

DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA TERENIE POWIATU WADOWICKIEGO

POWIATOWY URZĄD PRACY
W WADOWICACH



LUTY' 2022

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	19
1.3. REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA ROK 2021	32
2 STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2021	34
3 DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI W POWIECIE WADOWICKIM	47
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA ...	47
3.2. BAROMETR ZAWODÓW – POWIAT WADOWICKI 2022 ROK	75
3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH	79
3.4. ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W 2021 ROKU	87
PODSUMOWANIE.....	94
LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY	100
SPIS WYKRESÓW	101
SPIS TABEL	102
ZAŁĄCZNIK	103

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 ze zm).

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 231 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 2021.

We wrześniu 2021 roku na potrzeby realizowanego Barometru zawodów dla powiatu wadowickiego na 2022 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.

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.

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 nieznanymi były jeszcze wszystkie następstwa COVID-19.

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

- dynamiczny rozwój województwa małopolskiego, któremu towarzyszy pogłębianie się różnic 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;

¹ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”, Część I: Diagnoza i prognozy rozwojowe, s.5

- 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.

CEL GŁÓWNY

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

² Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”, Część I: Diagnoza i prognozy rozwojowe, s.7

³ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - Część II: Strategia, s.7

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 Małopolskie 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”

W strukturze strategii wyodrębnione zostały następujące obszary tematyczne:

1. Małopolskie rodziny
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.*

Zgodnie z zasadą rozwoju społecznie wrażliwego priorytetem działań rozwojowych w wymiarze społecznym będzie wsparcie na rzecz poprawy jakości życia Małopolan i ich rodzin. Polityka prorodzinna obejmować będzie kompleksowe działania w różnych obszarach życia społeczno-gospodarczego – począwszy od dostępu do opieki zdrowotnej, opieki nad dzieckiem, wysokiej jakości edukacji, a także dóbr i usług kultury oraz pozostałej oferty czasu wolnego (rekreacyjnej i sportowej), poprzez możliwość uzyskania satysfakcjonującego zatrudnienia, ułatwiającego godzenie ról zawodowych i rodzinnych, na wsparciu finansowym i pomocy w trudnych sytuacjach życiowych kończąc.

W wymiarze społecznym rozwój zrównoważony oznacza rozwój świadomy demograficznie i odpowiedzialny społecznie, tzn. wprowadzający z jednej strony rozwiązania na rzecz łagodzenia zagrożeń związanych z procesami demograficznymi, z drugiej – dostosowujący kierunki interwencji do skutków tych zmian, w taki sposób, aby zapewnić włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych. Wyrównywanie szans rozwojowych jest kluczowe dla poprawy i zachowania spójności społecznej. Pozostawianie narastających dysproporcji prowadzi bowiem do „wypchnięcia” niektórych grup z procesów rozwojowych, co w konsekwencji utrwała ich ubożenie oraz wykluczenie społeczne⁵.

Głównymi kierunkami polityki rozwoju są:

1. Małopolskie rodziny
2. Opieka zdrowotna
3. Bezpieczeństwo
4. Sport i rekreacja
5. Kultura i dziedzictwo
6. Edukacja
7. Rynek pracy

⁴ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - Część II: Strategia, s.9

⁵ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - Część II: Strategia, s.13

Wśród przedsięwzięć strategicznych mających sprzyjać osiągnięciu celów wskazuje się:

- ❖ Rodzina w centrum,
- ❖ Małopolski Tele-Anioł 2.0,
- ❖ Cyfrowy Asystent,
- ❖ Rozwój systemu opieki zdrowotnej oraz działania profilaktyczne,
- ❖ Bezpieczna Małopolska,
- ❖ III Igrzyska Europejskie,
- ❖ Centrum Muzyki w Krakowie,
- ❖ Muzea domowe,
- ❖ Małopolskie dwory, zamki i ogrody – „zielona” odnowa i odbudowa zabytków oraz adaptacja dla nowych funkcji społeczno-gospodarczych,
- ❖ Wirtualne Muzea Małopolski,
- ❖ Małopolskie Centrum Nauki Cogiteon,
- ❖ Małopolskie Laboratorium Wiedzy,
- ❖ Zawodowa Małopolska,
- ❖ Małopolski Dom Technologii,
- ❖ Małopolski pociąg do kariery,
- ❖ Pracujący – najlepsza inwestycja dla Małopolski⁶.

2. GOSPODARKA

Jako cel szczegółowy przyjęto: *Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka.*

Konkurencyjność to pojemny, a jednocześnie kluczowy wymiar gospodarki podlegający, z punktu widzenia administracji regionalnej, interwencji, pomiarowi i ocenie. O wysokiej konkurencyjności można mówić jako o celu horyzontalnym regionalnej gospodarki, będącym agregatem szeregu celów strategicznych. Obszary składkowe konkurencyjności to z jednej strony zjawiska bądź wymiary, takie jak innowacyjność, przedsiębiorczość, cyfryzacja czy wyzwania środowiskowe, z drugiej konkretne sektory przemysłu i różnorodne usługi. Działania podjęte w tych obszarach pomyślane są jako stymulujące zdolność regionalnej gospodarki do reagowania na zmieniające się otoczenie i dostosowanie się do globalnych wyzwań.

⁶ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - Część II: Strategia, s.12

Ich realizacja powinna być harmonijna i brać pod uwagę nadrzędny cel, jakim jest wzrost poziomu życia Małopolan⁷.

Głównymi kierunkami polityki rozwoju są:

1. Innowacyjność
2. Konkurencyjność i przedsiębiorczość
3. Turystyka
4. Transport
5. Cyfrowa Małopolska
6. Gospodarka o obiegu zamkniętym

Wśród przedsięwzięć strategicznych mających sprzyjać osiągnięciu celów wskazuje się:

- ❖ Małopolski Most Innowacji,
- ❖ SPIN – Małopolskie Centra Transferu Wiedzy,
- ❖ Centrum Business in Małopolska,
- ❖ Małopolska Przedsiębiorcza,
- ❖ Małopolska Giełda Rolna,
- ❖ Budowa zintegrowanej sieci tras rowerowych w Województwie Małopolskim,
- ❖ Małopolska Arena Przemysłu Spotkań,
- ❖ Małopolska – Centrum Turystyki Zrównoważonej,
- ❖ Drogi wojewódzkie dostosowane do wymogów UE,
- ❖ Budowa spójnej sieci połączeń kolejowych – aglomeracyjnych i regionalnych „SKA” i „MKR”,
- ❖ Inwestycje drogowe przyjazne środowisku,
- ❖ Rozwój małopolskiego systemu e-zdrowia,
- ❖ Cyfryzacja w administracji,
- ❖ GOZ dla przedsiębiorcy⁸.

3. KLIMAT I ŚRODOWISKO

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

⁷ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - Część II: Strategia, s.28

⁸ Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” - Część II: Strategia, s.27

Kluczową ideą w zakresie polityki środowiskowej jest takie gospodarowanie zasobami środowiska przyrodniczego, które zakłada również możliwość użytkowania tych zasobów przez przyszłe pokolenia.

Odpowiedzialnie prowadzona polityka rozwoju musi równolegle do realizacji programów zogniskowanych wokół rozwoju gospodarczego i społecznego, prowadzić działania na rzecz poprawy jakości życia i przestrzeni zamieszkania, czego nieodłącznym elementem jest dobry stan poszczególnych komponentów środowiska. Nie odchodząc od dalszej poprawy infrastruktury (jest jeszcze wiele zadań do wykonania), to zagadnienia środowiskowe stają się obecnie kluczowym wyzwaniem dla Małopolski. Podstawą wszelkich działań na rzecz środowiska jest świadomość mieszkańców i ich współdziałanie. Dlatego obok istotnej roli edukowania społeczeństwa na temat stanu i funkcjonowania środowiska przyrodniczego oraz wpływu na nie działalności człowieka, zarówno negatywnego, jak również pozytywnego, kluczowe zagadnienia strategiczne w obszarze środowiska przyrodniczego Małopolski to:

- dalsza intensyfikacja i podjęcie nowych działań na rzecz poprawy jakości powietrza, z uwzględnieniem działań zmierzających do neutralności klimatycznej, w tym rozwoju tzw. zielonej energii poprzez wspieranie inicjatywy w kierunku energooszczędnej gospodarki i rozwój energetyki opartej na alternatywnych źródłach energii,
- podjęcie kompleksowych działań zmierzających do ograniczenia zużycia energii, wody, minimalizacji powstawania odpadów,
- adaptacja do zmian klimatycznych, łagodzenie skutków tych zmian (częściowo związane z racjonalnym gospodarowaniem wodą w regionie, zielono-błękitną infrastrukturą, itp.),
- intensyfikacja działań ochronnych i kształtujących bioróżnorodność środowiska przyrodniczego oraz krajobrazu Małopolski, jako kluczowego dobra – czynnika rozwoju gospodarczego.

Problematyka poprawy odporności środowiska na zmiany klimatyczne przejawiać się będzie w kierunkach działań we wszystkich podobszarach interwencji – powietrzu, wodach, energetyce, odpadach oraz bioróżnorodności, ochronie przyrody i krajobrazu. Do kwestii postępujących zmian klimatu należy podejść dwójako, poprzez ograniczenie zmian klimatycznych oraz poprzez adaptację do nich. W zakresie ograniczania zmian kluczowymi kwestiami są m. in.: redukcja emisji gazów cieplarnianych, w tym dwutlenku węgla, przechodzenie na odnawialne źródła energii, racjonalne gospodarowanie energią, rozwój

niskoeemisyjnego i energooszczędnego transportu, a także nie mniej istotne zalesianie oraz zadrzewianie. W zakresie adaptacji kluczowe kwestie to m. in.: poprawa retencji, zwłaszcza retencja wód opadowych w miejscu, zwiększenie terenów zieleni oraz wszelkie działania poprawiające warunki aerosanitarne. Warto nadmienić, iż część z tych działań, jak np. zalesianie, tereny zielone czy wzrost wilgotności wynikające z poprawy retencji pełnią jednocześnie rolę i adaptacji i ograniczenia zmian klimatycznych.

Zrównoważony rozwój, w tym adaptacja do zmian klimatu staną się kluczowym paradygmatem w politykach rozwoju Województwa oraz poprawy jakości życia mieszkańców. W ramach tych działań prowadzona będzie promocja Małopolski jako regionu aktywnie zaangażowanego w poprawę jakości środowiska przyrodniczego, kształtowania krajobrazu oraz edukującego w sprawach klimatycznych i ochrony zasobów wodnych, jak również udzielającego wsparcia i doradztwa dla samorządów lokalnych i innych podmiotów w zakresie działań prośrodowiskowych, w tym innowacyjnych⁹.

Głównymi kierunkami polityki rozwoju są:

1. Ograniczenie zmian klimatycznych
2. Gospodarowanie wodą
3. Bioróżnorodność i krajobraz
4. Edukacja ekologiczna

Wśród przedsięwzięć strategicznych mających sprzyjać osiągnięciu celów wskazuje się:

- ❖ Szkoły neutralne klimatycznie w Województwie Małopolskim
- ❖ Przyjazne klimatycznie budynki użyteczności publicznej
- ❖ Ekocentra – sieć centrów edukacji ekologicznej
- ❖ LIFE EkoMałopolska – działania na rzecz klimatu
- ❖ Ekodoradca w każdej gminie
- ❖ Małopolska Deszczówka¹⁰.

4. ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE ROZWOJEM

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

⁹ Tamże, s. 42

¹⁰ Tamże, s. 41

Zarządzanie strategiczne rozwojem z punktu widzenia władz samorządowych województwa zdefiniować można jako złożony, wielowątkowy i cykliczny proces, w którym Województwo przy udziale współdziałających podmiotów i partnerów formułuje celowe strategie, polityki, programy, strategiczne projekty oraz procedury i metody postępowania, następnie wdraża, koordynuje i monitoruje ich realizację, ocenia efekty oraz zależnie od wyników oceny i zmian w otoczeniu koryguje cele lub procesy realizacji w pożądanym sposób.

Zgodnie z dokumentem przyjętym przez Rząd RP (2018 rok) pt. *System zarządzania rozwojem Polski* Samorząd Województwa w tym systemie „pełni funkcję inicjująco-integrująco-koordynacyjną w odniesieniu do rozwoju regionu. Jest odpowiedzialny za programowanie działań rozwojowych regionu, budowanie sieci współpracy na szczeblu regionalnym, koordynowanie działań prorozwojowych realizowanych na terenie województwa oraz czuwanie nad przebiegiem procesów realizacji polityki regionalnej przez odpowiednie mechanizmy monitorowania i ewaluacji. Samorząd Województwa pełni również funkcję koordynującą dla działań i inwestycji planowanych w regionie o znaczeniu ponadlokalnym, w tym w obszarach funkcjonalnych”.

Mając na uwadze tak szeroki zakres odpowiedzialności Województwa, przy dużej dynamice i zmienności procesów społeczno-gospodarczych w otoczeniu, kluczową kwestią staje się adekwatność oraz zdolność adaptacyjna systemu zarządzania strategicznego rozwojem województwa w stosunku do pojawiających się potrzeb i stawianych zadań.

W nadchodzącej dekadzie dla Województwa kluczowe będzie doskonalenie systemu zarządzania strategicznego rozwojem w obrębie zadań i struktur własnych samorządu województwa oraz przesunięcie akcentu z postrzegania się w roli dysponenta środków na przyjęcie roli inicjatora, moderatora oraz uczestnika projektów rozwojowych. Samorząd Województwa będzie w większym stopniu aktywnie pozyskiwał zewnętrzne zasoby nie tylko z alokowanych na swój użytek źródeł oraz wchodził w rolę partnera w wielopoziomowych przedsięwzięciach na rzecz całego województwa czy jego wybranych, szczególnie tego wymagających obszarów.

Wyzwanie to oznacza m.in. potrzebę przemodelowania współpracy Samorządu Województwa z partnerami w regionie, a także wsparcia w budowaniu zdolności potencjalnych partnerów do udziału w tak aktywnie rozumianej polityce rozwoju¹¹.

Głównymi kierunkami polityki rozwoju są:

¹¹ Tamże, s. 53

1. System zarządzania strategicznego rozwojem
2. Współpraca i partnerstwo
3. Promocja Małopolski

Wśród przedsięwzięć strategicznych mających sprzyjać osiągnięciu celów wskazuje się:

- ❖ Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego
- ❖ Centrum Współpracy Regionalnej
- ❖ Budżet Obywatelski Województwa Małopolskiego
- ❖ Program współpracy z Polonią i Polakami za granicą¹²

5. ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONY TERYTORIALNIE

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

Mając na względzie założenia, które legły u podstaw europejskiej i krajowej polityki rozwoju regionalnego, należy spodziewać się, że interwencje publiczne podejmowane na szczeblu centralnym i regionalnym będą musiały być bardziej ukierunkowane na konkretne obszary wskazane w przestrzeni. Potrzeba większej koncentracji terytorialnej wybrzmiewa w szczególności z krajowych dokumentów strategicznych. W Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) interwencji ukierunkowanej terytorialnie odpowiada w całości cel II Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony. Z kolei w Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030 wskazano, że podstawą nowego podejścia terytorialnego polityki rozwoju będzie lepsza identyfikacja cech poszczególnych obszarów kraju poprzez rozpoznanie ich zasobów endogenicznych, wyzwań i barier rozwojowych.

Zgodnie z zasadą rozwoju zrównoważonego terytorialnie priorytetem działań podejmowanych przez Samorząd Województwa Małopolskiego w tym wymiarze będzie wsparcie na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców Małopolski, budowanie atrakcyjnej i konkurencyjnej gospodarki regionalnej oraz dbanie o ochronę i zasoby dziedzictwa kulturowego i środowiskowego regionu. Aby to osiągnąć, konieczne jest terytorialne dopasowanie polityki sektorowej. Niniejszy obszar ma więc na celu usystematyzowanie interwencji w Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” i ukierunkowanie ich pod względem terytorialnym.

¹² Tamże, s. 52

Interwencje wskazane w poszczególnych obszarach Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” łączą się ze sobą i wykazują wiele zależności. Działania podejmowane w jednym obszarze będą wywoływały mniejsze lub większe konsekwencje dla pozostałych. Interwencja wskazana w części Rozwój zrównoważony terytorialnie odnosi się więc do wcześniej prezentowanych obszarów tematycznych, stanowiąc w pewnym sensie osadzenie wskazanych w nich działań w przestrzeni. Działania te będą intensyfikowane w zależności od sytuacji w poszczególnych gminach, z uwzględnieniem wciąż utrzymującego się zróżnicowania wewnątrzregionalnego oraz celu, jakim jest poprawa spójności w wymiarze społecznym, gospodarczym, środowiskowym i przestrzennym¹³.

Głównymi kierunkami polityki rozwoju są:

1. Ład przestrzenny
2. Wsparcie miast
3. Rozwój obszarów wiejskich
4. Spójność wewnątrzregionalna i dostępność

Wśród przedsięwzięć strategicznych mających sprzyjać osiągnięciu celów wskazuje się:

- ❖ Miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze
- ❖ Miejskie Obszary Funkcjonalne (MOF)
- ❖ Obszar transformacji energetycznej – Małopolska Zachodnia
- ❖ Gminy zmarginalizowane (w tym obszary zagrożone trwałą marginalizacją)
- ❖ Miejscowości uzdrowiskowe
- ❖ Obszary prawnie chronione¹⁴.

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*:

¹³ Tamże, s. 62

¹⁴ Tamże, s. 61

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 zróżnicowania, przyczyni się do rozwoju społeczno-gospodarczego całej Małopolski.

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

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

spotkań, organizowanych z udziałem przedstawicieli środowisk, o których mowa powyżej. Kluczową rolę w tym procesie będą ogrywać Radni Województwa Małopolskiego.

ZASADA SPÓJNOŚCI Z CELAMI EUROPEJSKIEJ I KRAJOWEJ POLITYKI ROZWOJU, W TYM POLITYKI REGIONALNEJ, zgodnie z którą w polityce rozwoju uwzględnione zostaną cele rozwojowe zawarte w dokumentach strategicznych na poziomie krajowym i europejskim. W odniesieniu do poziomu krajowego, szczególna uwaga skoncentrowana zostanie na efektach prac dotyczących *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 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 osiąganie celów rozwojowych w długoterminowej perspektywie, dzięki czemu zapewniony zostanie stabilny i trwały rozwój społeczno-gospodarczy Małopolski.

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

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

Koordinacja realizacji *Strategii* odbywać się będzie w oparciu o 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 opinii¹⁵.

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

¹⁵ Tamże, s. 81-82

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.

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 sytuacji¹⁶.

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

¹⁶ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2021 – 2027, s.3

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 powiatu¹⁷.

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.

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

¹⁷ Strategia Rozwoju Powiatu Wadowickiego na lata 2021 – 2027, s.5

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 (COliWP),
- 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), COliWP (Centrum Obsługi Inwestora i Wsparcia Przedsiębiorczości), IOB, COliWP 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 przezwyciężeniu 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 2021

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 2021 sporządzona zostanie w I połowie 2022r., a następnie wraz z Planem na rok 2022 przedstawiona będzie Zarządowi Województwa Małopolskiego).

Działania podejmowane na rzecz wsparcia Małopolan na rynku pracy w roku 2021 będą odpowiedzią na rekomendacje zawarte m.in. w Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” oraz w programach strategicznych.

W ramach działań w obszarze rynku pracy w Małopolsce w 2021 roku wyodrębniono sześć priorytetów. Pierwszym z priorytetów jest Lepsze dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy i wymagań nowoczesnej gospodarki. Tutaj zadania głównie skupiać się będą na upowszechnianiu wysokiej jakości doradztwa edukacyjno-zawodowego na każdym etapie życia oraz promocji uczenia się przez całe życie i edukacji ustawicznej, w tym w kierunku potwierdzania kompetencji zawodowych w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W ramach priorytetu realizowane będą projekty mające na celu podwyższenie kompetencji osób dorosłych (mieszkających, pracujących lub uczących się na terenie Małopolski) oraz projekty pilotażowe mające wesprzeć rozwój polityki uczenia się przez całe życie.

Jednostki odpowiedzialne za realizację działania: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, UJ w Krakowie – Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ, Zespół Jednostek Edukacyjnych Województwa Małopolskiego w Gorlicach, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Krakowie, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego – Departament Edukacji.

Działania w obszarze Priorytetu 1 przewidują objęcie wsparciem osoby bezrobotne, bierne zawodowo, osoby pracujące, osoby poniżej 30 roku życia, osoby niepełnosprawne oraz obcego pochodzenia. Uczestnicy objęci zostaną doradztwem zawodowym, szkoleniami i innymi formami kształcenia oraz przygotowana zostanie co najmniej 1 analiza/innowacyjne rozwiązanie w zakresie uczenia się przez całe życie.

Planowanymi rezultatami ma być uzyskanie kompetencji/kwalifikacji przez osoby objęte poszczególnymi programami oraz kontynuowanie zatrudnienia lub podjęcie pracy dzięki wsparciu. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, EFS, Środków prywatnych, Programu ERASMUS.

Priorytet 2 odnosi się do Wsparcia na rzecz uzyskania dobrej jakości zatrudnienia. Wsparcie w ramach zgłoszonych zadań obejmować będzie: aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy, wsparcie na rzecz zmiany zatrudnienia dające lepsze perspektywy rozwoju zawodowego. Ponadto prowadzone będą działania w obszarze kompleksowych rozwiązań sprzyjającym podejmowaniu przez cudzoziemców pracy długoterminowej, szczególnie z zawodach deficytowych oraz systemowych działań ułatwiających reemigrantom podejmowania aktywności zawodowej. Celem jest udzielenie pomocy mieszkańcom Małopolski w planowaniu rozwoju edukacyjnego, pomoc bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia i pracodawcom w pozyskaniu pracowników oraz zwiększenie poziomu zatrudnienia osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. W ramach Priorytetu 2 przyznawane będzie wsparcie w formie bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej, realizowane będą usługi doradztwa zawodowego, szkolenia i innych form kształcenia, pośrednictwa pracy. Przewidziano także działania wspierające rehabilitację umożliwiającą podjęcie pracy lub kontynuowanie zatrudnienia.

Odpowiedzialne za realizację działania zostają: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Powiatowe Urzędy Pracy, Agencje zatrudnienia, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Agencja Rozwoju Małopolski Zachodniej S.A.

Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Budżetu JST, Funduszu Pracy, PFRON, EFS oraz środków prywatnych.

W ramach Priorytetu 3 realizowane będą Działania wspierające aktywizację społeczno-zawodową adresowane do pracodawców. Tutaj skupiono się na obszarze wdrażania rozwiązań z zakresu kształtowania przyjaznego, prozdrowotnego środowiska pracy, zwłaszcza w kontekście zagrożeń psychospołecznych oraz upowszechniania stosowania elastycznych form świadczenia pracy oraz wdrażania rozwiązań (organizacyjnych, technologicznych) umożliwiających rozwój pracy zdalnej. Działania ukierunkowane zostają także na zwiększanie skłonności pracodawców do inwestowania w aktualizacji wiedzy i rozwój kompetencji pracowników oraz na rzecz wspierania zatrudnienia, w szczególności osób z niepełnosprawnościami oraz osób powyżej 50 roku życia.

Rezultatem działań będzie uzyskanie kompetencji lub kwalifikacji przez osoby dorosłe (pracujące).

Jednostka odpowiedzialna: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, a zadanie finansowane będzie z EFS oraz środków prywatnych.

Priorytet 4 to Programy przekwalifikowania pracowników zagrożonych utratą pracy lub pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie. Jego celem jest pomoc w kontynuowaniu zatrudnienia lub podjęciu pracy. Tutaj przewidziano realizację projektów obejmujących kompleksowe wsparcie w zakresie diagnozy potrzeb, doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń, staży, dotacji na działalność gospodarczą oraz wsparcia psychologicznego, motywacyjnego.

Odpowiedzialność za realizację działania przyjmuje Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, a środki finansowe zapewnia Budżet Państwa, EFS i środki prywatne.

Kolejnym priorytetem jest Priorytet 5 – Doskonalenie i dostosowanie działań służb zatrudnienia do aktualnej sytuacji na rynku pracy, którego celem jest realizacja badania „Barometr zawodów” oraz rozwój serwisu internetowego wspierającego badanie ogólnopolskie. W ramach priorytetu 5 opracowane zostaną raporty wojewódzkie oraz raport ogólnopolski. Odpowiedzialnym za realizację zadania jest Wojewódzki Urząd Pracy, a działanie finansowane jest z Funduszu Pracy.

Ostatni Priorytet 6 Wsparcie na rynku pracy w związku z pandemią COVID-19 ma na celu utrzymanie miejsc pracy w branżach dotkniętych skutkami pandemii. Tutaj realizowane jest wsparcie w ramach tarczy antykryzysowej i tarczy branżowej, w tym działania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz w ramach projektów regionalnych. Jednostki odpowiedzialne za realizację zadania: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Powiatowe Urzędy Pracy, Fundacja Rozwoju Regionu Rabka. Zadania finansowane będą z Budżetu Państwa, Funduszu Pracy, EFS.

2. STRUKTURA BEZROBOCIA W POWIECIE WADOWICKIM W ROKU 2021

Poziom i stopa bezrobocia

Na koniec grudnia 2021 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 2891 bezrobotnych. Oznacza to, iż populacja bezrobotnych zmniejszyła się w ciągu 12

miesiący o 1312 osób. Podobny poziom liczby osób zarejestrowanych ostatnio obserwowaliśmy na koniec grudnia 2019 roku.

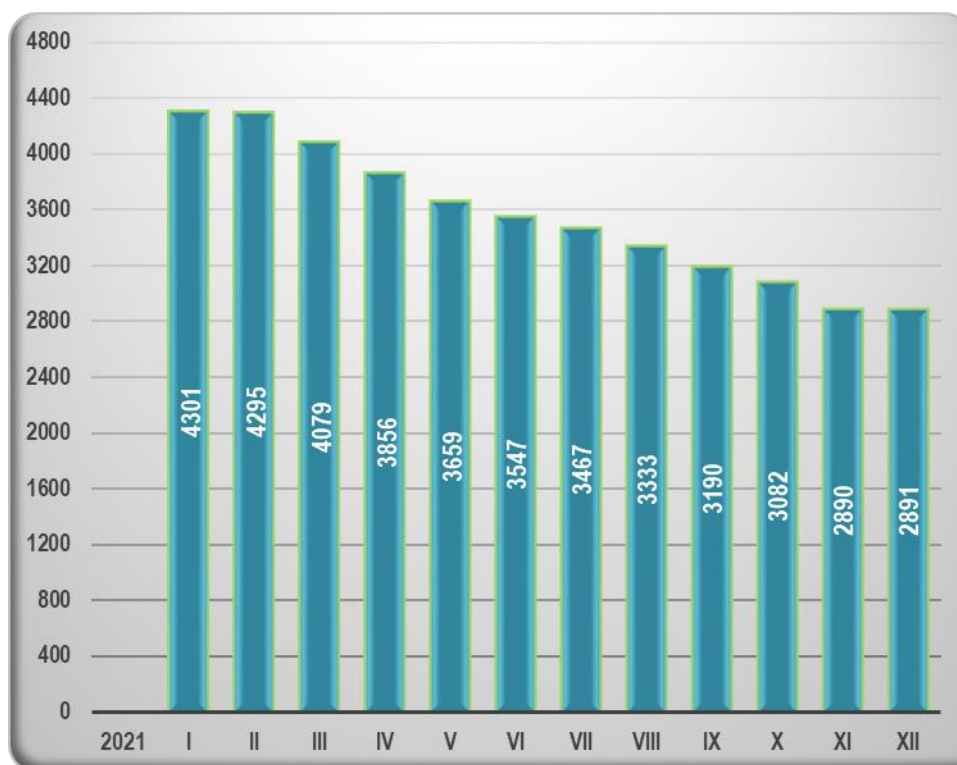
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2017 - 2021

	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	Zm. w os.	Zm. w %	XII 2021
Ogółem	-215	-6,07	3329	-169	-5,08	3160	-247	-7,82	2913	1290	44,29	4203	1312	-31,21	2891
Kobiety	-16	-0,84	1899	-29	-1,53	1870	-189	-10,1	1681	634	37,72	2315	666	-28,76	1649
Mężczyźni	-199	-12,22	1430	-140	-9,79	1290	-58	-4,5	1232	656	53,25	1888	646	-34,21	1242

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 2021 r. ze stanem na koniec grudnia 2020 r. nastąpił wzrost o 98 osób, jednakże nie był to tak znaczący wzrost w porównaniu z przełomem roku 2019/2020, gdy odnotowano wzrost o 260 osób.

Wykres 1. Przyrost liczby bezrobotnych w końcu poszczególnych miesięcy 2021 r.



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując dane dotyczące zmian w liczbach zarejestrowanych na koniec poszczególnych miesięcy - od stycznia 2021 roku obserwujemy ciągły spadek liczby osób bezrobotnych. Największy spadek zauważamy w miesiącu kwietniu – o 223 osoby. Zwiększenie liczby osób bezrobotnych obserwujemy dopiero w miesiącu grudniu 2021 r. i jest on niewielki – o 1 osobę (Wykres 1).

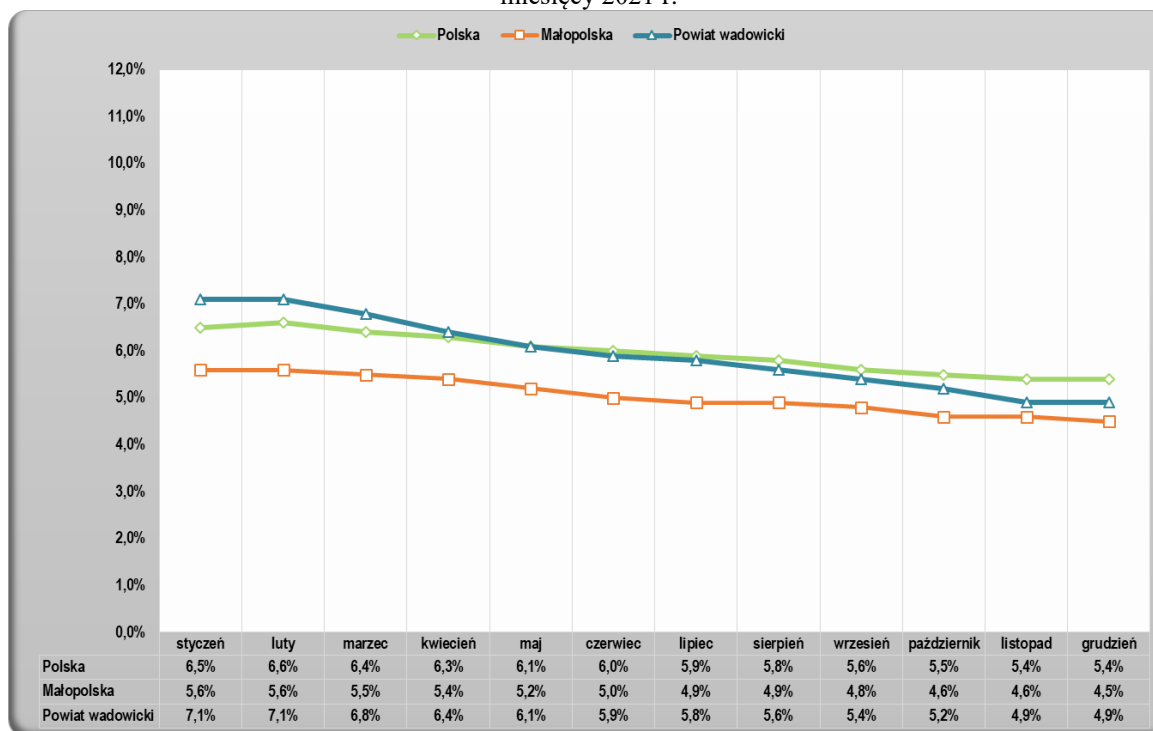
Znoszenie obostrzeń związanych ze stanem epidemii COVID-19 pozwoliło wielu przedsiębiorcom zwiększyć aktywność na rynku i ponownie zgłaszać zapotrzebowanie na pracowników. Zaczęły pojawiać się oferty prac sezonowych m.in. w produkcji, budownictwie, rolnictwie. To zwiększyło także możliwości wyjścia naprzeciw osobom bezrobotnym i wsparcia przez Urząd w ramach aktywnych form pomocy.

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 2021 r. :

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

Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2021 r.

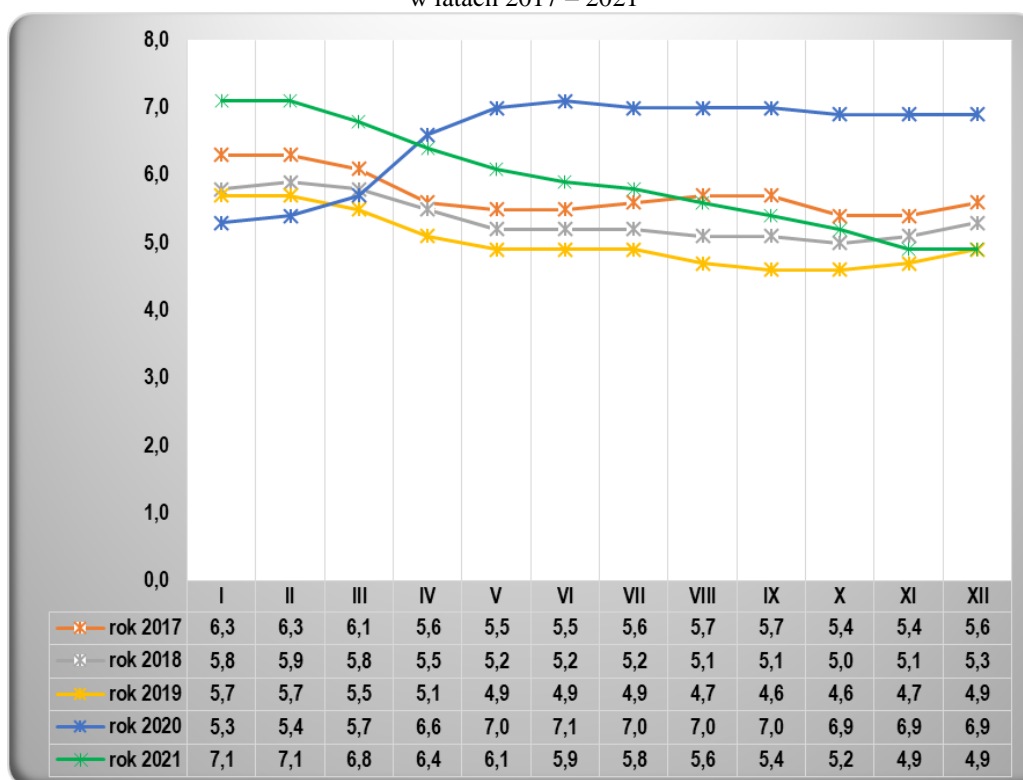


Źródło: stat.gov.pl

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

Na koniec grudnia 2021 r. w powiecie wadowickim odnotowano obniżenie 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 2017 – 2021

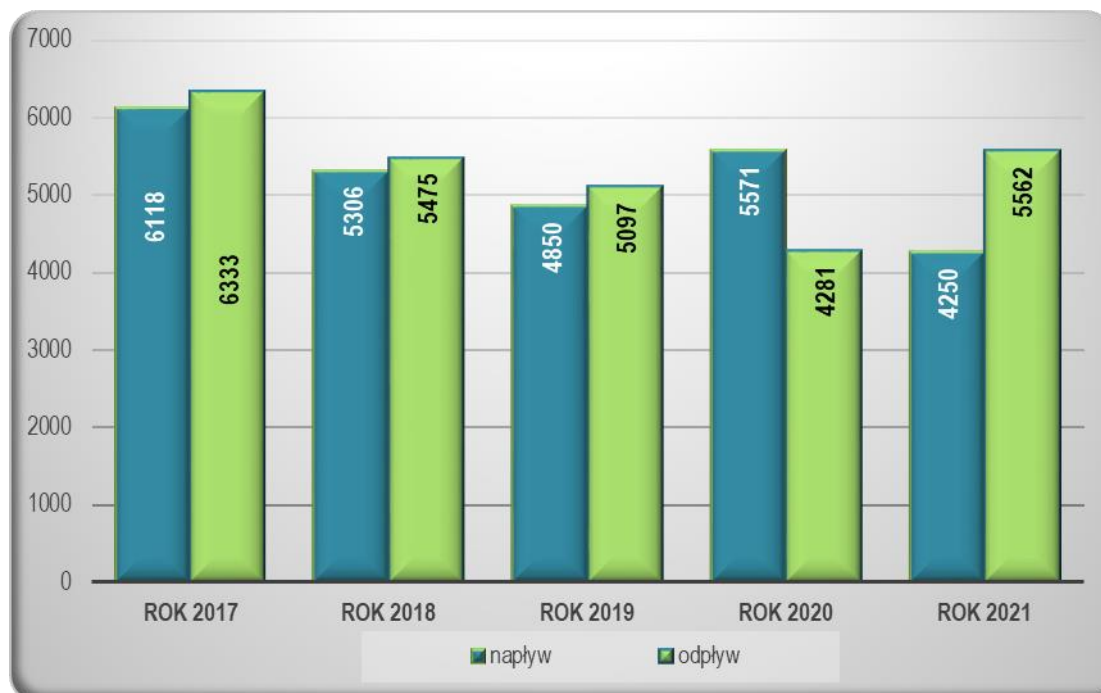


Źródło: stat.gov.pl

Dynamika bezrobocia w Powiecie Wadowickim

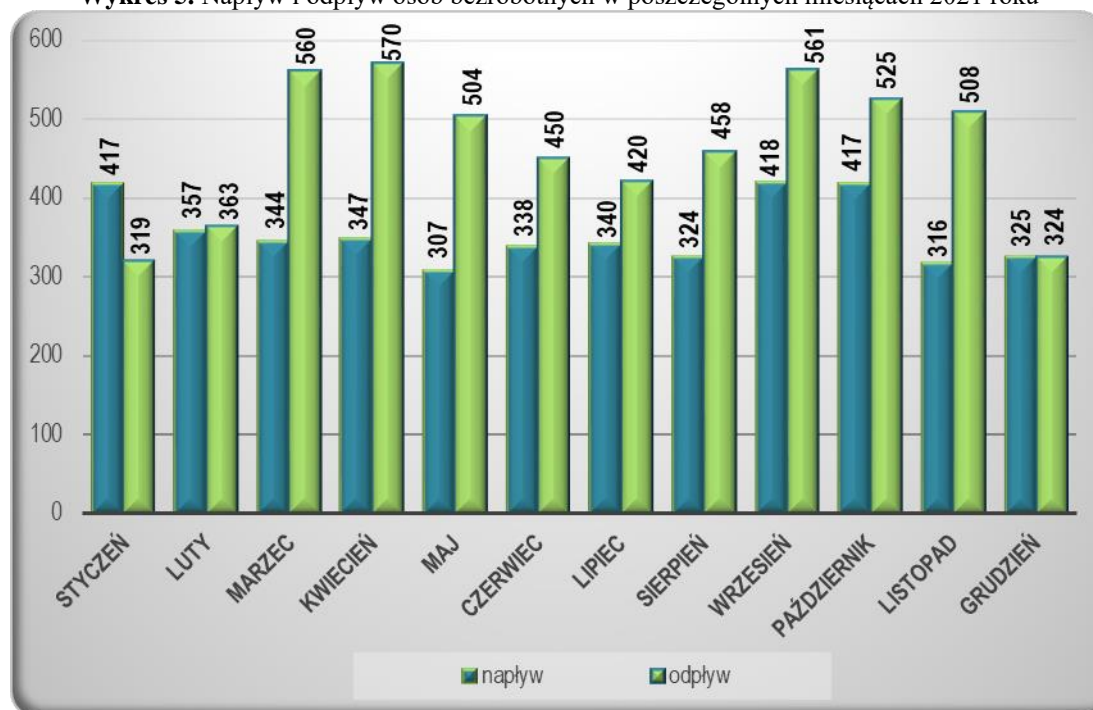
W 2021 roku następuje zmiana relacji pomiędzy liczbą rejestrujących się, a liczebnością wyrejestrowanych bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2021 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowano łącznie 4250 osób, tj. o 1321 osób mniej niż rok wcześniej. Ostatni raz z sytuacją, w której odpływ osób bezrobotnych w ciągu roku przewyższał ich napływ mieliśmy w 2019 roku.

Wraz ze zmniejszeniem napływu bezrobotnych w powiecie wadowickim w roku 2021 zaobserwować można zwiększenie ich odpływu. W ubiegłym roku wyłączone z ewidencji zostały 5562 osoby, tj. o 1281 więcej niż w roku 2020.

Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2017 – 2021

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

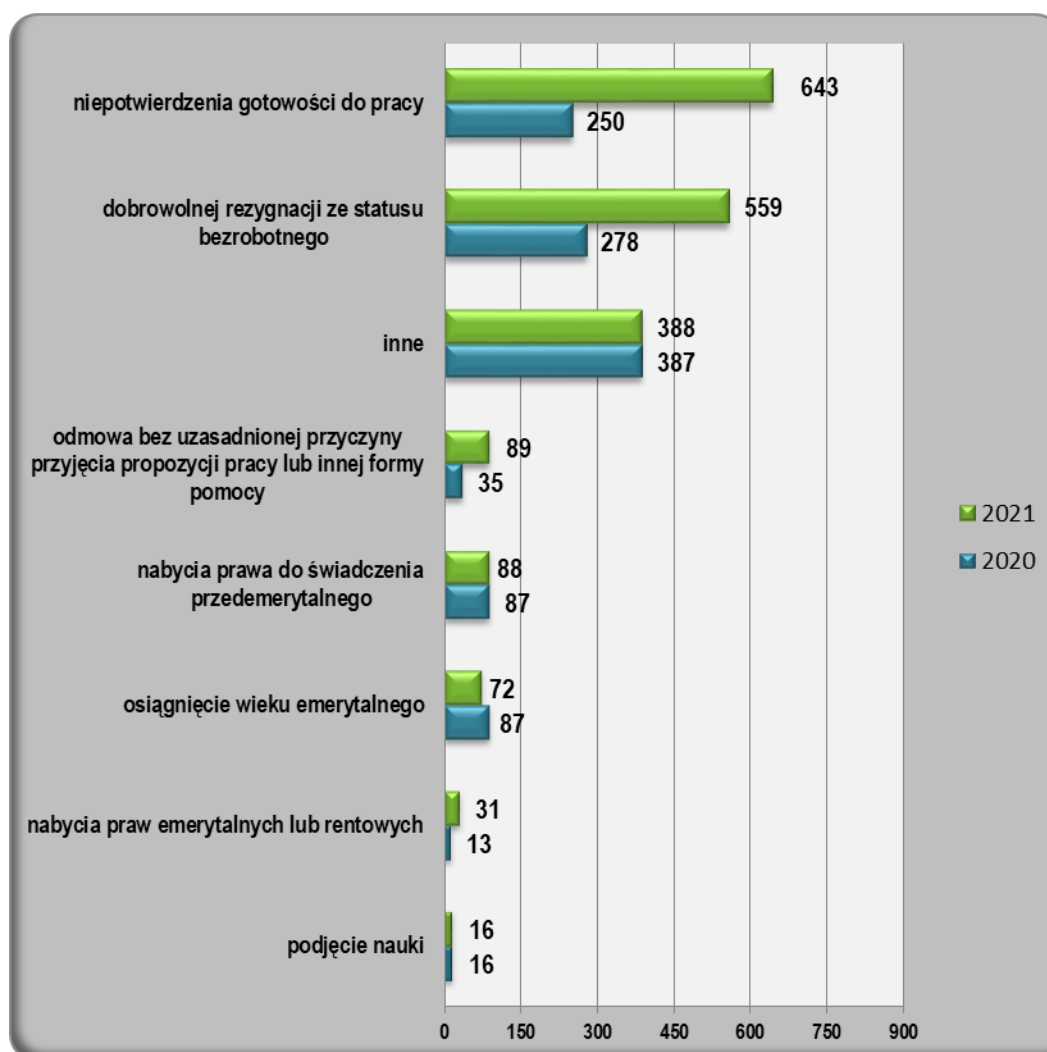
W miesiącu wrześniu 2021 roku miał miejsce największy napływ – 418 bezrobotnych. Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się w miesiącu maju tj. 307 osób. Największy odpływ odnotowano w kwietniu - na poziomie 270 osób. Poziom napływu i odpływu bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2021 roku przedstawiono na Wykresie 5.

Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2021 roku

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 4250 osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji w 2021 roku, około 78,12% tj. 3320 osób wyłączono w związku z podjęciem zatrudnienia. W porównaniu z 2020 rokiem liczba ta wzrosła o 361 osób. Przyglądając się bliżej czynnikom, które powodowały utratę statusu osoby bezrobotnej w 2021 roku najczęściej były to: „inne” (388 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 (559 osób) oraz niepotwierdzenia gotowości do pracy (643 osoby). Na poniższym wykresie (Wykres 6) przedstawiono przyczyny wyłączeń z ewidencji bezrobotnych w 2020 r. i 2021 r.

Wykres 6. Przyczyny wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w latach 2020 - 2021 (bez podjęć pracy)



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

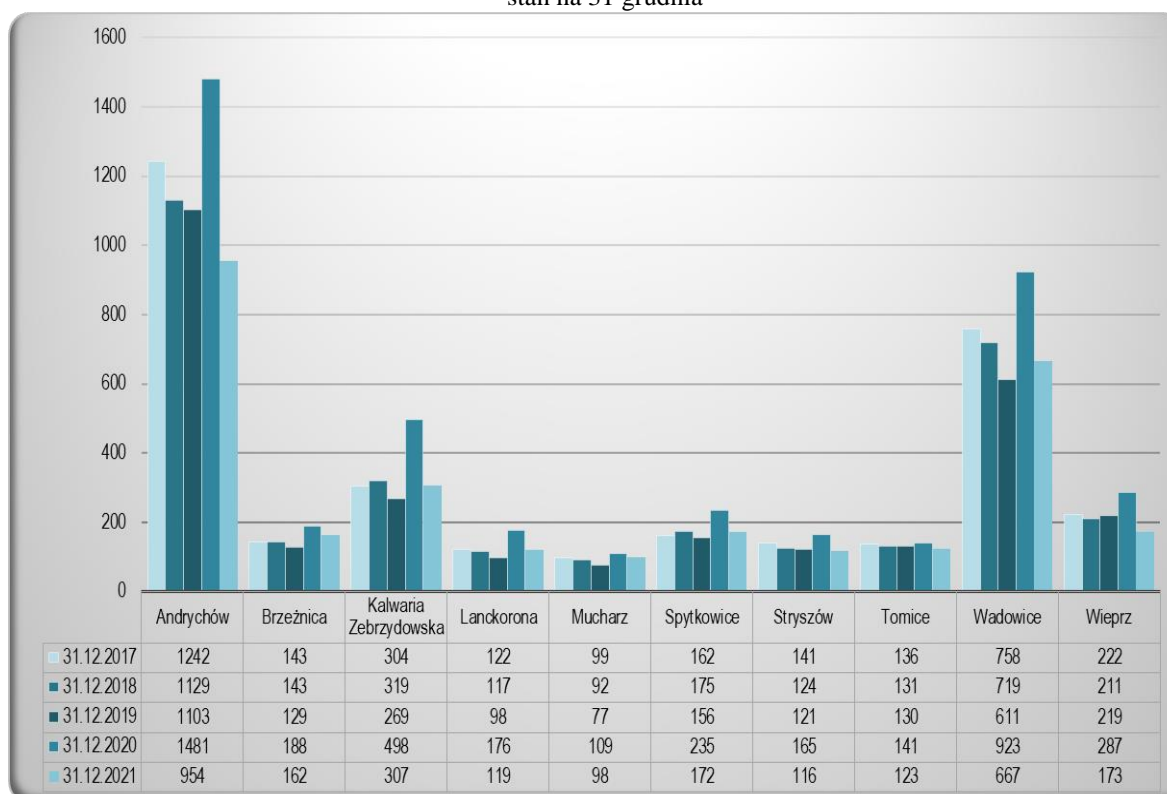
Bezrobocie w gminach powiatu wadowickiego

Wraz ze zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych pozostających na koniec grudnia 2021 r. w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy obserwujemy spadek procentowy bezrobotnych we wszystkich gminach powiatu wadowickiego w porównaniu z końcem 2020 r.

Najwyższy procentowy spadek notujemy w gminach: Wieprz (o 39,72%), Kalwaria Zebrzydowska (o 38,35%), Andrychów (o 35,58%), Lanckorona (o 32,39%), Stryszów (o 29,70%), Wadowice (o 27,74%). Następne w kolejności to gmina Spytkowice (o 26,81%), Brzeźnica (o 13,83%), Tomice (o 12,77%) oraz gmina Mucharz (o 10,09%).

Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu w latach 2017 – 2021 przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres 7).

Wykres 7. Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego w latach 2017 - 2021 – stan na 31 grudnia



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując sytuację w poszczególnych gminach powiatu można zaobserwować, że najwięcej zarejestrowanych osób bezrobotnych pochodzi z gminy Andrychów, stan w dniu 31.12.2021r. to 33,0% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie (954 osoby).

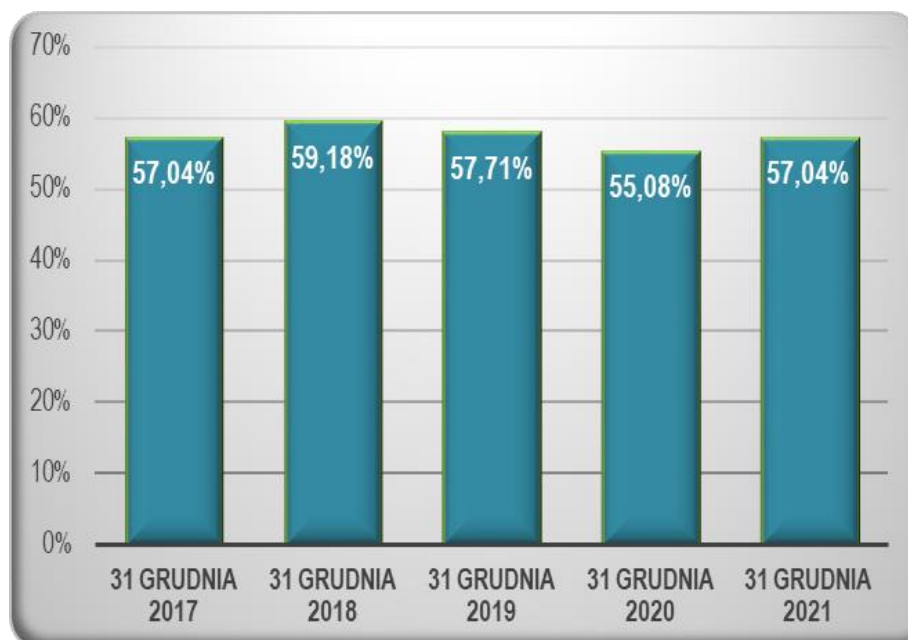
Najmniej osób bezrobotnych pochodzi z gmin: Lanckorona – 4,12% (119 osób), Stryszów – 4,01% (116 osób) oraz Mucharz – 3,39% (98 osób).

Sytuacja kobiet na rynku pracy powiatu wadowickiego

W powiecie wadowickim kobiety wciąż stanowią większość wśród osób pozostających bez pracy. Na koniec grudnia 2021 roku udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w powiecie – 57,04%. Szczegółowy udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych przedstawia Wykres 8 oraz Tabela 2.

W porównaniu ze stanem z 31 grudnia 2020 roku liczba kobiet pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach na koniec grudnia 2020 r. zmalała o 666 osób. Jednakże we wspomnianych wyżej okresach nastąpił procentowy wzrost udziału kobiet (o 1,96 pkt. proc.) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Wykres 8. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2017 - 2021 – 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. Na koniec 2021 roku procentowy udział długotrwale bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych wyniósł 32,69%. Rok wcześniej grupa ta stanowiła 24,53%.

Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2017 – 2021

stan na 31.12.2017			stan na 31.12.2018			stan na 31.12.2019			stan na 31.12.2020			stan na 31.12.2021		
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
3329	1899	57,04	3160	1870	59,18	2913	1681	57,71	4203	2315	55,08	2891	1649	57,04

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 2017 – 2021. Przyglądając się danym liczbowym na koniec 2021 roku zauważyć można, że najwięcej osób pozostających bez pracy w powiecie wadowickim to osoby w wieku 25-34 lata (25,18%), a najmniej było osób w wieku 60 lat i więcej (7,26%).

Biorąc pod uwagę procentowy udział poszczególnych kategorii wiekowych w ogólnej liczbie bezrobotnych zauważamy, że w ciągu 2021 roku zwiększeniu ulega procentowy udział w grupie wiekowej 45 lat i więcej w ogólnej liczbie bezrobotnych. Na dzień 31 grudnia 2021 roku stanowili oni 39,16% ogółu bezrobotnych, a na koniec roku 2020 – 35,74%. Wraz ze wzrostem o 3,42 pkt. procentowego ich udziału w ogólnej liczbie zarejestrowanych zauważamy jednak ich spadek liczbowy - o 370 osób.

Tabela 3. Struktura bezrobotnych według wieku w latach 2017 – 2021 – 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	%
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	100,0

2020	594	14,13	1153	27,43	954	22,70	824	19,61	436	10,37	242	5,76	4203	100,0
2021	350	12,11	728	25,18	681	23,56	556	19,23	366	12,66	210	7,26	2891	100,0

**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 2021 w powiecie wadowickim zauważamy zmniejszenie procentowego udziału w ogóle zarejestrowanych wśród osób posiadających wykształcenie policealne i średnie zawodowe (-1,55%), zasadnicze zawodowe (-0,58%) oraz wyższe (-0,28%).

Porównując koniec 2021 roku z końcem 2020 roku wzrasta udział procentowy osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (+1,99%) oraz średnim ogólnokształcącym (+0,42%). Strukturę osób bezrobotnych w powiecie według wykształcenia przedstawia Tabela 4.

Tabela 4. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w latach 2017 – 2021
– 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	%
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
2021	671	23,21	973	33,66	292	10,10	652	22,55	303	10,48	2891	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 2021 roku jest w grupie z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. Najmniej liczną w zasobach Urzędu pozostaje grupa osób z wykształceniem 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.

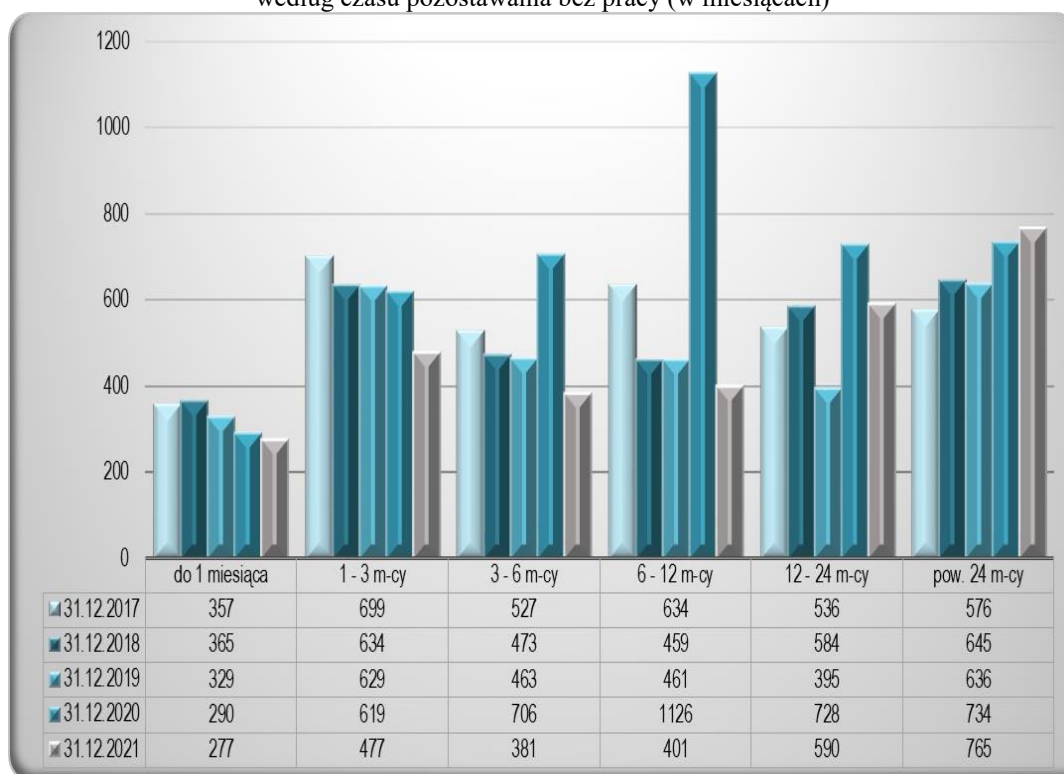
Tabela 5. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w latach 2017 – 2021
– stan na dzień 31 grudnia

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	%
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
2021	277	9,58	477	16,50	381	13,18	401	13,87	590	20,41	765	26,46	2891	100,0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak pokazuje Tabela 5, rok 2021 to przede wszystkim wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach powyżej 24 miesięcy. Na koniec roku 2021 liczba osób w tej grupie zwiększyła się i wyniosła 765 (wzrost o 31 osób), co stanowiło 26,46% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 17,46% ogółu bezrobotnych.

Wykres 9. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2017 – 2021 według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Analizując dane uzyskane na koniec 2020 i 2021 roku obserwujemy obniżenie się zarówno procentowych, jak i liczbowych wielkości w grupie osób bezrobotnych zarejestrowanych od 3 do 6 miesięcy oraz od 6 do 12 miesięcy. Na koniec roku 2021 w powiecie wadowickim liczba osób w kategorii 3 do 6 miesięcy zmalała o 325 osób i stanowiła 13,18% wszystkich bezrobotnych w powiecie. Natomiast w kategorii pozostawania bez pracy od 6 do 12 miesięcy liczba osób zmalała o 725, a na dzień 31 grudnia 2021 roku stanowiła 13,87% ogółu bezrobotnych.

Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania

Analizując dane zawarte w poniższej tabeli (Tabela 6) od 2017 roku obserwowaliśmy tendencję spadkową w liczbie osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi. W 2017 roku udział grupy osób zamieszkałych na wsi w ogóle zarejestrowanych wyniósł 65,97% (2196 osób). 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). Jednakże 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.

Tabela 6. Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2017 – 2021

Kategorie	LATA				
	2017	2018	2019	2020	2021
18-24 lata					
mężczyźni	162	161	158	269	144
kobiety	260	239	240	325	206
zamieszkali na wsi	318	307	303	436	268
25-34 lata					
mężczyźni	294	240	232	386	218
kobiety	660	650	539	767	510
zamieszkali na wsi	644	619	543	809	506
35-44 lata					
mężczyźni	284	265	230	360	230
kobiety	474	508	449	594	451
zamieszkali na wsi	448	471	415	620	452
45-54 lata					
mężczyźni	298	265	248	405	248
kobiety	314	294	280	419	308
zamieszkali na wsi	418	370	340	528	357

55-59 lata					
mężczyźni	178	152	163	226	192
kobiety	191	179	173	210	174
zamieszkali na wsi	241	216	218	298	256
60 lat i więcej					
mężczyźni	214	207	201	242	210
kobiety	0	0	0	0	0
zamieszkali na wsi	127	133	126	140	137
OGÓŁEM:	2196	2116	1945	2831	1976

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Koniec roku 2021 przynosi tendencję spadkową w liczbach w porównaniu z końcem 2020 roku. Liczba osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi wynosi 1976 osób (mniej o 855 osób) i stanowi 68,35% ogółu zarejestrowanych. Z końcem 2021 roku najwięcej osób zarejestrowanych zamieszkałych na wsi notujemy w kategorii wiekowej 25 – 34 lat (506 osób), a najmniej wśród osób 60 lat i więcej (137 osób).

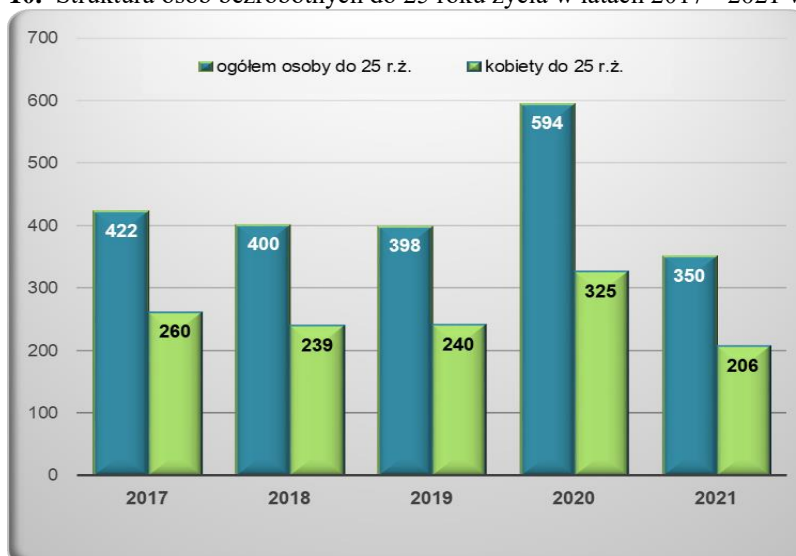
Szczególne zainteresowanie wciąż dotyczy problemu bezrobocia wśród osób młodych. Wiele osób wchodzących na rynek pracy spotyka się z barierami przy poszukiwaniu pracy. 31 grudnia 2021 roku grupa osób do 25 roku życia stanowiła 12,11% ogółu zarejestrowanych. Liczba ta zmniejszyła się o 244 osoby w porównaniu z rokiem 2020, gdy udział tej grupy osób kształtował się na poziomie wyższym t.j. 14,13%.

Tabela 7. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2017 – 2021 według płci

Osoby do 25 roku życia					
LATA	2017	2018	2019	2020	2021
Ogółem	422	400	398	594	350
w tym KOBIECY	260	239	240	325	206

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wykres 10. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2017 - 2021 według płci



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Jak wynika z powyższej tabeli (Tabela 7) i wykresu (Wykres 10) problem bezrobocia wśród osób do 25 roku życia nadal występuje głównie wśród młodych kobiet. Na koniec 2021 roku procentowy udział bezrobotnych kobiet do 25 roku życia w ogóle osób do 25 roku życia zarejestrowanych w PUP wyniósł 58,86%.

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. W obecnym czasie na rynku pracy coraz wyraźniej dają się zauważyć różnorodne zmiany dotyczące struktury zawodowej. Te ciągłe zmiany w strukturze zawodowej dokonujące się na rynku pracy powodują, że idea „ciągłego doskonalenia się” pozostaje wciąż aktualna.

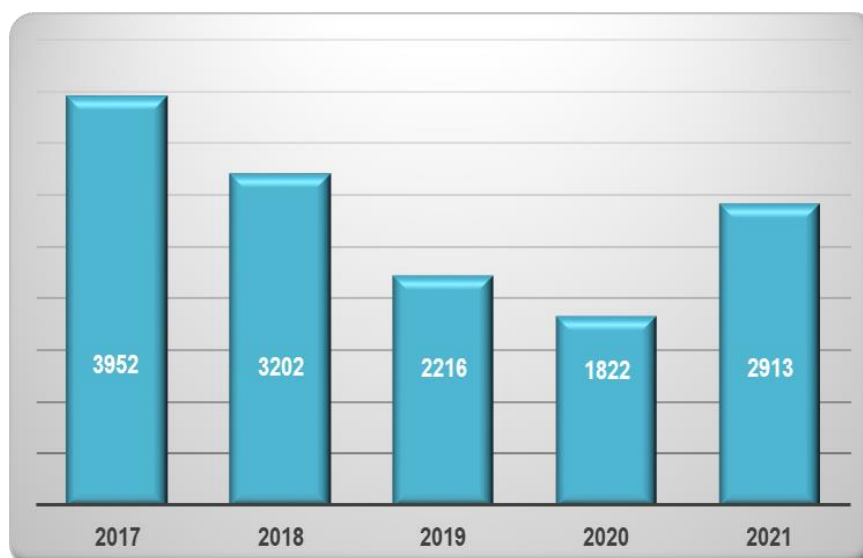
3.1. DIAGNOZA POPYTU ZGŁASZANEGO PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA

Analiza ofert pracy

W okresie od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach pozostawało 2913 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 2017- 2021



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Porównując wpływ wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w roku 2020, zaobserwować możemy zwiększenie liczby – o 1091 miejsc. Wraz ze znacznym wzrostem liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej obserwujemy zwiększenie udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2020 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 19,98%, rok 2021 odnotował 24,13% udział.

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

- „711190” – Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani – 5,70%
- „522301” – Sprzedawca – 5,42%
- „931301” – Pomocniczy robotnik budowlany – 3,26%
- „411090” – Pozostali pracownicy obsługi biurowej – 3,19%
- „432103” – Magazynier – 3,09%
- „962990” – Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani – 2,85%
- „515303” – Robotnik gospodarczy – 2,78%
- „581104” – Rozbieracz – wykrawacz – 2,78%
- „411004” – Technik prac biurowych – 2,51%
- „932101” – Pakowacz ręczny – 2,33%
- „752205” – Stolarz – 1,89%
- „753402” – Tapicer – 1,44%
- „523002” – Kasjer handlowy – 1,37%

Ponadto w 2021 roku pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na:

- kierowców samochodu ciężarowego, kierowców samochodu dostawczego, kierowców samochodu osobowego,
- kosmetyczki, fryzjerów, krawców, szwaczki maszynowe,
- pomoce kuchenne, kucharzy, kelnerów, obuwników, cholewkarzy, tapicerów meblowych, stolarzy meblowych, monterów urządzeń energetyki odnawialnej, sprzętaczki biurowe, pokojowe, spawaczy, ślusarzy, elektryków, operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie,
- operatorów koparki, monterów instalacji i urządzeń sanitarnych, monterów izolacji budowlanych, brukarzy, murarzy - tynkarzy,

- pielęgniarki, psychologów, fizjoterapeutów,
- przedstawiciele handlowych, doradców klienta, recepcjonistów,
- pedagogów specjalnych, nauczycieli języka obcego, nauczycieli matematyki,
- księgowych, asystentów do spraw księgowości.

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

Tabela 8. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w roku 2021 - 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	711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	166	5,70%
2	522301	Sprzedawca*	158	5,42%
3	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	95	3,26%
4	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	93	3,19%
5	432103	Magazynier	90	3,09%
6	962990	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	83	2,85%
7	515303	Robotnik gospodarczy	81	2,78%
8	751104	Rozbieracz-wykrawacz	81	2,78%
9	411004	Technik prac biurowych*	73	2,51%
10	932101	Pakowacz ręczny	68	2,33%
11	752205	Stolarz*	55	1,89%
12	753402	Tapicer*	42	1,44%
13	523002	Kasjer handlowy	40	1,37%
14	932990	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	39	1,34%
15	941201	Pomoc kuchenna	39	1,34%
16	512001	Kucharz*	37	1,27%
17	752208	Stolarz meblowy	35	1,20%
18	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	34	1,17%
19	832202	Kierowca samochodu dostawczego	33	1,13%
20	524902	Doradca klienta	32	1,10%
21	514202	Kosmetyczka	31	1,06%

22	331301	Księgowy	30	1,03%
23	753403	Tapicer meblowy	30	1,03%
24	431101	Asystent do spraw księgowości	29	1,00%
25	753602	Obuwnik*	25	0,86%
26	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	25	0,86%
27	753105	Krawiec*	23	0,79%
28	832203	Kierowca samochodu osobowego	23	0,79%
29	911207	Sprzątaczką biurową	23	0,79%
30	514101	Fryzjer*	21	0,72%
31	751290	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	21	0,72%
32	513101	Kelner*	20	0,69%
33	821906	Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	19	0,65%
34	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	18	0,62%
35	741103	Elektryk*	17	0,58%
36	235919	Pedagog specjalny	16	0,55%
37	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	16	0,55%
38	753601	Cholewkarz	16	0,55%
39	541307	Pracownik ochrony fizycznej	15	0,51%
40	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	15	0,51%
41	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	15	0,51%
42	751201	Cukiernik*	15	0,51%
43	815301	Szwaczka maszynowa	14	0,48%
44	334306	Technik administracji*	13	0,45%
45	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	13	0,45%
46	721204	Spawacz	13	0,45%
47	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	12	0,41%
48	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	12	0,41%
49	722204	Ślusarz*	12	0,41%
50	722303	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	12	0,41%
51	722312	Szlifierz metali	12	0,41%
52	818990	Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	12	0,41%
53	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	12	0,41%
54	911203	Pokojowa	12	0,41%
55	332203	Przedstawiciel handlowy	11	0,38%
56	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	11	0,38%
57	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	11	0,38%

58	912990	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniami gdzie indziej niesklasyfikowani	11	0,38%
59	132103	Kierownik produkcji w przemyśle	10	0,34%
60	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	10	0,34%
61	752190	Pozostali robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	10	0,34%
62	812203	Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	10	0,34%
63	821105	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	10	0,34%
64	713201	Lakiernik*	9	0,31%
65	814390	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	9	0,31%
66	821902	Monter mebli	9	0,31%
67	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	8	0,27%
68	711204	Murarz-tylnik*	8	0,27%
69	721404	Monter konstrukcji stalowych	8	0,27%
70	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	8	0,27%
71	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych*	8	0,27%
72	834205	Operator koparki	8	0,27%
73	932907	Pomocnik lakiernika	8	0,27%
74	961102	Ładowacz nieczystości stałych	8	0,27%
75	235301	Lektor języka obcego	7	0,24%
76	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	7	0,24%
77	243109	Specjalista sprzedaży internetowej	7	0,24%
78	422602	Recepcjonista	7	0,24%
79	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie*	7	0,24%
80	723105	Mechanik samochodów osobowych	7	0,24%
81	753303	Szwaczka ręczna	7	0,24%
82	961301	Robotnik oczyszczania miasta	7	0,24%
83	229201	Fizjoterapeuta	6	0,21%
84	244001	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	6	0,21%
85	342311	Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego*	6	0,21%
86	351203	Technik informatyk*	6	0,21%
87	411003	Pracownik kancelaryjny	6	0,21%
88	422603	Rejestrator medyczna	6	0,21%
89	711205	Brukarz	6	0,21%
90	712401	Monter izolacji budowlanych*	6	0,21%
91	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	6	0,21%
92	721290	Pozostali spawacze i pokrewni	6	0,21%
93	741210	Elektromonter maszyn elektrycznych	6	0,21%

94	751204	Piekarz*	6	0,21%
95	753490	Pozostali tapicerzy i pokrewni	6	0,21%
96	753690	Pozostali obuwnicy i pokrewni	6	0,21%
97	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	6	0,21%
98	932901	Konserwator części / sprzętu	6	0,21%
99	232090	Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	5	0,17%
100	233008	Nauczyciel języka obcego	5	0,17%
101	233015	Nauczyciel matematyki	5	0,17%
102	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	5	0,17%
103	242307	Specjalista do spraw kadr	5	0,17%
104	311803	Operator CAD	5	0,17%
105	313190	Pozostali operatorzy urządzeń energetycznych	5	0,17%
106	334101	Kierownik biura	5	0,17%
107	334390	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	5	0,17%
108	343203	Florysta*	5	0,17%
109	412001	Sekretarka	5	0,17%
110	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	5	0,17%
111	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	5	0,17%
112	531107	Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	5	0,17%
113	532102	Opiekun medyczny*	5	0,17%
114	611490	Pozostali rolnicy upraw mieszanych	5	0,17%
115	711290	Pozostali murarze i pokrewni	5	0,17%
116	712202	Glazurnik	5	0,17%
117	712303	Tynkarz	5	0,17%
118	712501	Monter / składacz okien	5	0,17%
119	741201	Elektromechanik*	5	0,17%
120	753202	Krojczy	5	0,17%
121	814208	Operator wtryskarki	5	0,17%
122	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	4	0,14%
123	263401	Psycholog	4	0,14%
124	331403	Technik ekonomista*	4	0,14%
125	335203	Urzędnik podatkowy	4	0,14%
126	341205	Pracownik socjalny	4	0,14%
127	441202	Kurier	4	0,14%
128	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	4	0,14%
129	711501	Cieśla*	4	0,14%

130	712601	Hydraulik	4	0,14%
131	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	4	0,14%
132	713102	Malarz budowlany	4	0,14%
133	721306	Błacharz samochodowy*	4	0,14%
134	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	4	0,14%
135	731402	Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych	4	0,14%
136	742208	Serwisant sprzętu komputerowego	4	0,14%
137	754990	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,14%
138	833101	Kierowca autobusu	4	0,14%
139	121101	Główny księgowy	3	0,10%
140	142004	Kierownik sklepu / supermarketu	3	0,10%
141	214303	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	3	0,10%
142	222101	Pielęgniarka	3	0,10%
143	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	3	0,10%
144	233012	Nauczyciel języka polskiego	3	0,10%
145	234190	Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	3	0,10%
146	234201	Nauczyciel przedszkola	3	0,10%
147	235990	Pozostali specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	3	0,10%
148	242190	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	3	0,10%
149	322001	Dietetyk	3	0,10%
150	325101	Asystentka stomatologiczna*	3	0,10%
151	325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	3	0,10%
152	325907	Terapeuta zajęciowy*	3	0,10%
153	332302	Zaopatrzeniowiec	3	0,10%
154	343301	Bibliotekarz*	3	0,10%
155	422401	Recepcjonista hotelowy	3	0,10%
156	431102	Fakturzystka	3	0,10%
157	431190	Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	3	0,10%
158	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	3	0,10%
159	514102	Fryzjer damski	3	0,10%
160	711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	3	0,10%
161	711202	Murarz	3	0,10%
162	711502	Cieśla szalunkowy	3	0,10%
163	712301	Monter ociepleń budynków	3	0,10%

164	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych*	3	0,10%
165	712690	Pozostali hydraulicy i monterzy rurociągów	3	0,10%
166	721403	Monter konstrukcji aluminiowych	3	0,10%
167	722206	Ślusarz narzędziowy	3	0,10%
168	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	3	0,10%
169	742190	Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	3	0,10%
170	753390	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	3	0,10%
171	753606	Szewc	3	0,10%
172	754902	Monter żaluzji	3	0,10%
173	812190	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	3	0,10%
174	815601	Operator obuwniczych urządzeń szwalniczych	3	0,10%
175	817102	Operator linii do belowania makulatury	3	0,10%
176	817211	Tartacznik	3	0,10%
177	834202	Operator maszyn drogowych	3	0,10%
178	834206	Operator koparko-ładowarki	3	0,10%
179	834207	Operator ładowarki	3	0,10%
180	911202	Palacz pieców zwykłych	3	0,10%
181	931201	Grabarz	3	0,10%
182	932905	Pomoc krawiecka	3	0,10%
183	941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	3	0,10%
184	112017	Prezes	2	0,07%
185	121901	Kierownik działu administracyjno-gospodarczego	2	0,07%
186	132390	Pozostali kierownicy do spraw budownictwa	2	0,07%
187	214207	Inżynier budowy dróg	2	0,07%
188	214404	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe	2	0,07%
189	216101	Architekt	2	0,07%
190	216604	Projektant grafiki	2	0,07%
191	216690	Pozostali projektanci grafiki i multimediiów	2	0,07%
192	228206	Farmaceuta - specjalista farmacji szpitalnej	2	0,07%
193	234108	Nauczyciel języka polskiego w szkole podstawowej	2	0,07%
194	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	2	0,07%
195	235916	Animador czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)	2	0,07%
196	242108	Specjalista do spraw logistyki	2	0,07%
197	242309	Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	2	0,07%

198	244090	Pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	2	0,07%
199	262102	Muzealnik	2	0,07%
200	263301	Filozof	2	0,07%
201	311514	Technik utrzymania ruchu	2	0,07%
202	313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	2	0,07%
203	314101	Laborant mikrobiologiczny	2	0,07%
204	324002	Technik weterynarii*	2	0,07%
205	332101	Agent ubezpieczeniowy	2	0,07%
206	332290	Pozostali przedstawiciele handlowi	2	0,07%
207	333105	Spedytor	2	0,07%
208	333990	Pozostali pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0,07%
209	341202	Opiekun osoby starszej*	2	0,07%
210	342303	Instruktor jazdy konnej	2	0,07%
211	421103	Kasjer bankowy	2	0,07%
212	422101	Pracownik biura podróży	2	0,07%
213	422103	Technik obsługi turystycznej*	2	0,07%
214	441501	Pracownik do spraw osobowych	2	0,07%
215	515102	Intendent	2	0,07%
216	521201	Uliczny sprzedawca żywności o krótkim terminie przydatności do spożycia	2	0,07%
217	531108	Dzienny opiekun małego dziecka	2	0,07%
218	611303	Ogrodnik*	2	0,07%
219	611306	Ogrodnik terenów zieleni	2	0,07%
220	711102	Monter konstrukcji budowlanych*	2	0,07%
221	712101	Dekarz*	2	0,07%
222	712502	Szklarz	2	0,07%
223	712603	Monter instalacji gazowych	2	0,07%
224	712790	Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	2	0,07%
225	712901	Monter płyt kartonowo-gipsowych	2	0,07%
226	712906	Monter stolarki budowlanej	2	0,07%
227	713190	Pozostali malarze i pokrewni	2	0,07%
228	713202	Lakiernik proszkowy	2	0,07%
229	713207	Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych	2	0,07%
230	722307	Operator obrabiarek skrawających*	2	0,07%
231	723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń*	2	0,07%
232	732290	Pozostali drukarze	2	0,07%
233	751106	Ubojowy	2	0,07%
234	751107	Wędliniarz*	2	0,07%

235	751190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	2	0,07%
236	751202	Dekorator wyrobów cukierniczych	2	0,07%
237	752302	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	2	0,07%
238	753190	Pozostali krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	2	0,07%
239	815603	Operator urządzeń montażowych obuwia	2	0,07%
240	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	2	0,07%
241	815702	Pracownik pralni chemicznej	2	0,07%
242	818205	Palacz wodnych rusztowych kotłów centralnego ogrzewania	2	0,07%
243	821302	Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń	2	0,07%
244	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	2	0,07%
245	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	2	0,07%
246	911101	Pomoc domowa	2	0,07%
247	912202	Operator myjni	2	0,07%
248	931205	Pomocniczy robotnik drogowy	2	0,07%
249	932908	Pomocnik mechanika	2	0,07%
250	932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	2	0,07%
251	932913	Sortowacz	2	0,07%
252	961202	Sortowacz odpadów komunalnych	2	0,07%
253	962902	Dozorca	2	0,07%
254	121201	Kierownik działu kadr i płac	1	0,03%
255	132404	Kierownik magazynu	1	0,03%
256	141102	Kierownik hostelu / motelu	1	0,03%
257	141290	Pozostali kierownicy w gastronomii	1	0,03%
258	214109	Specjalista kontroli jakości	1	0,03%
259	214190	Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	1	0,03%
260	214203	Inżynier budownictwa - budownictwo przemysłowe	1	0,03%
261	214301	Inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	1	0,03%
262	214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	1	0,03%
263	214903	Inżynier automatyki i robotyki	1	0,03%
264	215103	Inżynier elektryk	1	0,03%
265	216102	Architekt wnętrz	1	0,03%
266	216190	Pozostali architekci	1	0,03%
267	216601	Grafik komputerowy DTP	1	0,03%
268	225101	Lekarz weterynarii	1	0,03%
269	229103	Specjalista bezpieczeństwa i higieny	1	0,03%

		pracy		
270	229104	Specjalista zdrowia publicznego	1	0,03%
271	229901	Epidemiolog	1	0,03%
272	229903	Kosmetolog	1	0,03%
273	229906	Specjalista psychoterapii uzależnień	1	0,03%
274	233001	Nauczyciel biologii	1	0,03%
275	233004	Nauczyciel fizyki i astronomii	1	0,03%
276	233025	Nauczyciel wychowania fizycznego	1	0,03%
277	234112	Nauczyciel muzyki w szkole podstawowej	1	0,03%
278	234114	Nauczyciel plastyki w szkole podstawowej	1	0,03%
279	235290	Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	1	0,03%
280	235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	1	0,03%
281	235906	Nauczyciel logopeda	1	0,03%
282	235910	Nauczyciel w placówkach pozaszkolnych	1	0,03%
283	235912	Pedagog szkolny	1	0,03%
284	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	1	0,03%
285	241308	Specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych	1	0,03%
286	242217	Specjalista administracji publicznej	1	0,03%
287	242403	Specjalista do spraw szkoleń	1	0,03%
288	243108	Specjalista do spraw mediów interaktywnych	1	0,03%
289	244003	Zarządca nieruchomości	1	0,03%
290	251401	Programista aplikacji	1	0,03%
291	262101	Archiwista	1	0,03%
292	311201	Kosztorysant budowlany	1	0,03%
293	311203	Technik architekt	1	0,03%
294	311204	Technik budownictwa*	1	0,03%
295	311303	Technik elektryk*	1	0,03%
296	311390	Pozostali technicy elektrycy	1	0,03%
297	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	1	0,03%
298	311908	Technik akustyk	1	0,03%
299	312304	Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym	1	0,03%
300	313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	1	0,03%
301	323014	Podolog	1	0,03%
302	325102	Higienistka stomatologiczna*	1	0,03%
303	325402	Technik masażysta*	1	0,03%
304	325503	Inspektor ochrony radiologicznej	1	0,03%
305	325601	Ratownik medyczny	1	0,03%

306	325905	Opiekunka dziecięca*	1	0,03%
307	332301	Agent do spraw zakupów	1	0,03%
308	333104	Pracownik działu logistyki	1	0,03%
309	333190	Pozostali spedytorzy i pokrewni	1	0,03%
310	341102	Sekretarka notarialna	1	0,03%
311	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	1	0,03%
312	341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	1	0,03%
313	343101	Fotograf*	1	0,03%
314	343102	Fotoreporter	1	0,03%
315	351404	Projektant stron internetowych (webmaster)	1	0,03%
316	352112	Operator kamery	1	0,03%
317	352117	Realizator filmu wideo (wideofilmowiec)	1	0,03%
318	421104	Kasjer walutowy	1	0,03%
319	421490	Pozostali windykatorzy i pokrewni	1	0,03%
320	431103	Technik rachunkowości*	1	0,03%
321	431290	Pozostali pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń	1	0,03%
322	441203	Listonosz	1	0,03%
323	513202	Barman	1	0,03%
324	514190	Pozostali fryzjerzy	1	0,03%
325	514208	Wizażystka / stylistka	1	0,03%
326	514290	Pozostałe kosmetyczki i pokrewni	1	0,03%
327	515301	Gospodarz domu	1	0,03%
328	516502	Instruktor nauki jazdy	1	0,03%
329	524490	Pozostali sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	1	0,03%
330	524990	Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,03%
331	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	1	0,03%
332	621001	Drwal / pilarz drzew	1	0,03%
333	711301	Kamieniarz*	1	0,03%
334	711390	Pozostali robotnicy obróbki kamienia	1	0,03%
335	711402	Betoniarz-zbrojarz*	1	0,03%
336	711404	Zbrojarz	1	0,03%
337	711903	Monter rusztowań	1	0,03%
338	712203	Parkieciarz	1	0,03%
339	712590	Pozostali szklarze	1	0,03%
340	712610	Monter sieci gazowych	1	0,03%
341	712902	Monter systemów suchej zabudowy	1	0,03%
342	713203	Lakiernik samochodowy	1	0,03%
343	721209	Zgrzewacz	1	0,03%

344	721401	Monter bram	1	0,03%
345	722301	Frezer	1	0,03%
346	722302	Operator automatycznej linii obróbki skrawaniem	1	0,03%
347	722490	Pozostali szlifierze narzędzi i polerowacze metali	1	0,03%
348	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	1	0,03%
349	723315	Monter / konserwator urządzeń przeciwpożarowych	1	0,03%
350	732190	Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	1	0,03%
351	732203	Drukarz tkanin	1	0,03%
352	732206	Maszynista maszyn typograficznych	1	0,03%
353	741104	Elektryk budowlany	1	0,03%
354	741190	Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni	1	0,03%
355	742114	Monter mechatronik*	1	0,03%
356	752308	Szlifierz materiałów drewnianych	1	0,03%
357	752390	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	1	0,03%
358	811407	Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	1	0,03%
359	812114	Operator urządzeń walcowni	1	0,03%
360	814104	Wulkanizator	1	0,03%
361	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	1	0,03%
362	815605	Obuwnik przemysłowy	1	0,03%
363	816026	Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu	1	0,03%
364	817205	Operator skrawarek drewna	1	0,03%
365	817210	Pilarz	1	0,03%
366	817290	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	1	0,03%
367	818304	Operator urządzeń znakujących	1	0,03%
368	821111	Monter sprzętu gospodarstwa domowego	1	0,03%
369	821206	Monter sprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych	1	0,03%
370	831210	Ustawiacz	1	0,03%
371	832290	Pozostali kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1	0,03%
372	834208	Operator spycharki	1	0,03%
373	834290	Pozostali operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	1	0,03%
374	834315	Operator wywrotnic wagonowych	1	0,03%
375	911208	Sprzątacze pojazdów	1	0,03%
376	912103	Prasowaczka ręczna	1	0,03%
377	912201	Czyściciel pojazdów	1	0,03%
378	921101	Pomocnicy robotnik polowy	1	0,03%

379	921201	Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	1	0,03%
380	932906	Pomocnik ciastkarza	1	0,03%
381	933301	Ładowacz	1	0,03%
382	933390	Pozostali robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	1	0,03%
383	933401	Pracownik rozkładający towar na półkach	1	0,03%
384	941202	Zmywacz naczyń	1	0,03%
385	961302	Robotnik placowy	1	0,03%

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

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Spośród 2913 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach 24,13% dotyczyło stanowisk subsydiowanych w ramach staży, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie-użytecznych, refundacji pracodawcy kosztów zatrudnienia bezrobotnego oraz wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy. Najbardziej preferowanymi zawodami w ramach form subsydiowanych w 2021 roku były: robotnik gospodarczy, pozostali pracownicy obsługi biurowej, sprzedawca, technik prac biurowych, magazynier, kosmetyczka, pomocniczy robotnik budowlany, asystent ds. księgowości, pracownik ochrony fizycznej, obuwnik, pomoc kuchenna, stolarz meblowy.

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 9. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2021 - 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	711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	163	3	1,81%
2	522301	Sprzedawca*	104	54	34,18%
3	751104	Rozbieracz-wykrawacz	81	0	0,00%
4	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	77	18	18,95%
5	962990	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	76	7	8,43%

6	932101	Pakowacz ręczny	63	5	7,35%
7	432103	Magazynier	60	30	33,33%
8	752205	Stolarz*	49	6	10,91%
9	523002	Kasjer handlowy	40	0	0,00%
10	932990	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	38	1	2,56%
11	753402	Tapicer*	35	7	16,67%
12	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	34	0	0,00%
13	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	31	62	66,67%
14	832202	Kierowca samochodu dostawczego	31	2	6,06%
15	512001	Kucharz*	29	8	21,62%
16	753403	Tapicer meblowy	29	1	3,33%
17	411004	Technik prac biurowych*	28	45	61,64%
18	941201	Pomoc kuchenna	28	11	28,21%
19	752208	Stolarz meblowy	25	10	28,57%
20	524902	Doradca klienta	25	7	21,88%
21	331301	Księgowy	22	8	26,67%
22	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	22	3	12,00%
23	832203	Kierowca samochodu osobowego	22	1	4,35%
24	753105	Krawiec*	20	3	13,04%
25	751290	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	19	2	9,52%
26	513101	Kelner*	18	2	10,00%
27	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	18	0	0,00%
28	515303	Robotnik gospodarczy	17	64	79,01%
29	911207	Sprzątaczką biurowa	17	6	26,09%
30	821906	Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	17	2	10,53%
31	741103	Elektryk*	17	0	0,00%
32	235919	Pedagog specjalny	16	0	0,00%
33	432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	16	0	0,00%
34	431101	Asystent do spraw księgowości	15	14	48,28%
35	514101	Fryzjer*	13	8	38,10%
36	514202	Kosmetyczka	12	19	61,29%
37	753602	Obuwnik*	12	13	52,00%
38	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	12	3	20,00%
39	751201	Cukiernik*	12	3	20,00%
40	815301	Szwaczka maszynowa	12	2	14,29%
41	721204	Spawacz	12	1	7,69%
42	722303	Operator maszyn do obróbki skrawaniem	12	0	0,00%
43	818990	Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	12	0	0,00%
44	753601	Cholewkarz	10	6	37,50%
45	722312	Szlifierz metali	10	2	16,67%
46	332203	Przedstawiciel handlowy	10	1	9,09%

47	821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	10	1	9,09%
48	912990	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem gdzie indziej niesklasyfikowani	10	1	9,09%
49	132103	Kierownik produkcji w przemyśle	10	0	0,00%
50	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	10	0	0,00%
51	752190	Pozostali robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	10	0	0,00%
52	812203	Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	10	0	0,00%
53	821105	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	10	0	0,00%
54	712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	9	6	40,00%
55	334306	Technik administracji*	9	4	30,77%
56	722204	Ślusarz*	9	3	25,00%
57	911203	Pokojowa	9	3	25,00%
58	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*	9	2	18,18%
59	814390	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	9	0	0,00%
60	713201	Lakiernik*	8	1	11,11%
61	721404	Monter konstrukcji stalowych	8	0	0,00%
62	722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	8	0	0,00%
63	814209	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych*	8	0	0,00%
64	834205	Operator koparki	8	0	0,00%
65	961102	Ładowacz nieczystości stałych	8	0	0,00%
66	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	7	6	46,15%
67	821902	Monter mebli	7	2	22,22%
68	932907	Pomocnik lakiernika	7	1	12,50%
69	235301	Lektor języka obcego	7	0	0,00%
70	753303	Szwaczka ręczna	7	0	0,00%
71	723105	Mechanik samochodów osobowych	6	1	14,29%
72	229201	Fizjoterapeuta	6	0	0,00%
73	342311	Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego*	6	0	0,00%
74	712401	Monter izolacji budowlanych*	6	0	0,00%
75	721290	Pozostali spawacze i pokrewni	6	0	0,00%
76	741210	Elektromonter maszyn elektrycznych	6	0	0,00%
77	751204	Piekarz*	6	0	0,00%
78	753690	Pozostali obuwnicy i pokrewni	6	0	0,00%
79	932901	Konserwator części / sprzętu	6	0	0,00%
80	243305	Specjalista do spraw sprzedaży	5	7	58,33%
81	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie*	5	2	28,57%
82	711205	Brukarz	5	1	16,67%
83	753490	Pozostali tapiczerzy i pokrewni	5	1	16,67%

84	911290	Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	5	1	16,67%
85	232090	Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	5	0	0,00%
86	233008	Nauczyciel języka obcego	5	0	0,00%
87	233015	Nauczyciel matematyki	5	0	0,00%
88	311803	Operator CAD	5	0	0,00%
89	313190	Pozostali operatorzy urządzeń energetycznych	5	0	0,00%
90	334101	Kierownik biura	5	0	0,00%
91	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	5	0	0,00%
92	611490	Pozostali rolnicy upraw mieszanych	5	0	0,00%
93	741201	Elektromechanik*	5	0	0,00%
94	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	4	4	50,00%
95	243109	Specjalista sprzedaży internetowej	4	3	42,86%
96	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	4	2	33,33%
97	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	4	1	20,00%
98	242307	Specjalista do spraw kadr	4	1	20,00%
99	334390	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	4	1	20,00%
100	532102	Opiekun medyczny*	4	1	20,00%
101	711290	Pozostali murarze i pokrewni	4	1	20,00%
102	712501	Monter / składacz okien	4	1	20,00%
103	753202	Krojczy	4	1	20,00%
104	232001	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	4	0	0,00%
105	263401	Psycholog	4	0	0,00%
106	341205	Pracownik socjalny	4	0	0,00%
107	441202	Kurier	4	0	0,00%
108	712601	Hydraulik	4	0	0,00%
109	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	4	0	0,00%
110	833101	Kierowca autobusu	4	0	0,00%
111	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	3	9	75,00%
112	711204	Murarz-tylnik*	3	5	62,50%
113	422602	Recepcjonista	3	4	57,14%
114	522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	3	2	40,00%
115	712202	Glazurnik	3	2	40,00%
116	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	3	1	25,00%
117	711501	Cieśla*	3	1	25,00%
118	723307	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	3	1	25,00%
119	754990	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	3	1	25,00%

120	121101	Główny księgowy	3	0	0,00%
121	142004	Kierownik sklepu / supermarketu	3	0	0,00%
122	222101	Pielęgniarka	3	0	0,00%
123	232006	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	3	0	0,00%
124	233012	Nauczyciel języka polskiego	3	0	0,00%
125	234190	Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	3	0	0,00%
126	234201	Nauczyciel przedszkola	3	0	0,00%
127	235990	Pozostali specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	3	0	0,00%
128	242190	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	3	0	0,00%
129	322001	Dietetyk	3	0	0,00%
130	325101	Asystentka stomatologiczna*	3	0	0,00%
131	325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	3	0	0,00%
132	325907	Terapeuta zajęciowy*	3	0	0,00%
133	431190	Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	3	0	0,00%
134	711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	3	0	0,00%
135	711202	Murarz	3	0	0,00%
136	711502	Cieśla szalunkowy	3	0	0,00%
137	712301	Monter ociepleń budynków	3	0	0,00%
138	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych*	3	0	0,00%
139	712690	Pozostali hydraulicy i monterzy rurociągów	3	0	0,00%
140	721403	Monter konstrukcji aluminiowych	3	0	0,00%
141	753390	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	3	0	0,00%
142	812190	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	3	0	0,00%
143	815601	Operator obuwniczych urządzeń szwalniczych	3	0	0,00%
144	817102	Operator linii do belowania makulatury	3	0	0,00%
145	834202	Operator maszyn drogowych	3	0	0,00%
146	834206	Operator koparko-ładowarki	3	0	0,00%
147	834207	Operator ładowarki	3	0	0,00%
148	911202	Palacz pieców zwykłych	3	0	0,00%
149	931201	Grabarz	3	0	0,00%
150	932905	Pomoc krawiecka	3	0	0,00%
151	821904	Monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	2	10	83,33%
152	243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	2	5	71,43%
153	244001	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	2	4	66,67%

154	351203	Technik informatyk*	2	4	66,67%
155	422603	Rejestratorka medyczna	2	4	66,67%
156	343203	Florysta*	2	3	60,00%
157	412001	Sekretarka	2	3	60,00%
158	531107	Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	2	3	60,00%
159	712303	Tynkarz	2	3	60,00%
160	331403	Technik ekonomista*	2	2	50,00%
161	713102	Malarz budowlany	2	2	50,00%
162	721306	Blacharz samochodowy*	2	2	50,00%
163	731402	Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych	2	2	50,00%
164	742208	Serwisant sprzętu komputerowego	2	2	50,00%
165	214303	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	2	1	33,33%
166	332302	Zaopatrzeniowiec	2	1	33,33%
167	343301	Bibliotekarz*	2	1	33,33%
168	514102	Fryzjer damski	2	1	33,33%
169	722206	Ślusarz narzędziowy	2	1	33,33%
170	741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	2	1	33,33%
171	742190	Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	2	1	33,33%
172	817211	Tartacznik	2	1	33,33%
173	112017	Prezes	2	0	0,00%
174	121901	Kierownik działu administracyjno-gospodarczego	2	0	0,00%
175	132390	Pozostali kierownicy do spraw budownictwa	2	0	0,00%
176	214404	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe	2	0	0,00%
177	216101	Architekt	2	0	0,00%
178	228206	Farmaceuta - specjalista farmacji szpitalnej	2	0	0,00%
179	234108	Nauczyciel języka polskiego w szkole podstawowej	2	0	0,00%
180	235205	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	2	0	0,00%
181	235916	Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)	2	0	0,00%
182	242309	Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	2	0	0,00%
183	263301	Filozof	2	0	0,00%
184	311514	Technik utrzymania ruchu	2	0	0,00%
185	313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	2	0	0,00%
186	314101	Laborant mikrobiologiczny	2	0	0,00%
187	341202	Opiekun osoby starszej*	2	0	0,00%
188	421103	Kasjer bankowy	2	0	0,00%
189	515102	Intendent	2	0	0,00%
190	521201	Uliczny sprzedawca żywności o krótkim terminie przydatności do	2	0	0,00%

		spożycia			
191	712101	Dekarz*	2	0	0,00%
192	712603	Monter instalacji gazowych	2	0	0,00%
193	712901	Monter płyt kartonowo-gipsowych	2	0	0,00%
194	712906	Monter stolarki budowlanej	2	0	0,00%
195	713207	Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych	2	0	0,00%
196	723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń*	2	0	0,00%
197	732290	Pozostali drukarze	2	0	0,00%
198	751106	Ubojowy	2	0	0,00%
199	751107	Wędliniarz*	2	0	0,00%
200	751190	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	2	0	0,00%
201	751202	Dekorator wyrobów cukierniczych	2	0	0,00%
202	753190	Pozostali krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	2	0	0,00%
203	815603	Operator urządzeń montażowych obuwia	2	0	0,00%
204	815690	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji obuwia	2	0	0,00%
205	818205	Palacz wodnych rusztowych kotłów centralnego ogrzewania	2	0	0,00%
206	821302	Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń	2	0	0,00%
207	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	2	0	0,00%
208	911101	Pomoc domowa	2	0	0,00%
209	932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	2	0	0,00%
210	932913	Sortowacz	2	0	0,00%
211	961202	Sortowacz odpadów komunalnych	2	0	0,00%
212	962902	Dozorca	2	0	0,00%
213	541307	Pracownik ochrony fizycznej	1	14	93,33%
214	411003	Pracownik kancelaryjny	1	5	83,33%
215	814208	Operator wtryskarki	1	4	80,00%
216	431102	Fakturzystka	1	2	66,67%
217	431202	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	2	66,67%
218	753606	Szewc	1	2	66,67%
219	754902	Monter żaluzji	1	2	66,67%
220	941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	1	2	66,67%
221	214207	Inżynier budowy dróg	1	1	50,00%
222	216604	Projektant grafiki	1	1	50,00%
223	242108	Specjalista do spraw logistyki	1	1	50,00%
224	244090	Pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	1	1	50,00%
225	262102	Muzealnik	1	1	50,00%
226	324002	Technik weterynarii*	1	1	50,00%
227	332290	Pozostali przedstawiciele handlowi	1	1	50,00%

228	333990	Pozostali pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	1	50,00%
229	342303	Instruktor jazdy konnej	1	1	50,00%
230	422103	Technik obsługi turystycznej*	1	1	50,00%
231	531108	Dzienny opiekun małego dziecka	1	1	50,00%
232	611303	Ogrodnik*	1	1	50,00%
233	611306	Ogrodnik terenów zieleni	1	1	50,00%
234	711102	Monter konstrukcji budowlanych*	1	1	50,00%
235	712502	Szklarz	1	1	50,00%
236	712790	Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	1	1	50,00%
237	713190	Pozostali malarze i pokrewni	1	1	50,00%
238	722307	Operator obrabiarek skrawających*	1	1	50,00%
239	752302	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	1	1	50,00%
240	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	1	1	50,00%
241	912202	Operator myjni	1	1	50,00%
242	931205	Pomocniczy robotnik drogowy	1	1	50,00%
243	121201	Kierownik działu kadr i płac	1	0	0,00%
244	132404	Kierownik magazynu	1	0	0,00%
245	141102	Kierownik hostelu / motelu	1	0	0,00%
246	141290	Pozostali kierownicy w gastronomii	1	0	0,00%
247	214109	Specjalista kontroli jakości	1	0	0,00%
248	214203	Inżynier budownictwa - budownictwo przemysłowe	1	0	0,00%
249	214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	1	0	0,00%
250	214903	Inżynier automatyki i robotyki	1	0	0,00%
251	215103	Inżynier elektryk	1	0	0,00%
252	216190	Pozostali architekci	1	0	0,00%
253	229103	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	1	0	0,00%
254	229903	Kosmetolog	1	0	0,00%
255	229906	Specjalista psychoterapii uzależnień	1	0	0,00%
256	233001	Nauczyciel biologii	1	0	0,00%
257	233004	Nauczyciel fizyki i astronomii	1	0	0,00%
258	233025	Nauczyciel wychowania fizycznego	1	0	0,00%
259	234112	Nauczyciel muzyki w szkole podstawowej	1	0	0,00%
260	234114	Nauczyciel plastyki w szkole podstawowej	1	0	0,00%
261	235290	Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	1	0	0,00%
262	235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	1	0	0,00%
263	235906	Nauczyciel logopeda	1	0	0,00%
264	235910	Nauczyciel w placówkach pozaszkolnych	1	0	0,00%
265	235912	Pedagog szkolny	1	0	0,00%

266	241103	Specjalista do spraw rachunkowości	1	0	0,00%
267	241308	Specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych	1	0	0,00%
268	244003	Zarządca nieruchomości	1	0	0,00%
269	251401	Programista aplikacji	1	0	0,00%
270	262101	Archiwista	1	0	0,00%
271	311201	Kosztorysant budowlany	1	0	0,00%
272	311203	Technik architekt	1	0	0,00%
273	311204	Technik budownictwa*	1	0	0,00%
274	311303	Technik elektryk*	1	0	0,00%
275	311390	Pozostali technicy elektrycy	1	0	0,00%
276	311501	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	1	0	0,00%
277	311908	Technik akustyk	1	0	0,00%
278	312304	Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym	1	0	0,00%
279	313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	1	0	0,00%
280	323014	Podolog	1	0	0,00%
281	325402	Technik masażysta*	1	0	0,00%
282	325601	Ratownik medyczny	1	0	0,00%
283	332301	Agent do spraw zakupów	1	0	0,00%
284	333190	Pozostali spedytorzy i pokrewni	1	0	0,00%
285	341102	Sekretarka notarialna	1	0	0,00%
286	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej*	1	0	0,00%
287	341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	1	0	0,00%
288	351404	Projektant stron internetowych (webmaster)	1	0	0,00%
289	352112	Operator kamery	1	0	0,00%
290	431103	Technik rachunkowości*	1	0	0,00%
291	441203	Listonosz	1	0	0,00%
292	513202	Barman	1	0	0,00%
293	514208	Wizażystka / stylistka	1	0	0,00%
294	514290	Pozostałe kosmetyczki i pokrewni	1	0	0,00%
295	515301	Gospodarz domu	1	0	0,00%
296	516502	Instruktor nauki jazdy	1	0	0,00%
297	524990	Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0	0,00%
298	711390	Pozostali robotnicy obróbki kamienia	1	0	0,00%
299	711402	Betoniarz-zbrojarz*	1	0	0,00%
300	711404	Zbrojarz	1	0	0,00%
301	711903	Monter rusztowań	1	0	0,00%
302	712590	Pozostali szklarze	1	0	0,00%
303	712610	Monter sieci gazowych	1	0	0,00%
304	712902	Monter systemów suchej zabudowy	1	0	0,00%
305	721209	Zgrzewacz	1	0	0,00%

306	721401	Monter bram	1	0	0,00%
307	722301	Frezer	1	0	0,00%
308	722490	Pozostali szlifierze narzędzi i polerowacze metali	1	0	0,00%
309	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	1	0	0,00%
310	723315	Monter / konserwator urządzeń przeciwpożarowych	1	0	0,00%
311	732206	Maszynista maszyn typograficznych	1	0	0,00%
312	741104	Elektryk budowlany	1	0	0,00%
313	741190	Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni	1	0	0,00%
314	742114	Monter mechatronik*	1	0	0,00%
315	752308	Szlifierz materiałów drewnianych	1	0	0,00%
316	752390	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	1	0	0,00%
317	811407	Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	1	0	0,00%
318	812114	Operator urządzeń walcowni	1	0	0,00%
319	814104	Wulkanizator	1	0	0,00%
320	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	1	0	0,00%
321	815605	Obuwnik przemysłowy	1	0	0,00%
322	816026	Operator urządzeń do przetwórstwa drobiu	1	0	0,00%
323	817210	Pilarz	1	0	0,00%
324	817290	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	1	0	0,00%
325	821111	Monter sprzętu gospodarstwa domowego	1	0	0,00%
326	831210	Ustawiacz	1	0	0,00%
327	832290	Pozostali kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1	0	0,00%
328	834208	Operator spycharki	1	0	0,00%
329	834290	Pozostali operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	1	0	0,00%
330	834315	Operator wywrotnic wagonowych	1	0	0,00%
331	911208	Sprzątacze pojazdów	1	0	0,00%
332	921101	Pomocniczy robotnik polowy	1	0	0,00%
333	921201	Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	1	0	0,00%
334	933301	Ładowacz	1	0	0,00%
335	933390	Pozostali robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	1	0	0,00%
336	933401	Pracownik rozkładający towar na półkach	1	0	0,00%
337	941202	Zmywacz naczyń	1	0	0,00%
338	961302	Robotnik placowy	1	0	0,00%
339	961301	Robotnik oczyszczania miasta	0	7	100,00%
340	335203	Urzędnik podatkowy	0	4	100,00%
341	422401	Recepcjonista hotelowy	0	3	100,00%

342	216690	Pozostali projektanci grafiki i multimediiów	0	2	100,00%
343	332101	Agent ubezpieczeniowy	0	2	100,00%
344	333105	Spedytor	0	2	100,00%
345	422101	Pracownik biura podróży	0	2	100,00%
346	441501	Pracownik do spraw osobowych	0	2	100,00%
347	713202	Lakiernik proszkowy	0	2	100,00%
348	815702	Pracownik pralni chemicznej	0	2	100,00%
349	932908	Pomocnik mechanika	0	2	100,00%
350	214190	Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	0	1	100,00%
351	214301	Inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	0	1	100,00%
352	216102	Architekt wnętrz	0	1	100,00%
353	216601	Grafik komputerowy DTP	0	1	100,00%
354	225101	Lekarz weterynarii	0	1	100,00%
355	229104	Specjalista zdrowia publicznego	0	1	100,00%
356	229901	Epidemiolog	0	1	100,00%
357	242217	Specjalista administracji publicznej	0	1	100,00%
358	242403	Specjalista do spraw szkoleń	0	1	100,00%
359	243108	Specjalista do spraw mediów interaktywnych	0	1	100,00%
360	325102	Higienistka stomatologiczna*	0	1	100,00%
361	325503	Inspektor ochrony radiologicznej	0	1	100,00%
362	325905	Opiekunka dziecięca*	0	1	100,00%
363	333104	Pracownik działu logistyki	0	1	100,00%
364	343101	Fotograf*	0	1	100,00%
365	343102	Fotoreporter	0	1	100,00%
366	352117	Realizator filmu wideo (wideofilmowiec)	0	1	100,00%
367	421104	Kasjer walutowy	0	1	100,00%
368	421490	Pozostali windykatorzy i pokrewni	0	1	100,00%
369	431290	Pozostali pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń	0	1	100,00%
370	514190	Pozostali fryzjerzy	0	1	100,00%
371	524490	Pozostali sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	0	1	100,00%
372	531190	Pozostali opiekunowie dziecięcy	0	1	100,00%
373	621001	Drwal / pilarz drzew	0	1	100,00%
374	711301	Kamieniarz*	0	1	100,00%
375	712203	Parkieciarz	0	1	100,00%
376	713203	Lakiernik samochodowy	0	1	100,00%
377	722302	Operator automatycznej linii obróbki skrawaniem	0	1	100,00%
378	732190	Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	0	1	100,00%
379	732203	Drukarz tkanin	0	1	100,00%
380	817205	Operator skrawarek drewna	0	1	100,00%
381	818304	Operator urządzeń znakujących	0	1	100,00%

382	821206	Monter sprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych	0	1	100,00%
383	912103	Prasowaczka ręczna	0	1	100,00%
384	912201	Czyszciciel pojazdów	0	1	100,00%
385	932906	Pomocnik ciastkarza	0	1	100,00%

*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 2021 roku pojawiało się w zawodach: pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, sprzedawca, rozbieracz-wykrawacz, pomocniczy robotnik budowlany, pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani, pakowacz ręczny, magazynier, stolarz.

W 2021 roku zapotrzebowanie na pracowników nadal zgłasza branża budowlana. Tutaj 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. 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 wysokie oczekiwania względem wynagrodzenia, zły stan zdrowia, trudne warunki pracy, konieczność wykonywania prac w delegacji. Niektóre czynniki często powodują, że osoby podejmują pracę w „szarej strefie” lub poszukują zatrudnienia poza granicami kraju.

Wśród ofert pracy zgłoszonych do PUP w 2021 roku na stanowiska sprzedawców najczęściej pojawiały się oczekiwania: umiejętności obsługi kasy fiskalnej i terminali płatniczych, obsługi komputera, posiadania książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznych, doświadczenia zawodowego w handlu, znajomości branży w której jest oferowane stanowisko. W zależności od branży, zgłaszane były także oferty zawierające wymagania posiadania minimum wykształcenia zawodowego i średniego, posiadania prawa jazdy kat. B oraz obsługi programów komputerowych m. in. Pakiet MS Office, PC Market, Corel Draw. Często wymagano od kandydatów dyspozycyjności, a pod względem posiadanych predyspozycji oczekiwano kandydatów: komunikatywnych, z podzielnością uwagi, dobrą organizacją pracy, skrupulatnych, sumiennych, punktualnych, uczciwych. Trudności

w objęciu wolnego wakatów zwykle związane są z małą mobilnością lub jej brakiem. Duża część ofert pracy dotyczy branży spożywczej i wiąże się z pracą w systemie zmianowym. 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 zgłaszane są ze względu na ograniczanie liczby miejsc w transporcie publicznym. Poza problemami związanymi z transportem do pracy pojawiają się luki kompetencyjne w zakresie obsługi komputera, kasy fiskalnej lub terminali płatniczych.

Pracodawcy poszukujący pracowników na stanowisko magazyniera oczekiwali przede wszystkim osób z uprawnieniami kierowcy operatora wózków jezdniowych z uprawnieniami UDT, prawem jazdy kat. B oraz sprawnych fizycznie (możliwość dźwigania). Mile widziane były osoby posiadające wykształcenie co najmniej zawodowe, a nawet średnie, z doświadczeniem w pracy na tym stanowisku oraz znajomością branży. W zależności od zakresu obowiązków wymagano także umiejętności obsługi czytnika kodów kreskowych, komputera i programów komputerowych m. in. PC Market, Excel. Ponadto oczekiwano kandydatów dyspozycyjnych, samodzielnych, odpowiedzialnych, operatywnych, energicznych.

Lokalny rynek pracy zgłaszał również zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej. Podstawowym warunkiem pracy w zawodzie kucharza, pomocy kuchennej, czy też kelnera, jest posiadanie książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznych oraz dyspozycyjność (również w weekendy). Wykształcenie, doświadczenie czy też umiejętności uzależnione są od stanowiska. O zatrudnienie na stanowisku kucharza mogły ubiegać się osoby przede wszystkim z wykształceniem gastronomicznym oraz doświadczeniem. Dodatkowo pracodawcy oczekiwali znajomości np. kuchni polskiej, ukraińskiej oraz umiejętności sporządzania jadłospisów oraz organizacji i koordynowania dużych imprez. Od pomocy kuchennych oczekuje się głównie umiejętności w przygotowywaniu posiłków, zamiłowania do gotowania, współpracy w zespole. Znajomość języka angielskiego lub innego języka obcego, miła aparycja, komunikatywność i zaangażowanie były mile widziane wśród kandydatów na kelnerów. Wymaganiem, które zwykle stanowi barierę w podjęciu pracy w branży gastronomicznej jest dyspozycyjność. Podobnie jak w zawodzie sprzedawcy, pakowacza, pracownika produkcji utrudnieniem jest słabo rozwinięty transport publiczny gdzie po godzinie 22-iej lub w weekendy często brak jest dojazdu do wielu miejscowości.

Do pracy na stanowiska stolarza, pomocnika stolarza poszukiwano osób przede wszystkim umiejętnościami obsługi konkretnych maszyn i narzędzi stolarskich m.in. szlifierki, frezarki, piły, wkrętarki, strugarki, czopiarki, optymalizerki, z doświadczeniem w pracy na stolarni oraz z umiejętnościami czytania rysunku technicznego. 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. Coraz częściej podczas rekrutacji na stolarzy pracodawcy oczekują osób rzetelnych, dokładnych, odpowiedzialnych, punktualnych i systematycznych.

Od kandydatów do pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego, samochodu dostawczego oraz osobowego, kierowcy autobusu oczekuje się odpowiednich uprawnień w zakresie prawa jazdy kat. B, D, C oraz C+E oraz świadectwo kwalifikacji na przewóz rzeczy/osób. Dodatkowymi wymaganiami były np. książeczka sanepid, uprawnienia na wózki jezdniowe, uprawnienia HDS czy ADR, umiejętność posługiwania się aplikacjami Uber i Bolt. Pracodawcy zainteresowani są kandydatami dyspozycyjnymi, komunikatywnymi, chętnymi do pracy. Poza uprawnieniami priorytetem jest doświadczenie zawodowe (w tym w transporcie międzynarodowym), niekaralność oraz znajomość języków obcych. Brak zainteresowania ofertami na ww. stanowisku ze strony osób zarejestrowanych wynika przede wszystkim z niespełnienia któregoś z wymaganych kryteriów, takich jak np. 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.

Na stanowiska krawcowej lub szwaczki mogły aplikować osoby z doświadczeniem zawodowym i umiejętnością szycia na maszynach przemysłowych t.j. overlock, stebnówka, renderka, lamownik. W zależności od profilu działalności firmy również 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 mają 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. Problemy z rekrutacją na stanowisko krawcowej czy szwaczki wynikają również z sytuacji epidemicznej. W dobie pandemii część osób zatrudnianych w zakładach szwalniczych straciła pracę w związku z redukcją zatrudnienia. Sytuacja wymusiła na tych osobach podjęcie pracy w innych zawodach. Po stopniowym znoszeniu obostrzeń ponownie pojawiły się niedobory kadrowe.

Pracodawcy zgłaszający zapotrzebowanie na stanowiska pracowników biurowych wymagali wykształcenia co najmniej średniego, umiejętności obsługi urządzeń biurowych, komputera i programów komputerowych m. in. pakiet Office, Comarch ERP Optima, programów do fakturowania. Oczekiwane predyspozycje to komunikatywność, sumienność, wysoka kultura osobista, samodzielność, uczciwość, dokładność. Wśród osób figurujących w ewidencji znajdują się osoby, które najczęściej nie spełniają wymagań w zakresie oczekiwanych predyspozycji oraz niewystarczającej umiejętności obsługi komputera.

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

- obsługa kasy fiskalnej i terminali płatniczych,
- uprawnienia do obsługi wózków jezdniowych UDT,
- uprawnienia kierowcy kat. B, C, C+E, D,
- kwalifikacje na przewóz rzeczy/osób,
- obsługa komputera, programów komputerowych,
- znajomość języków obcych: angielski, ukraiński,
- 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 2021r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zgłoszone były 574 miejsca pracy w celu uzyskania informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy tj. o 59,0% więcej niż w 2020r. Pracodawcy zgłaszający wolne miejsca pracy zainteresowani byli zatrudnieniem cudzoziemców głównie na stanowiskach pracowników budowlanych/pomocników budowlanych, monterów instalacji energii odnawialnej (paneli fotowoltaicznych), rozbieraczy - wykrawaczy. Poza branżą budowlaną oferowano pracę na stanowiskach, gdzie pracodawcy zgłaszają problemy z obsadzeniem wolnych wakatów

tj.: magazynier/pomocnik magazyniera, stolarz i pomocnik stolarza, tapicer i pomocnik tapicera, cukiernik, koordynator projektu. Poszukiwano pracowników branży gastronomicznej (kelner, pomoc kuchenna) oraz produkcji w branży spożywczej i meblarskiej. Ponadto zgłaszano zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych, sprzątaczkę, recepcjonistkę, kierowców.

Sytuacja związana ze stanem epidemii pozwala stwierdzić, że prognozując przyszłe zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy na pewno pożądanymi przez pracodawców kompetencjami będą: zdolności do szybkiego uczenia się, łatwość przystosowywania się do zmian oraz łączenia wielu umiejętności. Te z kolei kierują nas w stronę predyspozycji związanych z: odpornością na stres, dobrą organizacją i szybkim podejmowaniem decyzji.

Firmy zostały postawione przed koniecznością dostosowania się do dynamicznie zmieniających się trendów oraz wykorzystywania nowych technologii, i tym samym pojawiły się problemy ze znalezieniem pracowników. W obecnych warunkach tak naprawdę zarówno pracownicy, jak i pracodawcy muszą wykazywać się dużą elastycznością i kreatywnością - pracodawcy - w zakresie zapewnienia obecnym i przyszłym pracownikom możliwości zdobywania nowych kompetencji lub stałej aktualizacji wiedzy; pracownicy/kandydaci do pracy - chęci zdobywania nowych kompetencji lub stałej aktualizacji wiedzy.

Należy poznać rynek pracy, zapotrzebowanie pracodawców ponieważ brak odpowiednich kompetencji dostosowanych do rynku pracy na którym poszukujemy pracy mogą powodować, że poszukiwanie pracy będzie „bezowocne” lub czas poszukiwania znacznie wydłuży się.

3.2. BAROMETR ZAWODÓW – POWIAT WADOWICKI – 2022 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 w dniu 29 września 2021 roku przez Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach panelu ekspertów udział wzięli pośrednicy pracy, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, specjalista ds. aktywizacji oraz przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. 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.

Rynek pracy powiatu wadowickiego w większości grup zawodów jest rynkiem zrównoważonym. Jednakże niektóre branże nadal zgłaszają braki kadrowe. W 2022 roku prognozy specjalistów przewidują deficyt przede wszystkim wśród grup zawodów w branży budowlanej, handlowej i edukacyjnej. Ponadto nadal widać niedobory pracowników w branży opiekuńczo medycznej, transportowej oraz produkcyjnej. Wpływ na trudności w doborze kandydatów zależne są od wielu czynników. W szczególności znaczenie mają tendencje utrzymujące się w otoczeniu przedsiębiorstwa, które z kolei wpływają na rozwój firm i oczekiwania wobec kandydatów do pracy.

Podobnie jak w roku ubiegłym wśród zawodów deficytowych pojawiają się grupy zawodów z branży medyczo – opiekuńczej. W publicznej służbie zdrowia nadal są trudności z pozyskaniem pielęgniarek i położnych, lekarzy. O trudnej sytuacji zdecydowała zarówno sytuacja epidemiczna, jak i powstawanie nowych prywatnych placówek świadczących usługi zdrowotne. Nadal mówi się o deficycie wśród farmaceutów, fizjoterapeutów, czy opiekunów osób zależnych. W wielu przypadkach poza przedawnieniem uprawnień, czy też rezygnacji z pracy z powodu pogorszenia stanu zdrowia czynnikami mającymi wpływ na tę sytuację ma konkurencja ze strony placówek prywatnych oferujących lepsze warunki zatrudnienia oraz emigracja. Jednakże tutaj oczekiwane jest odpowiednie wykształcenie, doświadczenie, specjalistyczne kursy oraz dyspozycyjność.

W przypadku branży budowlanej deficyt pracowników wynika m. in. z: trudnych warunków pracy, złej kondycji zdrowotnej, nałogów oraz braku motywacji do podjęcia legalnej pracy. Wśród grup zawodów tej branży w powiecie wadowickim wymienia się: pracowników robót wykończeniowych w budownictwie, murarzy i tynkarzy, monterów instalacji budowlanych, cieśli i stolarzy budowlanych. Pomimo „sięgania” po pracowników zza granicy firmy budowlane wciąż borykają się z problemami kadrowymi.

Ponownie w deficycie zawodów pojawia się branża produkcyjna m. in.: tapicerzy, spawacze i ślusarze, robotnicy obróbki drewna i stolarze, operatorzy obrabiarek skrawających, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy. Czynniki decydującymi o trudnościach w pozyskaniu pracowników zwykle są: brak znajomości nowych technologii, brak doświadczenia oraz wystarczających umiejętności w zawodzie (problem dotyczy w dużej mierze absolwentów szkół), przeciwwskazania zdrowotne. Ponadto pracodawcy tej branży zwykle oczekują osób posiadających więcej niż jedną kwalifikację np. ślusarze – kwalifikacje spawacza, spawacze – umiejętności w zakresie różnych technologii spawania. W zależności od profilu działalności firmy wśród barier w podjęciu pracy wymienia się także trudne warunki pracy oraz wynagrodzenia nieadekwatne do wykonywanej pracy.

Jak pokazuje powyższa tabela kolejny raz 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, blacharze i lakiernicy samochodowi, mechanicy pojazdów samochodowych. Tutaj niedobory wynikają często z braku odpowiednich lub dodatkowych uprawnień np. do przewozu rzeczy/osób, w zakresie obsługi wózków jezdniowych, HDS. Ponadto charakter pracy związany zwykle z kilkudniowymi lub nawet kilkutygodniowymi wyjazdami, odpowiedzialnością materialną oraz nieadekwatnym wynagrodzeniem zniechęca potencjalnych kandydatów.

Trudną sytuację specjaliści zaczynają obserwować także w branży gastronomicznej. Tutaj wśród zawodów deficytowych znaleźli się m. in. kucharze, kelnerzy i barmani, piekarze, cukiernicy. Czynniki zniechęcającymi osoby do poszukiwania pracy w tych zawodach, a nawet kształcenia w tych kierunkach, najczęściej są: praca w porze nocnej, problemy z dojazdem do pracy, wymagana dyspozycyjność, trudne warunki pracy. Natomiast wśród osób, które ukończyły kierunki gastronomiczne zauważalne są braki w zakresie umiejętności w zawodzie i brak odpowiednich predyspozycji. Również sytuacja epidemiczna miała wpływ na deficyty kadrowe wśród gastronomów. W okresie wprowadzonych obostrzeń i redukcji

zatrudnienia wiele osób musiało poszukiwać nowej pracy, co niejednokrotnie wiązało się ze zmianą branży.

Podsumowując - na deficyt pracowników na lokalnym rynku pracy nadal mają wpływ:

- brak wymaganych umiejętności,
- brak lub utrata kwalifikacji i uprawnień,
- niewystarczające doświadczenie zawodowe,
- nieatrakcyjne warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenie nieadekwatne do rodzaju pracy,
- praca poza miejscem zamieszkania wymuszająca rozłąkę z rodziną lub wymagająca czasochłonnych i kosztownych dojazdów,
- zły stan zdrowia,
- brak chęci do pracy, związany również z otrzymywaniem pomocy socjalnej sprawiającej, że podejmowanie pracy jest nieopłacalne,
- wyjazdy do pracy za granicę.

3.3. DIAGNOZA OSÓB UPRAWNIONYCH

W roku 2021 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:

- magazynier - kierowca/operator wózków jezdniowych,
- kierowcy kat. C, C+E, D,
- spawacz – różne metody.

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.

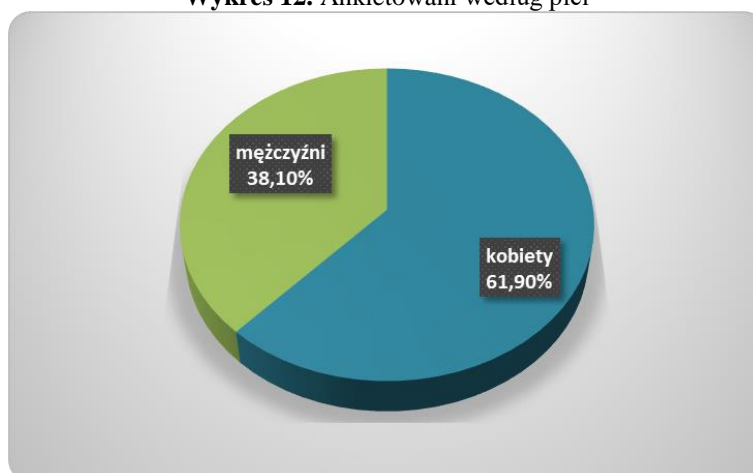
Gromadzone informacje pozwalają zauważyć, że osoby pozostające w rejestrach Urzędu mają „niedobory” w posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Trudności ze znalezieniem zatrudnienia dotyczą w dużej mierze osób, które kilka-, kilkanaście lat temu zdobyły kwalifikacje np. handel, sprzedaż i obecnie 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.

Osoby zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji zawodowych, pomimo posiadania aktualnych, zwykle argumentują potrzebę kształcenia większymi możliwościami na rynku pracy, w tym podjęcia pracy z atrakcyjniejszym wynagrodzeniem.

Badania ankietowe osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach

W okresie od 6 grudnia 2021 roku do 17 grudnia 2021 roku przeprowadzono badania ankietowe wśród 231 osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach oraz Filii w Andrychowie. Podobnie jak w roku ubiegłym, ze względu na sytuację związaną ze stanem epidemii badanie realizowane było podczas spotkań bezpośrednich z zachowaniem zasad reżimu sanitarnego oraz w formie online. 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 2022 roku.

Wykres 12. Ankietowani według płci

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Badaniem objęto 143 kobiety i 88 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 61,90% i 38,10%. Podział ankietowanych według płci zobrazowano na Wykresie 12.

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 zasadnicze zawodowe – 32,90%, następnie osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 28,57% oraz osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i poniżej – 19,05%. Należy zauważyć, iż w grupie badanych posiadających wykształcenie wyższe (23 osoby), aż 73,91% to kobiety.

Tabela 11. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku

Przedział wiekowy	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	OGÓLEM
18-25	22	21	43
26-30	19	7	26
31-35	30	15	45
36-40	29	5	34
41-45	14	12	26
46-50	9	9	18
Powyżej 50 lat	20	19	39

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Największy udział w badaniu miały osoby w wieku od 31 do 35 lat. Grupa ta stanowiła 19,48% badanych. Drugą w kolejności najliczniejszą grupę biorącą udział w badaniu – pod względem wieku – stanowiły osoby w wieku od 18 do 25 lat. Ta grupa stanowiła 18,61% respondentów. Najmniejszy udział w badaniu – 7,79% - stanowiła grupa osób w wieku od 46 do 50 lat. Udział poszczególnych grup wiekowych przedstawiono w powyższej tabeli (Tabela 11).

Dokonując analizy pod kątem czasu poszukiwania pracy przez ankietowanych zauważamy, że najwięcej osób poszukuje zatrudnienia powyżej 24 miesięcy – 53 osoby (22,94%), w tym 16 osób powyżej 50 roku. Ta grupa za najczęstsze przyczyny pozostawania bez pracy podaje: brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania, zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy, brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców oraz wiek. Kolejną najliczniej reprezentowaną grupą są osoby poszukujące pracy od 12 – 24 miesięcy – 47 osób (20,35%). Wśród osób poszukujących zatrudnienia od 6 – 12 miesięcy znajduje się 18,18% respondentów (42 osoby). Wśród respondentów, którzy wybrali odpowiedź „nie poszukuje” za najczęstsze przyczyny pozostawania bez pracy wskazywano: z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty, zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy.

Rozkład odpowiedzi zaprezentowano w Tabeli 12.

Tabela 12. 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	7	0	2	1	1	1	0	12
1 – 3 miesiące	10	3	4	2	6	2	2	29
3 – 6 miesięcy	7	8	8	5	1	1	4	34
6 – 12 miesięcy	6	2	11	8	5	2	8	42
12 – 24 miesięcy	11	5	9	4	5	5	8	47

pow. 24 miesięcy	1	6	9	9	6	6	16	53
nie poszukuje	1	2	2	5	2	1	1	14

Źródło: Badanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Wśród 231 respondentów, aż 176 (76,19%) 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 69 osób do 30 roku życia (39,20%). Wśród ankietowanych osób do 30 roku życia 27,54% (19 osób) stanowią zarejestrowani spełniający jednocześnie co najmniej 2 warunki – jest to długotrwałe bezrobocie, samotne wychowywanie co najmniej jednego dziecka do 6 roku życia oraz korzystanie ze świadczeń opieki społecznej.

Respondenci w wieku powyżej 50 lat wśród ankietowanych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowili 22,16% (39 osób). Tutaj 43,59% spełniało co najmniej 2 warunki z art. 49 – wiek powyżej 50 lat oraz długotrwałe bezrobocie, czy też korzystanie ze świadczeń opieki społecznej.

Osoby długotrwałe bezrobotne ogółem stanowiły 46,02% (81 osób) ankietowanych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Następnie 9,66% reprezentowały osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Grupa ankietowanych 8,52% to osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej. Najmniej reprezentatywną grupą respondentów (z art. 49) były osoby niepełnosprawne - 0,57% (1 osoba).

Pośród 231 ankietowanych 58,44% (135 respondentów) czuje potrzebę kształcenia i chce zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe w ramach szkoleń. Wśród preferowanych kierunków osoby najczęściej wskazywały kształcenie w zakresie:

- kierowca/operator wózków jezdniowych, magazynier,
- operatora koparki, koparkoładowarki,
- sprzedaży, obsługi kas fiskalnych,
- kosmetyki, stylizacji paznokci, przedłużania rzęs,
- opiekuna osób zależnych, dzieci, pomocy w przedszkolu/opiekuna w żłobku,
- księgowości, rachunkowości, pracownika biurowego, sekretarki,
- fryzjerstwa, florystyki,
- spawania różnymi metodami,
- prawo jazdy kat. C, C+E, D przewóz rzeczy i osób,
- obsługi komputera, obsługi programów komputerowych,
- uprawnienia SEP, elektryk,
- języków obcych m. in. języka angielskiego.

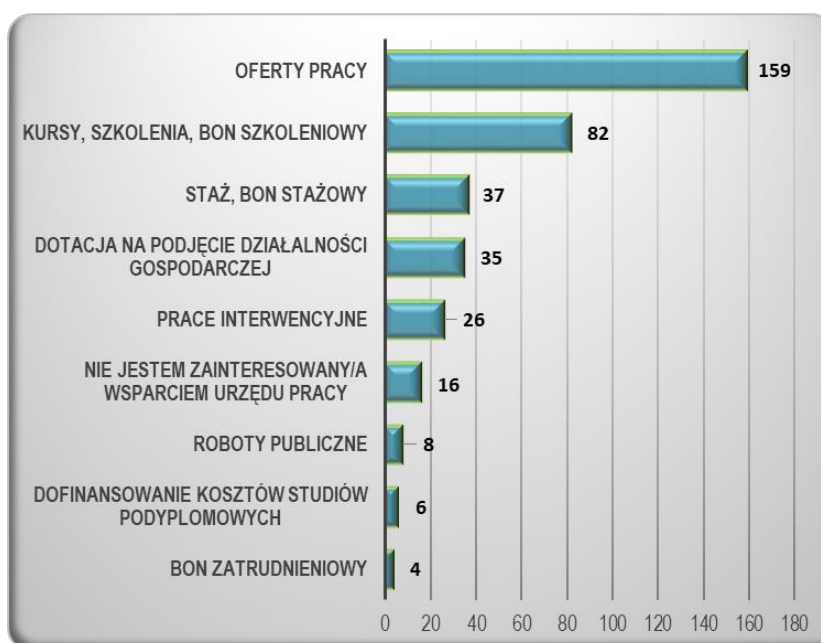
Ponadto badani zainteresowani byli szkoleniami pozwalającymi uzyskać umiejętności w zakresie marketingu/social mediów, malarstwa, grafiki komputerowej, krawiectwa, masażu. Indywidualnie ankietowani chcieliby także zrealizować szkolenia w obszarze gastronomii, programowania w języku Python, przedsiębiorczości. 6,67% respondentów nie określiło kierunków kształcenia lub uogólniło odpowiedź cyt, „bez znaczenia”, „szeroki zakres”.

Istotnym w badaniu było także poznanie czynników, które skłaniają respondentów do uzyskania kwalifikacji. Spośród 42,96% (58 osób) zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji, potrzeba kształcenia wynika z chęci zwiększenia możliwości poszukiwania pracy w różnych zawodach oraz u 10,37% (14 osób) wynika z zamiaru rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. 39,26% uważa, że po zakończonym szkoleniu ma możliwość podjęcia pracy.

Dalszą część badania poświęcono na pozyskanie informacji jakim wsparciem ze strony Urzędu osoby zarejestrowane byłyby zainteresowane w 2022 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 – 66,83% ogółu ankietowanych. Następnie wskazano kursy, szkolenia, bon szkoleniowy – 35,50% oraz staż, bon stażowy – 16,02%. Wśród respondentów znalazły się także osoby zainteresowane dotacją na podjęcie działalności gospodarczej – 15,15%.

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:

- pracownik biurowy (w tym pomoc biurowa, pracownik administracyjny, sekretarka, rejestratorka medyczna, doradca klienta) – 47 osób,
- sprzedawca, kasjer – 46 osób,
- pracownik produkcji, pakowacz – 23 osoby,
- opiekun osób zależnych, starszych, dzieci, w żłobku, pomoc w przedszkolu – 17 osób,
- pracownik fizyczny, robotnik gospodarczy – 16 osób,
- sprzątaczką, pokojową – 16 osób,
- pracownik budowlany, cieśla-zbrojarz, malarz – 16 osób,
- kierowca, kurier – 15 osób,
- magazynier – 14 osób,
- kucharz, pomoc kuchenna – 8 osób.

Wśród preferowanych stanowisk znalazły się także: elektryk, fotograf, fryzjer, florysta, grafik komputerowy, informatyk, kelner/barista, kosmetyczka, krawcowa, operator sprzętu ciężkiego do robót ziemnych i drogowych, lektor, księgowa, programista, spawacz, ślusarz. Ponadto osoby zainteresowane były stanowiskami kierowniczymi, menagerskimi oraz poszukiwały pracy zdalnej.

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

- brak ofert pracy w miejscu mojego zamieszkania – 99 osób,
- brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców – 62 osoby,
- brak doświadczenia zawodowego/krótki staż pracy – 55 osób,
- z powodu braku opieki nad dziećmi/wysokie koszty – 48 osób,
- zawód wyuczony niedopasowany do wymogów rynku pracy – 38 osób,
- niskie wykształcenie/brak wykształcenia – 34 osoby,
- trudności z dojazdem do pracy (brak środków transportu komunikacji miejskiej/mała liczba połączeń) – 28 osób,

- z powodu problemów zdrowotnych – 24 osoby,
- brak ofert pracy na rynku – 19 osób,
- pracodawcy oferują zbyt niskie wynagrodzenie – 17 osób,
- z powodu wieku – 14 osób (w tym 10 osób powyżej 50 roku życia oraz po 1 osobie w przedziałach wiekowych: 46 - 50 lat, 41 - 45 lat, 36 – 40 lat oraz 18 – 25 lat),
- zbyt duża konkurencja – 13 osób,
- brak znajomości, kontaktów – 12 osób,
- podejmuję działania celem uruchomienia własnej firmy – 8 osób,
- uczęszczam do szkoły – 3 osoby.

Wśród „innych” czynników mających wpływ na pozostawanie bez pracy ankietowani wskazywali: opiekę nad chorym członkiem rodziny (1), długą przerwę w zatrudnieniu (1), likwidację zakładu pracy (1), karalność (1), mało atrakcyjne warunki zatrudnienia (1), poszukiwanie pracy za granicą (1), małą aktywność w poszukiwaniu pracy (1).

Poprawa warunków otoczenia działalności przedsiębiorstw pozwoliła na zgłaszanie zapotrzebowania na pracowników. Zanim podjęta zostanie decyzja o przekwalifikowaniu uwagę należy zwrócić na zmiany jakie spowodowała sytuacja epidemiczna w działalności wielu firm, w szczególności w zakresie postępu technologicznego. Stałe doszktałanie i doskonalenie zawodowe w dzisiejszych czasach jest konieczne. 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 ważna jest weryfikacja własnych potrzeb edukacyjnych z potrzebami przyszłego pracodawcy.

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. Dzięki dostępowi do środków publicznych istnieje możliwość dofinansowania lub finansowania w całości uzyskania nowych kompetencji.

3.4. ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI SZKOLEŃ W 2021 ROKU

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

W 2021 roku Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach skierował 20 osób bezrobotnych na szkolenia finansowane ze środków Funduszu Pracy, w tym w ramach projektów: Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie wadowickim (V), Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie wadowickim (VI), Aktywizacja osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy w powiecie wadowickim (VII). Szkolenia realizowane były w formie indywidualnej i grupowej.

Spośród 5 złożonych wniosków indywidualnych o skierowanie na szkolenie, które wpłynęły do Urzędu w 2021 roku wszystkie rozpatrzone pozytywnie.

Ogółem zawarto 5 umów zlecenia na realizację szkoleń indywidualnych oraz 3 umowy zlecenia na realizację szkoleń grupowych. W roku 2021 wszystkie zawarte umowy dotyczyły realizacji szkolenia pn. „Operator wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem wózków z wysięgnikiem oraz wózków z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem”. Szkolenia pozytywnie ukończyło 20 osób.

Poniżej przedstawiono wielkości wskaźników określonych w przytoczonym wyżej rozporządzeniu

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

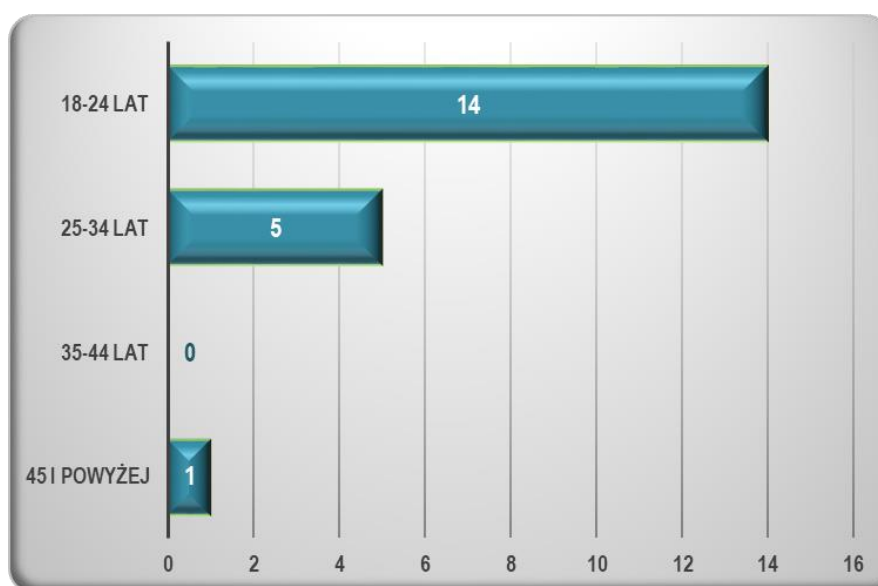
Liczba osób skierowanych na szkolenia w 2021 roku	20
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	20
	1,0
	100 %

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 2021 roku absolwentami szkoleń według kryterium statusu w rozumieniu ustawy było 20 osób bezrobotnych tj. 100 % ogółu przeszkolonych. Według kryterium płci szkolenia z wynikiem pozytywnym ukończyło 20 mężczyzn (100%).

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń wykazała, iż największy procentowy udział uczestników szkoleń stanowiły osoby w wieku 18 - 24 lata (70,0%). W następnej kolejności ze szkoleń korzystały osoby w przedziale wiekowym 25 - 34 lata (25,0%) oraz 45 lat i powyżej (5,0%). W szkoleniach w 2021 roku nie uczestniczyły osoby w wieku 35 – 44 lat.

Wykres 15. Liczba osób, które ukończyły szkolenia według wieku



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Z uzyskanych danych wynika, że spośród 20 osób, najchętniej w szkoleniach uczestniczyły osoby zamieszkałe na wsi – 14 osób (70,0%). Absolwenci szkoleń zamieszkujący miasta stanowili 30,0% – 6 osób.

Tabela 13. Liczba osób, które ukończyły szkolenia w 2021 roku według gmin powiatu wadowickiego

L.P.	Temat szkolenia	Liczba absolwentów kursów zakończonych w badanym okresie	ANDRYCHÓW	BRZEŹNICA	KALWARIA EBRZYDOWSKA	LANCKORONA	MUCHARZ	SPYTKOWICE	STRYSZÓW	TOMICE	WADOWICE	WIEPRZ
1	„Operator wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem wózków z wysięgnikiem oraz wózków z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem”	20	7	0	1	0	1	1	2	1	7	0

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Tabela 13 przedstawia liczbę absolwentów szkoleń w podziale na gminy w powiecie wadowickim. Jak wynika z powyższej tabeli największą chęcią uzyskania nowych kwalifikacji lub umiejętności wykazały się osoby z gminy Wadowice oraz Andrychów – po 35,0 % (po 7 osób), a następnie z gminy Stryszów – 10,0% (2 osoby).

Kolejną zmienną uwzględnioną w analizie był poziom wykształcenia. Tutaj największą grupę osób, które ukończyły szkolenia stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 40,0%, zasadniczym zawodowym – 25,0%. Następne w kolejności są jednocześnie osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i poniżej oraz średnim ogólnokształcącym – po 15,0%. Absolwenci z wykształceniem wyższym stanowili 5,0%.

Wykres 16. Liczba osób, które ukończyły szkolenia w 2021 roku według poziomu wykształcenia

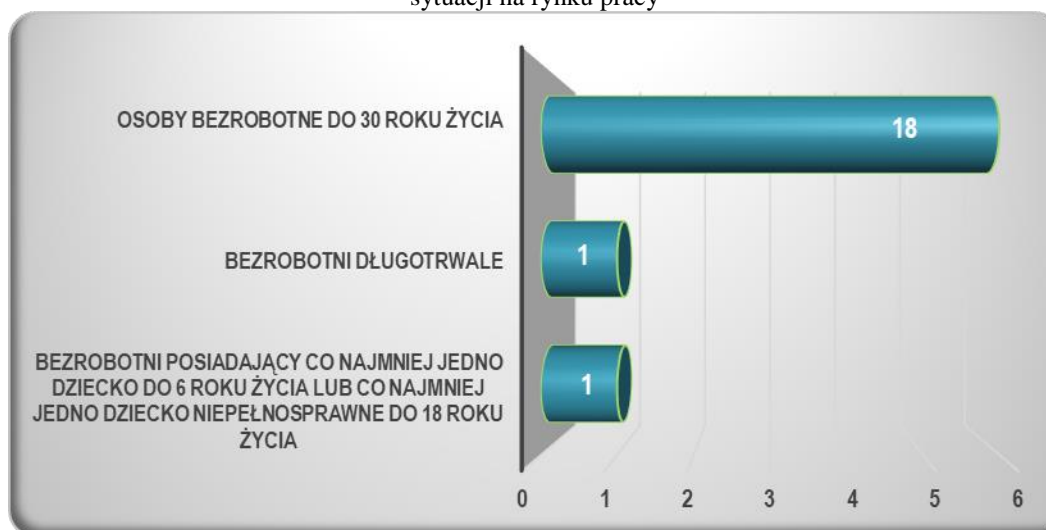


Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

Art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazuje osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W tej grupie znajdują się osoby bezrobotne do 30 roku życia, bezrobotni długotrwale, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni korzystający ze świadczeń opieki społecznej, bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz bezrobotni niepełnosprawni. W grupie tej znajdują się także poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonyjący innej pracy zarobkowej opiekunowie osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów.

Z analizy danych wynika, że dominującą grupą osób, którym udzielono wsparcia w formie szkoleń w 2021 roku, były osoby do 30 roku życia – 90,0%. Następne w kolejności były osoby długotrwale bezrobotne (pozostające w rejestrze Urzędu łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat) oraz osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – po 5,0%. W szkoleniach nie uczestniczyły osoby niepełnosprawne, bezrobotni powyżej 50 roku życia, korzystający ze świadczeń pomocy społecznej oraz opiekunowie osoby niepełnosprawnej.

Wykres 17. Liczba osób, które ukończyły szkolenia w 2021 roku – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach

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

Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	20	65,0%
Osoby zatrudnione w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 m-cy po jego ukończeniu	13	

Analiza zakłada badanie efektywności organizacji szkoleń w okresie do trzech miesięcy po zakończeniu szkolenia liczoną jako stosunek liczby osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu i liczby osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym. Warunkiem uwzględnienia osoby przy obliczaniu wskaźnika jest zatrudnienie i wykonywanie pracy co najmniej 30 dni w wymaganym okresie 3 miesięcy.

Efektywność organizowanych szkoleń mających na celu zdobycie konkretnych umiejętności zawodowych czy też specjalistycznych uprawnień w roku 2021 kształtowała się następująco:

- Szkolenia indywidualne: **80,0%**
- Szkolenia grupowe: **60,0%**

Efektywność zatrudnieniowa dla szkoleń ogółem wyniosła **65,0%**.

Niższa niż przewidywana efektywność zatrudnieniowa szkoleń indywidualnych i grupowych wynika między innymi – z dłuższym czasem oczekiwania na egzamin państwowy i wydanie uprawnień, nie uzyskania przez absolwentów pozytywnego wyniku egzaminu państwowego, utratą statusu osoby bezrobotnej w związku z rezygnacją na własny wniosek oraz ze względu na podjęcie pracy po upływie okresu 3 miesięcy wymaganego do obliczania efektywności.

Przedstawione w opracowaniu wartości wskaźników efektywności szkoleń obliczone zostały według stanu na dzień 31 grudnia 2021 roku, w związku z czym nie są to ostateczne wartości wskaźników. Wskaźniki efektywności szkoleń zrealizowanych w 2021 roku (podjęte zatrudnienia do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) obliczone zostaną po 30 marca 2022r.

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

Koszty szkoleń	26 609,40 zł
Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po ukończeniu szkolenia	13
2 046,88 zł	

Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny

Dla wszystkich szkoleń zrealizowanych w 2021 roku przeciętny koszt szkolenia wyniósł 3 326,18 zł, a przeciętny koszt osobogodziny wyniósł 31,68 zł.

SZKOLENIA	Koszt szkolenia	Liczba szkoleń	Przeciętny koszt szkolenia/ Przeciętny koszt szkolenia dla 1 osoby
SZKOLENIA INDYWIDUALNE	6 836,50 zł	5	1 367,30 zł
SZKOLENIA GRUPOWE	19 772,90 zł	3	6 590,97 zł

SZKOLENIA	Koszt szkolenia	Liczba osób	Przeciętny koszt szkolenia dla 1 osoby
SZKOLENIA INDYWIDUALNE	6 836,50 zł	5	1 367,30 zł
SZKOLENIA GRUPOWE	19 772,90 zł	15	1 318,19 zł

SZKOLENIA	Koszt szkolenia	Liczba godzin	Koszt osobogodzinny szkolenia
SZKOLENIA INDYWIDUALNE	6 836,50 zł	210	32,56 zł
SZKOLENIA GRUPOWE	19 772,90 zł	630	31,39 zł
RAZEM	26 609,40 zł	840	31,68 zł

W 2021r. nie udzielano wsparcia w formie dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów studiów podyplomowych, pożyczki szkoleniowej na sfinansowanie szkolenia oraz nie finansowano kosztów egzaminów, uzyskania licencji. Ze względu na brak działań w ww. zakresie nie dokonano analizy ich skuteczności i efektywności.

Absolwenci szkoleń realizowanych przez zewnętrzną instytucję szkoleniową w 2021 roku poproszeni zostali w ankiecie o dokonanie oceny przebiegu zajęć. Badanie przeprowadzono wśród 20 uczestników szkoleń indywidualnych i grupowych. Struktura ankietowanych według wieku kształtowała się następująco:

Wiek	Liczba osób	udział %
18-24 lata	14	70,0
25-34 lata	5	25,0
35-44 lata	0	0
45 lat i więcej	1	5,0

W grupie badanych wykształcenie średnie zawodowe/policealne 8 osób (40,0%), zasadnicze zawodowe 5 osób (25,0%), podstawowe, gimnazjalne i poniżej oraz średnie ogólnokształcące posiadały po 3 osoby (po 15,0%) oraz wyższe 1 osoba (5,0%).

Według czasu pozostawania bez pracy ankietowani stanowili:

- 25,0% (5 osób) – osoby pozostające bez pracy do 6 miesięcy,
- 45,0% (45 osoby) – osoby pozostające bez pracy od 6 do 12 miesięcy,

- 30,0% (6 osób) – osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy.

Wyniki przeprowadzonej ankietyzacji wykazały, że 100,0% ankietowanych na najwyższym poziomie określa swoje zadowolenie z uczestnictwa w szkoleniu. Natomiast spełnienie oczekiwań względem szkolenia wśród 95,0% uczestników uzyskało ocenę bardzo dobrą, a u 5,0% dobrą.

W dalszej części ankiety respondenci oceniali zakres tematyczny szkolenia, który bardzo dobrze oceniło 90,0% ankietowanych. Według 10,0% badanych zakres był dobry.

Ważnym w ankietyzacji było pozyskanie dokładniejszej oceny instytucji realizującej szkolenie. Sposób prowadzenia zajęć uzyskały ocenę bardzo dobrą u 100,0% badanych.

Ocenie poddano także sposób organizacji zajęć. Tutaj czas realizacji zajęć wśród 85,0% badanych oceniło bardzo dobrze, a 15,0% dobrze. Miejsca realizacji szkoleń w 2021 roku w 100,0% ocenione zostały bardzo dobrze.

Warunki lokalowe 100,0% uczestników szkolenia ocenia na bardzo dobre. Dalsza ocena dotyczyła wyposażenia technicznego jednostek. 85,0% absolwentów szkoleń ocenia je bardzo dobrze, a 15,0% uważa, że jednostki wyposażone były dobrze. Ważnym w badaniu było także uzyskanie oceny trenerów, wykładowców i instruktorów. Bardzo dobrą ocenę wśród 100,0% uczestników szkolenia uzyskał poziom wiedzy prowadzących zajęcia. W zakresie zdolności w przekazywaniu wiedzy przez wykładowców/instruktorów 100,0% respondentów uważa, że były one bardzo dobre. Uczestnicy w 100,0% potwierdzili fakt szkolenia się przy własnym stanowisku.

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

- 10 osób - zdecydowanie tak,
- 7 osób - raczej tak,
- 1 osoba – raczej nie (respondent nie wyjaśnił dlaczego),
- 1 osoba – jeszcze nie wiem.

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

- spawania,
- operatora koparkoładowarki, koparki,

- obsługi podestów ruchomych,
- informatyki,
- prawa jazdy kat. A,
- nauki języków obcych.

Przeprowadzona ankietyzacja szkoleń realizowanych w 2021 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. Przy uruchamianiu szkoleń, przekwalifikowania zawodowego należy także zwrócić uwagę na zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności występujące wśród pracodawców działających w powiatach ościennych powiatu wadowickiego.

PODSUMOWANIE

1. Na koniec grudnia 2021 r. stopa bezrobocia w powiecie wadowickim wyniosła 4,9%. Odnotowano jej obniżenie - o 2,0 pkt. procentowe w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku.
2. Na koniec grudnia 2021 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach zarejestrowanych było 2891 bezrobotnych. Oznacza to, iż populacja bezrobotnych zmniejszyła się w ciągu 12 miesięcy o 1312 osób.
3. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety – 57,04% ogółu zarejestrowanych.
4. Największy przyrost liczby bezrobotnych, podobnie jak w latach ubiegłych odnotowujemy na przełomie roku. Porównując liczbę osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec stycznia 2021 r. ze stanem na koniec grudnia 2020 r. nastąpił wzrost o 98 osób, jednakże nie był to tak znaczący wzrost w porównaniu z przełomem roku 2019/2020, gdy odnotowano wzrost o 260 osób. Analizując dane dotyczące zmian w liczbach

zarejestrowanych na koniec poszczególnych miesięcy - od stycznia 2021 roku obserwujemy ciągły spadek liczby osób bezrobotnych. Największy spadek zauważamy w miesiącu kwietniu – o 223 osoby. Zwiększenie liczby osób bezrobotnych obserwujemy dopiero w miesiącu grudniu 2021 r. i jest on niewielki – o 1 osobę.

5. Przyglądając się danym liczbowym na koniec 2021 roku zauważyć można, że najwięcej osób pozostających bez pracy w powiecie wadowickim to osoby w wieku 25-34 lata (25,18%), a najmniej było osób w wieku 60 lat i więcej (7,26%).
6. Rok 2021 to przede wszystkim wzrost liczby osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach powyżej 24 miesięcy. Na koniec roku 2021 liczba osób w tej grupie zwiększyła się i wyniosła 765 (wzrost o 31 osób), co stanowiło 26,46% wszystkich bezrobotnych w powiecie, natomiast rok wcześniej stanowili oni 17,46% ogółu bezrobotnych.
7. Osoby długotrwale bezrobotne na koniec 2020 roku to 54,89% ogółu zarejestrowanych (1587 osób). W tej grupie aż 84,94% (1348 osób) to osoby zarejestrowane powyżej 12 miesięcy.
8. W 2021 roku zwiększyła się liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Wadowicach. W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego odnotowano wzrost o 1091 miejsc pracy. Wraz ze znacznym wzrostem liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej obserwujemy zwiększenie udziału wolnych miejsc pracy w ramach subsydiowanych form wsparcia. W porównaniu z 2020 rokiem, kiedy zatrudnienie subsydiowane osiągnęło poziom 19,98%, rok 2021 odnotował 24,13% udział.
9. Najwięcej wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (bez form subsydiowanych) w 2021 roku pojawiało się w zawodach: pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, sprzedawca, rozbieracz-wykrawacz, pomocniczy robotnik budowlany, pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani, pakowacz ręczny, magazynier, stolarz.
10. Najbardziej preferowanymi zawodami w ramach form subsydiowanych w 2021 roku były: robotnik gospodarczy, pozostali pracownicy obsługi biurowej, sprzedawca, technik prac biurowych, magazynier, kosmetyczka, pomocniczy robotnik budowlany, asystent ds. księgowości, pracownik ochrony fizycznej, obuwnik, pomoc kuchenna, stolarz meblowy.

11. Wyniki przeprowadzonego „Barometru zawodów” dla powiatu wadowickiego na 2022 prognozują deficyt m. in.: pracowników robót wykończeniowych w budownictwie, murarzy i tynkarzy, cieśli i stolarzy budowlanych, robotników budowlanych, kierowców autobusów, kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, mechaników pojazdów samochodowych, elektryków, elektromechaników i elektromonterów, ślusarzy, spawaczy, tapicerów, sprzedawców i kasjerów, magazynierów, lekarzy, pielęgniarek i położnych, pedagogów, samodzielnych księgowych, nauczycieli języków obcych i lektorów, nauczycieli przedmiotów zawodowych, kucharzy, farmaceutów.
12. Sytuacja na rynku pracy w 2021 r. nieznacznie poprawiła się w porównaniu z poprzednim rokiem. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było nieco większe niż w 2020r. (wówczas po raz pierwszy od 2013r. odnotowano jego spadek). Wzrost zatrudnienia w skali roku utrzymywał się od II kwartału, ale jego tempo stopniowo słabło. Począwszy od marca 2021r. odpływ z bezrobocia rejestrowanego był wyższy niż napływ. W rezultacie od czerwca liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego kształtowały się poniżej poziomu sprzed roku. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2021 r. ukształtowało się na poziomie 6345,5 tys. i było o 0,3% wyższe niż przed rokiem (wobec spadku o 1,1% w 2020 r.)¹⁸.
13. Z punktu widzenia diagnozy rynku pracy ważne znaczenie ma struktura kwalifikacyjno-zawodowa pracowników, których poszukują pracodawcy. W III kwartale 2021 r. najwięcej wolnych miejsc pracy – 34,3 tys. - było w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego. Stanowiły one niemal ¼ wszystkich wolnych miejsc pracy. Dużo wolnych miejsc pracy w końcu trzeciego kwartału odnotowano również w sekcji budownictwo (22,5 tys.) oraz w sekcji handel; naprawa pojazdów samochodowych (19,3 tys.). Wśród podmiotów dysponujących wolnymi miejscami pracy najczęściej poszukiwano specjalistów (34,9 tys. wolnych miejsc pracy, w tym 29,7% były to nowo utworzone miejsca pracy). Najwięcej wolnych miejsc pracy przeznaczonych było w grupach zawodów: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (26,8 tys.), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (34,4 tys.)¹⁹.
14. Spośród działów o największym udziale w zatrudnieniu najbardziej wzrosło (po spadkach przed rokiem) zatrudnienie w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (o 4,2%), produkcją urządzeń elektrycznych (o 3,5%) oraz

¹⁸ „Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w roku 2021” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Styczeń 2022r., str. 25

¹⁹ „Popyt na pracę w III kwartale 2021 roku”, Główny Urząd Statystyczny, str. 3 - 4

produkcją mebli (o 3,3%). Wzrost zatrudnienia notowano ponadto w produkcji wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny, produkcji wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych, handlu hurtowym, budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz produkcji wyrobów z metali (w granicach 2,0% - 0,6%). Na poziomie zbliżonym do notowanego w 2020r. utrzymało się zatrudnienie w produkcji pojazdów samochodowych, przyczep i naczep oraz robotach budowlanych specjalistycznych. Spadek zatrudnienia (mniejszy niż rok wcześniej) obserwowano natomiast w wydobywaniu węgla kamiennego i węgla brunatnego (o 2,3%), budowie budynków (o 1,8%), a także handlu hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi oraz ich naprawie, produkcji maszyn i urządzeń, handlu detalicznym oraz produkcji artykułów spożywczych (w granicach 0,6% - 0,3%)²⁰.

15. Wybuch pandemii zatrzymał systematyczne zmniejszanie się bezrobocia. Jednakże dane uzyskane na koniec 2021 roku ukazują, że sytuacja się unormowała a prezentowane przez specjalistów dane wracają do poziomu sprzed pandemii. Sytuacja stabilizuje się i coraz częściej spotykamy opinie, że wraca tzw. rynek pracownika.
16. Pomimo negatywnych zmian jakie zachodziły na rynkach od wybuchu pandemii COVID-19, rok 2021 dla wielu firm pokazał nowe szanse. W zależności od umiejętności adaptacji przedsiębiorstw i szybkości reagowania na zmiany wiele z nich utrzymało swoją pozycję na rynku oraz dostrzegło nowe możliwości i przyspieszyło rozwój m. in. poprzez automatyzację, cyfryzację oraz rozwój kompetencji pracowników. Dzięki wsparciu w ramach tarcz antykryzysowych przedsiębiorcy wstrzymali się z decyzjami dotyczącymi zamykania firm.
17. Pandemia ukazała 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.

²⁰ „Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w roku 2021” – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Styczeń 2021r., str. 26-27

18. Prowadzone przez analityków rynku pracy badania wykazują, że pracodawcy ponownie zgłaszają problemy związane z brakiem kandydatów do pracy. Tutaj rekruterzy powinni zidentyfikować czynniki które mają wpływ na taką sytuację w firmie. Często podkreśla się, że niedobory kadrowe wynikają np. z presji płacowej osób wykwalifikowanych, brakach w kompetencjach kandydatów do pracy. Jednakże pracodawcy również powinni odpowiedzieć sobie na pytanie, czy i w jakim stopniu ja przedsiębiorca jestem w stanie zainwestować w zdobycie nowych/podniesienie kompetencji obecnych lub przyszłych pracowników. Niemniej ważnym czynnikiem mającym wpływ na ilość i jakość składanych aplikacji jest opinia o firmie i pracodawcy. Osoby poszukujące zatrudnienia często poszukują informacji na forach internetowych oraz wśród pracowników firmy, co niejednokrotnie jest decydującym czy kandydat złoży aplikację.
19. Problemy z niedoborami kadrowymi także 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.
20. W związku z wyzwaniem z jakimi zmierza 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.
21. Poznając oczekiwania pracodawców i wykorzystując dostępne ścieżki edukacji stwarzamy możliwość dostosowania i wyposażenia w niezbędne kwalifikacje i kompetencje osoby wchodzące na rynek pracy. Brak świadomości zawodowej jest przyczyną bezrobocia wśród młodych, w związku z czym koniecznym jest pomaganie młodzieży w wyborze dalszych ścieżek rozwoju. Warto podkreślić, że wyniki przeprowadzonego przez tut. Urząd badania pokrywają się z prognozą Ministerstwa Edukacji Narodowej w zakresie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.
22. W okresie od 10 lutego 2022 roku do 23 lutego 2022 roku przeprowadzono dialog społeczny, którego tematem była opracowana niniejsza diagnoza na 2022 rok. O weryfikację uzyskanych wyników badań oraz ocenę merytoryczną raportu poproszono

instytucje szkoleniowe, ośrodki pomocy społecznej, cechy rzemiosł różnych oraz Ochotniczy Hufiec Pracy. Podczas konsultacji nie wniesiono żadnych uwag do opracowanego raportu wstępnego. Instytucje zainteresowane są wykorzystaniem wyników przeprowadzonych badań i analiz w realizacji swoich działań, w tym pracy socjalnej i aktywizacji zawodowej. Podkreślono znaczenie opracowanego raportu na podnoszenie jakości edukacji ponadpodstawowej, wpływ na świadomy wybór ścieżki rozwoju oraz zawodu, a także zdobywania kwalifikacji i nabywania umiejętności niezbędnych przy ubieganiu się o pracę.

OPRACOWANIE: Katarzyna Swakoń - *Specjalista ds. rozwoju zawodowego*

**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	235919	Pedagog specjalny
6	242307	Specjalista do spraw kadr
7	263401	Psycholog
8	331301	Księgowy
9	341205	Pracownik socjalny
10	432103	Magazynier
11	512001	Kucharz*
12	513101	Kelner*
13	514101	Fryzjer*
14	514202	Kosmetyczka
15	515303	Robotnik gospodarczy
16	522301	Sprzedawca*
17	524902	Doradca klienta
18	532102	Opiekun medyczny
19	711204	Murarz-tylnik*
20	711501	Cieśla*
21	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
22	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie*
23	721204	Spawacz
24	722204	Ślusarz*
25	722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie
26	723103	Mechanik pojazdów samochodowych*
27	741103	Elektryk*
28	741201	Elektromechanik*
29	751201	Cukiernik*
30	751204	Piekarz*
31	752205	Stolarz*
32	753402	Tapicer*
33	753601	Cholewkarz
34	753602	Obuwnik*
35	832202	Kierowca samochodu dostawczego
36	833101	Kierowca autobusu
37	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
38	834205	Operator koparki
39	834202	Operator maszyn drogowych
40	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)

*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 2021 r.....	35
Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce, Małopolsce i Powiecie Wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy 2021 r.	36
Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiecie wadowickim w końcu poszczególnych miesięcy w latach 2017 – 2021 r.....	37
Wykres 4. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w latach 2017 – 2021 roku	38
Wykres 5. Napływ i odpływ osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2021 roku	38
Wykres 6. Przyczyny wyłączenia z ewidencji bezrobotnych w latach 2020 - 2021 (bez podjęć pracy)	39
Wykres 7. Poziom bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu wadowickiego w latach 2017 - 2021 – stan na 31 grudnia	40
Wykres 8. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2017 – 2021 – stan na 31 grudnia	41
Wykres 9. Struktura bezrobotnych w powiecie wadowickim w latach 2017 – 2021 według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)	44
Wykres 10. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2017 – 2021 według płci	46
Wykres 11. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w latach 2017 – 2021	47
Wykres 12. Ankietowani według płci	81
Wykres 13. Ankietowani według poziomu wykształcenia	81
Wykres 14. Preferencje osób uprawnionych – formy wsparcia	84
Wykres 15. Liczba osób, które ukończyły szkolenia w 2021 roku według wieku	88
Wykres 16. Liczba osób, które ukończyły szkolenia w 2021 roku według poziomu wykształcenia	89
Wykres 17. Liczba osób, które ukończyły szkolenia w 2021 roku – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	90

SPIS TABEL

	Str.
Tabela 1. Zmiany liczby bezrobotnych w latach 2017 – 2021	35
Tabela 2. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w latach 2017 – 2021	42
Tabela 3. Struktura bezrobotnych według wieku w latach 2017 – 2021 – stan na dzień 31 grudnia	42
Tabela 4. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w latach 2017 – 2021 – stan na dzień 31 grudnia	43
Tabela 5. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w latach 2017 – 2021 – stan na dzień 31 grudnia	44
Tabela 6. Struktura osób bezrobotnych według wieku, płci i miejsca zamieszkania w latach 2017 – 2021.....	45
Tabela 7. Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia w latach 2017 – 2021 według płci	46
Tabela 8. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w roku 2021 - według zawodów	49
Tabela 9. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w ramach subsydiowanych form wsparcia zgłoszone w roku 2021 - według zawodów	60
Tabela 10. Barometr zawodów – powiat wadowicki – 2022 rok	77
Tabela 11. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu według wieku	82
Tabela 12. Czas poszukiwania pracy przez ankietowanych według wieku	82
Tabela 13. Liczb osób, które ukończyły szkolenia w 2021 roku według gmin powiatu wadowickiego	88

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 2022 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 2022 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