

**LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI Z UWZGLĘDNIENIEM
KWALIFIKACJI I UMIEJETNOŚCI ZAWODOWYCH, NA
KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM
RYNKU PRACY ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ ZAWODÓW
I SPECJALNOŚCI
NA ROK 2024**

Lista zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności

Zgodnie z § 66 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. 2014 poz. 667) „powiatowy urząd pracy sporządza listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności, z wykorzystaniem:

1. strategii rozwoju województwa;
2. wyników analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy, zamieszczanych w prasie i Internecie;
3. wyników analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;
4. zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych;
5. wyników analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.”

1. Strategia rozwoju województwa

Cel główny Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” czyli: „*Małopolska regionem zrównoważonego rozwoju w wymiarze społecznym, gospodarczym, środowiskowym i terytorialnym*” będzie realizowany w ramach pięciu obszarów tematycznych, dla których zostały zdefiniowane cele szczegółowe. W każdym z obszarów zostały wyodrębnione główne kierunki polityki rozwoju, dla których wskazano strategię postępowania oraz główne kierunki działań. Osiągnięciu celów w czterech obszarach tematycznych ma służyć realizacja przedsięwzięć strategicznych. W Obszarze Rozwój Zrównoważony Terytorialnie nie wskazano przedsięwzięć strategicznych, gdyż Interwencje zaplanowane do realizacji w wymiarze terytorialnym będą adresowane do konkretnych terytoriów – obszarów strategicznej interwencji - które ze względu na swoją specyfikę i występujące tam problemy wymagają dodatkowego wsparcia, wykraczającego poza działania przewidziane dla całego województwa. W pozostałych obszarach tematycznych przedsięwzięcia strategiczne stanowią wybór zadań do zrealizowania na poziomie regionalnym przez samorząd województwa we współpracy z partnerami.

W strukturze *Strategii* wyodrębnione zostały następujące **obszary tematyczne**:

- I. **Małopolskie** którego działania ukierunkowane są przede wszystkim na zapewnienie jak najlepszej jakości życia mieszkańców oraz ich rodzin, co zostanie zapewnione poprzez zrównoważony rozwój regionu w aspekcie społecznym, gospodarczym, przestrzennym i środowiskowym. Interwencja opisana w tym obszarze obejmuje także gości przybywających do naszego

- regionu w celu zaspokojenia potrzeb zawodowych, edukacyjnych czy też związanych ze spędzaniem czasu wolnego;
- II. **Gospodarka** którego głównym celem jest dalszy rozwój oraz umacnianie konkurencyjnej oraz innowacyjnej pozycji Małopolski zarówno w wymiarze krajowym, jak i międzynarodowym. Interwencja opisana w tym obszarze będzie wspierać zrównoważony rozwój gospodarczy, który będzie następował z poszanowaniem zasobów środowiska naturalnego, zaś jego efekty będą stanowić podstawę dobrobytu Małopolan;
 - III. **Klimat i środowisko** którego działania będą koncentrować się nie tylko na ochronie oraz racjonalnym korzystaniu z zasobów środowiska naturalnego Małopolski, ale również na nadaniu im charakteru czynników wspierających rozwój gospodarczy regionu oraz przyczyniających się do poprawy jakości życia Małopolan oraz ich rodzin;
 - IV. **Zarządzanie strategiczne rozwojem** którego działania koncentrują się na wspieraniu realizacji polityk rozwoju samorządu województwa opisanych w pozostałych obszarach. Mechanizmy oraz instrumenty opisane w tej części *Strategii* będą nie tylko przyczyniać się do zwiększania efektywności działań prorozwojowych podejmowanych na rzecz realizacji opisanych w niej celów, ale również ukierunkowane będą na angażowanie w ten proces możliwie największej liczby partnerów oraz środków;
 - V. **Rozwój zrównoważony terytorialnie** działania opisane w tym obszarze stanowią wyraz terytorializacji interwencji publicznej realizowanej na kanwie zapisów *Strategii*, w taki sposób, aby w większym stopniu była ona dopasowana do specyfiki wyzwań rozwojowych, przed którymi stoją poszczególne części Małopolski. Obszar ten w żaden sposób nie zastępuje działań opisanych w pozostałych częściach *Strategii*, lecz stanowi próbę ich bardziej precyzyjnego zaadresowania do potrzeb oraz lokalnych potencjałów poszczególnych typów terytoriów występujących w Małopolsce.

I. Cel szczegółowy w obszarze „Małopolanie”

Zgodnie z zasadą rozwoju społecznie wrażliwego priorytetem działań rozwojowych w wymiarze społecznym będzie dążenie do 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

proceedzi bowiem do „wypchnięcia” niektórych grup z procesów rozwojowych, co w konsekwencji utrwała ich ubożenie oraz wykluczenie społeczne. Jednym z istotnych czynników przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu będzie budowanie solidarności międzypokoleniowej.

Biorąc pod uwagę powyższe, **cel szczegółowy dla obszaru MAŁOPOLANIE brzmi następująco: Rozwój społecznie wrażliwy, sprzyjający rodzinie**

Główne kierunki polityki rozwoju:

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

II. Cel szczegółowy w obszarze „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 składowe 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. Ich realizacja powinna być harmonijna i brać pod uwagę nadrzędny cel, jakim jest wzrost poziomu życia Małopolan.

Biorąc pod uwagę powyższe, **cel szczegółowy obszaru GOSPODARKA brzmi następująco: Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka**

Główne kierunki polityki rozwoju:

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

III. Cel szczegółowy w obszarze „Klimat i środowisko”

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 niskieemisyjnego 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 aerosanitarnie. 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 innowacyjnych.

Biorąc pod uwagę powyższe, **cel strategiczny dla obszaru KLIMAT I ŚRODOWISKO brzmi następująco: Wysoka jakość środowiska i dążenie do neutralności klimatycznej.**

Główne kierunki polityki rozwoju:

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

IV. Cel szczegółowy w obszarze „Zarządzanie strategiczne rozwojem”

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 rozwoju.

Biorąc pod uwagę powyższe, **cel szczegółowy dla obszaru ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE ROZWOJEM brzmi następująco: System zarządzania strategicznego rozwojem dostosowany do wyzwań dekady 2020–2030.**

Główne kierunki polityki rozwoju:

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

V. Cel szczegółowy w obszarze „Rozwój zrównoważony terytorialnie”

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.

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 przestrzennym.

Biorąc pod uwagę powyższe, **cel szczegółowy dla obszaru ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONY TERYTORIALNIE brzmi następująco: Zrównoważony i trwały rozwój oparty na endogenicznych potencjałach**

Główne kierunki polityki rozwoju:

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

Terytorialne ukierunkowanie Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”

Interwencja projektowana w wymiarze terytorialnym pokazała, że istnieje potrzeba wskazania konkretnych obszarów, które ze względu na swoją specyfikę i obserwowane tam problemy wymagają dodatkowego wsparcia, wykraczającego poza działania przewidziane dla całego województwa. Wyodrębnienie tych obszarów, określanych mianem obszarów strategicznej interwencji (OSI), służyć ma nakierowaniu wsparcia przede wszystkim na te tereny województwa, które tego najbardziej potrzebują, bądź z uwagi na ich specyfikę i endogeniczne potencjały konieczne jest wzmocnienie czynników, które mogą spowodować trwały rozwój tych terenów.

Zgodnie z definicją zawartą w ustawie o zasadach prowadzenia polityki rozwoju, obszar strategicznej interwencji to obszar będący przedmiotem koncentracji działań polityki rozwoju ukierunkowanej terytorialnie. Podejmowanie przytoczonej strategicznej interwencji wiąże się z jednej strony z wyrównywaniem szans obszarów zmarginalizowanych w celu zrównoważenia poziomu życia mieszkańców i zapewnienia spójności w gospodarce, a z drugiej strony ze wspieraniem rozwiniętych już obszarów tak, aby były bardziej konkurencyjne i efektywne, co oznacza, że de facto jest to urzeczywistnienie rozwoju zrównoważonego terytorialnie.

Na poziomie krajowym wyznaczono dwa główne typy terytoriów stanowiących obszary strategicznej interwencji państwa:

- ✓ miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze,
- ✓ obszary zagrożone trwałą marginalizacją.

Obszary te wspierane będą z poziomu kraju i regionu za pomocą specjalnie dedykowanych instrumentów. Z poziomu regionalnego przewiduje się objęcie wskazanych OSI krajowych dodatkową interwencją, np. w postaci specjalnych preferencji lub premiujących kryteriów wyboru projektów w RPO WM 2021–2027. W województwie małopolskim zidentyfikowano 6 miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze: **Chrzanów**, Gorlice, Nowy Sącz, Nowy Targ, Tarnów,

Zakopane. Z kolei do obszarów zmarginalizowanych zaliczono 29 gmin, z których większość wykazywała przewagę problemów ekonomicznych.

W następnych latach Małopolskę, jak i inne regiony w kraju, czekać będą nowe wyzwania społeczno-gospodarcze związane z procesem transformacji gospodarki w kierunku uzyskania neutralności klimatycznej. Jednym z warunków osiągnięcia celu jest transformacja regionów zależnych gospodarczo od węgla. Transformacja energetyczna będzie wymagać podjęcia dodatkowych wysiłków na rzecz wsparcia tych obszarów, które będą najsilniej dotknięte jej skutkami. W Małopolsce niewątpliwie takim obszarem są tereny w zachodniej części województwa.

Podregion oświęcimski jest zwartym obszarem, obejmującym swoim zasięgiem 4 powiaty: **chrzanowski**, olkuski, oświęcimski i wadowicki, który ze względu na specyficzne cechy i dużą koncentrację ludności jest najbardziej zurbanizowaną częścią województwa. Gospodarka na tym obszarze oparta jest w znacznej mierze na dużych zakładach związanych z przemysłem ciężkim, a także działalnością górniczą. Wyraźnie widoczne są powiązania gospodarcze z sąsiadującym województwem śląskim. Na terenie powiatu oświęcimskiego i chrzanowskiego funkcjonują kopalnie węgla kamiennego (w Brzeszczach i w Libiążu).

Obszar Małopolski Zachodniej rekomendowany jest do wsparcia w ramach Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, dedykowanego dla regionów przemysłowych, węglowych i energochłonnych, które przechodzą znaczące przekształcenia. Korzystanie z tych środków w nowej perspektywie finansowej UE na lata 2021-2027 będzie wymagało przygotowania Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji. Ma on pełnić rolę celowego planu zarządzania zmianą gospodarczą, społeczną i środowiskową na danym terytorium, polegającą na zmniejszeniu gospodarczego znaczenia paliw kopalnych, w tym szczególnie węgla, oraz wsparciu rozwoju gospodarki niskoemisyjnej. Dla Małopolski Zachodniej plan ten powinien stać się narzędziem koordynacji różnorodnych działań podejmowanych przez różnych partnerów: zarówno amortyzujących niekorzystne społeczne efekty odchodzenia od gospodarki węglowej, jak i przyspieszających tworzenie nowych miejsc pracy dzięki rozwijaniu niskoemisyjnych przedsięwzięć komercyjnych i komunalnych oraz zmniejszających zanieczyszczenie środowiska.

Specjalnym wsparciem objęte powinny zostać również obszary prawnie chronione, takie jak np. parki narodowe, parki krajobrazowe czy obszary Natura 2000. Z jednej strony są to obszary szczególnie cenne pod względem przyrodniczym, co niewątpliwie powoduje konieczność objęcia ich dodatkową ochroną i wsparciem z poziomu województwa. Natomiast z drugiej strony, ich obecność na danym obszarze wprowadza pewne ograniczenia związane z użytkowaniem mieszkalnym, ekonomicznym, rolniczym oraz leśnym tych i okolicznych terenów. Dlatego właśnie, poza dotychczasowym wsparciem w zakresie ochrony środowiska, szczególna interwencja z poziomu Województwa powinna zostać skierowana do gmin, na terenie

których zlokalizowane są obszary prawnie chronione, jako rekompensata dla barier wywołanych przez obostrzenia środowiskowe.

Ze względu na szczególną specyfikę województwa, które uznawane jest jako region o ogromnym potencjale kulturowym, turystycznym i przyrodniczym, bardzo trudne jest wskazanie konkretnych obszarów, do których powinna być adresowana specjalna interwencja. Wobec braku możliwości terytorialnego wskazania OSI, postanowiono, że przewidziany zostanie specjalny mechanizm wsparcia projektów realizowanych w tych dziedzinach z poziomu RPO WM 2021-2027. Mechanizm ten opierać się będzie na budowaniu partnerstw na rzecz realizacji wspólnych i kompleksowych projektów z zakresu m.in. ochrony dziedzictwa kulturowego, podtrzymywania lokalnych tradycji, turystyki i promocji regionu, budowy ścieżek rowerowych czy rewitalizacji miast i odnowy wsi.

Należy uznać, że obszarami objętymi strategiczną interwencją w Małopolsce powinny być:

- ✓ miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze – 6 miast (m.in. Chrzanów),
- ✓ miasta i gminy współpracujące w ramach miejskich obszarów funkcjonalnych (warunkiem wsparcia będzie formalne zawiązanie współpracy),
- ✓ obszar transformacji energetycznej – Małopolska Zachodnia (m.in. powiat chrzanowski)
- ✓ gminy zmarginalizowane – razem 62 gminy
- ✓ miejscowości uzdrowiskowe
- ✓ gminy, na terenie których zlokalizowany jest obszar prawnie chroniony (tj. park narodowy, park krajobrazowy lub obszar Natura 2000).

2. Wyniki analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy, zamieszczanych w prasie i Internecie

Analiza ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców

W 2023 roku zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach było podobne jak w latach ubiegłych.

Najliczniejszą grupę zawodową byli **pracownicy do prac związanych z produkcją – pakowacz, pracownik produkcji, operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej**. Stanowiska te dotyczyły miejsc pracy w lokalnych zakładach pracy, które zatrudniają większą ilość pracowników. Jak co roku były też liczne oferty pracy związane z branżą przetwórstwa mięsnego na stanowiska **rozbieracz-wykrawacz** i **rzeźnik-wędliniarz**. Oferty zatrudnienia w tych zawodach zgłaszane były głównie poprzez agencje pracy. Przy tego typu stanowiskach pracodawcy nie stawiali większych wymagań, poza chęcią do pracy i gotowością do pracy w systemie zmianowym.

Poszukiwani byli także **pracownicy branży handlowej – sprzedawcy, magazynierzy, doradcy klienta.**

Kolejną grupę zawodową stanowili **pracownicy branży transportowej – kierowca samochodu ciężarowego** – prawo jazdy kat. C, C+E czy **kierowca samochodu dostawczego lub ciągnika rolniczego.**

Zawody budowlane stanowiły również jedną z najliczniejszych grup zawodowych, pojawiających się w ofertach pracy. Wśród tych ofert najczęściej pojawiały się takie stanowiska jak **robotnik budowlany, murarz, robotnik drogowy, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, monter ociepleń budynków.**

Pracodawcy potrzebowali również **elektryków, ślusarzy, tokarzy w metalu oraz stolarzy**

Przedsiębiorcy z **branży usługowej** zgłaszali najczęściej zapotrzebowanie na następujące stanowiska – **fryzjer, kosmetyczka, sprzątaczką, pracownik ochrony oraz mechanik pojazdów samochodowych.**

W **branży gastronomicznej** pojawiały się oferty głównie dla **kucharzy, pomocy kuchennych, kelnerów, pracowników przygotowujących posiłki typu fast-food.** Natomiast oferty pracy dla najczęściej poszukiwanych **specjalistów** dotyczyły takich stanowisk jak: **księgowy, specjalista ds. kadr, fizjoterapeuta, wychowawca w placówkach wychowawczych, psycholog, pedagog specjalny, nauczyciel przedszkola, nauczyciel przedmiotu w szkole podstawowej, nauczyciel przedmiotu w szkole ponadpodstawowej, nauczyciel pracujący z osobami specjalnych potrzeb edukacyjnych (autyzm, Asperger).**

Analiza ofert pracy zamieszczanych w Internecie i prasie

W poszukiwaniu pracy najbardziej pomocnym narzędziem jest Internet i prasa, które są szeroko dostępnymi źródłami ofert pracy. W sieci dostępnych jest wiele portali, oferujących liczne kategorie bogate w różne oferty zatrudnienia, natomiast w prasie zamieszczane są rubryki dotyczące ogłoszeń o pracę.

Po wyjątkowym jeśli chodzi o rekrutację roku 2022, rok 2023 przyniósł pewne zmiany. Niepewna sytuacja gospodarcza spowodowała, że pracodawcy zrewidowali podejście do rekrutacji nowych pracowników a skupili się bardziej na zaangażowaniu i zatrzymaniu osób już zatrudnionych.

Rok 2023 zakończył się w Pracuj.pl z 844 159 opublikowanych ofert pracy, rekordową liczbą klientów serwisu oraz rekordową liczbą aplikacji złożonych przez kandydatów. Wiodącą specjalizacją pozostawała **sprzedaż**, a na kolejnych miejscach uplasowały się **IT, praca fizyczna, finanse oraz inżynieria.** 2023 rok cechowała wzmożona aktywność kandydatów - o 14% wzrosła liczba złożonych aplikacji rok do roku. Pomimo widocznego spowolnienia gospodarczego, dużą aktywnością wykazywali się pracodawcy, których liczba w 2023 r. wyniosła rekordowe 59 tysięcy aktywnych klientów.

Na czele zestawienia najczęściej poszukiwanych specjalizacji znajduje się **sprzedaż**, która kolejny rok z rzędu utrzymuje się na stabilnym poziomie 19% udziału spośród wszystkich ogłoszeń opublikowanych w Pracuj.pl. 2023 rok przyniósł natomiast mniejszą aktywność wśród **stanowisk związanych z IT** niż obserwowana w minionych latach. Jednak mimo szerokiej dyskusji o spowolnieniu rekrutacyjnego boomu w tej grupie, specjaliści IT wciąż stanowili drugą najczęściej poszukiwaną specjalizację w Pracuj.pl. Na trzecim miejscu pod kątem najpopularniejszych specjalizacji znaleźli się **pracownicy fizyczni**, do których kierowano co dziewiąte ogłoszenie w serwisie. Na stosunkowo stabilnym poziomie utrzymują się **finanse i bankowość** (8%), a dokładnie taki sam udział jak w 2022 roku zanotowały: **inżynieria** oraz **obsługa klienta** (po 6%).

W zestawieniu najaktywniejszych branż w Pracuj.pl w okresie minionych 12 miesięcy, na szczycie utrzymują się **finanse i bankowość**, zachowując rok do roku ten sam udział, wynoszący 11%. Branża **handlu detalicznego i sprzedaży bezpośredniej** zanotowała delikatny wzrost i odpowiadała za co dziesiąte ogłoszenie w serwisie. Na trzecim miejscu, z takim samym udziałem rok do roku (7%) znalazła się **produkcja dóbr pierwszej potrzeby i dóbr użytkowych**. Widoczne było mniejsze niż w poprzednich latach zaangażowanie w rekrutację w branży IT.

Kandydaci najchętniej aplikowali na stanowiska związane ze **sprzedażą**, która w mijającym roku odpowiadała za 17% udziału wśród wszystkich złożonych aplikacji. Kolejną najpopularniejszą specjalizacją wśród kandydatów była **administracja biurowa**, która zanotowała istotny wzrost z 14% w 2022 roku do 16% w 2023. Na trzecim miejscu z niezmiennym udziałem na poziomie 9% znalazła się praca fizyczna.

Z pewnością warta odnotowania jest zmiana w zakresie IT – w ostatnich 12 miesiącach kandydaci chętniej aplikowali na stanowiska z zakresu IT – na ten obszar przypadło 9% wszystkich aplikacji wysłanych w serwisie w 2023 roku w porównaniu do 5% w roku 2022. Pomimo spadków udziału samych ogłoszeń o pracę w sektorze technologicznym, wśród kandydatów panuje ożywienie w tym zakresie. Piąte miejsce – również bez zmian rok do roku przypadło **obsłudze klienta**, która w każdym z analizowanych okresów obejmowała 8% wszystkich złożonych aplikacji, a tuż za nią znalazły się **finanse i ekonomia** oraz notujący spadek rok do roku **łańcuch dostaw**.

Analizując oferty pracy zamieszczane w lokalnej prasie można zauważyć, że pracodawcy najczęściej poszukiwali pracowników na następujące stanowiska: **pracownik budowlany, kierowca samochodu ciężarowego, pracownik produkcyjny, operator sprzętu ciężkiego** (koparki, koparkoładownicze), **brukarz, monter instalacji wod-kan., spawacz, ślusarz, mechanik samochodowy, elektryk, elektromechanik**. Pracę na lokalnym rynku znajdzie również **magazynier, kasjer, sprzedawca, kelner**. Wśród ogłoszeń pojawiała się również zapotrzebowanie na **sprzątaczkę, opiekunkę osób starszych**.

3. Wyniki analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu.

Rynek pracy w 2023 roku cechował się większą aktywnością zawodową Polaków, rosnącą płacą minimalną, realnym spadkiem dochodów, niskim bezrobociem oraz coraz powszechniejszą sztuczną inteligencją. Według głównego ekonomisty Pracodawców RP Kamila Sobolewskiego w minionym roku poprawiła się aktywność zawodowa Polaków a liczba pracujących osiągnęła 17 milionów osób (zatrudnieni na etacie, pracujący we własnej lub rodzinnej firmie oraz wykonujący prace innego rodzaju). Pozytywnym zjawiskiem była również duża aktywność zawodowa imigrantów, którzy z łatwością zostali wchłonięci przez rynek pracy oraz niskie bezrobocie i rosnące płace średnie. Nieco gorzej należy ocenić brak polityki integracyjnej dla imigrantów, wzrost płacy minimalnej w tempie znacznie przekraczającym tempo wzrostu wydajności pracy oraz dwukrotny przyrost liczby osób zarabiających płacę minimalną. Należy zwrócić uwagę na coraz mniejszą dostępność pracowników, szczególnie technicznych bez wyższego wykształcenia, np. operatorów maszyn i urządzeń, informatyków, specjalistów w budownictwie, a także osób wykonujących prace proste, co utrudnia firmom możliwość wytworzenia dóbr i usług.

Natomiast Personal Service zauważa, że 2023 rok był pierwszym od kilku lat bez znaczących szoków na rynku pracy jak pandemia, szybko rosnąca inflacja czy wojna. Prognozują iż stabilizacja ta utrzyma się również w bieżącym roku. Założyciel Personal Service i ekspert rynku pracy Krzysztof Inglot zauważa, że w 2023 roku w Polsce zaczęła spadać podaż pracowników z Ukrainy, dla których otworzyły się rynki innych państw. Dlatego też kluczowe jest opracowanie czytelnej i niezmiennej polityki migracyjnej, co pozwoli ustabilizować kierunki migracji wspierające rozwój polskiej gospodarki i wypełniać wakaty w kluczowych obszarach rynku. Polska musi też otworzyć się na inne kraje niż Ukraina.

Z raportu „Barometr Polskiego Rynku Pracy” przygotowanego przez Personnel Service wynika, iż niemal co trzeci przedsiębiorca zwolnił co najmniej jedną osobę na rzecz robota lub sztucznej inteligencji. Trend ten potwierdza zapowiedź zwolnień zarówno na rynkach zagranicznych (np. koncern Nokia, Ericsson) jak i polskich (m.in. BNP Paribas, Fabryka Mebli Forte). Gotowość do wdrożenia automatyzacji i AI deklaruje 70 % przedsiębiorców. Dlatego konieczne będą rozwiązania systemowe jak również reforma systemu edukacji, która musi nadążać za zmianami społecznymi i technologicznymi.

Nowy rok stoi przed niemałymi wyzwaniami. Związane są one m.in. z utrzymującym się rekordowo niskim poziomem bezrobocia oraz rosnącymi niedoborami talentów w większości branż. Szybko rosnąca inflacja przy wolniej rosnących wynagrodzeniach spowodowała realny spadek dochodu pracowników. Zwiększa to oczekiwania pracowników i kandydatów co do wynagrodzeń oraz przyczynia się do poszukiwania

bardziej intratnych ofert pracy. Z drugiej strony rosnące koszty pracodawców spowodowane m.in. podwyżkami płacy minimalnej sprawiają, że często nie są oni w stanie sprostać wymaganiom. Dodając do tego wysokie koszty prowadzenia działalności, ceny surowców i inflację oraz spowolnienie gospodarki firmy często muszą weryfikować swoje plany zatrudnienia. Pomimo tych trudności blisko 33 % pracodawców planuje zwiększenie zatrudnienia w I kwartale bieżącego roku, jak wynika z raportu „Barometr ManpowerGroup Perspektyw zatrudnienia”. 16 % przedsiębiorstw rozważa redukcję stanowisk, natomiast 49 % firm nie planuje żadnych zmian.

W I kwartale największe zapotrzebowanie na nowe talenty zgłaszają pracodawcy z branży energetyki i usług komunalnych (+30 proc.), dóbr i usług konsumpcyjnych (+21 proc.) oraz sektora transportu, logistyki i motoryzacji (+21 proc.). Nieco niższe, choć wciąż optymistyczne, prognozy zatrudnienia deklarują pracodawcy sektora przemysłu i surowców (+19 proc.), usług komunikacyjnych (+19 proc.), a także IT (+18 proc.). Branża nauk przyrodniczych i opieki zdrowotnej (+17 proc.) oraz finansów i nieruchomości (+17 proc.) wskazuje na najmniejszy apetyt na nowe talenty, choć kandydaci tych obszarów wciąż będą mogli spodziewać się wielu ofert pracy.

Analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych przeprowadzono na podstawie Barometru zawodów, który jest badaniem jakościowym sporządzanym dla każdego powiatu w Polsce.

Uczestnikami badania są eksperci (pracownicy powiatowych urzędów pracy, prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji zorientowanych w sytuacji na lokalnym rynku pracy), którzy analizując sytuację w poszczególnych zawodach oceniają:

- ✓ Jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku? Czy będzie ono rosnąć, maleć czy pozostanie bez zmian?
- ✓ Jak będzie się kształtować relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie? Czy wystąpi deficyt poszukujących pracy czy ich nadwyżka, czy może popyt i podaż zrównoważą się?

Podczas oceny brane są pod uwagę dane ilościowe, jednak nie oddają one w pełni sytuacji na lokalnym rynku pracy. Nie dają bowiem odpowiedzi na pytania o to: czy osoba deklarująca umiejętności w konkretnym zawodzie jest w stanie wykonywać pracę na oczekiwanym poziomie, czy warunki oferowane przez lokalnych pracodawców są dla pracowników wystarczająco atrakcyjne lub czy pracodawca jest skłonny taką osobę zatrudnić i jakie są możliwe powody, dla których nie może tego zrobić (np. problem rzeczywistych kwalifikacji, odpowiedniego doświadczenia zawodowego, zbyt wysokich oczekiwań płacowych, itp.). Z tego względu istotne są informacje gromadzone przez pracowników urzędów pracy i pozostałych ekspertów. Pozwalają one ocenić rzeczywistą zdolność osób bezrobotnych zarejestrowanych w danej profesji do podjęcia pracy tj. czy posiadają odpowiednie kwalifikacje oraz

potwierdzające je certyfikaty, czy dysponują odpowiednim doświadczeniem zawodowym i czy chcą podjąć zatrudnienie.

Uczestnicy paneli oceniają tylko te zawody, które występują na lokalnym rynku pracy.

Po przeprowadzeniu paneli eksperckich w każdym z powiatów tworzone są Barometry zawodów dla województw oraz kraju..

Od 2020 r. Barometr zawodów oraz Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych realizowane są jako jedno badanie pn. Barometr zawodów.

Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe.

Zawody deficytowe to takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy).

Zawody zrównoważone to te, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Zawody nadwyżkowe, w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

Barometr pokazuje zapotrzebowanie na zawody w każdym z powiatów w Polsce oraz na poziomie województw i kraju.

Wyniki badania wykorzystywane są m.in.

- ✓ przy planowaniu kariery zawodowej (wskazują w jakich zawodach warto się dokształcać, gdyż są najlepsze perspektywy na pracę),
- ✓ przy poszukiwaniu pracy w zawodzie (wskazują jak wygląda sytuacja w poszczególnych powiatach - gdzie może być łatwiej o pracę),
- ✓ do analiz rynku pracy (wskazują trendy w zakresie popytu i podaży pracy).

Prognoza na rok 2024 dla województwa małopolskiego:

Zawody deficytowe: betoniarze i zbrojarze; cieśle i stolarze budowlani; dekarze i blacharze budowlani; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; kierowcy autobusów; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; kucharze; lekarze; magazynierzy; mechanicy pojazdów samochodowych; monterzy instalacji budowlanych; murarze i tynkarze; nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących; nauczyciele przedmiotów zawodowych; nauczyciele przedszkoli; nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej; piekarze; pielęgniarki i położne; pracownicy ds. rachunkowości i księgowości; pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie; pracownicy służb mundurowych; psycholodzy i psychoterapeuci; robotnicy budowlani; samodzielni księgowi; spawacze.

Zawody nadwyżkowe: ekonomiści.

Prognoza na rok 2024 dla powiatu chrzanowskiego:

Zawody deficytowe: betoniarze i zbrojarze; cieśle i stolarze budowlani; dekarze i blacharze budowlani; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; fizjoterapeuci i masażyści; inżynierowie budownictwa; kierowcy autobusów; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; kierownicy budowy; lekarze; logopedzi i audiofonolodzy; magazynierzy; mechanicy pojazdów samochodowych; monterzy instalacji budowlanych; monterzy okien i szklarze; murarze i tynkarze; nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego; nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących; nauczyciele przedmiotów zawodowych; nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; operatorzy obrabiarek skrawających; pedagodzy; pielęgniarki i położne; pracownicy ds. rachunkowości i księgowości; pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie; pracownicy służb mundurowych; pracownicy socjalni; przetwórcy mięsa i ryb; psycholodzy i psychoterapeuci; robotnicy budowlani; samodzielni księgowi; spawacze; specjaliści ds. administracji; specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji; ślusarze; wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych.

Zawodów nadwyżkowych nie wytypowano.

4. Zgłoszenia pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych

Analizując oświadczenia pracodawców, którzy w 2023 roku deklarowali zatrudnienie pracowników po uzyskaniu wymaganych kwalifikacji można stwierdzić, że największym zainteresowaniem cieszyły się następujące szkolenia:

- ✓ prawo jazdy C
- ✓ prawo jazdy D
- ✓ kwalifikacja wstępna przyspieszona przewóz rzeczy
- ✓ kwalifikacja wstępna przyspieszona przewóz osób
- ✓ kwalifikacja wstępna przewóz rzeczy
- ✓ masaż kobido
- ✓ serwisant gazowych kotłów centralnego ogrzewania i term ciepłej wody użytkowej
- ✓ stylizacja paznokci
- ✓ stylizacja brwi
- ✓ stylizacja rzęs
- ✓ kurs pierwszej pomocy
- ✓ instruktor warsztatów kroju i szycia dla dzieci

- ✓ operator wózka widłowego
- ✓ kompleksowy kurs sprzedażowy
- ✓ kurs barberski / fryzjerstwa męskiego od podstaw
- ✓ kurs metodyczny uprawniający do nauczania dzieci i młodzieży języka angielskiego
- ✓ kurs kwalifikacyjny na stanowisko zwrotniczego
- ✓ trener personalny / instruktor fitness

Powodem zainteresowania pracodawców tymi szkoleniami jest fakt, że poszukują chętnych do pracy na stanowiskach wymagających w/w kwalifikacji, natomiast wśród zarejestrowanych bezrobotnych brakuje osób posiadających uprawnienia lub umiejętności niezbędne do wykonywania określonej pracy.

5. Wyniki analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń

I. Organizacja szkoleń

Szkolenia to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. Mają one za zadanie zwiększyć szansę uczestnika na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Szkolenia organizowane były w szczególności w przypadku:

- a) braku kwalifikacji zawodowych;
- b) konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji;
- c) utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie;
- d) braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie w roku 2023 przeszkolił 104 osoby bezrobotne na które wydał łączną kwotę w wysokości 410.668,61 zł.

	Limit 2023r.	Wydatek 2023r.
Fundusz Pracy – szkolenia indywidualne	233.000,00	220.576,95
Fundusz Pracy – bony szkoleniowe	81.000,00	61.302,20
Rezerwa Ministra cudzoziemcy	51.400,00	46.946,27
EFS+	155.473,92	81.843,19
Razem	534.117,33	410.668,61

Tabela 1. Źródła finansowania kosztów kształcenia.

II. Analiza poszczególnych form wsparcia dla osób bezrobotnych w ramach szkoleń organizowanych przez tut. Urząd

Szkolenia indywidualne

Najczęstszym wyborem osób bezrobotnych zarejestrowanych w tut. Urzędzie w 2023 roku były szkolenia indywidualne z których skorzystało 55 osób bezrobotnych, w tym:

- ✓ 45 osób w ramach środków Funduszu Pracy
- ✓ 9 osób w ramach środków EFS+
- ✓ 1 osoba w ramach środków RM dla cudzoziemców.

Podobnie jak w latach ubiegłych najczęściej realizowanymi kierunkami szkoleń w trybie indywidualnym były: prawo jazdy kat. C, D, kwalifikacja wstępna dla kierowców, operator wózka widłowego, operator sprzętu ciężkiego, uprawnienia SEP, uprawnienia spawalnicze, obsługa kasy fiskalnej, stylizacja paznokci oraz szkolenia kosmetyczne.

Bony szkoleniowe

Na wniosek bezrobotnego do 30 roku życia starosta może przyznać bon szkoleniowy stanowiący gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia. W ramach bonu szkoleniowego do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu szkoleniowego, finansowane są koszty:

- ✓ jednego lub kilku szkoleń, w tym kosztów kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe;
- ✓ niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych;
- ✓ przejazdu na szkolenia.

W ramach tej formy z finansowania szkoleń skorzystało 11 osób. Szkolenia zostały sfinansowane ze środków Funduszu Pracy. Zainteresowaniem cieszyły się szkolenia z zakresu stylizacji paznokci, uzyskania uprawnień na stanowisko zwrotniczego. Ponadto osoby bezrobotne ukończyły szkolenia trenera personalnego i instruktora siłowni, kurs barberski, kurs metodyczny uprawniający do nauczania dzieci i młodzieży języka angielskiego metodą Helen Doron, kurs sprzedażowy z elementami obsługi klienta, makijaż permanentny ust i brwi dla początkujących, szkolenia z przedłużania włosów oraz depilacji laserowej.

Szkolenia grupowe

W 2023 r. Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie zorganizował 3 szkolenia grupowe zgodnie z kierunkami zatwierdzonymi w planie szkoleń przez Powiatową Radę Rynku Pracy w których uczestniczyło łącznie 38 osób bezrobotnych zarejestrowanych w tut. Urzędzie.

W ramach powyższych szkoleń które m. in. finansowane były w ramach projektu pn.: „*Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy w powiecie*

chrzanowskim (I)" , program Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus zorganizowano 2 szkolenia grupowe pn.:

- „Operator wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem wózków z wysięgnikiem oraz wózków z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem” dla 8 osób;
- „Rejestratorka medyczna” dla 10 osób.

Uczestnikami zorganizowanych szkoleń były osoby bezrobotne, a w szczególności:

- ✓ osoby młode (w wieku 18-29 lat),
- ✓ osoby długotrwale bezrobotne,
- ✓ osoby z niepełnosprawnościami,
- ✓ osoby w wieku 50 lat i więcej
- ✓ kobiety.

Szkolenie „Operator wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia z wyłączeniem wózków z wysięgnikiem oraz wózków z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem” rozpoczęło 8 osób, 7 z nich ukończyło szkolenie z wynikiem pozytywnym co zostało potwierdzone wydaniem zaświadczenia kwalifikacyjnego potwierdzającego zdobyte uprawnienia. Jeden z uczestników z własnej winy przerwał udział w szkoleniu.

Kolejne 10 osób uczestniczyło w szkoleniu grupowym „Rejestratorka medyczna” które zakończyło się egzaminem z części teoretycznej i praktycznej uwzględniającym zaplanowane efekty uczenia się. Konsekwencją potwierdzenia powyższego było otrzymanie przez uczestników certyfikatu kwalifikacji zawodowych z końcową oceną bardzo dobry.

Ponadto w związku z kontynuacją wojny wywołanej przez atak Rosji na Ukrainę w Polsce przebywa znaczna grupa uchodźców. Jedną z kluczowych form integracji jest pomoc w znalezieniu pracy. W 2023 r. Urząd dokonywał rejestracji uchodźców, oferując możliwość porozumiewania się w języku ukraińskim. Zarejestrowało się 225 obywateli Ukrainy, znaczna większość to kobiety (87% ogółu). Zarejestrowani cudzoziemcy, tak samo jak obywatele Polski, mogą korzystać z usług rynku pracy, w szczególności z pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz szkoleń. Jedną z trudności w znalezieniu pracy przez obywateli Ukrainy jest brak znajomości języka polskiego. Aby ułatwić zarejestrowanym cudzoziemcom poruszanie się na rynku pracy zorganizowano jedno szkolenie grupowe ze znajomości podstaw języka polskiego na które skierowano łącznie 20 zarejestrowanych obywateli Ukrainy (w podziale na dwie grupy po 10 osób).

Szkolenia finansowane ze środków PFRON

Ze szkoleń finansowanych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 2023 roku skorzystało 6 osób zarejestrowanych w tut. Urzędzie jako osoby poszukujące pracy z orzeczoną stopniem niepełnosprawności i nie pozostające w zatrudnieniu. Uczestniczyły one w następujących szkoleniach:

- ✓ Szkolenie barmańskie
- ✓ Kurs obsługi komputera – 2 osoby
- ✓ Kurs pierwszej pomocy
- ✓ Full Stack Developer
- ✓ Prawo jazdy kat. C

Ponadto w 2023 r. sfinansowano również koszt szkolenia 1 osobie poszukującej pracy powyżej 45 roku życia wykonującej działalność gospodarczą. Szkolenie „Kurs kwalifikowanej pierwszej pomocy” w kwocie 1.390,00 zł zrealizowano w ramach środków Funduszu Pracy.

III. Realizacja studiów podyplomowych

Dofinansowanie studiów podyplomowych umożliwia pogłębienie wiedzy i zdobycie nowych umiejętności, dzięki czemu osoba poszukująca pracy może zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Po zawarciu umowy o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, Urząd może sfinansować z Funduszu Pracy koszty studiów podyplomowych należne organizatorowi studiów.

W 2023 roku zawarto 1 umowę o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych na kierunku „Terapia zajęciowa i Arteterapia” dla osoby poszukującej pracy powyżej 45 roku życia pozostającej w zatrudnieniu jednocześnie kontynuując realizację 18 umów zawartych w latach ubiegłych.

Na tę formę wsparcia tut. Urząd przeznaczył łączną kwotę w wysokości 24.798,16 zł.

Postępowanie nostryfikacyjne

Obywatele Ukrainy, zarejestrowani w powiatowym urzędzie pracy, posiadający wyższe wykształcenie mogą skorzystać z pomocy w zakresie uznania ich kwalifikacji w Polsce. Urząd może sfinansować koszty postępowania nostryfikacyjnego lub postępowania w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie, co pozwoli na uznanie dyplomu ukończenia studiów zdobytego w Ukrainie za równoważny odpowiedniemu polskiemu dyplomowi i tytułowi zawodowemu. W 2023 roku sfinansowano opłaty za dwa postępowania nostryfikacyjne w związku z umowami zawartymi w 2022 r.- na łączną kwotę 6.123,50 zł.

IV. Efektywność organizacji szkoleń

Niniejsze opracowanie zostało sporządzone zgodnie z § 84 rozporządzenia *Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku (Dz.U. z 2014r. poz. 667) w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy*. Powiatowy urząd pracy gromadzi dane oraz dokonuje analiz skuteczności i efektywności organizacji szkoleń uwzględniając następujące wskaźniki:

- 1) liczbę i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia;
- 2) liczbę 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;
- 3) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu;
- 4) koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń;
- 5) przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia;
- 6) liczbę i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie;
- 7) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.

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

W 2023 roku Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie skierował na szkolenia 104 osoby bezrobotne w ramach środków z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego. Szkolenia z wynikiem pozytywnym ukończyły 83 osoby.

Lp	Źródło finansowania	Liczba		Odsetek
		osób rozpoczynających szkolenie	osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	osób, które ukończyły szkolenie w stosunku do rozpoczynających szkolenie
1.	FUNDUSZ PRACY	56	37	66,07%
2.	EFS +	27	26	96,30%
3.	RM DLA CUDZOZIEMCÓW	21	20	95,24%

Tabela 2. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym w stosunku do rozpoczynających szkolenia /ogółem i wg źródła finansowania

Lp.	Szkolenia	Liczba		Odsetek
		osób rozpoczynających szkolenie	osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	osób, które ukończyły szkolenie w stosunku do rozpoczynających szkolenie
1.	INDYWIDUALNE	55	35	63,64%
2.	GRUPOWE	38	37	97,37%
3.	BONY SZKOLENIOWE	11	11	100%

Tabela 3. Odsetek osób, które ukończyły szkolenia w stosunku do rozpoczynających szkolenia /ogółem i wg formy/

2. 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 2023 roku absolwentami szkoleń były 103 osoby bezrobotne. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie przeszkolonych osób pod kątem płci należy zauważyć, iż udział kobiet w szkoleniach nieznacznie przewyższał udział mężczyzn – odpowiednio 50,49% i 49,51%.

Z terenów miejskich przeszkolonych zostało 67 osób (65,05% ogółu), natomiast z terenów wiejskich 36 osób (34,95 % ogółu osób).

Analizując strukturę wieku przeszkolonych osób można zauważyć, iż największą grupą były osoby w przedziale wiekowym 45-54 lata stanowiące 29,12% wszystkich uczestników. Drugą najliczniejszą grupą przeszkolonych były osoby młode w wieku 18-24 (23,30%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby w wieku 55-59 lat oraz 60+, stanowiące odpowiednio po 7,77% i 2,91% ogółu osób.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, dominującą grupą osób przeszkolonych były osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym z udziałem 30,09% w ogólnej licznie uczestników szkoleń oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (21,36%) i średnim zawodowym (20,39%). Najmniej licznie w szkoleniach uczestniczyły osoby z wykształceniem wyższym – 5,83 %.

Odnosząc się do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zaprezentowane dane ukazują, iż dominującą grupą są osoby do 30 roku życia (37 osób czyli 35,92 %). Kolejną grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne i po 50 roku życia - obie grupy po 27 osób czyli 26,21 %).

Wśród osób przeszkolonych najmniej liczną grupą osób przeszkolonych były osoby bezrobotne posiadające co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia lub dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia (4 osoby, czyli 3,88%) i niepełnosprawne (7 osób, czyli 6,80%).

Wg wybranych kategorii	Liczba przeszkolonych osób	Odsetek przeszkolonych osób
BEZROBOTNY	103	100%
KOBIETY	52	50,49%
MEŻCZYŹNI	51	49,51%
MIASTO	67	65,05%
WIEŚ	36	34,95%
18-24	24	23,30%
25-34	18	17,48%
35-44	20	19,42%
45-54	30	29,12%
55-59	8	7,77%
60+	3	2,91%
WYŻSZE	6	5,83%
POLICEALNE	8	7,77%
ŚREDNIE ZAWODOWE	21	20,39%
ŚREDNIE OGÓLNOKSZTAŁCĄCE	22	21,36%
ZASADNICZE ZAWODOWE	15	14,56%
GIMNAZJALNE I PONIŻEJ	31	30,09%
BEZROBOTNI DO 30 R.Ż.	37	35,92%
DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI	27	26,21%
BEZROBOTNI POWYŻEJ 50 R.Ż.	27	26,21%
BEZROBOTNI POSIADAJACY CO NAJMNIEJ JEDNO DZIECKO DO 6 r.ż. LUB DZIECKO NIEPEŁNOSPRAWNE DO 18 r.ż.	4	3,88%
BEZROBOTNI NIEPEŁNOSPRAWNI	7	6,80%

Tabela 4. 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

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

Wskaźnik efektywności zawodowej liczony jest jako stosunek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie do 3 miesięcy po jego ukończeniu do liczby osób, które z wynikiem pozytywnym ukończyły szkolenie. W 2023 roku z wynikiem pozytywnym szkolenia ukończyły 83 osoby, natomiast 33 osoby podjęły

zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, co stanowi 39,76% efektywności zatrudnieniowej.

Przez podjęcia pracy, zgodnie z wyjaśnieniami do załącznika 1 sprawozdania MRPiPS-02, rozumie się osoby, które w trakcie lub w okresie 3 miesięcy od zakończenia udziału w danej formie aktywizacji podjęły pracę i wykonywały ją co najmniej 30 dni-zgodnie z danymi pozyskiwanymi z ZUS.

Lp.	Szkolenia	Liczba		Efektywność
		osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	osób, które podjęły zatrudnienie w trakcie szkolenia i w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia	
1.	INDYWIDUALNE	35	22	62,86%
2.	BONY SZKOLENIOWE	11	9	81,82%
2.	GRUPOWE	37	2	5,41%
	RAZEM	83	33	39,76%

Tabela 5. Liczba i odsetek zatrudnionych w trakcie szkolenia i w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia /ogółem i wg podziału: szkolenia grupowe i indywidualne, bony szkoleniowe/

Spośród osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym szkolenia indywidualne, zatrudnienie podjęły 22 osoby, co stanowi 62,86% efektywności. W przypadku szkoleń grupowych efektywność zatrudnieniowa wynosi 5,41% (na 37 osób, które ukończyły szkolenia, 2 osoby podjęły zatrudnienie). W przypadku bonów szkoleniowych efektywność zatrudnieniowa jest najwyższa – na 11 absolwentów 9 osób podjęło pracę (81,82 %).

4. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych (bezrobotnych)

Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych liczony jest jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w ciągu 3 miesięcy od dnia ukończenia szkolenia. W 2023 roku łącznie na szkolenia wydatkowano 410.668,61 zł. W okresie 3 miesięcy po ukończonym szkoleniu zatrudnienie uzyskały łącznie 33 osoby. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych wyniósł średnio 12.444,50 zł.

5. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia

Przeciętny koszt szkolenia liczony jest jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób rozpoczynających szkolenia zakończone w badanym okresie. W 2023 roku łącznie na szkolenia wydatkowano 288.482,98 zł. Szkolenia

podjęły łącznie 104 osoby uprawnione do szkolenia. Przeciętny koszt szkolenia 1 osoby wyniósł 2.773,87 zł.

Kosztem szkolenia jest według art. 2, ust. 1, pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- a) uprzednio uzgodnioną należność przysługującą instytucji szkoleniowej,
- b) koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w przypadku osób nieposiadających prawa do stypendium oraz osób posiadających prawo do stypendium, o którym mowa w art. 41 ust. 3b,
- c) koszty przejazdu, a w przypadku gdy szkolenie odbywa się w miejscowości innej niż miejsce zamieszkania, także koszty zakwaterowania i wyżywienia,
- d) koszty badań lekarskich i psychologicznych wymaganych w przepisach odrębnych,
- e) koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

Przeciętny koszt osobogodziny liczony jest jako stosunek sumy kosztów umów zawieranych z instytucjami szkoleniowymi do sumy godzin wszystkich zorganizowanych szkoleń wyniósł 30,75 zł.

6. Liczba i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie

W 2023 roku udzielono dofinansowania kosztów studiów podyplomowych 1 osobie poszukującej pracy powyżej 45 roku życia pozostającej w zatrudnieniu. Nie wpłynął żaden wniosek o sfinansowanie kosztów egzaminów/licencji nadających uprawnienia zawodowe czy udzielenie pożyczki szkoleniowej.

Ze względu na okres trwania studiów podyplomowych 13 osób rozpoczynających studia w 2021 lub 2022 roku ukończyło je w roku 2023.

7. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych

W 2023 roku żadna osoba nie ubiegała się o sfinansowanie egzaminu, natomiast z 13 osób kończących studia podyplomowe w 2023 roku:

- ✓ 5 uczestników to osoby poszukujące pracy pozostające w zatrudnieniu
- ✓ 4 osoby podjęły pracę w trakcie studiów podyplomowych
- ✓ 1 osoba podjęła pracę po ukończeniu studiów
- ✓ 1 osoba podjęła staż organizowany przez inny podmiot niż powiatowy urząd pracy
- ✓ 1 osoba uczestniczyła w stażu organizowanym przez Urząd
- ✓ 1 osoba pozostaje w ewidencji osób bezrobotnych.

WNIOSKI

Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie na podstawie:

1. Strategii Rozwoju województwa „Małopolska 2030”;
 2. wyników analiz ofert pracy zgłaszanych do Powiatowego Urzędu pracy w Chrzanowie przez pracodawców w 2023 roku oraz informacji o wolnych miejscach pracy zamieszczanych w Internecie;
 3. wyników analiz i prognoz rynku pracy oraz Barometru zawodów 2023 dla powiatu chrzanowskiego;
 4. zgłoszeń pracodawców z 2023 roku;
 5. wyników analizy skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie w 2023 roku
- sporządził następującą listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności:

Zestawienie zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności – PUP Chrzanów 2024 rok

KLASYFIKACJA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI	ZAWÓD
221	Lekarze
222	Pielęgniarki
223	Położne
23	Specjaliści nauczania i wychowania
233001	Nauczyciel przedmiotu w szkole ponadpodstawowej
234102	Nauczyciel przedmiotu w szkole podstawowej
234201	Nauczyciel przedszkola
235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej
235290	Pozostali nauczyciele pracujący z osobami o specjalnych potrzebach edukacyjnych
235921	Pedagog
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
242307	Specjalista do spraw kadr

242310	Specjalista do spraw wynagrodzeń
2634	<i>Psycholodzy i pokrewni</i>
263401	Psycholog
2292	<i>Fizjoterapeuci</i>
229201	Fizjoterapeuta
3139	<i>Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani</i>
313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej
3313	<i>Księgowi</i>
331301	Księgowy
432	<i>Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu</i>
432103	Magazynier
514	<i>Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni</i>
514101	Fryzjer
514202	Kosmetyczka
5223	<i>Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)</i>
522301	Sprzedawca
522302	Sprzedawca w branży mięsnej
522303	Sprzedawca w branży przemysłowej
522304	Sprzedawca w branży spożywczej
5230	<i>Kasjerzy i sprzedawcy biletów</i>
523002	Kasjer handlowy
5249	<i>Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani</i>
524902	Doradca klienta
7111	<i>Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków</i>
711104	Robotnik budowlany
7112	<i>Murarze i pokrewni</i>
711202	Murarz
7116	<i>Robotnicy budowy dróg</i>
711690	Pozostali robotnicy budowy dróg
7123	<i>Tynkarze i pokrewni</i>
712301	Monter ociepleń budynków

7126	<i>Hydraulicy i monterzy rurociągów</i>
712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
7129	<i>Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani</i>
712902	Monter systemów suchej zabudowy
712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
712906	Monter stolarki budowlanej
712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
7212	<i>Spawacze i pokrewni</i>
721204	Spawacze
7222	<i>Ślusarze i pokrewni</i>
722204	Ślusarz
7223	<i>Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni</i>
722307	Operator obrabiarek skrawających
722314	Tokarz w metalu
7411	<i>Elektrycy budowlani i pokrewni</i>
741101	Elektromonter instalacji elektrycznych
741103	Elektryk
7549	<i>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani</i>
754903	Pracownik produkcji
8332	<i>Kierowcy samochodów ciężarowych</i>
833201	Kierowca autocysterny
833202	Kierowca ciągnika siodłowego
833203	Kierowca samochodu ciężarowego
833290	Pozostali kierowcy samochodów ciężarowych
8342	<i>Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych</i>
834201	Mechanik maszyn i urządzeń drogowych
834202	Operator maszyn drogowych
834204	Operator sprzętu ciężkiego
834205	Operator koparki
834206	Operator koparko-ładowarki
834207	Operator ładowarki
834208	Operator spycharki

834290	Pozostali operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych
9321	<i>Ręczni pakowacze i znakowacze</i>
932101	Pakowacz ręczny
941	<i>Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków</i>
941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food
941201	Pomoc kuchenna

Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Chrzanowie

Jerzy Kasprzyk