na negatywne skutki zmian klimatycznych jest kompleksowy system poprawy retencyjności zlewni województwa, który wpływa nie tylko na poprawę warunków hydrologicznych i klimatycznych, ale również na krajobraz i jakość życia mieszkańców.

Niezmiernie ważną rolę ma tu do spełnienia tzw. mała i mikroretencja, najbardziej potrzebna w zurbanizowanych obszarach i terenach intensywnie użytkowanych rolniczo. Do kluczowych kwestii należy poprawa jakości wód powierzchniowych i podziemnych poprzez m. in. ograniczenie zanieczyszczeń przedostających się do wód powierzchniowych i gruntowych. Istotnym jest także odpowiednie zagospodarowywanie terenów zagrożonych powodzią, suszą hydrologiczną, m. in. poprzez ograniczanie zabudowy w terenach zalewowych i na części stoków osuwiskowych a także poprzez wprowadzanie małej retencji i śródpolnych zadrzewień i zakrzewień poprawiających warunki klimatyczno-hydrologiczne.

Z drugiej strony jednym ze skutków zmian klimatycznych są coraz częściej pojawiające się gwałtowne ulewy, który niejednokrotnie negatywne skutki w postaci lokalnych podtopień, wynikają również z powodu małej ilości terenów otwartych – mogących wchłaniać wody opadowe. Stąd istotnym elementem jest kompleksowe podejście do planowania przestrzeni miasta i obszarów wiejskich, wykorzystujące narzędzia związane z tworzenie terenów zieleni, wzrostem zadrzewień oraz tworzeniem „błękitnej infrastruktury” poprzez tworzenie ogrodów deszczowych, różnego typu niecek, rowów przyulicznych.

Nadal w Małopolsce istnieje pilna potrzeba rozbudowy systemu wodociągów i kanalizacji, zwłaszcza w południowej części województwa i na obszarach objętych formami ochrony przyrody. W skali obszarów miejskich przyrost terenów wodnych i zielonych – zwiększających retencyjność zlewni zurbanizowanych przyczyni się do poprawy warunków aerosanitarnych, m. in. poprzez wzrost wilgotności oraz złagodzenie różnic w temperaturach różnych części miast, co pozytywnie wpłynie na jakość przestrzeni zamieszkania¹⁸.

Energetyka odnawialna i efektywność energetyczna

Ważnym zadaniem będzie zwiększanie udziału w produkcji energii elektrycznej i ciepła energii odnawialnych źródeł oraz tworzenie regulacji sprzyjających rozwojowi lokalnych

¹⁸ Tamże, s. 32

obszarów zrównoważonych energetycznie, w ramach klastrów czy spółdzielni energetycznych. Jednocześnie ze wzrostem udziału energii odnawialnej – opartej głównie na energii wód płynących, geotermii, energii słonecznej i biomase, należy rozwijać działania zmierzające do poprawy efektywności energetycznej, poprzez rozwój energooszczędnego budownictwa, energooszczędnych urządzeń, rozwój niskoemisyjnego transportu oraz rozwój kogeneracji (jednoczesne wytwarzanie energii i ciepła). W związku ze zróżnicowaniem rzeźby województwa i znacznej ilości rzek o dużych spadkach (zwłaszcza w górach) warto zainicjować szerszy program rozwoju tzw. małej hydroenergetyki. Równie istotną kwestią jest usprawnienie infrastruktury elektroenergetycznej oraz modernizacja bloków energetycznych, a także rozwój mechanizmów inteligentnej sieci energetycznej w zakresie monitoringu oraz podjęcie działań organizacyjno-prawnych i technicznych związanych z przebudową sieci elektroenergetycznej do sieci inteligentnej. Istotnym elementem strategii kształtowania energetyki odnawialnej i poprawy efektywności energetycznej gospodarki będzie intensywne edukacja i promocja zagadnień z tym związanych oraz system ekodoradców, w tym uświadczenie społeczeństwu istotności przechodzenia na produkcję z odnawialnych źródeł energii oraz do promowania oszczędnego gospodarowania tą energią.

Niezależnie od wprowadzania zmian technologicznych w produkcji i dystrybucji energii, elementem wspomagającym oszczędne użytkowanie energią może być także kompleksowy system planowania przestrzeni, uwzględniający rozwój infrastruktury zieleni i wody, a także zachęty dla jednostek samorządu i innych podmiotów do rozwoju urbanizacji sprzyjającego ograniczeniu rozlewania się stref podmiejskich i koncentrującego zabudowę w ramach istniejących struktur przestrzennych, wyważonej terenami zieleni i wzrostem zadrzewienia przestrzeni¹⁹.

Racjonalna gospodarka odpadami

Wraz z rozwojem gospodarczym społeczeństwa wzrasta ilość wytwarzanych odpadów, których wzrost skłania do podjęcia koniecznych działań zmierzających do zmniejszenia ich wytwarzania, czy wręcz zapobiegania ich powstawaniu. Kolejną istotną kwestią jest przygotowanie odpadów do ponownego użycia, recyklingu oraz wprowadzanie innych metod odzysku i unieszkodliwiania, zwłaszcza intensyfikacja odzysku szkła, metali, tworzyw sztucznych, papieru i tektury. Ważnym zagadnieniem będzie rozwój technologii

¹⁹ Tamże, s. 33-34

uzyskiwania energii z odpadów, przy założeniu przestrzegania wymogów ochrony środowiska. Należy również dążyć do ograniczenia ilości odpadów unieszkodliwianych na składowiskach. Innymi słowy nacisk należy położyć na cykl życia produktów w sposób pozwalający oszczędzać zasoby, zapobiegać powstawaniu odpadów i zamknięcie obiegu gospodarowania odpadami. Istotnym jest stworzenie systemu zachęt do ponownego użycia odpadów oraz zintensyfikowanie działań na rzecz lepszego segregowania i kontroli odpadów. Przyczyni się to obok kampanii uświadamiających o istotności racjonalnego gospodarowania odpadami do bardziej zrównoważonej gospodarki w tej dziedzinie i tym samym ochrony środowiska przyrodniczego. Nadal ważnym zagadnieniem jest wzrost udziału odpadów selektywnie zebranych. Małopolska czynnie będzie zaangażowana w promocję i edukację dla budowania „społeczeństwa recyklingu”, poprzez system zachęt ekonomicznych zwłaszcza dla przedsiębiorców, których wynikiem będzie unikanie wytwarzania odpadów oraz wykorzystywanie ich jako zasobów. Problemem jest ciągle nielegalne składowanie odpadów, które będzie przedmiotem działań zmierzających do ograniczenia tego zjawiska, ale również do intensywniejszej edukacji proekologicznej, np. w ramach projektu „ekoMałopolska”. Pomimo przechodzenia od kwestii utylizacji odpadów do polityki ich ograniczania w pewnych rejonach województwa nadal istnieje potrzeba podjęcia działań w kierunku powstania nowych spalarni odpadów, w tym zwłaszcza w Tarnowie i Nowym Sączu²⁰.

Ochrona i kształtowanie bioróżnorodności oraz krajobrazu Małopolski

Kluczowym zagadnieniem w polityce ochrony przyrody będzie utrzymanie i wzrost bioróżnorodności środowiska przyrodniczego, stanowiącej jeden z zasadniczych czynników poprawy odporności środowiska, społeczeństwa i gospodarki na skutki negatywnych zmian klimatycznych. Zadanie to możliwe będzie pod warunkiem poszerzenia systemu przyrodniczego województwa nie tylko w oparciu o obszarowe formy ochrony przyrody, takie jak park narodowy, krajobrazowy, czy obszar Natura 2000, ale także poprzez rozwój systemu obszarów węzłowych korytarzy ekologicznych łączących te obszary, dla których wskazana jest odpowiednia polityka w zakresie rozwoju i zagospodarowania. Dodatkowo elementem wzrostu bioróżnorodności będzie system renaturalizacji dolin rzecznych – zwłaszcza Wisły i jej większych dopływów w Małopolsce.

²⁰ Tamże, s. 34

Opracowanie audytu krajobrazowego oraz wyznaczenie w jego ramach najcenniejszych krajobrazów Małopolski stać się powinno przyczynkiem do odpowiedniej polityki ochrony i kształtowania krajobrazów. Osobną kategorią stanowi problem „zaśmiecenia” reklamami, zwłaszcza wzdłuż atrakcyjnych widokowo dróg i historycznych fragmentów małopolskich miast. Zainicjowanie przez Województwo Małopolskie dobrej praktyki w postaci działania „widzę góry” i włączanie się kolejnych gmin w tą inicjatywę powinno być kontynuowane i wzmacniane poprzez różnego typu granty i wsparcie dla gmin podejmujących tzw. uchwały reklamowe.

W zakresie rekultywacji terenów pogórnich należy podjąć działania rewitalizacyjne w dawnych wyrobiskach, przekształcając je w atrakcyjną przestrzeń rekreacyjną. Kompleksowego podejścia będzie wymagać obszar eksploatacji rud cynku i ołowiu w rejonie Olkusa, po której zakończeniu pilne będzie podjęcie działań rekultywacyjnych i odpowiedniego zagospodarowania tych terenów.

Ważnym aspektem utrzymania bioróżnorodności jest ochrona gleb przed erozją wodną, wietrzną i innymi procesami morfogenetycznymi degradującymi pokrywą glebową, w tym tą o najwyższej wartości dla produkcji rolnej – klas I-II. Odnawianie warstwy próchnicznej gleby jest procesem bardzo powolnym liczącym w setkach lat, stąd kluczowa ochrona w celu zachowania ich dla przyszłych pokoleń jako podstawowego elementu utrzymania produktywności rolniczej gleb.

Potrzeba ochrony przyrody i krajobrazu, jako wspólnego dobra, będzie jednym z kluczowych elementów edukacji. Szeroki zakres edukacji, od poziomu szkolnego po dorosłych obywateli, wpisywać się będzie w ideę kształtowania właściwych postaw zgodnie z koncepcją zrównoważonego rozwoju. Dobra jakość środowiska przyrodniczego wpływa na jakość przestrzeni zamieszkania, a więc na jakość życia mieszkańców²¹.

4. ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE ROZWOJEM WOJEWÓDZTWA

Jako cel szczegółowy dla obszaru ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE ROZWOJEM WOJEWÓDZTWA przyjmuje się: System zarządzania strategicznego rozwojem w województwie dostosowany do wyzwań dekady 2020-2030.

²¹ Tamże, s. 35-36

System zarządzania strategicznego rozwojem

System strategicznego zarządzania rozwojem jest sferą bezpośrednich kompetencji i odpowiedzialności Województwa. Będzie sukcesywnie rozwijany w kierunku systemu kompletnego, spójnego, uczącego się i otwartego na dialog.

Równolegle rozwijana będzie zdolność do uczenia się, testowania nowych rozwiązań i korzystania z własnych i zewnętrznych doświadczeń. Utrzymane, rozwinięte, częściowo zmodyfikowane i zintegrowane zostaną dotychczasowe narzędzia zarządzania strategicznego. W miarę potrzeb wprowadzane będą narzędzia dodatkowe.

Jako nowe narzędzie wsparcia zarządzania strategicznymi zmianami wprowadzony zostanie program działań własnych samorządu województwa, mający na celu z jednej strony osiągnięcie maksymalnej synergii działań w gronie wszystkich własnych jednostek, z drugiej strony ułatwienie przenoszenia potencjału rozwojowego do obszarów i podmiotów dysponujących mniejszymi zasobami. W ramach programu UMWM i WSJO będą wdrażać, testować i pokazywać na swoim przykładzie nowe - zarówno systemowe jak i jednostkowe - rozwiązania jako zachętę dla innych podmiotów w regionie.

W celu usprawnienia i wzmocnienia oddziaływania dialogu z partnerami w zarządzaniu polityką rozwoju w samorządzie województwa skoordynowane zostanie prowadzenie procesów dialogu, debat publicznych i konsultacji społecznych oraz zorganizowane jednolite zarządzanie ich wynikami.

Obowiązujące sposoby monitorowania i oceny zostaną uzupełnione i skonsolidowane, tak, aby w efekcie utworzyć jednolity system monitorowania i oceny strategii, programów, polityk (w tym polityki zapisanej w planie zagospodarowania przestrzennego województwa) oraz strategicznych projektów realizowanych przez Województwo, co zapewni decydom polityki rozwoju w regionie całościową informację nt. przebiegu realizacji i efektów Strategii²².

Współpraca i partnerstwo

Współpraca, partnerstwo i współodpowiedzialność podmiotów publicznych, biznesu i obywateli przy realizacji polityk publicznych jest jedną z zasad realizacji przyjętej przez Rząd RP (2017) Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. SOR wskazuje m.in., że kapitał społeczny jest warunkiem rozwoju nowoczesnej gospodarki i efektywnej współpracy, różne podmioty nie tylko stają się współuczestnikami działań rozwojowych,

²² Tamże, s. 39

ale także je współtworzą, a szczególnie istotne dla skuteczności polityki rozwoju jest partnerstwo i kreatywność samorządów terytorialnych. Współpraca i partnerstwo jest polem współodpowiedzialności i konsensualnej współpracy Województwa z innymi podmiotami – aktorami polityki rozwoju w regionie.

W Małopolsce system strategicznego zarządzania rozwojem kształtowany jest w dużej mierze w dialogu lub w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez interesariuszy polityki rozwoju województwa lub w inny sposób diagnozowane na różnych etapach formułowania polityki rozwoju. Podejście to będzie kontynuowane. Przedsięwzięcia rozwojowe realizowane będą przy współpracy z podmiotami występującymi czy to w roli beneficjentów, kontrahentów, klientów czy współpracowników i partnerów, przy czym zakłada się znaczące zwiększenie udziału różnych form współpracy i partnerstwa jako pożądanego i promowanego modelu.

Wewnątrzregionalnie dotyczy to w największym stopniu współpracy z samorządami gmin i powiatów, a także przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi, uczelniami i innymi podmiotami publicznymi. Ważnym partnerem rozwojowym samorządu województwa są i będą także m.in. ponadlokalne koalicje samorządowe (stowarzyszenia, związki samorządowe, w tym typu ZIT itp.), stowarzyszenia międzysektorowe jak np. lokalne grupy działania, organizacje skupiające przedsiębiorców, federacje organizacji pozarządowych itd.

Szczególnie wartościowym zasobem rozwojowym Małopolski są organizacje pozarządowe - mogą być znakomitym źródłem pomysłów, inspiracji, innowacji oraz partnerem, zazwyczaj niefinansowym, we wspólnych projektach, a także realizatorem celowościowej kontroli jakości działań publicznych. W celu wykorzystania w pełni tego potencjału wprowadzone zostaną narzędzia i mechanizmy wzmocnienia instytucjonalnego, w tym finansowego, tak aby organizacje pozarządowe w szerszym zakresie mogły być rzeczywistym partnerem samorządów.

Wszyscy partnerzy będą systemowo i w otwarty sposób włączani w procesy i przedsięwzięcia prorozwojowe w województwie, a potencjalni uczestnicy wspólnych przedsięwzięć o charakterze ponadlokalnym – w razie potrzeby i zgodnie z zasadą pomocniczości – uzyskają w tym zakresie wsparcie merytoryczne, organizacyjne i/lub instytucjonalne²³.

²³ Tamże, s. 40-41

Promocja Małopolski

W procesie budowania wizerunku regionu podstawą jest przede wszystkim wykreowanie tożsamości marki, poprzez planowe działania, prezentację i identyfikację marki oraz odpowiednie jej zakomunikowanie wśród odbiorców, co w konsekwencji przekłada się na określone skojarzenia z danym miejscem i wpływa na pozytywny wizerunek marki.

Duże znaczenie ma rozwijanie współpracy w regionie z udziałem wielu podmiotów, np. z sektorów: samorządowego, pozarządowego, gospodarczego, w tym reprezentujących środowiska lokalne. Sprzyja to budowaniu więzi o charakterze ponadlokalnym, wzmocnieniu świadomości regionalnej i wielopłaszczyznowej integracji w regionie. Udział w procesie współpracy i uzyskane efekty mocno oddziałują na identyfikację Małopolski.

Przykładem oczekiwanego zaangażowania i współpracy mogą być projekty odwołujące się do tradycji (np. święta plonów, jarmarki, święta lokalne) i duchowości miejsc (np. centra pielgrzymkowe, festiwale), do kultury lokalnej (np. kulinarnej), a także do dziedzictwa materialnego (np. architektury drewnianej). Obok wielokierunkowej reklamy i różnorodnej publicity, eventy np. kulturalne, festiwale, wydarzenia charakterystyczne, pikniki, festyny, imprezy sportowe należą do szerokiej grupy instrumentów kształtowania wizerunku Małopolski. Ważnym narzędziem promocji i budowania atrakcyjnego wizerunku regionu na rynkach zagranicznych będzie organizowanie dużych wydarzeń międzynarodowych, takich jak Igrzyska Europejskie w 2023 roku.

Przedsięwzięcia wymagają zastosowania nowoczesnych form promocji, w tym systemu identyfikacji wizualnej, w celu dotarcia do szerokiego kręgu odbiorców i prezentowania dobrego wizerunku Małopolski i kraju. Wielopłaszczyznowe wykorzystanie instrumentów promocji i obecność przedstawicieli samorządu Województwa w trakcie imprez i wydarzeń społecznych i gospodarczych przyczynia się do polepszenia znajomości marki Województwa wśród mieszkańców i turystów uczestniczących w takich formach życia społeczno - gospodarczego. Faktyczne wzmocnienie dwukierunkowości działań i oddziaływań na linii samorząd Województwa – społeczności lokalne powinno być ważną zasadą promocji Województwa Małopolskiego. Istotnym czynnikiem powodzenia

w kreowaniu pożądanego wizerunku Małopolski będzie zwiększenie zaangażowania wewnętrznych interesariuszy, przede wszystkim mieszkańców i przedsiębiorców²⁴.

5. ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONY TERYTORIALNIE

Jako cel szczegółowy dla obszaru ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONY TERYTORIALNIE przyjmuje się: Zrównoważony i trwały rozwój województwa w oparciu o endogeniczne potencjały poszczególnych obszarów Małopolski.

Rozwój przestrzenny województwa

Zrównoważony rozwój powinien być szczególnie widoczny w przestrzeni. W kontekście prognozowanych wyzwań w zakresie kreowania ładu przestrzennego należy z jednej strony wzmocnić poczucie odpowiedzialności władarzy gmin za integrację przestrzenną swoich miejscowości, natomiast z drugiej strony zakorzenić w mieszkańcach Małopolski chęć zmiany swojego otoczenia na lepsze i zwracania uwagi na estetykę przestrzeni, będącej naszym wspólnym dobrem.

Poza estetyką i ładem, bardzo ważną rolę pełni także dostępność i funkcjonalność przestrzeni publicznych. Przestrzeń publiczna wymaga istotnej przebudowy, aby na równych zasadach służyć wszystkim jej użytkownikom. Potrzebne jest podniesienie jakości i zapewnienie niezależności życia dla osób z trwałymi lub czasowymi trudnościami w zakresie mobilności lub percepcji, w tym osób starszych. Służyć temu będzie poprawa dostępności przestrzeni publicznej, w tym architektury, a także transportu oraz dóbr i usług publicznych na szeroką skalę.

Jednym z kluczowych procesów moderowanych nie tylko w celu poprawy jakości przestrzeni, ale również jej funkcjonalności, a przez to jakości życia mieszkańców będzie rewitalizacja miast i odnowa wsi. Konieczne będzie zastosowanie mechanizmu nadającego działaniom rewitalizacyjnym preferencje. Wsparcie realizacji projektów z zakresu rewitalizacji i odnowy wsi będzie skierowane wyłącznie na działania, które wynikają z programów rewitalizacji gmin.

Obserwowane w ostatnich latach postępowanie procesu suburbanizacji może skutkować chaosem przestrzennym, wzrostem kosztów realizacji inwestycji i narastaniem barier dla nowych przedsięwzięć. Niekontrolowane rozlewanie się miast na tereny wiejskie sprawia, że wsie tracą swój pierwotny rolniczy charakter na rzecz stawiania się podmiejskimi osiedlami, a zapotrzebowanie na nowego rodzaju usługi na tych terenach

²⁴ Tamże, s. 42-43

rośnie. Właśnie dlatego bardzo ważne jest wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy na terenach wiejskich i dążenie do jak najlepszego skomunikowania ich z większymi ośrodkami miejskimi, aby mieszkańcy nie byli zmuszani do wyjazdu w poszukiwaniu nowego zatrudnienia za granicę, czy do innych regionów Polski²⁵.

Wsparcie małopolskich miast

Koniecznym jest wykorzystanie szans rozwojowych, jakie stwarzają małopolskie miasta oraz rozproszenie ich na inne tereny w województwie, co pozwoli na wyzwolenie efektów synergii i transferu rozwoju na inne obszary.

Rozwój większych miast opierać się na stosowaniu cyfryzacji i automatyzacji oraz innowacyjnych rozwiązań w zakresie zarządzania miastem. Bardzo ważne są również inwestycje w gospodarkę, tworzenie silnej oferty inwestycyjnej i rozwój przedsiębiorczości. Nie należy zapominać również o promocji ekologicznych postaw i rozwiązań, np. poprzez edukację ekologiczną, gospodarkę o obiegu zamkniętym, biotechnologie, czy elektromobilność. Z uwagi na funkcje pełnione przez te miasta, powinny być one kształtowane wielosektorowo, jako centra różnorodnych usług ponadlokalnych, atrakcyjnych pod względem przestrzennym i gospodarczym.

Kluczowym wyzwaniem dla rozwoju miast średnich będzie zatrzymanie odpływu mieszkańców, głównie młodych, do większych miast, które oferują zazwyczaj lepszą ofertę w zakresie rynku pracy i możliwości rozwijania własnych kompetencji i kwalifikacji. Rolą Samorządu Województwa będzie stwarzanie warunków dla jak najlepszego rozwoju miast średnich, w szczególności tych, które uznawane są jak problemowe, aby stawały się atrakcyjnymi miejscami do życia.

W przypadku miast małych, będących centrami usług dla otaczających ich obszarów wiejskich konieczne jest wypracowanie mechanizmów wzmacniania ich specyfiki i unikalności. Przykładem mogą być małe miasta zlokalizowane na obszarach górskich oraz na terenach o szczególnych potencjałach turystycznych, dla których rozwoju ważne jest eksponowanie ich walorów przyrodniczych i dziedzictwa, aby nie dopuścić do zatracenia tożsamości kulturowej.

Na szczególną uwagę zasługują problemy zachodzące w miastach, takie jak ich „rozlewanie się”, „kurczenie się”, „starzenie się”, czy występowanie problemów z zakresu ochrony środowiska. Odpowiedzią na narastające negatywne trendy może być zachęcanie

²⁵ Tamże, s. 46

gmin do wdrażania istniejących koncepcji rozwoju miast, adekwatnych do endogenicznych potencjałów i występujących czynników zewnętrznych wpływających na ich rozwój²⁶.

Rozwój obszarów wiejskich

Głównym podmiotem odwołań polityki wobec obszarów wiejskich powinni być mieszkańcy wraz z ich tradycjami, kulturą i kapitałem społecznym. Największych szans rozwojowych dla obszarów wiejskich należy upatrywać się w inicjatywach lokalnych. Dlatego właśnie należy wspierać wszelką aktywność społeczną, obywatelską i działania lokalnych organizacji pozarządowych oraz włączać mieszkańców w procesy decyzyjne co do kierunków i form rozwoju ich miejsca zamieszkania.

Kluczowym działaniem ukierunkowanym na rozwój obszarów wiejskich będzie wsparcie nowoczesnego i innowacyjnego rolnictwa, opartego o lokalne i naturalne produkty, zwłaszcza na obszarach z potencjałem rolniczym (m.in. w północnych częściach regionu), ale również na obszarach górskich.

Obszary górskie, które w przypadku województwa małopolskiego pokrywają się zasięgiem z obszarami przygranicznymi, są terenami sprzyjającymi rozwojowi turystyki i przemysłów czasu wolnego. Aby w pełni wykorzystać ich możliwości, konieczne jest zniwelowanie problemów, jakie tam występują (m.in. słaba dostępność komunikacyjna, braki w sieci wodociągowej, niekorzystne warunki dla rolnictwa). Rolą Samorządu Województwa Małopolskiego będzie stworzenie możliwości rozwoju tych obszarów, aby stały się mocną przewagą konkurencyjną regionu²⁷.

Spójność wewnątrzregionalna i dostępność

Celem działań podejmowanych w ramach tego kierunku jest zmniejszenie regionalnych dysproporcji w dostępności przestrzennej pomiędzy różnymi częściami województwa oraz dostępności do usług, co bezpośrednio ma związek z podwyższaniem atrakcyjności miejsc zamieszkania Małopolan. Głównym kierunkiem w dążeniu do osiągnięcia zrównoważonego i trwałego rozwoju województwa jest wykreowanie regionu spójnego wewnątrznie. Działania z zakresu spójności będą zmierzały do zagwarantowania mieszkańcom jak najlepszej jakości życia w różnych aspektach: społecznym, gospodarczym, środowiskowym, funkcjonalnym i przestrzennym. Rolą województwa będzie podejmowanie kroków skierowanych na poprawę warunków życia Małopolan

²⁶ Tamże, s. 47-48

²⁷ Tamże, s. 49

poprzez wykreowanie regionu spójnego społecznie, gospodarczo, środowiskowo i terytorialnie.

Jednym z nich jest swobodny dostęp do dóbr, produktów, usług i możliwość udziału w życiu społecznym i publicznym. W tym kontekście bardzo ważna jest jakość oraz dostępność do podstawowych usług publicznych, w szczególności dla mieszkańców, którzy wykazują trwałe, bądź czasowe, ograniczenia w mobilności, czy percepcji.

Bardzo ważną rolę będzie również pełniło wzmocnienie dostępności komunikacyjnej różnych części województwa. Bez odpowiedniego systemu połączeń komunikacyjnych i infrastruktury dopasowanej do potrzeb mieszkańców i gospodarki nie jest możliwe osiągnięcie sprawnie funkcjonującego organizmu, jakim powinno być województwo. Rozwój infrastruktury transportowej będzie polegać na sukcesywnej modernizacji jej istniejących elementów oraz tworzeniu nowych, co szerzej zostało już opisane w obszarze GOSPODARKA.

Dla pełnego i zrównoważonego rozwoju Małopolski konieczne jest stworzenie komplementarnego drogowo-kolejowego układu komunikacyjnego regionu, umożliwiającego szybkie dotarcie nie tylko do stolicy województwa i innych większych miast, ale także do obszarów o najniższej dostępności transportowej (niwelacja tzw. „białych plam transportowych” w województwie)²⁸.

System i narzędzia realizacji

Na system realizacji Strategii Rozwoju Województwa składa się zestaw rozwiązań i narzędzi zarządczych i koordynacyjnych, programowych, finansowych i organizacyjnych oraz zasady horyzontalne, które będą miały zastosowanie przekrojowo na wszystkich płaszczyznach realizacji Strategii.

Katalog zasad horyzontalnych, które znajdą swoje odbicie bezpośrednio w systemie realizacji, monitorowania i ewaluacji Strategii obejmie zasady ustalone przez Sejmik Województwa Małopolskiego w odniesieniu do zasad i trybu prac nad aktualizacją Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020:

ZASADA ROZWOJU SPOŁECZNIE WRAŻLIWEGO, zgodnie z którą głównymi beneficjentami rozwoju województwa będą wszyscy mieszkańcy Małopolski, zaś jego priorytetem będzie zagwarantowanie jak najlepszej jakości życia małopolskich rodzin.

²⁸ Tamże, s. 50

Interwencja publiczna opisana w Strategii nie może prowadzić do narastania dysproporcji społecznych, lecz powinna koncentrować się na ich wyrównywaniu.

ZASADA ROZWOJU TERYTORIALNIE ZRÓWNOWAŻONEGO, zgodnie z którą punktem odniesienia dla polityki rozwoju prowadzonej przez samorząd regionalny będzie cały obszar Małopolski. Zrównoważona terytorialnie polityka zakłada harmonijny rozwój całej Małopolski, przy wykorzystaniu potencjałów terytorialnych i likwidacji barier rozwojowych poszczególnych obszarów. Dzięki temu możliwe będzie zaplanowanie skutecznej interwencji publicznej, która uwzględniając wewnątrzregionalne zróżnicowania, przyczyni się do rozwoju społeczno-gospodarczego całej Małopolski.

ZASADA ZINTEGROWANEGO PODEJŚCIA, zakładająca przygotowanie kompleksowej interwencji publicznej łączącej w sobie zróżnicowane typy działań (infrastrukturalnych i tzw. miękkich) oraz mobilizującej partnerów regionalnych samorządu województwa (jednostki samorządu terytorialnego, przedsiębiorców, administrację rządową, uczelnie, organizacje pozarządowe) do podejmowania wspólnych działań na rzecz rozwoju Małopolski, przy jednoczesnym uwzględnieniu przestrzennego wymiaru interwencji opisanej w strategii rozwoju, co umożliwi skuteczniejsze wykorzystanie unikalnych potencjałów Małopolski oraz lepsze zaadresowanie problemów rozwojowych jej poszczególnych terytoriów.

ZASADA PARTNERSTWA, rozumiana jako sposób definiowania i uzgadniania wizji oraz celów rozwoju regionalnego w ramach otwartej debaty publicznej, przy aktywnej współpracy władz samorządu województwa z równoprawnie traktowanymi podmiotami reprezentującymi różnorodne środowiska oraz instytucje zaangażowane w działania wspierające rozwój regionu, w różnych jego wymiarach. Przy formułowaniu strategii rozwoju województwa i realizacji polityki jego rozwoju, samorząd województwa, zgodnie z zasadą wieloszczeblowego zarządzania, współpracuje w szczególności z jednostkami lokalnego samorządu terytorialnego z obszaru województwa oraz z samorządem gospodarczym i zawodowym, administracją rządową, organizacjami pozarządowymi, szkołami wyższymi i jednostkami naukowo-badawczymi, a także z innymi województwami. Współpraca z partnerami samorządu województwa prowadzona będzie w oparciu o ustalone formy i mechanizmy postępowania, w szczególności poprzez zapewnienie możliwości formułowania postulatów, wniosków i opinii m.in. w ramach konferencji, warsztatów oraz spotkań, organizowanych z udziałem przedstawicieli

środowisk, o których mowa powyżej. Kluczową rolę w tym procesie będą ogrywać Radni Województwa Małopolskiego.

ZASADA SPÓJNOŚCI Z CELAMI EUROPEJSKIEJ I KRAJOWEJ POLITYKI ROZWOJU, W TYM POLITYKI REGIONALNEJ, zgodnie z którą w polityce rozwoju uwzględnione zostaną cele rozwojowe zawarte w dokumentach strategicznych na poziomie krajowym i europejskim. W odniesieniu do poziomu krajowego, szczególna uwaga skoncentrowana zostanie na efektach prac dotyczących Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) oraz Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030. Z kolei w przypadku poziomu europejskiego analizowane będą ustalenia dotyczące zasad oraz budżetu Polityki Spójności po 2020 roku. Niniejsza zasada nie oznacza nadrzędności celów rozwojowych określonych na poziomie krajowym i europejskimi względem celów wynikających ze specyficznych potencjałów i potrzeb rozwojowych zidentyfikowanych na poziomie regionalnym, lecz ich wzajemną komplementarność i niesprzeczność.

ZASADA AUTONOMII PROGRAMOWEJ STRATEGII ROZWOJU WOJEWÓDZTWA, rozumiana jako koncentracja na zdefiniowaniu kluczowych z punktu widzenia regionalnej społeczności celów rozwoju województwa oraz ich optymalnym powiązaniu ze specyficznymi potrzebami regionalnymi, wewnętrznym potencjałem i obszarami przewag konkurencyjnych regionu. Zasada ta oznacza, że strategia rozwoju województwa, stanowi przede wszystkim wyraz aspiracji i dążeń regionalnej wspólnoty samorządowej do realizacji wynikających ze specyfiki Małopolski celów rozwojowych.

ZASADA DEFINIOWANIA DŁUGOFALOWYCH CELÓW POLITYKI ROZWOJU WOJEWÓDZTWA, oznaczająca, że interwencja publiczna opisana w strategii rozwoju województwa ukierunkowana będzie na osiągnięcie celów rozwojowych w długoterminowej perspektywie, dzięki czemu zapewniony zostanie stabilny i trwały rozwój społeczno-gospodarczy Małopolski.

ZASADA PROGRAMOWANIA I PROWADZENIA POLITYKI ROZWOJU OPARTEJ NA DOWODACH, przez co należy rozumieć podejście do planowania strategicznego, oparte na przeświadczeniu, że projektowanie działań w sferze publicznej powinno zostać poprzedzone oceną wpływu (skutków) tych działań na rozwój regionalny w wymiarze społecznym, gospodarczym, przestrzennym i środowiskowym. Dlatego też podstawą decyzji dotyczących kształtu interwencji publicznej w ramach realizowanej polityki rozwoju województwa winny być przede wszystkim wnikliwie i obiektywne analizy.

ZASADA OPERACJONALIZACJI STRATEGII ROZWOJU WOJEWÓDZTWA, zgodnie z którą pracom nad formułowaniem każdej polityki winna towarzyszyć refleksja nad instrumentarium jej wdrażania, dzięki czemu możliwe będzie płynne przechodzenie od fazy planowania polityki rozwoju do fazy jej wdrażania.

Koordinacja realizacji Strategii odbywać się będzie w oparciu o trzy podstawowe dokumenty zarządczo-koordynacyjne: Plan Zarządzania Strategią, Małopolski Plan Inwestycyjny oraz Plan Monitorowania i Ewaluacji, tak aby docelowo objąć cały system realizacyjny Strategii i wszystkie jej instrumenty w sposób syntetyczny i zintegrowany, tym samym wspomagając i ułatwiając Zarządowi Województwa i pozostałym interesariuszom strategiczne spojrzenie i zarządzanie całością spraw.

Głównym wyzwaniem będzie ściślejsze niż dotychczas powiązanie Strategii Rozwoju Województwa z budżetem Województwa oraz planami finansowymi jednostek, funduszy oraz spółek kapitałowych, w których Województwo jest uczestnikiem. Takie rozwiązanie, choć niewątpliwie trudne i bardzo wymagające na etapie planowania i wprowadzania, pozwoli na etapie realizacji na zintegrowaną bieżącą ocenę czy i na ile priorytety ustalone w Strategii znajdują swoje odbicie w wydatkach budżetowych urzędu, jednostek oraz podmiotów powiązanych. Wzmocnione zostaną funkcje analityczno-prognostyczne oraz strategiczne w urzędzie marszałkowskim, w tym wzmocniona wyprzedzająca koordynacja programowa planowanych i realizowanych działań.

W celu podniesienia zdolności struktur samorządu województwa do udziału w zarządzaniu strategicznym i sprawnej realizacji Strategii departamenty urzędu marszałkowskiego oraz jednostki będą wzmocniane jako centra wiedzy i kompetencji w przypisanych dziedzinach m.in. poprzez planowe podnoszenie kompetencji, dowartościowanie zespołów ekspertów wewnętrznych i możliwie szerokie korzystanie z ich opinii²⁹.

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

²⁹ Tamże, s. 60-62

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 pozarządowymi³⁰.

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 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 inwestycji³¹.

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,

³⁰ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020, s.6

³¹ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2015 – 2020, s.11

- 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.

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 obejmie:

- 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 Łóżkowy „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 2019

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 2019 sporządzona zostanie do dnia 31 marca 2020r., a następnie wraz z Planem na rok 2020 przedstawiona będzie Zarządowi Województwa Małopolskiego).

W ramach działań w obszarze rynku pracy w Małopolsce w roku 2019 wyodrębniono pięć priorytetów. Pierwszym z priorytetów jest Kształtowanie postaw i kompetencji kluczowych najmłodszych Małopolan. Celem ogólnym są tutaj trwałe mechanizmy, pozwalające z sposób powszechny i skuteczny kształtować odpowiednie postawy, kompetencje kluczowe oraz wspierać rozwój talentów i uzdolnień Małopolan. Działaniami objęci zostaną uczniowie szczególnie uzdolnieni, dzieci i młodzież oraz nauczyciele. Przewidziano tutaj programy mające na celu wzmocnienie potencjału uczniów uzdolnionych w zakresie przedmiotów przyrodniczych, informatycznych, języków obcych, matematyki i przedsiębiorczości, a także wsparcie procesu kształtowania kompetencji kluczowych niezbędnych na rynku pracy, w tym w zakresie wykorzystania nowoczesnych narzędzi i technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Tutaj przewidziano także realizację projektów upowszechniających edukację przedszkolną m. in. tworzenie nowych miejsc przedszkolnych lub dostosowanie istniejących do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami, rozszerzenie oferty dodatkowej ośrodków wychowania przedszkolnego. Ponadto zadaniem będzie stworzenie ram współpracy uczelni wyższych ze szkołami ponadgimnazjalnymi dla rozbudzania i rozwijania zainteresowań młodzieży kierunkami kształcenia zgodnymi z inteligentną specjalizacją regionu.

W działania te zaangażowane zostają: Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego UMWM, Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie oraz Małopolskie Centrum Nauki.

Działania w obszarze Priorytetu 1 przewidują: udział dzieci i młodzieży w programach edukacyjnych, udzielanie stypendium, organizację konferencji oraz objęcie różnymi formami kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. Planowanymi rezultatami ma być uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji przez osoby objęte poszczególnymi programami. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, PFRON, EFS, EFRR oraz innych źródeł.

Priorytet 2 odnosi się do Poprawy jakości i efektywności kształcenia zawodowego. Celem tego priorytetu są trwałe mechanizmy zapewniające kształcenie wykwalifikowanych kadr dla

gospodarki regionu. Wsparcie w ramach zgłoszonych zadań skierowane będzie do uczniów szkół zawodowych, nauczycieli i młodzieży do 25 roku życia. Cele osiągnęte będą poprzez różne programy umożliwiające nabycie, zmianę lub podwyższenie kompetencji zawodowych młodzieży uczącej się oraz różnorodnych grup zawodowych. Tworzone oraz rozwijane będą Centra Kompetencji Zawodowych (CKZ), rozwijana będzie oferta szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, opracowywane i tworzone będą nowe szkolenia dopasowane do realiów organizacji w poszczególnych regionach partnerskich.

W działania te zaangażowane zostają: Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości, Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego UMWM, Małopolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, Małopolska Wojewódzka Komenda OHP w Krakowie, Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Małopolski Ośrodek Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego – Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych – Małopolska Szkoła Gościnności w Myślenicach.

Uczestnicy objęci zostaną różnymi formami kształcenia i doskonalenia, programami edukacyjnymi oraz doradztwem zawodowym. Placówki oświaty uzyskają wsparcie, zorganizowana zostanie konferencja oraz opracowana będzie publikacja. Rezultatami realizowanych działań będzie uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji. Ponadto wypracowane zostanie rozwiązanie organizacyjne, metodologiczne i instrumenty stosowane w działaniach rynku pracy. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, EFS, środków prywatnych oraz innych źródeł.

Działania realizowane w ramach Priorytetu 3 *Podejmowanie świadomych wyborów edukacyjno-zawodowych* za cel stawiają wysoką aktywność Małopolan w zakresie planowania ścieżki edukacyjnej i rozwoju kariery zawodowej. Działania tego priorytetu dotyczyć będą osób pozostających bez pracy, jak i osób pracujących. Cel ten będzie realizowany poprzez udzielanie pomocy mieszkańcom Małopolski poprzez świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, organizowanie inicjatyw na rzecz podnoszenia świadomości potrzeby uczenia się przez całe życie oraz wsparcie dla przedsiębiorstw MŚP we wczesnej fazie rozwoju.

Działania priorytetu trzeciego obejmować będą usługi doradcze, informację zawodową oraz zorganizowane zostaną seminaria/konferencje. Rezultatem działań będzie uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach.

W powyższe działania zaangażowane zostają: Wojewódzki Urząd Pracy, Małopolska Wojewódzka Komenda OHP i Departament Skarbu i Gospodarki UMWM. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Funduszu Pracy, EFS, EFRR oraz innych źródeł.

Priorytet 4 Zwiększenie aktywności edukacyjnej Małopolan ma na celu udostępnienie skutecznych mechanizmów finansowania kształcenia oraz podnoszenie jakości i adekwatności oferty kształcenia. Wsparcie w ramach tego priorytetu obejmie pracodawców i ich pracowników, w szczególności: kadry MŚP, kadry pomocy społecznej oraz kadry systemu oświaty. Tutaj środki publiczne ukierunkowane zostają na podniesienie kompetencji i kwalifikacji, aktualizację wiedzy i umiejętności kadr, w tym nowozatrudnionych pracowników. Organizowane jest także kształcenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy i integracji społecznej, przedstawicieli jednostek wspierania rodziny i pieczy zastępczej.

W ramach priorytetu 4 uczestnicy objęci zostaną różnymi formami kształcenia i doskonalenia zawodowego, zorganizowane będą seminaria i konferencje, opracowane zostaną raporty/publikacje. Rezultaty działań widoczne będą w postaci uzyskania nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach. W działania te zaangażowane zostają: Wojewódzki Urząd Pracy, Zespół Jednostek Edukacyjnych Województwa Małopolskiego w Krakowie Centrum Kształcenia Ustawicznego, Powiatowe Urzędy Pracy, Departament Skarbu i Gospodarki UMWM, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, EFS, EFRR, środków prywatnych oraz innych źródeł.

Ostatnim priorytetem jest Priorytet 5 – Podjęcie i utrzymanie aktywności zawodowej, którego celem jest wysoka efektywność działań na rzecz powrotu na rynek pracy. Wsparcie w ramach realizowanych działań skierowane zostanie do osób pozostających bez pracy (szczególnie do osób powyżej 50 roku życia oraz do 30 roku życia), osób opiekujących się osobami zależnymi, osób zagrożonych utratą pracy oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

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. Wsparcie uzyskają także rodzice/opiekunowie dzieci w wieku do 3 lat, którzy do tej pory nie uczestniczyli w rynku pracy. Realizowane będą projekty mające na celu eliminowanie barier w dostępie do badań diagnostycznych oraz zwiększenie świadomości zdrowotnej mieszkańców Małopolski. Uczestnicy projektów objęci zostaną kształceniem i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, pośrednictwem pracy, usługami doradczymi i informacją zawodową, różnymi formami integracji i usługami

społecznymi. Udzielone zostaną pożyczki, dotacje i poręczenia oraz utworzone zostaną miejsca opieki nad dziećmi. W ramach priorytetu 5 realizowane będą inicjatywy partnerskie oraz opracowane zostaną raporty i publikacje. Ponadto przewidziano stypendia oraz wsparcie dla placówek oświaty, a Małopolskie objęci zostaną programami profilaktyki zdrowotnej.

Rezultatami będą: uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach, podjęcia pracy oraz utworzenie miejsc pracy. Opracowane zostaną strategie zarządzania wiekiem, a dzięki interwencji EFS uczestnicy zgłoszą się na badania profilaktyczne. Wypracowane zostaną nowe rozwiązania organizacyjne, metodologiczne i instrumenty stosowane w działaniach rynku pracy. W te działania zaangażowane zostają m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy, Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, Powiatowe Urzędy Pracy, Małopolska Wojewódzka Komenda OHP w Krakowie, Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Departament Zdrowia i Polityki Społecznej UMWM, Tarnowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. oraz 3 Lokalne Grupy Działania z terenu Małopolski. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, PFRON, EFS, EFRR, środków prywatnych i innych źródeł.

2. STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2019

Poziom i stopa bezrobocia

Na koniec grudnia 2019 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 2913 bezrobotnych. Oznacza to, iż populacja bezrobotnych zmniejszyła się w ciągu 12 miesięcy o 247 osób.

Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2015 - 2019

	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2015	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2016	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2017	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2018	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2019
Ogółem	-1327	-20,64	5102	-1558	-30,54	3544	-215	-6,07	3329	-169	-5,08	3160	-247	-7,82	2913
Kobiety	-616	-18,34	2742	-827	-30,16	1915	-16	-0,84	1899	-29	-1,53	1870	-189	-10,1	1681
Mężczyźni	-711	-23,15	2360	-731	-30,97	1629	-199	-12,22	1430	-140	-9,79	1290	-58	-4,5	1232

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największy przyrost liczby bezrobotnych, podobnie jak w latach ubiegłych odnotowujemy na przełomie roku. Porównując liczbę osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec stycznia 2019r. ze stanem na koniec grudnia 2018r. nastąpił wzrost o 237 osób. Kolejne przyrosty (Wykres 1) odnotowano w miesiącu lutym 2019r. (wzrost o 48 osób). Następne zwiększenie liczby osób bezrobotnych obserwujemy w lipcu oraz miesiącu listopadzie i grudniu 2019r. odpowiednio o 20 osób, 64 osoby i 111 osób.

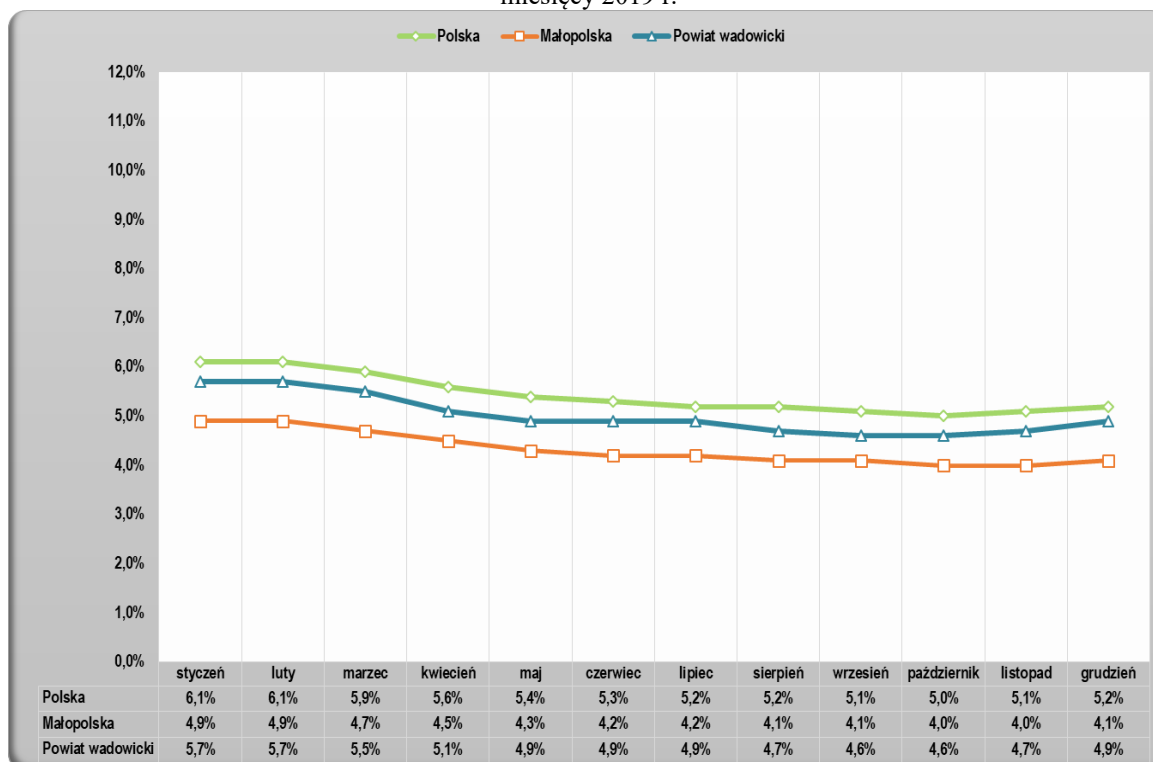
Wzrost liczby osób bezrobotnych rejestrujących się w okresie od listopada do lutego to typowe dla przełomu roku wahanie sytuacji na rynku pracy, a tendencje te obserwujemy od wielu lat. Do ewidencji urzędu wracały osoby pracujące w charakterze pracowników sezonowych np. w budownictwie, transporcie czy handlu. Inne osoby powracały do urzędów w wyniku zakończenia udziału w aktywnych formach pomocy.

Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2019 r.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Okres od marca do października to miesiące, w których w 2019 roku obserwujemy ciągłe wahania liczby osób bezrobotnych. Od marca zaczyna pojawiać się zwiększona ilość ofert pracy sezonowej (w tym oferty pracy za granicą), w związku z czym poziom bezrobocia rejestrowanego w powiecie wadowickim spada. Ponadto wpływ na zmniejszenie poziomu bezrobocia w tym okresie ma aktywizacja osób bezrobotnych w ramach aktywnych form pomocy przewidzianych do realizacji przez Urząd w danym roku.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2019 r.

Źródło: stat.gov.pl

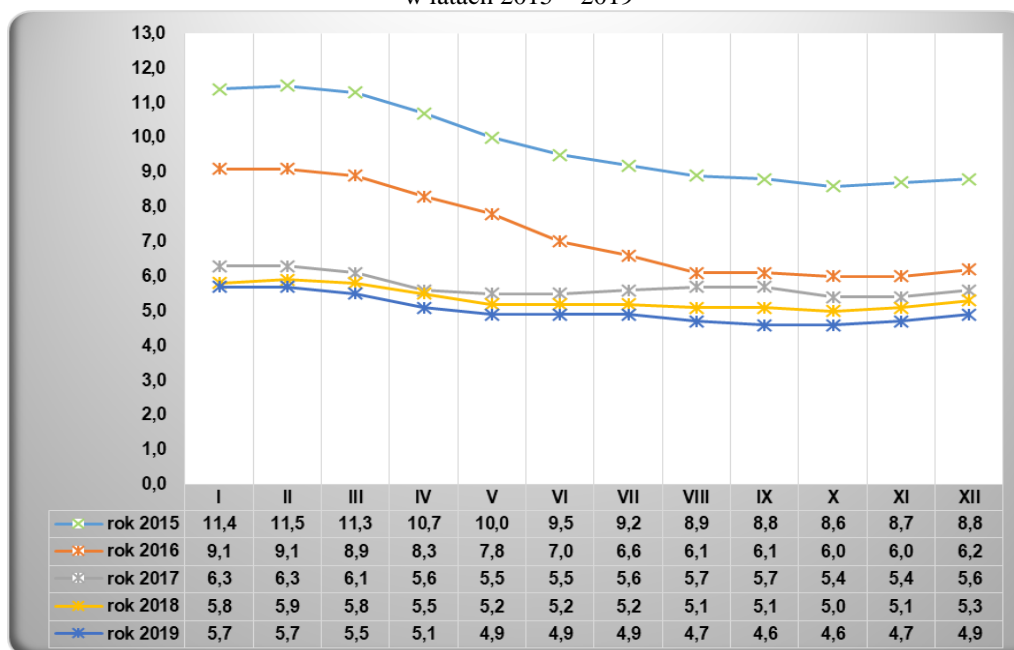
Podstawowym miernikiem poziomu bezrobocia jest stopa bezrobocia. Jest to pokazywana w procentach relacja pomiędzy liczbą zarejestrowanych osób bezrobotnych, a liczbą osób aktywnych zawodowo.

Stopa bezrobocia wynosiła na koniec grudnia 2019 r. :

- 4,9 % w powiecie wadowickim,
- 4,1 % w województwie małopolskim,
- 5,2 % w Polsce.

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.

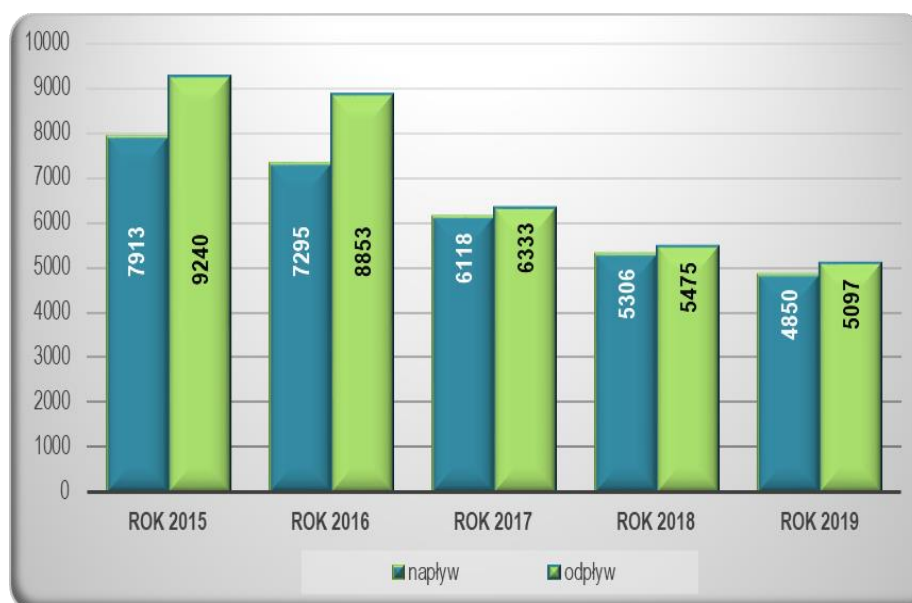
Na koniec grudnia 2019 r. w powiecie wadowickim odnotowano obniżenie stopy bezrobocia - o 0,4 pkt. procentowego w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2015 – 2019

Źródło: stat.gov.pl

Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

W 2018 roku nadal obserwujemy korzystną relację pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2019 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 4850 osób, tj. o 456 osób mniej niż rok wcześniej.

Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2015 – 2019

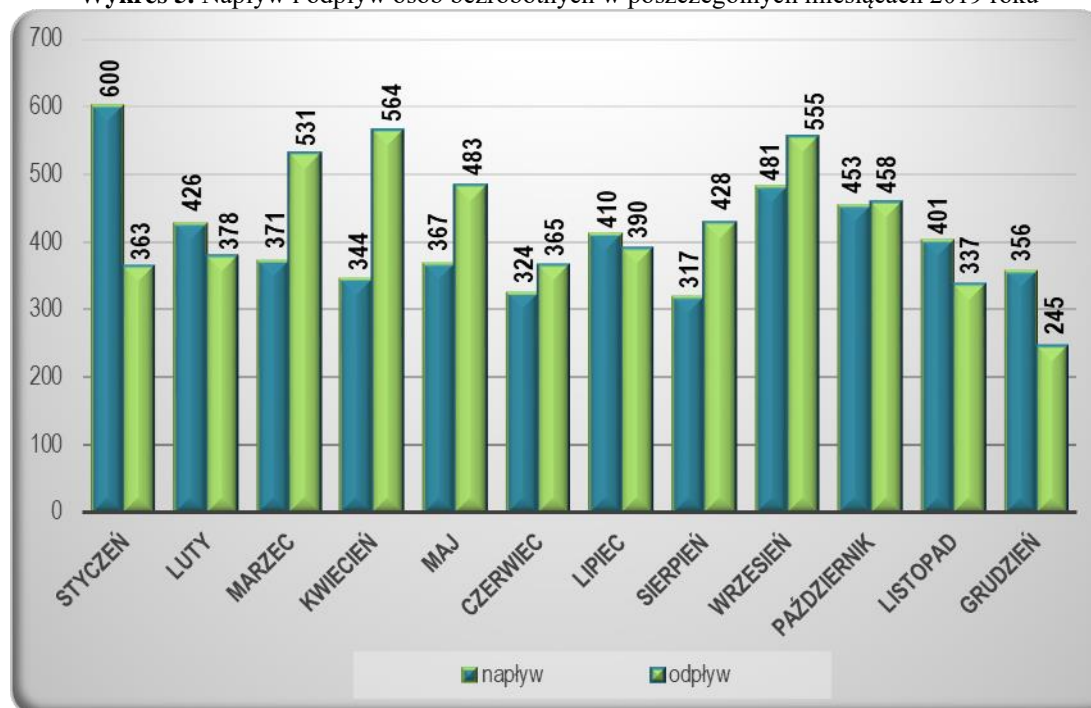
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wraz ze spadkiem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2019 zaobserwować można zmniejszenie ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączonych z ewidencji zostało 5097 osób, tj. o 378 mniej niż w roku 2018.

W miesiącu styczniu 2019 roku miał miejsce największy napływ – 600 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu sierpniu tj. 317 osób. Największy odpływ odnotowano w kwietniu - na poziomie 564 osoby.

Spośród 5097 osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w 2019 roku, około 53,78% tj. 2741 osób wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia. Poziom napływu i odpływu bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2019 roku przedstawiono na Wykresie 5.

Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2019 roku



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Bezrobocie w gminach powiatu wadowickiego

Wraz ze zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych pozostających w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy na koniec grudnia 2019 r. obserwujemy spadek procentowy bezrobotnych w 9 gminach powiatu wadowickiego w porównaniu z końcem 2018 r. Wzrost zaobserwowano w gminie Wieprz – wzrost o 3,79%.

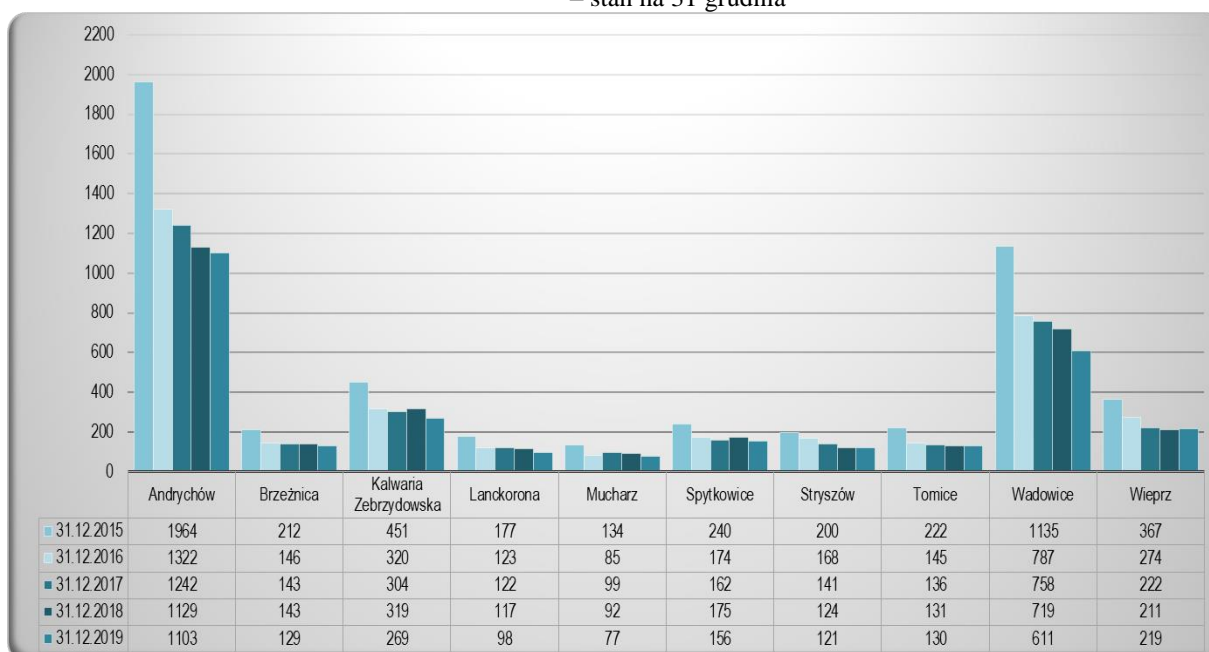
Najwyższy procentowy spadek notujemy w gminach: Mucharz (-16,30%), Lanckorona (-16,24%), Kalwaria Zebrzydowska (-15,67%), Wadowice (-15,02%), Spytkowice (-10,86%). Następne w kolejności to gmina Brzeźnica (-9,79%) oraz gmina Stryszów (-2,42%).

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2015 – 2019 przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 6).

Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwyższy poziom bezrobocia występuje w gminie Andrychów, stan w dniu 31.12.2019 r. to 37,86% bezrobocia w całym powiecie (1103 osoby).

Najniższy natomiast poziom bezrobocia występuje w gminach: Mucharz – 2,64% (77 osób), Lanckorona – 3,36 % (98 osób) oraz Stryszów – 4,15 % (121 osób).

Wykres 6. Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego w latach 2015 - 2019 – stan na 31 grudnia



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Sytuacja kobiet na rynku pracy powiatu wadowickiego

W powiecie wadowickim kobiety wciąż stanowią większość wśród osób pozostających bez pracy. Na koniec grudnia 2019 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w powiecie – 57,71%. Szczegółowy udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych przedstawia Wykres 7 oraz Tabela 2.

Liczba kobiet pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach na przestrzeni ostatnich pięciu lat, tj. od końca grudnia 2015 roku do końca grudnia 2019 roku spadła o 1061 osób, czyli o 38,69% i wynosiła na koniec ubiegłego roku 1681. Natomiast od 2013 roku obserwowaliśmy stopniowy wzrost procentowego udziału kobiet w ogólnej liczbie

osób bezrobotnych. W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2018 roku na koniec grudnia 2019 roku nastąpił spadek udziału kobiet (o 1,47 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Wykres 7. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2015 - 2019 – stan na 31 grudnia



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2015 – 2019

stan na 31.12.2015			stan na 31.12.2016			stan na 31.12.2017			stan na 31.12.2018			stan na 31.12.2019		
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
5102	2742	53,74	3544	1915	54,03	3329	1899	57,04	3160	1870	59,18	2913	1681	57,71

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Aktywność zawodowa kobiet jest niższa niż mężczyzn. Należy zwrócić uwagę, że kobietom poszukującym pierwszej pracy, czy też powracającym na rynek pracy po dłuższej przerwie trudniej jest znaleźć zatrudnienie.

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.

Poniższa tabela (Tabela 3) przedstawia szczegółowo strukturę bezrobotnych uwzględniając wiek osób biernych zawodowo i ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych na przestrzeni lat 2015 – 2019. Przyglądając się danym liczbowym zauważyć można, że najwięcej osób pozostających bez pracy w powiecie wadowickim to osoby w wieku 25-34 lata (26,47%), a najmniej było osób w wieku 60 lat i więcej (6,90%).

Biorąc pod uwagę procentowy udział poszczególnych kategorii wiekowych w ogólnej liczbie bezrobotnych zauważamy, że w ciągu 2019 roku nieznacznemu zwiększeniu ulega procentowy udział w grupie wiekowej 45 lat i więcej w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na dzień 31 grudnia 2019 roku stanowili oni 36,56% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2018 – 34,72%. Wraz ze wzrostem o 1,84 pkt. procentowego ich udziału w ogólnej liczbie zarejestrowanych zauważamy ich spadek liczbowy o 32 osoby.

Tabela 3. Struktura bezrobotnych według wieku w latach 2015 – 2019 – 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	%
2015	897	17,58	1388	27,21	1019	19,97	938	18,38	561	11,0	299	5,86	5102	100,0
2016	555	15,66	1009	28,47	732	20,66	611	17,24	397	11,20	240	6,77	3544	100,0
2017	422	12,68	954	28,66	758	22,77	612	18,38	369	11,08	214	6,43	3329	100,0
2018	400	12,66	890	28,16	773	24,46	559	17,69	331	10,48	207	6,55	3160	100,0
2019	398	13,66	771	26,47	679	23,31	528	18,13	336	11,53	201	6,90	2913	100,00

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Przyglądając się bliżej strukturze osób zarejestrowanych pod kątem wykształcenia w roku 2019 w powiecie wadowickim zauważamy zmniejszenie liczby osób bezrobotnych oraz ich procentowego udziału w ogóle zarejestrowanych wśród osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące (-0,56%) oraz zasadnicze zawodowe (-0,70%). Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu z wykształceniem gimnazjalnym i niższym od 2015 roku zmalała o 47,58%. Maleje również liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym

zawodowym. W porównaniu z końcem 2015 roku udział procentowy w ogóle zarejestrowanych obniżył się o 45,33%. Strukturę osób bezrobotnych w powiecie według wykształcenia przedstawia Tabela 4.

Tabela 4. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w latach 2015 – 2019
– 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	%
2015	1219	23,89	1758	34,46	467	9,15	1171	22,95	487	9,55	5102	100,0
2016	810	22,86	1198	33,80	317	8,94	831	23,45	388	10,95	3544	100,0
2017	759	22,80	1111	33,37	299	8,98	780	23,43	380	11,42	3329	100,0
2018	680	21,52	1031	32,63	307	9,72	799	25,28	343	10,85	3160	100,0
2019	639	21,94	960	32,96	267	9,16	716	24,58	331	11,36	2913	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Przedstawiona struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim według wykształcenia ukazuje, że najwięcej osób pozostających bez pracy na koniec grudnia 2019 roku jest w grupie z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym. Najmniej liczną w zasobach Urzędu wciąż pozostaje grupa osób z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym.

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.

Tabela 5. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawiania bez pracy w latach 2015 – 2019
– stan na dzień 31 grudnia

Czas pozostawiania 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		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2015	493	9,66	1074	21,05	769	15,07	763	14,96	743	14,56	1260	24,70	5102	100,0
2016	461	13,01	845	23,84	627	17,69	579	16,34	490	13,83	542	15,29	3544	100,0
2017	357	10,72	699	21,00	527	15,83	634	19,05	536	16,10	576	17,30	3329	100,0
2018	365	11,55	634	20,06	473	14,97	459	14,53	584	18,48	645	20,41	3160	100,0
2019	329	11,29	629	21,59	463	15,90	461	15,83	395	13,56	636	21,83	2913	100,0

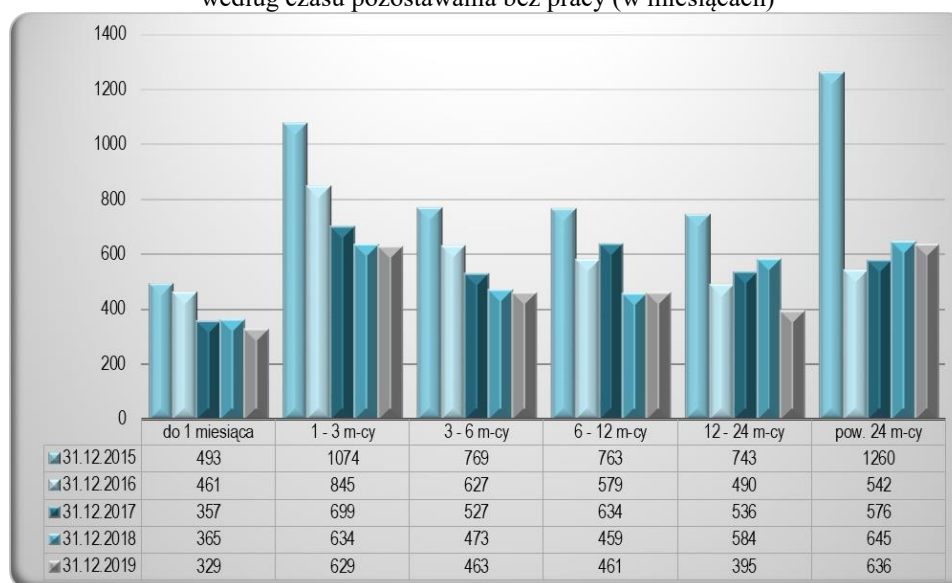
Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Porównując okresy pozostawiania bez pracy w powiecie wadowickim na przestrzeni ostatnich pięciu lat obserwujemy, że po spadku w 2016 roku udziału procentowego osób pozostających bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy w ogólnej liczbie zarejestrowanych co roku ponownie

wzrasta ich udział. W 2017 roku odnotowano tę grupę osób na poziomie 17,30% ogółu zarejestrowanych. W kolejnym roku udział ten stopniowo zwiększył się i w 2018 roku ukształtował się na poziomie 20,41%. W roku 2019 odnotowujemy zwiększeni procentowego udziału zarejestrowanych powyżej 24 miesięcy o 1,42pkt. proc., jednakże jest on mniejszy 2,87% od poziomu odnotowanego w 2015 roku. Pomimo stopniowego wzrostu udziału procentowego osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy, od 2015 roku liczba tych osób zmalała o 624.

Jak pokazuje Tabela 5, rok 2019 to przede wszystkim spadek liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach od 12 do 24 miesięcy. Na koniec roku 2019 liczba osób w tej grupie zmniejszyła się i wyniosła 395 (-189 osób), co stanowiło 13,56% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 18,48% ogółu bezrobotnych.

Wykres 8. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2015 – 2019 według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując dane uzyskane na koniec 2018 i 2019 roku obserwujemy obniżenie się zarówno procentowych, jak i liczbowych wielkości w grupie osób bezrobotnych zarejestrowanych do 1 miesiąca. Na koniec roku 2019 w powiecie wadowickim liczba osób w tej kategorii zmalała o 36, co stanowiło 11,29% wszystkich bezrobotnych w powiecie, a na dzień 31 grudnia 2018 roku bezrobotni pozostający w ewidencji do 1 miesiąca stanowili 11,55% ogółu bezrobotnych.

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 2019 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	88	137	85	38	30	20
	25 – 34	75	163	124	139	118	152
	35 – 44	56	134	96	121	102	170
	45 – 54	73	111	85	83	52	124
	55 – 59	29	56	46	54	50	101
	60 lat i więcej	8	28	27	26	43	69

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak pokazuje powyższa tabela na dzień 31 grudnia 2018 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w wieku 35 – 44 lata pozostający bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy oraz w wieku 25 – 34 pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy – odpowiednio 170 (81,76% to kobiety) i 163 osób (55,83% to kobiety). Najmniej liczebną grupę stanowili bezrobotni kategorii wiekowej 60 lat i więcej, pozostający bez pracy do 1 miesiąca – 8 osób.

Dane otrzymane na dzień 31 grudnia 2019 roku, w porównaniu z danymi pozyskanymi na koniec 2018 roku pokazują, że największy spadek odnotowano w kategorii osób w wieku 25 – 34 lat pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy – mniej o 62 osoby. Natomiast największy wzrost obserwujemy w kategorii 55 – 59 lat pozostających bez pracy od 1 do 3 miesięcy – więcej o 16 osób.

Tabela 7. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2019 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	37	68	56	64	61	45
	policealne i średnie zawodowe	97	166	110	110	90	143
	średnie ogólnokształcące	35	64	57	28	40	43
	zasadnicze zawodowe	94	197	161	157	118	233
	gimnazjalne i niższe	66	134	79	102	86	172

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Według danych zawartych w Tabeli 7, na dzień 31 grudnia roku 2019 w ewidencji PUP w Wadowicach 45 osób z wykształceniem wyższym pozostawało bez pracy powyżej 24 miesięcy. Tutaj liczba zmniejszyła się o 3 osoby w porównaniu ze stanem na dzień

31 grudnia 2018 roku. Spośród wszystkich kategorii najwięcej osób bezrobotnych pozostaje w grupie posiadającej wykształcenie zasadnicze zawodowe i pozostającej bez pracy powyżej 24 miesięcy (233 osoby). Następnie najliczniejszą grupę stanowiły osoby bezrobotne pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy również posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (197 osób).

Porównując stany z końca roku 2018 i 2019, w przypadku osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe obserwujemy największe wahania w liczbie osób bezrobotnych. Największe obniżenie w stosunku do 2018 roku wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym odnotowano dla pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy – spadek o 69 osób. Natomiast w tej grupie najbardziej zwiększyła się liczba osób pozostających bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy - wzrost o 35 osób.

Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania

Analizując dane zawarte w poniższej tabeli (Tabela 8) od 2015 roku obserwujemy tendencję spadkową w liczbie osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi. W 2015 roku udział grupy osób zamieszkałych na wsi w ogóle zarejestrowanych wyniósł 66,37% (3386 osób), natomiast na koniec IV kwartału 2016 r. spadł do poziomu 65,86% co daje 2334 osoby w ogóle zarejestrowanych. 31 grudnia 2017 roku przynosi dalszy spadek liczby osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi (o 138 osób), lecz nieznacznie wzrasta ich procentowy udział w ogóle zarejestrowanych (o 0,11 pkt. proc.) osiąga poziom 65,97% tj. 2196 osób. W końcu 2018 roku w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach pozostawało 2116 osób zamieszkałych na wsi (66,96% ogółu zarejestrowanych). Odnotowujemy ponowny wzrost (o 0,99 pkt. proc.) udziału w ogóle zarejestrowanych, lecz tendencje spadkowe w liczbie osób utrzymują się (-80 osób).

Tabela 8. Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2015 – 2019.

WIEK	Miejsce zamieszkania	Płeć	LATA				
			2015	2016	2017	2018	2019
18-24	WIEŚ	K	360	231	197	179	180
		M	292	190	121	128	123
	MIASTO	K	136	70	63	60	60
		M	109	64	41	33	35
25-34	WIEŚ	K	610	467	457	459	381
		M	330	217	187	160	162
	MIASTO	K	264	203	203	191	158

		M	184	122	107	80	70
35-44	WIEŚ	K	412	258	288	321	288
		M	216	166	160	150	127
	MIASTO	K	225	168	186	187	161
		M	166	140	124	115	103
45-54	WIEŚ	K	311	197	220	208	189
		M	331	212	198	162	151
	MIASTO	K	145	94	94	86	91
		M	151	108	100	103	97
55-59	WIEŚ	K	134	107	115	114	107
		M	209	142	126	102	111
	MIASTO	K	111	82	76	65	66
		M	107	66	52	50	52
60 lat i więcej	WIEŚ	K	11	21	0	0	0
		M	170	126	127	133	126
	MIASTO	K	23	14	0	0	0
		M	95	79	87	74	75

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

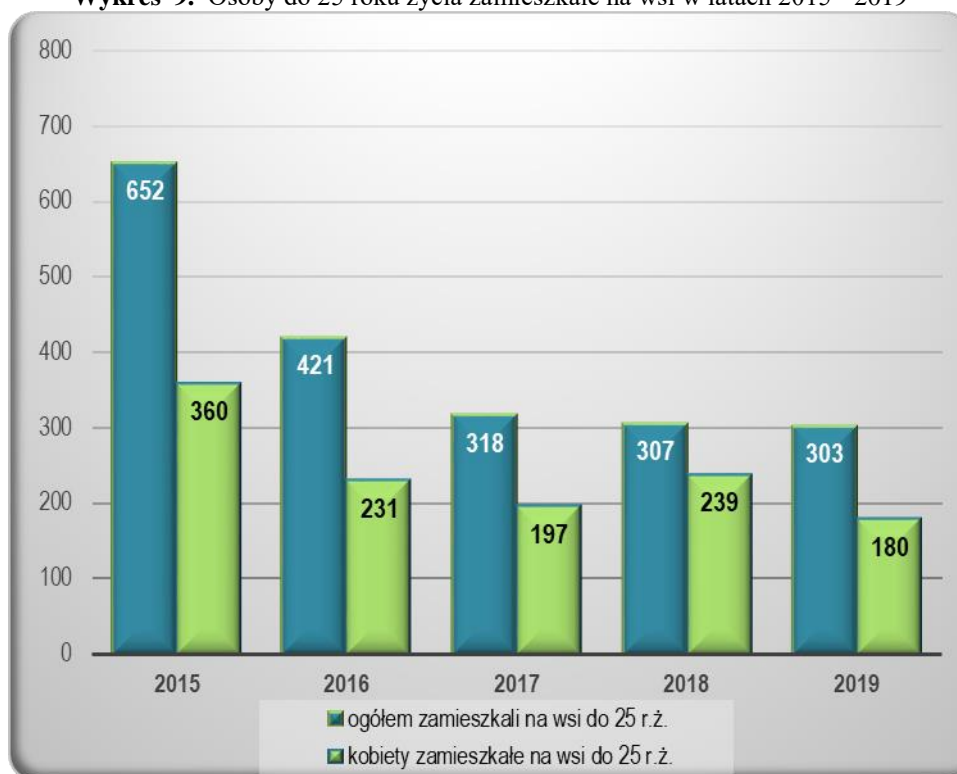
Na koniec 2019 roku wraz ze zmniejszeniem liczby bezrobotnych maleje liczba osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi i stanowi 66,77% ogółu bezrobotnych (1945 osób) pozostających w ewidencji urzędu.

Porównując koniec roku 2019 z końcem 2018 roku największy spadek liczby osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi notujemy w kategorii wiekowej 25 – 34 lat (-76 osób), a najmniejszy wśród osób 18 - 24 lat (-4 osoby). Na koniec IV kwartału 2019 roku wśród osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi nieznaczny wzrost odnotowujemy tylko wśród kobiet zamieszkałych na wsi w wieku 18 -24 lata. Liczba ta zwiększa się o 1 osobę.

Tabela 9. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2015 – 2019 zamieszkałych na wsi

Osoby do 25 roku życia					
LATA	2015	2016	2017	2018	2019
MIASTO	245	134	104	93	95
WIEŚ	652	421	318	307	303
w tym: kobiety					
MIASTO	136	70	63	60	60
WIEŚ	360	231	197	179	180

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wykres 9. Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2015 - 2019

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Szczególne zainteresowanie w ostatnich latach dotyczy problemu bezrobocia wśród osób młodych. Wiele osób wchodzących na rynek pracy spotyka się z barierami przy poszukiwaniu pracy. W 2019 roku grupa osób do 25 roku życia stanowiła 13,66% ogółu zarejestrowanych. Liczba ta zmniejszyła się o 2 osoby w porównaniu z rokiem 2018, gdy udział tej grupy osób kształtował się na poziomie nieznacznie niższym t.j. 12,66%. Jak wynika z powyższej tabeli i wykresu (Tabela 9 i Wykres 9) problem bezrobocia wśród osób do 25 roku życia nadal występuje głównie wśród osób zamieszkałych na wsi.

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. Właściwa identyfikacja podstawowych obszarów spójności między zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców, a potrzebami zgłaszanymi przez osoby uprawnione, umożliwi zmniejszenie niedopasowania strukturalnego występującego na lokalnym rynku pracy.

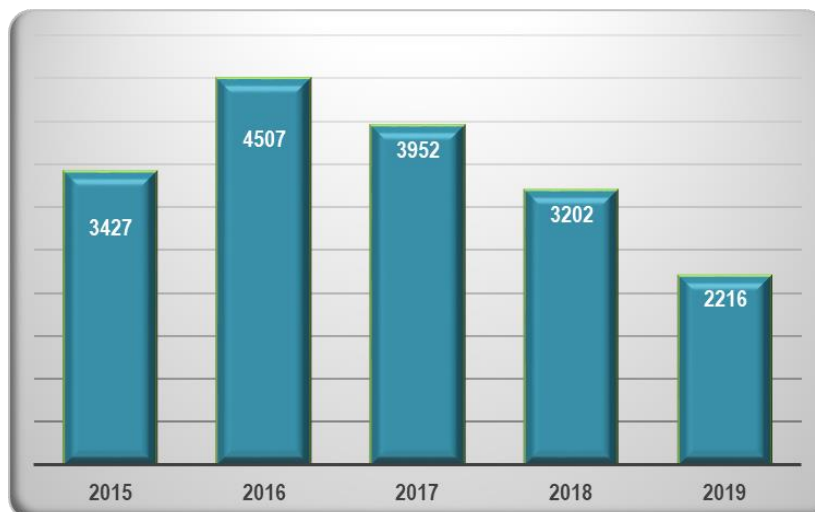
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA

Analiza ofert pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach w okresie od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku przyjął od pracodawców 2237 zgłoszeń wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Pracodawcy anulowali 21 zgłoszeń, w związku z czym w 2019 roku w dyspozycji Urzędu pozostawało 2216 zgłoszeń wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W poniższej analizie oparto się na danych liczbowych skorygowanych o liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, które pracodawcy anulowali.

Wahania w liczbie wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej wpływających do urzędu w okresie ostatnich pięciu lat przedstawiono na Wykresie 10.

Wykres 10. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w latach 2015 - 2019



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Porównując wpływ wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w roku 2018, zaobserwować możemy zmniejszenie liczby – o 986 miejsc. Wraz ze znacznym spadkiem liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej obserwujemy zwiększenie udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2018 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 12,30%, rok 2019 odnotował 15,48% udział.

Największy udział wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w ogólnej liczbie zgłoszonych miejsc mają następujące stanowiska:

- „522301” – Sprzedawca – 7,94%
- „515303” – Robotnik gospodarczy – 4,69%
- „931301” – Pomocniczy robotnik budowlany – 3,34%

- „752205” – Stolarz – 3,20%
- „432103” – Magazynier – 2,57%
- „752290” – Pozostali stolarze meblowi i pokrewni – 2,30%
- „932101” – Pakowacz ręczny – 2,30%
- “411090” – Pozostali pracownicy obsługi biurowej – 2,21%
- „411004” – Technik prac biurowych – 1,85%
- „711190” – Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani – 1,85%
- „833202” – Kierowca samochodu dostawczego – 1,67%
- „751201” – Cukiernik – 1,53%

Ponadto pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- kierowców samochodu ciężarowego, kierowców autobusów,
- pomoce kuchenne, krawców, kelnerów, kucharzy, kosmetyczki, obuwników, cholewkarzy, stolarzy meblowych, fryzjerów, pokojowe, spawaczy, elektryków,
- przedstawicieli handlowych, recepcjonistów, sekretarki, doradców klienta,
- pracowników w branży budowlanej – pomocniczych robotników budowlanych, brukarzy, murarzy, monterów stolarki budowlanej, glazurników, tynkarzy,
- nauczycieli przedszkola, nauczycieli języka obcego,
- księgowych, asystentów do spraw księgowości.

Poniższa tabela przedstawia dane o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej, 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. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w roku 2019 - według zawodów

l.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w 2019 r.	Udział % w stosunku do wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych ogółem
1	522301	Sprzedawca*	176	7,94%
2	515303	Robotnik gospodarczy	104	4,69%
3	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	74	3,34%
4	752205	Stolarz*	71	3,20%
5	432103	Magazynier	57	2,57%
6	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	51	2,30%

7	932101	Pakowacz ręczny	51	2,30%
8	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	49	2,21%
9	411004	Technik prac biurowych*	41	1,85%
10	711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	41	1,85%
11	832202	Kierowca samochodu dostawczego	37	1,67%
12	751201	Cukiernik*	34	1,53%
13	751290	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	34	1,53%
14	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	33	1,49%
15	932990	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	33	1,49%
16	941201	Pomoc kuchenna	27	1,22%
17	753105	Krawiec*	26	1,17%
18	512001	Kucharz*	24	1,08%
19	514202	Kosmetyczka	20	0,90%
20	753602	Obuwnik*	19	0,86%
21	431101	Asystent do spraw księgowości	18	0,81%
22	332203	Przedstawiciel handlowy	17	0,77%
23	513101	Kelner*	17	0,77%
24	752208	Stolarz meblowy	17	0,77%
25	541307	Pracownik ochrony fizycznej	16	0,72%
26	753601	Cholewkarz	16	0,72%
27	234201	Nauczyciel przedszkola	15	0,68%
28	331301	Księgowy	15	0,68%
29	422602	Recepcjonista	15	0,68%
30	514101	Fryzjer*	15	0,68%
31	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	15	0,68%
32	751104	Rozbieracz-wykrawacz	15	0,68%
33	833101	Kierowca autobusu	15	0,68%
34	911203	Pokojowa	15	0,68%
35	711205	Brukarz	14	0,63%
36	721404	Monter konstrukcji stalowych	14	0,63%
37	962902	Dozorca	14	0,63%
38	232090	Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	13	0,59%
39	235919	Pedagog specjalny	13	0,59%
40	721204	Spawacz	13	0,59%
41	532201	Opiekunka domowa	12	0,54%
42	741103	Elektryk*	12	0,54%
43	233008	Nauczyciel języka obcego	11	0,50%
44	711202	Murarz	11	0,50%
45	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	11	0,50%
46	753402	Tapicer*	11	0,50%
47	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	11	0,50%
48	712906	Monter stolarki budowlanej	10	0,45%
49	722204	Ślusarz*	10	0,45%
50	812104	Operator maszyn do produkcji drutów i prętów	10	0,45%
51	812109	Operator pieców do obróbki cieplnej	10	0,45%
52	263401	Psycholog	9	0,41%
53	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	9	0,41%

54	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	9	0,41%
55	723105	Mechanik samochodów osobowych	9	0,41%
56	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	9	0,41%
57	931205	Pomocniczy robotnik drogowy	9	0,41%
58	941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	9	0,41%
59	962990	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	9	0,41%
60	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	8	0,36%
61	524902	Doradca klienta	8	0,36%
62	753490	Pozostali tapicerzy i pokrewni	8	0,36%
63	815601	Operator obuwniczych urządzeń szwalniczych	8	0,36%
64	821902	Monter mebli	8	0,36%
65	911207	Sprzątaczką biurowa	8	0,36%
66	121101	Główny księgowy	7	0,32%
67	412001	Sekretarka	7	0,32%
68	712202	Glazurnik	7	0,32%
69	712303	Tynkarz	7	0,32%
70	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	7	0,32%
71	751204	Piekarz*	7	0,32%
72	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	6	0,27%
73	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	6	0,27%
74	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	6	0,27%
75	235290	Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	6	0,27%
76	242307	Specjalista do spraw kadr	6	0,27%
77	341205	Pracownik socjalny	6	0,27%
78	422401	Recepcjonista hotelowy	6	0,27%
79	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	6	0,27%
80	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	6	0,27%
81	712601	Hydraulik	6	0,27%
82	753202	Krojczy	6	0,27%
83	821205	Monter osprzętu elektrotechnicznego	6	0,27%
84	961102	Ładowacz nieczystości stałych	6	0,27%
85	229201	Fizjoterapeuta	5	0,23%
86	242108	Specjalista do spraw logistyki	5	0,23%
87	243302	Opiekun klienta	5	0,23%
88	341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	5	0,23%
89	441202	Kurier	5	0,23%
90	751106	Ubojowy	5	0,23%
91	818990	Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	5	0,23%
92	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	5	0,23%
93	832203	Kierowca samochodu osobowego	5	0,23%
94	233015	Nauczyciel matematyki	4	0,18%
95	234104	Nauczyciel języka obcego w szkole podstawowej	4	0,18%
96	314101	Laborant mikrobiologiczny	4	0,18%
97	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	4	0,18%

98	611303	Ogrodnik*	4	0,18%
99	613090	Pozostali rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	4	0,18%
100	711404	Zbrojarz	4	0,18%
101	711501	Cieśla*	4	0,18%
102	713190	Pozostali malarze i pokrewni	4	0,18%
103	713201	Lakiernik*	4	0,18%
104	721290	Pozostali spawacze i pokrewni	4	0,18%
105	721403	Monter konstrukcji aluminiowych	4	0,18%
106	722303	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	4	0,18%
107	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	4	0,18%
108	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	4	0,18%
109	732301	Introligator*	4	0,18%
110	741210	Elektromonter maszyn elektrycznych	4	0,18%
111	753403	Tapicer meblowy	4	0,18%
112	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	4	0,18%
113	817104	Operator maszyny papierniczej	4	0,18%
114	834202	Operator maszyn drogowych	4	0,18%
115	834205	Operator koparki	4	0,18%
116	834206	Operator koparko-ładowarki	4	0,18%
117	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	4	0,18%
118	961202	Sortowacz odpadów komunalnych	4	0,18%
119	961301	Robotnik oczyszczania miasta	4	0,18%
120	132301	Kierownik budowy	3	0,14%
121	132390	Pozostali kierownicy do spraw budownictwa	3	0,14%
122	214303	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	3	0,14%
123	214401	Inżynier mechanik - ciepłno-mechaniczne urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	3	0,14%
124	222101	Pielęgniarka	3	0,14%
125	223101	Położna	3	0,14%
126	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	3	0,14%
127	235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	3	0,14%
128	242111	Administrator bezpieczeństwa informacji (Inspektor ochrony danych)	3	0,14%
129	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	3	0,14%
130	325101	Asystentka stomatologiczna*	3	0,14%
131	325601	Ratownik medyczny	3	0,14%
132	343203	Florysta*	3	0,14%
133	413201	Operator wprowadzania danych	3	0,14%
134	422603	Rejestratorka medyczna	3	0,14%
135	441203	Listonosz	3	0,14%
136	513202	Barman	3	0,14%
137	514103	Fryzjer męski	3	0,14%
138	515102	Intendent	3	0,14%
139	522305	Technik handlowiec*	3	0,14%
140	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	3	0,14%
141	523002	Kasjer handlowy	3	0,14%
142	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	3	0,14%

143	712204	Posadzkarz	3	0,14%
144	712301	Monter ociepleń budynków	3	0,14%
145	712608	Monter sieci ciepłych	3	0,14%
146	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych*	3	0,14%
147	712902	Monter systemów suchej zabudowy	3	0,14%
148	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	3	0,14%
149	713102	Malarz budowlany	3	0,14%
150	721104	Modelarz odlewniczy*	3	0,14%
151	722314	Tokarz w metalu	3	0,14%
152	723303	Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	3	0,14%
153	741201	Elektromechanik*	3	0,14%
154	751390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	3	0,14%
155	752302	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	3	0,14%
156	753390	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	3	0,14%
157	753702	Kaletnik*	3	0,14%
158	812114	Operator urządzeń walcowni	3	0,14%
159	814208	Operator wtryskarki	3	0,14%
160	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych*	3	0,14%
161	814290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	3	0,14%
162	814305	Operator maszyn do produkcji papieru i tektury falistej	3	0,14%
163	816010	Operator urządzeń do produkcji napojów bezalkoholowych	3	0,14%
164	816026	Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu	3	0,14%
165	817290	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	3	0,14%
166	911206	Salowa	3	0,14%
167	931203	Meliorant	3	0,14%
168	932905	Pomoc krawiecka	3	0,14%
169	932907	Pomocnik lakiernika	3	0,14%
170	932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	3	0,14%
171	961201	Sortowacz surowców wtórnych	3	0,14%
172	962906	Woźny	3	0,14%
173	132103	Kierownik produkcji w przemyśle	2	0,09%
174	132402	Kierownik działu transportu	2	0,09%
175	214109	Specjalista kontroli jakości	2	0,09%
176	229402	Logopeda	2	0,09%
177	233018	Nauczyciel przedsiębiorczości	2	0,09%
178	234108	Nauczyciel języka polskiego w szkole podstawowej	2	0,09%
179	234111	Nauczyciel matematyki w szkole podstawowej	2	0,09%
180	235106	Nauczyciel instruktor	2	0,09%
181	235906	Nauczyciel logopeda	2	0,09%
182	241307	Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	2	0,09%
183	242109	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	2	0,09%

184	242113	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	2	0,09%
185	242217	Specjalista administracji publicznej	2	0,09%
186	242304	Doradca zawodowy	2	0,09%
187	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	2	0,09%
188	244001	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	2	0,09%
189	265604	Prezenter muzyczny (DJ / didżej)	2	0,09%
190	311204	Technik budownictwa*	2	0,09%
191	311390	Pozostali technicy elektrycy	2	0,09%
192	311504	Technik mechanik*	2	0,09%
193	311803	Operator CAD	2	0,09%
194	313190	Pozostali operatorzy urządzeń energetycznych	2	0,09%
195	325102	Higienistka stomatologiczna*	2	0,09%
196	325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy*	2	0,09%
197	325907	Terapeuta zajęciowy*	2	0,09%
198	342311	Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego*	2	0,09%
199	343301	Bibliotekarz*	2	0,09%
200	343901	Animator kultury*	2	0,09%
201	351203	Technik informatyk*	2	0,09%
202	411003	Pracownik kancelaryjny	2	0,09%
203	421103	Kasjer bankowy	2	0,09%
204	431102	Fakturzystka	2	0,09%
205	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	2	0,09%
206	511204	Kontroler biletów	2	0,09%
207	511304	Przewodniki turystyczny terenowy	2	0,09%
208	512090	Pozostali kucharze	2	0,09%
209	515190	Pozostali pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	2	0,09%
210	524502	Sprzedawca w stacji paliw	2	0,09%
211	711290	Pozostali murarze i pokrewni	2	0,09%
212	711503	Stolarz budowlany	2	0,09%
213	712590	Pozostali szklarze	2	0,09%
214	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	2	0,09%
215	713202	Lakiernik proszkowy	2	0,09%
216	713203	Lakiernik samochodowy	2	0,09%
217	721306	Blacharz samochodowy*	2	0,09%
218	722206	Ślusarz narzędziowy	2	0,09%
219	722290	Pozostali ślusarze i pokrewni	2	0,09%
220	731990	Pozostali rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0,09%
221	741290	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	2	0,09%
222	751107	Wędliniarz*	2	0,09%
223	753606	Szewc	2	0,09%
224	753690	Pozostali obuwnicy i pokrewni	2	0,09%
225	812203	Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	2	0,09%
226	813107	Operator urządzeń do ekstrakcji	2	0,09%
227	815301	Szwaczka maszynowa	2	0,09%
228	817102	Operator linii do belowania makulatury	2	0,09%
229	817206	Operator spajarek okleiny i łuszczyki	2	0,09%
230	821109	Monter pojazdów i urządzeń transportowych	2	0,09%
231	821906	Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	2	0,09%
232	833201	Kierowca autocysterny	2	0,09%

233	834207	Operator ładowarki	2	0,09%
234	933304	Robotnik magazynowy	2	0,09%
235	112008	Dyrektor handlowy	1	0,05%
236	121990	Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
237	122106	Regionalny kierownik sprzedaży	1	0,05%
238	134290	Pozostali kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej	1	0,05%
239	142003	Kierownik hurtowni	1	0,05%
240	214406	Inżynier mechanik - środki transportu	1	0,05%
241	216101	Architekt	1	0,05%
242	216505	Inżynier geodeta - geodezyjne pomiary podstawowe i satelitarne	1	0,05%
243	225101	Lekarz weterynarii	1	0,05%
244	232005	Nauczyciel przedmiotów zawodowych rolniczych i leśnych	1	0,05%
245	233004	Nauczyciel fizyki i astronomii	1	0,05%
246	233012	Nauczyciel języka polskiego	1	0,05%
247	233022	Nauczyciel wiedzy o kulturze	1	0,05%
248	234115	Nauczyciel przyrody w szkole podstawowej	1	0,05%
249	234116	Nauczyciel religii w szkole podstawowej	1	0,05%
250	234118	Nauczyciel wychowania fizycznego w szkole podstawowej	1	0,05%
251	234190	Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	1	0,05%
252	234290	Pozostali specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	1	0,05%
253	235201	Nauczyciel niesłyszących i słabosłyszących (surdopedagog)	1	0,05%
254	235203	Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflop pedagog)	1	0,05%
255	235301	Lektor języka obcego	1	0,05%
256	235908	Nauczyciel psycholog	1	0,05%
257	235909	Nauczyciel specjalista terapii pedagogicznej	1	0,05%
258	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	1	0,05%
259	235920	Trener osobisty (coach, mentor, tutor)	1	0,05%
260	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	1	0,05%
261	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	1	0,05%
262	241107	Kontroler finansowy	1	0,05%
263	241190	Pozostali specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	1	0,05%
264	242290	Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1	0,05%
265	243109	Specjalista sprzedaży internetowej	1	0,05%
266	243390	Pozostali specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	1	0,05%
267	251401	Programista aplikacji	1	0,05%
268	261103	Radca prawny	1	0,05%
269	261901	Asystent prawny	1	0,05%
270	263102	Ekonomista	1	0,05%
271	311101	Laborant chemiczny	1	0,05%

272	311211	Inspektor budowlany	1	0,05%
273	311908	Technik akustyk	1	0,05%
274	311922	Technik technologii drewna*	1	0,05%
275	312208	Mistrz produkcji w przemyśle spożywczym	1	0,05%
276	313101	Elektroenergetyk elektrowni ciepłych	1	0,05%
277	313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	1	0,05%
278	313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	1	0,05%
279	313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	1	0,05%
280	321201	Technik analityki medycznej	1	0,05%
281	325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	1	0,05%
282	331404	Asystent przetwarzania danych	1	0,05%
283	332101	Agent ubezpieczeniowy	1	0,05%
284	332390	Pozostali zaopatrzeniowcy	1	0,05%
285	333104	Pracownik działu logistyki	1	0,05%
286	333105	Spedytor	1	0,05%
287	334306	Technik administracji*	1	0,05%
288	335203	Urzędnik podatkowy	1	0,05%
289	341207	Asystent rodziny	1	0,05%
290	342290	Pozostali trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi	1	0,05%
291	342301	Instruktor fitness	1	0,05%
292	342304	Instruktor odnowy biologicznej	1	0,05%
293	342306	Instruktor rytmiki	1	0,05%
294	342390	Pozostali instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej	1	0,05%
295	422103	Technik obsługi turystycznej*	1	0,05%
296	431190	Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	1	0,05%
297	431201	Pracownik do spraw statystyki	1	0,05%
298	432390	Pozostali pracownicy do spraw transportu	1	0,05%
299	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
300	514207	Technik usług kosmetycznych*	1	0,05%
301	514290	Pozostałe kosmetyczki i pokrewni	1	0,05%
302	523003	Kasjer w zakładzie pracy	1	0,05%
303	524302	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	1	0,05%
304	531103	Opiekunka dzieci w drodze do szkoły	1	0,05%
305	531107	Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	1	0,05%
306	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	1	0,05%
307	531204	Asystent nauczyciela w szkole	1	0,05%
308	532902	Pomoc dentystyczna	1	0,05%
309	541906	Ratownik wodny	1	0,05%
310	611306	Ogrodnik terenów zieleni	1	0,05%
311	711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	1	0,05%
312	711390	Pozostali robotnicy obróbki kamienia	1	0,05%
313	711490	Pozostali betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	1	0,05%
314	711502	Cieśla szalunkowy	1	0,05%
315	711690	Pozostali robotnicy budowy dróg	1	0,05%
316	712101	Dekarz*	1	0,05%
317	712290	Pozostali posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	1	0,05%

318	712390	Pozostali tynkarze i pokrewni	1	0,05%
319	712401	Monter izolacji budowlanych*	1	0,05%
320	712501	Monter / składacz okien	1	0,05%
321	712502	Szklarz	1	0,05%
322	713290	Pozostali lakiernicy	1	0,05%
323	721203	Operator zgrzewarek	1	0,05%
324	722101	Kowal*	1	0,05%
325	722307	Operator obrabiarek skrawających*	1	0,05%
326	722309	Operator obrabiarek zespołowych	1	0,05%
327	722390	Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1	0,05%
328	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	1	0,05%
329	741190	Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni	1	0,05%
330	741207	Elektromonter (elektryk) zakładowy	1	0,05%
331	742102	Monter-elektronik*	1	0,05%
332	742208	Serwisant sprzętu komputerowego	1	0,05%
333	751190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	1	0,05%
334	752106	Suszarniowy drewna	1	0,05%
335	754902	Monter żaluzji	1	0,05%
336	754990	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
337	811409	Szlifierz kamienia	1	0,05%
338	811490	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	1	0,05%
339	813101	Aparatowy procesów chemicznych	1	0,05%
340	813133	Operator urządzeń mieszających	1	0,05%
341	814104	Wulkanizator	1	0,05%
342	818205	Palacz wodnych rusztowych kotłów centralnego ogrzewania	1	0,05%
343	821105	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	1	0,05%
344	821206	Monter sprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych	1	0,05%
345	832204	Przewoźnik osób	1	0,05%
346	832290	Pozostali kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1	0,05%
347	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	1	0,05%
348	834316	Operator żurawia jezdniowego	1	0,05%
349	834317	Operator żurawia wieżowego	1	0,05%
350	912201	Czyszciciel pojazdów	1	0,05%
351	912990	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
352	932908	Pomocnik mechanika	1	0,05%
353	932909	Pomocnik mleczarski	1	0,05%
354	933309	Wagowy	1	0,05%
355	933390	Pozostali robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	1	0,05%
RAZEM			2216	100,00%

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 2216 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach 15,48% dotyczyło stanowisk subsydiowanych w ramach staży, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie-użytecznych, refundacji pracodawcy lub przedsiębiorcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia w ramach programu „Praca dla młodych” oraz wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy (uzupełnienia stanowiska pracy). Najbardziej preferowanymi zawodami w ramach form subsydiowanych w 2019 roku były: robotnik gospodarczy, sprzedawca, pozostali pracownicy obsługi biurowej, technik prac biurowych, magazynier, kosmetyczka, asystent do spraw księgowości, cholewkarz, stolarz, pomoc kuchenna, pomocniczy robotnik budowlany, cukiernik, kucharz.

Udział liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w ramach subsydiowanych form wsparcia w stosunku do liczby wolnych miejsc pracy ogółem w danym zawodzie przedstawiał się następująco:

Tabela 11. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2019 - według zawodów

l.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	LICZBA WOLNYCH MIEJSC PRACY zgłoszonych w 2019 r. (bez subsydiów)	LICZBA MIEJSC AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszonych w 2019 r.	Udział % miejsc aktywizacji zawodowej w stosunku do wolnych miejsc pracy zgłoszonych ogółem w danym zawodzie
1	522301	Sprzedawca*	136	40	22,73%
3	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	70	4	5,41%
4	752205	Stolarz*	66	5	7,04%
6	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	50	1	1,96%
7	932101	Pakowacz ręczny	50	1	1,96%
5	432103	Magazynier	49	8	14,04%
10	711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	41	0	0,00%
11	832202	Kierowca samochodu dostawczego	37	0	0,00%
2	515303	Robotnik gospodarczy	36	68	65,38%
13	751290	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	34	0	0,00%
15	932990	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	33	0	0,00%
14	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	32	1	3,03%
12	751201	Cukiernik*	31	3	8,82%
17	753105	Krawiec*	24	2	7,69%

8	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	23	26	53,06%
16	941201	Pomoc kuchenna	22	5	18,52%
18	512001	Kucharz*	21	3	12,50%
9	411004	Technik prac biurowych*	20	21	51,22%
20	753602	Obuwnik*	17	2	10,53%
22	332203	Przedstawiciel handlowy	15	2	11,76%
23	513101	Kelner*	15	2	11,76%
24	752208	Stolarz meblowy	15	2	11,76%
27	234201	Nauczyciel przedszkola	15	0	0,00%
32	751104	Rozbieracz-wykrawacz	15	0	0,00%
28	331301	Księgowy	14	1	6,67%
33	833101	Kierowca autobusu	14	1	6,67%
34	911203	Pokojowa	14	1	6,67%
35	711205	Brukarz	14	0	0,00%
36	721404	Monter konstrukcji stalowych	14	0	0,00%
25	541307	Pracownik ochrony fizycznej	13	3	18,75%
30	514101	Fryzjer*	13	2	13,33%
31	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	13	2	13,33%
38	232090	Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	13	0	0,00%
39	235919	Pedagog specjalny	13	0	0,00%
19	514202	Kosmetyczka	12	8	40,00%
29	422602	Recepcjonista	12	3	20,00%
40	721204	Spawacz	12	1	7,69%
42	741103	Elektryk*	12	0	0,00%
21	431101	Asystent do spraw księgowości	11	7	38,89%
37	962902	Dozorca	11	3	21,43%
41	532201	Opiekunka domowa	11	1	8,33%
44	711202	Murarz	11	0	0,00%
46	753402	Tapicer*	11	0	0,00%
47	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	11	0	0,00%
26	753601	Cholewkarz	10	6	37,50%
43	233008	Nauczyciel języka obcego	10	1	9,09%
45	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	10	1	9,09%
50	812104	Operator maszyn do produkcji drutów i prętów	10	0	0,00%
51	812109	Operator pieców do obróbki cieplnej	10	0	0,00%
52	263401	Psycholog	9	0	0,00%
53	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	9	0	0,00%
56	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	9	0	0,00%
58	941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	9	0	0,00%
59	962990	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	9	0	0,00%
48	712906	Monter stolarki budowlanej	8	2	20,00%

49	722204	Ślusarz*	8	2	20,00%
55	723105	Mechanik samochodów osobowych	8	1	11,11%
54	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	7	2	22,22%
61	524902	Doradca klienta	7	1	12,50%
62	753490	Pozostali tapiczerzy i pokrewni	7	1	12,50%
63	815601	Operator obuwniczych urządzeń szwalniczych	7	1	12,50%
66	121101	Główny księgowy	7	0	0,00%
70	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	7	0	0,00%
71	751204	Piekarz*	7	0	0,00%
57	931205	Pomocniczy robotnik drogowy	6	3	33,33%
68	712202	Glazurnik	6	1	14,29%
69	712303	Tynkarz	6	1	14,29%
72	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	6	0	0,00%
73	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	6	0	0,00%
74	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	6	0	0,00%
75	235290	Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	6	0	0,00%
77	341205	Pracownik socjalny	6	0	0,00%
79	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	6	0	0,00%
83	821205	Monter osprzętu elektrotechnicznego	6	0	0,00%
84	961102	Ładowacz nieczystości stałych	6	0	0,00%
60	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	5	3	37,50%
64	821902	Monter mebli	5	3	37,50%
65	911207	Sprzątaczką biurową	5	3	37,50%
67	412001	Sekretarka	5	2	28,57%
78	422401	Recepcjonista hotelowy	5	1	16,67%
85	229201	Fizjoterapeuta	5	0	0,00%
87	243302	Opiekun klienta	5	0	0,00%
88	341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	5	0	0,00%
89	441202	Kurier	5	0	0,00%
90	751106	Ubojowy	5	0	0,00%
91	818990	Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	5	0	0,00%
76	242307	Specjalista do spraw kadr	4	2	33,33%
81	712601	Hydraulik	4	2	33,33%
82	753202	Krojczy	4	2	33,33%
92	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	4	1	20,00%
94	233015	Nauczyciel matematyki	4	0	0,00%
95	234104	Nauczyciel języka obcego w szkole podstawowej	4	0	0,00%
96	314101	Laborant mikrobiologiczny	4	0	0,00%

97	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	4	0	0,00%
99	613090	Pozostali rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	4	0	0,00%
100	711404	Zbrojarz	4	0	0,00%
101	711501	Cieśla*	4	0	0,00%
102	713190	Pozostali malarze i pokrewni	4	0	0,00%
103	713201	Lakiernik*	4	0	0,00%
104	721290	Pozostali spawacze i pokrewni	4	0	0,00%
105	721403	Monter konstrukcji aluminiowych	4	0	0,00%
106	722303	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	4	0	0,00%
108	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	4	0	0,00%
110	741210	Elektromonter maszyn elektrycznych	4	0	0,00%
113	817104	Operator maszyny papierniczej	4	0	0,00%
114	834202	Operator maszyn drogowych	4	0	0,00%
115	834205	Operator koparki	4	0	0,00%
116	834206	Operator koparko-ładowarki	4	0	0,00%
117	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	4	0	0,00%
80	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	3	3	50,00%
86	242108	Specjalista do spraw logistyki	3	2	40,00%
93	832203	Kierowca samochodu osobowego	3	2	40,00%
98	611303	Ogrodnik*	3	1	25,00%
107	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	3	1	25,00%
111	753403	Tapicer meblowy	3	1	25,00%
112	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	3	1	25,00%
120	132301	Kierownik budowy	3	0	0,00%
121	132390	Pozostali kierownicy do spraw budownictwa	3	0	0,00%
123	214401	Inżynier mechanik - ciepłno-mechaniczne urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	3	0	0,00%
124	222101	Pielęgniarka	3	0	0,00%
125	223101	Położna	3	0	0,00%
126	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	3	0	0,00%
127	235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	3	0	0,00%
128	242111	Administrator bezpieczeństwa informacji (Inspektor ochrony danych)	3	0	0,00%
129	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	3	0	0,00%
130	325101	Asystentka stomatologiczna*	3	0	0,00%
131	325601	Ratownik medyczny	3	0	0,00%
135	441203	Listonosz	3	0	0,00%
136	513202	Barman	3	0	0,00%
137	514103	Fryzjer męski	3	0	0,00%
138	515102	Intendent	3	0	0,00%
139	522305	Technik handlowiec*	3	0	0,00%

140	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	3	0	0,00%
141	523002	Kasjer handlowy	3	0	0,00%
143	712204	Posadzkarz	3	0	0,00%
144	712301	Monter ociepleń budynków	3	0	0,00%
145	712608	Monter sieci ciepłych	3	0	0,00%
146	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych*	3	0	0,00%
147	712902	Monter systemów suchej zabudowy	3	0	0,00%
149	713102	Malarz budowlany	3	0	0,00%
150	721104	Modelarz odlewniczy*	3	0	0,00%
151	722314	Tokarz w metalu	3	0	0,00%
152	723303	Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	3	0	0,00%
153	741201	Elektromechanik*	3	0	0,00%
154	751390	Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	3	0	0,00%
155	752302	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	3	0	0,00%
156	753390	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	3	0	0,00%
157	753702	Kaletnik*	3	0	0,00%
158	812114	Operator urządzeń walcowni	3	0	0,00%
160	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych*	3	0	0,00%
161	814290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	3	0	0,00%
162	814305	Operator maszyn do produkcji papieru i tektury falistej	3	0	0,00%
163	816010	Operator urządzeń do produkcji napojów bezalkoholowych	3	0	0,00%
164	816026	Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu	3	0	0,00%
165	817290	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	3	0	0,00%
166	911206	Salowa	3	0	0,00%
167	931203	Meliorant	3	0	0,00%
168	932905	Pomoc krawiecka	3	0	0,00%
169	932907	Pomocnik lakiernika	3	0	0,00%
170	932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	3	0	0,00%
171	961201	Sortowacz surowców wtórnych	3	0	0,00%
172	962906	Woźny	3	0	0,00%
132	343203	Florysta*	2	1	33,33%
134	422603	Rejestratorka medyczna	2	1	33,33%
142	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	2	1	33,33%
148	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	2	1	33,33%
173	132103	Kierownik produkcji w przemyśle	2	0	0,00%
174	132402	Kierownik działu transportu	2	0	0,00%
175	214109	Specjalista kontroli jakości	2	0	0,00%

176	229402	Logopeda	2	0	0,00%
177	233018	Nauczyciel przedsiębiorczości	2	0	0,00%
178	234108	Nauczyciel języka polskiego w szkole podstawowej	2	0	0,00%
179	234111	Nauczyciel matematyki w szkole podstawowej	2	0	0,00%
180	235106	Nauczyciel instruktor	2	0	0,00%
181	235906	Nauczyciel logopeda	2	0	0,00%
186	242304	Doradca zawodowy	2	0	0,00%
189	265604	Prezenter muzyczny (DJ / didżej)	2	0	0,00%
190	311204	Technik budownictwa*	2	0	0,00%
191	311390	Pozostali technicy elektrycy	2	0	0,00%
192	311504	Technik mechanik*	2	0	0,00%
193	311803	Operator CAD	2	0	0,00%
194	313190	Pozostali operatorzy urządzeń energetycznych	2	0	0,00%
197	325907	Terapeuta zajęciowy*	2	0	0,00%
198	342311	Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego*	2	0	0,00%
201	351203	Technik informatyk*	2	0	0,00%
204	431102	Fakturzystka	2	0	0,00%
206	511204	Kontroler biletów	2	0	0,00%
207	511304	Przewodniki turystyczny terenowy	2	0	0,00%
208	512090	Pozostali kucharze	2	0	0,00%
209	515190	Pozostali pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	2	0	0,00%
210	524502	Sprzedawca w stacji paliw	2	0	0,00%
211	711290	Pozostali murarze i pokrewni	2	0	0,00%
213	712590	Pozostali szklarze	2	0	0,00%
214	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	2	0	0,00%
215	713202	Lakiernik proszkowy	2	0	0,00%
216	713203	Lakiernik samochodowy	2	0	0,00%
218	722206	Ślusarz narzędziowy	2	0	0,00%
219	722290	Pozostali ślusarze i pokrewni	2	0	0,00%
220	731990	Pozostali rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0	0,00%
222	751107	Wędliniarz*	2	0	0,00%
223	753606	Szewc	2	0	0,00%
224	753690	Pozostali obuwnicy i pokrewni	2	0	0,00%
225	812203	Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	2	0	0,00%
226	813107	Operator urządzeń do ekstrakcji	2	0	0,00%
227	815301	Szwaczka maszynowa	2	0	0,00%
228	817102	Operator linii do belowania makulatury	2	0	0,00%
229	817206	Operator spajarek klejny i łuszczy	2	0	0,00%
230	821109	Monter pojazdów i urządzeń transportowych	2	0	0,00%
231	821906	Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	2	0	0,00%

232	833201	Kierowca autocysterny	2	0	0,00%
233	834207	Operator ładowarki	2	0	0,00%
234	933304	Robotnik magazynowy	2	0	0,00%
109	732301	Introligator*	1	3	75,00%
122	214303	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	1	2	66,67%
133	413201	Operator wprowadzania danych	1	2	66,67%
159	814208	Operator wtryskarki	1	2	66,67%
182	241307	Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	1	1	50,00%
183	242109	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	1	1	50,00%
184	242113	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	1	1	50,00%
185	242217	Specjalista administracji publicznej	1	1	50,00%
187	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	1	1	50,00%
188	244001	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	1	1	50,00%
195	325102	Higienistka stomatologiczna*	1	1	50,00%
199	343301	Bibliotekarz*	1	1	50,00%
200	343901	Animator kultury*	1	1	50,00%
205	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	1	50,00%
212	711503	Stolarz budowlany	1	1	50,00%
217	721306	Blacharz samochodowy*	1	1	50,00%
235	112008	Dyrektor handlowy	1	0	0,00%
236	121990	Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0	0,00%
237	122106	Regionalny kierownik sprzedaży	1	0	0,00%
238	134290	Pozostali kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej	1	0	0,00%
239	142003	Kierownik hurtowni	1	0	0,00%
240	214406	Inżynier mechanik - środki transportu	1	0	0,00%
244	232005	Nauczyciel przedmiotów zawodowych rolniczych i leśnych	1	0	0,00%
245	233004	Nauczyciel fizyki i astronomii	1	0	0,00%
246	233012	Nauczyciel języka polskiego	1	0	0,00%
247	233022	Nauczyciel wiedzy o kulturze	1	0	0,00%
248	234115	Nauczyciel przyrody w szkole podstawowej	1	0	0,00%
249	234116	Nauczyciel religii w szkole podstawowej	1	0	0,00%
250	234118	Nauczyciel wychowania fizycznego w szkole podstawowej	1	0	0,00%
251	234190	Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	1	0	0,00%
252	234290	Pozostali specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	1	0	0,00%
253	235201	Nauczyciel niesłyszących i słabosłyszących (surdopedagog)	1	0	0,00%
254	235203	Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflop pedagog)	1	0	0,00%
255	235301	Lektor języka obcego	1	0	0,00%

256	235908	Nauczyciel psycholog	1	0	0,00%
257	235909	Nauczyciel specjalista terapii pedagogicznej	1	0	0,00%
258	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	1	0	0,00%
259	235920	Trener osobisty (coach, mentor, tutor)	1	0	0,00%
262	241107	Kontroler finansowy	1	0	0,00%
263	241190	Pozostali specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	1	0	0,00%
264	242290	Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1	0	0,00%
266	243390	Pozostali specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	1	0	0,00%
267	251401	Programista aplikacji	1	0	0,00%
268	261103	Radca prawny	1	0	0,00%
271	311101	Laborant chemiczny	1	0	0,00%
272	311211	Inspektor budowlany	1	0	0,00%
273	311908	Technik akustyk	1	0	0,00%
274	311922	Technik technologii drewna*	1	0	0,00%
275	312208	Mistrz produkcji w przemyśle spożywczym	1	0	0,00%
276	313101	Elektroenergetyk elektrowni ciepłych	1	0	0,00%
278	313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	1	0	0,00%
279	313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	1	0	0,00%
280	321201	Technik analityki medycznej	1	0	0,00%
281	325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	1	0	0,00%
282	331404	Asystent przetwarzania danych	1	0	0,00%
283	332101	Agent ubezpieczeniowy	1	0	0,00%
284	332390	Pozostali zaopatrzeniowcy	1	0	0,00%
285	333104	Pracownik działu logistyki	1	0	0,00%
286	333105	Spedytor	1	0	0,00%
287	334306	Technik administracji*	1	0	0,00%
289	341207	Asystent rodziny	1	0	0,00%
291	342301	Instruktor fitness	1	0	0,00%
293	342306	Instruktor rytmiki	1	0	0,00%
294	342390	Pozostali instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej	1	0	0,00%
296	431190	Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	1	0	0,00%
297	431201	Pracownik do spraw statystyki	1	0	0,00%
298	432390	Pozostali pracownicy do spraw transportu	1	0	0,00%
299	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0	0,00%
300	514207	Technik usług kosmetycznych*	1	0	0,00%
301	514290	Pozostałe kosmetyczki i pokrewni	1	0	0,00%

302	523003	Kasjer w zakładzie pracy	1	0	0,00%
303	524302	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	1	0	0,00%
304	531103	Opiekunka dzieci w drodze do szkoły	1	0	0,00%
305	531107	Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	1	0	0,00%
306	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	1	0	0,00%
307	531204	Asystent nauczyciela w szkole	1	0	0,00%
308	532902	Pomoc dentystyczna	1	0	0,00%
309	541906	Ratownik wodny	1	0	0,00%
311	711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	1	0	0,00%
312	711390	Pozostali robotnicy obróbki kamienia	1	0	0,00%
313	711490	Pozostali betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	1	0	0,00%
314	711502	Cieśla szalunkowy	1	0	0,00%
315	711690	Pozostali robotnicy budowy dróg	1	0	0,00%
316	712101	Dekarz*	1	0	0,00%
317	712290	Pozostali posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	1	0	0,00%
318	712390	Pozostali tynkarze i pokrewni	1	0	0,00%
319	712401	Monter izolacji budowlanych*	1	0	0,00%
320	712501	Monter / składacz okien	1	0	0,00%
321	712502	Szklarz	1	0	0,00%
322	713290	Pozostali lakiernicy	1	0	0,00%
323	721203	Operator zgrzewarek	1	0	0,00%
324	722101	Kowal*	1	0	0,00%
325	722307	Operator obrabiarek skrawających*	1	0	0,00%
327	722390	Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1	0	0,00%
328	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	1	0	0,00%
329	741190	Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni	1	0	0,00%
330	741207	Elektromonter (elektryk) zakładowy	1	0	0,00%
331	742102	Monter-elektronik*	1	0	0,00%
334	752106	Suszarniowy drewna	1	0	0,00%
335	754902	Monter żaluzji	1	0	0,00%
337	811409	Szlifierz kamienia	1	0	0,00%
338	811490	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	1	0	0,00%
339	813101	Aparatowy procesów chemicznych	1	0	0,00%
340	813133	Operator urządzeń mieszających	1	0	0,00%
341	814104	Wulkanizator	1	0	0,00%
342	818205	Palacz wodnych rusztowych kotłów centralnego ogrzewania	1	0	0,00%
343	821105	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	1	0	0,00%
344	821206	Monter sprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych	1	0	0,00%
345	832204	Przewoźnik osób	1	0	0,00%

346	832290	Pozostali kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1	0	0,00%
347	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	1	0	0,00%
348	834316	Operator żurawia jezdniowego	1	0	0,00%
349	834317	Operator żurawia wieżowego	1	0	0,00%
351	912990	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniami gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0	0,00%
352	932908	Pomocnik mechanika	1	0	0,00%
353	932909	Pomocnik mleczarski	1	0	0,00%
354	933309	Wagowy	1	0	0,00%
118	961202	Sortowacz odpadów komunalnych	0	4	100,00%
119	961301	Robotnik oczyszczania miasta	0	4	100,00%
196	325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy*	0	2	100,00%
202	411003	Pracownik kancelaryjny	0	2	100,00%
203	421103	Kasjer bankowy	0	2	100,00%
221	741290	Pozostali elektromechanicy i elektrycy	0	2	100,00%
241	216101	Architekt	0	1	100,00%
242	216505	Inżynier geodeta - geodezyjne pomiary podstawowe i satelitarne	0	1	100,00%
243	225101	Lekarz weterynarii	0	1	100,00%
260	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	0	1	100,00%
261	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	0	1	100,00%
265	243109	Specjalista sprzedaży internetowej	0	1	100,00%
269	261901	Asystent prawny	0	1	100,00%
270	263102	Ekonomista	0	1	100,00%
277	313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	0	1	100,00%
288	335203	Urzędnik podatkowy	0	1	100,00%
290	342290	Pozostali trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi	0	1	100,00%
292	342304	Instruktor odnowy biologicznej	0	1	100,00%
295	422103	Technik obsługi turystycznej*	0	1	100,00%
310	611306	Ogrodnik terenów zieleni	0	1	100,00%
326	722309	Operator obrabiarek zespołowych	0	1	100,00%
332	742208	Serwisant sprzętu komputerowego	0	1	100,00%
333	751190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	0	1	100,00%
336	754990	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	0	1	100,00%
350	912201	Czyszciciel pojazdów	0	1	100,00%
355	933390	Pozostali robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	0	1	100,00%
RAZEM			1873	343	

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najwięcej wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (bez form subsydiowanych) w 2019 roku pojawiało się w zawodach: sprzedawca, pomocniczy robotnik budowlany, stolarz, pakowacz ręczny, magazynier, kierowca samochodu dostawczego, robotnik gospodarczy, kierowca samochodu ciężarowego, cukiernik, krawiec, pomoc kuchenna, kucharz, pozostali pracownicy obsługi biurowej, technik prac biurowych, obuwnik, przedstawiciel handlowy.

W 2019 roku od sprzedawców pracodawcy zwykle oczekiwali: doświadczenia zawodowego w handlu, obsługi komputera, kasy fiskalnej i terminali płatniczych, posiadania książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznych. W zależności od branży, zgłaszane były także oferty zawierające wymagania posiadania minimum wykształcenia zawodowego, a nawet średniego, posiadania prawa jazdy kat. B oraz obsługi programów komputerowych m. in. Optima, pakiet Office, Subiekt GT, znajomości języków obcych. Pod względem posiadanych predyspozycji oczekuje się kandydatów komunikatywnych, o miłej aparycji, sumiennych, uczciwych, pomysłowych, z podzielną uwagą oraz potrafiących organizować pracę własną. Trudności w objęciu wolnego wakatu zwykle związane są z brakiem umiejętności obsługi komputera, kasy fiskalnej lub terminali płatniczych. Duża część ofert pracy dotyczy branży spożywczej. Praca ta wymaga dyspozycyjności i mobilności, gdyż wiąże się z pracą w systemie zmianowym. Tutaj osoby korzystające z komunikacji miejskiej (nie posiadające prawa jazdy kat. B lub własnego samochodu) często zgłaszają problemy z dojazdem ze względu na małą liczbę połączeń z miejsca zamieszkania, brak połączeń w późniejszych godzinach wieczornych lub wczesnych godzinach porannych, czy też brak możliwości dojazdu do pracy w weekend.

Od pracowników budowlanych oczekuje się przede wszystkim: umiejętności wykonywania prac budowlanych na wskazanych stanowiskach, prawa jazdy kat. B, chęci do pracy oraz braku nałogów (osoby niepijące). Poziom wykształcenia zwykle nie ma znaczenia, lecz mile widziane jest doświadczenie. Osoby spełniające wskazane wymagania lecz często nie są zainteresowane pracą na proponowanych stanowiskach z uwagi na zły stan zdrowia, trudne warunki pracy, niskie wynagrodzenia, konieczność wykonywania prac w delegacji. Niektóre czynniki często powodują, że osoby podejmują pracę w „szarej strefie” lub poszukują zatrudnienia poza granicami kraju.

Do pracy na stanowiska stolarza, pomocnika stolarza poszukiwano osób przede wszystkim z doświadczeniem w pracy na stolarni, umiejętnościami obsługi konkretnych maszyn i narzędzi stolarskich m.in. szlifierki, frezarki, piły, wkrętarki, strugarki, czopiarki,

optymalizerki, maszyn sterowanych numerycznie oraz z umiejętnościami lakierowania. Od kandydatów oczekiwano także dyspozycyjności, solidności i punktualności. W przypadku samodzielnych stanowisk preferowano posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego stolarza. Do produkcji oraz montażu mebli oczekiwano głównie kandydatów z doświadczeniem zawodowym i uprawnieniami kierowcy kat. B.

Na stanowisko pakowacza pracodawcy najczęściej poszukiwali osób chętnych do pracy, dyspozycyjnych, sprawnych manualnie, z dobrym stanem zdrowia (w tym możliwość pracy z żywnością, ciężka fizyczna), a czynności na tym stanowisku dotyczyły prostych prac fizycznych. W ewidencji urzędu są osoby spełniające wskazane kryteria, 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 oraz powrotem).

Pracodawcy poszukujący pracowników na stanowisko magazyniera oczekują przede wszystkim osób z uprawnieniami kierowcy operatora wózków jezdniowych, w tym z uprawnieniami UDT oraz sprawnych fizycznie (możliwość dźwigania). Mile widziane były osoby z doświadczeniem w pracy na tym stanowisku posiadające wykształcenie co najmniej zawodowe, a nawet średnie oraz prawo jazdy kat. B. W zależności od zakresu obowiązków wymagano także umiejętności obsługi komputera i programów komputerowych m. in. obsługa pakietu Office, Subiekt, Ecar, Optima. Ponadto oczekiwano kandydatów samodzielnych, komunikatywnych, sumiennych, odpowiedzialnych, z dobrą organizacją czasu pracy oraz niekaranych.

Pracodawcy poszukujący kandydatów do pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego, samochodu dostawczego oraz osobowego, kierowcy autobusu oczekują odpowiednich uprawnień w zakresie prawa jazdy kat. B, D, C oraz C+E oraz świadectwo kwalifikacji na przewóz rzeczy/osób. Dodatkowo oczekiwano np. karty kierowcy, uprawnień ADR, HDS, kierowcy operatora wózków jezdniowych. Poza uprawnieniami priorytetem jest doświadczenie zawodowe (w tym w transporcie międzynarodowym), niekaralność oraz znajomość języków obcych. Pracodawcy oczekują kandydatów dyspozycyjnych, komunikatywnych, uczciwych, sumiennych i bez nałogów. Brak zainteresowania ofertami na ww. stanowisku ze strony osób zarejestrowanych wynika przede wszystkim z niespełnienia któregoś z wymaganych kryteriów, takich jak np. brak dodatkowych uprawnień, brak doświadczenia lub małe doświadczenie (w tym na trasach międzynarodowych), znajomość języków obcych. Osoby znajdujące się w ewidencji Urzędu często nie posiadają aktualnych

uprawnień. Również wiek i problemy zdrowotne uniemożliwiają doświadczonym kandydatom powrót do zawodu. Pomimo posiadanych kwalifikacji często też osoby nie są zainteresowane pracą na trasach międzynarodowych, czy wymagających kilkudniowych wyjazdów. Ponadto kandydaci poszukujący zatrudnienia w zawodzie kierowcy oczekują wyższego wynagrodzenia niż to, które oferuje im lokalny rynek pracy.

W ofertach pracy na stanowiska krawcowej lub szwaczki pracodawcy wymagali doświadczenia zawodowego i umiejętności szycia na maszynach przemysłowych t.j. overlock, stebnowka. W zależności od profilu działalności firmy częstym wymogiem jest umiejętność szycia tapicerki. Podobnie jak w ubiegłych latach 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. Również zdarza się, że osobom spełniającym wymagania obecnie przeciwwskazania zdrowotne nie pozwalają na podjęcie pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i doświadczeniem.

Lokalny rynek pracy zgłaszał również zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej. Podstawowym warunkiem pracy w zawodzie pomocy kuchennej, czy też kucharza jest posiadanie książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznych. Wykształcenie, doświadczenie czy też umiejętności uzależnione są od stanowiska. Od pomocy kuchennych oczekuje się głównie doświadczenia w pracy na kuchni, umiejętności gotowania, obsługi sprzętów kuchennych. Pracodawcy oczekiwali osób punktualnych, potrafiących pracować w zespole i pod presją czasu, angażujących się w pracę. O zatrudnienie na stanowisku kucharza mogły ubiegać się osoby przede wszystkim z wykształceniem gastronomicznym oraz doświadczeniem w zawodzie i zamiłowaniem do gotowania, potrafiących samodzielnie przygotowywać posiłki (kuchnia polska, kuchnia międzynarodowa). Dodatkowo pracodawcy oczekiwali umiejętności w zakresie np. wyrobu pizzy, przygotowywania dań wegetariańskich i bezglutenowych. Wymaganiem, które zwykle stanowi barierę w podjęciu pracy w branży gastronomicznej jest dyspozycyjność. Podobnie jak w zawodzie sprzedawcy, czy pakowacza utrudnieniem jest słabo rozwinięty transport publiczny gdzie po godzinie 22-jej lub w weekendy często brak jest dojazdu do wielu miejscowości.

W przypadku cholewkarzy i obuwników ważne były m. in. umiejętności szycia cholewek na maszynie lub pracy na stole, umiejętności montażu obuwia. Dla pracodawców tej branży

wykształcenie miało mniejsze znaczenie, ale oczekiwano doświadczenia w zawodzie. Pojawiały się także oferty pracy, w których pracodawcy pomimo wskazania wymagań oferowali możliwość przyuczenia do pracy. Obecnie szkoły w powiecie wadowickim w zawodach związanych z branżą obuwniczą wypuszczają na rynek pracy niewielu absolwentów. Osoby posiadające doświadczenie oraz wykształcenie często ze względu na wiek czy też przeciwwskazania zdrowotne rezygnują z pracy w tych zawodach.

Pracodawcy zgłaszający zapotrzebowanie na stanowiska pracownika biurowego oraz przedstawiciela handlowego wymagali wykształcenia co najmniej średniego, umiejętności obsługi komputera i programów komputerowych, doświadczenia zawodowego w danej branży, znajomości języków obcych (w mowie i piśmie), prawa jazdy kat. B z doświadczeniem w prowadzeniu pojazdu oraz dyspozycyjności. Oczekiwane predyspozycje to komunikatywność, wysoka kultura osobista, asertywność, odpowiedzialność, łatwość nawiązywania kontaktów oraz umiejętność planowania i organizacji pracy własnej. Wśród osób figurujących w ewidencji znajdują się osoby, które najczęściej nie spełniają wymagań w zakresie oczekiwanych predyspozycji, znajomości branży lub braku znajomości języka obcego w stopniu pozwalającym na swobodną komunikację.

Podsumowując, do najczęściej stawianych wymagań wobec kandydatów, podobnie jak w latach ubiegłych, należały:

- uprawnienia kierowcy kat. B, C, C+E, D,
- kwalifikacje na przewóz rzeczy/osób,
- uprawnienia do obsługi wózków jezdniowych UDT,
- obsługa komputera, programów komputerowych,
- obsługa kasy fiskalnej i terminali płatniczych,
- znajomość języków obcych: angielski, niemiecki, ukraiński, rosyjski.
- obsługa szwalniczych maszyn przemysłowych.

Pomimo dużego popytu na pracowników należy podkreślić, że znaczna część ofert pracy jest niskiej jakości, co powoduje, że pracodawcy mają problem z rekrutacją i kierują swoją ofertę do obcokrajowców. W 2019r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zgłoszonych było 368 miejsc pracy w celu uzyskania informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy tj. o 45,55% mniej niż w 2018r. Pracodawcy zgłaszający wolne miejsca pracy zainteresowani byli zatrudnieniem cudzoziemców głównie na stanowiskach pracowników budowlanych/ogólnobudowlanych, pomocniczych robotników budowlanych, monterów instalacji energii odnawialnej. Poza branżą budowlaną oferowano

pracę na stanowiskach, gdzie pracodawcy zgłaszają problemy z obsadzeniem wolnych wakatów tj.: stolarz i pomocnik stolarza, cukiernik, pomocnik cukiernika, pakowacz, piekarz, tapicer, magazynier. Poszukiwano pracowników branży gastronomicznej (kelner, pomoc kuchenna) oraz produkcji w branży włókienniczej (rozbieracz-wykarawacz, ubojowy), branży spożywczej i meblarskiej. Ponadto zgłaszano zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych, konserwatorów, sprzątaczkę, pokojowe krawcowe, kierowców.

Czynnikami, który nadal ma znaczenie przy zatrudnieniu są kompetencje. Wielu pracodawców oczekuje osób doświadczonych, profesjonalistów w danej branży, jednocześnie będących elastycznymi. Ponadto ciągły rozwój istniejących na rynku firm, ich dostosowywanie do dynamicznie zmieniających się trendów panujących na rynku, zmieniające się warunki i sposoby wykonywania pracy, wykorzystanie nowych technologii sprawiają, iż starsze pokolenie może mieć większe trudności przy poszukiwaniu zatrudnienia.

3.2. BAROMETR ZAWODÓW – POWIAT WADOWICKI – 2020 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 2019 roku udział wzięli pośrednicy pracy, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego oraz przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. 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.

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 i/lub nadmierną liczbę kandydatów spełniających wymagania pracodawców.

Prognozy na 2020 rok ponownie przewidują deficyt wśród grup zawodów w branży budowlanej. Są to m. in. murarze i tynkarze, cieśle i stolarze budowlani, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, brukarze, kierownicy budowy. Wśród czynników mających wpływ na pojawiający się deficyt w tych zawodach wciąż wymienia się: trudne warunki pracy, niskie wynagrodzenia, częste delegacje, niewystarczające doświadczenie, podeszły wiek i przeciwwskazania zdrowotne. W branży tej dość często obserwujemy propozycje pracy nierejestrowanej. Pomimo napływu pracowników z zagranicy pracodawcy branży budowlanej nadal mają trudności w pozyskiwaniu pracowników.

Ponownie wśród zawodów deficytowych znajdują się zawody z branży transportowej. Branża ta reprezentowana jest między innymi przez grupy zawodów: kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, mechanicy pojazdów samochodowych, spedytorzy i logistycy. Niedobór kierowców wynika często z charakteru pracy (długa nieobecność w domu w przypadku kierowców międzynarodowych), braku odpowiednich uprawnień oraz wysokich wymagań pracodawców – znajomość języków obcych, odpowiedzialność materialna, dyspozycyjność. Również wynagrodzenie oferowane przez lokalnych pracodawców jest zniechęcające. Pracodawcy obecnie nie są w stanie wypełnić luki kadrowej w tej branży pracownikami zza granicy. Zniechęcające wynagrodzenie pojawia się także przy poszukiwaniu kierowców autobusów. Podczas rekrutacji na spedytorów i logistyków głównymi barierami jest brak doświadczenia kandydatów oraz brak znajomości języków obcych.

Poniżej (Tabela 12) przedstawiono wyniki przeprowadzonego barometru zawodów dla powiatu wadowickiego na 2020 rok.

Tabela 12. Barometr zawodów – powiat wadowicki – 2020 rok

Barometr zawodów 2020

powiat wadowicki

www.barometrzwadodow.pl

DEFICYT

Blacharze i lakiernicy samochodowi
Brukarze
Cieśle i stolarze budowlani
Cukiernicy
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy
Farmaceuci
Fryzjerzy
Geodeci i kartografowie
Kelnerzy i barmani
Kierowcy autobusów
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
Kierownicy budowy
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
Kucharze
Lekarze
Magazynierzy
Masarze i przetwórcy ryb
Mechanicy maszyn i urządzeń

Mechanicy pojazdów samochodowych
Monterzy instalacji budowlanych
Monterzy konstrukcji metalowych
Murarze i tynkarze
Nauczyciele języków obcych i lektorzy
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
Obuwnicy
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy obrabiarek skrawających
Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
Pedagodzy
Piekarze
Pielęgniarki i położne
Pomoce kuchenne
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości

Pracownicy przetwórstwa spożywczego
Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Pracownicy socjalni
Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
Psycholodzy i psychoterapeuci
Ratownicy medyczni
Recepcjoniści i rejestratorzy
Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Robotnicy obróbki skóry
Samodzielni księgowi
Spawacze
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Spedytorzy i logistycy
Sprzedawcy i kasjerzy
Ślusarze
Tapicerzy

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych
Agenci ubezpieczeniowi
Akustycy i realizatorzy dźwięku
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
Animatory kultury i organizatorzy imprez
Architekci i urbaniści
Architekci krajobrazu
Archiwiści i muzealnicy
Asystenci w edukacji
Betoniarze i zbrojarze
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy
Dekarze i blacharze budowlani
Dentyści
Diagności samochodowi
Dziennikarze i redaktorzy
Filolodzy i tłumacze
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
Fizjoterapeuci i masażyści
Floryści
Fotografowie
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
Graficy komputerowi
Inspektorzy nadzoru budowlanego
Instruktorzy nauki jazdy
Instruktorzy rekreacji i sportu
Inżynierowie budownictwa
Inżynierowie chemicy i chemicy
Inżynierowie elektrycy i energetycy
Inżynierowie inżynierii środowiska
Inżynierowie mechanicy
Kamieniarze
Kierowcy samochodów osobowych
Kierownicy ds. logistyki
Kierownicy ds. produkcji

Kierownicy ds. usług
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
Kierownicy sprzedaży
Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
Kosmetyczki
Lakiernicy
Listonosze i kurierzy
Logopedzi i audiofonolodzy
Meteorolodzy, geolodzy, geografowie
Monterzy elektroniki
Monterzy maszyn i urządzeń
Monterzy okien i szklarze
Nauczyciele nauczania początkowego
Nauczyciele przedszkoli
Ogrodnicy i sadownicy
Operatorzy aparatury medycznej
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 maszyn rolniczych i ogrodniczych
Opiekunki dziecięce
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
Pomoce w gospodarstwie domowym
Pozostali specjaliści edukacji
Pracownicy administracyjni i biurowi
Pracownicy ds. budownictwa drogowego
Pracownicy ds. jakości
Pracownicy ds. techniki dentystycznej
Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
Pracownicy myjni, pralni i prasowni
Pracownicy ochrony fizycznej
Pracownicy poczty

Pracownicy poligraficzni
Pracownicy przetwórstwa metali
Pracownicy służb mundurowych
Pracownicy sprzedaży internetowej
Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Pracownicy usług pogrzebowych
Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Prawnicy
Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Przedstawiciele handlowi
Robotnicy budowlani
Robotnicy leśni
Rolnicy i hodowcy
Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Sekretarki i asystenci
Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Specjaliści administracji publicznej
Specjaliści ds. finansowych
Specjaliści ds. organizacji produkcji
Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Specjaliści technologii żywności i żywienia
Specjaliści telekomunikacji
Sprzątaczkę i pokojowe
Szeffowie kuchni
Technicy budownictwa
Technicy informatycy
Technicy mechanicy
Weterynarze
Windykatorzy
Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Zaopatrzeniowcy i dostawcy

NADWYŻKA

Ekonomiści
Operatorzy maszyn włókienniczych

Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej

Pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP

„Barometr zawodów” jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2020 r. Badanie zostało przeprowadzone przez ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2019 r. Sytuacja w niektórych zawodach może się zmienić w zależności od uwarunkowań rynkowych.

Deficyt zawodów nadal dotyka branży produkcyjnej m. in.: krawcy i pracownicy produkcji odzieży, robotnicy obróbki drewna i stolarze, operatorzy obrabiarek skrawających, masarze i przetwórcy ryb, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, spawacze i ślusarze. Zwykle w rejestrach urzędu pozostają osoby starsze, z przeciwwskazaniami zdrowotnymi oraz brakiem znajomości nowych technologii. Trudne warunki pracy oraz oferowane przez pracodawców niskie wynagrodzenia również przyczyniają do powstania deficytu. Ponadto pracodawcy tej branży zwykle oczekują osób posiadających więcej niż jedną kwalifikację np. ślusarze – kwalifikacje spawacza, spawacze – umiejętności w zakresie kilku metod spawania.

W 2020 roku ponownie zawody medyczne znalazły się w deficycie zawodów. Publiczna służba zdrowia ma trudności z pozyskaniem pielęgniarek i położnych, lekarzy. O deficycie pielęgniarek decyduje brak wymaganego wykształcenia, przedawnienie uprawnień oraz przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania zawodu. Ponadto pojawia się coraz więcej placówek prywatnych oferujących lepsze warunki zatrudnienia, czy też medycy emigrują do pracy za granicę.

Trudną sytuację obserwujemy także w branży gastronomicznej, w której wśród deficytu znaleźli się m. in. kucharze, pomoce kuchenne, kelnerzy i barmani, piekarze, cukiernicy. Pomimo dużej liczby absolwentów kończących kierunki gastronomiczne, niewielu posiada odpowiednie umiejętności, predyspozycje oraz wyraża chęć pracy w wyuczonym zawodzie. Ponadto praca w godzinach nocnych, w weekendy i koniecznością dojazdów jest dla kandydatów mało atrakcyjna.

Zdaniem specjalistów monitorujących małopolski rynek pracy na deficyt pracowników na lokalnym rynku mają wpływ:

- brak wymaganych umiejętności,
- brak lub utrata kwalifikacji i uprawnień,
- niewystarczające doświadczenie zawodowe,
- nieodpowiedni wiek kandydatów do pracy – zbyt wysoki lub zbyt niski,
- zły stan zdrowia,
- brak chęci do pracy,
- wyjazdy do pracy za granicę,
- nieatrakcyjne warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenie nieadekwatne do rodzaju pracy,

- praca poza miejscem zamieszkania wymuszająca rozłąkę z rodziną lub wymagająca czasochłonnych i kosztownych dojazdów,
- „konkurencja” ze strony świadczeń socjalnych, sprawiająca, że podejmowanie pracy nie jest opłacalne³².

Natomiast jedną z przyczyn występowania nadwyżek pracowników zdaniem obserwatorów jest wysoka podaż pracowników generowana przez absolwentów szkół zawodowych, w tym techników i szkół policealnych oraz uczelni, które nie dopasowują oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Wpływ na nadwyżki pracowników mają też nieprzemyślane wybory edukacyjne młodych ludzi³³.

3.3. INFORMACJA SYGNALNA I I II PÓŁROCZE 2019 ROKU - 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 2019 roku, zgodnie z wytycznymi, oparta została na Klasyfikacji zawodów i specjalności, wprowadzonej

³² „Barometr zawodów 2020 – raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2019, str. 15.

³³ „Barometr zawodów 2020 – raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2019, str. 20.

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* (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

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 wytycznymi monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych za 2019 rok publikowany jest w formie:

- informacji sygnalnej – 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, prognozę rynku pracy (publikacja w miesiącu czerwcu).

Podstawowe pojęcia:

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.

W poniższych tabelach (Tabela 13 i Tabela 14) przedstawiono:

- informację sygnałową za I półrocze 2019 roku – obejmującą okres od 1 stycznia 2019 roku do 30 czerwca 2019 roku,
- informację sygnałową za II półrocze 2019 roku – obejmującą okres od 1 lipca 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku.

Tabela prezentuje 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).

Tabela 13. Informacja sygnałowa – Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie wadowickim – I półrocze 2019 r.

SEKCJA	ZAKLASYFIKOWANIE	GRUPA ELEMENTARNA
DEFICYT	<i>zawód maksymalnie deficytowy</i>	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
		Rybaczy i zbieracze pracujący na własne potrzeby
		Robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich
		Kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej
		Robotnicy budowy dróg
		Instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej
		Kierownicy do spraw finansowych
		Pracownicy domowej opieki osobistej
		Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)
	<i>zawód deficytowy</i>	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kierownicy do spraw budownictwa
		Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
		Tynkarze i pokrewni
		Monterzy sprzętu elektrycznego
		Zamiatacze i pokrewni
RÓWNOWAGA	<i>zawód zrównoważony</i>	Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Sortowacze odpadów
NADWYŻKA	<i>zawód nadwyżkowy</i>	Ślusarze i pokrewni
		Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni
		Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym

		Kartografowie i geodeci
		Dekarze
		Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru
		Robotnicy wykonujący prace proste w kopalniach i kamieniołomach
		Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
		Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kierowcy samochodów ciężarowych
	<i>zawód maksymalnie nadwyżkowy</i>	Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów
		Operatorzy maszyn do produkcji obuwia i pokrewni
		Rolnicy upraw polowych
		Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży
		Maszyniści kotłów parowych i pokrewni
		Kierownicy do spraw strategii i planowania
		Robotnicy wykonujący prace proste w hodowli zwierząt
Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii		

Zródło: Informacja sygnalna za I półrocze 2019 r. dla powiatu wadowickiego, Departament Rynku Pracy MRPiPS

Tabela 14. Informacja sygnalna – Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie wadowickim – II półrocze 2019 r.

SEKCJA	ZAKLASYFIKOWANIE	GRUPA ELEMENTARNA
DEFICYT	<i>zawód maksymalnie deficytowy</i>	Rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby
		Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Tynkarze i pokrewni
		Nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych
		Konduktorzy i pokrewni
		Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
		Kierownicy do spraw budownictwa
		Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym
		Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
		Kaletnicy, rymarze i pokrewni
	<i>zawód deficytowy</i>	Nauczyciele szkół specjalnych
		Kierownicy do spraw finansowych
		Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych
		Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
		Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy
		Audiofunolodzy i logopedzi
		Ładowacze nieczystości
		Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani
		Inżynierowie mechanicy

		Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe
RÓWNOWAGA	<i>zawód zrównoważony</i>	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
NADWYŻKA	<i>zawód nadwyżkowy</i>	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
		Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni
		Kucharze
		Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni
		Gospodarze budynków
		Murarze i pokrewni
		Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni
		Malarze budowlani i pokrewni
		Kasjerzy i sprzedawcy biletów
		Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani
		Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni
		Przedstawiciele handlowi
		Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów
		Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych
		Formierze odlewniczy i pokrewni
	Sortowacze odpadów	
	Pracownicy ochrony osób i mienia	
	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	
	<i>zawód maksymalnie nadwyżkowy</i>	Szwaczki, hafciarki i pokrewni
		Archeolodzy, socjologowie i specjaliści dziedzin pokrewnych
		Dyrektorzy generalni i zarządzający
		Inżynierowie górnictwa i metalurgii
		Technicy górnictwa, metalurgii i pokrewni
Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani		
Monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych		
Dietetycy i specjaliści do spraw żywienia		
Artyści plastycy		
Ceramicy i pokrewni		

Źródło: Informacja sygnałowa za II półrocze 2019 r. dla powiatu wadowickiego, Departament Rynku Pracy MRPiPS

Pełniejszy obraz rynku pracy powiatu wadowickiego przedstawiony zostanie w miesiącu czerwcu 2020r. 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

W roku 2019 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 wyodrębniono następujące kierunki szkoleń:

- operator wózków jezdniowych,
- prawo jazdy kategorii C, T,
- kwalifikacja w zakresie przewozu rzeczy,
- operator ciężkiego sprzętu budowlanego i drogowego np. koparki, koparkoładowarki, walca,
- operator maszyn sterowanych numerycznie,
- uprawnienia SEP do 1 kV,
- operator podnośnika koszowego,
- monter instalacji gazowych i CO.

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 uzyskaniem kwalifikacji kierowcy, operatora sprzętu ciężkiego czy operatora wózków jezdniowych często wynika z analizy ofert pracy i wymagań koniecznych na danym stanowisku określonych przez pracodawców.

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, bądź posiadanie kwalifikacji obecnie nie występujących na lokalnym rynku pracy.

U osób posiadających aktualne kwalifikacje zawodowe chęć szkoleń zwykle wynika z bariery w podjęciu zatrudnienia jaką jest brak dodatkowych kwalifikacji np. kierowca kategorii C – kwalifikacja wstępna dla kierowców wykonujących transport drogowy rzeczy, kat. E; krawcowa – umiejętność szycia na szwalniczych maszynach przemysłowych, umiejętność szycia tapicerki. Osoby zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji zawodowych, pomimo posiadania aktualnych, zwykle argumentują potrzebę kształcenia większymi możliwościami na rynku pracy, w tym podjęcia pracy z atrakcyjniejszym wynagrodzeniem.

Oczekiwana przez wielu pracodawców „wielofachowość” także sprawia, że osoby poszukujące pracy są zainteresowane zdobywaniem kwalifikacji bądź uzupełnianiem wiedzy w możliwie różnych kierunkach.

Stałe doksztalcanie i doskonalenie zawodowe w dzisiejszych czasach jest konieczne. Dzięki rozwiniętemu dostępowi do informacji i komunikacji mamy możliwość uczenia się w dowolnym miejscu i czasie. Dzięki rozwiniętemu systemowi edukacji możemy uczyć się w każdym wieku i na wszystkich poziomach – w szkołach, w formach pozaszkolnych.

Nadal problemem jednak jest brak świadomości i potrzeby ciągłego kształcenia, czy też samokształcenia, chęci przełamania barier. W wielu przypadkach wywołuje to zjawisko marginalizacji lub wykluczenia społecznego. Pamiętajmy, że aby zwiększyć swoje szanse na uzyskanie zatrudnienia, jego utrzymanie czy też możliwość wpływu na wysokość wynagrodzenia musimy mieć odpowiednie argumenty w postaci posiadanej wiedzy, kwalifikacji, umiejętności i kompetencji. Dlatego ważne jest uświadomienie i identyfikacja własnych potrzeb edukacyjnych.

Badania ankietowe osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach

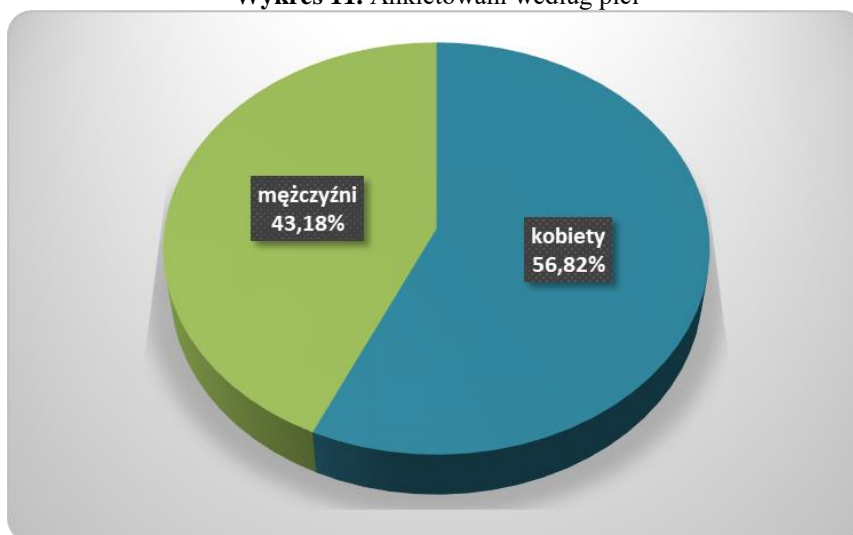
W okresie od 14 listopada 2019 roku do 29 listopada 2019 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie przeprowadzono badania ankietowe wśród 220 osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne. W badaniu zastosowano zestandaryzowany kwestionariusz ankiety, który został opracowany 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 w ciągu najbliższych 12-tu miesięcy.

Badaniem objęto 125 kobiet i 95 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 56,82% i 43,18%. 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.

Ankietowani według poziomu wykształcenia przedstawieni zostali na Wykresie 12.



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najliczniejszą grupę wśród ankietowanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – 30,91%, następnie osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 28,40% oraz osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i niższym – 20,46% badanych. Na poziomie 13,18% ukształtował się udział w badaniu osób w wykształceniu wyższym, w tym licencjackim. Należy zauważyć, iż w grupie badanych posiadających wykształcenie wyższe (29 osób), aż 65,52% to kobiety. Grupę 7,27% respondentów stanowiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Tabela 15. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku

Przedział wiekowy	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓLEM
18-25	23	16	39
26-30	23	14	37
31-35	20	7	27
36-40	15	5	20
41-45	16	6	22
46-50	6	13	19
Powyżej 50 lat	22	34	56

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku powyżej 50 lat. Grupa ta stanowiła 25,45% badanych. Drugą w kolejności najliczniejszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w wieku 18 – 25 lat. Ta grupa stanowiła 17,73% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 9,09% - stanowiła grupa osób w wieku 36 – 40 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w powyższej tabeli (Tabela 15).

Dokonując analizy pod kątem czasu poszukiwania pracy przez ankietowanych zauważamy, że po 45 osób (20,46%) poszukuje zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy i powyżej 24 miesięcy. Wśród osób poszukujących zatrudnienia od ponad 24 miesięcy znajduje się 46,67% respondentów powyżej 50 roku życia t. j. 21 osób. Ta grupa poziom swojej aktywności w poszukiwaniu pracy ocenia na średnim poziomie 3,52. Natomiast za najczęstsze przyczyny pozostawania bez pracy podaje: problemy zdrowotne, brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania, wiek oraz trudności z dojazdem do pracy (brak środków transportu komunikacji miejskiej/mała liczba połączeń. Kolejną najliczniej reprezentowaną grupą są osoby poszukujące pracy od 3 – 6 miesięcy – 35 osób (15,91%).

Wśród respondentów, którzy wybrali odpowiedź „nie poszukuje” średnia aktywność poszukiwania pracy wyniosła 2,05. Należy zauważyć, iż w tej grupie za najczęstsze przyczyny pozostawania bez pracy wskazano: z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty, pracodawcy oferują zbyt niskie wynagrodzenie.

Rozkład odpowiedzi zaprezentowano w Tabeli 16.

Tabela 16. 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	8	1	2	1	0	2	5	19
1 – 3 miesiące	14	12	4	2	4	4	5	45
3 – 6 miesięcy	8	8	3	3	4	2	7	35
6 – 12 miesięcy	2	6	7	3	2	1	9	30
12 – 24 miesięcy	2	4	4	5	3	5	4	27
pow. 24 miesięcy	1	3	3	5	7	5	21	45
nie poszukuje	4	3	4	1	2	0	5	19

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród 220 respondentów, aż 181 (82,27%) 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 po 70 osób do 30 roku życia oraz długotrwale bezrobotnych (po 38,67%). Wśród ankietowanych osób do 30 roku życia 11,43% stanowią zarejestrowani spełniający jednocześnie co najmniej 2 warunki – jest to niepełnosprawność, długotrwale bezrobocie oraz samotne wychowywanie co najmniej jednego dziecka do 6 roku życia.

Respondenci w wieku powyżej 50 lat wśród ankietowanych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowili 30,94% (56 osób). Tutaj 41,07% spełniało co najmniej 2 warunki z art. 49 – wiek powyżej 50 lat oraz długotrwale bezrobocie, niepełnosprawność i korzystanie

ze świadczeń opieki społecznej. Osoby niepełnosprawne wśród grupy ankietowanych będących

w szczególnej sytuacji na rynku pracy reprezentowało 8,29% (15 osób). Najmniej reprezentatywną grupą respondentów (z art. 49) są osoby bezrobotne korzystające z opieki pomocy społecznej (3,31%).

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

- pracownik biurowy (w tym pomoc biurowa, pomoc księgowej) – 39 osób,
- sprzedawca – 34 osoby,
- pracownik produkcji, pakowacz – 21 osób,
- sprzątaczką, pokojową – 24 osoby,
- magazynier, operator wózka jezdniowego, pomoc magazyniera – 19 osób,
- pracownik fizyczny, robotnik gospodarczy – 19 osób,
- pracownik budowlany, technolog robót wykończeniowych – 13 osób,
- pomoc kuchenna – 11 osób,
- kierowca kat. B, C – 9 osób,
- dozorca, portier, stróż - 8 osób,
- sekretarka, recepcjonista/ka – 6 osób,
- opiekun osób zależnych, starszych, dzieci, pomoc w przedszkolu – 5 osób
- doradca klienta (w tym zagranicznego) – 4 osoby.

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: analityk danych, animator kultury, architekt krajobrazu, biotechnolog, dekorator wnętrz, dietetyk, dziennikarz, elektryk, fotograf, front end developer, informatyk, kamieniarz, kosmetyczka, muzyk, nauczyciel języków obcych, operator maszyn, operator sprzętu ciężkiego do robót ziemnych i drogowych, pilarz – alpinista, pośrednik nieruchomości, trener personalny. Ponadto preferowano stanowiska kierownicze i urzędnicze.

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

- brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 57 osób,

- brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy – 51 osób,
- z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty – 47 osób,
- trudności z dojazdem do pracy (brak środków transportu komunikacji miejskiej/miała liczba połączeń) – 45 osób,
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 38 osób,
- pracodawcy oferują zbyt niskie wynagrodzenie – 37 osób,
- niskie wykształcenie/brak wykształcenia – 36 osób,
- z powodu problemów zdrowotnych – 33 osoby,
- brak znajomości, kontaktów – 27 osób,
- z powodu wieku – 26 osób (w tym 22 osoby powyżej 50 roku życia, 3 osoby w przedziale wiekowym 46 - 50 lat oraz 1 osoba w wieku 18 – 25 lat),
- brak ofert pracy na rynku – 22 osoby,
- zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy – 21 osób,
- zbyt duża konkurencja – 18 osób,
- podejmuję działania celem uruchomienia własnej firmy – 10 osób,
- uczęszczam do szkoły – 5 osób.

Wśród „innych” czynników mających wpływ na pozostawanie bez pracy ankietowani wskazywali: karalność, opiekę nad rodzicem lub dziećmi oraz umowę lojalnościową z ostatnim pracodawcą ograniczającą możliwości przy poszukiwaniu pracy.

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

Tabela 17. W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy?

l.p.	Czynnik	Kobiety	Mężczyźni	OGÓLEM
1	Za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy	89	65	154
2	Przeglądanie ogłoszeń w prasie, Internecie itp.	73	51	124
3	Za pośrednictwem rodziny, znajomych itp.	48	42	90
4	Bezpośredni kontakt z pracodawcą/wizyty w zakładach pracy	45	40	85
5	Za pośrednictwem agencji zatrudnienia	2	6	8

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród ankietowanych odpowiadających „nie szukam pracy” (15 osób) wskazywano czynniki takie jak: z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty, trudności z dojazdem do pracy (brak środków transportu komunikacji miejskiej/mała liczba połączeń), podejmując działania celem uruchomienia własnej firmy, z powodu problemów zdrowotnych oraz wieku.

Grupa respondentów (85 osób) wskazujących poszukiwanie pracy poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą/wizyty w zakładach pracy wśród czynników powodujących, iż nadal pozostają bez pracy najczęściej wymieniała: brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 29,41%, brak doświadczenia zawodowego/krótka staż pracy – 25,88%, trudności z dojazdem do pracy (brak środków transportu komunikacji miejskiej/mała liczba połączeń) – 24,71% oraz niskie wykształcenie/brak wykształcenia – 20,0%.

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 3,45. 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

Badanie wykazało, że średnia aktywność w poszukiwaniu pracy przez kobiety ukształtowała się na poziomie 3,47 i była nieznacznie wyższa niż u mężczyzn, gdzie średnia aktywności wyniosła 3,42.

Analizując stopień aktywności w poszukiwaniu pracy pod kątem posiadanego przez ankietowanych wykształcenia największą aktywnością wykazują się osoby posiadające wykształcenie ogólnokształcące (średnia 4,06) oraz wyższe (średnia 3,83) i średnie zawodowe

(średnia 3,52), a najniższą osoby z wykształceniem policealnym (średnia 3,0). Według czasu poszukiwania pracy najbardziej aktywne są osoby poszukujące zatrudnienia do 1 miesiąca (średnia 4,11), a następnie osoby poszukujące pracy od 1 do 3 miesięcy (średnia 3,89). Natomiast najniższą aktywność wskazują osoby poszukujące zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy (średnia 3,19) oraz osoby poszukujące od ponad 24 miesięcy (średnia 3,13).

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 250 osób odpowiedzi rozkładały się następująco (Tabela 18).

Tabela 18. W Pana/Pani opinii jakie kroki należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia? – podział według płci

l.p.		Kobiety	Mężczyźni	OGÓLEM
1	Zdobywać dodatkowe kwalifikacje, uprawnienia w ramach kursów	77	53	130
2	Pozyskiwać referencje, opinie o wykonanej pracy by móc dołączyć je do cv	54	31	85
3	Zdobyć umiejętności w zakresie pisania listów motywacyjnych, CV oraz prezentowania się przed pracodawcą	39	22	61
4	Stosować nietypowe/wyszukane metody poszukiwania pracy/przekonywania pracodawców	28	21	49
5	Zdobywać doświadczenie w ramach praktyk krajowych lub zagranicznych	15	16	31
6	Kontynuować edukację w systemie szkolnym	13	3	16
7	Zdobywać doświadczenie w ramach wolontariatu w organizacjach społecznych	6	1	7

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród „innych” kroków wskazano, żeby uruchomić własną firmę lub poszukać wsparcia finansowego w otwarciu własnej firmy, w zakresie reklamy oraz zwiększyć aktywność w poszukiwaniu pracy.

Pośród 220 ankietowanych 33,64% 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:

- kierowca/operator wózków jezdniowych, magazynier,
- spawania różnymi metodami,
- obsługi komputera, obsługi programów komputerowych np. AutoCad,
- sprzedaży, obsługi kas fiskalnych,
- języków obcych m. in. języka angielskiego,

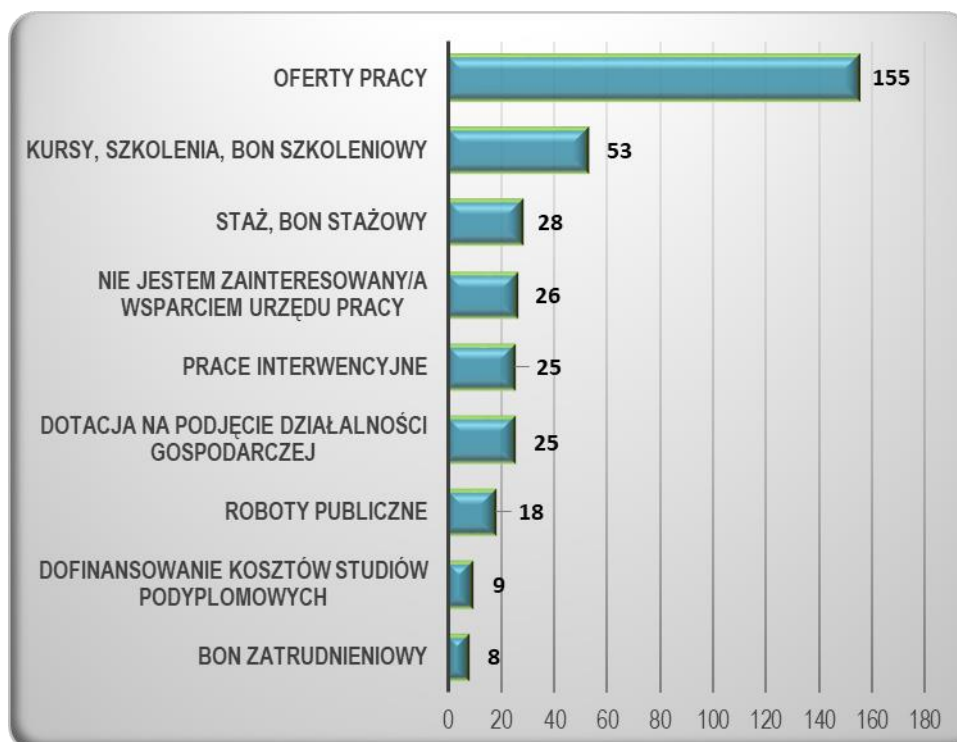
- księgowości, finansów, kadr i płac,
- operatora koparki, koparkoładowarki,
- fryzjerstwa,
- florystyki,
- opiekuna osób starszych i dzieci,
- kosmetyki, stylizacji paznokci, przedłużania rzęs.

Wśród mężczyzn wybierano także szkolenia w zawodzie pracownika ochrony oraz kursy umożliwiające uzyskanie umiejętności w zakresie budownictwa. Ponadto badani zainteresowani byli szkoleniami pozwalającymi uzyskać umiejętności w zakresie rehabilitacji, dietetyki oraz pierwszej pomocy. Indywidualnie ankietowani chcieliby także zrealizować szkolenia w obszarze marketingu, gastronomii, krawiectwa, zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz projektowania i prowadzenia stron internetowych, programowania (java script, .net core). 10,81% respondentów nie określiło kierunków kształcenia, co pozwala domniemywać, że są „otwarceni na propozycje” ze strony Urzędu.

Ankieta pozwoliła także uzyskać informację na temat czynników, które uniemożliwiają badanym zdobycie kwalifikacji. Najistotniejszym czynnikiem ograniczającym respondentom nabywanie kwalifikacji zawodowych jest brak finansów – 60 osób. 15 osób stwierdziło, iż czynnikiem decydującym jest także brak czasu. W grupie 12 respondentów barierą są problemy zdrowotne. Niewielka grupa – 7 osób – wymieniła inne czynniki takie jak: ograniczona dyspozycyjność ze względu m. in. na opiekę nad dzieckiem/dziećmi, brak wiedzy i miejsc szkolenia oraz zawilość procedur.

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 – 70,45% ogółu ankietowanych. Następnie wskazano kursy, szkolenia, bon szkoleniowy – 24,09% oraz staż, bon stażowy – 12,73%. Wśród respondentów znalazły się także osoby zainteresowane dotacją na podjęcie działalności gospodarczej – 11,36%.

Wykres 14. Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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. Często pracodawcy oczekują również doświadczenia zawodowego na wskazanym stanowisku.

Należy podkreślić, iż w wielu przypadkach zanim zapadnie decyzja o wyborze kierunku przekwalifikowania lub uzyskania kwalifikacji 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 2019 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 *szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. z 2014 roku, poz. 667).

W 2019 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 24 osoby bezrobotne na szkolenia finansowane ze środków Funduszu Pracy, w tym w ramach projektów: Aktywizacja osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy w powiecie wadowickim (IV), Aktywizacja osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy w powiecie wadowickim (V). Szkolenia realizowane były w formie indywidualnej i grupowej.

Spośród 15 złożonych wniosków indywidualnych o skierowanie na szkolenie, które wpłynęły do Urzędu w 2019 roku, 15 wniosków rozpatrzono pozytywnie.

Wpłynęło również 5 wniosków o przyznanie bonu szkoleniowego dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia. Wnioski rozpatrzono pozytywnie. Ogółem przyznano 5 bonów szkoleniowych w ramach, których zrealizowano 4 szkolenia. W przypadku 1 bonu szkoleniowego odstąpiono od jego realizacji - osoba bezrobotna dostarczyła bon po terminie jego ważności.

Ogółem zawarto 19 umów zlecenia na realizację szkoleń indywidualnych (z tego 4 umowy w ramach bonów szkoleniowych) oraz 1 umowę zlecenia na realizację szkolenia grupowego. Szkolenia pozytywnie ukończyły 24 osoby.

Poniżej przedstawiono wielkości wskaźników określonych w przytoczonym wyżej rozporządzeniu.

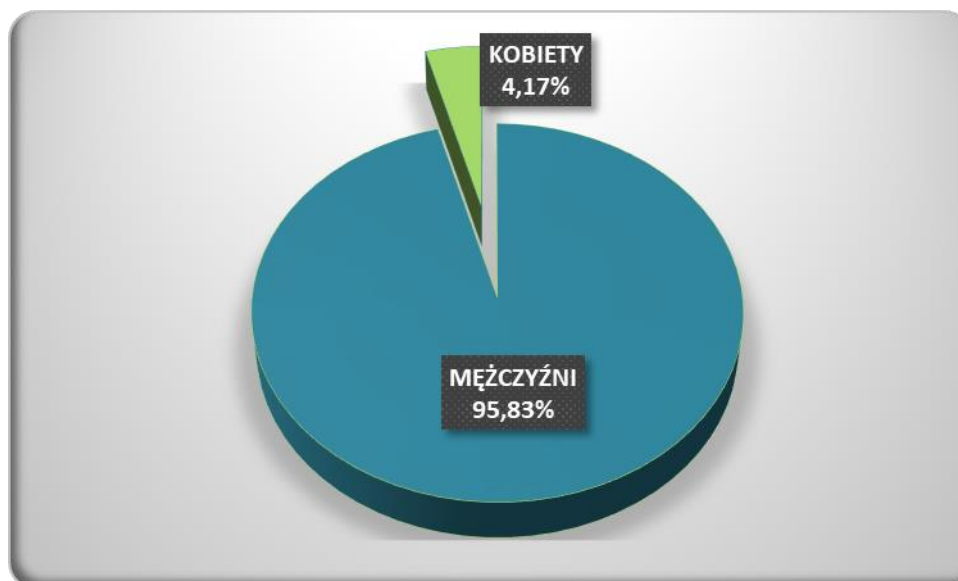
Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia

Liczba osób skierowanych na szkolenia w 2019 roku	24
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	24
	1,0
	100 %

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 2019 roku absolwentami szkoleń według kryterium statusu w rozumieniu ustawy były 24 osoby bezrobotne tj. 100 % ogółu przeszkolonych.

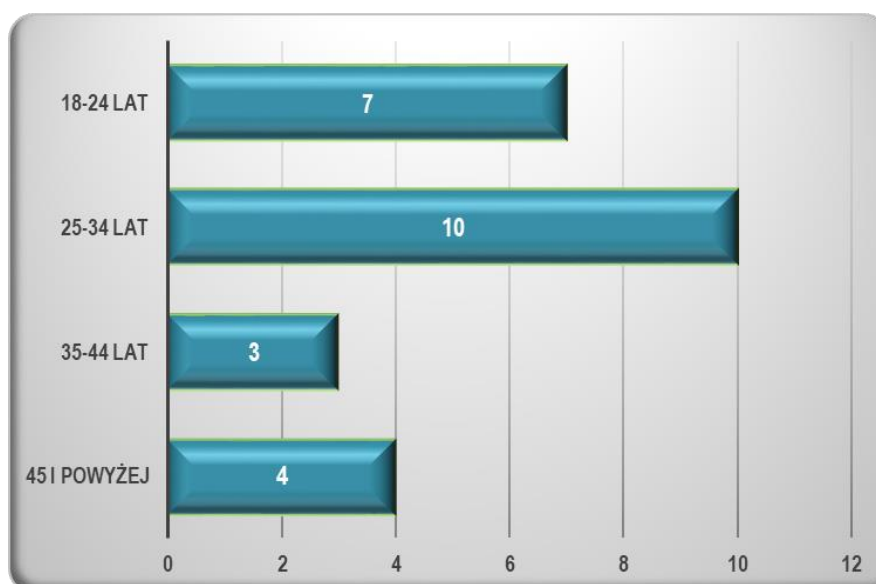
Wykres 15. Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 24 osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym była 1 kobieta (4,17% ogółu absolwentów szkoleń) i 23 mężczyźni, co stanowi 95,83% 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 25 - 34 lata (41,67%). W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 18 - 24 lat (29,17%) oraz 45 lat i powyżej (16,67%). Na poziomie 12,50% ukształtowało się uczestnictwo w szkoleniach osób w wieku 35 – 44 lat.

Z uzyskanych danych wynika, że spośród 24 osób, najchętniej w szkoleniach uczestniczyły osoby zamieszkałe na wsi – 16 osób (66,67%). Absolwenci szkoleń zamieszkujący miasta stanowili 33,33% – 8 osób.

Tabela 19 przedstawia liczbę absolwentów szkoleń w podziale na gminy w powiecie wadowickim. Jak wynika z powyższej tabeli największą chęcią uzyskania nowych kwalifikacji lub umiejętności wykazały się osoby z gminy Wadowice – 29,47 % (7 osób), a następnie z gmin: Andrychów – 25,0% (6 osób) oraz Kalwaria Zebrzydowska – 12,50% (3 osoby).

Tabela 19. 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	TOMICIE	WADOWICE	WIEPRZ
SZKOLENIA INDYWIDUALNE												
1	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. C, C1, C+E, C1+E	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
2	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
3	Obsługa wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem specjalizowanych kat. II WJO	3	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-
4	Operator koparki jednoznaczyniowej do 25 ton kl. III	4	1	-	2	-	-	1	-	-	-	-
5	Operator koparko-ładowarki wszystkie klasa III	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
6	Operator walca drogowego wszystkie klasa II	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
7	Kurs przygotowujący do egzaminu kwalifikacyjnego w zakresie eksploatacji „E” i dozoru „D” urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych o napięciu do 1 kV	2	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
8	Kurs przygotowujący do egzaminu kwalifikacyjnego w zakresie eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych, energetycznych i gazowych (G1, G2, G3)	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
9	Badanie i fizjoterapia funkcjonalna w uszkodzeniach stawu kolanowego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

SZKOLENIA GRUPOWE												
10	Obsługa wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem specjalizowanych kat. II WJO	5	3	-	-	-	1	-	-	1	-	-
BON SZKOLENIOWY												
11	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. C, C1, C+E, C1+E	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
12	Kurs prawo jazdy kat. D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
13	Kurs prawo jazdy kat. C	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Kurs prawo jazdy kat. T	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
OGÓŁEM:		24	6	-	3	1	2	1	1	2	7	1

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 podstawowym, gimnazjalnym i poniżej – 37,50%, zasadniczym zawodowym – 25,0%. Następne w kolejności są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 20,83% oraz policealnym i średnim zawodowym – 12,50%. Absolwenci z wykształceniem wyższym stanowili 4,17%.

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

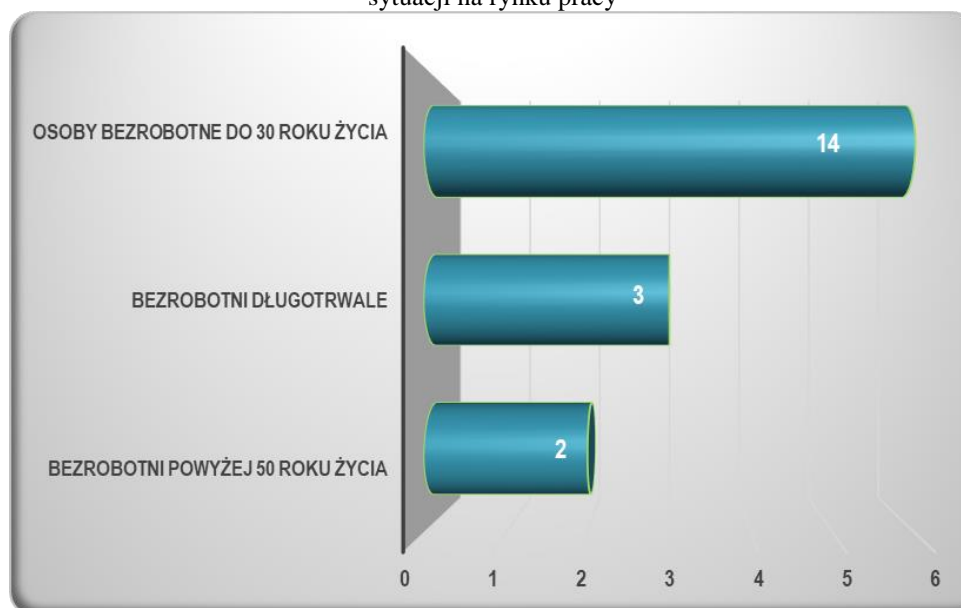


Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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.

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



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Z analizy danych wynika, że dominującą grupą osób, którym udzielono wsparcia w formie szkoleń w 2019 roku, były osoby do 30 roku życia – 58,33%. Następne w kolejności były osoby długotrwale bezrobotne (pozostające w rejestrze Urzędu łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat) – 12,50% oraz osoby powyżej 50 roku życia – 8,33%. W szkoleniach nie uczestniczyły osoby niepełnosprawne oraz osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

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

Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	24	83,33%
Osoby zatrudnione w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 m-cy po jego ukończeniu	20	

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. Warunkiem uwzględnienia osoby przy obliczaniu

wskaźnika jest zatrudnienie i wykonywanie pracy co najmniej 30 dni w wymaganym okresie 3 miesięcy.

Efektywność organizowanych szkoleń mających na celu zdobycie konkretnych umiejętności zawodowych czy też specjalistycznych uprawnień w roku 2019 kształtowała się następująco:

- Szkolenia indywidualne: **93,33%**
- Szkolenia grupowe: **40,0%**
- Szkolenia w ramach bonu szkoleniowego: **100,0%**

Efektywność zatrudnieniowa dla szkoleń ogółem wyniosła **83,33%**.

Niższa niż przewidywana efektywność zatrudnieniowa szkoleń indywidualnych i grupowych wynika między innymi – nie uzyskania przez absolwentów pozytywnego wyniku egzaminu państwowego, utratą statusu osoby bezrobotnej w związku z nieuzasadnioną odmową przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy oraz ze względu na problemy zdrowotne.

Tabela 20. Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2019 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
SKOLENIA INDYWIDUALNE				
1	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. C, C1, C+E, C1+E	1	1	100 %
2	Kurs przygotowujący do egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. C	1	1	100%
3	Obsługa wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem specjalizowanych kat. II WJO	3	3	100 %
4	Operator koparki jednoznaczyniowej do 25 ton kl. III	4	4	100 %
5	Operator koparko-ładowarki wszystkie klasa III	1	1	100 %
6	Operator walca drogowego wszystkie klasa II	1	1	100 %
7	Kurs przygotowujący do egzaminu kwalifikacyjnego w zakresie eksploatacji „E” i dozoru „D” urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych o napięciu do 1 kV	1	1	100 %
8	Kurs przygotowujący do egzaminu kwalifikacyjnego w zakresie eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych, energetycznych i gazowych (G1, G2, G3)	2	2	100 %

BON SZKOLENIOWY				
9	Kurs kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla kierowców wykonujących transport drogowy w bloku programowym kat. C, C1, C+E, C1+E	1	1	100 %
10	Kurs prawo jazdy kat. D	1	1	100 %
11	Kurs prawo jazdy kat. C	1	1	100 %
12	Kurs prawo jazdy kat. T	1	1	100 %

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

W powyższej tabeli przedstawiono kierunki szkoleń, które wykazały się najwyższą efektywnością w 2019 roku. Przedstawione wartości wskaźników efektywności szkoleń obliczone zostały według stanu na dzień 31 grudnia 2019 roku, w związku z czym nie są to ostateczne wartości wskaźników. Wskaźniki efektywności szkoleń zrealizowanych w 2019 roku (podjęte zatrudnienia do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) obliczone zostaną po 30 marca 2020r.

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

Koszty szkoleń	50 287,15 zł
Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia	20
2 514,36 zł	

Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny

Dla wszystkich szkoleń zrealizowanych w 2019 roku przeciętny koszt szkolenia wyniósł 2 514,36 zł, a przeciętny koszt osobogodziny wyniósł 37,42 zł.

SZKOLENIA	Koszt szkolenia	Liczba szkoleń	Przeciętny koszt szkolenia/ Przeciętny koszt szkolenia dla 1 osoby
SZKOLENIA INDYWIDUALNE	31 897,64 zł	15	2 126,51 zł
SZKOLENIA GRUPOWE	5 229,00 zł	1	5 229,00 zł
BON SZKOLENIOWY	13 160,51 zł	4	3 290,13 zł

SZKOLENIA	Koszt szkolenia	Liczba godzin	Koszt osobogodzinny szkolenia
SZKOLENIA INDYWIDUALNE	31 897,64 zł	834	38,25 zł
SZKOLENIA GRUPOWE	5 229,00 zł	210	24,90 zł
BON SZKOLENIOWY	13 160,51 zł	300	43,87 zł
RAZEM	50 287,15 zł	1344	37,42 zł

W 2019r. nie udzielano wsparcia w formie dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów studiów podyplomowych, pożyczki szkoleniowej 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 2019 roku poproszeni zostali w ankiecie o dokonanie oceny przebiegu zajęć. Badanie przeprowadzono wśród 24 uczestników szkoleń indywidualnych, grupowych i realizowanych w ramach bonu szkoleniowego.

Struktura ankietowanych według wieku kształtowała się następująco:

Wiek	Liczba osób	udział %
18-24 lata	7	29,17
25-34 lata	10	41,67
35-44 lata	3	12,50
45 lat i więcej	4	16,67

W grupie badanych wykształcenie podstawowe, gimnazjalne i poniżej posiadało 9 osób (37,50%), zasadnicze zawodowe 6 osób (25,0%), średnie ogólnokształcące 5 osób (20,83%), średnie zawodowe/policealne 3 osoby (12,50%) oraz wyższe 1 osoba (4,17%).

Według czasu pozostawania bez pracy ankietowani stanowili:

- 75,0% (18 osób) – osoby pozostające bez pracy do 6 miesięcy,
- 8,33% (2 osoby) – osoby pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy,
- 16,67% (4 osoby) – osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy.

Wyniki przeprowadzonej ankietyzacji wykazały, że 95,83% ankietowanych na najwyższym poziomie określa swoje zadowolenie z uczestnictwa w szkoleniu. 4,17% ocenia ten stopień na dobry. Spełnienie oczekiwań względem szkolenia również wśród 95,83% uczestników uzyskało ocenę bardzo dobrą, a u 4,17% dobrą.

W dalszej części ankiety respondenci oceniali zakres tematyczny szkolenia, który bardzo dobrze oceniło 87,50% ankietowanych. Według 8,33% badanych zakres był dobry. Ocenę mierną zakres tematyczny uzyskał pośród 4,17% uczestników szkolenia w zakresie przewozu rzeczy. Tutaj wpisano wyjaśnienie cyt. „Teoria – bardzo duży zasób zbędnych i mało wartościowych informacji”.

Ważnym w ankietyzacji było pozyskanie dokładniejszej oceny instytucji realizującej szkolenie. Sposób prowadzenia zajęć uzyskały ocenę bardzo dobrą u 79,17% badanych. 20,83% respondentów uważa, że sposób prowadzenia zajęć był dobry.

Ocenie poddano także sposób organizacji zajęć. Tutaj czas realizacji zajęć wśród 87,50% badanych oceniło bardzo dobrze, 8,33% dobrze, a 4,17% dostatecznie. Miejsca realizacji szkoleń w 2019 roku w 95,83% ocenione zostały bardzo dobrze, a w 4,17% dobrze.

Warunki lokalowe 91,67% uczestników szkolenia ocenia na bardzo dobre, 8,33% na dobre. Dalsza ocena dotyczyła wyposażenia technicznego jednostek. 91,67% absolwentów szkoleń ocenia je bardzo dobrze, a 8,33% uważa, że jednostki wyposażone były dobrze. Ważnym w badaniu było także uzyskanie oceny trenerów, wykładowców i instruktorów. Bardzo dobrą ocenę wśród 95,83% uczestników szkolenia uzyskał poziom wiedzy prowadzących zajęcia. Na dobrym poziomie to kryterium oceniło 4,17% słuchaczy. W zakresie zdolności w przekazywaniu wiedzy przez wykładowców/instruktorów 87,50% respondentów uważa, że były one bardzo dobre. Natomiast na dobrym poziomie zdolność przekazywania oceniło 12,50% słuchaczy.

Uczestnicy w 100,0% 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:

- 17 osób - zdecydowanie tak,
- 6 osób - raczej tak,
- 1 osoba – jeszcze nie wiem.

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

- spawanie (różne metody),
- prawo jazdy kat. C+E,
- uprawnienia HDS,
- operator koparkoładowarki,
- kierowca operator wózków jezdniowych,
- obsługa suwnic,
- uprawnienia w zakresie przewozu rzeczy,
- magazynier/kierowca,
- programowanie web.

Przeprowadzona ankietyzacja szkoleń realizowanych w 2019 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 dały się poznać jako partnerzy rzetelnie wypełniający warunki zawartych umów.

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.

PODSUMOWANIE

1. Na koniec grudnia 2019 r. stopa bezrobocia w powiecie wadowickim wyniosła 4,9%. Odnotowano jej obniżenie - o 0,3 pkt. procentowego w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.
2. Na koniec grudnia 2019 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 2913 bezrobotnych. Oznacza to, iż populacja bezrobotnych zmniejszyła się w ciągu 12 miesięcy o 247 osób.
3. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety – 57,17% ogółu zarejestrowanych.
4. Analizując przyrosty liczby bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2019 roku, zauważyć możemy, że największy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w miesiącu styczniu i lutym, lipcu 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.
5. Najliczniejszą grupę zarejestrowanych stanowią osoby bezrobotne w przedziale wiekowym 25 - 34 lata – 26,47% ogółu zarejestrowanych, w tym 21,14% stanowią osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy i 19,71% pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy.
6. W porównaniu z 2018 rokiem obserwujemy zmniejszenie liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji PUP ponad 24 miesiące – o 9 osób. Zwiększeniu ulega natomiast udział procentowy w ogóle zarejestrowanych osób bezrobotnych i wyniósł 21,83% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 20,41% ogółu bezrobotnych.
7. Osoby długotrwale bezrobotne na koniec 2019 roku to 44,39% ogółu zarejestrowanych (1293 osoby). Problem długotrwałego bezrobocia dotyczy przede wszystkim osób powyżej 50 roku życia, które stanowiły 34,03% (440 osób) ogółu zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych.
8. Zmniejszyła się liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach. W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego odnotowano spadek o 986 miejsc pracy. Wraz ze znacznym spadkiem liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej obserwujemy zwiększenie

udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2018 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 12,30%, rok 2019 odnotował 15,48% udział.

9. Najwięcej wolnych miejsc pracy (bez form subsydiowanych) w 2019 roku pojawiało się w zawodach: sprzedawca, pomocniczy robotnik budowlany, stolarz, pakowacz ręczny, magazynier, kierowca samochodu dostawczego, robotnik gospodarczy, kierowca samochodu ciężarowego, cukiernik, krawiec, pomoc kuchenna, kucharz, pozostali pracownicy obsługi biurowej, technik prac biurowych, obuwnik, przedstawiciel handlowy.
10. Najbardziej preferowanymi zawodami w ramach form subsydiowanych w 2019 roku były: robotnik gospodarczy, sprzedawca, pozostali pracownicy obsługi biurowej, technik prac biurowych, magazynier, kosmetyczka, asystent do spraw księgowości, cholewkarz, stolarz, pomoc kuchenna, pomocniczy robotnik budowlany, cukiernik, kucharz.
11. Wyniki przeprowadzonego „Barometru zawodów” dla powiatu wadowickiego na 2020 prognozują deficyt m. in.: elektryków, elektromechaników i elektromonterów, kierowców autobusów, kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kucharzy, pomocy kuchennych, ślusarzy, mechaników pojazdów samochodowych, magazynierów, spedytorów i logistyków, operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych, obuwników, pracowników robót wykończeniowych w budownictwie, cieśli i stolarzy budowlanych, operatorów obrabiarek skrawających, krawców i pracowników produkcji odzieży, lekarzy, pielęgniarek i położnych, samodzielnych księgowych, nauczycieli języków obcych i lektorów, nauczycieli przedmiotów zawodowych, nauczycieli szkół specjalnych.
12. W informacji sygnałnej prezentującej ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie wadowickim w I półroczu 2019 roku według grup elementarnych, wśród zawodów maksymalnie deficytowych znaleźli się m.in.: robotnicy budowy dróg, pracownicy domowej opieki osobistej, instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej. Wśród zawodów deficytowych odnajdujemy: kierownicy do spraw budownictwa, tynkarze i pokrewni, specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi.
13. W literaturze dotyczącej rynku pracy potwierdzić możemy informacje, że oferty pracy pojawiać się będą m.in. dla spawaczy, ślusarzy, operatorów maszyn CNC, operatorów wózków widłowych, kierowców. Zapotrzebowanie będzie również na pracowników magazynów, centrów logistycznych oraz pracowników branży budowlanej. W związku

z dużymi nakładami na branżę energetyczną i gazownictwo pojawiać się będą oferty dla specjalistów zajmujących się energetyką odnawialną, ekologią.

14. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2019r. wzrosło w skali roku, ale w mniejszym stopniu niż rok wcześniej. Mniejszy niż w 2018r. był napływ do ewidencji bezrobotnych, przy jednocześnie mniejszej liczbie osób wykreślonych z rejestru.

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2019 r. ukształtowało się na poziomie 63,95,3 tys. osób i było o 2,7% wyższe niż przed rokiem (wobec wzrostu o 3,5% w 2018r.)³⁴.

15. Spośród działów o znaczącym udziale w zatrudnieniu wyższy niż przeciętnie wzrost zatrudnienia w stosunku do 2018 r. notowano m.in. w przedsiębiorstwach zajmujących się magazynowaniem i działalnością usługową wspomagającą transport (6,8%), handlem hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi oraz ich naprawą (6,5%), transportem lądowym i rurociągowym (6,0%), robotami budowlanymi specjalistycznymi (5,1%), produkcją wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (5,0%), a także budową budynków, produkcją pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, produkcją wyrobów z metali, budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz handlem hurtowym (w granicach 3,9% - 2,8%). Spadek przeciętnego zatrudnienia obserwowano w produkcji odzieży (o 5,3%)³⁵.

16. Z punktu widzenia diagnozy rynku pracy ważne znaczenie ma struktura kwalifikacyjno-zawodowa pracowników, których poszukują pracodawcy. W III kwartale jednostki dysponujące wolnymi miejscami pracy najczęściej poszukiwały robotników przemysłowych i rzemieślników – 36,7 tys. (24,7%). Znaczący udział stanowiły także wolne miejsca pracy dla specjalistów – 29,2 tys. (19,6%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń – 24,3 tys. (16,3%) oraz pracowników usług i sprzedawców – 18,2 tys. (12,2%)³⁶.

17. Z przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny monitoringu rynku pracy dotyczącego popytu na pracę w III kwartale 2019 roku wynika, że nowe miejsca pracy powstały głównie w jednostkach prowadzących działalność w zakresie handlu; napraw

³⁴ „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju w roku 2019” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa Styczeń 2020 r., str.22

³⁵ „Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju w roku 2019” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa Styczeń 2020 r., str.23

³⁶ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2019 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 3 - 4

pojazdów samochodowych – 36,7 tys. (24,2%), edukacji – 26,2 tys. (17,3%) oraz przetwórstwa przemysłowego – 19,1 tys. (12,6%)³⁷.

18. Specjaliści branży rekrutacyjnej przewidują, że w 2020 roku trudniej będzie zdobyć zatrudnienie. Podwyższenie kosztów pracy, spowolnienie gospodarcze mogą spowodować, że pracodawcy ostrożniej będą rekrutować. Ponadto postępująca automatyzacja i robotyzacja procesów produkcyjnych również mogą ograniczać dostępność wakatów. Firmy deklarujące wzrost zatrudnienia nadal przewidują trudności w naborach nowych pracowników. Czynnikiem utrudniającym pozyskanie odpowiednich kandydatów są m.in. emigracja zarobkowa kandydatów, luki kompetencyjne, mała mobilność czy też zbyt wysokie oczekiwania płacowe (również osób po raz pierwszy podejmujących pracę).
19. Monitorujący sytuację na rynku pracy zaobserwowali, że przedsiębiorcy mają coraz większe trudności z pozyskaniem pracowników z zagranicy. Zasoby „tanich” pracowników wyczerpują się, ponieważ zmienia się profil pracujących cudzoziemców. Coraz częściej osoby z zagranicy zatrudniane są na stanowiskach specjalistycznych. Ponadto przed cudzoziemcami otworzyły się nowe rynki krajów lepiej rozwiniętych, a ich oczekiwania płacowe rosną.
20. Coraz częściej wśród pojęć związanych z rynkiem pracy pojawia się „automatyzacja pracy”, która ma być narzędziem w rozwiązywaniu problemów kadrowych. Procesy automatyzacji w przyszłości stanowić będą kolejne wyzwanie dla rynku pracy. Już obserwujemy zmiany w rozwijających się dziedzinach gospodarki, a w wielu branżach kluczowe stają się inne niż dotychczas umiejętności. Zarówno pracownicy, jak i poszukujący zatrudnienia muszą być ukierunkowani na stały rozwój zawodowy i zdobywanie kwalifikacji, umiejętności bądź doskonalenie już posiadanej wiedzy. Obecny rynek pracy potrzebuje osób chcących uczyć się i nastawionych na ciągłą inwestycję w swoje kompetencje.
21. Problemy z niedoborami kadrowymi również związane są z wyczerpywaniem się zasobów kandydatów do pracy. Wśród czynników wpływających na tę sytuację najczęściej wymienia się obniżenie wieku emerytalnego, zwiększenie poziomu bierności zawodowej (szczególnie kobiet), coraz większe znaczenie świadczeń społecznych. Brak aktywności zawodowej zwykle spowodowany jest opieką na osobami zależnymi (członkami rodziny), czy też ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający wykonywanie zawodu.

³⁷ Monitoring Rynku Pracy „Popyt na pracę w III kwartale 2019 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 5

22. Z jednej strony dynamiczny rynek pracy i nastawienie firm na rozwój, z drugiej strony rosące oczekiwania kandydatów względem pracodawców powodują, że rekrutacja w wielu branżach staje się dosyć trudna. Ustalając potrzeby szkoleniowe oraz realizując wsparcie w ramach form określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, należy na bieżąco monitorować preferencje zatrudnieniowe pracodawców i wykorzystywać informacje spoza dostępnych statystyk oraz wykorzystywać wiedzę specjalistów zajmujących się rynkiem pracy.
23. Ustalając kierunki kształcenia systemem szkolnym należy uwzględniać zapotrzebowanie wśród pracodawców oraz potrzeby osób podejmujących naukę. Natomiast rozpoznając zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności wśród młodzieży winno się odpowiednio przeprowadzić diagnozę w obszarze predyspozycji, dotychczasowych osiągnięć, zainteresowań. Warto podkreślić, że wyniki przeprowadzonego przez tut. Urząd badania opisującego tendencje lokalnego rynku pracy i uzyskane w ten sposób informacje o zapotrzebowaniu na zawody na lokalnym rynku pracy, pokrywają się z prognozą Ministerstwa Edukacji Narodowej w zakresie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.
24. W okresie od 12 lutego 2020 roku do 25 lutego 2020 roku przeprowadzono dialog społeczny, którego tematem była opracowana niniejsza diagnoza na 2020 rok. O weryfikację uzyskanych wyników badań oraz ocenę merytoryczną raportu poproszono instytucje szkoleniowe, ośrodki pomocy społecznej, cechy rzemiosł różnych oraz Ochotniczy Hufiec Pracy. Eksperti ponownie podkreślili znaczenie opracowanego raportu dla podnoszenia jakości edukacji ponadpodstawowej i wpływ na świadomy wybór ścieżki rozwoju oraz zawodu wśród uczniów szkół powiatu wadowickiego. Podczas konsultacji nie wniesiono żadnych uwag do opracowanego raportu wstępnego. Instytucje zainteresowane są wykorzystaniem wyników przeprowadzonych badań i analiz w swojej działalności, w tym aktywizacji zawodowej.

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

l.p.	Kod zawodu	Zawody i specjalności
1	314101	Laborant mikrobiologiczny
2	229201	Fizjoterapeuta
3	222101	Pielęgniarka
4	232001	Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu
5	233008	Nauczyciel języka obcego
6	235919	Pedagog specjalny
7	237201	Nauczyciel przedszkola
8	242307	Specjalista ds. kadr
9	263401	Psycholog
10	331301	Księgowy
11	332203	Przedstawiciel handlowy
12	341205	Pracownik socjalny
13	422602	Recepcjonista
14	431101	Asystent ds. księgowości
15	432103	Magazynier
16	512001	Kucharz*
17	513101	Kelner*
18	514101	Fryzjer*
19	514202	Kosmetyczka
20	515303	Robotnik gospodarczy
21	522301	Sprzedawca*
22	532201	Opiekunka domowa
23	711204	Murarz-tynkarz*
24	711501	Cieśla*
25	712601	Hydraulik
26	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
27	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej
28	713201	Lakiernik*
29	721306	Błacharz samochodowy*
30	722204	Ślusarz*
31	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie
32	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*
33	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych
34	741103	Elektryk*
35	741201	Elektromechanik*
36	751104	Rozbieracz-wykrawacz
37	751201	Cukiernik*
38	752205	Stolarz*
39	753105	Krawiec*
40	753402	Tapicer*
41	753601	Cholewkarz
42	753602	Obuwnik*
43	832202	Kierowca samochodu dostawczego
44	833101	Kierowca autobusu

45	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
46	834205	Operator koparki
47	834202	Operator maszyn drogowych
48	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)
49	931301	Pomocniczy robotnik budowlany
50	941201	Pomoc kuchenna

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

OPRACOWANIE:

Katarzyna Swakoń

Specjalista ds. rozwoju zawodowego

SPIS WYKRESÓW

	Str.
Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2019 r.....	45
Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2019 r.	46
Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2015 – 2019	47
Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2015 – 2019 roku	47
Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2019 roku	48
Wykres 6. Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego w latach 2015 - 2019 – stan na 31 grudnia	49
Wykres 7. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2015 – 2019 – stan na 31 grudnia	50
Wykres 8. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2015 – 2019 według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)	53
Wykres 9. Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2015 – 2019.....	57
Wykres 10. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w latach 2015 – 2019	58
Wykres 11. Ankietowani według płci	93
Wykres 12. Ankietowani według poziomu wykształcenia	94
Wykres 13. Stopień aktywności (średnia) w poszukiwaniu pracy według wieku	98
Wykres 14. Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia	101
Wykres 15. Odsetek osób przeszkolonych według kryterium płci	103
Wykres 16. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku	103
Wykres 17. Liczba osób, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia	105
Wykres 18. Liczba osób, które ukończyły szkolenie – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	106

SPIS TABEL

	Str.
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2015 – 2019	44
Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2015 – 2019	50
Tabela 3. Struktura bezrobotnych według wieku w latach 2015 – 2019 – stan na dzień 31 grudnia	51
Tabela 4. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w latach 2015 – 2019 – stan na dzień 31 grudnia	52
Tabela 5. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w latach 2015 – 2019 – stan na dzień 31 grudnia	52
Tabela 6. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2019 roku	54
Tabela 7. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2019 roku	54
Tabela 8. Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2015 – 2019.....	55
Tabela 9. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2015 – 2019 zamieszkałych na wsi.....	56
Tabela 10. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w roku 2019 - według zawodów	59
Tabela 11. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2019 - według zawodów	68
Tabela 12. Barometr zawodów – powiat wadowicki – 2020 rok	84
Tabela 13. Informacja sygnałna – Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie wadowickim – I półrocze 2019 r.	88
Tabela 14. Informacja sygnałna – Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie wadowickim – II półrocze 2019 r.	89
Tabela 15. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku	94
Tabela 16. Czas poszukiwania pracy przez ankietowanych według wieku	95
Tabela 17. W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy?	97
Tabela 18. W Pana/Pani opinii jakie kroki należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia – podział według płci?	99
Tabela 19. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według gmin powiatu wadowickiego	104
Tabela 20. Wskaźniki dla poszczególnych szkoleń wykazujących się najwyższą efektywnością realizowanych w 2019 roku	107

ZAŁĄCZNIK

A N K I E T A dla osób zarejestrowanych

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach, realizując działania wynikające z § 66 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), zaprasza Państwa do udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest zebranie materiałów do analizy potrzeb szkoleniowych i lepszego dostosowywania oferowanych przez Urząd form wsparcia do zainteresowań i zapotrzebowania poszczególnych grup osób zarejestrowanych. Ankieta stanowić będzie narzędzie pomocnicze w diagnozowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy powiatu wadowickiego.

Ankieta jest anonimowa. Wypełnienie ankiety nie oznacza zakwalifikowania na szkolenie lub inną formę wsparcia.

Prosimy o zaznaczenie wybranej przez Państwa odpowiedzi znakiem „X”.

1. Jaki jest Pana/Pani status w Urzędzie Pracy?

- bezrobotny
- poszukujący pracy

2. Na jakich stanowiskach poszukiwał/a Pan/Pani zatrudnienia do chwili obecnej?

- stanowisko 1:
- stanowisko 2:
- stanowisko 3:

3. Pana/Pani zdaniem dlaczego pozostaje Pan/Pani bez pracy? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- niskie wykształcenie/brak wykształcenia
- zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców
- brak doświadczenia zawodowego/krótka staż pracy
- brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania
- brak ofert pracy na rynku
- trudności z dojazdem do pracy (brak środków transportu komunikacji miejskiej/mała liczba połączeń)
- brak znajomości, kontaktów
- z powodu wieku
- z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty
- z powodu problemów zdrowotnych
- uczęszczam do szkoły
- pracodawcy oferują zbyt niskie wynagrodzenie
- zbyt duża konkurencja
- podejmuję działania celem uruchomienia własnej firmy
- nie szukam pracy
- inne, jakie?:

4. W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy
- za pośrednictwem agencji zatrudnienia
- bezpośredni kontakt z pracodawcą/wizyty w zakładach pracy
- za pośrednictwem rodziny, znajomych itp.
- przeglądanie ogłoszeń w prasie, Internecie itp.
- inny, jaki?:
- nie poszukiwałem/am

5. Jak ocenia Pan/Pani swoją aktywność w poszukiwaniu pracy?*(w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „bierność”, a 5 – „wysoką aktywność”)*

1	2	3	4	5

6. W Pana/Pani opinii jakie kroki należy podejmować by zwiększyć swoje szanse na podjęcie zatrudnienia? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- pozyskiwać referencje, opinie o wykonanej pracy by móc dołączyć je do CV
- zdobywać dodatkowe kwalifikacje, uprawnienia w ramach kursów
- kontynuować edukację w systemie szkolnym
- zdobyć umiejętności w zakresie pisania listów motywacyjnych, CV oraz prezentowania się przed pracodawcą
- stosować nietypowe/wyszukane metody poszukiwania pracy/przekonywania pracodawców
- zdobywać doświadczenie w ramach praktyk krajowych lub zagranicznych
- zdobywać doświadczenie w ramach wolontariatu w organizacjach społecznych
- inne, jakie?:

7. Czy chciałby Pan/chciałaby Pani uzyskać kwalifikacje zawodowe w ramach szkolenia?

- tak nie

Jeżeli udzielił/a Pan/Pani odpowiedzi „tak”, to proszę wskazać kierunek szkolenia

Nazwa szkolenia:

.....

*Jeżeli udzielił/a Pan/Pani odpowiedzi „nie”, to proszę przejść do pytania nr 9***8. Jakie czynniki uniemożliwiają Panu/Pani uzyskanie powyższych kwalifikacji zawodowych? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)**

- brak finansów
- brak czasu
- problemy zdrowotne
- inne, jakie?:

9. Z jakiego wsparcia ze strony Urzędu chciałby/aby Pan/Pani skorzystać w ciągu najbliższych 12-tu miesięcy? (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- oferty pracy
- roboty publiczne
- prace interwencyjne
- bon zatrudnieniowy
- bon na zasiedlenie
- staż, bon stażowy
- dotacja na podjęcie działalności gospodarczej
- kursy, szkolenia, bon szkoleniowy
- dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych
- inne, jakie?:
- nie jestem zainteresowany/a wsparciem Urzędu Pracy

METRYCZKA**1. Płeć:**

- mężczyzna kobieta

2. Jestem: (prosimy o zaznaczenie maksymalnie 3 odpowiedzi)

- osobą bezrobotną do 30 roku życia
 osobą bezrobotną powyżej 50 roku życia
 osobą długotrwale bezrobotną (zarejestrowaną powyżej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat)
 osobą bezrobotną korzystającą ze świadczeń opieki społecznej
 osobą bezrobotną samotnie wychowującą co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia
 osobą bezrobotną samotnie wychowującą co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia
 osobą bezrobotną niepełnosprawną
 żadne z wyżej wymienionych

2. Poziom wykształcenia:

- podstawowe, gimnazjalne i poniżej
 zasadnicze zawodowe
 LO/liceum profilowane
 średnie zawodowe (liceum zawodowe, technikum)
 policealne
 wyższe

3. Wiek:

- 18-25 lat 36-40 lat powyżej 50 lat
 26-30 lat 41-45 lat
 31-35 lat 46-50 lat

4. Jak długo poszukuje Pan/Pani pracy:

- do 1 miesiąca 6 – 12 miesięcy nie poszukuje
 1 – 3 miesięcy 12 – 24 miesięcy
 3 – 6 miesięcy powyżej 24 miesięcy