

DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA TERENIE POWIATU WADOWICKIEGO

POWIATOWY URZĄD PRACY
W WADOWICACH



LUTY 2021

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”	5
1.2. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU WADOWICKIEGO NA LATA 2021 – 2027	42
1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2020	54
2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2020	58
3 DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI W POWIECIE WADOWICKIM	72
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA ...	73
3.2. BAROMETR ZAWODÓW – POWIAT WADOWICKI 2021 ROK	95
3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH	99
3.4. ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W 2020 ROKU	107
PODSUMOWANIE	112
LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY	117
SPIS WYKRESÓW	118
SPIS TABEL	119
ZAŁĄCZNIK	120

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 190 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 zarejestrowanych. W analizie uwzględniono także szkolenia zakończone w roku 2020.

W październiku 2020 roku na potrzeby realizowanego Barometru zawodów dla powiatu wadowickiego na 2021 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.

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

- Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”,
- Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2021 – 2027,
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2020.

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”

Strategia 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.

Strategia 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 wyrównywaniu¹.

Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” jest spójna z celami określonymi w obecnie obowiązującej średniookresowej strategii rozwoju kraju, tj. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą 2030 roku) oraz Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030. 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 Strategią uwzględniane były zapisy najbardziej aktualnych projektów dokumentów tworzonych przez stronę rządową oraz Komisję Europejską. Dotyczy to w szczególności:

- projektów zintegrowanych strategii krajowych;
- projektu tzw. pakietu legislacyjnego dla polityki spójności na lata 2021-2027.

W części diagnostyczno-prognostycznej przedstawiono, w takim stopniu w jakim to było możliwe, skutki społeczno-gospodarcze oraz wyzwania związane z pandemią koronawirusa, a w części strategicznej określono działania stanowiące odpowiedź na nie, choć w chwili przyjęcia dokumentu nieznane były jeszcze wszystkie następstwa COVID-19.

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

¹ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”, Część I: Diagnoza i prognozy rozwojowe, s.3

- dynamiczny rozwój województwa małopolskiego, któremu towarzyszy pogłębianie się różnic w tempie 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;
- zagrożenia bezpieczeństwa w wymiarze zdrowotnym, społecznym, publicznym i środowiskowym, w tym zagrożenia epidemiczne (m. in. pandemia COVID-19);
- konsekwencje zmian klimatycznych oraz potrzebę zapobiegania ryzykom i zagrożeniom z nich wynikającym (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;
- potrzebę dalszego poszukiwania zasobów stanowiących o przewadze konkurencyjnej regionu;
- potrzebę zwiększenia potencjału w zakresie badań i innowacji oraz wykorzystania zaawansowanych technologii do transformacji gospodarki na bardziej produktywną i ekologiczną;
- dynamicznie postępujące procesy automatyzacji i cyfryzacji oraz towarzyszące im konsekwencje dla relacji społecznych oraz funkcjonowania gospodarki².

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 i aktywnie działającym na rzecz integracji europejskiej.

² Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”, Część I: Diagnoza i prognozy rozwojowe, s.5

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 zwiększanie i 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.



Źródło: Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”

³ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - Część II: Strategia, s.4

W strukturze strategii wyodrębnione zostały następujące obszary tematyczne:

1. Małopolskie
2. Gospodarka
3. Klimat i środowisko
4. Zarządzanie strategiczne rozwojem
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.

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, ukierunkowane na podtrzymanie ich sprawności i aktywności oraz wykorzystanie ich potencjału w życiu społecznym. Równoległe, w ramach instrumentów rynku pracy, realizowane będą działania wspierające aktywność edukacyjną i zawodową osób starszych i osób z niepełnosprawnościami. Podejmowane będą działania mające na celu poprawę dostępności i jakości usług pobytu dziennego i opieki całodobowej oraz bezpieczeństwa sanitarno-epidemiologicznego w tych placówkach, przy czym w ramach

⁴ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - Część II: Strategia, s.6

wsparcia istniejących oraz tworzenia nowych podmiotów świadczących tego typu usługi, istotne znaczenie przypisuje się rozszerzeniu ich oferty o wsparcie środowiskowe.

Zintensyfikowane zostaną również działania na rzecz wsparcia nieformalnych opiekunów osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Poprawiony zostanie dostęp do usług pozwalających na zmniejszenie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi, co ułatwi łączenie aktywności społecznej i zawodowej z opieką nad członkiem rodziny oraz pozwoli na odroczenie w czasie konieczności całodobowej opieki instytucjonalnej.

W celu zwiększenia skuteczności, jakości i efektywności usług społecznych kluczowa jest poprawa warunków pracy i prestiżu służb pomocy i integracji społecznej. Oprócz wsparcia infrastruktury usług społecznych niezbędne jest zapewnienie możliwości rozwoju kompetencji i kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej oraz służb zatrudnienia. Promowana będzie również współpraca międzysektorowa podmiotów świadczących usługi społeczne, w szczególności służb publicznych z podmiotami ekonomii społecznej oraz organizacjami pozarządowymi⁵.

Opieka zdrowotna

W celu 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.

Istotnym elementem działań mających na celu zapobieganie niepełnosprawności i minimalizowanie jej skutków będzie zwiększenie dostępu do leczenia rehabilitacyjnego oraz poprawa w zakresie wczesnej wykrywalności wad wrodzonych i rozwojowych, umożliwiającej jak najszybsze podejmowanie leczenia i zwiększającej tym samym szanse na ograniczenie niedoborów i dysfunkcji. Komplementarnie podejmowane będą działania w zakresie wczesnego wielospecjalistycznego wsparcia 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. W tym zakresie działania koncentrować się będą na poprawie dostępności i poziomu świadczeń podstawowej opieki zdrowotnej oraz ambulatoryjnej opieki specjalistycznej.

⁵ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - Część II: Strategia, s. 10 - 11

Z myślą o osobach wymagających całodobowej opieki, rozwijane będą usługi opieki długoterminowej (w tym w formule zakładów opiekuńczo-leczniczych, zakładów pielęgnacyjno-opiekuńczych, dziennych domów opieki medycznej, pielęgniarstwa opieki długoterminowej domowej, opieki paliatywnej i hospicyjnej). Wsparcie placówek opieki całodobowej uwzględnić będzie rozwój ich oferty (np. miejsca czasowego pobytu, funkcje interwencyjne na bazie e-usług opiekuńczych). Komplementarnie realizowane będą działania w zakresie de instytucjonalizacji usług opiekuńczych - rozwoju środowiskowych form wsparcia oraz teleopieki.

W związku z rosnącą liczbą osób cierpiących na zaburzenia w sferze zdrowia psychicznego konieczne jest rozwijanie profesjonalnej pomocy na różnych poziomach wsparcia – nie tylko ambulatoryjnej lub szpitalnej opieki psychiatrycznej, ale także w ramach usług wsparcia rodziny i systemu edukacji. Priorytetem będzie rozwój środowiskowych form opieki psychiatrycznej i psychoterapeutycznej, w szczególności wsparcie tworzenia sieci środowiskowych centrów zdrowia psychicznego dla dzieci i młodzieży. Równolegle podejmowane będą działania mające na celu niwelowanie deficytów w zakresie stacjonarnej opieki psychiatrycznej, szczególnie dla dzieci i młodzieży. Realizowane będą także działania w zakresie stworzenia systemu telekonsultacji psychiatrycznych pomiędzy ośrodkami o różnym stopniu referencyjnym i telewsparcia psychicznego.

Epidemia COVID-19 pokazała, jak ważne i wciąż potrzebne jest kształtowanie postaw i nawyków zwiększających bezpieczeństwo zdrowotne. W ramach profilaktyki chorób zakaźnych za szczególnie istotne uznaje się działania na rzecz zwiększania świadomości znaczenia szczepień ochronnych. Wdrażane będą również rozwiązania organizacyjno-infrastrukturalne zwiększające bezpieczeństwo sanitarno-epidemiologiczne w podmiotach leczniczych⁶.

Bezpieczeństwo

Tworzenie warunków zapewniających utrzymanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa (w różnym jego wymiarze) jest istotnym elementem wpływającym na jakość życia mieszkańców regionu i odwiedzających go turystów. Ważne jest ciągłe budowanie świadomości społecznej – uwrażliwianie mieszkańców na różnego rodzaju sytuacje kryzysowe, podnoszenie kompetencji dotyczących unikania zagrożeń i prawidłowych reakcji w przypadku ich wystąpienia.

⁶ Tamże, s. 12 - 13

W kontekście epidemii COVID-19 istotne jest również wdrażanie rozwiązań organizacyjno-infrastrukturalnych zwiększających bezpieczeństwo sanitarno epidemiologiczne w podmiotach świadczących szeroko rozumiane usługi społeczne (opiekuńcze, lecznicze, edukacyjne, kulturalne itp.).

Niezbędne jest utrzymanie bieżącej gotowości służb do reagowania w przypadku jakichkolwiek zdarzeń zagrażających życiu, zdrowiu i mieniu. Istotnym elementem działań będzie również doposażanie służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo, porządek publiczny i ratownictwo w specjalistyczny sprzęt ratunkowy i szkoleniowy, poprawa warunków lokalowych oraz ciągła aktualizacja wiedzy i umiejętności.

Dobra komunikacja, elastyczność i współpraca służb są warunkiem koniecznym do sprawnego niesienia pomocy potrzebującym. Zintegrowanie systemów łączności i zarządzania pomiędzy służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo i ratownictwo w regionie umożliwi bardziej skuteczne reagowanie na potrzeby osób znajdujących się w stanie zagrożenia. Epidemia COVID-19 pokazała zupełnie nową skalę wyzwań w tym zakresie⁷.

Sport i rekreacja

Priorytetem w tym obszarze będzie tworzenie odpowiednich warunków umożliwiających rozwój sportu i rekreacji w Małopolsce, a tym samym zwiększenie świadomości mieszkańców regionu w zakresie pozytywnego wpływu aktywności fizycznej na zdrowie. Jednym z działań niewątpliwie powinna być budowa, rozbudowa oraz modernizacja ogólnodostępnej bazy sportowo-rekreacyjnej, w tym infrastruktury przyszkolnej, która pozwoli na zwiększenie jakości i dostępności do obiektów sportowych oraz dostosowanie jej do potrzeb mieszkańców.

Równocześnie należy zapewnić odpowiednio atrakcyjną ofertę sportową i rekreacyjną, która skłaniać będzie mieszkańców do uprawiania aktywności fizycznej. Tutaj istotną rolę odegrają masowe imprezy rekreacyjne kierowane do szerokiego grona odbiorców. Wsparcie przez samorządy terytorialne działań organizacji pozarządowych pozwoli na przygotowanie atrakcyjnego i wszechstronnego programu upowszechniającego kulturę fizyczną, dostosowanego do lokalnych potrzeb mieszkańców. Ważnym komponentem przygotowania odpowiedniej oferty sportowej dla mieszkańców województwa, a w szczególności młodego pokolenia jest przygotowanie i wspieranie właściwych programów sportowych umożliwiających ich rozwój psychofizyczny. Proces ten powinien być również wspomagany

⁷ Tamże, s. 14

przez system nagród i stypendiów dla młodych sportowców, stanowiących zachętę do twórczego wykorzystania swoich zdolności i do pokonywania trudności związanych z łączeniem aktywności sportowej z nauką.

Ważnym czynnikiem na drodze młodych zawodników do mistrzostwa jest również dobrze wykwalifikowana kadra trenersko-instruktorska, w tym szkoleniowcy, menadżerzy i kadry pomocnicze, tj. m.in. psychologowie sportowi, fizjologowie itp. Należy wdrażać programy, które umożliwią kadrze szkoleniowej rozwój swoich kompetencji poprzez tworzenie warunków do organizacji różnych form doształcania, w tym wykorzystanie tzw. dobrych praktyk, konsultacje, a także działania wpływające na poprawę warunków pracy.

Jednak, by odpowiednio realizować cel, należy przede wszystkim zadbać o poprawę dostępności sportowej infrastruktury treningowo-widowiskowej poprzez budowę, rozbudowę, modernizację i utrzymywanie obiektów oraz urządzeń sportu wyczynowego, a także zwiększanie dostępu do już istniejących, lecz nieefektywnie wykorzystywanych.

Niezwykle ważnym elementem wpływającym na rozwój sportu są wydarzenia sportowe o zasięgu krajowym oraz międzynarodowym. Popularność sportowców, nowoczesne obiekty i wysokiej rangi imprezy generują popyt na przemysł okołosportowy – ożywienie rynku hotelarskiego, branży gastronomicznej i rozrywkowej. Kolejnym ważnym czynnikiem w tym obszarze jest również fakt, iż spektakularne imprezy sportowe zwiększają zainteresowanie daną dyscypliną i ogólnie sportem, aktywnym trybem życia, i stymulują mieszkańców do podejmowania aktywności⁸.

Kultura i dziedzictwo

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.

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, w tym w przestrzeni cyfrowej, co prowadzić będzie do zwiększenia zainteresowania uczestnictwem w kulturze. Ponadto nowoczesne obiekty

⁸ Tamże, s. 15

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, dedykowanych różnym grupom odbiorców i realizowanych w oparciu o potencjał sektora kultury (zasoby dziedzictwa kulturowego, doświadczone i profesjonalne kadry, zasoby infrastrukturalne), 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 innowacji⁹.

Edukacja

Edukacja stanowi kluczowy, horyzontalny czynnik rozwoju, którego strategiczne znaczenie będzie rosło. Jej jakość determinuje zdolność do absorpcji innowacji i rozwoju gospodarczego; wpływa na bezpieczeństwo, zdrowie i inne składowe jakości życia.

Kompetencje to wiedza, umiejętności i postawy wynikające z respektowanych wartości. Proces uczenia (się) powinien uwzględniać tę równowagę. Za kluczowy element zmiany systemu edukacji należy zatem uznać przejście od modelu kształcenia wiedzy do kształcenia kompetencji, realizowane poprzez transformację szkół na polach: dydaktycznym, kompetencyjnym, psychologiczno-wychowawczym, organizacyjnym i infrastrukturalnym.

⁹ Tamże, s. 16-17

Działania usprawniające system kształcenia na wszystkich poziomach winny być ukierunkowane na potrzeby regionalnego rynku pracy i wymagania nowoczesnej gospodarki.

Począwszy od edukacji przedszkolnej priorytetem będzie wspieranie doskonalenia systemu w kierunku zmodernizowanego podejścia do kształcenia, umożliwiającego skuteczne wyposażenie uczniów w kompetencje uniwersalne, rozumiane nie tylko jako kompetencje cyfrowe i językowe, ale jako „dynamiczna kombinacja wiedzy, umiejętności i postaw” potrzebnych do sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie ery cyfrowej, zarówno w aspekcie zawodowym, jak i w życiu osobistym i społecznym. W kształtowaniu tych umiejętności i postaw istotne znaczenie ma nie tylko edukacja szkolna, ale także ambitna i atrakcyjna oferta czasu wolnego, w szczególności oparta na współpracy różnych podmiotów oraz łącząca różne dziedziny nauki i kultury z aktywnym wyczynkiem.

W celu poprawy jakości edukacji konieczne jest wzmocnienie systemu doskonalenia kwalifikacji nauczycieli na wszystkich poziomach kształcenia, w tym poprzez tworzenie zachęt do korzystania z oferty aktualizacji wiedzy i podnoszenia kwalifikacji. Priorytetowo traktowany będzie rozwój kompetencji metodyczno-cyfrowych, warunkujących efektywne korzystanie z cyfrowych zasobów i narzędzi edukacyjnych.

W celu lepszego dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy (zarówno na poziomie zawodowym, jak i wyższym) promowane będą rozwiązania podnoszące jakość przygotowania praktycznego poprzez większe zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia, a także zachęty dla uczniów i studentów do podejmowania nauki na kierunkach priorytetowych z punktu widzenia rozwoju gospodarki regionu, a następnie do podejmowania pracy w zawodach deficytowych w Małopolsce.

Za istotną uznaje się potrzebę wzmocnienia jakości oferty szkół branżowych. Służyć temu będzie zarówno poprawa współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie branżowe ze środowiskiem pracodawców (w szczególności w formie kształcenia praktycznego w miejscu pracy w systemie dualnym), jak również rozwój infrastruktury kształcenia branżowego, w tym centrów kompetencji zawodowych w branżach kluczowych z punktu widzenia zapotrzebowania regionalnego rynku pracy.

Działania na rzecz poprawy jakości kształcenia na poziomie wyższym ukierunkowane będą na: zwiększanie udziału małopolskich uczelni w międzynarodowych programach edukacyjnych i badawczych oraz w wymianie doświadczeń, modernizację i rozbudowę infrastruktury dydaktycznej, a także na tworzenie zachęt do pracy w małopolskich uczelniach (w tym adresowanych do cudzoziemców).

Epidemia COVID-19 pokazała, iż konieczna jest poprawa zdolności placówek edukacyjnych do efektywnego korzystania z technologii cyfrowych, w tym prowadzenia nauki w trybie hybrydowym (*blended learning*) lub w pełni zdalnym. Wsparcie w tym zakresie ukierunkowane będzie na rozwój infrastruktury (zapewnienie dostępu do szerokopasmowego Internetu oraz dążenie do zapewnienia uczniom i nauczycielom sprzętu komputerowego), opracowanie wysokiej jakości materiałów edukacyjnych do e-learningu (dostosowanych także do uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi) oraz wzrost kompetencji metodyczno-cyfrowych nauczycieli.

Kluczowe jest, aby edukacja uwzględniała indywidualne potrzeby uczniów. Za niezwykle potrzebne uznaje się dostępne i wysokiej jakości wsparcie psychologiczne i pedagogiczne dla osób uczących się na każdym etapie nauki, w tym pomoc dzieciom i młodzieży w radzeniu sobie w trudnych sytuacjach, mające na celu profilaktykę zaburzeń psychicznych, m.in. różnego rodzaju uzależnień. W ramach wyrównywania szans edukacyjnych osób, które przejawiają trudności w edukacji lub których stan zdrowia, sytuacja społeczna lub materialna utrudnia dostęp do dobrej jakości kształcenia, interwencja dotyczyć będzie identyfikowania i likwidowania przestrzennych, organizacyjnych i mentalnych barier w dostępie do edukacji powszechnej na wszystkich poziomach kształcenia. Elementem pakietu działań w tym zakresie będzie również integracja osób z grup mniejszościowych oraz cudzoziemców.

Szczególne uwaga kierowana będzie na promocję korzyści z uczenia się przez całe życie oraz włączania się w przestrzeń cyfrową. Za kluczowe uznaje się wzmocnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego na wszystkich poziomach kształcenia, a także rozwój adekwatnej do aktualnych potrzeb rynku pracy, dostępnej oferty edukacji ustawicznej w zakresie kompetencji uniwersalnych (ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji cyfrowych i językowych) oraz kwalifikacji zawodowych, z jednoczesnym wsparciem na rzecz tworzenia, doskonalenia i upowszechniania systemów walidacji i formalnego uznawania efektów edukacji innej niż formalna.

Podjęte zostaną działania mające na celu zapewnienie koordynacji poszczególnych etapów edukacyjnych w ramach szkolnictwa ponadpodstawowego oraz na poziomie wyższym z aktywnościami w sferze podnoszenia kompetencji podejmowanymi przez dorosłych, w postaci regionalnego systemu potwierdzania kwalifikacji zawodowych bazującego na Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji¹⁰.

¹⁰ Tamże, s. 18-20

Rynek pracy

W związku z epidemią COVID-19 należy liczyć się ze wzrostem liczby osób bezrobotnych, które wymagać będą szybkiego i skutecznego wsparcia w uzyskaniu zatrudnienia, łącznie z pomocą w przekwalifikowaniu się. Jednocześnie, niezależnie od skutków epidemii, wobec malejącej liczby osób w wieku produkcyjnym w długofalowej perspektywie wyzwaniem pozostaje zapewnienie zasobów pracy poprzez aktywizację rezerw kapitału ludzkiego. Nadal ważnym adresatem działań służ zatrudnienia będą zatem osoby bierne zawodowo oraz będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza: kobiety (często sprawujące opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny), osoby z niepełnosprawnościami, osoby w wieku 50+, młodzi (szczególnie NEETs) oraz długotrwale bezrobotni. 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. Obszarem szczególnej uwagi będzie również aktywizacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa, a także osoby zatrudnione w górnictwie i branżach powiązanych.

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

Priorytetowym obszarem wsparcia będzie poprawa mobilności zawodowej oraz przeciwdziałanie przedwczesnemu opuszczaniu rynku pracy przez osoby pracujące, zarówno na skutek niedopasowania ich kompetencji do zmieniającego się popytu na określone kwalifikacje, jak i ze względu na wiek i stan zdrowia.

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.

Równolegle wspierane będzie wdrażanie przez pracodawców rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników (wsparcie doradcze, wdrożeniowe i zachęty finansowe). Jednocześnie, dzięki komplementarnie realizowanym działaniom w obszarze profilaktyki zdrowotnej, możliwe będzie odpowiednio wczesne diagnozowanie problemów zdrowotnych uniemożliwiających wykonywanie danego zawodu oraz podejmowanie decyzji o przekwalifikowaniu.

W szerszym niż dotychczas zakresie wspierane będą projekty ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi poprzez promowanie i upowszechnianie elastycznych form świadczenia pracy (elastyczny czas pracy, praca na część etatu, praca na odległość itp.). Komplementarnie realizowane będzie wsparcie obejmujące m.in. dostęp do opieki nad dziećmi i dorosłymi osobami wymagającymi pomocy w codziennym funkcjonowaniu.

W związku z zachodzącymi zmianami na rynku pracy ważnym aspektem będzie także utrzymanie konkurencyjności małopolskich pracowników. W tym celu podejmowane będą działania promujące i wspierające postawy aktywne w zakresie rozwijania umiejętności i kompetencji pracowniczych. Prowadzone będą kompleksowe i skoordynowane działania w zakresie doradztwa oraz poradnictwa zawodowego, obejmującego wszystkie poziomy edukacji i etapy życia. Ze względu na kurczące się zasoby pracy istotna będzie 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, zindywidualizowane formy aktywizacji zawodowej, adekwatne do potrzeb i możliwości poszczególnych adresatów wsparcia. W celu lepszej koordynacji działań i tworzenia całościowego systemu wsparcia na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu zintensyfikowana zostanie współpraca służb zatrudnienia i służb pomocy społecznej, a także współpraca międzysektorowa, w tym z udziałem podmiotów działających w obszarze reintegracji społeczno-zawodowej. Istotnymi elementami pakietu na rzecz aktywizacji zawodowej Małopolan będzie również lepsze prognozowanie zmian na rynku pracy i praktyczne wykorzystywanie efektów tych badań. W oparciu o nie komplementarnie realizowane będą kompleksowe i skoordynowane działania w zakresie doradztwa zawodowego na wszystkich poziomach edukacji i etapach życia oraz doskonalenia i aktualizowania umiejętności i kompetencji pracowniczych¹¹.

2. GOSPODARKA

Cel szczegółowy: Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka

Innowacyjność

Wzrost poziomu innowacyjności regionu wymaga systemowego podejścia i zaangażowania wielu partnerów. Kluczowymi podmiotami są przedsiębiorcy, którzy opracowują i implementują innowacyjne rozwiązania na rynek. Istotną rolę odgrywają też

¹¹ Tamże, s. 21-22

instytucje otoczenia biznesu, szczególnie te świadczące proinnowacyjne usługi dla firm, centra transferu technologii, parki technologiczne, inkubatory, Huby Innowacji Cyfrowych, lablaby, 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 przede wszystkim zmiany świadomości 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. Niezmiernie ważne jest podejmowanie działań, m. in. takich jak Regionalne Centra Transferu Wiedzy, mających na celu zwiększanie 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 międzynarodowej¹².

Konkurencyjność i przedsiębiorczość

W podnoszeniu konkurencyjności małopolskiej gospodarki ważne jest wspieranie osób mających innowacyjne pomysły biznesowe, przedsiębiorców rozpoczynających działalność, wdrażających nowe rozwiązania lub wchodzących na nowe rynki. 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 tj. zagrożonych trwałą marginalizacją oraz w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze. Do ważnych zagadnień należy również stymulowanie środowiska przedsiębiorczości poprzez wspieranie startupów i młodych innowacyjnych firm.

Istotnym celem dla rozwoju małopolskiej gospodarki będzie wzmacnianie pozycji małopolskich przedsiębiorstw na rynku krajowym i międzynarodowym oraz poszukiwanie nowych rynków zbytu. Należy budować silną i rozpoznawalną markę gospodarczą regionu, opartą na wysokiej jakości produktach i usługach.

¹² Tamże, s. 24

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 terenów, aby Małopolska wygrywała rywalizację o duże przedsięwzięcia inwestycyjne. Do zwiększenia nakładów inwestycyjnych przyczyni się też 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 zamkniętym, tak aby gospodarczy rozwój Małopolski odbywał się w sposób zrównoważony¹³.

Turystyka

W regionie od lat widoczny był bardzo dynamiczny rozwój sektora turystyki, który zatrzymany został jednak w momencie pojawienia się w marcu 2020 roku COVID-19, powodując zapaść tak istotnej dla regionu branży. Negatywny wpływ epidemii spowodował konieczność zrewidowania prognoz dla sektora turystyki, szacuje się bowiem, że odbudowa strumienia ruchu turystycznego na poziomie wielkości osiągniętych w 2019 roku może potrwać nawet kilka najbliższych lat. W takiej sytuacji odbudowa rynku będzie wymagała nie tylko bezpośredniej pomocy finansowej dla sektora turystycznego, ale także edukacji, doradztwa, rozpoznania na nowo trendów w turystyce i dostosowania oferty branżowej do nowych kierunków i zasad podróżowania. Niezbędne więc będzie wdrażanie nowych, innowacyjnych produktów i ofert sprzedażowych, dostosowanie obiektów i przestrzeni turystycznej do ekologicznych technologii i bezpieczeństwa osobistego oraz realizacja bardzo intensywnej i ekspansywnej kampanii promocyjnej na rynku krajowym oraz na tradycyjnych i nowych rynkach zagranicznych.

Odpowiedzią na zaistniałą sytuację będzie konieczność tworzenia kompleksowej, zawierającej pakiet atrakcji oferty turystycznej, sprofilowanej pod kątem potrzeb indywidualnego odbiorcy. Kluczową rolę odgrywać będą działania podejmowane we współpracy przez kilku partnerów, zmierzające do kreowania spójnej na danym obszarze marki. Istotne jest sieciowanie podmiotów w branży turystycznej w celu tworzenia nowej, zintegrowanej oferty.

¹³ Tamże, s. 25-26

Podejmowane działania koncentrować się będą na rozwijaniu oferty wykorzystującej potencjały obszarów atrakcyjnych krajobrazowo, dotychczas słabo zagospodarowanych turystycznie, szczególnie związane z rozwojem zintegrowanej sieci tras rowerowych, turystyki pieszej górskiej, narciarstwa, wspinaczki oraz turystyki wodnej i geotermii. Jednocześnie, w związku z możliwościami, jakie daje występowanie bogactwa naturalnych surowców leczniczych, oraz wzrostem świadomości zdrowotnej ludności, wspierane będą aktywności związane z rozszerzeniem przede wszystkim oferty uzdrowiskowej, ale także odnowy biologicznej, kąpeli 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 ze szczególnym uwzględnieniem oferty pobytowej w zakresie agro-, eko-, enoturystyki, w tym m.in. rozwoju tematycznych tras turystycznych, centrów pobytowych i promocji produktów, infrastruktury do obsługi gości, systemów wspomagających zarządzanie, sprzedaż i promocję oferty.

Kształtowanie oferty turystycznej wspierane będzie aktywną promocją i marketingiem terytorialnym przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi i środków komunikacyjnych oraz odnowieniem silnej marki przemysłu spotkań i turystyki biznesowej. Prowadzone działania marketingowe nakierowane będą na budowanie atrakcyjnego wizerunku regionu w celu wykreowania unikalnej i spójnej marki, promowanej 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 podejmowaniu decyzji w turystyce staje się bardziej powszechne i wpływa na wybór kierunków podróży¹⁴.

Transport

Zrównoważony i trwały rozwój transportu jest kluczowy z punktu widzenia rozwoju całego województwa oraz podnoszenia jego atrakcyjności. Działania podejmowane w tym zakresie sprawią, 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 od granicy północnej do południowej województwa, dobudowa trzeciego pasa autostrady A4, droga Tarnów – Kielce, droga S1 z obwodnicą Oświęcimia,

¹⁴ Tamże, s. 27-28

zadania związane z realizacją Centralnego Portu Komunikacyjnego „Solidarność” (węzeł małopolsko-śląski), powstanie nowej linii kolejowej Podłęże – Piekiełko wraz z modernizacją odcinka Chabówka – Nowy Sącz, linia kolejowa nr 96), 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.

Dopełnieniem kompleksowego rozwoju transportu w regionie będzie dalsza rozbudowa Szybkiej Kolei Aglomeracyjnej, w tym zintegrowanych węzłów przesiadkowych, oferujących możliwości integracji wielu systemów transportu. Węzły jednocześnie umożliwią bezpieczne i wygodne przesiadki, zarówno w ramach systemu publicznego transportu zbiorowego, jak i pomiędzy transportem indywidualnym oraz transportem publicznym (wszystkie rodzaje systemów parkingowych: „Park&Ride”, „Kiss&Ride”, „Bike&Ride”), stworzą możliwości komfortowego oczekiwania na połączenia, zapewniając bieżącą informację pasażerską. Warunki korzystania z obiektów będą w pełni dostosowane do potrzeb osób o ograniczonej mobilności.

Samorząd Województwa Małopolskiego dążyć będzie również do wsparcia działań na rzecz rozbudowy i modernizacji Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków – Balice wraz z przebudową układu komunikacyjnego w bezpośrednim sąsiedztwie lotniska. Działania te przyczynią się do utrzymania pozycji regionalnego portu jako jednego z wiodących lotnisk w Polsce.

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*, *carsharing*). Wraz z rozwojem elektromobilności, w celu stworzenia warunków do popularyzacji ekologicznych środków transportu, przewiduje się budowę sieci stacji ładowania pojazdów elektrycznych przy drogach publicznych.

Podjęmowane będą także działania z zakresu bezpieczeństwa w ruchu drogowym, w celu zminimalizowania ilości wypadków drogowych i ograniczenia liczby ofiar wypadków. Podstawowe aktywności w tym obszarze obejmą poprawę infrastruktury drogowej

i kolejowej, stworzenie bezpiecznego systemu transportu pasażerów i działania w skierowane w stronę najmniej chronionych uczestników ruchu drogowego, tj. rowerzystów i pieszych¹⁵.

Cyfrowa Małopolska

Pandemia koronawirusa pokazała, że ze względu na konieczne ograniczenie kontaktów ludzkich praca zdalna, edukacja i kultura *on-line*, sprzedaż internetowa oraz usługi cyfrowe stały się kluczowe do zapewnienia funkcjonowania życia społeczno-gospodarczego. Rozwój gospodarki 4.0 opartej o dane wiązał się będzie z wykorzystaniem kluczowych technologii w zakresie cyfryzacji, takich jak: technologia przesyłu danych w standardzie 5G, wykorzystanie chmury obliczeniowej, sztuczna inteligencja, Internet rzeczy, analizy wielkich zbiorów danych (*Big data*).

Jednym z kluczowych elementów rozwoju przedsiębiorstw będzie gromadzenie, przetwarzanie i analiza danych w szczególności dużych zbiorów danych, pozyskanych 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 do zmniejszania dysproporcji w rozwoju terytorialnym będzie zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości usług cyfrowych, w szczególności w ochronie zdrowia, edukacji, kulturze, turystyce, 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. Natomiast 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 z 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 IT¹⁶.

¹⁵ Tamże, s. 29-30

¹⁶ Tamże, s. 31-32

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 o obiegu zamkniętym. Kluczem do sukcesu są zmiany w świadomości społecznej, gdyż każdy m.in. poprzez zmianę modelu konsumpcji, może przyczynić się do wdrażania gospodarki o obiegu zamkniętym.

Wyczerpywanie się zasobów surowców nieodnawialnych, wzrost ich cen, a także wzrost ilości wytwarzanych odpadów powoduje konieczność transformacji w kierunku wdrażania hierarchii postępowania z odpadami w oparciu o zasadę 6xR, tj. przemyśl, odmawiaj, ograniczaj, używaj wielokrotnie, naprawiaj i odzyskaj (*Rethink, Refuse, Reduce, Reuse, Recover and Recycle*).

Racjonalizacja systemu odbierania odpadów komunalnych oraz poprawa jakości surowców wtórnych uzyskanych w wyniku selektywnej zbiórki u źródła, będą jednymi z kluczowych działań edukacyjnych i informacyjnych – przyczyniających się do wzrostu świadomości mieszkańców w zakresie m.in. prawidłowej segregacji odpadów.

Ponadto w związku z zaistniałą sytuacją epidemiczną, która spowodowała zaburzenia w łańcuchu dostaw w skali globalnej, konieczne wydaje się zwrócenie większej uwagi na pozyskiwanie surowców wtórnych, które w części mogą zastąpić sprowadzanie surowców spoza Unii Europejskiej. Ważnym zagadnieniem jest również podjęcie działań na rzecz ograniczenia zatrzymania marnowania żywności na etapie wytwarzania jej w przemyśle spożywczym, co jest jednym z istotnych problemów w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej. Wdrażanie zasad bardziej zrównoważonej gospodarki, zorientowane na oszczędność i ponowne wykorzystanie niektórych produktów to jedno z kluczowym zagadnień.

Jednym z elementów procesu przechodzenia na gospodarkę o obiegu zamkniętym będzie eliminacja plastikowych przedmiotów jednorazowego użytku z przestrzeni publicznej. Kontynuowane będą działania na rzecz ograniczania wykorzystywania i wytwarzania plastiku, czego jednym z elementów jest deklaracja Sejmiku Województwa Małopolskiego 30 września 2019 roku „Małopolska wolna od plastiku”. Podejście GOZ nierozzerwalnie wiąże się z rozwojem innowacyjności, tworzeniem nowych modeli biznesowych i zwiększaniem świadomości środowiskowej społeczeństwa, co w efekcie przyczyni się do podnoszenia konkurencyjności małopolskiej gospodarki¹⁷.

3. KLIMAT I ŚRODOWISKO

Jako cel szczegółowy dla obszaru KLIMAT I ŚRODOWISKO przyjmuje się: Wysoka jakość środowiska i dążenie do neutralności klimatycznej.

Ograniczenie zmian klimatycznych

Poprawa jakości powietrza to jedno z kluczowych działań zgodnie z przyjętą ideą zrównoważonego rozwoju województwa. Realizacja wymagań uchwał antysmogowych dla Małopolski i Krakowa będzie prowadzona poprzez stopniowe wycofywanie starych, wyeksploatowanych, konwencjonalnych jednostek wytwórczych (palenisk na paliwa stałe), niespełniających wymogów środowiskowych w zakresie emisji zanieczyszczeń, rozwiązaniami opartymi na biopaliwach, ogrzewaniu sieciowym i pompach ciepła, a tam gdzie to możliwe – również poprzez przyłączenie do sieci geotermalnej. W ramach ograniczania zmian klimatycznych istnieje potrzeba transformacji energetycznej obszarów górniczych i energetyki węglowej, jak również przemysłów energochłonnych (stalowego, papierniczego, chemicznego i cementowego).

W związku z tym istotną kwestią będą długoskalowe kompleksowe działania zmierzające do budowy nowego modelu rozwoju obszarów miejskich – sprzyjającego zabudowie wewnątrz terenów zainwestowanych i hamujących proces rozlewania się zabudowy podmiejskiej, a tym samym ograniczenia dojazdów. W ramach poprawy jakości powietrza należy również rozwijać programy zalesiania i zadrzewiania. Konieczne jest zidentyfikowanie korytarzy przewietrzania i niezabudowywanie lub ograniczenie zabudowy w ich obrębie.

W kontekście niskoemisyjnego transportu należy zintensyfikować działania zmierzające do ograniczenia indywidualnego ruchu samochodowego poprzez: budowę w sąsiedztwie węzłów komunikacyjnych parkingów typu „Park&Ride”, rozbudowę, a w niektórych

¹⁷ Tamże, s. 32-33

przypadkach i budowę systemu połączeń kolejowych, tworzenie nowych przystanków – zwłaszcza w miejskich obszarach funkcjonalnych. Kluczowym elementem polityki zrównoważonej mobilności jest niskoemisyjny publiczny transport zbiorowy. Rozbudowa systemu transportu szynowego z wykorzystaniem istniejącej sieci kolejowej w miastach to podstawowe działanie gwarantujące dostępność tego środka komunikacji dla większej liczby mieszkańców. Istotnym czynnikiem wpływającym na zrównoważoną mobilność jest rozwój i promocja zeroemisyjnego i niskoemisyjnego transportu samochodowego. Rozwiązaniem jest powstawanie stref niskiej emisji komunikacyjnej, które mają na celu ograniczenie pojazdów z silnikami spalinowymi w centrach miast. Zrównoważona mobilność możliwa jest dzięki wykorzystaniu alternatywnych środków transportu, do których należy komunikacja piesza i rowerowa. Zwłaszcza na obszarach miejskich należy tworzyć różnego rodzaju zachęty do wyboru tych form przemieszczania się. Działaniem wspierającym politykę niskoemisyjności transportu będzie rozbudowa systemu ścieżek rowerowych, jako narzędzia nie tylko poprawiającego walory rekreacyjne, ale aktywnego korzystania z tego środka transportu, jako formy dojazdu do pracy czy szkoły czy innych obiektów usługowych. Warto również zainicjować szerszą kampanię na temat zdrowotnych aspektów ruchu rowerowego oraz przemieszczania się pieszo, jako alternatywnej formy poruszania się w miejskich obszarach funkcjonalnych, obszarach uzdrowiskowych, ale również na terenach wiejskich. Kompleksowe rozwijanie sieci ścieżek rowerowych oraz systemu wypożyczalni rowerów i innych urządzeń transportu osobistego (deskorolki, hulajnogi itp.) może stanowić alternatywę dla przemieszczania się na krótkich odcinkach. Zmiany nawyków i preferencji mieszkańców w zakresie wyboru środka transportu stanowią istotny wkład w ogólną poprawę kondycji zdrowotnej społeczeństwa oraz stanu środowiska¹⁸.

Gospodarowanie wodą

Woda to niezbędny składnik życia na Ziemi, a zapewnienie społeczeństwu i gospodarce dostępu do czystej wody to fundamentalna sprawa. Jednym z kluczowych postulatów istotnych z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju i zwiększenia odporności na negatywne skutki zmian klimatycznych jest kompleksowy system poprawy retencyjności zlewni rzek województwa, który wpływa nie tylko na poprawę warunków hydrologicznych i klimatycznych, ale również na krajobraz i jakość życia mieszkańców. Wzrost retencji obok poprawy odporności środowiska na zmiany klimatyczne łagodzi niekorzystne skutki tych zmian. Jednym z efektów tych zmian są coraz częściej zdarzające się okresy susz, stąd istotną

¹⁸ Tamże, s. 37

kwestią będzie opracowanie i wdrożenie kompleksowego systemu związanego z retencjonowaniem wody i właściwa gospodarka wodna, w tym oszczędne gospodarowanie wodą. Niezmiernie ważną rolę ma tu do spełnienia tzw. mała i mikroretencja, najbardziej potrzebna na zurbanizowanych obszarach i terenach intensywnie użytkowanych rolniczo.

Jednym ze skutków zmian klimatycznych są coraz częściej pojawiające się gwałtowne ulewy, których niejednokrotnie negatywne skutki w postaci lokalnych podtopień wynikają również z powodu małej ilości terenów otwartych – mogących wchłaniać wody opadowe. Należy powszechnie wdrożyć praktykę zbierania wód opadowych i ich wykorzystania, celem zmniejszenia zużycia zasobów wody pitnej. Stąd istotnym elementem jest kompleksowe podejście do planowania przestrzeni miasta i obszarów wiejskich, wykorzystujące narzędzia związane z tworzeniem terenów zieleni, wzrostem zadrzewień oraz tworzeniem „błękitnej infrastruktury” poprzez m.in. tworzenie ogrodów deszczowych, różnego typu niecek, rowów przyulicznych i muld trawiastych.

Wysoka jakość wód oraz ich duże zasoby są czynnikiem korzystnym dla rozwoju każdej funkcji przyjętej w koncepcji zagospodarowania regionu. Ich deficyt stwarza duże ograniczenia w rozwoju, zatem do kluczowych kwestii należy poprawa jakości wód powierzchniowych i podziemnych poprzez m.in. ograniczenie przedostających się do nich zanieczyszczeń, czy też ustanawianie stref ochronnych ujęć wody oraz obszarów ochronnych głównych zbiorników wód podziemnych.

Istotny problem stanowią zanieczyszczenia wód substancjami biogennymi – azotem i fosforem oraz nieoczyszczone ścieki z gospodarstw domowych. Koniecznym elementem infrastruktury ekologicznej wzdłuż cieków wodnych powinno być utrzymanie strefy buforowej w postaci ekstensywnie użytkowanych łąk o dużej różnorodności gatunkowej, stanowiących jednocześnie bardzo dobry rodzaj oczyszczania biologicznego zanieczyszczonych wód. Jednocześnie w ramach zrównoważonego gospodarowania wodą należy dostosowywać strukturę upraw do zmian klimatu, poprzez uprawy wymagające mniejszego zapotrzebowania na wodę i bardziej odporne na wysokie temperatury.

W Małopolsce nadal istnieje pilna potrzeba rozbudowy systemu wodociągów i kanalizacji, zwłaszcza w południowej części województwa i na obszarach objętych formami ochrony przyrody. Zapewnienie dobrej jakości wody dla mieszkańców jest kluczowe w zrównoważonym rozwoju województwa oraz w poprawie jakości życia.

Istotnym jest także odpowiednie zagospodarowywanie terenów zagrożonych powodzią m. in. poprzez ograniczanie zabudowy w terenach zalewowych a także poprzez budowę i odbudowę

obiektów infrastruktury przeciwpowodziowej. Istotne będzie dostosowanie zagospodarowania terenów zagrożonych powodzią do postępujących zmian klimatycznych¹⁹.

Bioróżnorodność i krajobraz

Bogate zasoby przyrodnicze Małopolski są dobrem wpływającym nie tylko na jakość życia Małopolan, ale również na rozwój gospodarki, w tym przede wszystkim turystyki i rekreacji. Kluczowe znaczenie będzie miało utrzymanie i wzrost bioróżnorodności środowiska przyrodniczego, stanowiącego 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. Dodatkowo elementem wzrostu bioróżnorodności będzie system renaturalizacji dolin rzecznych – zwłaszcza Wisły i jej większych dopływów w Małopolsce. Zespół tych działań zorientowany będzie na techniki rozwoju zielonej i błękitnej infrastruktury, zarówno w skali lokalnej poprzez kształtowanie systemu terenów zieleni oraz zalesiania i zadrzewiania, jak i w skali regionalnej na terenie całej Małopolski, zwłaszcza w nawiązaniu do systemu obszarów chronionych i korytarzy ekologicznych. W gminach objętych obszarowymi formami ochrony przyrody, takimi jak parki narodowe, krajobrazowe i obszary Natura 2000 istotne będzie wsparcie przy wdrażaniu programów turystyki kwalifikowanej oraz przy rozwoju infrastruktury wodno-kanalizacyjnej i innych działaniach sprzyjających poprawie jakości środowiska przyrodniczego. Niezależnie od powyższych działań będzie kontynuowane sporządzanie kolejnych planów ochrony parków krajobrazowych.

W zakresie obszarów leśnych ważnym elementem jest dążenie do rozwoju wielogatunkowych siedlisk leśnych i do przekształcania monokultur lasów iglastych, na obszarach predysponowanych warunkami przyrodniczymi, poprzez wprowadzanie gatunków liściastych, zazwyczaj bardziej odpornych na niekorzystne warunki klimatyczne. Ponadto jako wzbogacenie różnorodności biologicznej należy rozwijać programy zalesiania oraz zadrzewiania, w szczególności na terenach miejskich oraz na terenach rolnych.

Opracowanie audytu krajobrazowego oraz wyznaczenie w jego ramach najcenniejszych krajobrazów Małopolski stać się powinno przyczynkiem do odpowiedniej polityki ochrony i kształtowania krajobrazów. Osobną kategorię stanowi problem „zaśmiecenia” reklamami,

¹⁹ Tamże, s. 32

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 tę inicjatywę powinno być kontynuowane. Utrzymanie i podniesienie atrakcyjności krajobrazu Małopolski powinno być stałym elementem polityki w zakresie rozwoju gospodarczego województwa.

W zakresie rekultywacji terenów poeksploatacyjnych i przemysłowych należy podjąć działania rewitalizacyjne w dawnych wyrobiskach, przekształcając je w atrakcyjną przestrzeń rekreacyjną, w tym poprzez tworzenie zbiorników wodnych o funkcji rekreacyjnej.

Ważnym aspektem utrzymania bioróżnorodności jest ochrona powierzchni ziemi, w tym gleb, przed erozją wodną, wietrzną i innymi procesami morfogenetycznymi degradującymi pokrywę glebową, w tym tę o najwyższej wartości dla produkcji rolnej – klas I–III. Odnawianie warstwy próchnicznej gleby jest procesem bardzo powolnym, trwającym setki lat, stąd kluczowa jest ich ochrona w celu zachowania dla przyszłych pokoleń jako podstawowego elementu utrzymania produktywności rolniczej gleb.

W celu zapewnienia optymalnych warunków środowiskowych konieczne jest podjęcie działań naprawczych w zakresie klimatu akustycznego. Najbardziej uciążliwymi źródłami emisji hałasu jest szeroko pojęta komunikacja. Podstawowymi narzędziami w walce z emisją hałasu do środowiska, są między innymi instrumenty planowania przestrzennego oraz instrumenty ochrony środowiska (zabezpieczenia akustyczne, dobrze zaprojektowane i wykonane drogi, linie kolejowe i porty lotnicze oraz plany i programy ochrony środowiska przed hałasem)²⁰.

Edukacja ekologiczna

Potrzeba ochrony wszystkich elementów środowiska przyrody i krajobrazu, jako wspólnego dobra, musi stać się jednym z kluczowych elementów edukacji, biorąc pod uwagę, że świadome współdziałanie mieszkańców regionu jest determinantą skuteczności działań w tym zakresie. Szeroki zakres edukacji przyrodniczej, kształtowanie świadomej konsumpcji i ekologicznego stylu życia niezależnie od wieku wpisywać się będą w ideę kreowania właściwych postaw zgodnie z koncepcją zrównoważonego rozwoju.

W ramach regionalnych kampanii edukacyjnych rozpowszechniane będą dobre praktyki poprzez m.in. wielopłaszczyznowe akcje informacyjno-edukacyjne w zakresie ochrony środowiska, instalacji odnawialnych źródeł energii, poprawy efektywności energetycznej

²⁰ Tamże, s. 41-42

budynków i budownictwa energooszczędnego, kształtowania właściwych postaw konsumenckich (ograniczenia zużycia energii oraz wody) oraz promocji innowacyjnych sposobów zapobiegania powstawaniu odpadów. Kontynuowane będą działania związane z walką o poprawę jakości powietrza przez zwiększenie nacisku na powstawanie budynków z ekologicznym ogrzewaniem. Działania te będą prowadzone w ramach realizacji projektu zintegrowanego LIFE „Wdrażanie Programu Ochrony Powietrza dla województwa małopolskiego – Małopolska w zdrowej atmosferze, LIFE IP EkoMałopolska „Wdrażanie Regionalnego Planu Działań dla Klimatu i Energii” oraz Projektu EkoMałopolska.

Obligatoryjnym warunkiem zmniejszania dysproporcji w rozwoju terytorialnym będzie zapewnienie wysokiego poziomu administracji samorządów lokalnych i innych podmiotów w zakresie działań prośrodowiskowych, w tym innowacyjnych. Kontynuowane będą działania z zakresu doradztwa dla mieszkańców i biznesu w celu wdrażania nowoczesnych rozwiązań ekologicznych i zapewnienia pomocy merytorycznej w zakresie poprawy stanu środowiska²¹.

4. ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE ROZWOJEM

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

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.

W celu usprawnienia i wzmocnienia oddziaływania dialogu z partnerami podjęte zostaną działania prowadzące do wzmocnienia roli dialogu, debat publicznych i konsultacji społecznych w procesie prowadzenia polityki rozwoju.

Wspierane będzie rozwijanie kompetencji kadr samorządowych, w tym z małych miast i obszarów wiejskich, w zakresie kreowania współpracy i realizacji wspólnych przedsięwzięć.

²¹ Tamże, s. 43

System monitorowania, raportowania i oceny strategii, programów strategicznych i wieloletnich, planu zagospodarowania przestrzennego, strategii i planów wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych zostanie uspołniony, tak aby dokumenty te tworzyły jednolitą i wewnętrznie spójną logicznie matrycę celów, zasad, wskaźników i oczekiwanych rezultatów.

Obowiązujące sposoby monitorowania i oceny zostaną uzupełnione i skonsolidowane, tak aby w efekcie utworzyć spójny 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 Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.). W dokumencie tym wskazuje się m.in., że kapitał społeczny jest warunkiem rozwoju nowoczesnej gospodarki i efektywnej współpracy, różne podmioty nie tylko stają się współuczestnikami działań rozwojowych, ale także je współtworzą, a szczególnie istotne w 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 jest w dużej mierze kształtowany w dialogu lub w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez interesariuszy polityki rozwoju województwa, a także 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

²² Tamże, s. 47

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 one znakomitym źródłem pomysłów, inspiracji, innowacji oraz partnerem, zazwyczaj niefinansowym, we wspólnych projektach, a także realizatorem 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.

Promocja Małopolski

W ciągłym i świadomym procesie budowania wizerunku regionu podstawą jest zapewnienie spójności pomiędzy identyfikacją i prezentacją marki Małopolska a jej tożsamością zakorzenioną w tradycji i innowacji. Planowość działań i odpowiednie komunikowanie marki wśród odbiorców w konsekwencji przekłada się na określone skojarzenia z danym miejscem i wpływa na pozytywny wizerunek Małopolski. Unikatowość Małopolski wyróżnia region na tle innych miejsc zarówno w kraju, jak i za granicą. Komunikacja marketingowa w dalszym ciągu powinna nawiązywać do bogactwa regionu poprzez promocję szeroko rozumianego dziedzictwa Małopolski (kultura, tradycja, przyroda, kulinaria, zabytki, wzornictwo).

Szereg branż, w tym turystyczna, sportowa czy kulturalna wymaga różnorodnego wsparcia, aby odbudować swoją dotychczasową pozycję osłabioną skutkami obostrzeń związanych z COVID-19. Kampania społeczna pod hasłem „Dobro jest w Małopolsce. Stop Koronawirusowi!” oraz promocja Małopolskiej Tarczy Antykryzysowej były pierwszymi przykładami działań marketingowych, które stanowiły odpowiedź na potrzeby mieszkańców, przedsiębiorców czy turystów, polegającymi na scalaniu elementów promocyjnych obejmujących różnych odbiorców, sektory i jednostki.

²³ Tamże, s. 48-49

Świat wokół nas rozwija się również dzięki cyfryzacji. Wzmocnienie działań komunikacyjnych w sieci w związku z przekierowaniem porozumiewania się i funkcjonowania na sferę e-rozwiązań stało się szczególnie ważne, a sytuacja wywołana pandemią COVID-19 wymusiła jeszcze szybsze zmiany w tym zakresie. Promocja Małopolski powinna zmierzać w kierunku e-rozwiązań, aby ułatwić mieszkańcom, turystom czy przedsiębiorcom dostęp do wielu przedsięwzięć, zarówno tych kulturalnych, jak i społecznych.

Znaczącą rolą Województwa Małopolskiego powinno być integrowanie i uspołnienie działań promocyjnych, a także współpraca poprzez włączenie kolejnych interesariuszy/partnerów do Systemu Koordynacji Marki Małopolska. Rozwijanie współpracy w regionie z udziałem wielu podmiotów, np. z sektorów: samorządowego, pozarządowego, gospodarczego, w tym reprezentujących środowiska lokalne sprzyja budowaniu więzi o charakterze ponadlokalnym, wzmocnieniu świadomości regionalnej i wielopłaszczyznowej integracji w regionie. Najważniejsze w tym zakresie będzie przedstawienie korzyści współpracy. 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). Współdziałanie różnych podmiotów, instytucji i samorządów przyczyni się do dynamicznego rozwoju Województwa Małopolskiego, a co za tym idzie – podwyższenia jakości życia jego mieszkańców.

Tworzenie promocji regionu w przestrzeni publicznej w oparciu o elementy identyfikacji wizualnej województwa to nowoczesna forma promocji regionu, która pozwala odbiorcom na pozytywne skojarzenia z danym miejscem, obiektem i tym samym z Małopolską. Działania w tym zakresie będą kontynuowane.

Ważnym projektem, który ma służyć tworzeniu sieci współpracy Samorządu Województwa z mieszkańcami i partnerami w regionie poprzez promocję lokalnych aktywności jest inicjatywa polegająca na przyznawaniu znaku, który potwierdza szczególną wartość małopolskiego biznesu, miejsc, obiektów, inicjatyw czy wyjątkową jakość produktów z naszego regionu. Niezwykle ważnym elementem w promocji regionu będzie poszerzanie sfery dialogu społecznego, oparte na wymianie poglądów, pomysłów, doświadczeń w zakresie rozwoju marki Małopolska. Przykładem tego typu dialogu mogą być wydarzenia, fora, spotkania oraz banki pomysłów. Województwo Małopolskie ma w tym zakresie doświadczenie poprzez organizację takich wydarzeń jak: Forum Ekonomiczne w Krynicy-

Zdroju, Kongres Marki Małopolska, spotkania branżowe *InNOWAcja*, *ProMOCja*. *Małopolska* oraz inne²⁴.

5. ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONY TERYTORIALNIE

Jako cel szczegółowy dla obszaru ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONY TERYTORIALNIE przyjmuje się: Zrównoważony i trwały rozwój oparty na endogenicznych potencjałach.

Ład przestrzenny

Podjęcie mające na celu zagwarantowanie realizacji zasady zrównoważonego rozwoju powinno być widoczne w przestrzeni, którą należy traktować jako szczególne dobro. W kontekście prognozowanych wyzwań w zakresie kreowania ładu przestrzennego w województwie, ważnym zadaniem będzie z jednej strony wzmocnienie poczucia odpowiedzialności włodarzy gmin za integrację przestrzenną swoich miejscowości, natomiast z drugiej strony dążenie do zakorzenienia w mieszkańcach Małopolski chęci zmiany swojego otoczenia na lepsze i zwracania uwagi na jego użyteczność i estetykę. Podejmowane działania na rzecz poprawy jakości i dostępności przestrzeni publicznych, stanu budynków i ich otoczenia, jakości urządzania terenów zielonych oraz bezpieczeństwa w przestrzeniach publicznych, powinny być prowadzone w sposób kompleksowy i wielowymiarowy.

Szczególną uwagę należy zwrócić na wzmacnianie dostępności i funkcjonalności przestrzeni. Przestrzeń publiczna wymaga istotnej przebudowy, aby na równych zasadach służyć wszystkim jej użytkownikom. Potrzebne jest podniesienie jakości i zapewnienie niezależności życia osobom z trwałymi lub czasowymi trudnościami w zakresie mobilności lub percepcji, w tym osobom starszym. Służyć temu będzie poprawa dostępności przestrzeni publicznej, w tym architektury i infrastruktury komunikacyjnej, a także dostępności do dóbr i usług publicznych na szeroką skalę.

Obserwowane w ostatnich latach postępowanie procesu suburbanizacji skutkuje zwiększającym się 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, stając się podmiejskimi osiedlami, a zapotrzebowanie na nowego rodzaju usługi na tych terenach 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

²⁴ Tamże, s. 50-52

zatrudnienia za granicę czy do innych regionów. Szczególną uwagę należy również zwrócić na zabudowywanie obszarów otwartych, cennych przyrodniczo, gdyż postępowanie niekontrolowanej urbanizacji na tych terenach może stanowić zagrożenie zatracenia ich szczególnych walorów. W tym kontekście bardzo ważne będzie wyhamowanie żywiołowego rozlewania się miast oraz zapobieganie rozpraszaniu zabudowy, poprzez podnoszenie jakości i znaczenia planowania przestrzennego, rozwijanie współpracy w miejskich obszarach funkcjonalnych oraz podejmowane działań edukacyjnych w tym zakresie²⁵.

Wsparcie miast

Konieczne jest wykorzystanie szans rozwojowych, jakie stwarzają małopolskie miasta oraz rozproszenie ich na różne części województwa, co pozwoli na wyzwolenie efektów synergii i transferu rozwoju także na inne obszary. Podejmowanie szeregu działań z zakresu wsparcia małopolskich miast umożliwi wykreowanie ich jako dobrych miejsc do życia.

Rozwój większych miast, takich jak Kraków, Tarnów i Nowy Sącz, pełniących funkcje metropolitalne i regionalne, opierać się będzie na cyfryzacji i automatyzacji oraz wprowadzaniu innowacyjnych rozwiązań w zakresie zarządzania miastem (inteligentne miasto). Bardzo ważne będą działania mające na celu wzmocnienie gospodarki stolicy regionu, w tym tworzenie silnej oferty inwestycyjnej czy rozwój przedsiębiorczości i działalności badawczo-rozwojowej, aby stawała się znaczącym węzłem wiedzy i innowacji na poziomie europejskim.

Rozwój metropolitalny i regionalny tych miast powinien więc przede wszystkim opierać się na wzmacnianiu usług wyższego rzędu, adekwatnych do zajmowanej pozycji w hierarchii osadniczej, np. w zakresie infrastruktury nauki, kultury czy infrastruktury widowiskowo-sportowej i kongresowej. Nie należy zapominać również o promocji ekologicznych postaw i rozwiązań, np. poprzez edukację ekologiczną, gospodarkę o obiegu zamkniętym, biotechnologię czy elektromobilność, dzięki którym miasta te uwolnią się od problemów środowiskowych i jeszcze lepiej służyć będą swoim mieszkańcom.

W rozwoju miast średnich (miast powiatowych – ośrodków ponadlokalnych I i II rzędu) zasadniczym wyzwaniem będzie zatrzymanie postępujących procesów depopulacji, w tym odpływu mieszkańców, głównie młodych, do większych miast, które dostarczają zazwyczaj lepszą ofertę w zakresie rynku pracy i możliwości doskonalenia kompetencji i kwalifikacji. Dążenie do rozwijania i zatrzymania wysokiej jakości kapitału ludzkiego i społecznego, głównie poprzez wzmacnianie funkcji regionalnych i ponadlokalnych tych miast oraz

²⁵ Tamże, s. 56

inwestycje w infrastrukturę edukacji, nauki i otoczenia biznesu, przyczyni się do poprawy konkurencyjności i maksymalnego wykorzystania potencjałów tych ośrodków.

Kluczowym działaniem na rzecz rozwoju mniejszych miast będzie kreowanie warunków, aby stanowiły one siłę napędową rozwoju swojego potencjału i pobliskich obszarów wiejskich. W tym kontekście niezbędne będą działania zmierzające do stałego podnoszenia jakości usług publicznych (w szczególności edukacji) oraz wspieranie dywersyfikacji gospodarczej tych miast. Konieczne będzie również wypracowanie mechanizmów wzmacniania specyfiki i unikalności małych ośrodków.

W zależności od różnorodnych potrzeb rozwojowych, bardzo ważne będzie wspieranie jakości i dostępności do usług publicznych w miastach, aby stawały się one coraz lepszym miejscem do życia. Interwencja w zakresie usług publicznych będzie dostosowana do pełnionych przez dane miasto funkcji oraz zróżnicowana w zależności od ich rangi.

Na szczególną uwagę zasługują problemy zachodzące w miastach, takie jak ich „rozlewanie się”, „kurczenie się”, „wyludnianie się”, „starzenie się”, czy te z zakresu ochrony środowiska. Odpowiedzią na narastające negatywne trendy będą działania zmierzające do poprawy szans rozwojowych, a także zachęcanie gmin do wdrażania istniejących koncepcji rozwoju miast, adekwatnych do endogenicznych potencjałów i czynników zewnętrznych wpływających na ich rozwój²⁶.

Rozwój obszarów wiejskich

Głównym podmiotem działań polityki wobec obszarów wiejskich są mieszkańcy wraz z ich tradycjami, kulturą i kapitałem społecznym. Największych szans rozwojowych dla obszarów wiejskich należy upatrywać 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. Istnieje wyraźna potrzeba, aby polityka wobec obszarów wiejskich wspierała także dywersyfikację gospodarczą i zatrudnienia, co wpłynie na podnoszenie jakości życia mieszkańców wsi.

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

²⁶ Tamże, s. 57-59

W rozwoju obszarów wiejskich kluczowe znaczenie mają umiejętności i kompetencje ich mieszkańców. Jednym z priorytetów będzie zatem rozwój umiejętności osób dorosłych na terenach wiejskich oraz poprawa w zakresie poziomu ich udziału w edukacji, poprzez realizowane komplementarnie (w ramach kierunku polityki *Edukacja*) działań w zakresie promocji korzyści z uczenia się przez całe życie, a także rozwoju doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz elastycznej i dostępnej oferty edukacji ustawicznej.

Bardzo ważnym elementem determinującym rozwój obszarów wiejskich jest ochrona dziedzictwa kulturowego i przyrodniczego. Największym wyzwaniem będzie zrównoważenie potrzeb środowiska naturalnego, gospodarki i mieszkańców, które często stoją ze sobą w sprzeczności. Należy więc mieć na uwadze, aby procesy gospodarcze na obszarach chronionych prowadzone były w myśl koncepcji turystyki zrównoważonej i ekologicznej agroturystyki. W tym kontekście bardzo ważne będzie również wpieranie rozwoju miejscowości uzdrowiskowych, a w szczególności tworzenie infrastruktury społecznej, komunikacyjnej, turystycznej i rekreacyjnej oraz wspieranie działań na rzecz poprawy jakości powietrza, gleby i wody, skrócenia łańcuchów dostaw żywności lokalnej oraz wzmocnienia procesów rewitalizacji i odnowy tych ośrodków.

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 i kanalizacyjnej, niekorzystne warunki rozwoju rolnictwa). Rolą Samorządu Województwa Małopolskiego będzie stworzenie możliwości rozwoju tych obszarów, aby stały się mocną stroną 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.

²⁷ Tamże, s. 60-61

Kluczowym będzie zapewnienie swobodnego dostępu do dóbr, produktów, usług i możliwości 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.

Poziom dostępności poszczególnych usług uwarunkowany jest zarówno ich fizycznym świadczeniem w określonych miastach, jak i sytuacją transportową. Pojęcie dostępności wiąże się więc nie tylko z dostępem do najwyższej jakości usług, ale także z dostępnością czasową i przestrzenną do ośrodków, w których te usługi są świadczone. W Małopolsce obszary łatwiej dostępne skupiają się wokół miast, a oddziaływanie miasta jest z reguły zależne od jego wielkości. Najsłabszą dostępnością wykazują się gminy przygraniczne i górskie, zlokalizowane w południowo-wschodnich częściach regionu. Należy więc podjąć wszelkie możliwe działania, łącznie z lobbieniem na rzecz realizacji kluczowych z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju Małopolski inwestycji z zakresu transportu, aby obszary te nie stawały się coraz bardziej peryferyjne.

Wobec tego w aspekcie rozwoju miast i obszarów wiejskich oraz poprawy integracji przestrzennej Małopolski, bardzo ważną rolę będzie również odgrywało wzmacnianie 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 (Transport)*.

Do pełnego i zrównoważonego rozwoju Małopolski konieczne jest stworzenie komplementarnego drogowo-kolejowego układu komunikacyjnego regionu, umożliwiającego szybkie dotarcie (m.in. środkami transportu zbiorowego) zarówno do stolicy województwa i innych większych miast, jak i do obszarów o najniższej dostępności transportowej (niwelacja tzw. białych plam transportowych w województwie). Kluczowa będzie realizacja działań mających na celu wspieranie zrównoważonych i efektywnych działań w sektorze transportu²⁸.

²⁸ Tamże, s. 62

System i narzędzia realizacji

Na system realizacji Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” składa się zestaw rozwiązań i narzędzi zarządczych i koordynacyjnych, programowych, finansowych i organizacyjnych oraz zasady horyzontalne, które będą miały zastosowanie przekrojowe 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. 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 różnicowania, 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 ograć 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 roku)* oraz *Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030*. Z kolei w przypadku poziomu europejskiego analizowane będą ustalenia dotyczące zasad oraz budżetu polityki spójności po 2020 roku⁶. 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 wnikliwe 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 podstawowe dokumenty zarządczo-koordynacyjne: *Plan Zarządzania Strategią* z systemem monitorowania i ewaluacji oraz *Małopolski Plan Inwestycyjny*, 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, 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 tego, 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 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 2021 – 2027

Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2021-2027 to jeden z kluczowych dokumentów jednostki samorządu terytorialnego, pozwalających określać najistotniejsze kierunki rozwoju powiatu w średnio- i długoterminowej perspektywie. Stanowi narzędzie kompleksowej polityki rozwoju ujętej w strukturze dokumentu strategicznego. Mając na uwadze uzyskanie pozytywnych odpowiedzi na wyzwania rozwojowe, ujęto w niej najważniejsze zagadnienia z zakresu społecznego, gospodarczego i środowiskowego, przedstawiając jednocześnie drogę konieczną do pokonania w celu stawienia czoła przeszkodom.

Niniejszy dokument stanowi odpowiedź samorządu powiatowego na zmiany społeczno-gospodarcze wymagające nowego, rzeczowego spojrzenia na aspiracje, zasoby i perspektywy rozwoju. Jest również odpowiedzią na postulaty formułowane przez aktywnych mieszkańców i przedsiębiorców, zauważających potrzebę określenia nowej wizji rozwoju obszaru. Nie bez znaczenia są także nowe uwarunkowania prawne, determinujące dysponowanie strategią, gdy poprzednia traci aktualność.

Podstawowym założeniem w okresie budowania Strategii Rozwoju Powiatu Wadowickiego oraz jej wdrażania jest odniesienie do całości obszaru powiatu, do różnorodności lokalnych podmiotów życia gospodarczego i społecznego, do jednostek samorządów terytorialnych i ich wielokierunkowej współpracy. Jest to podejście charakterystyczne dla obszarowego myślenia strategicznego, tj. ukierunkowanego na realizację projektów zintegrowanych i partnerskich, generujących wartość dodaną wspólnej pracy, w którym za rozwój powiatu odpowiedzialność ponoszą nie tylko władze samorządowe, ale także inne podmioty, w tym przedsiębiorstwa, organizacje pozarządowe i mieszkańcy.

W procesie zarządzania rozwojem strategia odgrywa rolę istotnego dokumentu kierunkowego, do którego odwołują się władze samorządowe, instytucje lokalne, partnerzy gospodarczy i społeczni dla realizacji zbieżnych inicjatyw, w tym pozyskiwania środków zewnętrznych.

²⁹ Tamże, s. 74-76

Opracowanie i realizacja strategii to procesy nieustające. Od pierwszych miesięcy jej wdrażania prowadzony jest monitoring, który skutkuje zazwyczaj jej aktualizacją i dostosowaniem do zmieniającej się sytuacji³⁰.

Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2021-2027 jest elementem systemu zarządzania rozwojem, który powstał w wyniku wielomiesięcznej pracy interdyscyplinarnej grupy – zespołu roboczego złożonego z pracowników Starostwa Powiatowego w Wadowicach, przedstawicieli jednostek organizacyjnych powiatu, a także powiatowych służb, inspekcji i straży oraz ekspertów zewnętrznych. Grupa oparła swoje działania na elementach diagnostycznych, wynikach analiz, informacjach zebranych podczas spotkań tematycznych i konsultacji ze społecznością lokalną. Założenia przyjęte w strategii zostały skorelowane z innymi dokumentami strategicznymi, a także dostosowane do uwarunkowań społeczno-gospodarczych, szeroko rozumianego potencjału obszaru oraz wyzwań wewnętrznych i zewnętrznych, jakie stają przed zarządzającymi rozwojem powiatu³¹.

Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2021-2027 jest spójna z dokumentami strategicznymi szczebla krajowego, regionalnego i ponadlokalnego, w tym:

- Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.);
- Krajową Strategią Rozwoju Regionalnego 2030;
- Strategią Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” (projekt wg stanu prac w listopadzie 2020r.).

WIZJA

Powiat Wadowicki przyjazny mieszkańcom, bezpieczny, rozwijający się gospodarczo, turystycznie, w zgodzie ze środowiskiem naturalnym dzięki aktywnej, zintegrowanej społeczności wspierającej się w realizacji celów, czerpiącej z dziedzictwa i zasobów lokalnych.

MISJA

Misją Powiatu Wadowickiego jest świadczenie najwyższej jakości usług publicznych, stanowiących gwarancję bezpieczeństwa publicznego i socjalnego, w celu dążenia do zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego, niosącego realne korzyści społeczności lokalnej.

³⁰ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2021 – 2027, s.3

³¹ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2021 – 2027, s.5

W dokumencie wyodrębniono cztery obszary interwencji najistotniejsze dla dalszego rozwoju Powiatu Wadowickiego:

1. Kapitał ludzki i społeczny mieszkańców
2. Edukacja, gospodarka lokalna i rynek pracy
3. Bezpieczeństwo publiczne
4. Administracja publiczna

Zgodnie ze wskazanymi obszarami określono odpowiednio cztery cele strategiczne, ich cele operacyjne oraz działania.

Kapitał ludzki i społeczny mieszkańców

Celem strategicznym jest - *Wzmocnienie kapitału ludzkiego i społecznego mieszkańców*. Pierwszy cel operacyjny to zwiększenie wpływu mieszkańców na życie publiczne. Tak sformułowany cel operacyjny jest odpowiedzią na zdiagnozowaną potrzebę partycypacji społeczności lokalnej w rozwoju obszaru. Wynika z obserwowanych braków dostatecznego wsparcia organizacji pozarządowych w ich działalności pożytku publicznego. Jednocześnie ukazuje konieczność stałego pobudzania środowiska NGO i lokalnych liderów, wskazując na przedstawiane przez nich a możliwe do powielania dobre praktyki.

W tym zakresie działania ukierunkowane zostaną na:

- wsparcie mieszkańców w realizacji inicjatyw oddolnych,
- wsparcie organizacji pozarządowych (NGO),
- wzmocnienie mechanizmu partycypacji społecznej,
- wsparcie lokalnych liderów.

Powyższe działania realizowane będą przez podmioty t.j.: Powiat, Gminy (przy współpracy partnerskiej z Instytucjami kultury, z mieszkańcami, NGO, Szkołami), Instytucje kultury i sportu.

Kolejny cel operacyjny skupia się na aktywizacji mieszkańców i integracji międzypokoleniowej. Działające na terenie powiatu wadowickiego instytucje kultury organizacje pozarządowe oferują różnorodny sposób spędzania wolnego czasu, jednakże efektem badań i konsultacji jest stwierdzona potrzeba dalszego zachęcania mieszkańców do udziału w życiu społecznym.

Tutaj podjęte zostaną działania w kierunku:

- włączania społecznego seniorów,
- zmniejszenia wykluczenia cyfrowego,
- integracji międzypokoleniowej - zmniejszenie dystansu pokoleniowego,
- rozwoju wolontariatu,
- poszerzenia oferty czasu wolnego dla aktywnych mieszkańców w obszarach: kultury, sportu, rekreacji, rozwoju osobistego,
- wsparcia, rozwoju i promocji utalentowanych dzieci i młodzieży,
- wsparcia i promocji lokalnych artystów.

W działania te zaangażowani zostaną m. in.: Powiat, Gminy, NGO, Instytucje kultury, sportu, przy *współpracy partnerskiej* z mieszkańcami i szkołami.

Następnie wśród celów operacyjnych wymienione zostało wzmocnienie integracji międzynarodowej – wymiana dobrych praktyk. Uczenie się od innych, szczególnie od osób, które zrealizowały już podobne działania, przynosi wymierne skutki w każdej dziedzinie życia. Korzystanie z dobrych praktyk jest rozwiązaniem rekomendowanym przez Unię Europejską w zakresie realizacji projektów dotyczących rozwoju obszarów.

Cel ten realizowany będzie poprzez:

- wymianę kulturową,
- rozwój oferty edukacyjnej w zakresie nauki języków obcych.

Podmiotami realizującymi będą: Powiat, Gminy, NGO, Instytucje kultury, sportu, szkoły, przy *współpracy partnerskiej* z przedsiębiorcami.

Ostatni cel w tym obszarze to rozwój kultury i dziedzictwa lokalnego. Tak sformułowany cel operacyjny jest odpowiedzią na zidentyfikowane braki w zakresie kultury i dziedzictwa lokalnego, zarówno od strony inwestycyjnej, jak i współpracy pozwalającej osiągnąć efekt synergii.

Tutaj wskazane zostały:

- rozwój bazy materialnej oraz infrastruktury kultury (instytucji kultury, bibliotek, muzeów, świetlic itp.),
- wzmocnienie poczucia tożsamości regionalnej mieszkańców (zachowanie, dokumentowanie, udostępnianie materiałów, danych, artefaktów),

- podnoszenie kwalifikacji kadr kultury,
- współpraca podmiotów działających w sferze kultury i dziedzictwa.

Zaangażowani w te działania zostaną: Powiat, Gminy, Instytucje kultury, NGO, szkoły oraz Instytucje kultury przy współpracy partnerskiej z NGO, szkołami.

Edukacja, gospodarka lokalna i rynek pracy

Celem strategicznym jest wzmocnienie edukacji, gospodarki lokalnej i rynku pracy. Tutaj wyróżnionych zostało pięć celów operacyjnych.

Pierwszym celem operacyjnym jest poprawa warunków i jakości kształcenia. Cel ten został sformułowany na bazie zidentyfikowanych potrzeb wsparcia jednostek oświatowych i podmiotów zajmujących się edukacją w dążeniu do kompleksowego przygotowania dzieci i młodzieży do samodzielnego i świadomego funkcjonowania w życiu dorosłym zarówno poprzez lepsze i bardziej nowoczesne warunki nauki, jak i zróżnicowaną, dostosowaną do predyspozycji ucznia ofertę edukacyjną.

Działania będą skierowane na:

- rozwój nowoczesnego i konkurencyjnego zaplecza edukacyjnego, doposażenie szkolnictwa ponadpodstawowego i szkolnictwa specjalnego (szkoły podstawowe, szkoły branżowe i szkoły przysposabiające do pracy),
- rozwój nowoczesnego i konkurencyjnego szkolnictwa ponadpodstawowego ukierunkowanego na zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy,
- wzmocnienie doradztwa zawodowego,
- kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży, rozwój kompetencji kluczowych ukierunkowanych w szczególności na rozwój lokalnego rynku pracy,
- poszerzenie oferty zajęć dodatkowych,
- wyrównywanie szans edukacyjnych, wzmocnienie edukacji nieformalnej.

Podmiotami realizującymi będą: Powiat, szkoły, NGO, Gminy przy współpracy partnerskiej z Instytucjami Otoczenia Biznesu (IOB), przedsiębiorcy, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna (PPP), Gminy, szkoły, NGO przy współpracy partnerskiej z IOB.

Natomiast drugi cel operacyjny - wzmocnienie atrakcyjności inwestycyjnej powiatu realizowany będzie poprzez:

- przygotowanie terenów inwestycyjnych, w tym tworzenie i rozwój stref aktywności gospodarczej,
- stworzenie systemu informacji i komunikacji dla inwestorów i przedsiębiorców,
- utworzenie centrów inwestycyjnych,
- podejmowanie inicjatyw w zakresie budowy drogi ekspresowej przebiegającej przez teren powiatu,
- podejmowanie inicjatyw w zakresie rewitalizacji linii kolejowych przebiegających przez teren powiatu.

W powyższe działania zaangażowani zostaną: Powiat, Gminy przy współpracy partnerskiej z przedsiębiorcami, IOB, PKP, NGO przy współpracy partnerskiej z przedsiębiorcami i IOB.

Kolejny cel operacyjny to wspieranie aktywności gospodarczej i przedsiębiorczości mieszkańców. Cel ten jest uzupełnieniem poprzedniego celu pod kątem wsparcia nieinwestycyjnego działań rozwojowych dla przedsiębiorców.

W ramach działań wskazano:

- wsparcie mikro i małych przedsiębiorców oraz osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą – w zakresie informacji i szkoleń,
- wsparcie przedsiębiorców w zakresie pozyskiwania środków finansowych na rozwój działalności (współpraca z podmiotami/instytucjami oferującymi zwrotne i bezzwrotne instrumenty finansowe),
- stworzenie i prowadzenie Centrum Obsługi Inwestora i Wsparcia Przedsiębiorczości (COiWP),
- wprowadzanie zachęt i ulg dla przedsiębiorców,
- powołanie Rady Przedsiębiorczości Powiatu Wadowickiego,
- promocja lokalnej przedsiębiorczości oraz społecznej odpowiedzialności biznesu,
- wspieranie działań proprzedsiębiorczych mieszkańców,
- utworzenie systemu informacji i komunikacji w zakresie przedsiębiorczości i edukacji oraz podjęcie działań ukierunkowanych na rozwój lokalnego rynku pracy.

Główni realizatorzy powyższych działań to: Powiat, Gminy, Powiatowy Urząd Pracy (PUP), COiWP (Centrum Obsługi Inwestora i Wsparcia Przedsiębiorczości), IOB, COiWP przy współpracy partnerskiej z IOB, Powiat przy współpracy partnerskiej z przedsiębiorcami, Rada

Przedsiębiorczości przy współpracy partnerskiej z IOB, Szkoły, NGO, Gminy przy współpracy partnerskiej z Przedsiębiorcami.

Czwarty cel operacyjny wskazuje na rozwój turystyki i rekreacji. Powiat Wadowicki charakteryzuje się zróżnicowaną ofertą zagospodarowania czasu wolnego, w tym w zakresie turystyki poznawczej, religijnej, wypoczynkowej. Każda z gmin Powiatu posiada liczne walory bazujące zarówno na zasobach lokalnych, dziedzictwie kulturowym, przyrodniczym, jak i specjalnie utworzonych atrakcjach turystycznych. Nie bez znaczenia pozostaje rozwój przetwórstwa lokalnego, który określa turystykę kulinarną – mieszcząca się w dziale turystyki kulturowej – i stanowi znaczący i wciąż wzrastający aspekt wyboru miejsca wypoczynku turystów na całym świecie, a szczególnie w Europie.

Działania w tym obszarze przewidują:

- utworzenie i prowadzenie podmiotu współpracy w zakresie turystyki lokalnej,
- współpracę z podmiotami działającymi w obszarze zagospodarowania czasu wolnego w zakresie pełnego wykorzystania dostępnej infrastruktury i rozwoju przedsiębiorczości,
- współpracę z podmiotami działającymi w obszarze zagospodarowania czasu wolnego w zakresie wypracowania kompleksowej oferty oraz wspólnej promocji i informacji,
- rozbudowę infrastruktury zagospodarowania czasu wolnego, w tym wypoczynkowej, noclegowej, kulturalnej i sportowo-rekreacyjnej,
- stworzenie bazy ofert turystycznych powiatu,
- ponadlokalną promocję ofert spędzania czasu wolnego na terenie powiatu.

Instytucje wskazane do realizacji działań to: PWLT (proponowana nazwa Podmiotu Współpracy Turystyki Lokalnej), Powiat, Gminy, informacje turystyczne przy współpracy partnerskiej z podmiotami branży turystycznej, LGD przy współpracy partnerskiej z NGO, PWTL przy współpracy partnerskiej z Małopolską Organizacją Turystyczną (MOT), Polską Organizacją Turystyczną (POT), Województwem Małopolskim.

Ostatni cel operacyjny to wsparcie rolnictwa i przetwórstwa. Działania obejmą:

- rozwój i promocję produktów lokalnych, regionalnych, tradycyjnych i zdrowej żywności, w tym opracowanie spójnej strategii promocji,
- wsparcie rozwoju drobnego przetwórstwa rolno-spożywczego,
- organizację targów lokalnej żywności,
- wsparcie finansowe infrastruktury lokalnych targowisk.

Podmiotami realizującymi pozostaną: Lokalne Grupy Działania (LGD) z terenu powiatu, koła gospodyń wiejskich, rolnicy, Powiat, Gminy, ARiMR przy współpracy partnerskiej z Ośrodkami Doradztwa Rolniczego (ODR), Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (ARiMR), ODR przy współpracy partnerskiej z lokalnymi przedsiębiorcami i przetwórcami, Kołami Gospodyń Wiejskich, LGD.

Bezpieczeństwo publiczne

Celem trzeciego ze wskazanych *obszarów interwencji* jest zwiększenie bezpieczeństwa publicznego na terenie powiatu wadowickiego. Obowiązek ochrony bezpieczeństwa publicznego spoczywa na wszystkich organach państwa, na całym społeczeństwie i obywatelach.

Cel strategiczny dąży do wzrostu poziomu bezpieczeństwa mieszkańców. Jednym z celów operacyjnych w tym obszarze będzie *poprawa funkcjonowania systemu bezpieczeństwa oraz rozwój infrastruktury służącej bezpieczeństwu publicznemu mieszkańców powiatu*.

Wśród działań założono:

- uruchomienie całodobowych posterunków policji w każdej gminie,
- zwiększenie liczby patroli policji - zwiększenie intensywności patrolowania,
- tworzenie warunków do poprawy bezpieczeństwa publicznego,
- podniesienie standardu infrastruktury w zakresie bezpieczeństwa,
- poprawę standardu publicznego transportu zbiorowego,
- poprawę bezpieczeństwa przeciwpożarowego,
- zwiększenie liczby jednostek OSP włączonych do krajowego systemu ratowniczo-gaśniczego,
- utworzenie Powiatowego Centrum Zarządzania Kryzysowego w nowej formule organizacyjnej – całodobowej stacjonarnej służby dyżurnej.

Do realizacji powyższych zadań włączone zostaną: Gminy przy współpracy partnerskiej z Komendą Powiatową Policji (KPP), Gminy przy współpracy partnerskiej z PKP, Gminy przy współpracy partnerskiej z przewoźnikami, Powiat, Gminy, Policja, Komenda Powiatowa Policji (KPP), Państwowa Straż Pożarna (PSP), Służba Więzienna (SW), Straże Gminne/Miejskie przy współpracy partnerskiej z Gminami, OSP, OSP przy współpracy partnerskiej z Powiatem, PSP przy współpracy partnerskiej Skarbu Państwa, Powiat przy współpracy partnerskiej z powiatowymi służbami inspekcji PSP, Powiatowa Stacja Sanitarno-

Epidemio-logiczna (PSSE) w Wadowicach, Powiatowy Inspektorat Weterynarii (PIW), dostawcy energii.

Kolejny cel operacyjny skupia się na *poprawie jakości środowiska naturalnego* i jest odpowiedzią na zdiagnozowaną potrzebę ograniczenia emisji zanieczyszczeń do środowiska (w szczególności powietrza atmosferycznego, wód i gleby) oraz zwiększenia wykorzystania odnawialnych źródeł energii.

Działania obejmą:

- wzmocnienie gospodarki niskoemisyjnej,
- głęboką modernizację energetyczną w sektorze mieszkaniowym i publicznym, wykorzystanie odnawialnych źródeł energii,
- rozbudowę mikroretencji – poprawę bilansu wód opadowych w celu niwelowania niekorzystnych, skutków okresów suszy,
- zwiększenie współczynnika ilości odpadów zbieranych selektywnie,
- zwiększenie współczynnika budynków objętych kanalizacją sanitarną.

Podmiotami realizującymi będą: Powiat, Gminy.

Jednym z ważniejszych celów operacyjnych w zakresie bezpieczeństwa publicznego jest *wzmocnienie systemu ochrony zdrowia*. Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego powstała w trakcie obowiązywania stanu epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2. Część nawiązująca do aktualnej sytuacji zagrożenia została ujęta w jednym z *Działań*, natomiast pozostałe dotyczą sytuacji i stanu służb ochrony zdrowia, niezależnie od pandemii.

Tutaj działania przewidują:

- stworzenie systemu zarządzania ochroną zdrowia w sytuacjach kryzysowych,
- inwestycje i doposażenie w sprzęt jednostek ochrony zdrowia,
- podnoszenie kompetencji, umiejętności personelu,
- wdrożenie efektywnego systemu zarządzania leczeniem oraz komunikacji z pacjentem,
- wzmocnienie potencjału ZZOZ w Wadowicach,
- rozbudowę systemu psychiatrii środowiskowej,
- rozbudowę systemu wsparcia psychiatrycznego i psychologicznego dla dzieci,
- utworzenie systemu opieki pacjentów chorych terminalnie,
- profilaktykę i ochronę zdrowia seniorów.

Realizatorzy: Gminy, Powiat, Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej (ZZOZ), Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR), NGO, PSSE w Wadowicach, Ośrodki Pomocy Społecznej (OPS), Domy Pomocy Społecznej (DPS), Środowiskowy Dom Samopomocy (ŚDS) przy współpracy partnerskiej z NGO, przedsiębiorcami w tym portalami lokalnymi.

Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych to następny cel operacyjny, który jest odpowiedzią na zdiagnozowane potrzeby środowiska, zarówno w zakresie aktywizacji i integracji, rozwoju wolontariatu oraz wspierania opiekunów osób zależnych, jak i likwidowania nadal istniejących barier architektonicznych w przestrzeni publicznej.

Wśród działań wymienia się:

- integrację społeczną osób niepełnosprawnych,
- aktywizację społeczną osób niepełnosprawnych,
- aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych,
- likwidowanie barier architektonicznych w przestrzeni publicznej,
- organizację wsparcia dla opiekunów osób zależnych,
- rozwój i promocję idei wolontariatu i włączenie wolontariuszy do pomocy osobom niepełnosprawnym,
- promowanie działań i twórczości osób niepełnosprawnych oraz upowszechnianie wiedzy wśród społeczności lokalnej w zakresie funkcjonowania osób niepełnosprawnych.

Działania realizowane będą przez: NGO, OPS, DPS, WTZ, ŚDS, jednostki oświatowe, centra wolontariatu przy współpracy partnerskiej z Powiatem, Gminami, przedsiębiorcami, portalami lokalnymi, Powiat, Gminy, NGO przy współpracy partnerskiej z Ministerstwem

Rodziny i Polityki Społecznej, dysponentami funduszy celowych, PUP, Spółdzielnie i Wspólnoty Mieszkaniowe, NGO przy współpracy partnerskiej z Samorządem Wojewódzkim, PFRON-em, jednostkami pośredniczącymi, PCPR przy współpracy partnerskiej z MRiPS, Samorządem Wojewódzkim, PFRON-em, Dysponentami funduszy celowych, jednostki oświatowe przy współpracy partnerskiej z portalami i mediami lokalnymi, DPS, ŚDS, WTZ, Ośrodki kultury przy współpracy partnerskiej z Powiatem, Gminami, portalami i mediami lokalnymi.

Jeden z celów operacyjnych w tym obszarze wskazuje także na *rozwój systemu wsparcia niezbędnego do prawidłowego funkcjonowania rodziny oraz wsparcie osób znajdujących się*

w sytuacjach kryzysowych i jest ukierunkowany na tworzenie adekwatnej i odpowiadającej na potrzeby społeczne struktury jednostek działających w systemie pomocy społecznej.

Działania realizowane w tym celu to:

- podejmowanie działań profilaktycznych i edukacyjnych sprzyjających wzmocnieniu więzi rodzinnych oraz nauce radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych,
- podnoszenie kompetencji osób pracujących w obszarze interwencji kryzysowej i przemocy w rodzinie,
- pomoc w przezwycięzeniu zjawiska bezdomności poprzez realizację programów wychodzenia z bezdomności, wspieranie działalności schronisk, mieszkań socjalnych,
- rozwijanie społecznej świadomości i wrażliwości na zjawisko przemocy w rodzinie,
- promocja rodzinnych form pieczy zastępczej oraz pozyskiwanie, kwalifikowanie i szkolenie kandydatów do tworzenia i realizacji zadań rodzinnej pieczy zastępczej,
- zapewnienie dzieciom pieczy zastępczej w formie rodzinnej i instytucjonalnej,
- rozwój form wsparcia dla dzieci i młodzieży (placówki wsparcia dziennego),
- rozwój dziennych ośrodków wsparcia dla seniorów.

Instytucje wskazane do realizacji zadań: Gminy, PCPR, Ośrodki Interwencji Kryzysowej (OIK), OPS, NGO, PPP, jednostki oświatowe, KPP, OPS przy współpracy partnerskiej z Powiatem, portalami lokalnymi i innymi mediami, parafiami, NGO.

Kolejny cel operacyjny to *wsparcie rozwoju organizacji społecznych i grup nieformalnych działających w obszarze działalności pożytku publicznego.*

Kierunek działań to:

- wsparcie w tworzeniu i rozwoju organizacji pozarządowych,
- aktywna współpraca z organizacjami pozarządowymi, koordynacja i wspieranie wspólnych działań,
- wsparcie w powstawaniu podmiotów ekonomii społecznej.

Podmioty realizujące: Powiat, Gminy, NGO, Gminy przy współpracy partnerskiej z IOB.

Istotnym celem operacyjnym jest również *zwiększenie świadomości mieszkańców w zakresie bezpieczeństwa.* Tutaj wskazuje się:

- działania profilaktyczno-edukacyjne na rzecz poprawy bezpieczeństwa,
- profilaktykę prozdrowotną.

Działania realizowane będą przez: Powiat, Gminy, NGO, szkoły, Policja, PSP, OSP, OPS, GKRPA, PSSE w Wadowicach.

Przedostatnim celem w obszarze bezpieczeństwa publicznego jest *rozbudowa infrastruktury sportowo-rekreacyjnej umożliwiającej utrzymanie kondycji fizycznej oraz prowadzenie działań z zakresu profilaktyki zdrowotnej*. Badania w tym zakresie wykazały konieczność dostępu do niedopłatnej infrastruktury i zajęć, a także prowadzenie szeroko zakrojonych bezpłatnych akcji profilaktycznych.

Działania obejmą:

- rozbudowę infrastruktury sportowej związanej ze sportem indywidualnym, rodzinnym (np. pumptruck, skatepark, miejsca do jazdy na rolkach),
- rozbudowę infrastruktury sportowej związanej ze sportem zespołowym, rozgrywkami ligowymi.

Realizatorzy: Powiat, Gminy, NGO, Instytucje kultury, sportu przy współpracy partnerskiej z NGO, Klubami, Szkołami.

Ostatni cel operacyjny wskazuje na konieczność *wzmocnienia ochrony dobrostanu zwierząt*. Od kilkunastu lat obserwuje się wyraźny wzrost zainteresowania tematyką dobrostanu zwierząt. Przejawem tego zjawiska było wprowadzenie odpowiedniej legislacji w Unii Europejskiej. Tutaj w ramach działań założono realizację kampanii społecznych oraz możliwość pozyskiwania grantów na rzecz ochrony zwierząt oraz interwencje Powiatowego Inspektora ds. Ochrony Zwierząt przez podmioty realizujące: Gmina, Powiat, NGO, PIW.

Administracja publiczna

Obszar ten skupia się na wzmocnieniu potencjału i skuteczności administracji publicznej. Odpowiedni potencjał instytucjonalny pozwala jednostkom samorządu terytorialnego świadczyć usługi publiczne wysokiej jakości oraz efektywnie wspierać rozwój społeczno-gospodarczy wspólnot lokalnych. W związku z powyższym celem operacyjnym jest *doskonalenie jakości usług publicznych i sprawności administracyjnej*.

Działania będą skierowane na:

- podnoszenie kwalifikacji pracowników administracji publicznej poprzez system szkoleń,
- wykorzystanie nowoczesnych narzędzi w celu podniesienia jakości obsługi mieszkańców i przedsiębiorców,

- rozwój e-usług publicznych oraz upowszechnianie elektronicznej obsługi ludności,
- rozwój systemów informatycznych oraz udostępniania cyfrowych baz danych,
- zwiększenie skuteczności działań wydziałów merytorycznych urzędu poprzez wdrożenie odpowiednich procedur,
- wprowadzenie systemu badania opinii publicznej wśród mieszkańców i przedsiębiorców Powiatu,
- przejrzystą i dostosowaną do odbiorcy komunikację z klientami urzędu.

Podmioty realizujące: Powiat, Jednostki organizacyjne.

1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2020

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 2020 sporządzona zostanie w I połowie 2021r., a następnie wraz z Planem na rok 2021 przedstawiona będzie Zarządowi Województwa Małopolskiego).

Działania podejmowane na rzecz wsparcia Małopolan na rynku pracy w roku 2020 będą odpowiedzią na rekomendacje zawarte m.in. w Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego oraz w programach strategicznych, jak również stanowić będą odpowiedź na kryzys wywołany pandemią COVID-19.

Ze względu na pandemię koronawirusa zagrożone jest osiągnięcie rezultatów i produktów zaplanowanych w projektach. Niektóre formy wsparcia, wymagające bezpośredniego kontaktu człowieka z człowiekiem zostały w wielu projektach zawieszono.

W latach ubiegłych Plan był podzielony na 5 priorytetów, jednak ze względu na pandemię COVID-19, która rozpoczęła się w marcu 2020 roku, uzupełniono *Plan na 2020 rok* o 6 priorytet związany z działaniami instytucji rynku pracy w zakresie przeciwdziałania kryzysowi i wsparciu dla pracowników i pracodawców zagrożonych wpływem niekorzystnych warunków gospodarczych.

Pierwszym z priorytetów jest Kształtowanie postaw i kompetencji kluczowych najmłodszych Małopolan. Celem ogólnym są tutaj trwałe mechanizmy, pozwalające w 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 nowożytnych, 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. Przewidziano także konkursy na projekty wspierające rozwój działalności naukowej i samokształceniowej akademickich kół naukowych oraz współpracę podmiotów działających w sferze pożytku publicznego.

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.

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 osiągnąć 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.

Uczestnicy objęci zostaną różnymi formami kształcenia i doskonalenia, programami edukacyjnymi oraz doradztwem zawodowym. Zorganizowana zostanie konferencja oraz opracowane zostaną raporty/publikacje. Rezultatami realizowanych działań będzie uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS 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 (w tym dla osób pozbawionych wolności) i informacji zawodowej, pomocy w podwyższaniu kompetencji, 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 realizację programów edukacyjnych. Rezultatem działań będzie uzyskanie nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób uczestniczących w programach.

W powyższe działania zaangażowane zostają: Wojewódzki Urząd Pracy, Grodzki Urząd pracy w Krakowie, Małopolska Wojewódzka Komenda OHP i Departament Nadzoru Właścicielskiego 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 oraz przedstawicieli firm.. Organizowane jest także kształcenie i doskonalenie

zawodowe kadr pomocy i integracji społecznej, przedstawiciele 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 Gorlicach, Powiatowe Urzędy Pracy, Departament Nadzoru Właścicielskiego i Gospodarki UMWM, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, EFS, EFRR, środków prywatnych oraz innych źródeł.

Kolejnym 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 oraz osoby powracające z zagranicy. Realizowane będą projekty mające na celu zwiększenie dostępności usług społecznych i zdrowotnych w regionie. 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, Małopolanie objęci zostaną programami profilaktyki zdrowotnej, a pracodawcy zostaną objęci wsparciem z zakresu opracowywania i wdrażania strategii zarządzania wiekiem.

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, 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. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, PFRON, EFS, EFRR, środków prywatnych i innych źródeł.

Ostatni Priorytet 6 *Wsparcie na rynku pracy w związku z pandemią COVID-19* ma na celu wysoką efektywność działań na rzecz pracodawców i pracowników zagrożonych wpływem niekorzystnych warunków gospodarczych. W ramach zadań realizowane jest wsparcie: dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku przestoju ekonomicznego przedsiębiorstwa lub obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników, udzielanie niskoprocentowanej pożyczki dla mikroprzedsiębiorstw do wysokości 5 tys. zł, dofinansowanie dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw części kosztów wynagrodzenia pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne, dofinansowanie dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą i niezatrudniających pracowników części kosztów prowadzenia tejże działalności, dotacje bezzwrotne – bon rekompensacyjny (pokrycie wszelkich niezbędnych wydatków na utrzymanie bieżącej działalności firmy), pożyczki płynnościowe (na pokrycie wydatków związanych z utrzymaniem bieżącej działalności firmy i zapewnieniem jej płynności finansowej). Działania realizowane będą przez: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Powiatowe Urzędy Pracy, Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości. Efektami realizacji będzie objęcie osób i podmiotów wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, PFRON, EFS, EFRR, środków prywatnych oraz innych źródeł.

2. STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2020

Poziom i stopa bezrobocia

Na koniec grudnia 2020 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 4203 bezrobotnych. Oznacza to, iż populacja bezrobotnych zwiększyła się w ciągu 12 miesięcy o 1290 osób.

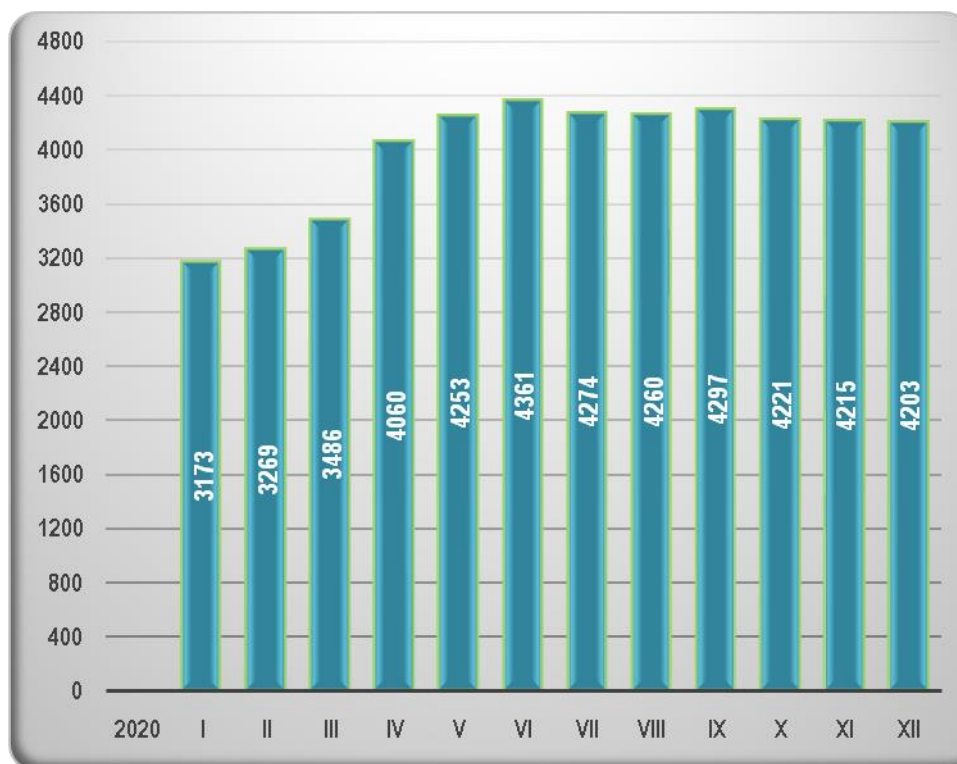
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2016 - 2020

	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	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2020
Ogółem	-1558	-30,54	3544	-215	-6,07	3329	-169	-5,08	3160	-247	-7,82	2913	1290	44,29	4203
Kobiety	-827	-30,16	1915	-16	-0,84	1899	-29	-1,53	1870	-189	-10,1	1681	634	37,72	2315
Mężczyźni	-731	-30,97	1629	-199	-12,22	1430	-140	-9,79	1290	-58	-4,5	1232	656	53,25	1888

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 2020 r. ze stanem na koniec grudnia 2019 r. nastąpił wzrost o 260 osób. Kolejne przyrosty (Wykres 1) odnotowano w miesiącu lutym 2020 r. (wzrost o 96 osób). Następne zwiększenie liczby osób bezrobotnych obserwujemy w marcu (wzrost o 217 osób). Największy przyrost następuje w miesiącu kwietniu 2020 r. – liczba osób bezrobotnych wzrasta aż o 574 osoby.

Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2020 r.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wzrost liczby osób bezrobotnych rejestrujących się w okresie od marca do czerwca to wahanie sytuacji na rynku pracy, wywołane początkowo zagrożeniem epidemicznym, a następnie stanem epidemii związku z COVID-19. Wprowadzane przez rząd obostrzenia wywołały wśród pracodawców strach oraz niepewność, w związku z czym wielu zdecydowało się na nagłą redukcję zatrudnienia.

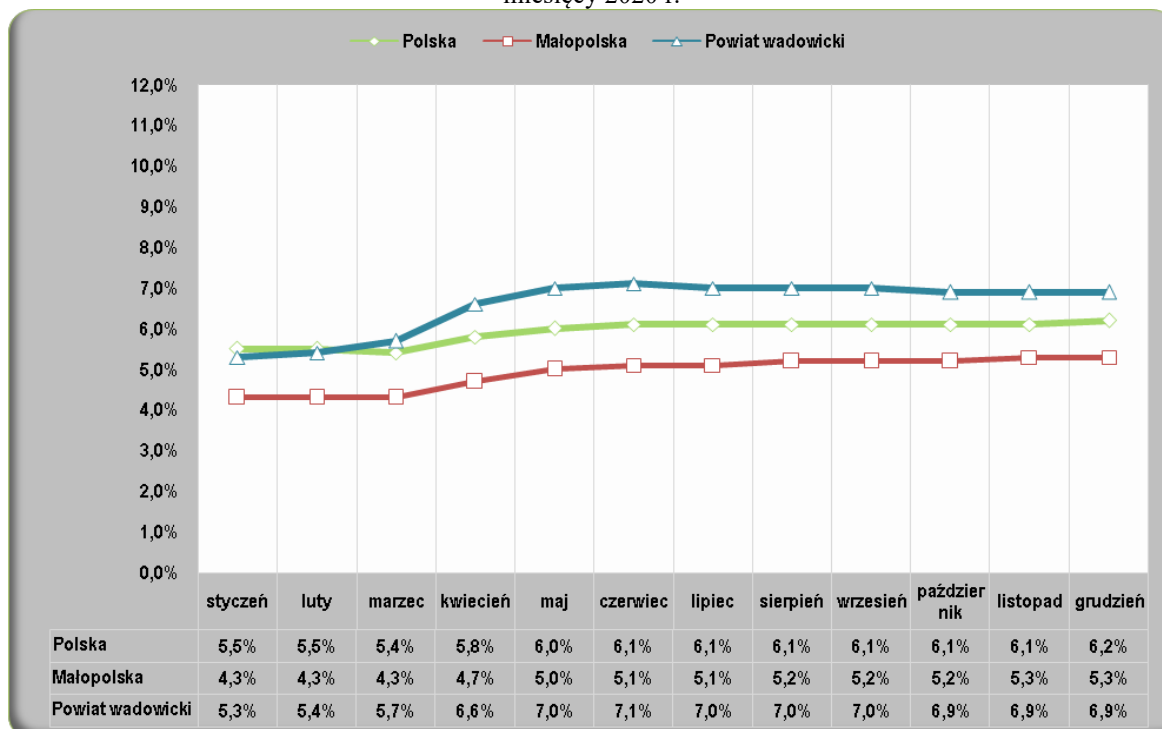
Okres od lipca do grudnia 2020 r. to miesiące, w których obserwujemy nieznaczne wahania liczby osób bezrobotnych. Od lipca wraz z „luzowaniem” obostrzeń zaczęły pojawiać się oferty pracy sezonowej, w związku z czym poziom bezrobocia rejestrowanego w powiecie wadowickim spada. Ponadto wpływ na zmniejszenie poziomu bezrobocia w tym okresie ma także aktywizacja osób bezrobotnych w ramach aktywnych form pomocy przewidzianych do realizacji przez Urząd.

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 2020 r. :

- 6,9 % w powiecie wadowickim,
- 5,3 % w województwie małopolskim,
- 6,2 % w Polsce.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2020 r.

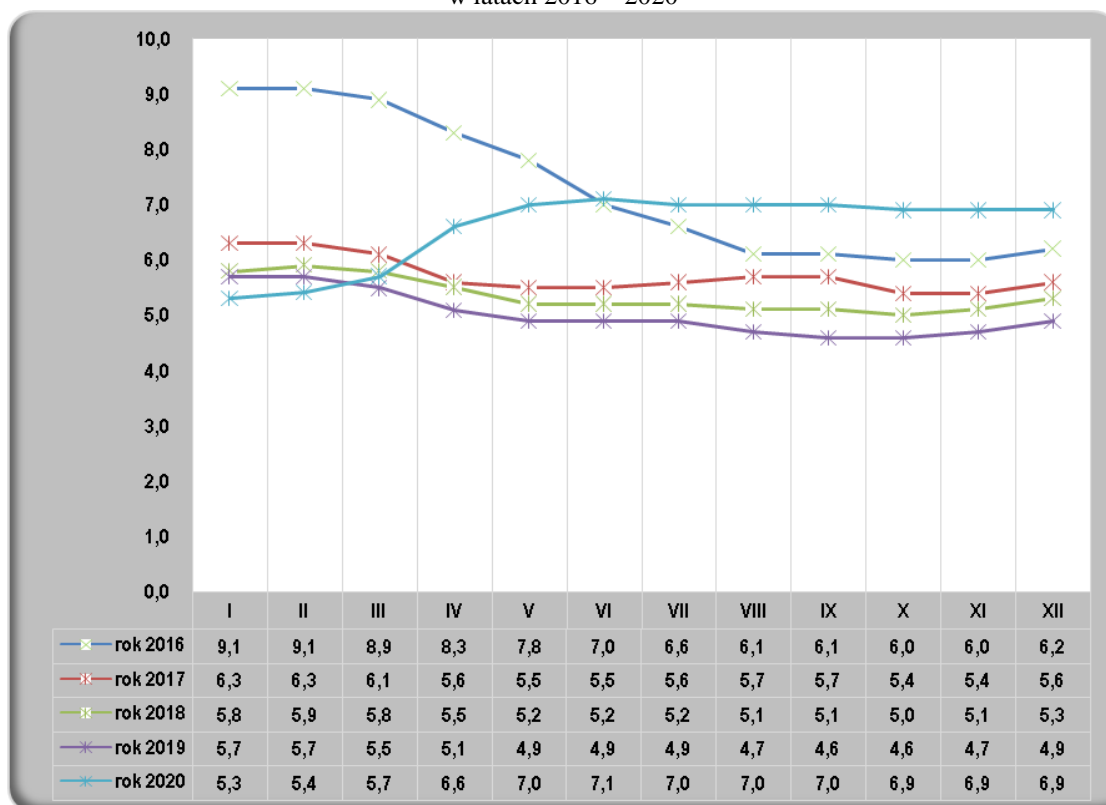


Źródło: stat.gov.pl

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

Na koniec grudnia 2020 r. w powiecie wadowickim odnotowano wzrost stopy bezrobocia - o 2,0 pkt. procentowe w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2016 – 2020

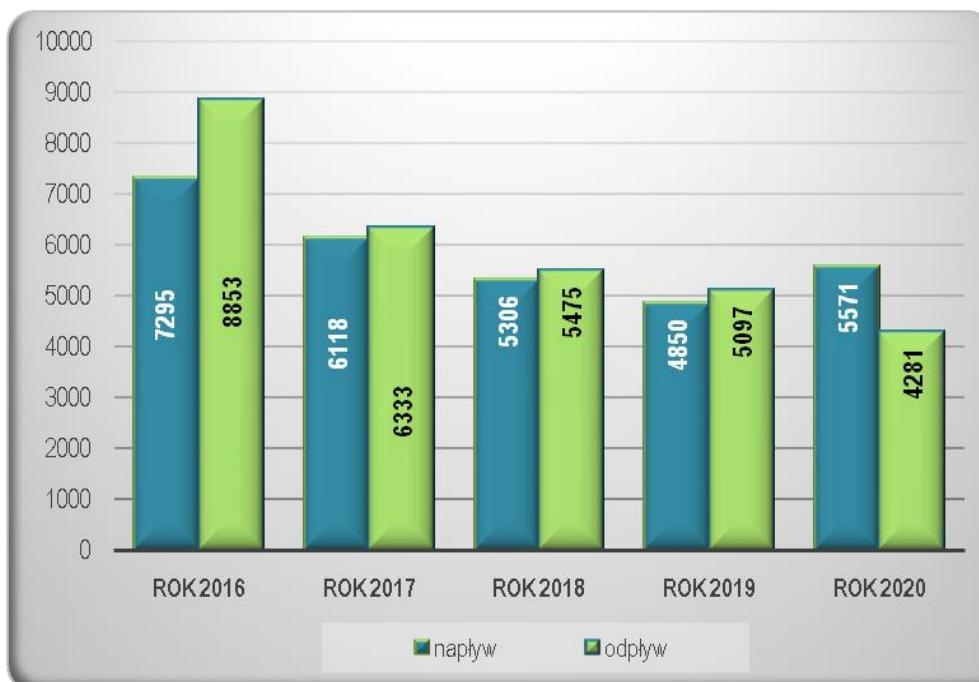


Źródło: stat.gov.pl

Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

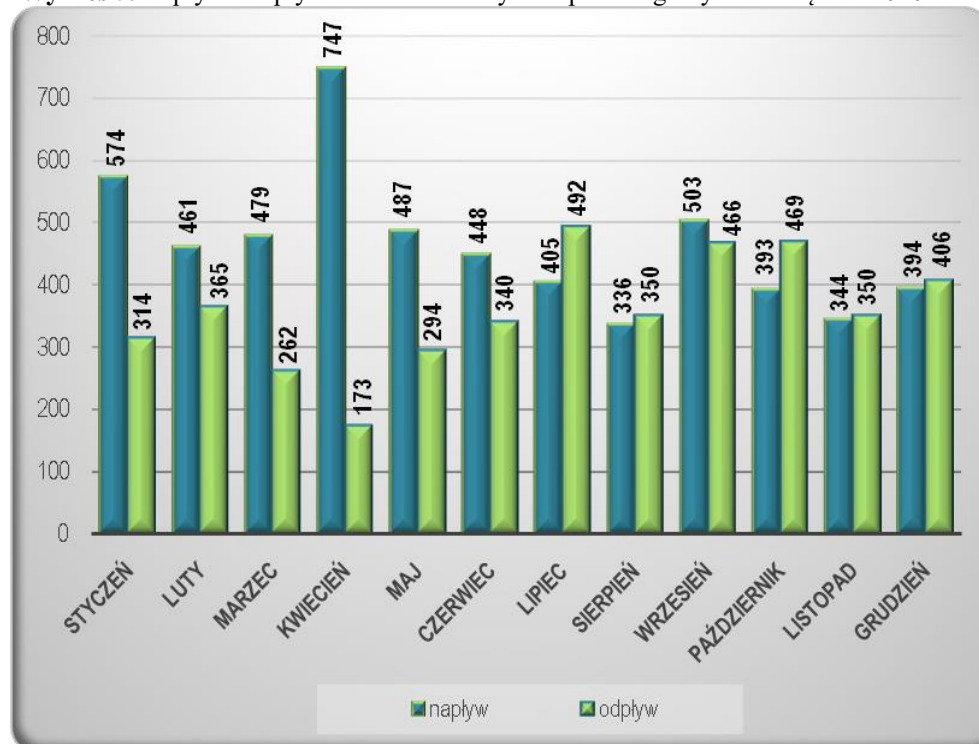
W 2020 roku następuje zmiana relacji pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2020 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 5571 osób, tj. o 721 osób więcej niż rok wcześniej. Ostatni raz z sytuacją, w której napływ osób bezrobotnych w ciągu roku przewyższał ich odpływ mieliśmy w 2008 roku.

Wraz ze wzrostem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2020 zaobserwować można zmniejszenie ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączonych z ewidencji zostało 4281 osób, tj. o 816 mniej niż w roku 2019.

Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2016 – 2020

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

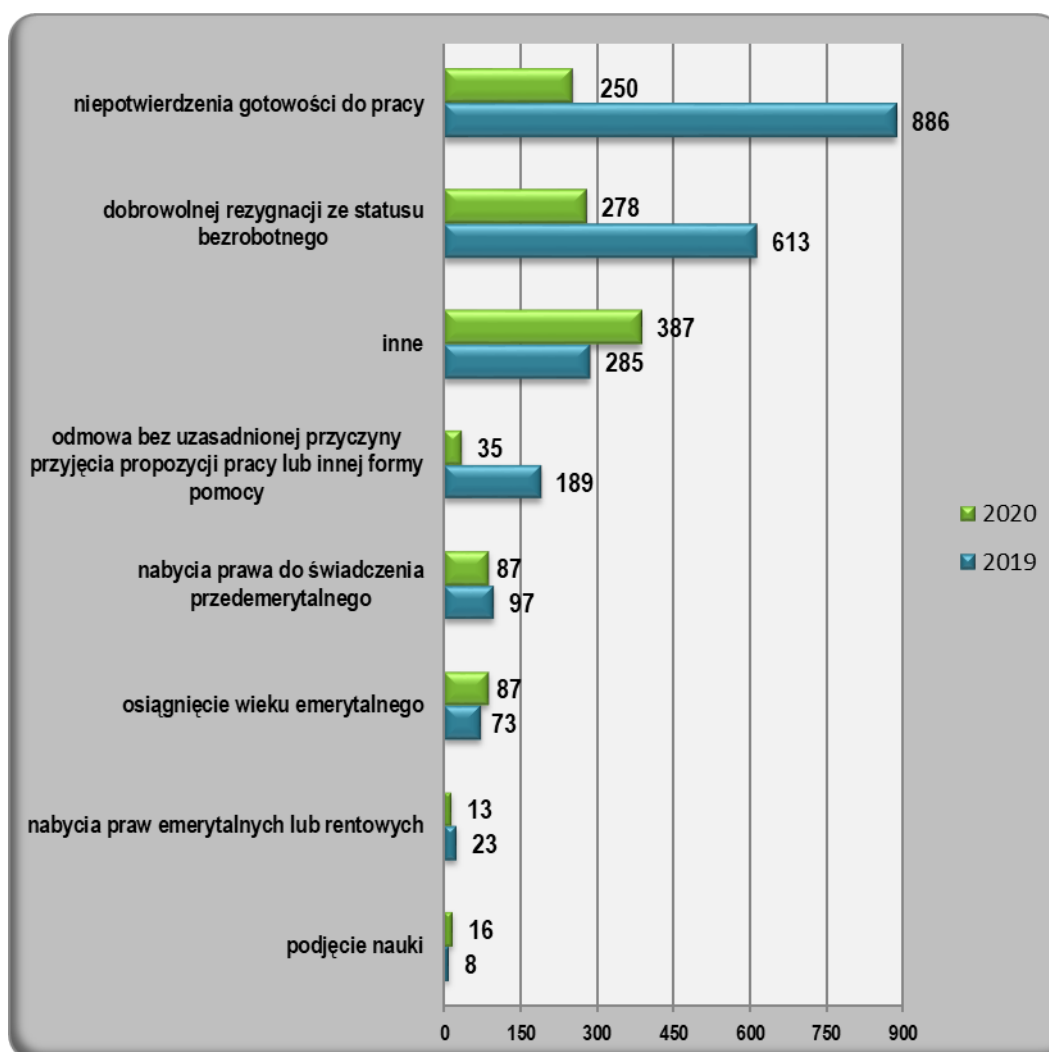
W miesiącu kwietniu 2020 roku miał miejsce największy napływ – 747 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu sierpniu tj. 336 osób. Największy odpływ odnotowano w lipcu - na poziomie 492 osoby. Poziom napływu i odpływu bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2020 roku przedstawiono na Wykresie 5.

Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2020 roku

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 5571 osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w 2020 roku, około 53,11% tj. 2959 osób wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia. W porównaniu z 2019 rokiem liczba ta wzrosła o 218 osób. Przyglądając się bliżej czynnikom, które powodowały utratę statusu osoby bezrobotnej w 2020 roku najczęściej były to: „inne” (387 osób - m.in. niezdolność do pracy wskutek choroby lub przebywania w zamkniętym ośrodku leczenia odwykowego przez nieprzerwany okres 90 dni, nie przedstawienie zaświadczenia o niezdolności do pracy wskutek choroby, osoby skierowane na szkolenia lub staże organizowane przez inny podmiot), dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego (278 osób) oraz niepotwierdzenia gotowości do pracy (250 osób). Na poniższym wykresie (Wykres 6) przedstawiono przyczyny wyłączeń z ewidencji bezrobotnych w 2019 r. i 2020 r.

Wykres 6. Przyczyny wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w latach 2019 - 2020 (bez podjęć pracy)



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

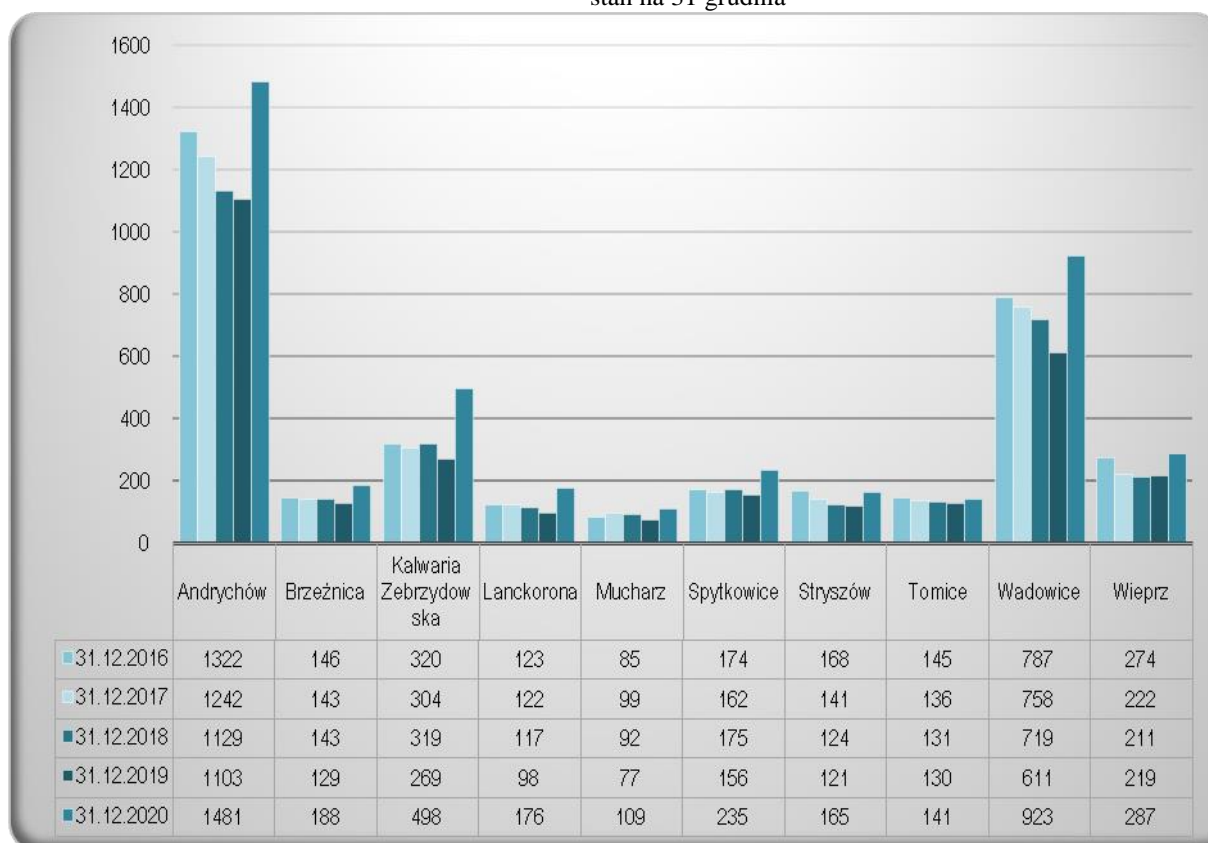
Bezrobocie w gminach powiatu wadowickiego

Wraz ze wzrostem liczby osób bezrobotnych pozostających na koniec grudnia 2020 r. w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy obserwujemy wzrost procentowy bezrobotnych we wszystkich gminach powiatu wadowickiego w porównaniu z końcem 2019 r.

Najwyższy procentowy wzrost notujemy w gminach: Kalwaria Zebrzydowska (o 85,13%), Lanckorona (o 79,59%), Wadowice (o 51,06%), Spytkowice (o 50,64%), Brzeźnica (o 45,74%), Mucharz (o 41,56%). Następne w kolejności to gmina Stryszów (o 36,36%), Andrychów (o 34,27%), Wieprz (o 31,05%) oraz gmina Tomice (o 8,46%).

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2016 – 2020 przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 7).

Wykres 7. Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego w latach 2016 - 2020 – stan na 31 grudnia



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwyższy poziom bezrobocia występuje w gminie Andrychów, stan w dniu 31.12.2020 r. to 35,24% bezrobocia w całym powiecie (1481 osób).

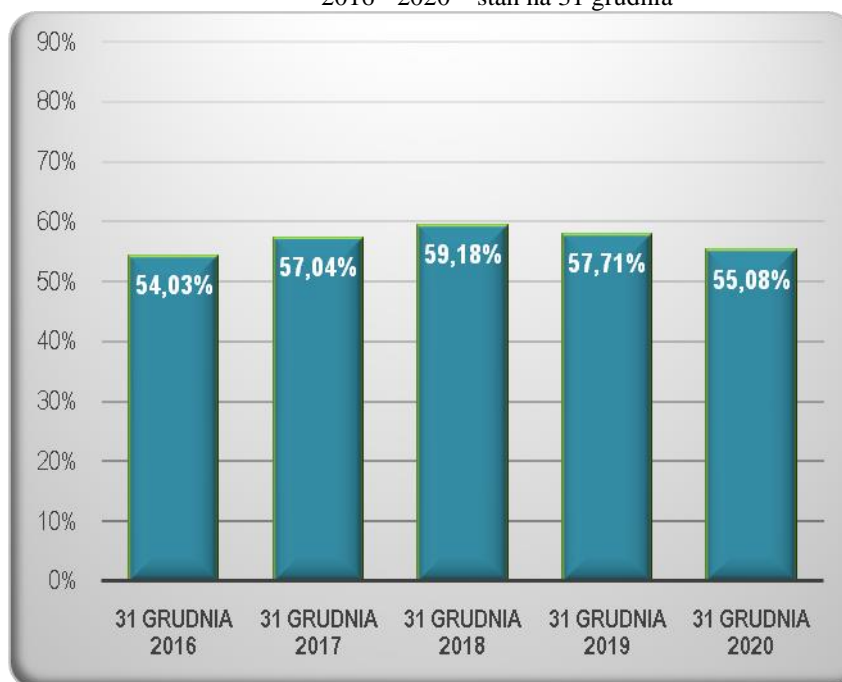
Najniższy natomiast poziom bezrobocia występuje w gminach: Stryszów – 3,93% (165 osób), Tomice – 3,35 % (141 osób) oraz Mucharz – 2,59 % (109 osób).

Sytuacja kobiet na rynku pracy powiatu wadowickiego

W powiecie wadowickim kobiety wciąż stanowią większość wśród osób pozostających bez pracy. Na koniec grudnia 2020 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w powiecie – 55,08%. Szczegółowy udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych przedstawia Wykres 8 oraz Tabela 2.

W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2019 roku liczba kobiet pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach na koniec grudnia 2020 r. wzrosła o 634 osoby. Jednakże we wspomnianych wyżej okresach nastąpił procentowy spadek udziału kobiet (o 2,63 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Wykres 8. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2016 - 2020 – stan na 31 grudnia



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.

Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2016 – 2020

stan na 31.12.2016			stan na 31.12.2017			stan na 31.12.2018			stan na 31.12.2019			stan na 31.12.2020		
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
3544	1915	54,03	3329	1899	57,04	3160	1870	59,18	2913	1681	57,71	4203	2315	55,08

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Struktura bezrobotnych

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

Poniższa tabela (Tabela 3) przedstawia szczegółowo strukturę bezrobotnych uwzględniając wiek osób biernych zawodowo i ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych na przestrzeni lat 2016 – 2020. Przyglądając się danym liczbowym zauważyć można, że najwięcej osób pozostających bez pracy w powiecie wadowickim to osoby w wieku 25-34 lata (27,43%), a najmniej było osób w wieku 60 lat i więcej (5,76%).

Biorąc pod uwagę procentowy udział poszczególnych kategorii wiekowych w ogólnej liczbie bezrobotnych zauważamy, że w ciągu 2020 roku nieznacznemu zmniejszeniu ulega procentowy udział w grupie wiekowej 45 lat i więcej w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na dzień 31 grudnia 2020 roku stanowili oni 35,74% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2019 – 36,56%. Wraz ze spadkiem o 0,82 pkt. procentowego ich udziału w ogólnej liczbie zarejestrowanych zauważamy jednak ich wzrost liczbowy o 437 osób.

Tabela 3. Struktura bezrobotnych według wieku w latach 2016 – 2020 – 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	%
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
2020	594	14,13	1153	27,43	954	22,70	824	19,61	436	10,37	242	5,76	4203	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 2020 w powiecie wadowickim zauważamy zmniejszenie procentowego udziału w ogóle zarejestrowanych wśród osób posiadających wykształcenie gimnazjalne i niższe (-0,72%), policealne i średnie zawodowe (-0,48%) oraz wyższe (-0,60%). W porównaniu z końcem 20 roku odnotowano wzrost o 21,91%.

Porównując koniec 2020 r. z końcem 2019 r. wzrasta udział procentowy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (+1,28%) oraz średnim ogólnokształcącym (+0,52%). Strukturę osób bezrobotnych w powiecie według wykształcenia przedstawia Tabela 4.

Tabela 4. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w latach 2016 – 2020 – stan na dzień 31 grudnia.

Wykształcenie	gimnazjalne i niższe		zasadnicze zawodowe		średnie ogólnokształcące		policealne i średnie zawodowe		wyższe		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
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
2020	892	21,22	1439	34,24	407	9,68	1013	24,10	452	10,76	4203	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 2020 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 pozostawania bez pracy w latach 2016 – 2020
– stan na dzień 31 grudnia

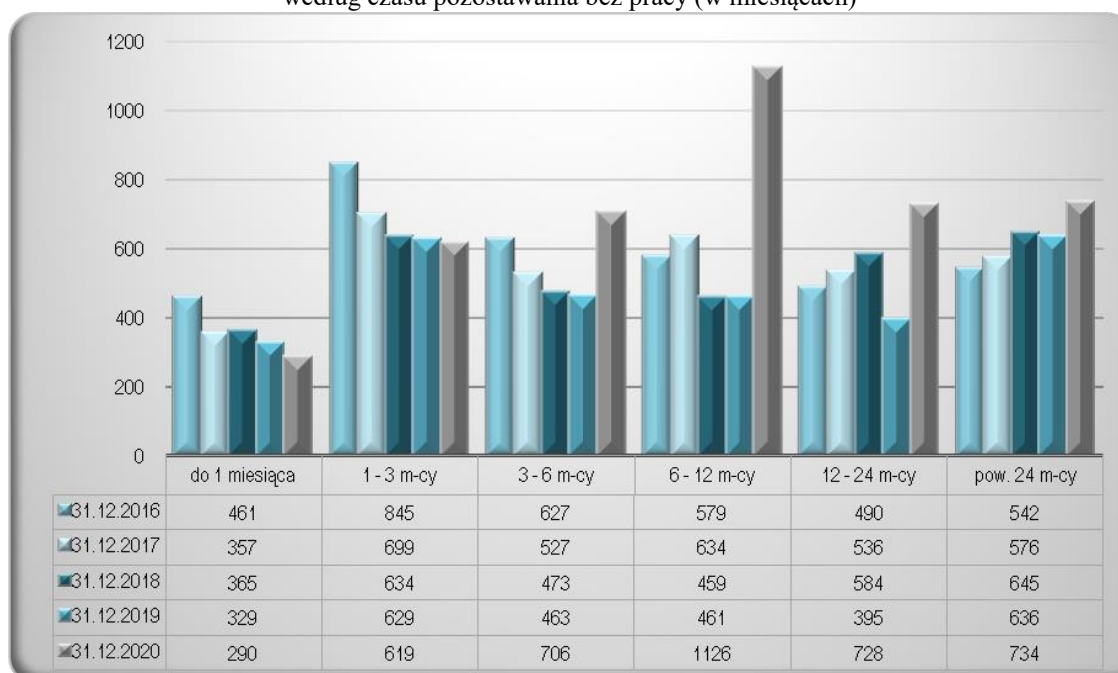
Czas pozostawania bez pracy	do 1 miesiąca		od 1 do 3 miesięcy		od 3 do 6 miesięcy		od 6 do 12 miesięcy		od 12 do 24 miesięcy		powyżej 24 miesięcy		Razem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2016	461	13,01	845	23,84	627	17,69	579	16,34	490	13,83	542	15,29	3544	100,0
2017	357	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
2020	290	6,90	619	14,73	706	16,80	1126	26,79	728	17,32	734	17,46	4203	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak pokazuje Tabela 5, rok 2020 to przede wszystkim wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach od 6 do 12 miesięcy. Na koniec roku 2020 liczba osób w tej grupie zwiększyła się i wyniosła 1126 (wzrost o 665 osób), co stanowiło 26,79% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 15,83% ogółu bezrobotnych.

Analizując dane uzyskane na koniec 2019 i 2020 roku obserwujemy obniżenie się zarówno procentowych, jak i liczbowych wielkości w grupie osób bezrobotnych zarejestrowanych do 1 miesiąca. Na koniec roku 2020 w powiecie wadowickim liczba osób w tej kategorii zmalała o 39, co stanowiło 6,90% wszystkich bezrobotnych w powiecie, a na dzień 31 grudnia 2019 roku bezrobotni pozostający w ewidencji do 1 miesiąca stanowili 11,29% ogółu bezrobotnych.

Wykres 9. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2016 – 2020 według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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 2020 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	67	157	142	126	79	23
	25 – 34	75	179	186	340	211	162
	35 – 44	52	116	142	259	173	212
	45 – 54	64	101	142	248	121	148
	55 – 59	20	44	75	103	90	104
	60 lat i więcej	12	22	19	50	54	85

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak pokazuje powyższa tabela na dzień 31 grudnia 2020 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w wieku 25 – 34 lata pozostający bez zatrudnienia od 6 do 12 miesięcy oraz w wieku 35 – 44 również pozostający bez zatrudnienia od 6 do 12 miesięcy – odpowiednio 340 osób (60,0% to kobiety) i 259 osób (54,83% to kobiety). Najmniej liczebną grupę stanowili bezrobotni kategorii wiekowej 60 lat i więcej, pozostający bez pracy do 1 miesiąca – 12 osób.

Dane otrzymane na dzień 31 grudnia 2020 roku, w porównaniu z danymi pozyskanymi na koniec 2019 roku pokazują, że największy spadek odnotowano w kategorii osób w wieku 18 – 24 lat pozostających bez pracy do 1 miesiąca – mniej o 21 osób. Natomiast największy wzrost obserwujemy w kategorii 25 – 34 lat pozostających bez pracy od 6 do 12 miesięcy – więcej o 201 osób.

Tabela 7. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2020 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	33	86	82	111	76	64
	policealne i średnie zawodowe	79	155	190	260	158	171
	średnie ogólnokształcące	44	74	66	94	74	55
	zasadnicze zawodowe	86	190	233	422	254	254
	gimnazjalne i niższe	48	114	135	239	166	190

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Według danych zawartych w Tabeli 7, na dzień 31 grudnia roku 2020 w ewidencji PUP w Wadowicach 64 osoby z wykształceniem wyższym pozostawały bez pracy powyżej

24 miesięcy. Tutaj liczba zwiększyła się o 19 osób w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2019 roku. Spośród wszystkich kategorii najwięcej osób bezrobotnych pozostaje w grupie posiadającej wykształcenie zasadnicze zawodowe i pozostającej bez pracy od 6 do 12 miesięcy (422 osoby). Następnie najliczniejszą grupę stanowiły osoby bezrobotne również pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe (260 osób).

Porównując stany z końca roku 2019 i 2020, w przypadku osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe obserwujemy największe wahania w liczbie osób bezrobotnych. Największy wzrost w stosunku do 2019 roku wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym odnotowano dla pozostających bez pracy od 6 do 12 miesięcy – wzrost o 265 osób.

Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania

Analizując dane zawarte w poniższej tabeli (Tabela 8) od 2016 roku obserwowaliśmy tendencję spadkową w liczbie osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi. W 2016 roku udział grupy osób zamieszkałych na wsi w ogóle zarejestrowanych wyniósł 65,86% (2334 osoby), natomiast na koniec IV kwartału 2017 r. wzrósł do poziomu 65,97% co daje 2196 osób w ogóle zarejestrowanych. 31 grudnia 2018 roku przynosi dalszy spadek liczby osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi (o 80 osób), lecz nieznacznie wzrasta ich procentowy udział w ogóle zarejestrowanych (o 0,99 pkt. proc.) osiąga poziom 66,96% tj. 2116 osób. W końcu 2019 roku w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach pozostawało 1945 osób zamieszkałych na wsi (66,77% ogółu zarejestrowanych). Odnotowujemy spadek (o 0,19 pkt. proc.) udziału w ogóle zarejestrowanych, a tendencje spadkowe w liczbie osób utrzymują się (-171 osób).

Tabela 8. Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2016 – 2020.

WIEK	Miejsce zamieszkania	Płeć	LATA				
			2016	2017	2018	2019	2020
18-24	WIEŚ	K	231	197	179	180	242
		M	190	121	128	123	194
	MIASTO	K	70	63	60	60	83
		M	64	41	33	35	75
25-34	WIEŚ	K	467	457	459	381	547
		M	217	187	160	162	262
	MIASTO	K	203	203	191	158	220
		M	122	107	80	70	124

35-44	WIEŚ	K	258	288	321	288	398
		M	166	160	150	127	222
	MIASTO	K	168	186	187	161	196
		M	140	124	115	103	138
45-54	WIEŚ	K	197	220	208	189	269
		M	212	198	162	151	259
	MIASTO	K	94	94	86	91	150
		M	108	100	103	97	146
55-59	WIEŚ	K	107	115	114	107	138
		M	142	126	102	111	160
	MIASTO	K	82	76	65	66	72
		M	66	52	50	52	66
60 lat i więcej	WIEŚ	K	21	0	0	0	0
		M	126	127	133	126	140
	MIASTO	K	14	0	0	0	0
		M	79	87	74	75	102

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

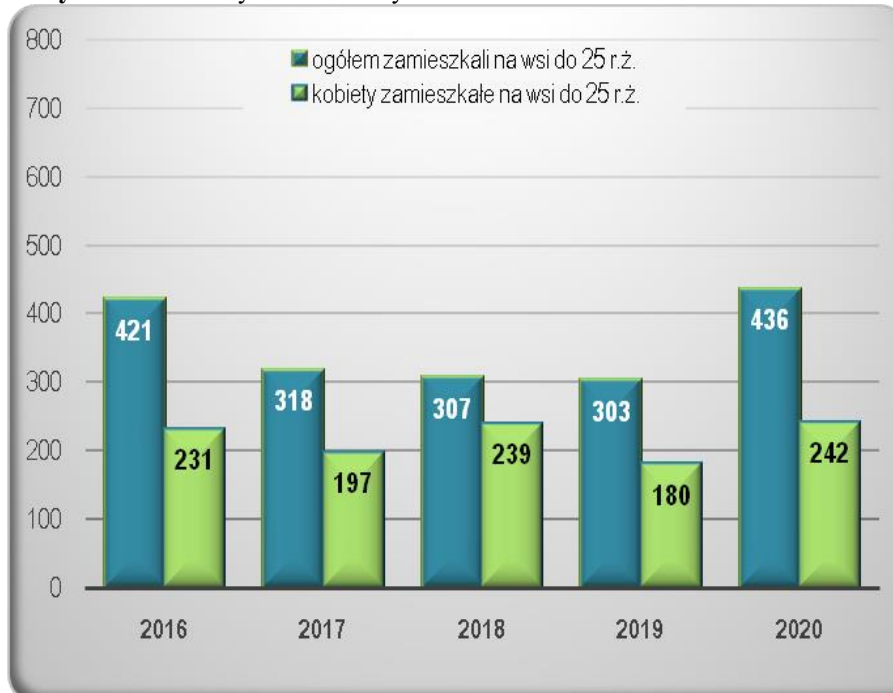
Na koniec 2020 roku wraz ze wzrostem liczby bezrobotnych rośnie liczba osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi i stanowi 67,36% ogółu bezrobotnych (2831 osób) pozostających w ewidencji urzędu.

Porównując koniec roku 2020 z końcem 2019 roku największy wzrost liczby osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi notujemy w kategorii wiekowej 25 – 34 lat (o 266 osób), a najmniejszy wśród osób 60 lat i więcej (o 14 osób). Na koniec IV kwartału 2020 roku wśród kobiet zarejestrowanych zamieszkałych na wsi najwyższy przyrost odnotowujemy również w kategorii wiekowej 25 -34 lata. Liczba ta zwiększa się o 166 kobiet.

Tabela 9. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2016 – 2020 zamieszkałych na wsi

Osoby do 25 roku życia					
LATA	2016	2017	2018	2019	2020
MIASTO	134	104	93	95	158
WIEŚ	421	318	307	303	436
w tym: kobiety					
MIASTO	70	63	60	60	83
WIEŚ	231	197	179	180	242

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wykres 10. Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2016 - 2020

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Szczególne zainteresowanie wciąż dotyczy problemu bezrobocia wśród osób młodych. Wiele osób wchodzących na rynek pracy spotyka się z barierami przy poszukiwaniu pracy. W 2020 roku grupa osób do 25 roku życia stanowiła 14,13% ogółu zarejestrowanych. Liczba ta zwiększyła się o 196 osób w porównaniu z rokiem 2019, gdy udział tej grupy osób kształtował się na poziomie niższym t.j. 13,66%. Jak wynika z powyższej tabeli i wykresu (Tabela 9 i Wykres 10) 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.

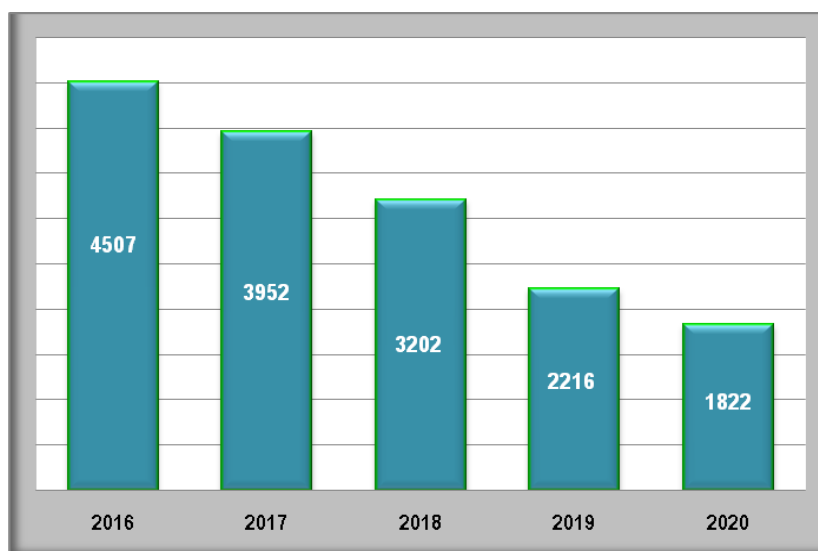
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA

Analiza ofert pracy

W okresie od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach pozostawało 1822 zgłoszeń wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej.

Wahania w liczbie wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej wpływających do urzędu w okresie ostatnich pięciu lat przedstawiono na Wykresie 11.

Wykres 11. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w latach 2016- 2020



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Porównując wpływ wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w roku 2019, zaobserwować możemy zmniejszenie liczby – o 394 miejsca. 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 2019 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 15,48%, rok 2020 odnotował 19,98% udział.

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

- „522301” – Sprzedawca – 5,21%
- „515303” – Robotnik gospodarczy – 3,62%
- „931301” – Pomocniczy robotnik budowlany – 2,91%
- „711190” – Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani – 2,74%

- „411004” – Technik prac biurowych – 2,58%
- „752290” – Pozostali stolarze meblowi i pokrewni – 2,52%
- „752205” – Stolarz – 2,41%
- „432103” – Magazynier – 2,31%
- „932990” – Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle – 2,03%
- „411090” – Pozostali pracownicy obsługi biurowej – 1,65%
- „751290” – Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni – 1,65%
- „514202” – Kosmetyczka – 1,59%
- „753105” – Krawiec – 1,54%

Ponadto pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- kierowców samochodu ciężarowego, kierowców samochodu dostawczego,
- pomoce kuchenne, kucharzy, obuwników, cholewkarzy, cukierników, tapicerów, stolarzy meblowych, monterów mebli, monterów urządzeń energetyki odnawialnej, fryzjerów, sprzętaczki biurowe, ślusarzy, elektryków,
- przedstawicieli handlowych, doradców klienta, spedytorów, recepcjonistów,
- pracowników w branży budowlanej – technologów robót wykończeniowych w budownictwie, monterów rusztowań, monterów instalacji i urządzeń sanitarnych, brukarzy, murarzy, glazurników,
- pedagogów specjalnych, nauczycieli języka obcego,
- pielęgniarki, psychologów, fizjoterapeutów,
- księgowych, specjalistów ds. kadr, 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 2020 - według zawodów

L.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w 2020 r.	Udział % w stosunku do wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych ogółem
1	522301	Sprzedawca*	95	5,21%
2	515303	Robotnik gospodarczy	66	3,62%

3	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	53	2,91%
4	711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	50	2,74%
5	411004	Technik prac biurowych*	47	2,58%
6	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	46	2,52%
7	752205	Stolarz*	44	2,41%
8	432103	Magazynier	42	2,31%
9	932990	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	37	2,03%
10	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	30	1,65%
11	751290	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	30	1,65%
12	514202	Kosmetyczka	29	1,59%
13	753105	Krawiec*	28	1,54%
14	751201	Cukiernik*	24	1,32%
15	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	24	1,32%
16	753601	Cholewkarz	23	1,26%
17	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	22	1,21%
18	753402	Tapicer*	20	1,10%
19	332203	Przedstawiciel handlowy	19	1,04%
20	752208	Stolarz meblowy	19	1,04%
21	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	18	0,99%
22	721404	Monter konstrukcji stalowych	17	0,93%
23	753490	Pozostali tapicerzy i pokrewni	17	0,93%
24	832202	Kierowca samochodu dostawczego	17	0,93%
25	932101	Pakowacz ręczny	17	0,93%
26	514101	Fryzjer*	16	0,88%
27	941201	Pomoc kuchenna	16	0,88%
28	911207	Sprzątaczką biurowa	15	0,82%
29	331301	Księgowy	14	0,77%
30	523002	Kasjer handlowy	14	0,77%
31	753602	Obuwnik*	14	0,77%
32	821902	Monter mebli	14	0,77%
33	512001	Kucharz*	13	0,71%
34	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	12	0,66%
35	235919	Pedagog specjalny	11	0,60%
36	541307	Pracownik ochrony fizycznej	11	0,60%
37	741103	Elektryk*	11	0,60%
38	753403	Tapicer meblowy	11	0,60%
39	754990	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	11	0,60%
40	962990	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	11	0,60%
41	242102	Koordynator projektów unijnych	10	0,55%
42	242307	Specjalista do spraw kadr	10	0,55%
43	333105	Spedytor	10	0,55%
44	524902	Doradca klienta	10	0,55%

45	711903	Monter rusztowań	10	0,55%
46	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	10	0,55%
47	722204	Ślusarz*	10	0,55%
48	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	10	0,55%
49	431101	Asystent do spraw księgowości	9	0,49%
50	814390	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	9	0,49%
51	232090	Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	8	0,44%
52	233008	Nauczyciel języka obcego	8	0,44%
53	325101	Asystentka stomatologiczna*	8	0,44%
54	513101	Kelner*	8	0,44%
55	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	8	0,44%
56	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	8	0,44%
57	722312	Szlifierz metali	8	0,44%
58	723105	Mechanik samochodów osobowych	8	0,44%
59	911203	Pokojowa	8	0,44%
60	214109	Specjalista kontroli jakości	7	0,38%
61	222101	Pielęgniarka	7	0,38%
62	235301	Lektor języka obcego	7	0,38%
63	263401	Psycholog	7	0,38%
64	332101	Agent ubezpieczeniowy	7	0,38%
65	334306	Technik administracji*	7	0,38%
66	411003	Pracownik kancelaryjny	7	0,38%
67	412001	Sekretarka	7	0,38%
68	711205	Brukarz	7	0,38%
69	712202	Głazurnik	7	0,38%
70	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	7	0,38%
71	932905	Pomoc krawiecka	7	0,38%
72	932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	7	0,38%
73	961301	Robotnik oczyszczania miasta	7	0,38%
74	229201	Fizjoterapeuta	6	0,33%
75	422602	Recepcjonista	6	0,33%
76	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	6	0,33%
77	711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	6	0,33%
78	711202	Murarz	6	0,33%
79	721203	Operator zgrzewarek	6	0,33%
80	721204	Spawacz	6	0,33%
81	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	6	0,33%
82	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	6	0,33%
83	751204	Piekarz*	6	0,33%
84	814208	Operator wtryskarki	6	0,33%

85	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	6	0,33%
86	931205	Pomocniczy robotnik drogowy	6	0,33%
87	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	5	0,27%
88	234201	Nauczyciel przedszkola	5	0,27%
89	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	5	0,27%
90	431190	Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	5	0,27%
91	712501	Monter / składacz okien	5	0,27%
92	713201	Lakiernik*	5	0,27%
93	723303	Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	5	0,27%
94	752390	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	5	0,27%
95	815301	Szwaczka maszynowa	5	0,27%
96	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	5	0,27%
97	932907	Pomocnik lakiernika	5	0,27%
98	132301	Kierownik budowy	4	0,22%
99	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	4	0,22%
100	241190	Pozostali specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	4	0,22%
101	341205	Pracownik socjalny	4	0,22%
102	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	4	0,22%
103	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	4	0,22%
104	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	4	0,22%
105	711204	Murarz-tylnik*	4	0,22%
106	721306	Blacharz samochodowy*	4	0,22%
107	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	4	0,22%
108	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	4	0,22%
109	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych*	4	0,22%
110	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	4	0,22%
111	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	4	0,22%
112	821905	Monter wyrobów z drewna	4	0,22%
113	832203	Kierowca samochodu osobowego	4	0,22%
114	911202	Palacz pieców zwykłych	4	0,22%
115	912990	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzętaniem gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,22%
116	961202	Sortowacz odpadów komunalnych	4	0,22%
117	142004	Kierownik sklepu / supermarketu	3	0,16%
118	214190	Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	3	0,16%
119	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	3	0,16%

120	233015	Nauczyciel matematyki	3	0,16%
121	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	3	0,16%
122	235290	Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	3	0,16%
123	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	3	0,16%
124	242217	Specjalista administracji publicznej	3	0,16%
125	514208	Wizażystka / stylistka	3	0,16%
126	522305	Technik handlowiec*	3	0,16%
127	611303	Ogrodnik*	3	0,16%
128	711290	Pozostali murarze i pokrewni	3	0,16%
129	712303	Tynkarz	3	0,16%
130	712502	Szklarz	3	0,16%
131	712603	Monter instalacji gazowych	3	0,16%
132	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych*	3	0,16%
133	712690	Pozostali hydraulicy i monterzy rurociągów	3	0,16%
134	712902	Monter systemów suchej zabudowy	3	0,16%
135	752302	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	3	0,16%
136	753390	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	3	0,16%
137	811409	Szlifierz kamienia	3	0,16%
138	812203	Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	3	0,16%
139	816026	Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu	3	0,16%
140	834205	Operator koparki	3	0,16%
141	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	3	0,16%
142	912201	Czyszciciel pojazdów	3	0,16%
143	921301	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	3	0,16%
144	932906	Pomocnik ciastkarza	3	0,16%
145	961102	Ładowacz nieczystości stałych	3	0,16%
146	214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	2	0,11%
147	214404	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe	2	0,11%
148	214903	Inżynier automatyki i robotyki	2	0,11%
149	229402	Logopeda	2	0,11%
150	233012	Nauczyciel języka polskiego	2	0,11%
151	233020	Nauczyciel religii	2	0,11%
152	234117	Nauczyciel techniki w szkole podstawowej	2	0,11%
153	243109	Specjalista sprzedaży internetowej	2	0,11%
154	243302	Opiekun klienta	2	0,11%

155	243390	Pozostali specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	2	0,11%
156	261901	Asystent prawny	2	0,11%
157	311390	Pozostali technicy elektrycy	2	0,11%
158	311920	Technik systemów zabezpieczeń technicznych osób i mienia	2	0,11%
159	313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	2	0,11%
160	322001	Dietetyk	2	0,11%
161	325907	Terapeuta zajęciowy*	2	0,11%
162	332302	Zaopatrzeniowiec	2	0,11%
163	334390	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	2	0,11%
164	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	2	0,11%
165	343301	Bibliotekarz*	2	0,11%
166	351203	Technik informatyk*	2	0,11%
167	441202	Kurier	2	0,11%
168	441403	Technik archiwista*	2	0,11%
169	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0,11%
170	514203	Maniurzystka	2	0,11%
171	523001	Kasjer biletowy	2	0,11%
172	524403	Sprzedawca na telefon	2	0,11%
173	531107	Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	2	0,11%
174	611306	Ogrodnik terenów zieleni	2	0,11%
175	711501	Cieśla*	2	0,11%
176	711902	Monter reklam	2	0,11%
177	712301	Monter ociepleń budynków	2	0,11%
178	712401	Monter izolacji budowlanych*	2	0,11%
179	712590	Pozostali szklarze	2	0,11%
180	712901	Monter płyt kartonowo-gipsowych	2	0,11%
181	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie*	2	0,11%
182	713102	Malarz budowlany	2	0,11%
183	713202	Lakiernik proszkowy	2	0,11%
184	722290	Pozostali ślusarze i pokrewni	2	0,11%
185	722307	Operator obrabiarek skrawających*	2	0,11%
186	722314	Tokarz w metalu	2	0,11%
187	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	2	0,11%
188	723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń*	2	0,11%
189	732104	Grawer poligraficzny	2	0,11%
190	732290	Pozostali drukarze	2	0,11%
191	732301	Introligator*	2	0,11%
192	741201	Elektromechanik*	2	0,11%
193	751104	Rozbieracz-wykrawacz	2	0,11%
194	751107	Wędliniarz*	2	0,11%
195	752308	Szlifierz materiałów drzewnych	2	0,11%
196	753606	Szewc	2	0,11%
197	812114	Operator urządzeń walcowni	2	0,11%

198	814104	Wulkanizator	2	0,11%
199	817102	Operator linii do belowania makulatury	2	0,11%
200	817290	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	2	0,11%
201	821105	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	2	0,11%
202	821113	Monter układów hydraulicznych i pneumatycznych	2	0,11%
203	831204	Dyżurny ruchu	2	0,11%
204	833101	Kierowca autobusu	2	0,11%
205	834206	Operator koparko-ładowarki	2	0,11%
206	931204	Oczyszczacz kanalizacyjny (kanalarz)	2	0,11%
207	932908	Pomocnik mechanika	2	0,11%
208	933304	Robotnik magazynowy	2	0,11%
209	941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	2	0,11%
210	961302	Robotnik placowy	2	0,11%
211	112008	Dyrektor handlowy	1	0,05%
212	121101	Główny księgowy	1	0,05%
213	121290	Pozostali kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1	0,05%
214	121303	Naczelnik / kierownik wydziału	1	0,05%
215	132103	Kierownik produkcji w przemyśle	1	0,05%
216	132390	Pozostali kierownicy do spraw budownictwa	1	0,05%
217	132402	Kierownik działu transportu	1	0,05%
218	214503	Inżynier technologii żywności	1	0,05%
219	216304	Projektant wzornictwa przemysłowego	1	0,05%
220	216601	Grafik komputerowy DTP	1	0,05%
221	234108	Nauczyciel języka polskiego w szkole podstawowej	1	0,05%
222	234113	Nauczyciel nauczania początkowego	1	0,05%
223	234114	Nauczyciel plastyki w szkole podstawowej	1	0,05%
224	235203	Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopédagog)	1	0,05%
225	235904	Nauczyciel bibliotekarz	1	0,05%
226	235906	Nauczyciel logopeda	1	0,05%
227	235908	Nauczyciel psycholog	1	0,05%
228	235912	Pedagog szkolny	1	0,05%
229	235921	Pedagog	1	0,05%
230	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	1	0,05%
231	241290	Pozostali doradcy finansowi i inwestycyjni	1	0,05%
232	242109	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	1	0,05%
233	242190	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	1	0,05%
234	242225	Specjalista do spraw zamówień publicznych	1	0,05%

235	243303	Przedstawiciel medyczny	1	0,05%
236	244001	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	1	0,05%
237	244003	Zarządca nieruchomości	1	0,05%
238	262101	Archiwista	1	0,05%
239	311104	Technik geodeta*	1	0,05%
240	311201	Kosztorysant budowlany	1	0,05%
241	311203	Technik architekt	1	0,05%
242	311204	Technik budownictwa*	1	0,05%
243	311514	Technik utrzymania ruchu	1	0,05%
244	311803	Operator CAD	1	0,05%
245	312304	Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym	1	0,05%
246	313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	1	0,05%
247	314101	Laborant mikrobiologiczny	1	0,05%
248	321103	Technik elektroradiolog*	1	0,05%
249	324002	Technik weterynarii*	1	0,05%
250	325402	Technik masażysta*	1	0,05%
251	331403	Technik ekonomista*	1	0,05%
252	335203	Urzędnik podatkowy	1	0,05%
253	341102	Sekretarka notarialna	1	0,05%
254	341202	Opiekun osoby starszej*	1	0,05%
255	341207	Asystent rodziny	1	0,05%
256	343402	Szef kuchni (kuchmistrz)	1	0,05%
257	343901	Animator kultury*	1	0,05%
258	352112	Operator kamery	1	0,05%
259	421103	Kasjer bankowy	1	0,05%
260	422401	Recepcjonista hotelowy	1	0,05%
261	422603	Rejestratorka medyczna	1	0,05%
262	431103	Technik rachunkowości*	1	0,05%
263	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	0,05%
264	432104	Pracownik punktu skupu	1	0,05%
265	441501	Pracownik do spraw osobowych	1	0,05%
266	513202	Barman	1	0,05%
267	514103	Fryzjer męski	1	0,05%
268	514290	Pozostałe kosmetyczki i pokrewni	1	0,05%
269	515301	Gospodarz domu	1	0,05%
270	524402	Organizator obsługi sprzedaży internetowej	1	0,05%
271	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	1	0,05%
272	532201	Opiekunka domowa	1	0,05%
273	611490	Pozostali rolnicy upraw mieszanych	1	0,05%
274	711404	Zbrojarz	1	0,05%
275	711904	Robotnik rozbiórki budowli	1	0,05%
276	712101	Dekarz*	1	0,05%
277	712204	Posadzkarz	1	0,05%
278	712390	Pozostali tynkarze i pokrewni	1	0,05%
279	712601	Hydraulik	1	0,05%
280	712610	Monter sieci gazowych	1	0,05%
281	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	1	0,05%
282	713190	Pozostali malarze i pokrewni	1	0,05%

283	713203	Lakiernik samochodowy	1	0,05%
284	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	1	0,05%
285	721401	Monter bram	1	0,05%
286	722206	Ślusarz narzędziowy	1	0,05%
287	722303	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	1	0,05%
288	722390	Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1	0,05%
289	722490	Pozostali szlifierze narzędzi i polerowacze metali	1	0,05%
290	723107	Mechanik motocyklowy*	1	0,05%
291	732206	Maszynista maszyn typograficznych	1	0,05%
292	741104	Elektryk budowlany	1	0,05%
293	741190	Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni	1	0,05%
294	751202	Dekorator wyrobów cukierniczych	1	0,05%
295	752301	Frezer drewna	1	0,05%
296	753690	Pozostali obuwnicy i pokrewni	1	0,05%
297	814304	Operator maszyn do produkcji papierowych artykułów toaletowych i sanitarnych	1	0,05%
298	815601	Operator obuwniczych urządzeń szwalniczych	1	0,05%
299	815605	Obuwnik przemysłowy	1	0,05%
300	816003	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego*	1	0,05%
301	816090	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	1	0,05%
302	817190	Pozostali operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	1	0,05%
303	817211	Tartacznik	1	0,05%
304	818901	Operator urządzeń do paletyzacji	1	0,05%
305	818990	Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,05%
306	921101	Pomocniczy robotnik polowy	1	0,05%
307	921201	Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	1	0,05%
308	931206	Pomocniczy robotnik mostowy	1	0,05%
309	961201	Sortowacz surowców wtórnych	1	0,05%
310	962902	Dozorca	1	0,05%
RAZEM			1822	100%

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 1822 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach 19,98% dotyczyło stanowisk subsydiowanych w ramach staży, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie-użytecznych, refundacji pracodawcy kosztów zatrudnienia bezrobotnego oraz wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy (uzupełnienia stanowiska pracy). Najbardziej preferowanymi zawodami w ramach form subsydiowanych w 2020 roku były: robotnik gospodarczy, technik prac

biurowych, sprzedawca, pozostali pracownicy obsługi biurowej, magazynier, kosmetyczka, pracownik ochrony fizycznej, cholewkarz, monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów, stolarz, fryzjer.

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 2020 - według zawodów

L.p.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	LICZBA WOLNYCH MIEJSC PRACY zgłoszonych w 2020 r. (bez subsydiów)	LICZBA MIEJSC AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszonych w 2020 r.	Udział % miejsc aktywizacji zawodowej w stosunku do wolnych miejsc pracy zgłoszonych ogółem w danym zawodzie
1	522301	Sprzedawca*	71	24	25,26%
2	711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	50	0	0,00%
3	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	49	4	7,55%
4	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	46	0	0,00%
5	752205	Stolarz*	38	6	13,64%
6	932990	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	37	0	0,00%
7	751290	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	30	0	0,00%
8	753105	Krawiec*	28	0	0,00%
9	432103	Magazynier	27	15	35,71%
10	751201	Cukiernik*	24	0	0,00%
11	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	24	0	0,00%
12	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	22	0	0,00%
13	515303	Robotnik gospodarczy	20	46	69,70%
14	411004	Technik prac biurowych*	20	27	57,45%
15	753402	Tapicer*	18	2	10,00%
16	332203	Przedstawiciel handlowy	18	1	5,26%
17	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	18	0	0,00%
18	721404	Monter konstrukcji stalowych	17	0	0,00%
19	753490	Pozostali tapicerzy i pokrewni	17	0	0,00%
20	832202	Kierowca samochodu dostawczego	16	1	5,88%
21	514202	Kosmetyczka	15	14	48,28%
22	753601	Cholewkarz	15	8	34,78%

23	752208	Stolarz meblowy	15	4	21,05%
24	932101	Pakowacz ręczny	15	2	11,76%
25	911207	Sprzątaczką biurowa	15	0	0,00%
26	523002	Kasjer handlowy	14	0	0,00%
27	941201	Pomoc kuchenna	13	3	18,75%
28	512001	Kucharz*	13	0	0,00%
29	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	11	1	8,33%
30	235919	Pedagog specjalny	11	0	0,00%
31	753403	Tapicer meblowy	11	0	0,00%
32	754990	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	11	0	0,00%
33	962990	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	11	0	0,00%
34	514101	Fryzjer*	10	6	37,50%
35	753602	Obuwnik*	10	4	28,57%
36	821902	Monter mebli	10	4	28,57%
37	741103	Elektryk*	10	1	9,09%
38	242102	Koordynator projektów unijnych	10	0	0,00%
39	333105	Spedytor	10	0	0,00%
40	711903	Monter rusztowań	10	0	0,00%
41	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	10	0	0,00%
42	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	9	21	70,00%
43	331301	Księgowy	9	5	35,71%
44	814390	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	9	0	0,00%
45	242307	Specjalista do spraw kadr	8	2	20,00%
46	232090	Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	8	0	0,00%
47	233008	Nauczyciel języka obcego	8	0	0,00%
48	722204	Ślusarz*	7	3	30,00%
49	431101	Asystent do spraw księgowości	7	2	22,22%
50	325101	Asystentka stomatologiczna*	7	1	12,50%
51	513101	Kelner*	7	1	12,50%
52	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	7	1	12,50%
53	911203	Pokojowa	7	1	12,50%
54	222101	Pielęgniarka	7	0	0,00%
55	235301	Lektor języka obcego	7	0	0,00%
56	263401	Psycholog	7	0	0,00%
57	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	7	0	0,00%
58	932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	7	0	0,00%
59	723105	Mechanik samochodów osobowych	6	2	25,00%
60	214109	Specjalista kontroli jakości	6	1	14,29%
61	711205	Brukarz	6	1	14,29%
62	712202	Głazurnik	6	1	14,29%

63	422602	Recepcjonista	6	0	0,00%
64	711202	Murarz	6	0	0,00%
65	721203	Operator zgrzewarek	6	0	0,00%
66	721204	Spawacz	6	0	0,00%
67	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	6	0	0,00%
68	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	6	0	0,00%
69	524902	Doradca klienta	5	5	50,00%
70	722312	Szlifierz metali	5	3	37,50%
71	412001	Sekretarka	5	2	28,57%
72	932905	Pomoc krawiecka	5	2	28,57%
73	229201	Fizjoterapeuta	5	1	16,67%
74	711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	5	1	16,67%
75	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	5	1	16,67%
76	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	5	0	0,00%
77	234201	Nauczyciel przedszkola	5	0	0,00%
78	713201	Lakiernik*	5	0	0,00%
79	723303	Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	5	0	0,00%
80	752390	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	5	0	0,00%
81	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	5	0	0,00%
82	932907	Pomocnik lakiernika	5	0	0,00%
83	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	4	4	50,00%
84	334306	Technik administracji*	4	3	42,86%
85	411003	Pracownik kancelaryjny	4	3	42,86%
86	751204	Piekarz*	4	2	33,33%
87	815301	Szwaczka maszynowa	4	1	20,00%
88	132301	Kierownik budowy	4	0	0,00%
89	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	4	0	0,00%
90	241190	Pozostali specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	4	0	0,00%
91	341205	Pracownik socjalny	4	0	0,00%
92	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	4	0	0,00%
93	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	4	0	0,00%
94	711204	Murarz-tylnkarz*	4	0	0,00%
95	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	4	0	0,00%
96	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych*	4	0	0,00%
97	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	4	0	0,00%
98	821905	Monter wyrobów z drewna	4	0	0,00%

99	911202	Palacz pieców zwykłych	4	0	0,00%
100	912990	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniami gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0	0,00%
101	961202	Sortowacz odpadów komunalnych	4	0	0,00%
102	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	3	7	70,00%
103	332101	Agent ubezpieczeniowy	3	4	57,14%
104	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	3	3	50,00%
105	431190	Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	3	2	40,00%
106	712501	Monter / składacz okien	3	2	40,00%
107	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	3	1	25,00%
108	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	3	1	25,00%
109	832203	Kierowca samochodu osobowego	3	1	25,00%
110	142004	Kierownik sklepu / supermarketu	3	0	0,00%
111	214190	Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	3	0	0,00%
112	214202	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	3	0	0,00%
113	233015	Nauczyciel matematyki	3	0	0,00%
114	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	3	0	0,00%
115	235290	Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	3	0	0,00%
116	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	3	0	0,00%
117	611303	Ogrodnik*	3	0	0,00%
118	711290	Pozostali murarze i pokrewni	3	0	0,00%
119	712603	Monter instalacji gazowych	3	0	0,00%
120	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych*	3	0	0,00%
121	712690	Pozostali hydraulicy i monterzy rurociągów	3	0	0,00%
122	752302	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	3	0	0,00%
123	753390	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	3	0	0,00%
124	811409	Szlifierz kamienia	3	0	0,00%
125	812203	Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	3	0	0,00%
126	816026	Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu	3	0	0,00%
127	834205	Operator koparki	3	0	0,00%
128	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	3	0	0,00%
129	912201	Czyściciel pojazdów	3	0	0,00%
130	961102	Ładowacz nieczystości stałych	3	0	0,00%

131	814208	Operator wtryskarki	2	4	66,67%
132	931205	Pomocniczy robotnik drogowy	2	4	66,67%
133	522305	Technik handlowiec*	2	1	33,33%
134	712303	Tynkarz	2	1	33,33%
135	921301	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	2	1	33,33%
136	932906	Pomocnik ciastkarza	2	1	33,33%
137	214404	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe	2	0	0,00%
138	214903	Inżynier automatyki i robotyki	2	0	0,00%
139	229402	Logopeda	2	0	0,00%
140	233012	Nauczyciel języka polskiego	2	0	0,00%
141	233020	Nauczyciel religii	2	0	0,00%
142	234117	Nauczyciel techniki w szkole podstawowej	2	0	0,00%
143	243109	Specjalista sprzedaży internetowej	2	0	0,00%
144	243302	Opiekun klienta	2	0	0,00%
145	311390	Pozostali technicy elektrycy	2	0	0,00%
146	313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	2	0	0,00%
147	325907	Terapeuta zajęciowy*	2	0	0,00%
148	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	2	0	0,00%
149	441202	Kurier	2	0	0,00%
150	441403	Technik archiwista*	2	0	0,00%
151	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0	0,00%
152	523001	Kasjer biletowy	2	0	0,00%
153	531107	Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	2	0	0,00%
154	711902	Monter reklam	2	0	0,00%
155	712301	Monter ociepleń budynków	2	0	0,00%
156	712401	Monter izolacji budowlanych*	2	0	0,00%
157	712590	Pozostali szklarze	2	0	0,00%
158	712901	Monter płyt kartonowo-gipsowych	2	0	0,00%
159	713102	Malarz budowlany	2	0	0,00%
160	722290	Pozostali ślusarze i pokrewni	2	0	0,00%
161	722314	Tokarz w metalu	2	0	0,00%
162	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	2	0	0,00%
163	723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń*	2	0	0,00%
164	732301	Introligator*	2	0	0,00%
165	741201	Elektromechanik*	2	0	0,00%
166	751104	Rozbieracz-wykrawacz	2	0	0,00%
167	753606	Szewc	2	0	0,00%
168	812114	Operator urządzeń walcowni	2	0	0,00%
169	817102	Operator linii do belowania makulatury	2	0	0,00%
170	817290	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	2	0	0,00%
171	821105	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	2	0	0,00%

172	821113	Monter układów hydraulicznych i pneumatycznych	2	0	0,00%
173	831204	Dyżurny ruchu	2	0	0,00%
174	833101	Kierowca autobusu	2	0	0,00%
175	834206	Operator koparko-ładowarki	2	0	0,00%
176	931204	Oczyszczacz kanalizacyjny (kanalarz)	2	0	0,00%
177	932908	Pomocnik mechanika	2	0	0,00%
178	933304	Robotnik magazynowy	2	0	0,00%
179	941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	2	0	0,00%
180	961302	Robotnik placowy	2	0	0,00%
181	961301	Robotnik oczyszczania miasta	1	6	85,71%
182	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	1	4	80,00%
183	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	1	3	75,00%
184	721306	Blacharz samochodowy*	1	3	75,00%
185	242217	Specjalista administracji publicznej	1	2	66,67%
186	514208	Wizażystka / stylistka	1	2	66,67%
187	214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	1	1	50,00%
188	243390	Pozostali specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	1	1	50,00%
189	261901	Asystent prawny	1	1	50,00%
190	334390	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	1	1	50,00%
191	343301	Bibliotekarz*	1	1	50,00%
192	351203	Technik informatyk*	1	1	50,00%
193	514203	Maniurzystka	1	1	50,00%
194	524403	Sprzedawca na telefon	1	1	50,00%
195	611306	Ogrodnik terenów zieleni	1	1	50,00%
196	711501	Cieśla*	1	1	50,00%
197	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie*	1	1	50,00%
198	732104	Grawer poligraficzny	1	1	50,00%
199	732290	Pozostali drukarze	1	1	50,00%
200	751107	Wędliniarz*	1	1	50,00%
201	752308	Szlifierz materiałów drzewnych	1	1	50,00%
202	814104	Wulkanizator	1	1	50,00%
203	112008	Dyrektor handlowy	1	0	0,00%
204	121101	Główny księgowy	1	0	0,00%
205	121290	Pozostali kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1	0	0,00%
206	121303	Naczelnik / kierownik wydziału	1	0	0,00%
207	132103	Kierownik produkcji w przemyśle	1	0	0,00%
208	132390	Pozostali kierownicy do spraw budownictwa	1	0	0,00%
209	132402	Kierownik działu transportu	1	0	0,00%
210	216304	Projektant wzornictwa przemysłowego	1	0	0,00%
211	216601	Grafik komputerowy DTP	1	0	0,00%

212	234108	Nauczyciel języka polskiego w szkole podstawowej	1	0	0,00%
213	234113	Nauczyciel nauczania początkowego	1	0	0,00%
214	234114	Nauczyciel plastyki w szkole podstawowej	1	0	0,00%
215	235203	Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopadaagog)	1	0	0,00%
216	235904	Nauczyciel bibliotekarz	1	0	0,00%
217	235906	Nauczyciel logopeda	1	0	0,00%
218	235908	Nauczyciel psycholog	1	0	0,00%
219	235912	Pedagog szkolny	1	0	0,00%
220	235921	Pedagog	1	0	0,00%
221	241290	Pozostali doradcy finansowi i inwestycyjni	1	0	0,00%
222	242109	Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	1	0	0,00%
223	242190	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	1	0	0,00%
224	242225	Specjalista do spraw zamówień publicznych	1	0	0,00%
225	243303	Przedstawiciel medyczny	1	0	0,00%
226	244003	Zarządca nieruchomości	1	0	0,00%
227	311201	Kosztorysant budowlany	1	0	0,00%
228	311203	Technik architekt	1	0	0,00%
229	311514	Technik utrzymania ruchu	1	0	0,00%
230	311803	Operator CAD	1	0	0,00%
231	312304	Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym	1	0	0,00%
232	314101	Laborant mikrobiologiczny	1	0	0,00%
233	321103	Technik elektroradiolog*	1	0	0,00%
234	341202	Opiekun osoby starszej*	1	0	0,00%
235	341207	Asystent rodziny	1	0	0,00%
236	343402	Szef kuchni (kuchmistrz)	1	0	0,00%
237	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	0	0,00%
238	432104	Pracownik punktu skupu	1	0	0,00%
239	513202	Barman	1	0	0,00%
240	514103	Fryzjer męski	1	0	0,00%
241	514290	Pozostałe kosmetyczki i pokrewni	1	0	0,00%
242	515301	Gospodarz domu	1	0	0,00%
243	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	1	0	0,00%
244	532201	Opiekunka domowa	1	0	0,00%
245	611490	Pozostali rolnicy upraw mieszanych	1	0	0,00%
246	711404	Zbrojarz	1	0	0,00%
247	711904	Robotnik rozbiórki budowli	1	0	0,00%
248	712101	Dekarz*	1	0	0,00%
249	712204	Posadzkarz	1	0	0,00%
250	712390	Pozostali tynkarze i pokrewni	1	0	0,00%
251	712601	Hydraulik	1	0	0,00%
252	712610	Monter sieci gazowych	1	0	0,00%
253	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	1	0	0,00%

254	713190	Pozostali malarze i pokrewni	1	0	0,00%
255	713203	Lakiernik samochodowy	1	0	0,00%
256	713205	Lakiernik wyrobów drzewnych	1	0	0,00%
257	721401	Monter bram	1	0	0,00%
258	722206	Ślusarz narzędziowy	1	0	0,00%
259	722303	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	1	0	0,00%
260	723107	Mechanik motocyklowy*	1	0	0,00%
261	732206	Maszynista maszyn typograficznych	1	0	0,00%
262	741190	Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni	1	0	0,00%
263	751202	Dekorator wyrobów cukierniczych	1	0	0,00%
264	752301	Frezer drewna	1	0	0,00%
265	753690	Pozostali obuwnicy i pokrewni	1	0	0,00%
266	814304	Operator maszyn do produkcji papierowych artykułów toaletowych i sanitarnych	1	0	0,00%
267	815601	Operator obuwniczych urządzeń szwalniczych	1	0	0,00%
268	815605	Obuwnik przemysłowy	1	0	0,00%
269	816090	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	1	0	0,00%
270	817190	Pozostali operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	1	0	0,00%
271	817211	Tartacznik	1	0	0,00%
272	818901	Operator urządzeń do paletyzacji	1	0	0,00%
273	818990	Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0	0,00%
274	921201	Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	1	0	0,00%
275	931206	Pomocniczy robotnik mostowy	1	0	0,00%
276	961201	Sortowacz surowców wtórnych	1	0	0,00%
277	962902	Dozorca	1	0	0,00%
278	541307	Pracownik ochrony fizycznej	0	11	100,00%
279	712502	Szklarz	0	3	100,00%
280	712902	Monter systemów suchej zabudowy	0	3	100,00%
281	311920	Technik systemów zabezpieczeń technicznych osób i mienia	0	2	100,00%
282	322001	Dietetyk	0	2	100,00%
283	332302	Zaopatrzeniowiec	0	2	100,00%
284	713202	Lakiernik proszkowy	0	2	100,00%
285	722307	Operator obrabiarek skrawających*	0	2	100,00%
286	214503	Inżynier technologii żywności	0	1	100,00%
287	241105	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	0	1	100,00%
288	244001	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	0	1	100,00%
289	262101	Archiwista	0	1	100,00%
290	311104	Technik geodeta*	0	1	100,00%

291	311204	Technik budownictwa*	0	1	100,00%
292	313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	0	1	100,00%
293	324002	Technik weterynarii*	0	1	100,00%
294	325402	Technik masażyста*	0	1	100,00%
295	331403	Technik ekonomista*	0	1	100,00%
296	335203	Urzędnik podatkowy	0	1	100,00%
297	341102	Sekretarka notarialna	0	1	100,00%
298	343901	Animator kultury*	0	1	100,00%
299	352112	Operator kamery	0	1	100,00%
300	421103	Kasjer bankowy	0	1	100,00%
301	422401	Recepcjonista hotelowy	0	1	100,00%
302	422603	Rejestratorka medyczna	0	1	100,00%
303	431103	Technik rachunkowości*	0	1	100,00%
304	441501	Pracownik do spraw osobowych	0	1	100,00%
305	524402	Organizator obsługi sprzedaży internetowej	0	1	100,00%
306	722390	Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	0	1	100,00%
307	722490	Pozostali szlifierze narzędzi i polerowacze metali	0	1	100,00%
308	741104	Elektryk budowlany	0	1	100,00%
309	816003	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego*	0	1	100,00%
310	921101	Pomocniczy robotnik polowy	0	1	100,00%
RAZEM			1458	364	

*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 2020 roku pojawiało się w zawodach: sprzedawca, pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, pomocniczy robotnik budowlany, pozostali stolarze meblowi i pokrewni, stolarz, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle, pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni, krawiec, magazynier, cukiernik, kierowca samochodu ciężarowego, robotnik gospodarczy, technik prac biurowych, tapicer, przedstawiciel handlowy.

W 2020 roku od sprzedawców pracodawcy zwykle oczekiwali: doświadczenia zawodowego w handlu, znajomość branży w której jest oferowane stanowisko, obsługi komputera, kasy fiskalnej i terminali płatniczych, posiadania książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznych, dyspozycyjności. W zależności od branży, zgłaszane były także oferty zawierające wymagania posiadania minimum wykształcenia zawodowego, a nawet średniego, posiadania prawa jazdy kat. B oraz programów komputerowych m. in. PC Market. Pod względem posiadanych predyspozycji oczekuje się kandydatów komunikatywnych, sumiennych, punktualnych, pracowitych, uczciwych, dokładnych, odpowiedzialnych,

zorganizowanych. 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. W czasie trwania stanu epidemii również trudności z dojazdem zgłaszano ze względu na ograniczanie liczby miejsc w transporcie publicznym.

Od pracowników budowlanych oczekuje się przede wszystkim: umiejętności wykonywania prac budowlanych na wskazanych stanowiskach, prawa jazdy kat. B, chęci do pracy, braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na wysokościach czy też dźwigania. Poziom wykształcenia zwykle nie ma znaczenia, lecz mile widziane jest doświadczenie. Jednak coraz częściej oczekuje się osób posiadających umiejętności w szeroko rozumianej branży budowlanej. Niestety większość osób zarejestrowanych zwykle posiada umiejętności w konkretnym zakresie czyli np. tylko w zakresie wykończenia wnętrz, tylko w zakresie wykonywania elewacji. Ponadto osoby spełniające wskazane w ofertach pracy wymagania 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. 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.

Pracodawcy poszukujący pracowników na stanowisko magazyniera oczekują przede wszystkim osób z uprawnieniami kierowcy operatora wózków jezdniowych 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 czytnika kodów kreskowych, komputera i programów komputerowych m. in. PC Market, Commarch Optima. Ponadto oczekiwano kandydatów sumiennych, dyspozycyjnych, dokładnych, odpowiedzialnych, rzetelnych, 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. książeczki sanepid, uprawnień na wózki jezdniowe, uprawnień HDS. Poza uprawnieniami priorytetem jest doświadczenie zawodowe (w tym w transporcie międzynarodowym), niekaralność oraz znajomość języków obcych. Pracodawcy oczekują kandydatów dyspozycyjnych, komunikatywnych, chętnych do pracy. 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), brak znajomości 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, stebnówka. 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.

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, samodzielność, uczciwość, umiejętność rozwiązywania problemów, dokładność. 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.

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 2020r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zgłoszonych było 361 miejsc pracy w celu uzyskania informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy tj. o 1,9% mniej niż w 2019r. Pracodawcy zgłaszający wolne miejsca pracy zainteresowani byli zatrudnieniem cudzoziemców głównie na stanowiskach pracowników budowlanych/ogólnobudowlanych, monterów instalacji energii odnawialnej. Poza branżą budowlaną oferowano pracę na stanowiskach, gdzie pracodawcy zgłaszają problemy z obsadzeniem wolnych wakatów tj.: stolarz i pomocnik stolarza, tapicer i pomocnik tapicera, cukiernik, pomocnik cukiernika, koordynator projektu. Poszukiwano pracowników branży gastronomicznej (kelner, barman) oraz produkcji w branży spożywczej i meblarskiej. Ponadto zgłaszano zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych, konserwatorów, sprzątaczkę, krawcowe, kierowców.

Czynnikami, który nadal ma znaczenie przy zatrudnieniu są kompetencje. Wielu pracodawców oczekuje osób doświadczonych, profesjonalistów w danej branży, jednocześnie będących elastycznymi. Ponadto konieczność dostosowywania się firm istniejących na rynku do dynamicznie zmieniających się trendów, 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 – 2021 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 2020 roku udział wzięli pośrednicy pracy, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, specjalista ds. aktywizacji oraz przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Ze względu na sytuację związaną ze stanem epidemii panel realizowany był w formie zdalnej. Podobnie jak w latach ubiegłych 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 chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje 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 małe zapotrzebowanie oraz dużą liczbę kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Prognozy na 2021 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, robotnicy budowlani. 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. Ze względu na m. in. wstrzymanie części inwestycji specjaliści przewidują jednak w 2021 roku zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników tej branży.

W 2021 roku ponownie zawody w branży medyczno-opiekuńczej znalazły się w deficycie zawodów. Publiczna służba zdrowia ma trudności z pozyskaniem pielęgniarek i położnych, lekarzy. O deficycie decyduje tutaj brak wymaganego wykształcenia, przedawnienie uprawnień oraz przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania zawodu. Trudna sytuacja w tej branży została dodatkowo spotęgowana sytuacją epidemiczną.

Nadal 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. 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, zwłaszcza w przypadku kierowców autobusów. Pracodawcy obecnie nie są w stanie wypełnić luki kadrowej w tej branży pracownikami zza granicy.

Poniżej (Tabela 12) przedstawiono wyniki przeprowadzonego barometru zawodów dla powiatu wadowickiego na 2021 rok.

Tabela 12. Barometr zawodów – powiat wadowicki – 2021 rok

Barometr zawodów 2021

powiat wadowicki

www.barometrzwodow.pl

DEFICYT	RÓWNOWAGA	NADWYŻKA
Brukarze Cieśle i stolarze budowlani Cukiernicy Dekarze i blacharze budowlani Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy Farmaceuci Filolodzy i tłumacze Fryzjerzy Kelnerzy i barmani Kierownicy autobusów Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych Kosmetyczki Kucharze Lekarze Magazynierzy Masarze i przetwórcy ryb	Administratorzy stron internetowych Agenci ubezpieczeniowi Akustycy i realizatorzy dźwięku Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych Animatorzy 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 Blacharze i lakiernicy samochodowi Ceramicy przemysłowi Dentyści Diagnosty samochodowi Dziennikarze i redaktorzy Fizjoterapeuci i masażyści Floryści Fotografowie Geodeci i kartografowie Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy Graficy komputerowi Inspektorzy nadzoru budowlanego Instruktorzy nauki jazdy Instruktorzy rekreacji i sportu Inżynierowie budownictwa Inżynierowie chemii i chemicy Inżynierowie elektrycy i energetycy Inżynierowie inżynierii środowiska Inżynierowie mechanicy Kamieniarze Kierownicy samochodów osobowych Kierownicy budowy Kierownicy ds. logistyki Kierownicy ds. produkcji Kierownicy ds. usług Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Kierownicy sprzedaży Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury Krawcy i pracownicy produkcji odzieży Lakiernicy Listonosze i kurierzy Logopedzi i audyofonolodzy Maszyniści Mechanicy maszyn i urządzeń Meteorolodzy, geolodzy, geografowie Monterzy elektroniki Monterzy maszyn i urządzeń Monterzy okien i szklarze Nauczyciele nauczania początkowego Nauczyciele przedszkoli Obuwnicy 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 Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych Opiekunki dziecięce Optycy i pracownicy wytwarzający protezy Plastyki, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków Pomoce kuchenne Pomoce w gospodarstwie domowym Pozostali specjaliści edukacji Pracownicy administracyjni i biurowi Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych Pracownicy ds. jakości Pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP Pracownicy ds. techniki dentystrycznej Pracownicy myjni, pralni i prasowni Pracownicy obsługi ruchu szynowego Pracownicy ochrony fizycznej
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 Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy obrabiarek skrawających Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej Pedagogzy Piekarze Pielęgniarki i położne Pracownicy ds. budownictwa drogowego Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	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 Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD Przedstawiciele handlowi Recepcjoniści i rejestratorzy Robotnicy leśni Robotnicy obróbki skóry Rolnicy i hodowcy Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych Samodzielni księgowi Sekretarki i asystenci Socjologzy 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 telekomunikacji Spedytorzy i logistycy Szefowie kuchni Technicy budownictwa Technicy informatycy Technicy mechanicy Weterynarze Windykatorzy Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych Zaopatrzeniowcy i dostawcy	
Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych Pracownicy przetwórstwa spożywczego Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie Pracownicy socjalni Psycholodzy i psychoterapeuci Ratownicy medyczni Robotnicy budowlani Robotnicy obróbki drewna i stolarze Spawacze Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji Sprzątaczkę i pokojowe Sprzedawcy i kasjerzy Ślusarze Tapicerzy	Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej Specjaliści technologii żywności i żywienia	

„Barometr zawodów” jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2021 r. Badanie zostało przeprowadzone przez ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2020 r. Sytuacja w niektórych zawodach może się zmienić w zależności od uwarunkowań rynkowych.



Realizator badania



Koordynator wojewódzki



Deficyt zawodów wciąż dotyka branży produkcyjnej m. in.: robotnicy obróbki drewna i stolarze, tapicerzy, operatorzy obrabiarek skrawających, elektrycy, elektromechanicy

i elektromonterzy, spawacze i ślusarze. Zwykle w rejestrach urzędu pozostają osoby starsze, z przeciwwskazaniami zdrowotnymi oraz brakiem znajomości nowych technologii, a także absolwenci nie posiadający doświadczenia w wyuczonym zawodzie. 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 różnych technologii spawania.

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 niedopasowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy³³. W grupie zawodów nadwyżkowych pozostają ekonomiści, ponieważ nadal niewiele jest ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców, a osoby posiadające wykształcenie w zawodzie technika ekonomisty muszą uzyskać dodatkowe umiejętności by odnaleźć się na rynku pracy. W 2021 roku w trudnej sytuacji mogą być osoby poszukujące zatrudnienia w branży turystycznej. Ze względu na wciąż obowiązujące obostrzenia w wyniku pandemii, ograniczenia

³² „Barometr zawodów 2021 – raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2020, str. 15.

³³ „Barometr zawodów 2021 – raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2020, str. 20.

w podróżowaniu prognozuje się zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników tej branży, zwłaszcza w rejonach atrakcyjnych turystycznie i utrzymujących się z turystyki.

Ze względu na wprowadzone ograniczenia w branży gastronomicznej spowodowane sytuacją epidemiczną przewiduje się ograniczenie zapotrzebowania na pracowników. Dlatego część zawodów tej branży m. in. pomoce kuchenne, szefowie kuchni przesunięta została do zawodów zrównoważonych. W zawodach deficytowych pozostają piekarze.

3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH

W roku 2020 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:

- kierowca/operator wózków jezdniowych,
- prawo jazdy kategorii D1,
- operator maszyn sterowanych numerycznie,
- uprawnienia SEP do 1 kV.

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

W związku z ogłoszonym w marcu 2020r. zagrożeniem epidemicznym, a następnie stanem epidemii, osoby zarejestrowane miały ograniczone możliwości uzyskiwania kwalifikacji.

Wprowadzane obostrzenia również objęły instytucje szkolące, co z kolei uniemożliwiało organizację szkoleń przez urząd pracy.

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 7 grudnia 2020 roku do 24 grudnia 2020 roku przeprowadzono badania ankietowe wśród 190 osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie. Ze względu na sytuację związaną ze stanem epidemii badanie prowadzone było online oraz podczas spotkań bezpośrednich z zachowaniem zasad reżimu sanitarnego. W badaniu zastosowano zestandaryzowany kwestionariusz ankiety, który został opracowany przez specjalistę ds. rozwoju zawodowego. Ankieta (Załącznik nr 1) składała się z 5 pytań oraz metryczki. Badanie ankietowe było anonimowe, a udział w nim był dobrowolny.

Głównym celem badania było rozpoznanie potrzeb szkoleniowych osób zarejestrowanych w PUP. Istotne w badaniu było także poznanie czynników mających wpływ na pozostawanie bez zatrudnienia ankietowanych. 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 112 kobiet i 98 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 41,05% i 58,95%. Podział ankietowanych według płci zobrazowano na Wykresie 12.

Wykres 12. Ankietowani według płci

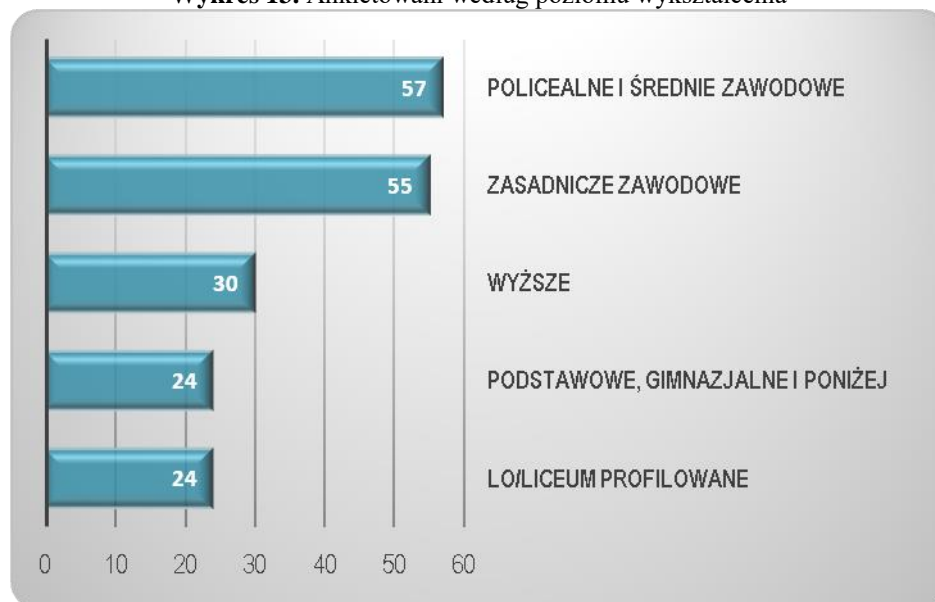


Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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 13.

Wykres 13. Ankietowani według poziomu wykształcenia



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Najliczniejszą grupę wśród ankietowanych stanowiły osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe – 30,0%, następnie osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 28,95% oraz osoby z wykształceniem wyższym – 15,79% badanych. Na tym samym poziomie t.j. 12,63% ukształtował się udział w badaniu osób w wykształceniu średnim ogólnokształcącym oraz podstawowym, gimnazjalnym i poniżej.. Należy zauważyć, iż w grupie badanych posiadających wykształcenie wyższe (30 osób), aż 70,0% to kobiety.

Tabela 13. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku

Przedział wiekowy	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓLEM
18-25	33	25	58
26-30	26	17	43
31-35	16	3	19
36-40	13	11	24
41-45	12	3	15
46-50	6	3	9
Powyżej 50 lat	6	16	22

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku od 18 do 25 lat. Grupa ta stanowiła 30,53% badanych. Drugą w kolejności najliczniejszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w wieku od 26 do 30 lat. Ta grupa stanowiła 22,63% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 4,74% - stanowiła grupa osób w wieku od 46 do 50 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w powyższej tabeli (Tabela 13).

Dokonując analizy pod kątem czasu poszukiwania pracy przez ankietowanych zauważamy, że po 40 osób (po 21,05%) poszukuje zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy i od 6 do 12 miesięcy. Kolejną najliczniej reprezentowaną grupą są osoby poszukujące pracy od 1 – 3 miesięcy – 31 osób (16,32%). Wśród osób poszukujących zatrudnienia od ponad 24 miesięcy znajduje się 8,95% respondentów (17 osób), w tym powyżej 50 roku życia 6 osób. Ta grupa za najczęstsze przyczyny pozostawania bez pracy podaje: brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania, brak ofert pracy na rynku, niskie wykształcenie/brak wykształcenia oraz trudności z dojazdem do pracy (brak środków transportu komunikacji miejskiej/mała liczba połączeń).

Wśród respondentów, którzy wybrali odpowiedź „nie poszukuje” za najczęstsze przyczyny pozostawania bez pracy wskazywano: z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty, podejmując działania celem uruchomienia własnej firmy.

Rozkład odpowiedzi zaprezentowano w Tabeli 14.

Tabela 14. 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	11	5	2	3	3	1	3	28
1 – 3 miesiące	13	4	4	4	2	1	3	31
3 – 6 miesięcy	13	11	3	5	2	4	2	40
6 – 12 miesięcy	12	11	4	5	3	1	4	40
12 – 24 miesięcy	6	5	2	2	2	0	3	20
pow. 24 miesięcy	1	3	1	2	3	1	6	17
nie poszukuje	2	4	3	3	0	1	1	14

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród 190 respondentów, aż 142 (74,74%) 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 100 osób do 30 roku życia (70,42%). Wśród ankietowanych osób do 30 roku życia 12,0% stanowią zarejestrowani spełniający jednocześnie co najmniej 2 warunki – jest to długotrwale bezrobocie, korzystanie ze świadczeń opieki społecznej,

samotne wychowywanie co najmniej jednego dziecka do 6 roku życia oraz niepełnosprawność.

Respondenci w wieku powyżej 50 lat wśród ankietowanych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowili 15,49% (22 osoby). Tutaj 22,73% spełniało co najmniej 2 warunki z art. 49 – wiek powyżej 50 lat oraz długotrwałe bezrobocie. Osoby niepełnosprawne wśród grupy ankietowanych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy reprezentowało 3,52% (5 osób). Najmniej reprezentatywną grupą respondentów (z art. 49) są osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia (2,11%).

Pośród 190 ankietowanych 63,16% 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,
- operatora koparki, koparkoładowarki,
- spawania różnymi metodami,
- prawo jazdy kat. C, C+E, przewóz rzeczy,
- obsługi komputera, obsługi programów komputerowych np. AutoCad,
- sprzedaży, obsługi kas fiskalnych,
- uprawnienia SEP,
- języków obcych m. in. języka angielskiego,
- księgowości, finansów, kadr i płac, archiwizacji, pracownika biurowego, sekretarki,
- fryzjerstwa, krawiectwa, konstrukcji odzieży,
- florystyki,
- fotografii,
- architektura krajobrazu, ogrodnictwo,
- opiekuna osób zależnych, dzieci,
- kosmetyki, face modelingu, stylizacji paznokci, przedłużania rzęs.

Ponadto badani zainteresowani byli szkoleniami pozwalającymi uzyskać umiejętności w zakresie logopedii, nauczania wczesnoszkolnego/przedszkolnego oraz pierwszej pomocy. Indywidualnie ankietowani chcieliby także zrealizować szkolenia w obszarze optyki, gastronomii, programowania baz danych, rękodzieła, ochrony danych osobowych, zakładania

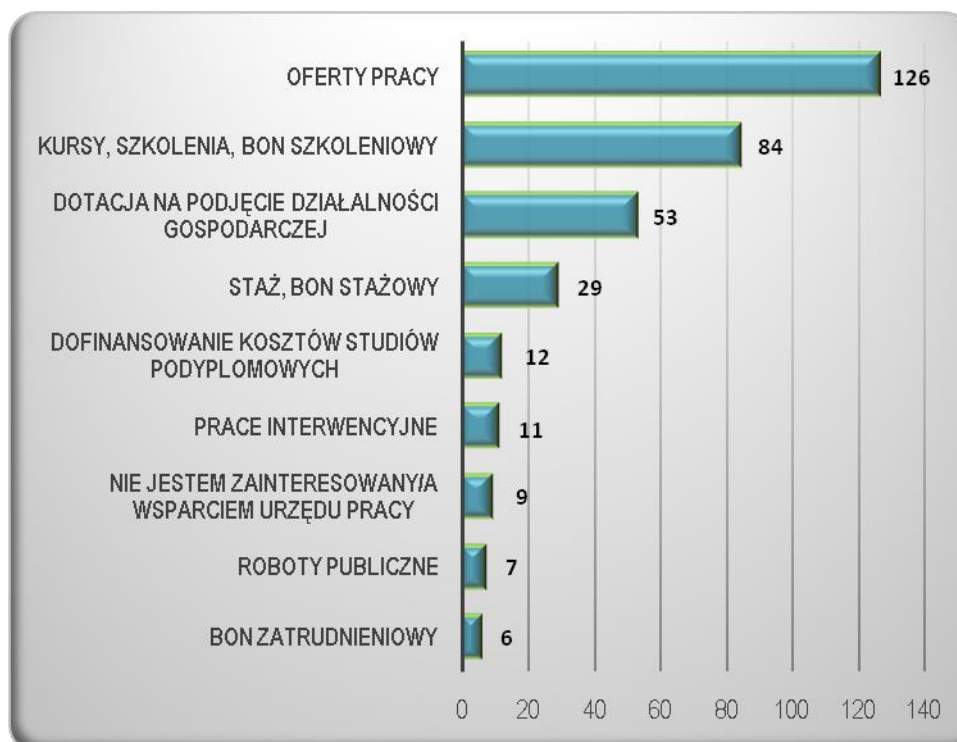
i prowadzenia działalności gospodarczej. 24,17% respondentów nie określiło kierunków kształcenia, co pozwala domniemywać, że są „otwarceni na propozycje” ze strony Urzędu.

Istotnym w badaniu było także poznanie czynników, które skłaniają respondentów do uzyskania kwalifikacji. Spośród 42,5% ankietowanych potrzeba kształcenia wynika z chęci zwiększenia możliwości poszukiwania pracy w różnych zawodach. 38,33% uważa, że po zakończonym szkoleniu ma możliwość podjęcia pracy. Potrzeba kształcenia wśród 17,5% ankietowanych zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji wynika z zamiaru rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.

Dalszą część badania poświęcono na pozyskanie informacji jakim wsparciem ze strony Urzędu osoby zarejestrowane byłyby zainteresowane w 2021 roku. Rozkład udzielonych odpowiedzi zobrazowano na poniższym wykresie (Wykres nr 14).

Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi. Największa liczba ankietowanych jest zainteresowana ofertami pracy – 66,32% ogółu ankietowanych. Następnie wskazano kursy, szkolenia, bon szkoleniowy – 44,21% oraz dotację na podjęcie działalności gospodarczej – 27,90%. Wśród respondentów znalazły się także osoby zainteresowane stażem, bonem stażowym – 15,26%.

Wykres 14. Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia



Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

- sprzedawca, kasjer, ekspedientka – 47 osób,
- pracownik biurowy (w tym pomoc biurowa, pracownik administracyjny, sekretarka) – 39 osób,
- kierowca kurier, kierowca kat. B – 19 osób,
- pracownik produkcji, pakowacz – 18 osób,
- pracownik budowlany, technolog robót wykończeniowych, malarz – 14 osób,
- magazynier, operator wózka jezdniowego – 10 osób,
- kucharz, pomoc kuchenna – 9 osób,
- pracownik fizyczny, robotnik gospodarczy – 8 osób,
- opiekun osób zależnych, starszych, dzieci, w żłobku – 8 osób,
- sprzątaczką – 7 osób

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: analityk/laborant chemiczny, aktor, architekt wnętrz, dziennikarz, polityk, organizator eventów, elektryk, fotograf, informatyk, kosmetyczka, krawcowa, barista/barman, kelner, wykonawca muzyki (hip-hop), operator maszyn, operator sprzętu ciężkiego do robót ziemnych i drogowych, spedytor, logistyk, trener personalny, programista/analityk (tester oprogramowania). 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 – 70 osób,
- brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy – 42 osoby,
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 38 osób,
- trudności z dojazdem do pracy (brak środków transportu komunikacji miejskiej/mała liczba połączeń) – 34 osoby,
- brak ofert pracy na rynku – 33 osoby,
- z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty – 32 osoby,
- zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy – 27 osób,

- niskie wykształcenie/brak wykształcenia – 25 osób,
- brak znajomości, kontaktów – 24 osoby,
- pracodawcy oferują zbyt niskie wynagrodzenie – 17 osób,
- podejmują działania celem uruchomienia własnej firmy – 15 osób,
- z powodu problemów zdrowotnych – 14 osób,
- z powodu wieku – 10 osób (w tym 6 osób powyżej 50 roku życia, 2 osoby w przedziale wiekowym 46 - 50 lat oraz 1 osoba w wieku 41 - 45 lat i 1 osoba w wieku 36 – 40 lat),
- zbyt duża konkurencja – 10 osób,
- uczęszczam do szkoły – 2 osoby.

Wśród „innych” czynników mających wpływ na pozostawanie bez pracy ankietowani wskazywali: rozczarowanie pracodawcą (1), stan epidemii (4), ciąża (1), likwidacja stanowiska pracy (1), wygaśnięcie umowy za granicą (1), dziecko poniżej 3 roku życia, które nie może iść do przedszkola (1), brak odpowiedzi od pracodawców, duże wymagania co do rekrutacji, brak szkoleń zawodowych, niska płaca (1), szukam pracy zdalnej (1), uzależnienie (1).

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.

3.4. ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W 2020 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 związku z COVID-19 od marca 2020r. ograniczono w całości lub w części funkcjonowanie publicznych i niepublicznych jednostek systemu oświaty, w tym jednostek szkolących, co w efekcie miało wpływ na liczbę organizowanych przez urzędy pracy szkoleń.

W 2020 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 2 osoby bezrobotne na szkolenia indywidualne w ramach projektu Aktywizacja osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy w powiecie wadowickim (VI) i tym samym zawarł 2 umowy zlecenia na realizację szkoleń pn „Operator wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem wózków z wyciągnikiem oraz wózków z osobą obsługującą podnoszoną wraz z załadunkiem”.

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 2020 roku	2
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	2
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 2020 roku absolwentami szkoleń według kryterium statusu w rozumieniu ustawy były 2 osoby bezrobotne tj. 100 % ogółu przeszkolonych. Według kryterium płci i wieku szkolenia ukończyło 2 mężczyzn w przedziale wiekowym 35 – 44 lat. Z uzyskanych danych wynika, że absolwentami szkoleń były 2 osoby z gminy Wadowice, z czego 1 osoba zamieszkująca wieś i 1 zamieszkująca miasto.

Kolejną zmienną uwzględnioną w analizie jest poziom wykształcenia. Osoby, które ukończyły szkolenia posiadały wykształcenie średnie zawodowe.

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

Z analizy danych wynika, że wsparcie w ramach szkoleń uzyskała 1 osoba posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia.

Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia (wg stanu na dzień 31.12.2020r.)

Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	2	00,0%
Osoby zatrudnione w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 m-cy po jego ukończeniu	0	

Przedstawione wartości wskaźników efektywności szkoleń obliczone zostały według stanu na dzień 31 grudnia 2020 roku, w związku z czym nie są to ostateczne wartości wskaźników. Wskaźniki efektywności szkoleń zrealizowanych w 2020 roku (podjęte zatrudnienia do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) obliczone zostaną po 30 marca 2021r.

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 zorganizowanych szkoleń w roku 2020 (wg stanu na dzień 31.12.2020r.) ukształtowała się na poziomie **00,0%**.

Niższa niż przewidywana efektywność zatrudnieniowa zorganizowanych szkoleń wynika między innymi z długim oczekiwaniem na przystąpienie do egzaminu (około 1 miesiąca), a następnie poszukiwanie pracy w okresie niskiego zapotrzebowania na pracowników (zima, przełom roku).

Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia (wg stanu na dzień 31.12.2020r.)

Koszty szkoleń	2 813,28 zł
Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia	0
2 813,28 zł	

Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny

Dla szkoleń zrealizowanych w 2020 roku przeciętny koszt szkolenia wyniósł 1 406,64 zł, a przeciętny koszt osobogodziny wyniósł 33,49 zł.

SZKOLENIA	Koszt szkolenia	Liczba szkoleń	Przeciętny koszt szkolenia/ Przeciętny koszt szkolenia dla 1 osoby
SZKOLENIA INDYWIDUALNE	2 813,28 zł	2	1 406,64 zł

SZKOLENIA	Koszt szkolenia	Liczba godzin	Koszt osobogodziny szkolenia
SZKOLENIA INDYWIDUALNE	2 813,28 zł	84	33,49 zł

W 2020r. 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 (2 osoby) realizowanych przez zewnętrzną instytucję szkoleniową w 2020 roku poproszeni zostali w ankiecie o dokonanie oceny przebiegu zajęć.

Wyniki przeprowadzonej ankietyzacji wykazały, że 100,0% ankietowanych na najwyższym poziomie określa swoje zadowolenie z uczestnictwa w szkoleniu. Spełnienie oczekiwań względem szkolenia również wśród 100,0% uczestników uzyskało ocenę bardzo dobrą. Następnie respondenci oceniali zakres tematyczny szkolenia, który bardzo dobrze oceniło 100,0% ankietowanych. Również zajęcia w 100% prowadzone były bardzo dobrze.

Ważnym w ankietyzacji było pozyskanie dokładniejszej oceny instytucji realizującej szkolenie. Ocenie poddano sposób organizacji zajęć, gdzie punktowano: czas realizacji zajęć, miejsce realizacji szkolenia, warunki lokalowe, wyposażenie techniczne jednostki, poziom wiedzy prowadzących zajęcia oraz zdolności w przekazywaniu wiedzy przez wykładowców/instruktorów. Żaden z dwóch uczestników szkolenia nie dał instytucji oceny niższej niż bardzo dobra.

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 mieli podzielone zdania na „zdecydowanie tak” i „raczej tak”.

Ankietowani w ostatniej części ankiety mieli możliwość wskazania jakimi kierunkami szkoleń byliby zainteresowani w przyszłości. Tutaj nie wskazano żadnych kierunków szkoleń.

Przeprowadzona ankietyzacja szkoleń realizowanych w 2020 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 2020 r. stopa bezrobocia w powiecie wadowickim wyniosła 6,9%. Odnotowano jej wzrost - o 2,0 pkt. procentowe w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.
2. Na koniec grudnia 2020 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 4203 bezrobotnych. Oznacza to, iż populacja bezrobotnych zwiększyła się w ciągu 12 miesięcy o 1290 osób.
3. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety – 55,08% ogółu zarejestrowanych.
4. Największy przyrost liczby bezrobotnych, podobnie jak w latach ubiegłych odnotowujemy na przełomie roku. Porównując liczbę osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec stycznia 2020r. ze stanem na koniec grudnia 2019r. nastąpił wzrost o 260 osób. Kolejne przyrosty (Wykres 1) odnotowano w miesiącu lutym 2020r. (wzrost o 96 osób). Następne zwiększenie liczby osób bezrobotnych obserwujemy w marcu (wzrost o 217 osób). Największy przyrost następuje w miesiącu kwietniu 2020r. – liczba osób bezrobotnych wzrasta aż o 574 osoby.
5. Wzrost liczby osób bezrobotnych rejestrujących się w okresie od marca do czerwca to wahanie sytuacji na rynku pracy, wywołane początkowo zagrożeniem epidemicznym, a następnie stanem epidemii związku z COVID-19. Wprowadzane przez rząd obostrzenia wywołały wśród pracodawców strach oraz niepewność, w związku z czym wielu zdecydowało się na nagłą redukcję zatrudnienia.
6. Przyglądając się danym liczbowym zauważyć można, że najwięcej osób pozostających bez pracy w powiecie wadowickim to osoby w wieku 25-34 lata (27,43%), a najmniej było osób w wieku 60 lat i więcej (5,76%).
7. Rok 2020 to przede wszystkim wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach od 12 do 24 miesięcy. Na koniec roku 2020 liczba osób w tej grupie zwiększyła się i wyniosła 1126 (wzrost o 665 osób), co stanowiło 26,79% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 15,83% ogółu bezrobotnych.
8. Osoby długotrwale bezrobotne na koniec 2020 roku to 41,21% ogółu zarejestrowanych (1732 osoby). Problem długotrwałego bezrobocia dotyczy przede wszystkim osób

powyżej 50 roku życia, które stanowiły 31,41% (544 osoby) ogółu zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych.

9. 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 394 miejsca pracy. Wraz ze spadkiem liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej obserwujemy zwiększenie udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2019 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 15,48%, rok 2020 odnotował 19,98% udział.
10. Najwięcej wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (bez form subsydiowanych) w 2020 roku pojawiało się w zawodach: sprzedawca, pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, pomocniczy robotnik budowlany, pozostali stolarze meblowi i pokrewni, stolarz, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle, pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni, krawiec, magazynier, cukiernik, kierowca samochodu ciężarowego, robotnik gospodarczy, technik prac biurowych, tapicer, przedstawiciel handlowy.
11. Najbardziej preferowanymi zawodami w ramach form subsydiowanych w 2020 roku były: robotnik gospodarczy, technik prac biurowych, sprzedawca, pozostali pracownicy obsługi biurowej, magazynier, kosmetyczka, pracownik ochrony fizycznej, cholewkarz, monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów, stolarz, fryzjer.
12. Wyniki przeprowadzonego „Barometru zawodów” dla powiatu wadowickiego na 2021 prognozują deficyt m. in.: murarzy i tynkarzy, cieśli i stolarzy budowlanych, pracowników robót wykończeniowych w budownictwie, brukarzy, robotników budowlanych, kierowców autobusów, kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, mechaników pojazdów samochodowych, elektryków, elektromechaników i elektromonterów, ślusarzy, tapicerów, sprzedawców i kasjerów, magazynierów, lekarzy, pielęgniarek i położnych, pedagogów, pracowników socjalnych, samodzielnych księgowych, nauczycieli języków obcych i lektorów, nauczycieli przedmiotów zawodowych, nauczycieli szkół specjalnych.
13. Po latach stopniowej poprawy, w 2020 r. pogorszyła się sytuacja na rynku pracy. Było to m.in. wynikiem wpływu pandemii COVID-19, widocznego od II kwartału. Po sześciu latach wzrostu przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2020 r. obniżyło się w porównaniu z poprzednim rokiem. W II kwartale obserwowano znacznie wyższy napływ do bezrobocia rejestrowanego niż odpływ. Od kwietnia liczba zarejestrowanych

bezrobotnych oraz stopa bezrobocia rejestrowanego wyraźnie przekraczały poziom sprzed roku. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2020 r. ukształtowało się na poziomie 6326,0 tys. i było o 1,1% niższe niż przed rokiem (wobec wzrostu o 2,7% w 2019 r.)³⁴.

14. Spośród działów o największym udziale w zatrudnieniu najbardziej obniżyło się zatrudnienie w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją pojazdów samochodowych, przyczep i naczep oraz wydobywaniem węgla kamiennego i węgla brunatnego (po 4,8%), produkcją maszyn i urządzeń (o 4,2%), produkcją wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 3,9%), produkcją mebli (o 3,8%) oraz produkcją wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (o 2,6%). Spadek zatrudnienia (w granicach 2,2%–0,9%) notowano ponadto w handlu detalicznym, budowie budynków, handlu hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi oraz ich naprawie, produkcji artykułów spożywczych oraz produkcji wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych. Wzrost zatrudnienia (wyraźnie słabszy niż przed rokiem) obserwowano natomiast w magazynowaniu i działalności usługowej wspomagającej transport (o 2,7%), transporcie lądowym i rurociągowym (o 2,6%), robotach budowlanych specjalistycznych (o 2,2%) oraz budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej (o 0,5%)³⁵.
15. Z punktu widzenia diagnozy rynku pracy ważne znaczenie ma struktura kwalifikacyjno-zawodowa pracowników, których poszukują pracodawcy. W III kwartale 2020 r. najwięcej wolnych miejsc pracy - 22,4 tys. - było w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego. Stanowiły one niemal ¼ wszystkich wolnych miejsc pracy (24,6%). Ponad 10 tys. wolnych miejsc pracy oferowano ponadto w handlu; naprawie pojazdów samochodowych (15,8%) oraz w budownictwie (12,1%). Podobnie jak w ubiegłym kwartale jednostki dysponujące wolnymi miejscami pracy najczęściej poszukiwały robotników przemysłowych i rzemieślników oraz specjalistów. Dla każdej z tych grup zawodów oferowano po ponad 20 tys. wolnych miejsc pracy³⁶.
16. Z przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny monitoringu rynku pracy dotyczącego popytu na pracę w III kwartale 2020 roku wynika, że nowe miejsca pracy powstały głównie w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa

³⁴ „Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w roku 2020” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Styczeń 2021r., str. 25

³⁵ „Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w roku 2020” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Styczeń 2021r., str. 26-27

³⁶ „Popyt na pracę w III kwartale 2020 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 3 - 4

przemysłowego – 25,1 tys. (19,9%); handlu, naprawy pojazdów samochodowych – 24,1 tys. (19,1%) oraz edukacji – 13,6 tys. (10,8%)³⁷.

17. Według specjalistów obecnie trudno jest oszacować jaki wpływ w 2021 roku będzie miała epidemia COVID-19 na rynek pracy. Pojawiające się nowe trendy m.in. znikający rynek pracownika, mniejsze migracje zarobkowe, pojawiające się uregulowania dotyczące pracy zdalnej w dużej mierze mogą zmienić dotychczasowy rynek pracy. Pracodawcy już w 2020 roku musieli stanąć w obliczu nowych wyzwań by utrzymać płynność finansową firm. Wprowadzane ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej zwłaszcza w branżach: usługowej, turystycznej, hotelarskiej, gastronomicznej, kulturalnej, sportowo-rekreacyjnej oraz brak możliwości wskazania okresu obowiązywania obostrzeń wywołują duży niepokój wśród przedsiębiorców, a także możliwość przewidywania skali wpływu na gospodarkę. Pomimo uruchomienia wsparcia dla przedsiębiorców w ramach Tarczy Antykryzysowej nadal wielu znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej.
18. Wybuch kryzysu wywołanego pandemią wirusa COVID-19, spowolnienie gospodarcze na pewno wpłyną na politykę kadrową przedsiębiorstw. Obecnie odczuwalne jest zmniejszanie zatrudnienia i zapotrzebowania na zawody w branży gastronomicznej, hotelarskiej i turystyki, co w dłuższej perspektywie może wiązać się ze zwiększeniem liczby osób rejestrujących się w urzędach pracy. Bardziej stabilna sytuacja kształtuje się w branży budowlanej, transportowej, medycznej czy też produkcyjnej, gdzie wciąż wiele zawodów uważanych jest za deficytowe na lokalnych rynkach pracy.
19. Przewiduje się zmiany w oczekiwaniach pracodawców względem kandydatów do pracy. Nagły wybuch pandemii ukazał jak ważnym jest umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych, umiejętność sumiennego wykonywania obowiązków na stanowisku pracy bez stałego nadzoru, przedsiębiorczość, czy też tzw. wszechstronność. Zauważalne stają się także zmiany samych postaw pracowników, gdzie wielu przed wprowadzeniem epidemii rozważało zmianę pracy, a obecnie obawiają się podejmowania takiego ryzyka. Zmieniają się także sposoby rekrutacji kandydatów i tutaj ważnym staje się dostęp do nowych technologii. W dobie wprowadzenia dystansu społecznego, ograniczania bezpośrednich kontaktów rozwój cyfryzacji nabrał szczególnego znaczenia. Obecnie wiele firm zgłaszających zapotrzebowanie na pracowników decyduje się na prowadzenie rekrutacji on-line za pomocą powszechnie dostępnych narzędzi.

³⁷ „Popyt na pracę w III kwartale 2020 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 7

20. Problemy z niedoborami kadrowymi nadal związane będą 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.
21. W związku z wyzwaniem z jakimi w najbliższym czasie będzie musiał zmierzyć się rynek pracy, 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.
22. 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.
23. W okresie od 12 lutego 2021 roku do 25 lutego 2021 roku przeprowadzono dialog społeczny, którego tematem była opracowana niniejsza diagnoza na 2021 rok. O weryfikację uzyskanych wyników badań oraz ocenę merytoryczną raportu poproszono instytucje szkoleniowe, ośrodki pomocy społecznej, cechy rzemiosł różnych oraz Ochotniczy Hufiec Pracy. Ekspertki ponownie podkreśliły znaczenie opracowanego raportu dla podnoszenia jakości edukacji ponadpodstawowej, otwierania nowych kierunków kształcenia oraz zdobywania kwalifikacji i nabywania umiejętności niezbędnych przy ubieganiu się o pracę. Podczas konsultacji nie wniesiono żadnych uwag do opracowanego raportu wstępnego. Instytucje zainteresowane są wykorzystaniem wyników przeprowadzonych badań i analiz w swojej działalności, w tym pracy socjalnej i aktywizacji zawodowej.

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

l.p.	Kod zawodu	Zawody i specjalności
1	229201	Fizjoterapeuta
2	222101	Pielęgniarka
3	232001	Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu
4	233008	Nauczyciel języka obcego
5	237201	Nauczyciel przedszkola
6	263401	Psycholog
7	331301	Księgowy
8	332203	Przedstawiciel handlowy
9	341205	Pracownik socjalny
10	432103	Magazynier
11	515303	Robotnik gospodarczy
12	522301	Sprzedawca*
13	524902	Doradca klienta
14	711204	Murarz-tylnkarz*
15	711205	Brukarz
16	711501	Cieśla*
17	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
18	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
19	713201	Lakiernik*
20	722204	Ślusarz*
21	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie
22	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*
23	741103	Elektryk*
24	741201	Elektromechanik*
25	751201	Cukiernik*
26	752205	Stolarz*
27	753402	Tapicer*
28	753601	Cholewkarz
29	832202	Kierowca samochodu dostawczego
30	833101	Kierowca autobusu
31	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
32	834205	Operator koparki
33	834202	Operator maszyn drogowych
34	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)
35	931301	Pomocniczy robotnik budowlany

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

SPIS WYKRESÓW

	Str.
Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2020 r.....	59
Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2020 r.	60
Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2016 – 2020 r.....	61
Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2016 – 2020 roku	62
Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2020 roku	62
Wykres 6. Przyczyny wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w latach 2019 - 2020 (bez podjęć pracy)	63
Wykres 7. Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego w latach 2016 - 2020 – stan na 31 grudnia	64
Wykres 8. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2016 – 2020 – stan na 31 grudnia	65
Wykres 9. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2016 – 2020 według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)	68
Wykres 10. Osoby do 25 roku życia zamieszkałe na wsi w latach 2016 – 2020.....	72
Wykres 11. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w latach 2016 – 2020	73
Wykres 12. Ankietowani według płci	101
Wykres 13. Ankietowani według poziomu wykształcenia	102
Wykres 14. Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia	105

SPIS TABEL

	Str.
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2016 – 2020	59
Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2016 – 2020	66
Tabela 3. Struktura bezrobotnych według wieku w latach 2016 – 2020 – stan na dzień 31 grudnia	66
Tabela 4. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w latach 2016 – 2020 – stan na dzień 31 grudnia	67
Tabela 5. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w latach 2016 – 2020 – stan na dzień 31 grudnia	68
Tabela 6. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wieku – stan na 31 grudnia 2020 roku	69
Tabela 7. Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w odniesieniu do ich wykształcenia – stan na 31 grudnia 2020 roku	69
Tabela 8. Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2016 – 2020.....	70
Tabela 9. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2016 – 2020 zamieszkałych na wsi.....	71
Tabela 10. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w roku 2020 - według zawodów	74
Tabela 11. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2020 - według zawodów	83
Tabela 12. Barometr zawodów – powiat wadowicki – 2021 rok	97
Tabela 13. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku	102
Tabela 14. Czas poszukiwania pracy przez ankietowanych według wieku	103

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. Czy chciałby Pan/chciałaby Pani uzyskać kwalifikacje zawodowe/umiejętności w ramach szkolenia w 2021 roku?

- 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 3

2. Jakie czynniki kierują Panią/Panem by uzyskać powyższe kwalifikacje zawodowe? (proszę o zaznaczenie maksymalnie 1 odpowiedzi)

- po ukończonym szkoleniu mam możliwość podjęcia pracy
 zamierzam rozpocząć własną działalność gospodarczą
 chcę mieć możliwość poszukiwania pracy w różnych zawodach
 inne, jakie?:

3. Z jakiego wsparcia ze strony Urzędu chciałby/aby Pan/Pani skorzystać w 2021 roku? (proszę 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

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

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

5. 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?:

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