

**ANALIZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH
KLIENTÓW
POWIATOWEGO URZĘDU PRACY
W CHRZANOWIE**

na rok 2021

Opracowanie:

Marta Kitlińska – Specjalista ds. rozwoju zawodowego

Chrzanów, marzec 2021r.

1. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA POWIATU

1.1 POŁOŻENIE GEOGRAFICZNE

Powiat chrzanowski położony jest w północno-zachodniej części województwa małopolskiego, pomiędzy obszarem metropolitalnym Krakowa i Katowic. Przez jego środek przebiega jedna z najważniejszych linii komunikacyjnych regionu: autostrada A4, a także droga krajowa nr 79 łącząca Kraków ze Śląskiem. Położenie geograficzne powiatu jest jedną z jego największych szans rozwojowych.

Rysunek 1. Położenie powiatu chrzanowskiego.



Źródło: http://www.zasoby-ludzkie.wup-krakow.pl/powiat-4-powiat_chrzanowski.html

Powiat chrzanowski ma powierzchnię 372 km², co stanowi 2,44 proc. powierzchni województwa małopolskiego i klasyfikuje go na dziewiętnastej pozycji wśród powiatów regionu. Swoimi granicami, powiat chrzanowski obejmuje obszar czterech gmin miejsko-wiejskich (Alwernia, Chrzanów, Libiąż, Trzebinia) oraz jednej gminy wiejskiej (Babice). Liczba mieszkańców powiatu to 124 536 osób. Niewątpliwym atutem powiatu chrzanowskiego jest korzystne położenie między dwoma wielkimi ośrodkami miejskimi – Katowicami i Krakowem. Przez teren powiatu przebiega rozbudowana sieć dróg, wśród których są zarówno drogi wojewódzkie (nr 780, nr 781, nr 791 oraz nr 933), droga krajowa (nr 79) a także autostrada A4 (będąca fragmentem europejskiej trasy E40). W powiecie istnieje także stosunkowo dobra sieć połączeń kolejowych. Z miast Chrzanów, Libiąż oraz Trzebinia istnieją bezpośrednie połączenia kolejowe ze stolicą województwa, których czas dojazdu waha się między przedziałami od 60 do 90 minut. Istotnym dla dostępności komunikacyjnej powiatu jest także bliskość portów lotniczych Kraków- Balice (oddalony o blisko 35 kilometrów od Chrzanowa) oraz Katowice - Pyrzowice (około 60 kilometrów od Chrzanowa). Usługi związane z komunikacją zbiorową na terenie gmin Chrzanów, Libiąż oraz Trzebinia prowadzi Związek Komunalny "Komunikacja Międzygminna". W powiecie działalność przewozową prowadzą także prywatni przewoźnicy. Korzystne położenie powiatu chrzanowskiego przy granicy z województwem śląskim oraz lokalizacja przy autostradzie A4 sprawiają, że od lat korzystnie rozwija się tutaj przemysł. Warto zaznaczyć, że to powiat dość nietypowy jak na Małopolskę, gdyż na jego terenie znajduje się kopalnia węgla kamiennego. Powiat chrzanowski graniczy z powiatami: oświęcimskim, wadowickim, krakowskim, olkuskim oraz z miastem Jaworzniem (położonym w województwie śląskim).

Rysunek 2. Gminy położone na terenie powiatu chrzanowskiego.



Źródło: <https://www.bing.com/images/search?view=detailV2&ccid=sONowtVX&id=26212384FF4210A9CA9C0EC4F42F8790DD09C230&thid=OIP.sONowtVXldq87yUjewzJKgHaF3&q=gminy+na+terenie+powiatu+chrzanowskiego+&simid=607996251234174550&selectedIndex=0&ajaxhist=0>

1.2 LOKALNY RYNEK PRACY

Najważniejszym pracodawcą na terenie powiatu jest Kopalnia Węgla Kamiennego Janina w Libiążu, wchodząca w skład Grupy Tauron Wydobycie. **TAURON Wydobycie S.A. Zakład Górniczy Janina** prowadzi działalność produkcyjną na obszarze górniczym o powierzchni 81,13 km². Jest to typowy zakład jednoruchowy, gdzie proces wydobywczo-przeróbczy skumulowany jest w rejonie szybów „Janina”. Mając na względzie warunki zalegania złoża, stan jego rozpoznania, rozbudowaną sieć nieciągłości tektonicznych, zagospodarowanie powierzchni oraz aspekty ekonomiczne szacuje się, że efektywna baza zasobowa zostanie znacząco zredukowana, niemniej zapewnia stabilne funkcjonowanie zakładu przy założonym poziomie wydobycia przez ok. 60 – 70 lat. Realizacja tych założeń wymagać będzie nakładów inwestycyjnych na pogłębienie szybów oraz budowę nowych poziomów wydobywczych.

W roku 2020 blisko 90 procent osiągnęło zaawansowanie inwestycji TAURON Wydobycie, czyli budowy poziomu 800 metrów w Zakładzie Górniczym Janina. Na tym etapie uruchomiono już zjazd ludzi jedną z największych klatek szybowych w Polsce. Dzięki temu prawie 20-krotnie skróci się czas dotarcia załogi do miejsc pracy.

Kopalnia w Libiążu posiada największe w Polsce złoża węgla energetycznego, szacowane na 2,1 mld ton. Produkuje się tutaj między innymi paliwo o obniżonej zawartości chloru, które jest dedykowane dla nowego bloku energetycznego 910 MW w Jaworznie. Bliskość aktywów wytwórczych Grupy Tauron umożliwia utrzymanie niskich kosztów transportu tego surowca. – Ta inwestycja umożliwi dostęp do nowych zasobów dobrej jakości węgla kamiennego, o parametrach niezbędnych dla pracy niskoemisyjnych bloków energetycznych. Z myślą o efektywnej produkcji paliw dedykowanych dla energetyki, będą również podejmowane działania na rzecz utworzenia kopalni zespolonej z zakładów górniczych Janina i Sobieski. To połączenie dwóch silnych kopalni w jeden efektywny zakład górniczy przyspieszy osiągnięcie przez Spółkę zyskowności procesu wydobycia poprzez korzyści wynikające z optymalizacji organizacyjnej. Uruchomiony

w ZG Janina zjazd załogi odbywa się z wykorzystaniem jednej z największych klatek szybowych w Polsce. Ta mega konstrukcja jest wysoka na cztery piętra, pomieści jednorazowo aż 200 osób lub 24 tony materiałów. Droga jazdy klatki wynosi ponad 790 m. Jazda ludzi odbywa się na czterech piętrach klatki. Maksymalna możliwa liczba pracowników na piętrze to 50 osób, co umożliwia jednoczesną jazdę nawet dla 200 pracowników. Z uwagi jednak na obowiązujące aktualnie w zakładach górniczych Spółki prewencyjne procedury bezpieczeństwa w ramach działań przeciwwirusowych, liczba osób przebywających jednocześnie w klatce zjazdowej jest ograniczona, tak aby zachowywane były bezpieczne odległości pomiędzy pracownikami. Z kolei maksymalna masa ładunku w klatce to 24 tony.

Czas zjazdu 200 osób na poziom 800 metrów lub ich wyjazdu wynosi około 6 minut. Dla porównania – obecnie, aby załoga mogła dojść pieszo do stanowisk pracy na poziomie 800 metrów potrzebuje na to około 100 minut. Górniczy wyciąg szybowy, maszyna wyciągowa, układ sterowania i sygnalizacji szybowej zostały tak zaprojektowane, aby w przyszłości możliwa była ich w pełni automatyczna praca. Zakończenie całej inwestycji przewidziane jest na trzeci kwartał 2021 roku.

Rysunek 3. Kopalnia Janina Libiąż



Źródło: https://www.google.com/search?q=kopalnia+janina+zdjecie+2020&client=firefox-b&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwic09PJ4PDuAhXVIFwKHRIvBCOQ_AUoAXoECAkQAw&biw=1920&bih=966#imgrc=XJWNw3rNPoCUGM

Na terenie powiatu obecna jest liczna grupa dużych przedsiębiorstw, zatrudniających powyżej 400 pracowników. Należą do niej: Szpital Powiatowy w Chrzanowie, Zakłady Mięsne Unimięś S.A powstałe w 2002r., Elektrownia "Siersza" w Trzebini (Grupa Tauron-Wytwarzanie) oraz producent elementów oświetlenia dla przemysłu samochodowego – **VALEO Autosystemy**. Działalność produkcyjna Valeo w Polsce zaczęła się od wynajmowanej hali w Zielonkach, niedaleko Krakowa, gdzie w roku 1996 została wyprodukowana pierwsza chłodnica. W 1997 roku Grupa Valeo podjęła decyzję o budowie fabryki w Skawinie, co stało się pierwszym krokiem do rozwoju biznesu w Polsce. Obecnie Valeo w Polsce posiada

4 zakłady produkcyjne, Centrum Sprzedaży i Dystrybucji w Warszawie oraz Centrum Usług Wspólnych w Skawinie dla takich obszarów jak: Finanse/Księgowość, IT, HR, Zakupy oraz Zarządzanie Łańcuchem Dostaw.

Wszystkie zakłady zlokalizowane są w południowej części kraju, z czego trzy w województwie małopolskim. Czwarty zakład zlokalizowany jest na terenie województwa śląskiego, gdzie znajduje się również spółka joint venture Valeo Siemens eAutomotive.

Natomiast Zakład Produkcji Systemów Oświetlenia zlokalizowany w Chrzanowie, jest najmłodszym i największym zakładem Valeo w Polsce, zatrudniającym ponad 2500 osób. Łącznie we wszystkich spółkach w Polsce zatrudnionych jest ponad 8.073 pracowników).

Rysunek 4. Valeo Chrzanów



źródło:https://www.google.com/search?q=valeo+chrzan%C3%B3w&tbm=isch&ved=2ahUKewi3sPmp4vDuAhUNNBQKHdnVCs8Q2-cCegQIABAA&oq=valeo+chrzan%C3%B3w&gs_lcp=CgNpbWcQA1AAWABgqr8FaABWAHAgAEAiAEAkqEAmAEAqgELZ3dzLXdpei1pbWc&scient=img&ei=nPcsYLfyGI3oUNmrq_gM&bih=966&biw=1920&client=firefox-b-d#imgsrc=28__UBOe-mjMaM&imgdii=QoOPa7ia4uGWKM

Licznie reprezentowane są także firmy o mniejszym zatrudnieniu, wśród których warto wymienić m.in. **Rejonowe Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o.**, producenta pieczywa i ciastek Dan Cake Polonia Sp. z o.o., Thermoplast Sp. z o.o. produkujący profile z tworzyw sztucznych, Rafineria Trzebinia S.A włączoną w strukturę Polskiego Koncernu Naftowego, Ocynkownia Śląsk Sp. z o.o., czy **"Alventa" Spółka Akcyjna w Alwerni** ("Alventa" SA jest liczącą się na rynku europejskim firmą, produkującą wyroby dla odbiorców polskich i zagranicznych różnych branż gospodarki). Wytwarzane produkty znajdują zastosowanie przede wszystkim w:

- produkcji środków piorących
- garbarstwie
- przemyśle spożywczym i mięsny
- produkcji farb i lakierów
- hodowli zwierząt
- ogrodnictwie i rolnictwie

W ciągu lat istnienia zakładów stosowane tu technologie uległy systematycznemu doskonaleniu. Oferta wytwarzanych towarów była ciągle poszerzana. Wprowadzano nowe, dotychczas w Polsce nie produkowane wyroby, np. kwas fosforowy termiczny, garbnik chromowy o standardowej zasadowości, bezwodnik kwasu chromowego, zielony tlenek chromu, sole

fosforowe i mieszanki fosforowe jakości spożywczej. "Alventa" SA specjalizuje się w następujących profilach produkcyjnych:

- związki fosforu,
- nawozy rolnicze i ogrodnicze,
- związki chromu.

Od wielu lat jakość i parametry fizykochemiczne produktów kształtowane były zgodnie z preferencjami i wymaganiami odbiorców.

W ostatnich latach wprowadzono na rynek nowe produkty:

- saletrę wapniową,
- saletrę magnezową,
- saletrę potasową - MagPlon K,
- azotan sodu,
- fosforan monopotasu.

Obecnie najważniejszymi, konsekwentnie realizowanymi zadaniami są:

- eliminacja ubocznych skutków oddziaływania Spółki na środowisko naturalne poprzez doskonalenie procesów technologicznych, stosowanie technologii bezodpadowych, odzysk surowców,
- osiągnięcie pozycji stabilnego i odpowiedzialnego dostawcy, przez zapewnienie wysokiej jakości produkcji, dostosowywanie jakości wyrobów do wymagań klientów, poprawę efektywności produkcji,
- umocnienie pozycji na rynkach dotychczasowych i pozyskanie nowych odbiorców.

Rysunek 5. Alventa Alwernia



Źródło:https://www.bing.com/images/search?view=detailV2&id=7152D2CAB1365CF6E82E12C4BBB8BFE5B169C516&thid=OIP.PvIPHftw9LMHI3DjayCOAHaDF&mediaurl=http%3A%2F%2Fwww.alwernia.com.pl%2Fpublic%2Fimages%2Fslajd_1.jpg&expw=1440&expv=600&q=ALVENTA+ALWERNIA&selectindex=0&ajaxhist=0&vt=0&eim=1,

Na terenie powiatu chrzanowskiego na dzień 31.12.2020r. funkcjonowało 12.102 podmiotów gospodarczych. Zdecydowaną większość stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz spółki cywilne. Szczegółową strukturę podmiotów gospodarczych działających na terenie powiatu chrzanowskiego wg formy organizacyjno – prawnej na dzień 31.12.2020 roku przedstawia tabela nr 1.

Tabela nr 1. Liczba podmiotów gospodarczych wg formy prawnej.

Forma prawna	Liczba podmiotów gospodarczych na dzień 31.12.2020r.
osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	9.067
spółki cywilne	1.052
spółki z ograniczoną odpowiedzialnością	622
wspólnoty mieszkaniowe	364
stowarzyszenia i stowarzyszenia nie wpisane do KRS	324
spółki jawne	93
Spółki komandytowe	65
Związki zawodowe	59
fundacje	49
Inne formy prawne	407
Razem	12.102

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W sektorze prywatnym największy udział procentowy według formy organizacyjno – prawnej stanowiły **osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą** (9.067) oraz **spółki cywilne** (1.052). Podobnie jak w latach ubiegłych najliczniejszą grupę wśród prywatnych przedsiębiorców stanowili pracodawcy prowadzący działalność handlową bądź zajmujący się budownictwem, prowadzący działalność przemysłową lub naukową i techniczną. Szczegółową strukturę podmiotów gospodarczych z terenu powiatu chrzanowskiego wg sekcji gospodarki narodowej przedstawia tabela nr 2.

Tabela nr 2. Liczba podmiotów gospodarczych wg sekcji PKD.

PKD	Stan na 31.12.2020r.
G Handel	3.233
F Budownictwo	1.635
C Przetwórstwo przemysłowe	1.175
M Działalność naukowa i techniczna	992
H Transport i gospodarka magazynowa	876
S Pozostała działalność usługowa	930
Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	567
L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	521
P Edukacja	388

N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	350
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i wyżywieniem	306
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	270
J	Informacja i komunikacja	340
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	247
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	95
E	Dostawa wody, gospodarowanie ściekami	66
O	Administracja publiczna i obrona narodowa	54
B	Górnictwo i wydobywanie	45
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną	7
-	-	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Największy udział wśród podmiotów gospodarczych działających na terenie powiatu chrzanowskiego stanowiły podmioty zajmujące się **handlem, świadczące usługi w zakresie budownictwa, czy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym i taka tendencja utrzymuje się już od wielu lat.**

Pod względem wielkości przedsiębiorstw powiat chrzanowski nie różni się od struktur innych lokalnych rynków pracy. Dominują na nim firmy bardzo małe, zatrudniające nie więcej niż 9 osób. **Mikroprzedsiębiorcy (w liczbie 11.647) działający na terenie powiatu chrzanowskiego stanowią 96,24%, wszystkich podmiotów gospodarczych.** Szczegółową informację dot. struktury chrzanowskich podmiotów gospodarczych z uwagi na liczbę zatrudnionych przedstawiono poniżej.

Tabela nr 3. Struktura podmiotów gospodarczych z terenu pow. chrzanowskiego wg liczby zatrudnionych (stan na 31.12.2020r.)

podmioty gosp. wg liczby zatrudnionych	liczba podmiotów gospodarczych w 2020 r.
0-9 pracowników	11 647
10-49 pracowników	374
50-249 pracowników	74
250-999 pracowników	7
1000 i więcej	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

1.3 CHARAKTERYSTYKA KLIENTÓW PUP

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chrzanowie według stanu na koniec **grudnia 2020 roku** wynosiła **3.311 osób**. W stosunku do stanu na dzień 31 grudnia 2019 roku, kiedy to liczba bezrobotnych wynosiła 2.663 osoby, poziom bezrobocia w powiecie chrzanowskim **zwiększył się o 648 osób** (tj. o 24,3%). Liczba bezrobotnych wróciła do porównywalnego poziomu z końca roku 2018.

3311
osób bezrobotnych
w powiecie chrzanowskim

Poniżej zamieszczona tabela przedstawia zmiany poziomu bezrobocia jakie zanotowano na terenie powiatu chrzanowskiego w latach 2010 - 2020, dla porównania z poziomem w województwie małopolskim oraz w Polsce.

Tabela 4. Zmiana poziomu bezrobocia w latach 2010 – 2020

	Rok 2010	Rok 2011	Rok 2012	Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Powiat chrzanowski	5896	5664	6681	6994	5700	4851	4294	3553	3303	2663	3311
Małopolska	142221	145094	161161	164434	139027	119601	96531	79430	71489	62610	83050
Polska	1954706	1982676	2136815	2157883	1825180	1564200	1335200	1081700	968900	866400	1046803

Z powyższego zestawienia wynika, że na przestrzeni ostatnich lat poziom bezrobocia zarówno w powiecie chrzanowskim jak i w Małopolsce i w kraju uległ wyraźnemu spadkowi. W powiecie chrzanowskim w stosunku do roku 2010 odnotowano spadek o 43,8%, tj. o 2.585 osób. Niestety na skutek pandemii w roku 2020 można był zaobserwować systematyczny, co miesięczny wzrost liczby osób bezrobotnych. Podobnie jak w latach poprzednich nadal odnotowuje się przewagę bezrobotnych kobiet w ogólnej populacji zarejestrowanych osób bezrobotnych, co obrazuje poniższy wykres.

Wykres 1. Struktura bezrobotnych wg płci - stan na 31.12.2020

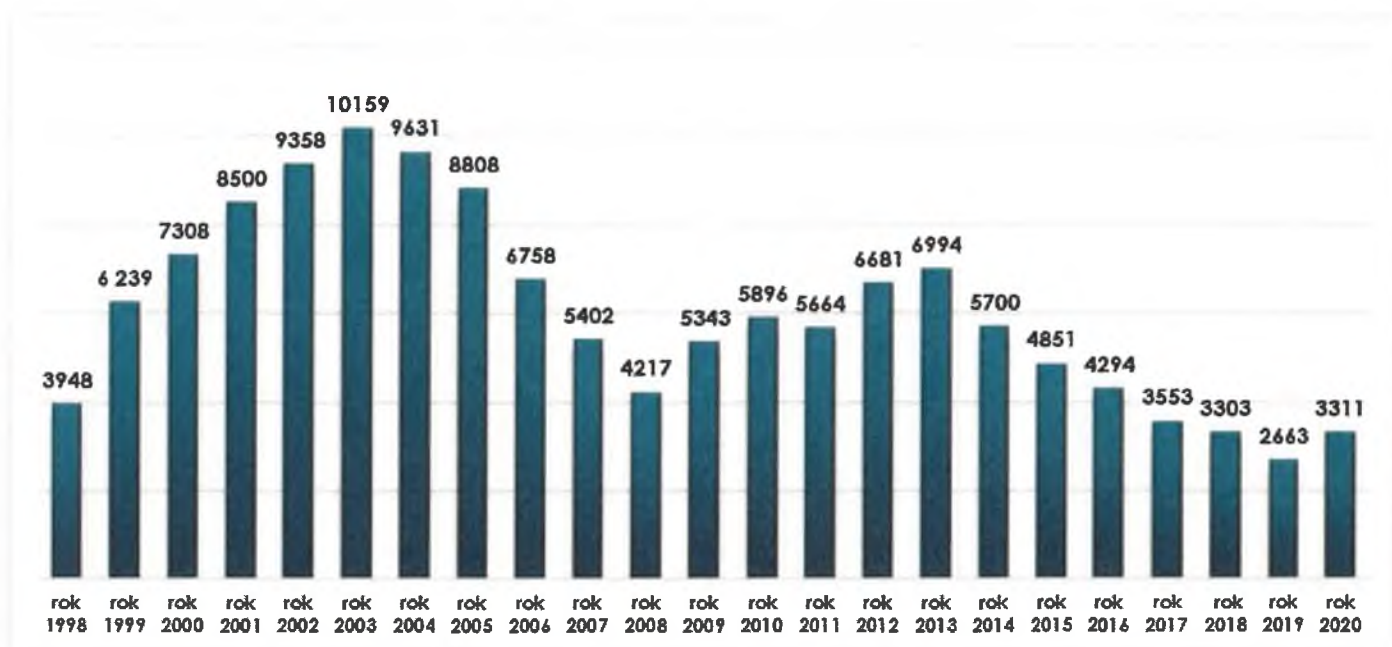


Tabela 5. Liczba bezrobotnych na koniec 2019r. oraz w poszczególnych miesiącach 2020r.

Miesiąc	Liczba bezrobotnych ogółem	Przyrost lub spadek poziomu bezrobocia w stosunku do poprzedniego miesiąca	
		w liczbach	%
XII.2019	2663	x	x
I.2020	2908	+245	+9,2%
II.2020	2886	-22	-0,8%
III.2020	2850	-36	-1,3%
IV.2020	2999	+149	+5,2%
V.2020	3145	+146	+4,8%
VI.2020	3225	+80	+2,5%
VII.2020	3283	+58	+1,8%
VIII.2020	3281	+56	-0,1%
IX.2020	3300	+19	+0,6%
X.2020	3316	+16	+0,5%
XI.2020	3291	-25	-0,8%
XII.2020	3311	+20	+0,6%

Analizując dane dotyczące kształtowania się liczby osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach zauważamy, iż praktycznie przez cały rok 2020 następował wzrost poziomu bezrobocia. Tylko w lutym, marcu i październiku ta liczba nieznacznie spadała.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych w latach 1998 – 2020 wg stanu na dzień 31 grudnia, na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Chrzanowie



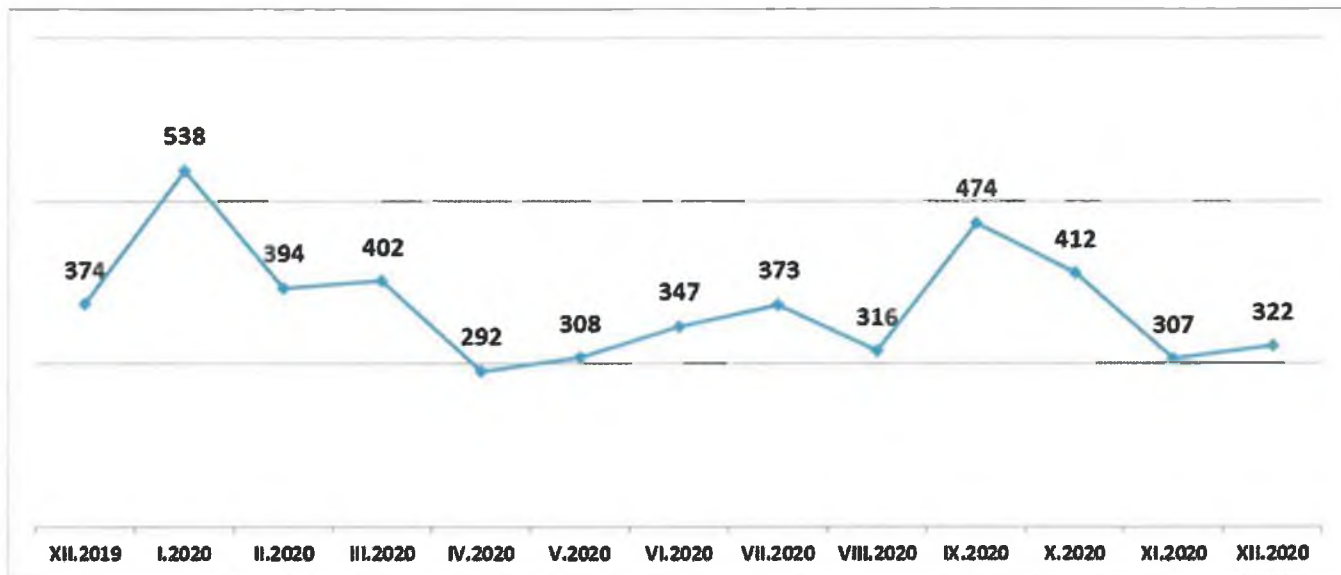
Badając poziom bezrobocia w powiecie chrzanowskim od roku 1998 stwierdzić należy, że najwyższy poziom bezrobocia zanotowano w roku 2003 kiedy to stopa bezrobocia osiągnęła poziom 21,2%. Z kolei najniższą wartość (7,7%) wskaźnik bezrobocia osiągnął na koniec roku 2020. Warto zwrócić uwagę na fakt, że stały, spadkowy trend utrzymywał się od roku 2014. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec roku 2019 była niższa niż w analogicznych okresach lat poprzednich. Rok 2020 przyniósł wzrost bezrobocia.

Stan płynności poziomu bezrobocia zależy od dwóch czynników: **napiływu** czyli osób rejestrujących się jako bezrobotne w danym okresie (tzn. osoby nowo zarejestrowane) oraz **odpływu** czyli liczby osób tracących status bezrobotnego w tym samym czasie (tzn. osoby wyrejestrowane). Jeżeli w pewnym okresie czasu napływ osób do bezrobocia przewyższa odpływ to wówczas mamy do czynienia z przyrostem bezrobocia, gdy sytuacja jest odwrotna - ze zmniejszaniem się bezrobocia.

4485
napływ bezrobotnych

W okresie 12 miesięcy 2020 roku do rejestrów Powiatowego Urzędu Pracy w Chrzanowie **napłynęło** łącznie **4485 osób**, które uzyskały status osoby bezrobotnej. Udział kobiet w tej grupie ukształtował się na poziomie 50,4% (2261 kobiet), co stanowiło lekko ponad połowę ogólnego napływu. Do dnia rejestracji 755 osób rejestrujących się, nigdy nie pracowały zawodowo tj. 16,8 % ogółu napływu.

Wykres 3. Napływ osób bezrobotnych na koniec 2019r. oraz w poszczególnych miesiącach 2020 r.

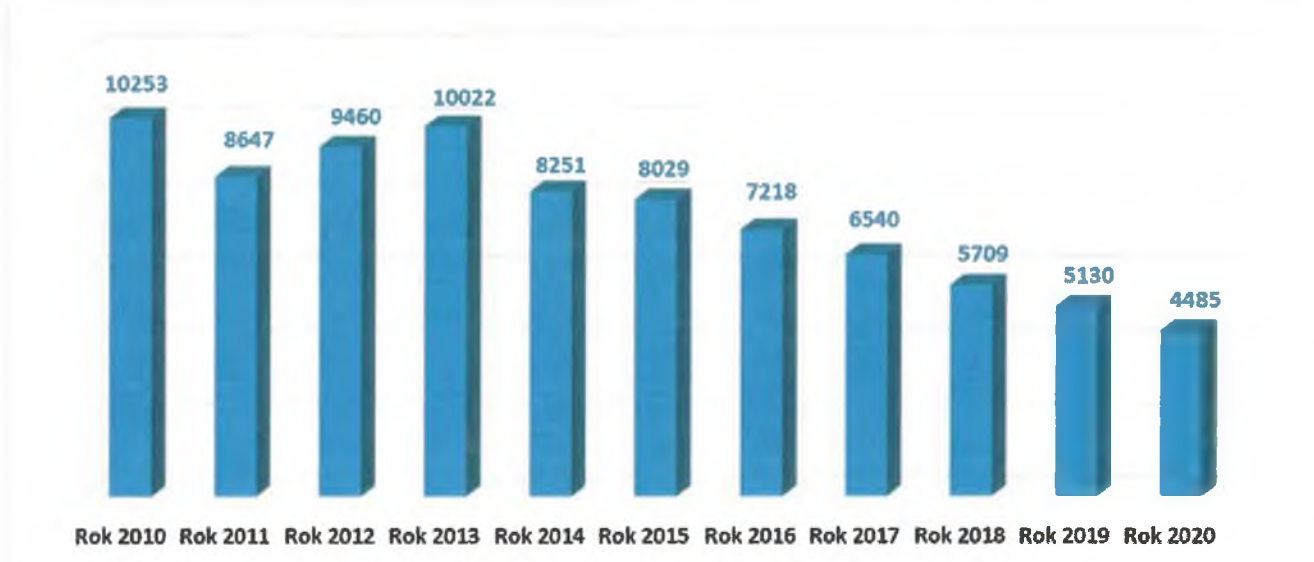


Najwięcej bezrobotnych tradycyjnie zarejestrowało się w miesiącu styczniu (538 osób) oraz we wrześniu (474 osoby). Z końcem roku wiele firm ma przestój i na ten okres zwalnia pracowników, co może wiązać się z większym napływem do ewidencji. Najmniej rejestracji wystąpiło w kwietniu (292 osoby), maju (308 osób) i w listopadzie (307 osób).

Niepokojącym zjawiskiem jest bardzo wysoki udział bezrobotnych powracających do rejestrów po raz kolejny. Na dzień 31.12.2020 r. liczba osób w tej kategorii wyniosła 3730, tj. 83,2% ogółu nowo zarejestrowanych. Sytuacja ta świadczy o nietrwałości podejmowanego zatrudnienia. Natomiast osoby rejestrujące się po raz pierwszy w liczbie 755 stanowiły niespełna 16,8%. Wskaźnik ten utrzymuje się od wielu lat na zbliżonym poziomie.

W porównaniu z rokiem 2019, gdzie w Urzędzie zarejestrowało się 5130 osób, liczba rejestrujących się bezrobotnych zmalała w badanym roku o 645 osób, tj. spadek o 12,6%.

Wykres 4. Napływ osób bezrobotnych w latach 2010 – 2020

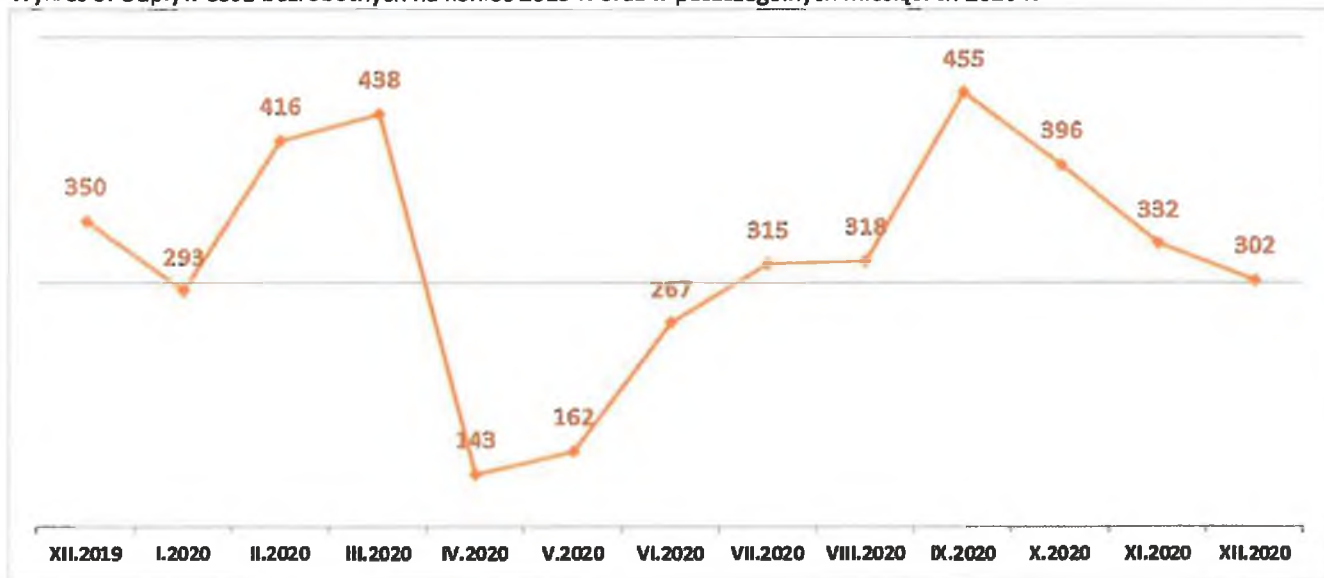


Analizując napływ osób bezrobotnych od roku 2010 stwierdzić należy, że wartość zanotowana na koniec roku 2020 była najniższą w ciągu badanego okresu czasu. Najwięcej bezrobotnych zarejestrowało się w roku 2010 i w 2013 a począwszy od roku 2014 zauważalna jest tendencja spadkowa w liczbie osób rejestrujących się.

3837
odpływ bezrobotnych

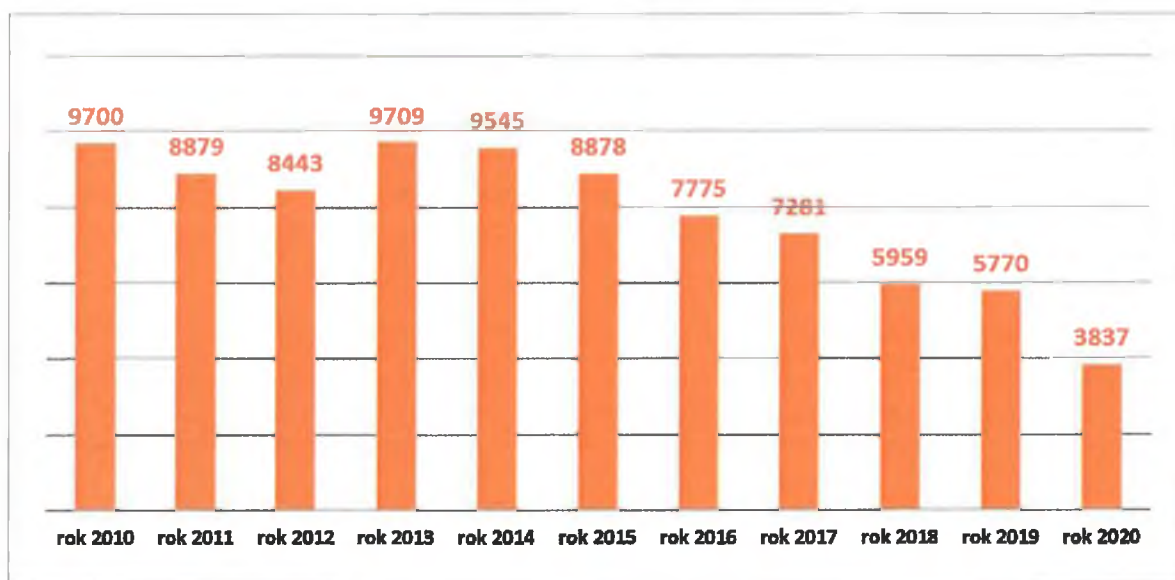
W ciągu całego 2020 roku z ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Chrzanowie wyłączono ogółem **3837 osób bezrobotnych**, w tym 1958 kobiet.

Wykres 5. Odpływ osób bezrobotnych na koniec 2019 r. oraz w poszczególnych miesiącach 2020 r.



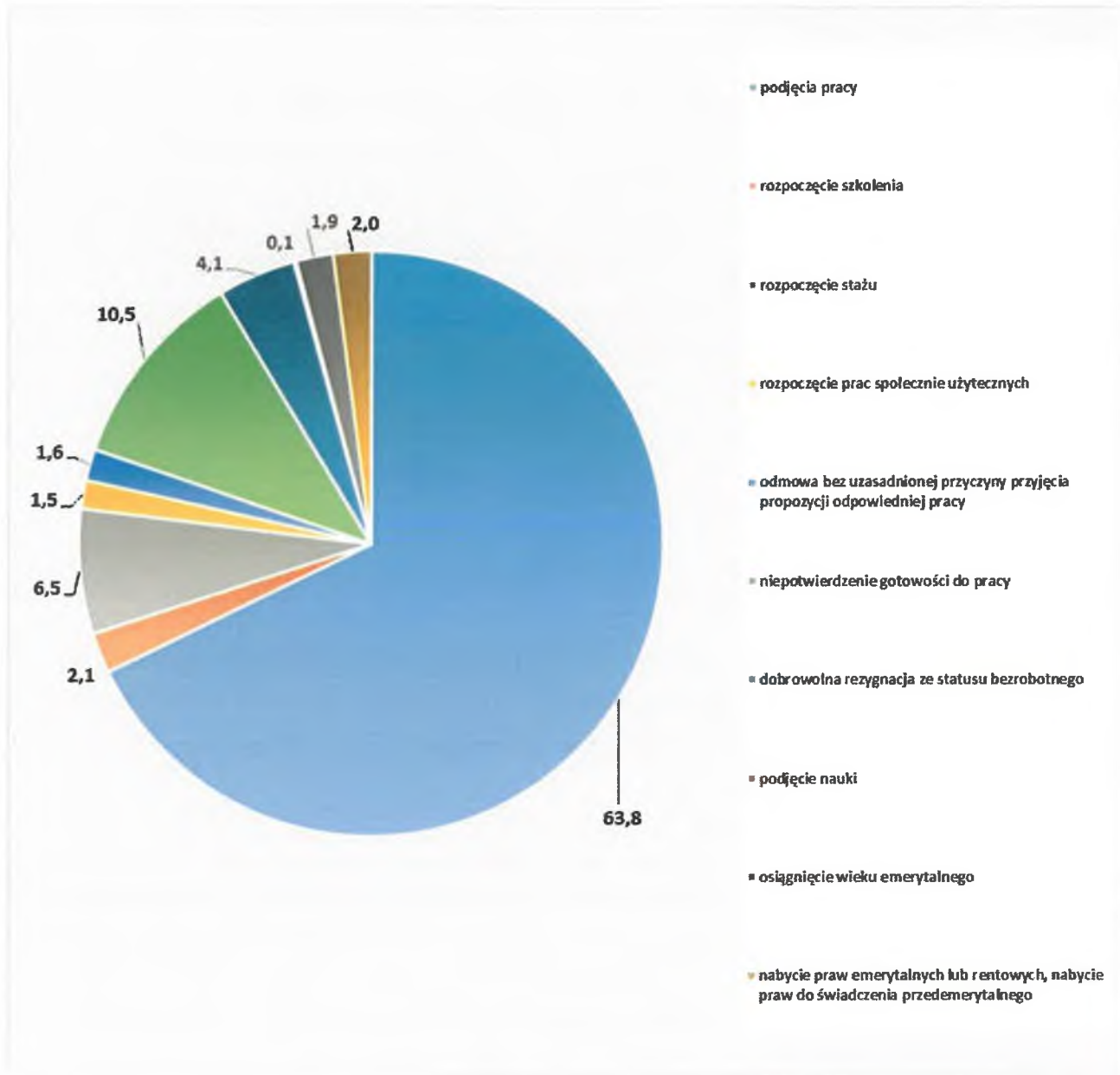
Jak wynika z powyższego wykresu najwięcej bezrobotnych wyłączono z ewidencji w miesiącu marcu (438 osób) i we wrześniu (455 osób). Najmniej osób utraciło status osoby bezrobotnej w kwietniu (143 osoby) i w maju (162 osoby). W porównaniu z rokiem 2019 (5770 osób) liczba wyrejestrowanych na koniec roku 2020 była niższa o 33,5%, tj. o 1933 osoby.

Wykres 6. Odpływ osób bezrobotnych w latach 2010 – 2020



Analizując odpływ osób bezrobotnych od roku 2010 stwierdzić należy, że wartość zanotowana na koniec roku 2020 była do tej pory najniższą. Najwięcej bezrobotnych wyrejestrowało się w roku 2010 i w 2013 natomiast od roku 2015 można zaobserwować zmniejszającą się liczbę osób wyłączonych z ewidencji się w chrzanowskim urzędzie.

Wykres 7. Przyczyny wyłączeń bezrobotnych z ewidencji w 2019 roku



Głównym powodem wyłączeń bezrobotnych z rejestrów było w 2020 r. **podjęcie pracy**, które w omawianym okresie stanowiło **63,8%** wszystkich wyłączeń (**2449 osób**).

63,8%
podjęcia pracy

W porównaniu z rokiem wcześniejszym liczba osób wyłączonych z tego powodu obniżyła się o 70 osób. Kategoria ta obejmuje wszystkie formy podejmowania przez bezrobotnych zatrudnienia tzn. prace subsydiowane (m.in. prace interwencyjne, roboty publiczne, podjęcie własnej działalności gospodarczej) oraz prace niesubsydiowane.

Drugą z najczęstszych przyczyn wyłączeń z rejestru było **niepotwierdzenie gotowości do pracy**. Od początku 2020 roku **402 osoby** zostały wyłączone z ewidencji z tego powodu, co stanowiło **10,5%** odpływu. Przyczyną pozbawienia statusu bezrobotnego była także **dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego** (156 osób, tj. 4,1%) oraz **odmowa bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy** (63 osoby, tj. 1,6%). Utrata statusu bezrobotnego może mieć związek także z dezaktywacją zawodową.

Od początku 2020 roku przyczynami tego typu wyłączeń z ewidencji bezrobotnych było **nabycie praw emerytalnych lub rentowych oraz nabycie praw do świadczenia przedemerytalnego** (76 osób, tj. 2%).

Odpływ z ewidencji osób bezrobotnych od początku 2020 roku związany był także z:

- rozpoczęciem stażu – 249 osób, tj. 6,5%,
- rozpoczęciem szkolenia – 81 osób, tj. 2,1%,
- rozpoczęciem pracy społecznie użytecznej – 56 osoby, tj. 1,4%.

W/w osoby zgodnie z objaśnieniami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej są ujmowane w momencie rozpoczęcia danego programu do kategorii osób wyłączonych z ewidencji. Dopiero po zakończeniu danego programu ponownie uwzględnia się je w liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w miesiącu sprawozdawczym.

1.3.1. BEZROBOTNI W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

79,3%
bezrobotni w szczególnej sytuacji
na rynku pracy

W końcu grudnia 2020 roku w powiecie chrzanowskim **status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy** posiadało **2627 osób bezrobotnych**, co oznacza, że 79,3% bezrobotnych spełniało kryteria by być zaliczonym do tej kategorii. Trzeba zaznaczyć, że jedna osoba może spełniać kryteria by jednocześnie być zakwalifikowaną do kilku grup w szczególnej sytuacji.

Bezrobotni, będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy to grupa osób wymagająca specyficznego wsparcia oraz kompleksowego i zindywidualizowanego podejścia. Osoby te, ze względu na określone uwarunkowania mają duże problemy ze znalezieniem pracy, a tym samym z wyjściem z bezrobocia.

Poniższa tabela zawiera dane dotyczące osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy na koniec grudnia 2020 roku:

Kategorie bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Stan ogółem na koniec grudnia 2020	Udział w liczbie bezrobotnych ogółem
Do 30 roku życia	822	24,8%
- w tym do 25 roku życia	379	11,4%
Długotrwale bezrobotni	1588	48,0 %
Powyżej 50 roku życia	891	26,9%
Korzystające ze świadczeń pomocy społecznej	15	0,5%
Posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	499	15,1%
Posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	10	0,3%
Niepełnosprawni	180	5,4%

Do analizy sytuacji bezrobocia wśród osób tej kategorii zostały wybrane te grupy, w których wskaźniki bezrobocia są najwyższe. Najbardziej liczną zbiorowość tworzą **długotrwale bezrobotni** (1588 osób), tj. 48% ogółu zarejestrowanych, **osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia** (891 osób, tj. 26,9%) oraz **osoby bezrobotne do 30 roku życia** (822 osoby, tj. 24,8%).

48%
Długotrwale bezrobotni

Grupę **długotrwale bezrobotnych** tworzą osoby, które pomimo tego, że są zdolne do pracy i deklarują chęć jej podjęcia, nie znajdują faktycznego zatrudnienia z różnorodnych powodów oraz które często ze względu na niskie wykształcenie i długi czas pozostawania bez pracy mają znaczne problemy z ponownym wejściem na rynek pracy. Bezrobotni długotrwale od lat stanowią najwyższy odsetek wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wg danych na koniec 2020 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Chrzanowie figurowało 1588 (48%) bezrobotnych długotrwale. W stosunku do roku poprzedniego ich liczba zwiększyła się o 306 osób (o 23,9%), a odsetek w ogóle bezrobotnych pozostał na niezmiennym poziomie. Kobiety w grupie długotrwale bezrobotnych stanowiły 57,1% ogółu (907 osób).

26,9%
Powyżej 50 roku życia

Osoby powyżej 50 roku życia to specyficzna grupa bezrobotnych na rynku pracy, która ze względu na swój wiek i kompetencje niejednokrotnie jest grupą defaworyzowaną na rynku pracy. Brak zatrudnienia wśród bezrobotnych w tej kategorii to już powszechne zjawisko.

Z danych zebranych przez Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie wynika, że w końcu 2020 roku zarejestrowanych było 891 osób w tej kategorii wiekowej (26,9%). W porównaniu do roku poprzedniego ich liczba wzrosła o 130 osób (tj. o 17,1%). Obniżył się natomiast udział procentowy tej grupy w ogólnym bezrobociu w stosunku do 2019 roku o 1,7 pkt. procentowego. W strukturze bezrobotnych powyżej 50 roku życia kobiety stanowią niższy odsetek niż mężczyźni – wg stanu na koniec 2020 roku tworzyły one 36,1% ogółu bezrobotnych. Bezrobotni z prawem do zasiłku, wśród bezrobotnych 50+ stanowili z kolei 16,5% (147 osób).

Bezrobotni do 30 roku życia potocznie określane są mianem osób młodych na rynku pracy. Sytuacja w tej grupie jest trudna, ponieważ pomimo młodego ich wieku, a także często wysokiego poziomu wykształcenia jakie nabyli drogą edukacji, nie ma dla nich pracy. Częstym powodem, który wyklucza ich z rynku zatrudnienia jest

24,8%
Do 30 roku życia

kryterium doświadczenia zawodowego, którego nie zdążyli nabyć po zakończonej edukacji. Dlatego też, duża część środków finansowych wydatkowanych przez urzędy pracy na różnego rodzaju aktywne formy pomocy bezrobotnym, skierowana jest właśnie do osób młodych. Z danych prezentowanych w statystyce chrzanowskiego urzędu pracy wynika, iż na koniec 2020 roku zarejestrowane były 822 osoby bezrobotne do 30 roku życia (24,8%), a więc o 185 osób więcej niż przed rokiem. Odsetek w ogóle bezrobotnych nieznacznie wzrósł – o 0,9 pkt. proc.

Udział kobiet w grupie bezrobotnych do 30 roku życia wyniósł 61,2%. Osoby, którym przysługiwało prawo do pobierania zasiłku stanowiły w grupie bezrobotnych do 30 roku życia 10,6% (87 osób).

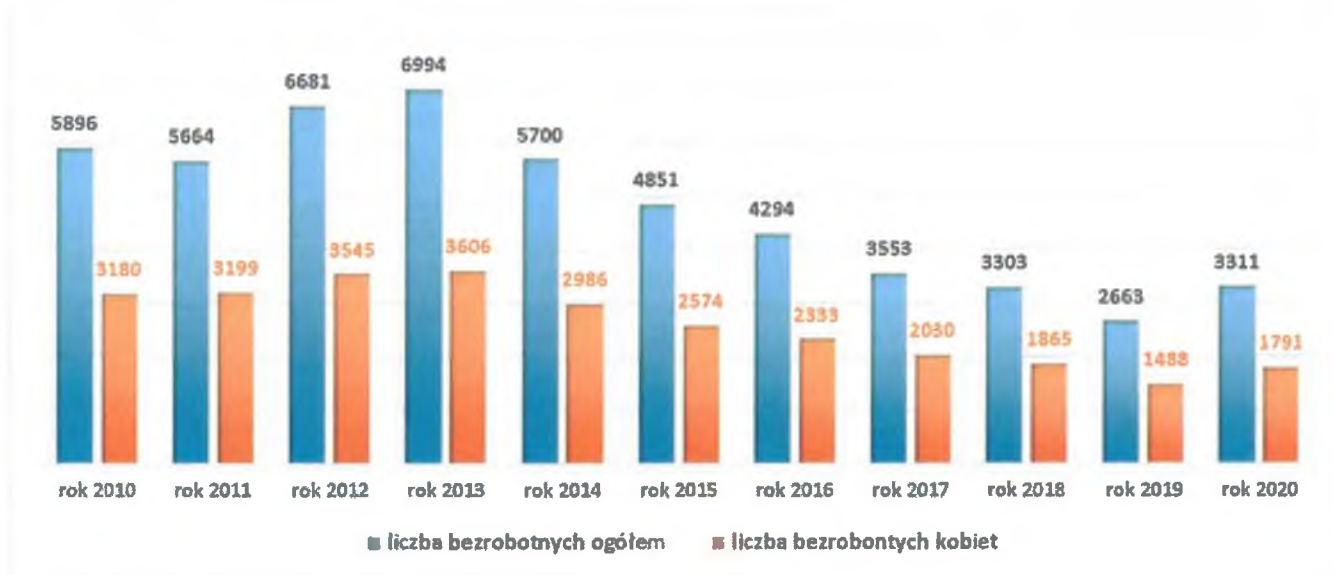
1.3.2. BEZROBOCIE WŚRÓD KOBIET

Bezrobocie kobiet to jeden z wielu kluczowych problemów lokalnego rynku pracy. Wśród jego przyczyn można wymienić m.in. brak odpowiednich kwalifikacji oraz przerwę w zatrudnieniu spowodowaną wychowaniem dzieci, co niesie za sobą wydłużającą się beczynność

54,1%
Bezrobotne kobiety

zawodową i w znacznym stopniu zmniejsza szanse kobiet na ponowną aktywizację zawodową. Na koniec grudnia 2020 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Chrzanowie zarejestrowanych było **1791 kobiet**. Odsetek bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 54,1%. Oznacza to, że w stosunku do 2019 r. liczba bezrobotnych kobiet wzrosła się o 303 osoby. Z kolei udział kobiet w liczbie bezrobotnych ogółem obniżył się – o 1,8 p. proc.

Wykres 8. Ogólna liczba bezrobotnych, w tym kobiet w latach 2010 - 2020



Przewaga kobiet w strukturze bezrobotnych powiatu chrzanowskiego utrzymuje się na zbliżonym poziomie na przestrzeni ostatnich lat. W ciągu roku 2020 do rejestracji w Urzędzie Pracy zgłosiło się **2261 bezrobotnych kobiet**, co stanowiło 50,4% ogółu napływu z tego okresu. Wskaźnik ten wzrósł o 0,8 p. proc. w stosunku do roku 2019.

W 2020 roku z ewidencji wyłączonych zostało **1958 bezrobotnych kobiet** tj. 51% wszystkich wyrejestrowań. Najczęstszą przyczyną wyłączeń z ewidencji bezrobotnych kobiet było podjęcie pracy. W badanym okresie pracę podjęło 1291 kobiet, tj. 52,7% ogółu bezrobotnych wyłączonych z powodu podjęcia pracy. Kategoria ta obejmuje wszystkie formy podejmowania przez bezrobotnych zatrudnienia tzn. **prace subsydiowane** (m.in. prace interwencyjne, roboty publiczne, podjęcie własnej działalności gospodarczej) oraz **prace niesubsydiowane**.

Drugą z najczęstszych przyczyn wyłączeń bezrobotnych kobiet z rejestru było **niepotwierdzenie gotowości do pracy**. W ciągu roku 2020 **130 kobiet** zostało wyłączonych z ewidencji z tego powodu, co stanowiło **32,3%** ogółu bezrobotnych wyłączonych z powodu niepotwierdzenia gotowości.

Przyczyną pozbawienia statusu bezrobotnego była także **dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego** (109 kobiet) oraz **odmowa bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy** (22 kobiety).

Ponadto w związku z **nabyciem praw emerytalnych lub rentowych** oraz **nabyciem praw do świadczenia przedemerytalnego** zostały wyłączone 32 kobiety a z tytułu **osiągnięcia wieku emerytalnego** – 38 kobiet.

Odpiływ z ewidencji bezrobotnych kobiet w ciągu roku 2020 związany był także z:

- rozpoczęciem stażu – 199 kobiet,
- rozpoczęciem szkolenia – 22 kobiety,
- rozpoczęciem pracy społecznie użytecznej – 15 kobiet.

Przy wysokim poziomie bezrobocia wśród kobiet (54,1%) można wnioskować, iż to one częściej niż mężczyźni pozostają bierne zawodowo. Znajduje to odzwierciedlenie w nierównowadze jaka jest notowana wśród osób długotrwale bezrobotnych, gdzie wskaźnik przekłada się na niekorzyść kobiet.

Wśród 1791 kobiet pozostających w ewidencji Urzędu, aż 907 osób to kobiety długotrwale bezrobotne (50,6% ogółu zarejestrowanych kobiet).

1.3.3. BEZROBOTNI WG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA

Cechą decydującą o szansach bezrobotnych na pozyskanie zatrudnienia jest poziom ich wykształcenia oraz dodatkowe kwalifikacje i umiejętności. Brak kwalifikacji lub niewystarczające kwalifikacje często uniemożliwiają zdobycie pracy. Należy jednak zauważyć, iż bezrobocie dotyka również osoby posiadające wykształcenie wyższe.

Pracodawcy przed zatrudnieniem pracownika zwracają uwagę nie tylko na jego kwalifikacje, doświadczenie ale także na posiadane przez niego dodatkowe atuty/umiejętności, takie jak: znajomość języków obcych, umiejętność obsługi sprzętu komputerowego, posiadanie prawa jazdy itp. W określeniu liczby osób bezrobotnych w podziale na ich wykształcenie przyjęto pięć kategorii, a mianowicie są to bezrobotni z wykształceniem: wyższym, policealnym i średnim zawodowym, średnim ogólnokształcącym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym.

Tabela 6. Struktura bezrobotnych w powiecie chrzanowskim według poziomu wykształcenia - stan na dzień 31 grudnia 2020 r.

	Wykształcenie				
	wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej
Powiat chrzanowski	439	794	413	791	874

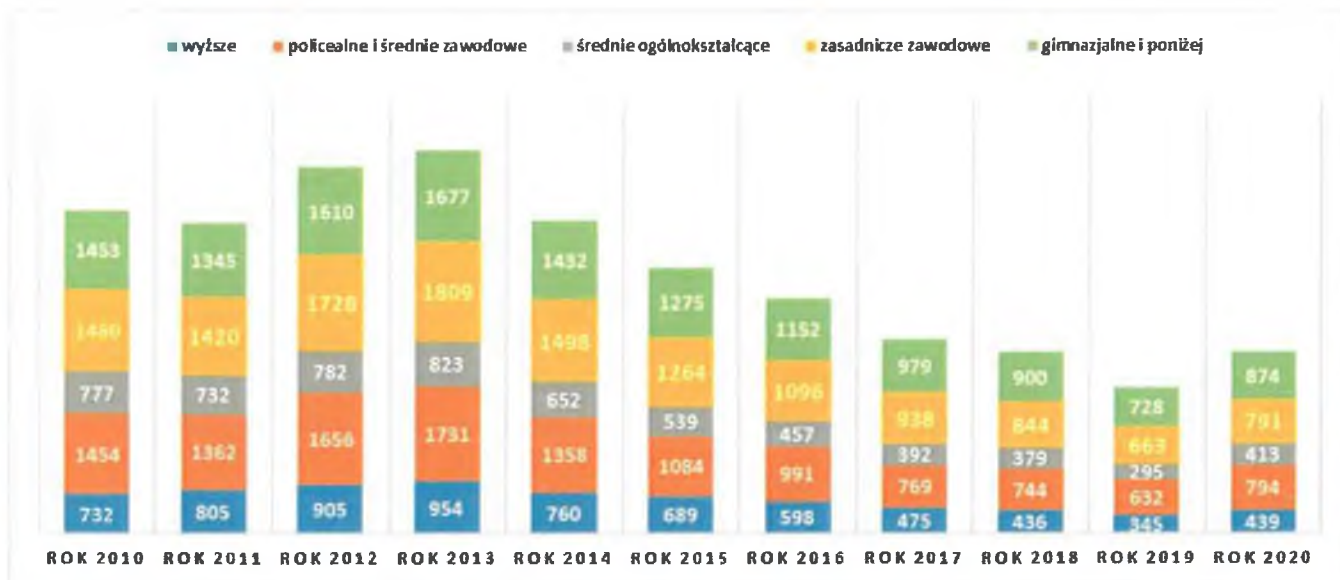
Kolejny rok podtrzymuje charakterystyczną cechę bezrobocia w powiecie chrzanowskim, jakimi są niskie kwalifikacje zawodowe osób zarejestrowanych w Urzędzie.

Największą grupę na koniec 2020 r. stanowiły osoby z wykształceniem **gimnazjalnym i niższym – 874 osoby (26,4 % z ogółu bezrobotnych)**. Zdecydowaną większością w tej grupie stanowili mężczyźni, którzy na koniec badanego okresu stanowili wartość 55,5% z ogółu bezrobotnych posiadających wykształcenie gimnazjalne i niższe. Ponadto 55,3% osób z tym wykształceniem to osoby długotrwale bezrobotne, a 22,1% to bezrobotni do 30 roku życia.

Na drugim miejscu pojawiły się osoby z wykształceniem **zasadniczym zawodowym – 23,9%** ogólnej liczby bezrobotnych. Oznacza to, że na koniec grudnia 2020 r. w ewidencji bezrobotnych pozostawało **791 osób** z wykształceniem zasadniczym zawodowym (więcej niż rok wcześniej o 128 osób). Z kolei bezrobotni z wykształceniem **wyższym** stanowili **13,2%**.

Szczegółowe dane dotyczące poziomu wykształcenia osób bezrobotnych, w ostatnich latach prezentuje poniższy wykres.

Wykres 9. Liczba osób bezrobotnych według poziomu wykształcenia w latach 2010 – 2020



Z analizy powyższych danych wynika, że w porównaniu do 2019 roku odnotowano wzrost liczby osób we wszystkich poziomach wykształcenia.

Największy wzrost liczby bezrobotnych należy zaobserwować w kategorii osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (wzrost o 162 osoby) natomiast najmniejszy wzrost dotyczył osób z wykształceniem wyższym (wzrost o 94 osoby).

1.4. ELEMENTY STRATEGII REGIONALNEJ I LOKALNEJ

W związku ze zmianą warunków społeczno-gospodarczych w powiecie chrzanowskim oraz koniecznością dostosowania się do przepisów obowiązujących w Unii Europejskiej uchwalona została Strategia Rozwoju Powiatu Chrzanowskiego. „Strategia Rozwoju Powiatu Chrzanowskiego na lata 2015-2023” jest zgodna ze Strategią Rozwoju Małopolski na lata 2011-2020 oraz Sektorowymi Programami Operacyjnymi, na podstawie których będzie można aplikować po fundusze strukturalne UE w kolejnym okresie budżetowania 2014-2020. Posiadanie przez powiat strategii rozwoju jest niezbędnym elementem pozwalającym na pozyskiwanie środków pozabudżetowych na realizację zadań. Tabela nr 7 przedstawia najważniejsze cele strategiczne, cele operacyjne i zadania jakie stawiają sobie do realizacji na najbliższe lata władze powiatu.

Tabela nr 7. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU CHRZANOWSKIEGO NA LATA 2015-2023.

I - Cel strategiczny	
intensyfikacja rozwoju gospodarczego i wzrost atrakcyjności inwestycyjnej powiatu	
Cele operacyjne	Zadania
1. Rozwój potencjału inwestycyjnego	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identyfikacja i uzgodnienie potencjalnych terenów pod przyszłe strefy aktywności gospodarczej w przestrzeni powiatu – możliwa strefa funkcjonalna (międzygminna), składająca się z wielu podstref. 2. Planowanie przestrzenne uwzględniające tworzenie stref aktywności gospodarczej na obszarze powiatu. 3. Kompleksowe uzbrajanie potencjalnych terenów inwestycyjnych. 4. Stworzenie systemu informacji i wizualizacji przestrzennej w zakresie promocji oferty terenów inwestycyjnych. 5. Rozwój promocji gospodarczej i doskonalenie standardów obsługi inwestorów, w tym certyfikaty dobrego klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości. 6. Wsparcie organizacji skoncentrowanych obszarów współpracy branżowej, w tym klastrów, wraz z czynnikami wzmacniającymi ich rozwój (ze szczególnym uwzględnieniem sektorów rozwijających się na terenie powiatu – m.in. metalowy, antykorozyjny, chemiczny, itp.) oraz przyciąganie centrów obsługowych dla biznesu. 7. Rewitalizacja terenów zdegradowanych na obszarze powiatu (obszary przemysłowe, powydobywcze, mieszkaniowe, centra miast i miejscowości, tereny wiejskie i inne). 8. Realizacja programów w zakresie udzielania informacji, szkoleń oraz doradztwa dla mikro i małych przedsiębiorców oraz osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą.
2. Wspieranie aktywności gospodarczej mieszkańców	<ol style="list-style-type: none"> 1. Współpraca z instytucjami oferującymi instrumenty finansowe dla rozwoju działalności gospodarczej. 2. Wspieranie edukacji w zakresie przedsiębiorczości począwszy od wczesnych etapów kształcenia.
3. Aktywna polityka subregionalnego rynku pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promocja zatrudnienia, w tym bieżący monitoring rynku pracy w celu skutecznego równoważenia popytu i podaży miejsc pracy 2. Systematyczne badanie i prognozowanie potrzeb kadrowych (zatrudnieniowych) pracodawców z terenu powiatu 3. Powołanie stałej płaszczyzny decyzyjnej w ramach współpracy różnych sektorów (przedsiębiorstwa, szkolnictwo zawodowe, samorząd) w zakresie szybkiego dostosowywania oferty kształcenia do zmieniających się potrzeb subregionalnego rynku pracy. 4. Rozwój powiatowego systemu indywidualnego doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych (połączonego z systemem praktyk i staży zawodowych). 5. Promocja podejmowania nauki na kierunkach zawodowych, w tym technicznych 6. Wspieranie kształcenia ustawicznego oraz zdobywania nowych kwalifikacji przez

	<p>mieszkańców Powiatu.</p> <p>7. Doskonalenie bazy szkół i placówek oświatowych na terenie powiatu, w tym zawodowych i kształcenia ustawicznego</p> <p>8. Doskonalenie kadry pedagogicznej szkół i placówek oświatowych na terenie powiatu, w tym zawodowych i kształcenia ustawicznego.</p>
<p>4. Doskonalenie dostępności komunikacyjnej powiatu</p>	<p>Przebudowa dróg powiatowych DP 1001K, części DP 1007K i części DP 1059K na obszarze gm. Chełmek Powiatu Oświęcimskiego oraz gm. Libiąż i Chrzanów Powiatu Chrzanowskiego.</p> <p>2. Rewitalizacja bliższego połączenia DW 781 i DW 780 na obszarze Gm. Babice i Alwernia Powiatu Chrzanowskiego z pominięciem centrum Babic poprzez przebudowę DP 1019K i DP 1020K.</p> <p>3. Przebudowa dróg powiatowych: DP 1053K od granicy z powiatem krakowskim do DW 791, a następnie DP 1051K od DW 791 do włączenia do projektowanej drogi klasy G lub GP relacji od Węzła Byczyna na A-4 do DK 94 – z uwzględnieniem budowy obwodnicy miejscowości Czyżówka.</p> <p>4. Przebudowa drogi powiatowej DP 1042K od drogi krajowej DK 79 do granicy z miastem-powiatem Jaworzno z uwzględnieniem włączenia do projektowanej drogi klasy G lub GP relacji od Węzła Byczyna na A-4 do DK 94.</p> <p>5. Budowa połączenia DK 94 (Bolesław/Olkusz) przez węzeł autostradowy Byczyna z Beskidzką Drogą Integracyjną</p> <p>6. Budowa połączenia drogowego pomiędzy DK 28 i DK 79: Zator – Spytkowice – Alwernia – Węzeł Rudno (A-4) – Wola Filipowska</p> <p>7. Przebudowa i rozbudowa ciągu DP 1016K – kontynuacja</p> <p>8. Rewitalizacja i rozwój sieci dróg lokalnych na terenie powiatu</p> <p>9. Wspieranie rozwoju systemu kolei aglomeracyjnej pomiędzy metropoliami krakowską i śląską oraz rozwój systemów transportu zintegrowanego.</p> <p>10. Współpraca z przewoźnikami w zakresie dostosowania rozkładu jazdy zbiorowej komunikacji samochodowej i kolejowej do potrzeb mieszkańców i gości</p> <p>11. Wspieranie rozwoju usług i sieci telekomunikacyjnych, m.in. poprzez współpracę z operatorami telekomunikacyjnymi oraz rozwój kanałów technologicznych</p> <p>12. Wykorzystanie gospodarcze Kanału Wiślanego Oświęcim-Kraków.</p>
<p>II - Cel strategiczny:</p>	
<p>Wysoki poziom bezpieczeństwa mieszkańców powiatu chrzanowskiego w wymiarze społecznym, zdrowotnym i publicznym</p>	
<p>Cele operacyjne</p>	<p>Zadania</p>
<p>Poprawa stanu zdrowia mieszkańców i zwiększenie efektywności leczenia</p>	<p>1. Realizacja programów ochrony zdrowia oraz programów profilaktycznych.</p> <p>2. Promocja i upowszechnianie zdrowego stylu życia przy jednoczesnym rozwoju potrzebnej do tego infrastruktury rekreacyjno-sportowej.</p> <p>3. Strategiczny rozwój placówek ochrony zdrowia, w tym m.in. poprzez modernizację i rozwój bazy, rozwój i tworzenie nowych specjalizacji, wczesną diagnostykę, doposażenie placówek,</p>

	<p>wdrażanie nowoczesnych rozwiązań i technologii, wykorzystanie systemów elektronicznych. Współpraca międzysektorowa w obszarze ochrony zdrowia.</p> <p>4. Wsparcie psychologiczne dla rodzin i osób dotkniętych problemem choroby własnej lub bliskich.</p> <p>6. Podejmowanie działań dostosowawczych w kontekście starzenia się społeczeństwa, w tym rozwój całodobowych i dziennych form wsparcia (zakłady opiekuńczo-lecznicze, itp.), w szczególności poprzez współpracę z gminami i sektorem prywatnym.</p> <p>7. Doskonalenie kadr ochrony zdrowia oraz wspieranie kształcenia nowych. Promowanie specjalizacji deficytowych i odpowiadających potrzebom mieszkańców Powiatu.</p>
<p>2. Integrująca polityka społeczna, uwzględniająca potrzeby i zmiany struktury społecznej</p>	<p>1. Organizowanie i wspieranie funkcjonowania różnorodnych form pomocy społ.</p> <p>2. Polityka prorodzinna, ukierunkowana na wspieranie i aktywizowanie rodzin oraz promowanie wartości i postaw rodzinnych, prowadzących do zachowania ciągłości pokoleń.</p> <p>3. Przeciwdziałanie i zwalczanie dysfunkcji w rodzinie, w tym m.in. poprzez rozwój usług interwencji kryzysowej, poradnictwa, mediacji i terapii.</p> <p>4. Doskonalenie współdziałania służb odpowiedzialnych za przeciwdziałanie i zwalczanie dysfunkcji w rodzinie, w tym przemocy.</p> <p>5. Program rozwoju pieczy zastępczej – rodzinnej i instytucjonalnej (m.in. rodzinne domy dziecka, rodziny zastępcze, specjalistyczne placówki opiekuńczo-wychowawcze).</p> <p>6. Kompleksowa polityka senioralna, obejmująca w szczególności rozwój usług specjalistycznych, opiekuńczych i medycznych, dedykowanych osobom starszym, oraz ich aktywizację zawodową, kulturowo-społeczną i obywatelską.</p> <p>7. Działania z zakresu animacji i integracji międzypokoleniowej.</p> <p>8. Wsparcie na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym m.in. wspieranie zatrudnienia i reintegracja osób bezrobotnych oraz szerokie wykorzystanie mechanizmu ekonomii społecznej.</p> <p>9. Doskonalenie kadr polityki społecznej oraz wspieranie i upowszechnianie/promocja kształcenia nowych (kierunki odpowiadające współczesnym wyzwaniom, a także potrzebom i zmianom struktury społecznej, np. usługi specjalistyczne, opiekuńcze i medyczne dedykowane osobom starszym, niepełnosprawnym i ich rodzinom).</p> <p>10. Dostosowanie oferty i godzin pracy (popołudniowe, weekendowe) instytucji publicznych w kontekście aktywności edukacyjnej i ekonomicznej mieszkańców/rodziców.</p> <p>11. Podnoszenie świadomości społecznej odnośnie osób z niepełnosprawnością, integracja oraz wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych.</p> <p>12. Rozwój zasobu mieszkań komunalnych i socjalnych na terenie Powiatu oraz intensywna edukacja społeczna dotycząca korzystania z tego typu infrastruktury (propagowanie dbałości o stan, czystość i właściwe użytkowanie).</p> <p>13. Organizowanie i wspieranie akcji informacyjno-uświadamiających dotyczących</p>

	<p>bezpieczeństwa w zakresie społecznym, współczesnych wyzwań, np. związanych z migracjami, oraz korzystania z różnorodnych form pomocy społecznej.</p>
<p>3. Wsparcie systemu zarządzania bezpieczeństwem publicznym na terenie Powiatu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Współpraca samorządów, jednostek, instytucji i podmiotów w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa na terenie Powiatu. 2. Wdrażanie nowoczesnych rozwiązań i technologii, wykorzystanie systemów elektronicznych w ramach systemu bezpieczeństwa publicznego na terenie Powiatu. 3. Monitoring wizyjny centrów miast, obszarów o zwartej zabudowie (np. osiedla) i innych wrażliwych oraz monitoring mobilny w miejscach szczególnego zagrożenia o charakterze tymczasowym. 4. Poprawa bezpieczeństwa w ruchu drogowym – inwestycje zwiększające bezpieczeństwo, w tym pieszych, monitoring organizacji ruchu drogowego oraz działania profilaktyczne ze szczególnym naciskiem na edukację dzieci i młodzieży w zakresie bezpieczeństwa na drogach (np. współpraca Policji i innych służb z placówkami oświatowymi). 5. Wspieranie służb w zakresie modernizacji siedzib, wyposażenia oraz doskonalenia kadr, a także wdrażania nowoczesnych rozwiązań i technologii. 6. Kształtowanie i promocja postaw właściwych w odniesieniu do sytuacji zagrożeń i kryzysowych. 7. Przeciwdziałanie skutkom klęsk żywiołowych (powódzie, susze, osuwiska, itp.) – właściwe zagospodarowanie przestrzeni, systemy monitoringu i wczesnego ostrzegania. 8. Rozwój działalności oraz upowszechnianie w świadomości społecznej funkcjonowania Powiatowego Centrum Zarządzania Kryzysowego w Chrzanowie.
<p>III - Cel strategiczny</p>	
<p>Skuteczna ochrona środowiska naturalnego oraz rozwój atrakcyjnej i różnorodnej oferty spędzania czasu wolnego dla wzrostu jakości życia mieszkańców i podnoszenia atrakcyjności turystycznej powiatu chrzanowskiego</p>	
<p>Cele operacyjne</p>	<p>Zadania</p>
<p>1. Racjonalne użytkowanie zasobów i ochrona środowiska</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Edukacja obywatelska w zakresie ochrony środowiska oraz kształtowanie postaw proekologicznych poprzez m.in.: akcje edukacyjne, zajęcia w szkołach, kampanie informacyjne, wydarzenia sportowe i kulturalne. 2. Rozbudowa sieci wodociągowo-kanalizacyjnej, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich. 3. Rozbudowa i modernizacja sieci energetycznej i gazociągowej. 4. Zagospodarowanie terenów przemysłowych poprzez nadanie im nowych funkcji gospodarczych, rekreacyjnych lub przyrodniczych, w tym likwidacja pozostałości poprodukcyjnych i dzikich składowisk. 5. Działania związane z promocją i wsparciem wykorzystywania na terenie powiatu chrzanowskiego odnawialnych źródeł energii. 6. Zwalczanie niskiej emisji w tym: termomodernizacja budynków, wymiana pieców oraz

	<p>realizacja dedykowanych kampanii informacyjnych.</p> <p>7. Działania związane z utylizacją odpadów niebezpiecznych na terenie powiatu chrzanowskiego, w tym usuwanie azbestu.</p>
<p>2. Budowa i promocja zintegrowanej oferty czasu wolnego na terenie powiatu chrzanowskiego</p>	<p>1. Współpraca w zakresie wypracowania wspólnego kalendarza wydarzeń kulturalnych i sportowych na terenie powiatu chrzanowskiego oraz systemu ich promocji.</p> <p>2. Rozwój marki „Chrzanolandia” jako produktu turystycznego wyróżniającego powiat chrzanowski na tle województwa małopolskiego (poszerzanie oferty imprez i wydarzeń kulturalnych oraz zintegrowana promocja).</p> <p>3. Współpraca z miastem Krakowem i konurbacją śląską w zakresie realizacji wspólnych przedsięwzięć oraz uzupełniania oferty krakowskiej i śląskiej elementami oferty turystycznej powiatu chrzanowskiego.</p> <p>4. Działania na rzecz ujednoczenia systemu informacji turystycznej oraz utworzenia zintegrowanego systemu identyfikacji wizualnej na terenie powiatu chrzanowskiego.</p> <p>5. Rozwijanie oferty wydarzeń kulturalnych i sportowych w oparciu o zasoby kulturalno-przyrodnicze (w tym m.in.: święta produktów lokalnych, wioski tematyczne, restauracja ginących zawodów) oraz poszerzanie oferty wydarzeń o ugruntowanej pozycji w regionie.</p> <p>6. Działania na rzecz wspierania inicjatyw mieszkańców oraz rozwijania oferty wydarzeń kulturalnych i sportowych o małym zasięgu, skierowanych do lokalnej społeczności.</p>
<p>3 .Rozwój infrastruktury przemysłu czasu wolnego</p>	<p>1. Rozwój i modernizacja wielosezonowych szlaków turystycznych i ścieżek rekreacyjnych, w tym działania związane z: modernizacją nawierzchni, ujednoczeniem systemu oznakowania, inwestycjami w obiekty małej architektury, instalacją wypożyczalni rowerów.</p> <p>2. Rozwój i modernizacja szlaków kulturowych i ścieżek dydaktycznych, w oparciu o bogactwo przyrodnicze i kulturowe powiatu chrzanowskiego.</p> <p>3. Rozbudowa i modernizacja infrastruktury rekreacyjno-sportowej.</p> <p>4. Rozwój miejsc rekreacji i wypoczynku poprzez zagospodarowanie zbiorników i cieków wodnych oraz ożywienie odcinka Wisły od Krakowa do Oświęcimia oraz Akwenu „Balaton” poprzez budowanie oferty wędkarskiej; modernizacja obiektów już istniejących.</p> <p>5. Rozwój oferty czasu wolnego dla osób w wieku 60+ z wykorzystaniem istniejącej bazy sportowo-rekreacyjnej, kulturalnej i edukacyjnej oraz dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób starszych.</p> <p>6. Rozwój oferty czasu wolnego dla młodzieży z wykorzystaniem istniejącej bazy sportowo-rekreacyjnej, kulturalnej i edukacyjnej, w tym rozwój istniejącej infrastruktury.</p> <p>7. Rozbudowa i modernizacja obiektów kultury oraz poprawa ich funkcjonalności poprzez m.in. inwestycje w małą architekturę i wyposażenie w nowe technologie (systemy informacji elektronicznej).</p> <p>8. Tworzenie warunków dla rozwoju infrastruktury turystycznej, w tym bazy gastronomicznej i noclegowej (poprzez m.in. wykorzystanie bazy szkolnej w okresie wakacyjnym).</p> <p>9. Porządkowanie i zagospodarowanie terenów zielonych oraz dostosowanie ich</p>

	do potrzeb mieszkańców na rzecz budowy oferty spędzania czasu wolnego.
IV - Cel strategiczny: Wysoki poziom usług publicznych i współpracy sektorowej	
1. Współpraca międzysamorządowa i międzysektorowa	1. Powołanie i zinstytucjonalizowanie obszaru funkcjonalnego w ramach całego powiatu chrzanowskiego, jako zintegrowanej przestrzeni realizacji projektów natury gospodarczej, społecznej i infrastrukturalnej. 2. Zachodniej oraz międzynarodowym. 6. Kształtowanie, wzmacnianie i promocja aktywności obywatelskiej oraz partycypacji społecznej mieszkańców.
2. Sprawność administracyjna	1. Cyfryzacja, rozbudowa i udostępnianie informacji instytucji publicznych na zintegrowanej platformie cyfrowej – rozwój e-administracji. 2. Monitorowanie i doskonalenie usług świadczonych dla klientów administracji samorządowej. 3. Doskonalenie kompetencji kadr administracji samorządowej. 4. Edukacja w zakresie wykorzystywania rozwiązań teleinformatycznych przez mieszkańców powiatu.

źródło: <http://www.powiat-chrzanowski.pl/powiat/strategia-rozwoiu.html>

Jednym z celów strategicznych w strategii powiatu chrzanowskiego na lata 2015 – 2023 jest zintensyfikowanie rozwoju gospodarczego i wzrost aktywności inwestycyjnej powiatu poprzez stworzenie stref aktywności gospodarczej, planowanie przestrzenne, odpowiedni system informacji i standardy obsługi inwestorów, wsparcie m.in. klastrów. Ważne jest także wspieranie aktywności gospodarczej mieszkańców, tj. współpraca z instytucjami oferującymi instrumenty finansowe dla wsparcia rozwoju działalności gospodarczej, organizacja inkubatora przedsiębiorczości. Strategia podkreśla także znaczenie aktywnej polityki subregionalnego rynku: promocja zatrudnienia, monitoring rynku pracy, aby równoważyć popyt i podaż miejsc pracy, badanie potrzeb kadrowych pracodawców z terenu powiatu, dostosowywanie oferty kształcenia do zmieniających się potrzeb subregionalnego rynku pracy, rozwój indywidualnego doradztwa zawodowego w szkołach, wsparcie także kształcenia ustawicznego. Aktywizacja osób powinna stanowić działanie kompleksowe, polegające między innymi na: motywowaniu osób bezrobotnych, szeroko pojętym doradztwie, dostosowywaniu kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy do zmieniającego się zapotrzebowania na rynku (m.in. przez system szkoleń), budowaniu u pracodawców pozytywnego wizerunku osób znajdujących się w ewidencji Urzędu oraz przekonania pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy.

2. ANALIZA ILOŚCIOWA I JAKOŚCIOWA OFERT PRACY

Najliczniejszą grupą zawodową poszukiwaną w 2020 roku byli pracownicy do prac związanych z produkcją - operator maszyn i urządzeń, operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej, pakowacz, rozbieracz-wykrawacz, rzeźnik-wedliniarz. Stanowiska te dotyczyły pracy w lokalnych zakładach pracy, które zatrudniają większą ilość pracowników – produkcja części do samochodów (Valeo), produkcja wyrobów cukierniczych (Dan Cake Polonia), produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych (Thermoplast Plus) oraz produkcja wyrobów mięsnych (Zakłady Mięsne UNIMIĘS). Pojawiło się także zapotrzebowanie na stanowisko pracownik palni chemicznej, które dotyczyło lokalnego pracodawcy (Praxima

Krakpol). Zatrudnienie te 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.

Nie brakowało również miejsc pracy dla osób bez kwalifikacji zawodowych w **prostyach pracach fizycznych** takich jak sortowanie, sprzątanie, utrzymanie zieleni oraz prace leśne.

Poszukiwani byli także pracownicy branży handlowej - **sprzedawcy, magazynierzy, handlowcy, doradcy klienta, fakturzyści, doradcy klienta**. W przypadku stanowiska magazynier pożądaną kwalifikacją była obsługa wózka widłowego, a fakturzysty obsługa programu do fakturowania.

Kolejną grupę zawodową stanowili pracownicy branży transportowej - **kierowca samochodu ciężarowego, kierowca samochodu dostawczego, kierowca operator wózków widłowych** oraz **spedytor** ze znajomością następujących języków obcych – angielski, niemiecki, francuski.

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, robotnik robót wykończeniowych, brukarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych**. Popularne zawody budowlane to wciąż **operatorzy sprzętu ciężkiego** – operator ładowarki, operator koparki. Spośród specjalistów w branży budowlanej najczęściej poszukiwano **architekta, technika budownictwa i kosztorysanta budowlanego**. Pracodawcy potrzebowali również **elektryków, elektryków** (uprawnienia SEP do 1 kV i wyższe), **spawaczy** (głównie metoda TIG), a także **ślusarzy, tokarzy/frezerów** oraz **stolarzy**. Branża górnicza również zgłaszała oferty pracy, głównie do pracy w charakterze **górnika eksploatacji podziemnej**. Przedsiębiorcy z branży usługowej zgłaszali najczęściej zapotrzebowanie na **pracowników ochrony** oraz **mechaników pojazdów samochodowych**.

W branży medycznej pojawiały się oferty głównie dla **fizjoterapeutów** oraz **opiekunów osób starszych**.

Natomiast oferty pracy dla najczęściej poszukiwanych specjalistów dotyczyły takich stanowisk jak: **księgowy, pracownik socjalny, nauczyciel przedszkola** czy **wychowawca w placówkach wychowawczych**.

W 2020 r. tut. Urząd pozyskał 4201 ofert pracy w tym 3642 były to oferty niesubsydiowane natomiast 558 to ofert pracy subsydiowanych.

Tabela nr 8. Zestawienie ofert pracy jakimi dysponował PUP w Chrzanowie w roku 2020

Poszukiwany zawód	Ilość wszystkich ofert pracy 2020	ilość ofert pracy niesubsydiowanych	ilość ofert pracy subsydiowanych
operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	190	190	0
pozostali pracownicy obsługi biurowej	104	5	99
magazynier	67	47	20
Robotnik gospodarczy	78	1	78
sprzedawca	49	11	38
ogrodnik terenów zieleni	46	45	1
rozbieracz-wykrawacz	696	696	0
pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	102	102	0

operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	220	220	0
pracownik pralni chemicznej	61	60	1
pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej nieskasyfikowani	545	545	0
pomocniczy robotnik budowlany	203	193	10
pakowacz ręczny	342	341	1
pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	66	65	1
Sprzątaczką	31	29	2
kierowca samochodu dostawczego	36	36	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Chrzanowie

Najczęściej pracodawcy potrzebowali pracowników do prac związanych z produkcją jak: operator urządzeń do przetwórstwa mięsa, pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie in. niesklasyfikowani, pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym oraz pomocniczy robotnik budowlany. Przy tego typu stanowiskach pracodawcy nie stawiali wymagań, poza chęcią do pracy i gotowością do pracy w systemie zmianowym. Powyższe stanowiska zaliczane do prac prostych nie wymagają dodatkowych kwalifikacji.

Analizując powyższe dane można zauważyć, iż:

- Najwięcej bo 696 zgłoszono na stanowisko **rozbieracz – wykrawacz**, które nie wymaga posiadania szczególnych kwalifikacji (ciągły wzrost w stosunku do lat ubiegłych)
- Pod względem ilości ofert pracy, które wpłynęły do tut. Urzędu w ubiegłym roku na uwagę zasługują: **magazynier, kierowca samochodu dostawczego, pakowacz ręczny, sprzedawca, pozostali pracownicy obsługi biurowej**. Należy podkreślić, iż prawie wszystkie ww. oferty były ofertami niesubsydiowanymi a więc nie wiązały się z ponoszeniem dodatkowych kosztów przez tut. Urząd.

2.1. Zwolnienia grupowe

W 2020 roku zawiadomienie o przewidywanych zwolnieniach grupowych złożyły 2 zakłady pracy, których siedziba znajduje się poza powiatem, a zwolnieniu m.in. podlegały osoby z powiatu chrzanowskiego:

- ELEKTROBUDOWA S.A. w upadłości, w Katowicach – 517 osób, w tym **5 osób z powiatu chrzanowskiego**; przyczyny zwolnienia to ogłoszenie upadłości; planowany termin dokonania zwolnień upłynął 30 czerwca 2020r.
- Zakłady Górniczo-Hutnicze „BOLESŁAW” S.A. w Bukownie – 654 osób, w tym **39 osób z powiatu chrzanowskiego**; przyczyny zwolnienia to likwidacja kopalni rudy w Olkuszu, działającej w ramach spółki; planowany termin dokonania zwolnień upłynął 31 grudnia 2020r.

Dotychczas zarejestrowała się 1 osoba z ZGH „Bolesław”.

2.2. PLANOWANE INWESTYCJE

Na terenie powiatu chrzanowskiego duże zakłady produkcyjne, zatrudniające większą ilość pracowników, systematycznie poszukują kandydatów do pracy (również poprzez agencje pracy) w prostych pracach produkcyjnych –

operator linii produkcyjnej, pakowacz, operator maszyn. Przy tego typu stanowiskach pracodawcy nie stawiają wymagań, poza chęcią do pracy i gotowością do pracy w systemie zmianowym. Dotyczy to takich zakładów pracy jak: Valeo Autosystem sp. z o.o. (produkcja systemów oświetleń do samochodów), Dan Cake Polonia sp. z o.o. (produkcja wyrobów cukierniczych), Thermoplast sp. z o.o. (produkcja profili z tworzyw sztucznych) oraz Zakłady Mięsne UNIMIĘS S.A. (produkcja wyrobów mięsnych). Ponadto na lokalnym rynku pracy występuje ciągłe zapotrzebowanie w takich branżach jak – budowlana (robotnik budowlany, murarz, tynkarz, operator sprzętu ciężkiego), handlowa (sprzedawca, magazynier, kasjer handlowy), transportowa (kierowcy samochodów ciężarowych, dostawczych), usługowa (fryzjer, kosmetyczka, kelner, kucharz, pomoc kuchenna, krawiec, mechanik samochodowy, stolarz) oraz elektryczna (elektryk, elektronik). Nie brakuje również ofert dla specjalistów w zawodach – pracownik socjalny, fizjoterapeuta, nauczyciel przedszkola, psycholog, inżynier budownictwa. **Prognoza zapotrzebowania na zawody w powiecie chrzanowskim w 2021 roku przewiduje podobne stanowiska pracy jak w bieżącym roku.**

Na terenie powiatu chrzanowskiego pojawiają się inwestycje, które generują nowe miejsca pracy.

1. W planach jest m.in. dalsza przebudowa ulicy Krakowskiej w Alwerni, na którą Powiat pozyskał w tym roku dofinansowanie z Funduszu Dróg Samorządowych. Cała inwestycja warta jest 1.697.312,30 zł. Kwota dofinansowania to 848.656 tys. zł. W 2021 roku na kontynuację tego zadania przeznaczone będzie 580 tys. zł. Za dodatkowe 100 tys. zł wybudowana zostanie część chodnika w Grojcu.

2. We wrześniu ma zakończyć się natomiast przebudowa ul. Powstańców Styczniowych w Chrzanowie, na którą także udało się pozyskać pomoc finansową z Funduszu Dróg Samorządowych. Całość zadania ma wartość 2.787.879,38 zł, w tym koszty kwalifikowalne 2.232.497,48 zł. Dofinansowanie wynosi prawie 50 procent, czyli 1.116.248,00 zł. Nie zapomniano o drogach rowerowych, mając na uwadze, że mieszkańcy powiatu coraz częściej wybierają ten właśnie środek transportu..

3. Ważnym zadaniem, które samorząd powiatowy zamierza zrealizować w ciągu najbliższych lat jest budowa kompleksu budynków służących opiece nad osobami starszymi zlokalizowanych na terenie byłej jednostki wojskowej w Bołecinie przy ul. Trzebińskiej. W skład inwestycji za kilkadziesiąt milionów złotych wejdzie hospicjum stacjonarne, dom pomocy społecznej dla osób starszych oraz dom pobytu dziennego.

4. Ponadto w Valeo trwa rozbudowa zakładu, powstaną nowe hale produkcyjne i magazyny. Po rozbudowie Valeo planuje zatrudnienie kilkuset nowych pracowników.

5. Na terenie gminy Trzebinia, w części krakowskiej specjalnej strefy ekonomicznej, trwa budowa nowego zakładu. Inwestorem jest firma Fagron, która zajmować się będzie pakowaniem, badaniem i dystrybucją substancji farmaceutycznych, wykorzystywanych w lekach, głównie dermatologicznych. Planowana liczba miejsc pracy to ok. 150.

6. W tym roku rozpocznie się rozbudowa Szkoły Podstawowej nr 6 w Chrzanowie. Powstanie tam sala gimnastyczna z prawdziwego zdarzenia oraz nowe pomieszczenia, które umożliwią m.in. przeniesienie tam pobliskiego przedszkola. Na ten cel przeznaczonych zostanie 9 mln zł w latach 2021-23.

7. Kolejna niezwykle istotna inwestycja to budowa letnich basenów oraz miejskiego stadionu sportowego na osiedlu Kąty. Kosztować to będzie 12,4 mln zł, a prace prowadzone będą w latach 2021-23.

8. W tym roku powstanie nowe rondo w Chrzanowie na ul. Krakowskiej. Będzie to uzupełnienie zeszłorocznej inwestycji, czyli budowy ronda na ul. 29 Listopada wraz z łącznikiem i parkingiem. Koszt tej inwestycji to 4 mln zł. Dotację na jej realizację udało się uzyskać z GDDKiA.

9. W tym roku dokończona zostanie również rewaloryzacja parku pałacowego w Kościelcu. Na ten cel zabezpieczono 3,9 mln zł.

10. Ruszy także długo wyczekiwana przebudowa Rynku w Chrzanowie. Kosztować ma to 800 tys. zł.
11. Przy szkole w Luszowicach powstanie boisko wielofunkcyjne - 400 tys. zł.
12. Gmina Chrzanów uczestniczyć będzie również w budowie zadaszenia lodowiska oraz przebudowie boisk sportowych przy II LO w Chrzanowie. To dwuletnie zadanie, na które gmina przeznaczyła 3,2 mln zł.
13. Kontynuowana będzie także rozbudowa cmentarza komunalnego w Chrzanowie. Powstanie tam dom pogrzebowy. Koszt tej inwestycji to 2 mln zł.
14. W tym roku rozpoczną się także przygotowania do kolejnych inwestycji. Wykonany zostanie projekt rewitalizacji Alei Henryka oraz budowy ciągu pieszo rowerowego wzdłuż Chechła od ul. Pogorskiej do ul. Borowcowej.
15. W narożniku ul. Europejskiej i północno-wschodniej obwodnicy miasta rozpoczęły się prace ziemne. Będzie tam wielkopowierzchniowy sklep z materiałami budowlanymi Merkur Market Budynek magazynowy z częścią ekspozycyjno-handlową i zapleczem socjalno-administracyjnym o powierzchni sprzedaży do 2000 mkw. wraz z infrastrukturą techniczną. Inwestorem jest spółka Auto Centrum z Krosna
16. **Budowa instalacji do produkcji zielonego glikolu Grupy Orlen w Trzebini jest zaawansowana w 77 procentach. Finalizowane są również prace związane z wytwórnią wodoru., rafineria w Trzebini jest zbyt mała żeby przetrwać w obecnej formie i będzie przekształcana w biorafinerię.** Realizacja inwestycji o szacowanej wartości ok. 400 mln zł umożliwi pokrycie aż w 75 procent krajowego zapotrzebowanie na zielony glikol. Ten bezpieczny dla środowiska produkt wykorzystywany jest m.in. w kosmetyce, czy przemyśle spożywczym, ale też w medycynie na przykład do wytwarzania środków higienicznych i farmaceutycznych. W perspektywie długoterminowej inwestycja zwiększy więc również bezpieczeństwo Polski w sytuacji zagrożenia epidemią. Do końca 2021 roku powstanie również wytwórnia wodoru. Stanowi ona integralną część kompleksu zielonego glikolu, na którego potrzeby wykorzystane zostanie ok. 75 procent rocznej produkcji wodoru, która wyniesie 16 mln Nm³. Instalacja wygeneruje około 40 nowych miejsc pracy.
17. Na terenie gminy Babice powstała strefa aktywności gospodarczej, która ma na celu tworzenie profesjonalnych terenów przygotowanych do lokowania działalności produkcyjnej lub usługowej dla różnych pomiotów gospodarczych. Czekamy na pierwsze inwestycje na terenie tej gminy.

Źródło: <https://www.powiat-chrzanowski.pl/aktualnosci/2020-12-29-budzet-powiatu-na-2021-rok-uchwalony.html>

3. ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI WŚRÓD LOKALNYCH PRACODAWCÓW.

Nieodłącznym elementem analizy potrzeb szkoleniowych jest rozpoznanie oczekiwań lokalnych pracodawców dot. zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności. W 2020 r. dużym zainteresowaniem cieszyły się **szkolenia indywidualne oraz bony szkoleniowe** potwierdzone deklaracją pracodawcy o możliwości zatrudnienia lub oświadczeniem bezrobotnego o zamiarze podjęcia działalności gospodarczej. Szeroki zakres tematyczny ww. szkoleń jest odzwierciedleniem zróżnicowanych potrzeb zgłaszanych przez pracodawców.

W 2020 r. Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie umożliwił **73 osobom** uzyskanie, podniesienie lub uzupełnienie kwalifikacji zawodowych (poprzez udział w szkoleniach oraz sfinansowanie kosztów studiów podyplomowych) wykorzystując do tego środki z Funduszu Pracy czy Europejskiego Funduszu Społecznego, z czego:

- 16 osób skorzystało z bonu szkoleniowego (w tym jedna rezygnacja z powodu choroby)
- 33 osoby uczestniczyły w szkoleniach grupowych (Pierwsze kroki w biznesie – czyli organizacja i prowadzenie własnej firmy),
- 23 osób zostało skierowanych na szkolenia indywidualne /16 RPO, 7 FP/

➤ 1 osoba (poszukująca pracy) otrzymała dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, Należy dodać, iż niektóre osoby bezrobotne skorzystały w roku ubiegłym ze szkoleń dwukrotnie. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku części bonów szkoleniowych oraz szkoleń indywidualnych i dotyczyła m.in. szkolenia prawo jazdy kat. Ci kwalifikacji wstępnej na przewóz osób, z czego:

- ✓ bon szkoleniowy – 20 szkoleń / 8 FP + 12 POWER/,
- ✓ szkolenia indywidualne – 61 szkoleń /19 szkoleń RPO, 9 szkoleń FP, 33 ABC /

łącznie w roku 2020 tut. Urząd sfinansował 81 szkoleń.

Analizując powyższe dane można stwierdzić, iż głównym źródłem finansowania działań związanych z kształceniem ustawicznym (tj. szkoleń, studiów podyplomowych i egzaminów) w roku 2020 był **Fundusz Pracy**.

➤ SZKOLENIA GRUPOWE

W ramach szkolenia grupowego finansowanego ze środków Funduszu Pracy zaaktywizowano **33 osoby bezrobotne**, kierując je na szkolenie pn. „Pierwsze kroki w biznesie – czyli organizacja i prowadzenie własnej firmy”. Szkolenie ukończyło 33 osób, działalność gospodarczą podjęły **33 osoby bezrobotne**.

➤ SZKOLENIA INDYWIDUALNE

W roku 2020 ze szkoleń indywidualnych skorzystało **23 osoby**, w ramach **28 szkoleń**, z czego:

- **Fundusz Pracy – 7 osób** (szkolenia trwają lub osoby są w trakcie egzaminów na prawo jazdy)
- **RPO WM – 16 osób** (5 osób podjęło pracę)

Podobnie jak w latach ubiegłych najczęściej realizowanymi kierunkami szkoleń w trybie indywidualnym były: prawo jazdy kat. C, CE, kwalifikacja wstępna dla kierowców, operator sprzętu ciężkiego, spawacz, operator wózka widłowego, uprawnienia SEP, CNC, szkolenia komputerowe (AUTOCAD) czy sprzedawca.

➤ BONY SZKOLENIOWE

Z bonów szkoleniowych w 2020 r. skorzystało **16 osób** do 30 roku życia w ramach **20 szkoleń**, z czego:

- **Fundusz Pracy – 6 osób** w ramach 8 szkoleń (3 podjęcia pracy)
- **POWER – 10 osób** w ramach 12 szkoleń (jedna osoba zrezygnowała z powodu choroby), (4 podjęcia pracy)

Najczęściej realizowanymi szkoleniami w ramach bonów szkoleniowych były: prawo jazdy kat. C, CE, D, kwalifikacja wstępna dla kierowców, operator sprzętu ciężkiego, spawacz, operator wózka widłowego. Ponadto w ww. formy osoby uczęszczały na takie szkolenia jak: uprawnienia na tachografy cyfrowe czy szkolenia dla programistów.

Powyższe zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje potwierdza Barometr zawodów na 2021 rok opracowywany corocznie przez pracowników powiatowych urzędów pracy we współpracy z właściwym wojewódzkim urzędem pracy (załącznik do analizy potrzeb szkoleniowych).

Wyjaśnienie:

Zawody deficytowe to te, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka.

Zawody zrównoważone to te, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się).

Zawody nadwyżkowe to te, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców

Najbardziej deficytowe zawody to:

*Architekci, Cieśle i stolarze budowlani, Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, Farmaceuci Fizjoterapeuci i masażyści, Inżynierowie budownictwa, **Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych**, Kierownicy budowy, Masarze i przetwórcy ryb, Mechanicy pojazdów samochodowych, Monterzy instalacji budowlanych, Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, Nauczyciele przedszkoli, Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, **Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych**, Operatorzy obrabiarek skrawających, Pielęgniarki i położne, **Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie** Pracownicy socjalni, Projektanci i administratorzy baz danych, programiści Psycholodzy i psychoterapeuci Ratownicy medyczni, Robotnicy obróbki drewna i stolarze, **Samodzielni księgowi, Spawacze, Ślusarze.***

Źródło: <https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=6&county=3&year=2021&form-group%5B%5D=all>

3.1.ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA NA PODSTAWIE SPORZĄDZONYCH INDYWIDUALNYCH PLANÓW DZIAŁANIA (IPD)

Powiatowy urząd pracy sporządza wykaz potrzeb szkoleniowych bezrobotnych i poszukujących pracy, o których mowa w art. 43 ustawy, zwanych dalej „osobami uprawnionymi”, z wykorzystaniem m.in. :

- 1) wskazań w indywidualnych planach działania;

Na podstawie sporządzonych IPD zebrano następujące dane a co za tym idzie zapotrzebowanie wśród osób bezrobotnych szkolenia tj.

1. Pracownik magazynu z obsługa wózka widłowego
2. Prawo jazdy kat. C lub C+E wraz z Kwalifikacja wstępną na przewóz rzeczy
3. Uprawnienia SEP
4. Obsługa kasy fiskalnej
5. Szkolenia dla księgowych
6. Operator sprzętu ciężkiego
7. Szkolenia komputerowe
8. Szkolenia językowe

Powyższym szkoleniem zainteresowani są głównie bezrobotni mężczyźni, którzy z uwagi na brak lub niskie kwalifikacje mają problem z podjęciem zatrudnienia.

3.2.ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA ZGŁASZANE PRZEZ PRACOWNIKÓW OPS Z TERENU POWIATU CHRZANOWSKIEGO.

Zgodnie z § 66 pkt. 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy „Powiatowy Urząd Pracy sporządza wykaz potrzeb szkoleniowych bezrobotnych i poszukujących pracy, o których mowa w art. 43 ustawy, zwanych dalej „osobami uprawnionymi” z wykorzystaniem:

1. Wskazań w indywidualnych planach działania;
2. Zgłoszeń osób uprawnionych;
3. Wyników badań potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych;
4. Zgłoszeń pracowników powiatowego urzędu pracy;
5. **Zgłoszeń jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz centrów integracji społecznej;**
6. Innych dokumentów, badań lub informacji mogących mieć istotne znaczenie przy sporządzaniu wykazu potrzeb szkoleniowych.

Zgłoszenia jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz centrów integracji społecznej

Propozycje szkoleń zgłaszane przez Ośrodki Pomocy Społecznej tj. Chrzanów, Trzebinia, Libiąż, Alwernia oraz Babice zostały przygotowane na podstawie analizy ankiet, które zostały uzupełnione w oparciu o zgłoszenia przez podopiecznych OPS. Największym zainteresowaniem cieszą się następujące kierunki szkoleń:

- ✓ Obsługa komputera i Internetu
- ✓ Kierowca samochodu ciężarowego oraz autobusu
- ✓ Asystent osoby niepełnosprawnej
- ✓ Spawacz
- ✓ Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych
- ✓ Fryzjer
- ✓ Obsługa kasy fiskalnej
- ✓ Magazynier z obsługa wózka widłowego
- ✓ Operator sprzętu ciężkiego
- ✓ Pomoc kucharza
- ✓ Monter rusztowań budowlanych
- ✓ Murarz – tynkarz

Ponadto duże zainteresowanie budzą szkolenia skierowane głównie do kobiet tj.

- ✓ Pracownik biurowy, Pracownik działu finansowo – księgowego, Księgowość
- ✓ Kelner – barman
- ✓ Kosmetyczka
- ✓ Opiekunka dziecięca oraz opiekun osób starszych
- ✓ Pracownik utrzymania czystości

3.3.ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI ZAKOŃCZONYCH SZKOLEŃ.

Istotną informacją przy ustalaniu kierunków szkoleń na dany rok jaką specjalista ds. rozwoju zawodowego powinien wziąć pod uwagę jest efektywność realizowanych szkoleń z lat ubiegłych. W 2020 r. Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie umożliwił 73 osobom uzyskanie, podniesienie lub uzupełnienie kwalifikacji zawodowych (poprzez udział w szkoleniach oraz sfinansowanie kosztów studiów podyplomowych) wykorzystując do tego środki z Funduszu Pracy czy Europejskiego Funduszu Społecznego, z czego:

- 16 osób skorzystało z bonu szkoleniowego (w tym jedna rezygnacja z powodu choroby)
- 33 osoby uczestniczyły w szkoleniach grupowych (Pierwsze kroki w biznesie – czyli organizacja i prowadzenie własnej firmy),
- 23 osób zostało skierowanych na szkolenia indywidualne /16 RPO, 7 FP/
- 1 osoba (poszukująca pracy) otrzymała dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych,

W 2020 r. Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie na działania aktywizacyjne związane podniesieniem, uzupełnieniem lub zmianą kwalifikacji, dysponował kwotą w łącznej wysokości **301 125,53 zł.**

Tabela 9. Źródła finansowania kosztów kształcenia ustawicznego

	Limit na 2020 r.	Wydatek w 2020 r.
Fundusz Pracy – szkolenia	83 600,00 zł	52 100,00 zł
Fundusz Pracy – bony szkoleniowe	63 000,00 zł	46 100,00 zł
Fundusz Pracy – studia podyplomowe	14 000,00 zł	9 619,00 zł
RPO WM	71 195, 53 zł	56 257,00 zł
POWER – bon szkoleniowy	69 330,00 zł	41 281,10 zł
Razem	301 125,53 zł	205 357,10 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Chrzanowie

Analizując powyższe dane można stwierdzić, iż głównym źródłem finansowania działań związanych z kształceniem ustawicznym (tj. szkoleń, studiów podyplomowych i egzaminów) w roku 2020 był **Fundusz Pracy**. Z grupy 71 osób, które ukończyły szkolenia w przeciągu całego 2020 r., pracę zarobkową lub działalność gospodarczą w ciągu 3 miesięcy po zakończeniu każdego szkolenia podjęło 45 osób, co stanowi **63,4 %** osób przeszkolonych.

- o 7 osób bon szkoleniowy
- o 33 osoby po szkoleniu ABC podjęły działalność
- o 5 osób z RPO

Tabela nr 10. Efektywność szkoleń w roku 2020

Nazwa szkolenia	Efektywność podjęć pracy w %
Kadry i płace /1 szkolenie/	100
Auto Detalling /2 szkolenia/	100
Operator sprzętu ciężkiego /1 szkolenie/	100
Spawacz (różne metody) /1 szkolenie/	100
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC /2 szkolenia/	100
Kwalifikacja wstępna dla kierowców /8 szkoleń/	25,00
Prawo jazdy kat. C, CE, D /15 szkoleń /	27,00
Operator wózka widłowego /6 szkoleń/	33,33

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Chrzanowie

Z powyższej tabeli wynika, iż z uwagi na efektywność podjęć pracy, racjonalnym wydaje się powtórzenie niektórych szkoleń w roku bieżącym, np. szkolenia uprawniające do wykonywania zawodu kierowcy, operatora sprzętu ciężkiego, spawacza czy operatora wózka widłowego. **Warto również wspomnieć o szkoleniu z obecnie bardzo modnego Auto Detallingu.**

Tabela 11. Przeciętny czas trwania szkolenia.

Czas trwania szkoleń (w godzinach)	Do 30 godz.	Od 31 do 80 godz.	Od 81 do 150	Od 151 do 300 godz.
Liczba osób kończących szkolenia 80 szkolenia	39	23	12	6
Udział procentowy %	48,75	28,75	15,00	7,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Chrzanowie

Jak przedstawia powyższa tabela, w roku 2020 najwięcej osób skorzystało ze szkoleń, których zakres programowy obejmował nie więcej niż 30 godzin. Stanowiły one 48,75% wszystkich osób przeszkolonych. Były to głównie osoby, które ubiegały się w tut. Urzędzie o jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej i zostały skierowane na szkolenie z zakresu prowadzenia własnej firmy.

Z powyższej informacji wynika, iż z uwagi na wysoką efektywność podjęć pracy racjonalnym wydaje się powtórzenie niektórych szkoleń w roku bieżącym, np. **szkolenia uprawniające do wykonywania zawodu kierowcy, operatora sprzętu ciężkiego, spawacza czy operatora wózka widłowego.** Były to szkolenia organizowane przede wszystkim w formie szkoleń indywidualnych oraz bonów szkoleniowych pod potrzeby przyszłych pracodawców dzięki czemu osoby bezrobotne najpóźniej do miesiąca od zdobytych uprawnień podejmowały zatrudnienie. Z racji obecnej sytuacji należałoby również wziąć pod uwagę szkolenia z obsługi komputera, szkolenia z zakresu spedycji czy logistyki.

4. DODATKOWE UWAGI Z RACJI SYTUACJI W KRAJU I NA ŚWIECIE SPOWODOWANEJ PANDEMIA:

4.1. Rynek pracy a pandemia Covid 19

Początek roku był kontynuacją rozpędzonego już od kilku lat tzw. *rynku pracownika* tj. dużej liczby ofert pracy dla specjalistów wszelkich branż. Zjawisko to było wynikiem m.in. trwających od kilku lat inwestycji koncernów międzynarodowych w dużych polskich miastach. W Polsce znacząco spadło bezrobocie oraz zanotowano wzrost poziomu PKB. Rozpędzony rynek pracy w Polsce zderzył się początkiem 2020 roku z zastopowaniem gospodarczym wynikającym z rozszerzającej się pandemii koronawirusa. W drugim kwartale roku spadki zysków zanotowały szczególnie branże: turystyczna, gastronomiczna, transportowa. Zamknięcie granic krajów i zablokowanie transportu towarów spowodowało upadek wielu firm przewozowych oraz ruchu turystycznego. W tym okresie najczęściej pracy poszukiwali wykwalifikowani kierowcy, pracownicy hoteli i biur podróży, ubezpieczyciele. Ze względu na mniejszą liczbę ekspertów innych branż poszukujących aktywnie pracy, ograniczyła się ilość zleceń dla agencji rekrutacyjnych. W działach HR i agencjach doradztwa personalnego większe znaczenie zyskał proces outplacement.

Wiosenny lockdown wymusił na korporacjach i mniejszych firmach (szczególnie finansowych i szeroko pojętych administracyjnych) konieczność transformacji cyfrowej. Przekształcenie sposobu pracy na zdalną (*home office*) przyczyniło

się do rozwoju branż IT, bezpieczeństwa sieciowego, czy też handlu sprzętami RTV. Co ważniejsze, wygląda na to, że w większości firm *home office* staje się już standardem, a nie jedynie benefitem. Dodatkowo zatrudnianie pracowników on-line i taka forma zleceń robi się coraz bardziej popularna. Warto pamiętać, że ma to znaczący wpływ nie tylko na kwestie techniczne i organizacyjne, ale przede wszystkim relacje między pracownikami. Wiele osób, które pod koniec 2020 lub na początku 2021 roku rozpoczyna pracę, mogą przez dłuższy czas nie widzieć się oko w oko z nowym pracodawcą. Skutki społeczno-psychologiczne (m.in. poczucie osamotnienia, braku wpływu na działania zespołu, mniejsza motywacja) będą ewaluować w kolejnym roku.

Na koniec warto wspomnieć o zarobkach. Według danych z raportu przygotowanego przez firmy Bigram i Thinktank, 39% zbadanych firm zmuszona jest do redukcji wynagrodzeń oraz zrezygnowania z podwyżek. Ponadto 25% organizacji będzie musiało zredukować niektóre etaty. Twórcy raportu szacują jednak, że finalnie sytuacja rynkowa ustabilizuje się w trakcie roku, dzięki wcześniejszemu kilkuletniemu wzrostowi gospodarczemu w Polsce. Mimo mało optymistycznych szacunków, niektóre przedsiębiorstwa planują podwyżki nawet na poziomie 4,6%. Większość z nich chce je przyznać dopiero w kwietniu 2021 roku, inne z kolei planują wzrost wynagrodzenia standardowo w styczniu. Jak podkreślają analitycy z [Mana HR](#), są to jedynie zamierzenia, które zostaną zweryfikowane przez toczącą się sytuację pandemiczną w kraju i na świecie. Obecnie najważniejsza dla firm jest elastyczność i konieczność dostosowania swych działań do niestabilnych warunków rynkowych.

Zródło: <https://www.testhr.pl/pl/podsumowanie-rok-2020-a-rynek-pracy/>

4.2. 5 ZMIAN NA RYNKU PRACY, KTÓRE WYMUSIŁA PANDEMIA KORONAWIRUSA

✓ Praca zdalna

Kiedy mówimy o największej rewolucji, jaka dokonała się w życiu zawodowym większości z nas za sprawą pandemii koronawirusa, trzeba zacząć od pracy zdalnej. Jeszcze w lutym był to jeden z wielu benefitów. Dziś, jak pokazują wyniki badań - aż 9 na 10 osób szukających nowego zatrudnienia sprawdza możliwość pracy zdalnej i traktuje to jako warunek przystąpienia do rekrutacji. Oznacza to, że praca zdalna na stałe wpisała się w życie zawodowe Polaków. Aż 88% firm zadeklarowało pozostanie przy częściowej pracy zdalnej po ustaniu pandemii. Praca zdalna cieszy się też dużą sympatią pracowników. 86% zatrudnionych liczy na możliwość pracy zdalnej co najmniej jeden dzień w tygodniu. Przejście na *home office* wymuszone przez marcowy lockdown spowodowało także zmiany w prawie pracy. 5 września 2020 wszedł zapis o możliwości polecenia pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę wykonywania przez czas określony pracy zdalnej. Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca może zlecać pracownikowi pracę zdalną do końca epidemii oraz trzy miesiące po jej zakończeniu.

✓ Kompetencje cyfrowe

Okazało się, że pandemia Covid-19 dla wielu osób oznaczała przyspieszony kurs cyfryzacji, która dla niektórych stała się jedyną szansą na utrzymanie pracy. Doskonałym przykładem są nauczyciele, którzy niemal z dnia na dzień zostali zobligowani do prowadzenia lekcji za pośrednictwem Internetu. Jak wynika z raportu Komisji Europejskiej DESI 2020, 15% Polaków nie korzysta z Internetu, a podstawowe umiejętności cyfrowe posiada mniej niż połowa społeczeństwa w wieku od 16 do 74 lat (44%). Średnia dla UE wynosi 58%, tym samym Polska plasuje się dopiero na 22. miejscu. Dane z raportu wskazują też, że aż 60% polskich przedsiębiorstw ma niski poziom informatyzacji. Jeszcze w lutym tego roku aż 74% firm nie planowało wdrożyć automatyzacji, a jedynie 17% nie wykluczało takiego rozwiązania w przyszłości. Okoliczności wymusiły jednak zmianę nastawienia przedsiębiorców i w wielu firmach proces cyfryzacji przyspieszył.

✓ Elastyczność

Branże, które szczególnie ucierpiały w efekcie pandemii, w początkowym okresie zdecydowały się na cięcie kosztów i redukcję etatów. Szacowano, że pracę może stracić nawet 1 mln osób. Teraz sytuacja się stabilizuje. Z danych GUS wynika, że na koniec czerwca liczba wolnych miejsc pracy wynosiła 81,4 tys. i była większa niż w końcu pierwszego kwartału o 4,9 tys. Nadal jednak w gospodarce jest o 150 tys. etatów mniej niż przed pandemią. Na szczęście jednak, firmy nie planują zwolnień. Z danych Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że w maju br. o 17% wzrósł odsetek firm deklarujących utrzymanie zatrudnienia. Poduszką powietrzną dla Polaków tracących pracę okazali się także pracownicy z Ukrainy, którzy do Polski przyjeżdżają na krótki czas. Jak wynika z badań menedżerowie są gotowi do wyrzeczeń, by poprawić sytuację swojej firmy w trudnych czasach pandemii. Wysoki odsetek badanych deklaruje gotowość pracy w większym wymiarze czasu (86% pozytywnych wskazań). Nieznacznie mniej osób (85%) jest w stanie zaakceptować czasowe ograniczenie dostępu do świadczeń pozapłacowych. Zmianę zakresu obowiązków dopuszcza 76% respondentów, a zmniejszenie wymiaru czasu pracy – 71%. Najmniej badanych zgodziłoby się na zmniejszenie wynagrodzenia - tylko 62% widzi taką możliwość. Średnio maksymalną granicą dopuszczanego zmniejszenia wynagrodzenia jest 19%. Największą gotowość do wyrzeczeń finansowych wykazują pracownicy agencji PR, firm consultingowych oraz branży farmaceutycznej i sprzętu medycznego. Przez kilka ostatnich lat mieliśmy do czynienia z tzw. rynkiem pracownika, który zmuszał pracodawców do podejmowania działań ukierunkowanych na utrzymanie talentów w organizacji i budowanie ich dobrobytu. Pandemia jest czasem weryfikacji dojrzałości organizacji, liderów i pracowników – wbrew pozorom, pomimo coraz trudniejszej sytuacji gospodarczej, konieczność koncentrowania się na utrzymaniu pracowników, rozwijaniu ich i dbaniu o ich dobrostan, zarówno w sferze fizycznej, jak i mentalnej, będzie jeszcze silniejsza.

✓ Benefity

Z miesiąca na miesiąc zmniejsza się wachlarz benefitów oferowanych pracownikom. W maju tego roku pakiet prywatnej opieki medycznej oferowało 30% pracodawców, a dofinansowanie do karty sportowej 27%. Rok wcześniej te bonusy można było znaleźć w ofertach niemal połowy przedsiębiorstw. W związku z pandemią, pracodawcy zrezygnowali z wybranych benefitów albo na ich miejsce zaproponowali inne, zmodyfikowane np. tradycyjne karty sportowe zostały rozszerzone o zajęcia online, a pakiet medyczny obejmuje wsparcie psychologiczne. Inny przykład to wirtualne zajęcia kreatywne dla dzieci, dzięki którym pracujący z domu rodzice, mogą spokojnie wykonywać obowiązki służbowe. W sierpniu 2020 roku jedno ogłoszenie o pracę zawierało średnio 5,9 różnego rodzaju zachęt i benefitów (pakiety medyczne, abonamenty sportowe itp.). To niemal tyle samo co w lipcu (5,8) i aż o 1,1 punktu więcej niż w maju. Jednak w analogicznym okresie rok temu średnia liczba zachęt w ofertach pracy była wyraźnie wyższa - wynosiła 6,6.

✓ Przebranżowienie

W czasie pandemii kilka sektorów rynku ucierpiało szczególnie. Pracownicy m.in. branży turystycznej czy gastronomicznej niemal z dnia na dzień musieli szukać innego zajęcia. Z „Barometru Polskiego Rynku Pracy 2020” wynika, że na początku roku aż 85% pracowników nie zakładało przekwalifikowania się w przyszłości. Teraz jednak skłonność do przebranżowienia się wśród pracowników jest większa, co widać m.in. po wzroście zainteresowania wirtualnymi kursami pomagającymi w nauce nowych zawodów. Dane z wyszukiwarki Google wskazują, że od wybuchu pandemii, największą popularnością cieszą się kursy przyuczające do zawodu księgowego (2900 wyszukiwań), spawacza (2900), operatora wózka widłowego (2400), trenera personalnego (1600) czy ratownika medycznego (1300). Najważniejsza cecha, jaka powinna wyróżniać zarówno pracowników, jak i przedsiębiorców, chcących dobrze sobie radzić bez względu na okoliczności, to elastyczność, która oznacza odejście od sztywnego trzymania się raz wybranego zawodu, czy nawet jednej

branży. Im większą otwartością się wykażemy, tym większa szansa, że znajdziemy swoje miejsce na rynku nawet wtedy, gdy sytuacja zewnętrzna będzie trudna. Na przebranżowienie stawiają także pracownicy tymczasowi. Nowa sytuacja rynkowa zmusiła wiele osób do przekwalifikowania się. 68% nowo zatrudnionych pracowników tymczasowych wskazało, że w wyniku pandemii musiało podjąć pracę w zupełnie innej branży niż dotychczas. Aż 70% respondentów wskazało, że nie zamierza wrócić do poprzedniej branży nawet jeśli sytuacja gospodarcza ulegnie poprawie. 21% badanych rozważa taką możliwość, a 9% jeszcze nie podjęło decyzji. W nowej rzeczywistości rynkowej w niektórych branżach pojawiło się większe niż dotychczas zapotrzebowanie na personel. Spośród naszych nowo zatrudnionych pracowników tymczasowych niemal połowa znalazła zatrudnienie w usługach kurierskich, a 25% w logistyce. Jest to związane głównie ze wzrostem pozycji branży e-commerce, która w czasach pandemii odnotowała bardzo duży przyrost klientów.

źródło: <https://www.morganphilips.com/pl/insighty/5-zmian-na-ryнку-pracy-kt243re-wymusi%C5%82a-pandemia-koronawirusa>

4.3. PLANOWANIE KARIERY ZAWODOWEJ w roku 2021

Planując swoją karierę w 2021 roku warto pomyśleć o poszerzeniu kompetencji i zdobyciu nowych umiejętności, które będą niezbędne i pozwolą sprostać występującemu zapotrzebowaniu na rynku pracy.

Jak wynika z analiz rynku, pracodawcy oczekują przede wszystkim zdolności komputerowych, wykorzystania technologii informatycznych i mobilnych. Sektory wymagające wysokich kwalifikacji poszukują specjalistów zwłaszcza w branży IT, digital marketingu, obsłudze klienta, logistyce i księgowości. Dlatego to właśnie w tych obszarach warto podnosić swoje kompetencje i wychodzić naprzeciw oczekiwaniom potencjalnych pracodawców.

Excel w biznesie - tabele przestawne,

✓ Programiści JAVA, SQL

Rozwój technologii wpływa na tworzenie nowych wakatów w obszarze IT. Dużym zainteresowaniem cieszą się programiści, senior developerzy, a w przyszłości prognozuje się wzrost zapotrzebowania na ekspertów zajmujących się grami komputerowymi i sztuczną inteligencją.

- Java – wprowadzenie do programowania,
- SQL – programowanie baz danych.

✓ Analitycy danych

Zwiększająca się liczba danych wpłynie na poszukiwania specjalistów Big Data. Działania w tym zawodzie opierają się na analizie danych, następnie na ich podstawie podejmowaniu decyzji i tworzeniu nowych rozwiązań.

Najbardziej opłacalne kursy analizy danych:

- Excel w Analizach Danych,
- Analysis Services – pobieranie danych z zewnętrznych źródeł.

✓ Graficy komputerowi

Oczekiwania w stosunku do designu otaczających rzeczy i produktów ciągle wzrastają, dlatego też graficy komputerowi muszą charakteryzować się niezwykłą kreatywnością, poczuciem estetyki, a także zdolnością skupienia uwagi i zainteresowaniem odbiorców poprzez swoje projekty.

Kursy grafika komputerowa:

- Adobe Photoshop dla zupełnie początkujących,
- CorelDRAW Zaawansowany.

✓ Specjaliści ds. obsługi klienta

Osoby planujące karierę związaną z obsługą klienta powinny wykazywać się komunikatywnością, wysoko rozwiniętą inteligencją interpersonalną, chęcią do pracy zespołowej, umiejętnością zachowania podczas trudnych i stresujących sytuacji.

Praktyczne warsztaty z zakresu obsługi klienta:

- Obsługa Klienta. Profesjonalizm usług,
- Efektywna Sprzedaż.

✓ Specjaliści ds. logistyki, Specjaliści ds. finansowych

Logistyka jako silnie rozwijająca się gałąź gospodarki tworzy coraz więcej miejsc pracy. Specjaliści z tego obszaru zajmują się planowaniem, nadzorem transportu i dystrybucji produktów. W dziedzinie finansów wzrośnie popyt na doradców finansowych.

- Excel i praktyczne rozwiązania w logistyce, dystrybucji i analizach sprzedaży,
- Analiza Finansowa w Excelu.

W najbliższym czasie coraz ważniejsze będą też **kompetencje miękkie**, takie jak:

- komunikatywność,
- autoprezentacja,
- praca w zespole i zarządzanie nim,
- logiczne myślenie,
- kreatywność i pomysłowość,
- umiejętność perswazji,
- samodzielna organizacja pracy,
- terminowość i zarządzanie czasem,
- radzenie sobie z sytuacjami stresowymi,
- wysoka kultura osobista,
- szybkie przystosowanie do pracy w nowym środowisku.
- Efektywna komunikacja i budowanie relacji w biznesie,
- Zarządzanie stresem i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.

Oprócz rozwoju kompetencji miękkich znacząca będzie również zdolność do zmian kwalifikacji i ich poszerzania, mobilność, a także znajomość języków obcych. Warto zaplanować swoją ścieżkę kariery i dążyć do poczucia spełnienia zawodowego.

4.4 ZAŁAMANIE "RYNKU PRACOWNIKA". PIĘĆ NAJWAŻNIEJSZYCH TRENDÓW NA RYNKU PRACY W 2021 ROKU

Załamanie rynku pracownika, spadek liczby migrantów zarobkowych, przyspieszona automatyzacja, regulacja pracy zdalnej i trudne renegocjacje umów – to najważniejsze trendy, z którymi zmierzą się pracodawcy i pracownicy w 2021 roku. Kończący się rok głównie z powodu koronawirusa przyniósł wiele zmian, które już odcisnęły swoje piętno na rynku pracy.

Trend 1: szansa na więcej specjalistów z Ukrainy

Z danych Eurostatu wynika, że Polska znalazła się na czele krajów Unii Europejskiej pod względem liczby wydanych pozwoleń na pobyt. W 2019 roku przyjęliśmy najwięcej cudzoziemców spoza wspólnoty – 724 tys. osób, w tym głównie z Ukrainy. W 2020 roku utrzymanie pozycji lidera nie jest takie oczywiste. Początek pandemii wyhamował migrację zarobkową. Z danych Straży Granicznej wynika, że w pierwszej fali koronawirusa z Polski wyjechało nawet 250 tys. Ukraińców. Największy odpływ pracowników mamy jednak za sobą. Już na początku pandemii, wspólnie z Pracodawcami RP, postulowaliśmy o zawarcie w tarczy antykrzysowej zapisów pozwalających na automatyczne odnawianie wiz dla pracowników z zagranicy na czas obowiązywania stanu epidemicznego i dwa tygodnie po jego zakończeniu. Dzięki temu zatrzymaliśmy w kraju nawet do 500 tys. osób z Ukrainy.

Nadal jednak saldo migracyjne jest ujemne, co oznacza, że więcej osób wyjeżdża niż przyjeżdża. Ten trend utrzyma się na początku przyszłego roku, a to jak długo potrwa będzie zależało od sytuacji epidemicznej w kraju i na świecie. Warto jednak podkreślić, że jeżeli wejdzie w życie ustawa o zapewnieniu kadr medycznych na czas obowiązywania stanu epidemicznego, do Polski przyjadą lekarze i pielęgniarki z Ukrainy. To przyczyni się do jakościowej zmiany charakteru migracji zarobkowej. Na razie do Polski przyjeżdżają głównie pracownicy na stanowiska niższego szczebla, mimo że ich kompetencje są niejednokrotnie dużo wyższe. To może ulec zmianie, choć nadal zapotrzebowanie na pracowników z Ukrainy widzimy głównie na niższym szczeblu, w tym przede wszystkim w branży logistycznej, magazynowej, spożywczej czy produkcyjnej.

Trend 2: praca zdalna nabierze formalnych kształtów

Rok 2020 na rynku pracy stał pod znakiem dynamicznych, często wymuszonych procesów. Jednym z nich było przejście części firm praktycznie z dnia na dzień na tryb pracy zdalnej. I chociaż zdaliśmy ten test bardzo dobrze, przedsiębiorcy i pracownicy dosyć szybko zaczęli dostrzegać mankamenty ciągłego home office. Dla firm wyzwaniem jest m.in. monitoring postępów pracy na odległość czy odpowiednie zabezpieczenie danych firmowych. Pracownicy natomiast tęsknią za zespołem i często mają problem z oddzieleniem życia prywatnego od zawodowego. Niemniej praca zdalna zostanie z nami na dłużej. Na pewno w kolejnym roku większość firm będzie działać w trybie mieszanym. Podejrzewam też, że pracownicy częściej niż dotychczas będą zgłaszać potrzebę np. rozliczenia dodatkowych kosztów, takich jak zużycie prądu. Wyzwaniem w 2021 roku będzie uregulowanie pracy zdalnej i rozwiązanie spornych kwestii związanych m.in. z partycypowaniem pracodawców w kosztach, oddelegowaniem na pracę zdalną czy kwestią wypadków na home office.

Trend 3: rynek pracownika nie stanie się przeszłością, ale gwałtownie wyhamuje

Ostatnie lata przyzwyczyły nas do tego, że to pracownicy, zwłaszcza ci najbardziej wyspecjalizowani, mogli dyktować warunki na rynku pracy. Pracodawcy konkurowali o najlepsze osoby, średnie zarobki szły w górę, a pracownicy chętnie zmieniali pracę na lepiej płatną. Wydaje się, że załamanie pewnych rynkowych procesów z uwagi na pandemię, a także wymuszone przez nią zmniejszenie poczucia bezpieczeństwa, spowoduje wyhamowanie tzw. „rynku pracownika”. Już teraz obserwujemy, że mniej osób decyduje się na zmianę pracy. Wielu pracowników nie będzie ryzykować tak chętnie jak w czasach prosperity. Nie można jednak wieszczyć „rynku pracodawcy”. Bezrobocie w Polsce utrzymuje się na stabilnym poziomie, a pensje choć wolniej, nadal rosną. Dobry pracownik nadal będzie wartością samą w sobie. Zwłaszcza specjaliści będą mogli liczyć na wiele atrakcyjnych ofert.

Trend 4: renegocjacje dotychczasowych umów

W 2021 roku pracodawcy będą musieli zmierzyć się z wieloma wyzwaniami prawnymi i formalnymi. Jednym z nich będzie wzrost kwoty minimalnego wynagrodzenia. Według zapowiedzi, najniższa „krajowa” wzośnie w kolejnym roku o 200 złotych brutto i wyniesie 2800 zł brutto. Pracownik „na rękę” otrzyma nieco ponad 2 tys. zł. Ta dobra

informacja dla pracowników, budzi mniej entuzjazmu wśród pracodawców. Podstawową kwestią jest bowiem wzrost kosztów stałych, do których należy utrzymanie pracowników. Wielu przedsiębiorców będzie sobie z tym radzić poprzez renegocjację kontraktów z klientami lub zastosowanie klauzul waloryzacyjnych. Będzie to trudniejsze niż zazwyczaj, bo wzrost minimalnego wynagrodzenia nie będzie równoznaczny z lepszą kondycją finansową polskich firm.

Trend 5: przyspieszona automatyzacja i robotyzacja

Z „Barometru Polskiego Rynku Pracy” wynika, że 68% polskich firm nie jest gotowych na automatyzację swoich procesów. Tylko co czwarty pracodawca deklaruje, że sobie z tym poradzi. To niepokojące biorąc pod uwagę, że to, co miało być zmianą ewolucyjną, przez pandemię stało się wręcz... rewolucją. Robotyzacja i automatyzacja przyspieszyły znacząco.

Z raportu World Economic Forum (WEF) wynika, że napędzany pandemią rozwój technologii sprawi, że do 2025 r. podział czasu pracy pomiędzy ludzi a maszyny będzie niemal równy. To może przełożyć się na likwidację aż 85 mln etatów w ciągu najbliższych 5 lat. Równocześnie w ich miejsce ma powstać 97 mln nowych miejsc pracy. Najbardziej zagrożone stanowiska to te, gdzie wykonuje się proste, powtarzalne czynności, które nie wymagają specjalistycznej wiedzy. Takie zadania łatwo można opisać za pomocą algorytmów, dlatego idealnie nadają się do zautomatyzowania i przekazania do realizacji robotowi czy programowi klasy RPA. Zawody jutra wymagają konkretnych kwalifikacji, co dla osób obecnych już na rynku pracy, często wiąże się z koniecznością przebranżowienia.

Źródło: <https://forsal.pl/praca/aktualnosci/artykuly/8045038,rynek-pracy-2021-prognozy-trendy-rynek-pracownika-czy-pracodawcy-praca-zdalna.html>

4.5. PROGNOZ DLA RYNKU PRACY NA 2021 ROK. NA CO POWINNI ZWRÓCIĆ UWAGĘ PRACOWNICY?

Utrzyma się niepewność na rynku pracy. Rok 2020 kończymy ze stosunkowo niską stopą bezrobocia na poziomie 6,1%, ale eksperci obawiają się, że negatywne skutki pandemii na rynku pracy odczujemy z opóźnieniem, w 2021 roku.

Wzrośnie bezrobocie Eksperci nie ukrywają, że w 2021 roku możemy obserwować dalszy wzrost bezrobocia. Na taki scenariusz wskazuje m.in. dr hab. Aneta Hryckiewicz, specjalistka w zakresie finansów i bankowości z Akademii Leona Koźmińskiego. Jak podkreślają pesymiści, wiele firm z branż najbardziej dotkniętych rządowymi obostrzeniami zanotowało znaczny spadek przychodów. Ciężką sytuację odnotowują: restauracje, hotele, branża kulturalna, eventowa, a częściowo również gastronomia, branża fitness, kosmetyczna czy transportowa. Co więcej, w objętych restrykcjami sektorach dużą popularnością cieszą się umowy cywilnoprawne, które nie chronią pracowników przed zwolnieniem.

Według danych ministerialnych z 23 grudnia stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce od czerwca do listopada utrzymywała się na poziomie 6,1%. Lucyna Pleśniar, prezes zarządu agencji rekrutacyjnej People jest jednak zdania, że efekt drugiej fali pandemii odczujemy najwcześniej w pierwszych miesiącach 2021 roku. Ekspertka wskazuje też na fakt, że aktualne dane na temat bezrobocia nie obejmują osób samozatrudnionych, które utraciły dochód, ani osób pracujących w oparciu o kontakty B2B. Jednocześnie wielu pracodawców, nawet jeśli dotychczas wzbraniało się przed zwolnieniami, właśnie teraz, na przełomie roku, w obliczu kolejnych obostrzeń i coraz głośniejszych zapowiedzi trzeciej fali pandemii zastanawia się, co zrobić i wkrótce mogą oni stanąć przed koniecznością podjęcia trudnych decyzji. Po pierwszej fali zwolnień, która miała miejsce wiosną, rynek pracy zaczął się stabilizować. Wsparcie, jakie przedsiębiorcy otrzymali w ramach tarcz antykryzysowych pozwoliło uśmierzyć niektóre bóle, ale liczni przedstawiciele branż, w których wprowadzono ograniczenia, znajdują się w ciężkiej sytuacji. Jak zapowiedziała Iwona Michałek, wiceminister rozwoju,

pracy i technologii, „skutki obostrzeń będą łagodzone wsparciem z tzw. tarczy branżowej”, ale właściciele firm sądzą, że rząd zbyt długo zwlekał z pomocą i jest ona niewystarczająca.

Już niebawem kluczowe będzie tworzenie pomocy dla ludzi, którzy stracą pracę. Ekonomiści przewidują, że pandemia COVID-19 może przełożyć się na stopę bezrobocia w Polsce oscylującą w okolicach 10%. Sytuacja nie wygląda jeszcze dramatycznie, głównie ze względu na uzależnienie od gospodarki niemieckiej, która nadal jest w dobrej kondycji. Pogłębia się rozwarstwienie społeczne i narasta niezadowolenie wśród najuboższych grup. Pomimo kryzysu najbogatsi dalej powiększają swoje majątki. Rządy będą starać się łagodzić te napięcia, w tym też na linii obywatel-państwo. Szacuje się natomiast, że w I kw. 2020 r. bezrobocie wzrośnie do 7%. Jak podkreślają eksperci „na sezonowość zatrudnienia nałożą się odroczone skutki drugiej fali epidemii i kolejnych obostrzeń dla gospodarki.”

Źródło: <https://strefabiznesu.pl/10-prognoz-dla-ryнку-pracy-na-2021-rok-na-co-powinni-zwrocic-uwage-pracownicy/ar/c10-15367267>

PODSUMOWANIE

Sytuacja na rynku pracy w roku 2020 była trudniejsza niż w poprzednich latach. Po sześciu latach sukcesywnej poprawy, w roku 2020 wzrosło bezrobocie i zarówno liczba zarejestrowanych bezrobotnych jak i stopa bezrobocia wyraźnie przekraczały wartości sprzed roku. Duży popyt na pracowników, przy malejących zasobach osób skłonnych do podjęcia pracy i dość powszechnym niedostosowaniu kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy spowodowały, że obecnie mamy do czynienia z sytuacją nazywaną „rynkem pracownika”. Ofert pracy jest dużo więcej niż osób chętnych do podjęcia pracy, więc kandydaci i pracownicy korzystają ze wzmożonej konkurencji pomiędzy pracodawcami – częściej zmieniając pracę, oczekując wyższych wynagrodzeń, większej elastyczności czy możliwości zarządzania swoim czasem pracy.

W 2021r. znacznie wzrośnie popyt na pracowników z takich sektorów, jak budownictwo, produkcja przemysłowa, handel detaliczny i hurtowy czy finanse oraz usługi dla biznesu, z czego w trzech pierwszych obszarach zapotrzebowanie na nowych pracowników będzie jeszcze wyższe niż przed rokiem.

Na koniec roku 2020 wśród bezrobotnych powiatu chrzanowskiego przeważały kobiety (54,1%) oraz mieszkańcy miasta (65,8% wszystkich zarejestrowanych). W strukturze bezrobotnych pod względem wieku największy udział miały osoby pomiędzy 35 a 44 rokiem życia (27 %) oraz między 25 a 34 rokiem życia (25,1%), a więc osoby w mobilnym wieku produkcyjnym (łącznie 52,1%). Udział osób z najmłodszej grupy wiekowej, 18 – 24 lata, wyniósł 11,4%. Odsetek ten nie zmienił się istotnie w porównaniu do roku 2019. Biorąc z kolei pod uwagę poziom wykształcenia, najliczniejsza grupa bezrobotnych to osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (26,4%) oraz zasadniczym zawodowym (23,9%). Znaczna część zarejestrowanych bezrobotnych posiadała zerowy lub niewielki, krótszy niż 1 rok staż pracy (21,4% ogółu bezrobotnych), a staż między 1 a 5 lat kolejne 26,9%. Ponadto 18% bezrobotnych pozostawała bez pracy dłużej niż dwa lata. Natomiast 26% zarejestrowanych na koniec roku 2020 (25,7%) to osoby bez kwalifikacji zawodowych.

REKOMENDACJE:

- 1. Rozpoznanie potrzeb lokalnych pracodawców dot. zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności, których oczekują oni od potencjalnych kandydatów do pracy jest jednym z ważniejszych elementów prawidłowej analizy potrzeb szkoleniowych. W 2020 r. dużym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia indywidualne oraz bony szkoleniowe**

realizowane za uprawdopodobnieniem zatrudnienia. **Do najczęściej realizowanych szkoleń pod potrzeby pracodawcy w roku ubiegłym należały: kwalifikacja wstępna dla kierowców , prawo jazdy kat. C, CE, D, operator sprzętu ciężkiego, spawacz, operator wózka widłowego. Taka tendencja utrzymuje się na rynku od kilku lat.**

2. Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie na kwalifikacje zgłaszane przez osoby uprawnione (na podstawie informacji przekazywanej podczas indywidualnych rozmów z doradcą klienta oraz zwartych w IPD) w planie szkoleń powinny się znaleźć m.in. następujące kierunki kursów: kierowca samochodu ciężarowego, sprzedawca, kasjer handlowy, operator wózka widłowego, operator sprzętu ciężkiego, magazynier, spawacz.
3. Istotne znaczenie przy tworzeniu planu szkoleń ma **efektywność podjęć pracy po szkoleniach realizowanych w latach ubiegłych**. Największą efektywnością zatrudnieniową wykazują następujące szkolenia: kadry i płace, Autodetalig, operator sprzętu ciężkiego, spawacz, szkolenia dla kierowców oraz magazynierów z obsługa wózka widłowego.
4. Już od kilku lat utrzymuje się **większy udział procentowy kobiet w strukturze osób bezrobotnych**. To one często nie znajdują zatrudnienia i mają problem z powrotem na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Dłuższa nieobecność w pracy często powoduje, że ich kwalifikacje są zdezaktualizowane a w konsekwencji są mniej atrakcyjne dla potencjalnego pracodawcy. Zatem plan szkoleń powinien być opracowany ze szczególnym uwzględnieniem faktu, iż sytuacja kobiet na lokalnym rynku pracy już od kilku lat jest mniej korzystna. W 2021r. zwiększy się liczba kobiet biernych zawodowo. Wskazuje na rosnącą rolę opiekuńczą kobiet. Według niej epidemia COVID-19 wypycha kobiety z rynku pracy. Dodatkowo, w czasie pandemii rośnie presja zaopiekowania się dziećmi i zajmowania się obowiązkami domowymi.
5. Polskie społeczeństwo nadal jest mało mobilne oraz przywiązane do stabilnej sytuacji życiowej. Oznacza to, iż osoby niechętnie zmieniają nie tylko swoje miejsce zamieszkania ale również zakłady pracy oraz wykonywane zawody. Stanowi to wyzwanie dla pracowników Urzędu zajmujących się rozwojem zawodowym osób bezrobotnych. Rozwój nauki, techniki, przemiany dokonujące się w skali globalnej, regionalnej i lokalnej sprawiają, że człowiek musi stale się rozwijać, poszerzać swoją wiedzę, umiejętności, zdobywać nowe kwalifikacje. W obliczu zmieniającego się życia i warunków pracy człowieka, niezbędne jest dostosowanie się do tych zmian poprzez odpowiednią edukację, wykształcenie i doskonalenie swoich umiejętności. Sprostanie tym wyzwaniom cywilizacji możliwe jest dzięki obecności kształcenia ustawicznego i wzrastającemu poziomowi edukacji. Dziś nie można nauczyć się „raz na zawsze”, czy „raz na całe życie”. Najlepszą inwestycją współczesnego człowieka jest więc edukacja ustawiczna. Nie ogranicza się ona wyłącznie do szkoły obowiązkowej. Dzieci, młodzież i dorośli w coraz szerszym zakresie „uczą się”, czy „mogą uczyć się” poza ramami obowiązkowego kształcenia intencjonalnego. Bez wątplenia istotnym jest fakt, iż o poziomie życia ludzi decyduje ogólny poziom intelektualny społeczeństwa. Dlatego kształcenie ustawiczne powinno być niezbędnym warunkiem i elementem życia każdego człowieka.
6. **Zwiększy się elastyczność zatrudnienia**. Pracodawcy przeważnie będą szukać pracowników etatowych. Część firm chce jednak zapewnić sobie większą elastyczność w zarządzaniu kosztami. Z tego względu niektórzy przedsiębiorcy mogą poszukiwać pracowników tymczasowych i osób prowadzących własną działalność (kontrakt B2B), a także – korzystać z outsourcingu czy realizować programy stażowe. Aż 28% firm przewiduje wzrost zatrudnienia pracowników zewnętrznych, kontraktowych i tymczasowych, 14% nastawia się na spadek takich rekrutacji, a większość, bo 58% badanych, nie spodziewa się zmian w tym obszarze. Zatrudnienie czasowe cieszy się coraz większym zainteresowaniem firm, ale też samych specjalistów, którzy upatrują w nim szansy na zdobycie cennego i różnorodnego doświadczenia, możliwość udziału w ciekawych projektach, a często również – w przypadku ekspertów posiadających cenne i poszukiwane na rynku kompetencje – uzyskania wyższego wynagrodzenia.

Nowoczesne formy zatrudnienia często stają się również furtką do zmiany profesji lub nawiązania współpracy z pracodawcą pierwszego wyboru, gdy ten w danej chwili nie prowadzi rekrutacji pracowników etatowych

7. Eksperti przeważnie są zgodni co do tego, że praca zdalna pozostanie z nami na dłużej. Można też zakładać, że więcej osób będzie oczekiwać home office, które w niektórych przypadkach stało się już normą. Eksperti Hays Poland szacują, że w związku z odwrotem od biur inny charakter będą miały benefity dla pracowników. Takie atrakcje jak karty sportowe czy owoce i przekąski w firmie zastąpią: wyposażenie domowego biura czy poprawa ogólnego dobrostanu (well-being) pracowników.
8. Popyt na niektórych pracowników wzrośnie. Z analizy rynku wynika, że w I kw. 2021 r. wzrośnie popyt na pracowników z takich sektorów, jak budownictwo, produkcja przemysłowa, handel detaliczny i hurtowy czy finanse oraz usługi dla biznesu, z czego w trzech pierwszych obszarach zapotrzebowanie na nowych pracowników będzie jeszcze wyższe niż przed rokiem.
9. **Pracodawcy będą szukać osób o wysokich kompetencjach.** W 2021 r. pracodawcy będą szukać pracowników o wysokich kompetencjach – samodzielnych specjalistów oraz osób, które dobrze radzą sobie w zespołach rozproszonych i nie potrzebują czyjegoś nadzoru.
10. **Wzrośnie znaczenie nowych technologii.** Izolacja i kwarantanna społeczna zmusiła i zmusi pracodawców do wdrożenia nowych narzędzi do komunikacji w firmach. Na znaczeniu zyskały różnego rodzaju komunikatory, wirtualne tablice czy platformy szkoleniowe. Można założyć, że nawet gdy pandemia dobiegnie końca, nawyki, które w sobie wyrabiamy, pozostaną z nami na dobre. Wielu pracowników stanie przed koniecznością poszerzania swoich kompetencji cyfrowych oraz nauki nowych narzędzi. Niektóre osoby podejmą decyzję o przebranżowieniu, inne będą mogły skorzystać z dodatkowych szkoleń organizowanych przez pracodawców chcących zmniejszyć lukę kompetencyjną.
11. **Pracownicy będą rozwijać kompetencje miękkie.** Pandemia zmusza pracodawców do ponownego zdefiniowania cech, jakie powinien przejawiać idealny pracownik. W obliczu zachodzących na rynku pracy zmian cenione będą osoby elastyczne, samodzielne w działaniu, operatywne, przedsiębiorcze, energiczne i zaradne. Zwycięzcami rekrutacji mogą okazać się kandydaci odporni na pracę w stresujących warunkach i posiadający łatwość w dostosowywaniu się do nowych sytuacji. Natomiast pracownicy, którzy za wszelką ceną starają się utrzymać status quo, będą mieć mniejsze szanse na rynku pracy.
12. W roku 2021 z uwagi na ograniczone środki finansowe jakimi dysponuje urząd na aktywizację osób bezrobotnych oraz z uwagi na sytuację i duży nacisk na zdobycie nowych kwalifikacji organizowane będą szkolenia **indywidualne oraz bony szkoleniowe dla osób do 30 roku życia** dzięki którym osoby bezrobotne podejmą pracę do miesiąca od ukończenia szkolenia co potwierdza efektywność szkoleń z lat ubiegłych.

DYREKTOR
POWIATOWEGO URZĘDU PRACY
w Chrzanowie

Barbara Babyszok

Podpis Dyrektora
Powiatowego Urzędu Pracy

Specjalista
ds. rozwoju zawodowego

Marta Kitlińska

OPRACOWANIA DOKONANO NA PODSTAWIE NASTĘPUJĄCYCH DANYCH:

1. DANE STATYSTYCZNE PUP W CHRZANOWIE,
2. DANE STATYSTYCZNE GŁÓWNEGO URZĘDU STATYSTYCZNEGO,
3. INFORMACJE OD PRACOWNIKÓW TUTEJSZEGO URZĘDU
4. ANALIZA IPD
5. STRATEGIA ROZWOJU POWIATU CHRZANOWSKIEGO NA LATA 2015-2023.
6. BAROMETR ZAWODÓW NADWYŻKOWYCH I DEFICYTOWYCH NA 2021R.,
7. EFEKTYWNOŚĆ ZAKOŃCZONYCH SZKOLEŃ W 2020r.
8. POWIAT CHRZANOWSKI – BUDŻET POWIATU NA ROK 2021 - PLANY INWESTYCYJNE
9. INTERNETOWE OPRACOWANIA NA TEMAT PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W DOBIE PANDEMII
10. ANALIZA ANKIET SZKOLENIOWYCH Z OPS