

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2026



Zawiercie, kwiecień 2021r.

SPIS TREŚCI:

Wprowadzenie.....	str.3
Rozdział I. Podsumowanie z realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020.....	str.3
Rozdział II. Dokumenty strategiczne warunkujące cele i działania Programu.....	str.7
Rozdział III. Charakterystyka powiatu zawierciańskiego.....	str.9
Rozdział IV. Bezrobocie w powiecie zawierciańskim.....	str.14
Rozdział V. Analiza SWOT lokalnego rynku pracy.....	str.23
Rozdział VI. Cele i działania Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2026.....	str.26
Podsumowanie.....	str.30

Wprowadzenie

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2026 został opracowany na podstawie art. 9 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020r. poz. 1409 z późn. zm.), który stanowi, że do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy opracowanie i realizacja niniejszego programu stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Powiatowy Program został opracowany w oparciu o analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy w latach 2015-2020, którą uszczegółowiono o charakterystykę społeczno-gospodarczą powiatu zawierciańskiego. Diagnoza najważniejszych aspektów wpływających na lokalny rynek pracy stanowiła bazę do opracowania analizy SWOT i określenia priorytetów programu, instrumentów ich realizacji oraz wskaźników monitorujących efekty. Cele główne oraz zadania realizowane w najbliższej perspektywie przez Powiatowy Urząd Pracy w Zawierciu, przy udziale innych instytucji i organizacji zajmujących się problematyką rynku pracy wpisują się w priorytety i założenia dokumentów strategicznych o charakterze krajowym i regionalnym.

Niniejszy Program kontynuuje idee i założenia Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016 – 2020 i stanowi usystematyzowany zbiór zadań i działań realizowanych przy wykorzystaniu instrumentów i narzędzi jakie zostały określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Rozdział I

Podsumowanie z realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016 – 2020

W latach 2016-2020 Powiatowy Urząd Pracy w Zawierciu realizował Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy, którego głównym celem był rozwój lokalnego rynku pracy poprzez promocje zatrudnienia i przedsiębiorczości oraz aktywizację zawodową mieszkańców powiatu zawierciańskiego. Powyższy cel miał zostać osiągnięty poprzez realizację zadań na czterech płaszczyznach:

1. zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz zagrożonych bezrobociem,
2. wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy,
3. współpraca z partnerami rynku pracy w tym z jednostkami pomocy społecznej działającymi na rzecz przeciwdziałania bezrobociu,
4. podnoszenie jakości usług publicznych służb zatrudnienia na terenie powiatu zawierciańskiego.

W latach 2016-2020 Powiatowy Urząd Pracy w Zawierciu objął aktywizacją zawodową 6644 osoby bezrobotne przy wykorzystaniu różnych instrumentów rynku pracy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Każdego roku liczba bezrobotnych objętych wsparciem w ramach instrumentów rynku pracy była mniejsza co wynika ze spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych, a tym samym niższych limitów finansowych przyznawanych Algorytmem i z innych źródeł finansowania. W 2020r. niska liczba bezrobotnych objętych działaniami aktywizacyjnymi wynikała z faktu ogłoszenia stanu epidemii, wprowadzonego „lockdownu” oraz koncentracji działań tut. Urzędu na wypłacie środków pomocowych w ramach Tarczy Antykryzysowej mającej na celu ochronę istniejących miejsc pracy. Najpopularniejszym instrumentem aktywizacji zawodowej były staże i każdego roku około 50% wszystkich aktywizowanych bezrobotnych było objętych tą formą wsparcia. Drugim najpopularniejszym instrumentem rynku pracy było dofinansowanie na podjęcie działalności gospodarczej, z którego skorzystało 634 bezrobotnych. Każdego roku blisko 10% wszystkich aktywizowanych bezrobotnych korzystało z tej formy wsparcia. Dużą popularnością cieszyły się również szkolenia, z których skorzystało 526 bezrobotnych co stanowiło 8% wszystkich skierowanych bezrobotnych. Widać również coraz większy udział skierowanych do prac interwencyjnych kosztem robót publicznych, które cieszą się coraz mniejszą popularnością ze względu na obowiązek zatrudniania w pierwszej kolejności dłużników alimentacyjnych przez organizatorów robót publicznych.

Bezrobotni uczestniczący w różnych formach aktywizacji zawodowej współfinansowanej przez PUP Zawiercie w latach 2016-2020												
Instrumenty rynku pracy	2016r.		2017r.		2018r.		2019r.		2020r.		Ogółem	
Stażę	872	44,5%	769	44,6%	691	51,9%	485	52,5%	372	53,1%	3189	48,0%
Szkolenia	157	8,0%	102	6,0%	74	5,6%	115	12,4%	78	11,1%	526	7,9%
Prace interwencyjne	73	3,7%	99	5,8%	67	5,0%	65	7,0%	60	8,6%	364	5,5%
Roboty publiczne	114	5,8%	92	5,3%	91	6,8%	27	2,9%	29	4,1%	353	5,3%
Prace społecznie użyteczne	94	4,8%	73	4,2%	45	3,4%	26	2,8%	24	3,4%	262	4,0%
Program Aktywizacja i Integracja	31	1,6%	18	1,0%	0	0	0	0	0	0	49	0,7%
Studia podyplomowe	6	0,3%	9	0,5%	4	0,3%	2	0,2%	2	0,3%	23	0,3%
Bon na zasiedlenie	32	1,6%	37	2,1%	13	1,0%	14	1,5%	10	1,4%	106	1,6%
Dofinansowanie 50+	19	1,0%	28	1,6%	28	2,1%	20	2,2%	13	1,9%	108	1,6%
Dofinansowanie działalności gospodarczej	228	11,6%	118	6,8%	123	9,2%	103	11,1%	62	8,8%	634	9,6%

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2026

Refundacja wyposażenia stanowiska pracy	119	6,1%	81	4,7%	88	6,6%	68	7,4%	51	7,3%	407	6,1%
Refundacja wynagrodzeń osób do 30r. życia	215	11,0%	300	17,4%	108	8,1%	-	-	-	-	623	9,4%
Ogółem	1960	100%	1726	100%	1332	100%	925	100%	701	100%	6644	100%

Istotnym wskaźnikiem realizacji założonych celów w Programie na lata 2016-2020 była efektywność zatrudnieniowa obliczana dla podstawowych form aktywizacji zawodowej. Wskaźnik określa jaki odsetek aktywizowanych bezrobotnych podejmie zatrudnienie po zakończeniu formy wsparcia i przedstawia również skuteczność działań i polityki tutaj. Urzędu. Dane za 2020r. z zakresu efektywności zatrudnieniowej zostaną opublikowane po opracowaniu niniejszego Programu dlatego analiza obejmuje lata 2016-2019. Średni wskaźnik za cztery lata kształtuje się na poziomie 85,9% i każdego roku wzrastał. Najwyższy średni wskaźnik osiągnięto dla dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej który wyniósł 95,6%. Oznacza to, że prawie 96% dofinansowanych działalności gospodarczych prowadziło ją 3 miesiące po zakończeniu umowy z tutaj. Urzędem. Najniższy średni wskaźnik odnotowano dla szkoleń, który wynosił 55,9%. W 2019r. wskaźnik wzrósł do poziomu ponad 80% co wiąże się z większym odsetkiem trójstronnych umów szkoleniowych, które gwarantują co najmniej sześć miesięcy zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu wsparcia.

Efektywność zatrudnieniowa podstawowych form aktywizacji zawodowej					
	2016r.	2017r.	2018r.	2019r.	Ogółem
STAŻE					
Zakończyły udział	638	384	544	296	1862
Zostały zatrudnione	544	348	478	263	1633
Efektywność zatrudnieniowa	85,3%	90,6%	87,9%	88,9%	87,7%
PRACE INTERWENCYJNE					
Zakończyły udział	56	84	50	36	226
Zostały zatrudnione	37	69	45	30	181
Efektywność zatrudnieniowa	66,1%	82,1%	90,0%	83,3%	80,1%
ROBOTY PUBLICZNE					
Zakończyły udział	83	56	81	21	241
Zostały zatrudnione	79	50	73	21	223
Efektywność zatrudnieniowa	95,2%	89,3%	90,1%	100%	92,5%
SZKOLENIA					
Zakończyły udział	145	87	74	107	413
Zostały zatrudnione	60	47	37	87	231
Efektywność zatrudnieniowa	41,4%	54,0%	50,0%	81,4%	55,9%
DOFINANSOWANIE PODJĘCIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ					
Zakończyły wymagany okres prowadzenia działalności gospodarczej	222	227	136	117	702
Prowadziły działalność gospodarczą 3 miesiące po zakończeniu umowy	208	216	132	115	671
Efektywność zatrudnieniowa	93,4%	95,2%	97,1%	98,3%	95,6%
REFUNDACJA KOSZTÓW WYPOSAŻENIA STANOWISKA PRACY					

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2026

Zakończyły udział	213	158	131	80	582
Zostały zatrudnione	195	131	122	70	518
Efektywność zatrudnieniowa	91,6%	82,9%	93,1%	87,5%	89,0%
OGÓŁEM					
Zakończyły udział	1357	996	1016	657	4026
Zostały zatrudnione	1123	861	887	586	3457
Efektywność zatrudnieniowa	82,8%	86,4%	87,3%	89,2%	85,9%

Instrumenty rynku pracy, za pomocą których realizowana jest aktywizacja zawodowa bezrobotnych finansowane są z różnych źródeł. Źródła możemy podzielić na krajowe, do których należą środki Funduszu Pracy oraz PFRON przyznawane według algorytmu oraz środki Rezerwy Ministra właściwego ds. pracy, o które ubiegają się zainteresowane Urzędy. Środki zewnętrzne czyli unijne stanowią istotne uzupełnienie Funduszu Pracy, a ich realizacja następuje przez program POWER oraz RPO Województwa Śląskiego. Dodatkowym źródłem finansowania są środki pozyskane z programów konkursowych.

Wydatki przeznaczone na aktywizację zawodową bezrobotnych przez PUP Zawiercie w latach 2016-2020												
Instrumenty rynku pracy	2016r.		2017r.		2018r.		2019r.		2020r.		Ogółem	
	w tys zł	%	w tys zł	%	w tys zł	%	w tys zł	%	w tys zł	%	w tys zł	%
Staże	4964	28,2	4256	28,8	4115	35,9	2474	33,4	2118	37,1	17927	31,5
Szkolenia	560	3,2	420	2,8	232	2,0	191	2,6	98	1,7	1501	2,6
Prace interwencyjne	300	1,7	351	2,4	214	1,9	243	3,3	229	4,0	1337	2,3
Roboty publiczne	703	4,0	616	4,2	542	4,7	159	2,1	121	2,1	2141	3,8
Prace społecznie użyteczne	88	0,5	78	0,5	22	0,2	24	0,3	21	0,4	233	0,4
Studia podyplomowe	25	0,1	22	0,2	4	0,1	7	0,1	3	0,1	61	0,1
Bon na zasiedlenie	224	1,3	267	1,8	77	0,7	78	1,1	76	1,3	722	1,3
Dofinansowanie 50+	92	0,5	111	0,7	143	1,2	93	1,3	95	1,7	534	1,0
Dofinansowanie działalności gospodarczej	5052	28,6	2689	18,2	2481	21,6	2038	27,5	1310	22,9	13570	23,8
Refundacja wyposażenia stanowiska pracy	2603	14,8	1901	12,9	1883	16,4	1361	18,4	1046	18,3	8794	15,4
Refundacja wynagrodzeń osób do 30r. życia	2372	13,5	3531	23,9	1374	12,0	-	-	-	-	7277	12,8
KFS	629	3,6	525	3,6	382	3,3	738	10,0	600	10,5	2874	5,0
Ogółem	17612	100	14766	100	11469	100	7406	100	5715	100	56971	100

Źródła finansowania aktywizacji zawodowej bezrobotnych												
Fundusz Pracy, Rezerwa Ministra, PFRON	11461	65,1	10431	70,6	5592	48,8	2598	35,1	34682	*	66764	*
POWER	3478	19,7	2028	13,7	3437	29,9	2716	36,7	3678	*	15337	*
RPO	2673	15,2	2307	15,7	2440	28,2	2092	28,2	3037	*	12549	*

*uwzględniono środki na pomoc w ramach Tarczy Antykryzysowej

Analizując wydatki na instrumenty rynku pracy to najczęściej środków przekazywanych było na finansowanie staży dla bezrobotnych. Na przestrzeni ostatnich pięciu lat wydatkowano na ten instrument blisko 18 mln złotych co stanowiło 31,5% wszystkich środków przeznaczonych na aktywizację zawodową. 23,8% wszystkich środków przekazano na dofinansowanie działalności gospodarczych, a 15,4% na refundacje kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowisk pracy dla skierowanych bezrobotnych. Na przestrzeni danego okresu istotnie wzrósł udział środków wydatkowanych na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W 2016r. 3,6% stanowiły wydatki na tą formę, a w 2020r. już 10,5% wszystkich wydatków.

Rozdział II

Dokumenty strategiczne warunkujące cele i działania Programu

Niniejszy Program powstał przy uwzględnieniu celów i wytycznych szerszych dokumentów programowych, które określają kształt europejskiej, krajowej oraz regionalnej polityki zatrudnienia. Program jest spójny z priorytetami i celami tych dokumentów.

21 lipca 2020r. po długich negocjacjach uchwalono budżet unijny na lata 2021-2027, który został powiązany z Funduszem Odbudowy jako odpowiedzią na zagrożenia i wyzwania jakie spowodowała pandemia COVID-19. Podstawą ubiegania się o środki z Funduszu Odbudowy będzie utworzony Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), którego projekt jest obecnie na etapie konsultacji społecznych. KPO jest spójny z priorytetami i celami przyświecającymi polityce unijnej w realizacji inwestycji na lata 2021-2027 i dotyczą głównie obszarów: odporności i konkurencyjności gospodarki, efektywności i dostępności systemu ochrony zdrowia, transformacji cyfrowej oraz zielonej energii. Priorytety dotyczące rynku pracy zostały określone w komponencie dotyczącym konkurencyjności gospodarki. Jednym z nich jest dopasowanie kształcenia branżowego i wyższego do aktualnych potrzeb rynku pracy oraz podkreślenie rangi i znaczenia kształcenia ustawicznego dla rozwijających się gospodarek. Drugi priorytet dotyczy większego wykorzystania potencjału kadrowego na rynku pracy w szczególności kobiet, których bierność zawodowa wynika w dużym stopniu z obowiązków rodzinnych. Zwiększenie dostępności instytucji opieki, elastyczne formy zatrudnienia tj. praca zdalna, w niepełnym wymiarze czasu pracy mają poprawić możliwość godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Kluczowym dokumentem w obszarze polityki gospodarczej w Polsce jest Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030r.) przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017r. Strategia jest ukierunkowana na inkluzywny rozwój społeczno – gospodarczy, którego siłą napędową jest spójność społeczna. Głównym celem strategii jest tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym. Cel ma zostać osiągnięty dzięki realizacji celów szczegółowych:

- I. Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną
- II. Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony
- III. Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu

Strategia określa kluczowe dla rozwoju terytorialnie zrównoważonego obszary jak Polska Wschodnia, Śląsk, miasta średnie tracące funkcje społeczno – gospodarcze oraz obszary zagrożone trwałą marginalizacją. Z punktu widzenia polityki rynku pracy najistotniejszy jest rozwój społecznie wrażliwy, który odnosi się do redukcji ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz wzrostu i poprawy wykorzystania kapitału ludzkiego na rynku pracy. Możliwe jest to do osiągnięcia poprzez rozwijanie sektora ekonomii społecznej, szersze wykorzystanie aktywizacji zawodowej w podmiotach reintegracyjnych (CIS, WTZ, KIS) oraz aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz promowanie stabilnych form zatrudnienia i elastycznych metod organizacji pracy.

Dokumentem stanowiącym rozszerzenie celu II Strategii jest Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 (KSRR 2030) uchwalona przez Radę Ministrów 17 września 2019r., która jest podstawowym dokumentem strategicznym polityki regionalnej w Polsce w perspektywie 2030r. Dokument odegra istotną rolę w procesie programowania środków publicznych, w tym funduszy UE. Głównymi celami KSRR 2030 jest zwiększenie spójności rozwoju kraju w wymiarze społecznym, gospodarczym, środowiskowym i przestrzennym ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych dla zrównoważonego rozwoju terytorialnego obszarów określonych w Strategii oraz wzmacnianie regionalnych przewag konkurencyjnych poprzez rozwój kapitału ludzkiego i społecznego, wspieranie przedsiębiorczości na szczeblu regionalnym i lokalnym oraz innowacyjny rozwój regionu. Z punktu widzenia polityki zatrudnienia najistotniejszy jest rozwój kapitału ludzkiego i społecznego poprzez wzrost wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy i efektywniejszego ich wykorzystywania oraz nacisk na rozwój przedsiębiorczości przy wykorzystaniu lokalnych przewag konkurencyjnych.

Najważniejszym dokumentem na poziomie regionalnym jest Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030” przyjęta uchwałą Nr VI/24/1/2020 Sejmiku Województwa Śląskiego z dnia 19 października 2020r. Jest to dokument strategiczny określający cele rozwoju regionu oraz instrumenty ich realizacji w perspektywie 2030r. Strategia będzie podstawą programowania kolejnego Regionalnego Programu Operacyjnego. Zgodnie z wizją strategii województwo śląskie ma być nowoczesnym regionem europejskim o konkurencyjnej gospodarce, będącej efektem odpowiedzialnej transformacji, zapewniającym możliwości rozwoju swoim mieszkańcom i oferującym wysoką jakość życia w czystym środowisku. Wizja ma zostać osiągnięta dzięki realizacji celów strategicznych:

- A. Region odpowiedzialnej transformacji energetycznej
- B. Region przyjazny dla mieszkańca
- C. Region wysokiej jakości środowiska i przestrzeni
- D. Region sprawnie zarządzany

Najistotniejszym z punktu widzenia polityki rynku pracy jest cel strategiczny A, który kładzie nacisk na tworzenie gospodarki obiegu zamkniętego oraz rozwój gospodarki 4.0. opartej na innowacjach i nowoczesnych technologiach, które mają wspierać automatyzację, uelastycznienie i digitalizację procesów produkcyjnych. Kolejnymi z priorytetów jest rozwój sektora MŚP, wsparcie rozwoju przedsiębiorczości w obszarze turystyki oraz usług czasu wolnego wykorzystujących atrakcje i potencjały lokalne, a także rozwój i aktywizacja zasobów ludzkich.

Rozdział III

Charakterystyka powiatu zawierciańskiego

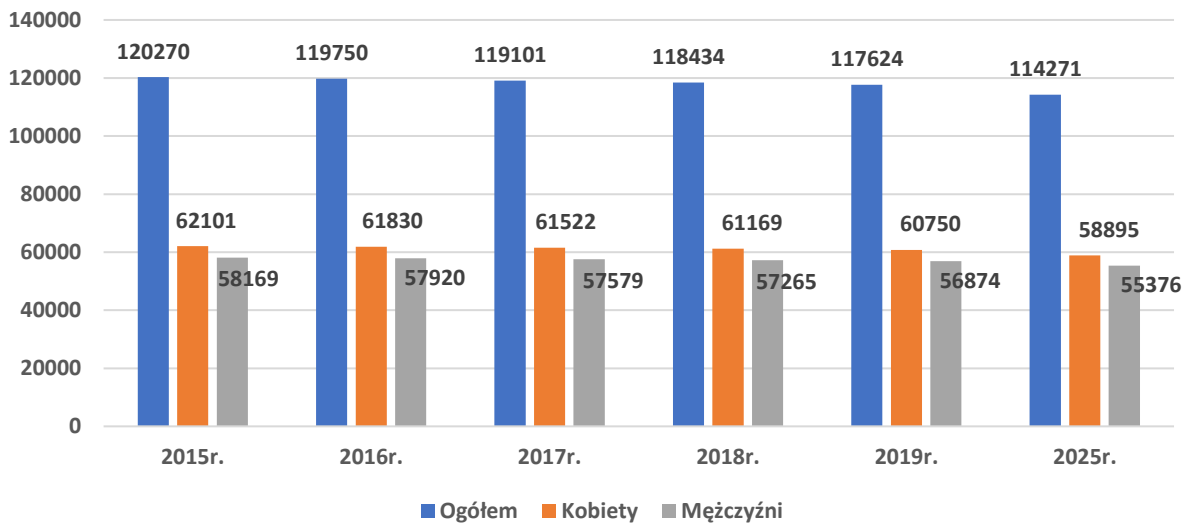
Powiat zawierciański to powiat ziemski o charakterze rolniczo - przemysłowym położony w subregionie centralnym w północno - wschodniej części województwa śląskiego na terenie Wyżyny Krakowsko – Częstochowskiej i jest jednym z większych obszarowo powiatów tego województwa (1003 km²). Powiat od północy sąsiaduje z powiatem częstochowskim i myszkowskim, od północnego wschodu z włoszczowskim, od wschodu z jędrzejowskim, od południowego - wschodu z miechowskim i olkuskim, a od zachodu z powiatem będzińskim i od południowego – zachodu z powiatem grodzkim: Dąbrową Górniczą. W skład powiatu wchodzi 10 gmin:

- miejskie: Zawiercie, Poręba,
- miejsko - wiejskie: Łazy, Ogrodzieniec, Pilica, Szczekociny,
- wiejskie: Kroczyce, Żarnowiec, Włodowice, Irządze.

W obrębie powiatu zawierciańskiego leży 6 miast, 136 miejscowości wiejskich oraz 120 sołectw. Stolicą powiatu jest Zawiercie, które stanowi największy w rejonie ośrodek administracyjny i przemysłowy.

Sytuacja demograficzna oraz struktura społeczna mają bezpośredni wpływ na kształtowanie się podaży na rynku pracy. W powiecie zawierciańskim podobnie jak w województwie śląskim jak i w całej Polsce odnotowywane jest zjawisko depopulacji. Na koniec 2019r. liczba ludności powiatu wynosiła 117 624 osoby i zmniejszyła się o 2 646 osób względem końca 2015r., co stanowi spadek o 2,2%. Jak wynika z prowadzonych analiz zjawisko to będzie się pogłębiać i według prognoz w 2025r. populacja powiatu zawierciańskiego zmniejszy się o kolejne ponad 3 300 osób. Zjawisko depopulacji należy przede wszystkim utożsamiać z ujemnym przyrostem naturalnym oraz migracjami ludności o różnym charakterze. Wśród populacji powiatu zawierciańskiego przeważają kobiety, a ich udział w analizowanym okresie kształtuje się na poziomie 51,6% i relacja ta będzie utrzymywać się w następnych latach.

Populacja powiatu zawierciańskiego w latach 2015-2019

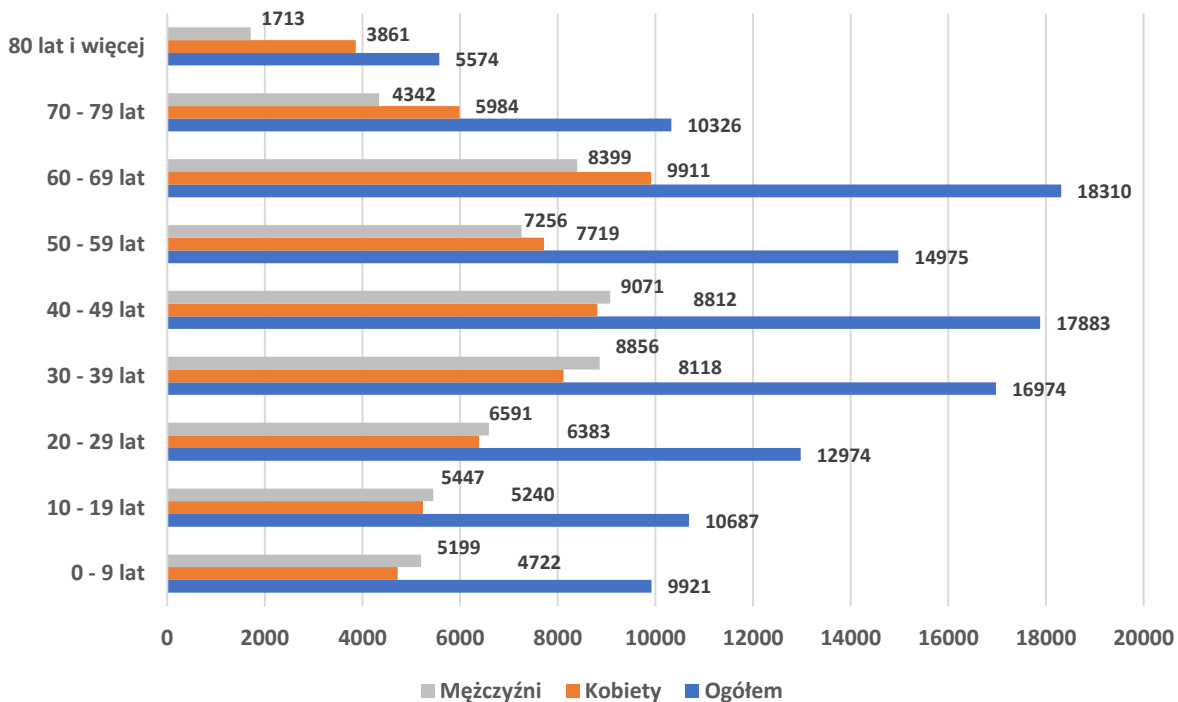


W województwie śląskim liczba ludności w analizowanym okresie spadła o 53 214 osób, co stanowi spadek o 1,2%, a udział kobiet kształtował się na poziomie 51,8%. Tym samym należy stwierdzić, że natężenie zjawiska depopulacji w powiecie zawierciańskim jest silniejsze niż średnia w całym województwie śląskim, a odsetek kobiet jest niższy niż średnia dla całego województwa śląskiego.

Analizując ludność powiatu zawierciańskiego ze względu na wiek i płeć należy stwierdzić, że największy odsetek ludności stanowiły osoby w przedziale wiekowym 60-69 lat oraz 40-49 lat co jest konsekwencją wyżu demograficznego lat 50 i 70 XX wieku. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby w wieku 80 lat i więcej oraz w przedziale wiekowym 0-9 lat. Kobiety dominowały w przedziale wiekowym 50 lat i więcej i z każdym dziesięcioletnim przedziałem wiekowym odsetek kobiet w relacji do mężczyzn był większy. W wieku 49 lat i poniżej przeważali mężczyźni.

W strukturze ludności województwa śląskiego ze względu na wiek i płeć największy odsetek stanowiły osoby w przedziale wiekowym 30-39 lat oraz 40-49 lat. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby w wieku 80 lat i więcej oraz w przedziale wiekowym 70-79 lat. Dane te świadczą, że w powiecie zawierciańskim proces starzenia się społeczeństwa jest silniejszy niż średnia dla całego województwa. W województwie śląskim podobnie jak w powiecie zawierciańskim kobiety przeważały w przedziale wiekowym 50 lat i więcej, a mężczyźni w przedziale wiekowym 49 lat i poniżej.

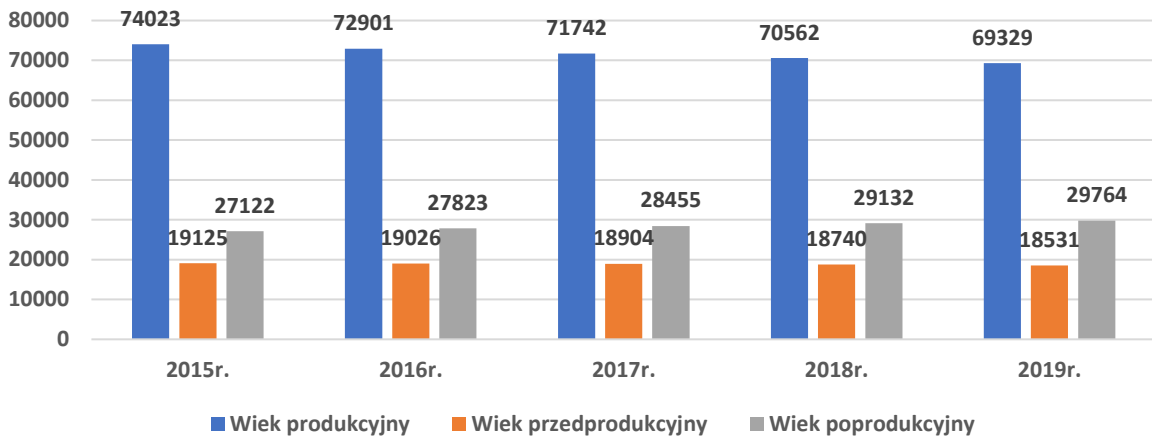
Struktura ludności powiatu zawierciańskiego ze względu na płeć i wiek - dane na 31.12.2019r.



Dla rynku pracy najistotniejszą grupę stanowią osoby w wieku produkcyjnym czyli 18-64 lat dla mężczyzn oraz 18-59 lat dla kobiet. Na koniec 2019r. osoby te stanowiły 58,9% ogółu populacji powiatu zawierciańskiego przy 61,5% na koniec 2015r. Widoczny jest trend spadkowy i coraz większy odsetek osób w wieku nieprodukcyjnym. Udział osób w wieku przedprodukcyjnym kształtował się na poziomie 15,8%-15,9% w analizowanym okresie, natomiast stale wzrastał odsetek osób w wieku poprodukcyjnym, który wzrósł z 22,6% (31.12.2015r.) do 25,3% (31.12.2019r.). Wśród osób w wieku produkcyjnym na koniec 2019r. przeważali mężczyźni, których udział stanowił 53,7%. Mężczyźni przeważali również w grupie osób w wieku przedprodukcyjnym (52,1%) natomiast spośród osób w wieku poprodukcyjnym dominowały kobiety, a ich udział w tej grupie wynosił 66,4%.

W województwie śląskim osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 59,6% całej populacji, w wieku przedprodukcyjnym 17,1%, a w wieku poprodukcyjnym 23,3%. Oznacza to, że w powiecie zawierciańskim odsetek osób w wieku produkcyjnym jest o 0,7 p.p. niższy niż średnia w całym województwie śląskim, a udział osób w wieku przedprodukcyjnym jest niższy o 1,3 p.p. Relacja kobiet do mężczyzn w poszczególnych grupach kształtowała się podobnie jak w powiecie zawierciańskim.

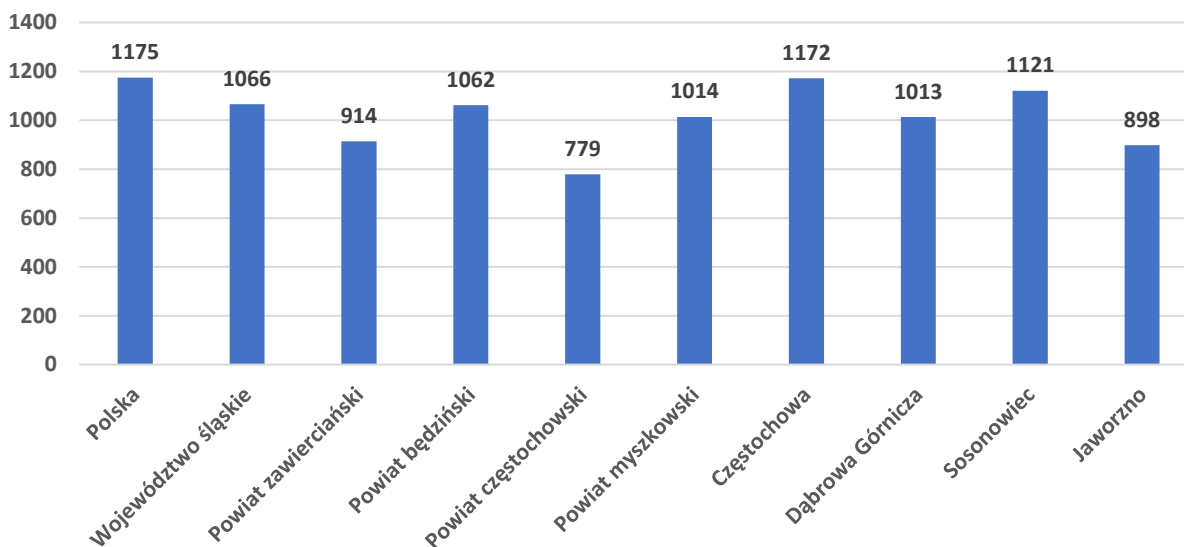
Populacja powiatu zawierciańskiego według wieku produkcyjnego i nieprodukcyjnego



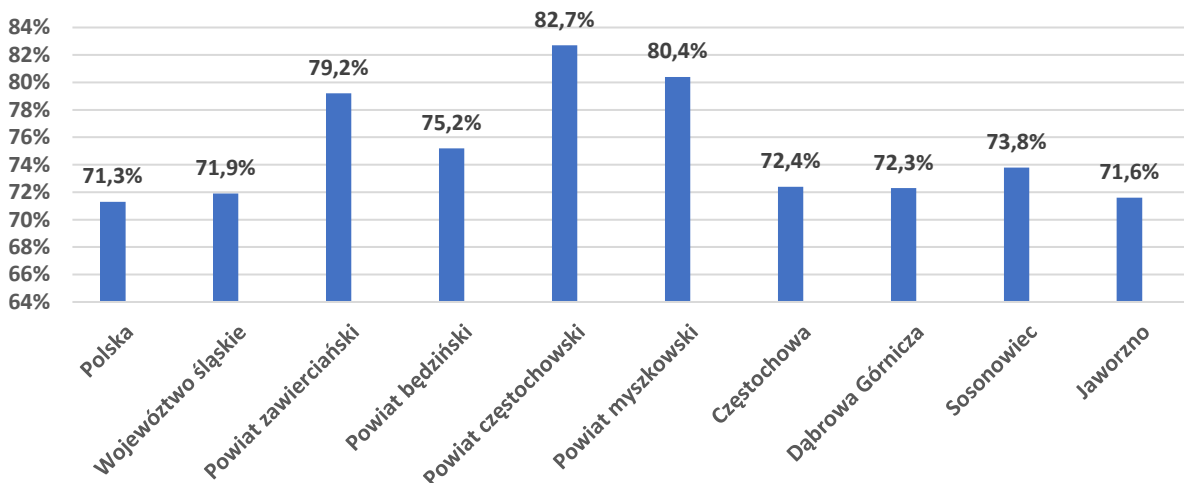
O sile i potencjale gospodarki, która kształtuje popyt na pracę decyduje ilość oraz struktura efektywnie działających podmiotów gospodarczych. Na koniec 2019r. w powiecie zawierciańskim liczba wpisanych do rejestru REGON działalności gospodarczych wynosiła 11 125 i względem końca 2015r. zwiększyła się o 133 podmioty. W latach 2016-2017 liczba podmiotów spadała, natomiast w latach 2018-2019 liczba nowo zarejestrowanych podmiotów przewyższała liczbę wyrejestrowanych podmiotów. W analizowanym okresie liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych wzrosła o 1,2%, ale wzrost ten był niższy niż dla całego województwa śląskiego (3,4%) oraz Polski (7,8%). Na koniec 2019r. liczba podmiotów wpisanych do bazy REGON przypadająca na 10 tys. mieszkańców na terenie powiatu zawierciańskiego była istotnie niższa niż w województwie śląskim oraz całym kraju.

W powiecie zawierciańskim udział osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą do ogółu podmiotów gospodarczych na koniec 2019r. wynosił 79,2% i był wyższy niż w województwie śląskim i Polsce gdzie udział ten kształtował się na poziomie odpowiednio 71,9% oraz 71,3%. Mała liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych per capita przy relatywnie wysokim udziale osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oznacza, że powiat zawierciański z jednej strony charakteryzuje się niskim stopniem przedsiębiorczości wśród mieszkańców z drugiej strony na terenie powiatu nie funkcjonuje duża liczba pracodawców generujących miejsca pracy. 96,2% wszystkich podmiotów gospodarczych w powiecie zawierciańskim zalicza się do grupy mikroprzedsiębiorców zatrudniających nie więcej niż 9 pracowników.

Liczba podmiotów gospodarki narodowej przypadająca na 10 tys. mieszkańców - stan na 31.12.2019r.



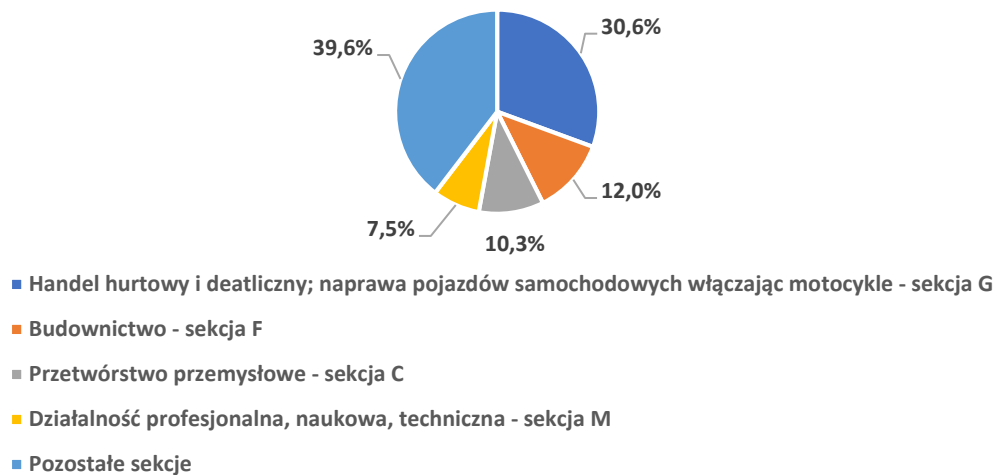
Udział osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą do liczby podmiotów gospodarki narodowej ogółem - stan na 31.12.2019r.



Rozpatrując podmioty gospodarki narodowej według rodzajów przeważającej działalności ujętej w klasyfikacji PKD należy stwierdzić, że największy odsetek w powiecie zawierciańskim na koniec 2019r. stanowiły podmioty z sekcji G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle – 30,6%, budownictwo (sekcja F) – 12,0%, a następnie przetwórstwo przemysłowe (sekcja C) – 10,3% oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) – 7,5%. Na przestrzeni analizowanego okresu nastąpił spadek udziału sekcji G, która na koniec 2015r. stanowiła 34,2% ogółu podmiotów. W województwie śląskim oraz całej Polsce również dominowała sekcja G wśród podmiotów gospodarki narodowej aczkolwiek ich udział był relatywnie mniejszy tj. w województwie śląskim kształtował się na poziomie 24,2%, a w Polsce na poziomie 21,9%. Sekcja F

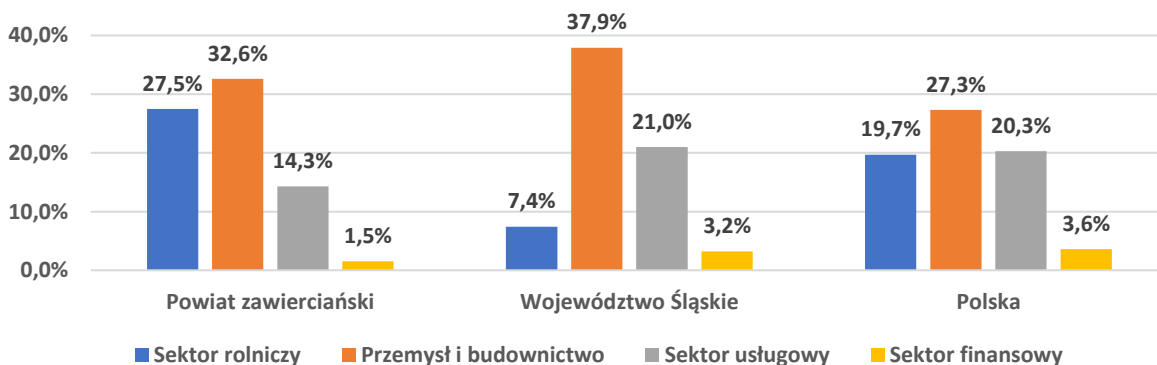
kształtowała się w województwie śląskim na poziomie 11,9%, a w Polsce na poziomie 13,0%, natomiast kolejną branżą była działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, która w województwie śląskim stanowiła 9,9%, a w Polsce 10,5%. Wynika z tego, że w powiecie zawierciańskim występował wyższy niż w Polsce i województwie śląskim odsetek podmiotów z sekcji G oraz C kosztem niższego udziału branży profesjonalnej, naukowej i technicznej.

Podmioty gospodarki narodowej według sekcji PKD zarejestrowane w powiecie zawierciańskim - stan na 31.12.2019r.



1,5% podmiotów gospodarczych na terenie powiatu zawierciańskiego deklarowało jako rodzaj działalności rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybołówstwo przy wskaźniku 1,0% dla województwa śląskiego oraz 1,6% dla całej Polski. Według danych na koniec 2018r. 27,5% aktywnych zawodowo mieszkańców pracowało w sektorze rolniczym, 32,6% w przemyśle i budownictwie, 14,3% w sektorze usługowym, a 1,5% w sektorze finansowym. Odnosząc te wskaźniki województwa śląskiego i całej Polski należy stwierdzić, że w powiecie zawierciańskim wysoki jest udział pracujących w rolnictwie przy słabo rozwiniętym sektorze usługowym.

Aktywni zawodowo pracujący według sektorów gospodarczych - stan na 31.12.2018r.



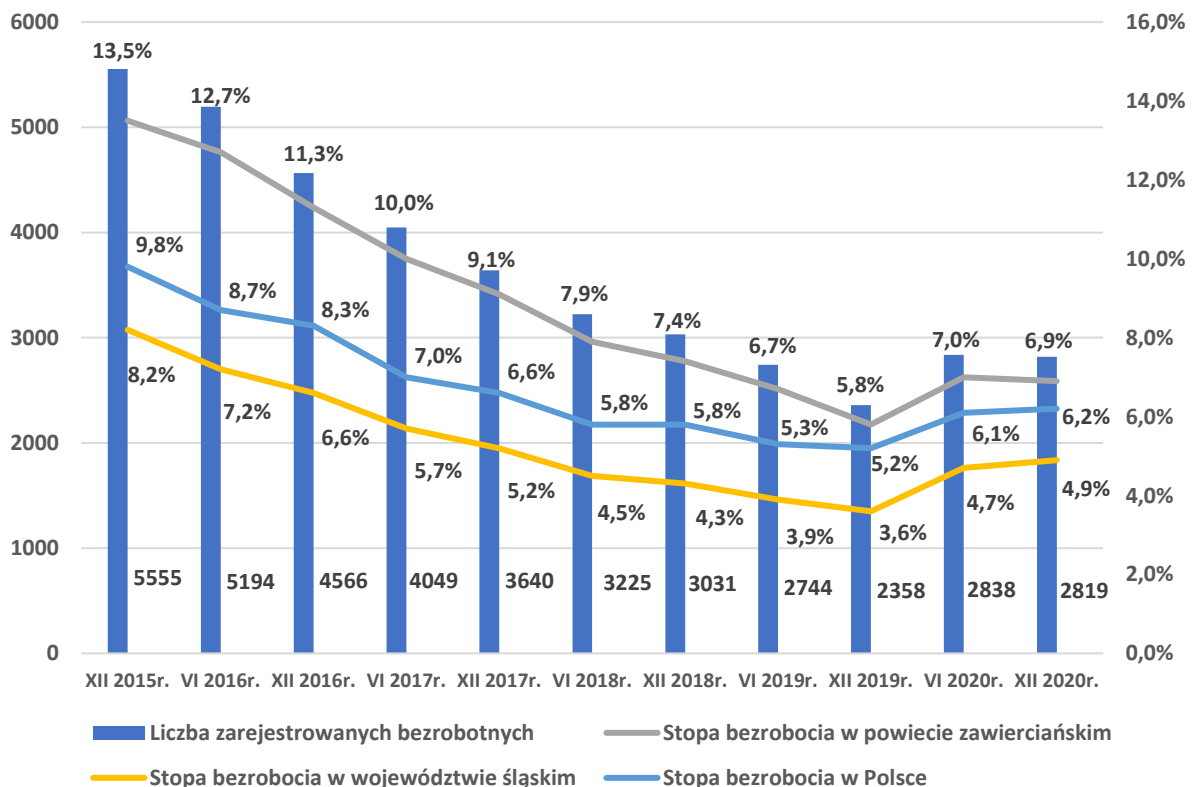
Rozdział IV

Bezrobocie w powiecie zawierciańskim

W powiecie zawierciańskim w okresie od końca grudnia 2015r. do końca grudnia 2020r. stopa bezrobocia spadła z poziomu 13,5% do poziomu 6,9%. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie spadła o 2736 osób (49,3%) i na koniec grudnia 2020r. wynosiła 2819 osób. Pomimo poprawiającej się sytuacji na lokalnym rynku pracy stopa bezrobocia w każdym z okresów była wyższa niż w województwie śląskim jak i całej Polsce. Istotny jest fakt, że spadek stopy bezrobocia w powiecie zawierciańskim odbywał się przy wyższej dynamice niż w województwie śląskim i Polsce dlatego też stopa bezrobocia w powiecie zawierciańskim zbliżyła się istotnie do średniej w całej Polsce na koniec 2020r.

Trend spadkowy stopy bezrobocia w powiecie zawierciańskim jak i w całym kraju wyhamowała pandemia COVID-19, której konsekwencją było zamrożenie działalności wielu branż gospodarki narodowej. Dzięki uruchomionej Tarczy Antykryzysowej jako wsparcia dla przedsiębiorców poszkodowanych wskutek ograniczeń udało się wyhamować lawinowy wzrost bezrobocia. Wielkość udzielonego wsparcia była uzależniona od utrzymania przez przedsiębiorców istniejących miejsc pracy.

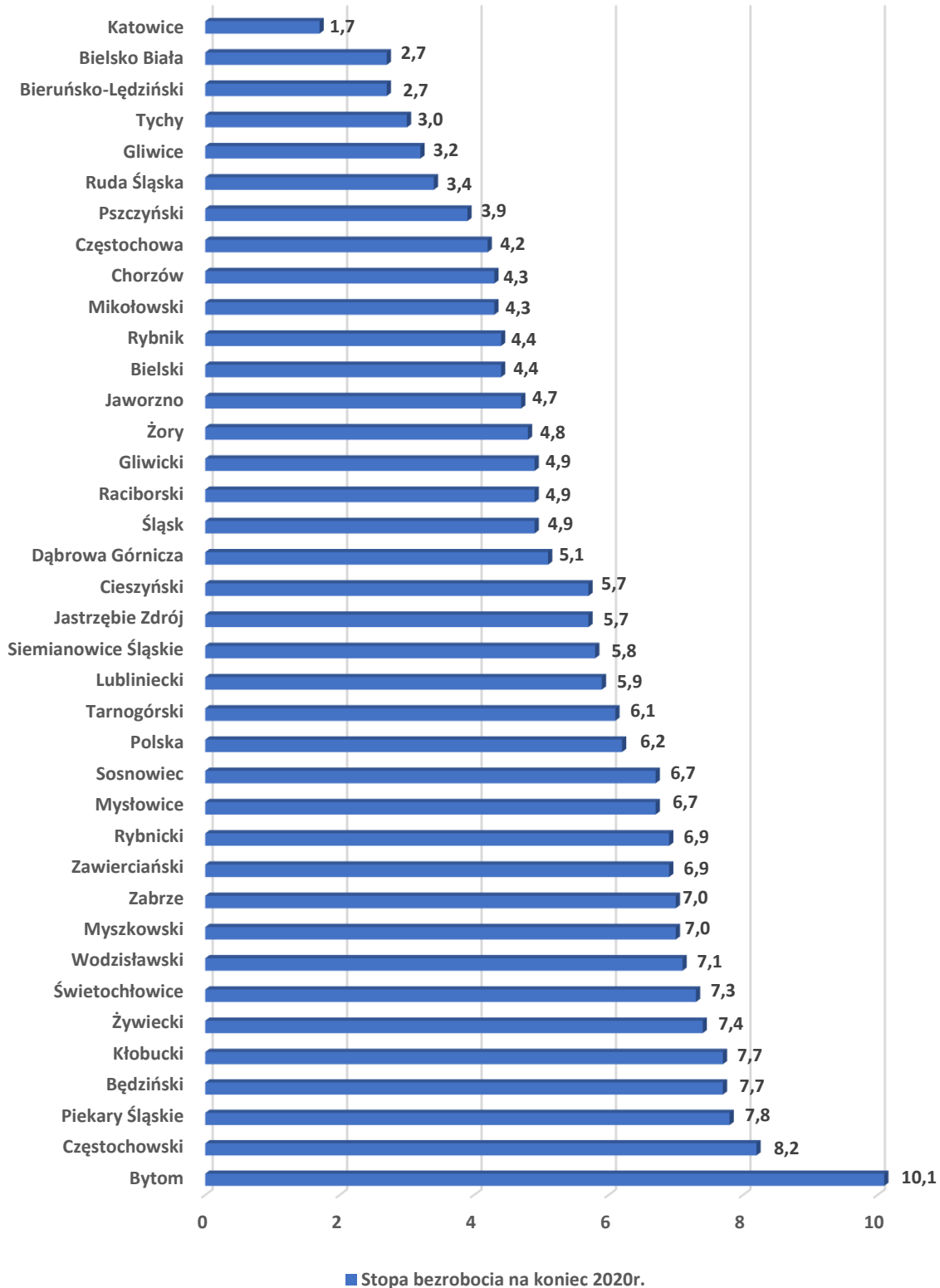
Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia w powiecie zawierciańskim na tle województwa śląskiego i Polski w okresie grudzień 2015r - grudzień 2020r.



Rozpatrując dynamikę spadku stopy bezrobocia na przestrzeni analizowanego okresu to powiat zawierciański na koniec 2020r. uplasował się na 26 miejscu spośród 36 powiatów województwa śląskiego i względem końca 2015r. awansował o 6 pozycji z 32 miejsca wyprzedzając powiat będziński, żywiecki, wodzisławski, kłobucki oraz miasta na prawach

powiatu tj. Zabrze, Piekary Śląskie oraz Świętochłowice. Zarówno na koniec 2015r. jak i 2020r. najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się Katowice, a najwyższą Bytom.

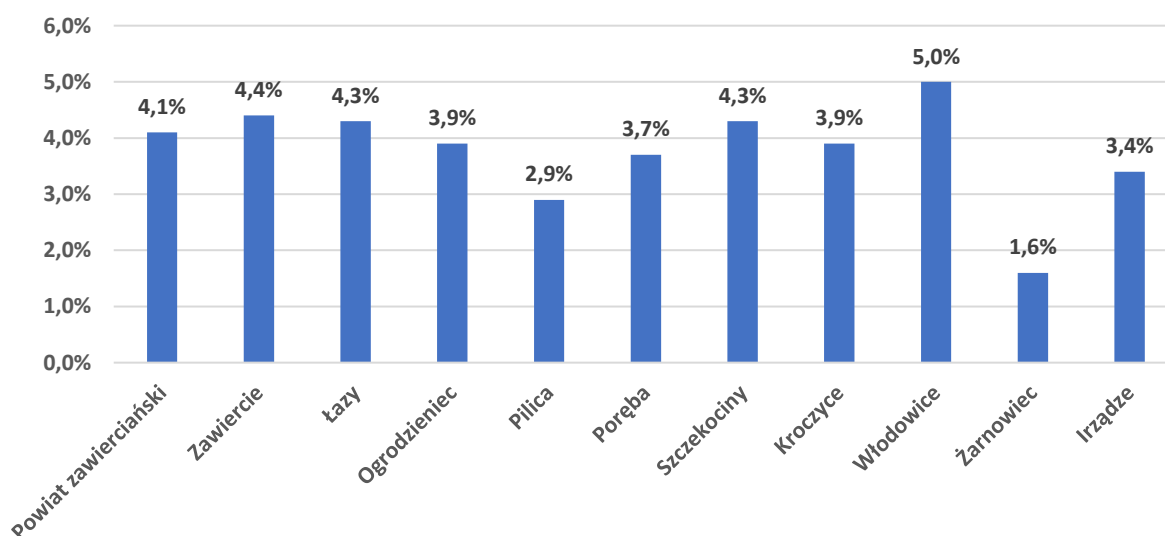
Stopa bezrobocia w powiatach województwa śląskiego - stan na 31.12.2020r.



Na przestrzeni analizowanego okresu liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła w każdej gminie powiatu zawierciańskiego. Największy spadek odnotowano w gminie Szczekociny (57,1%), Irządze (56,2%), Kroczyce (54,8%), a najmniejszy w gminie Łazy (36,7%), Włodowice (44,4%) oraz Pilica (47,5%). Dla całego powiatu zawierciańskiego dynamika spadku wynosiła 49,3%. Na koniec 2020r. stopa bezrobocia w gminach liczona jako stosunek zarejestrowanych osób bezrobotnych do ogółu osób w wieku produkcyjnym jest największa dla Włodowic (5,0%), a najmniejsza dla Żarnowca (1,6%) przy średniej 4,1% dla całego powiatu zawierciańskiego.

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w gminach powiatu zawierciańskiego w okresie 12.2015r.-12.2020r.							
	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	Dynamika spadku w %
Irządze	121	94	58	48	44	53	56,2%
Kroczyce	325	264	212	190	138	147	54,8%
Łazy	637	571	452	402	336	403	36,7%
Ogrodzieniec	432	344	282	221	188	213	50,7%
Pilica	282	238	180	133	110	148	47,5%
Poręba	381	318	252	219	149	183	52,0%
Szczekociny	455	380	250	200	176	195	57,1%
Włodowice	286	248	205	180	131	159	44,4%
Zawiercie	2509	2019	1670	1378	1042	1252	50,1%
Żarnowiec	127	90	79	60	44	66	48,0%
Powiat zawierciański	5555	4566	3640	3031	2358	2819	49,3%

Stosunek zarejestrowanych osób bezrobotnych do ogółu liczby osób w wieku produkcyjnym - stan na 31.12.2020r.



Rozpatrując strukturę bezrobotnych ze względu na płeć to w analizowanym okresie zawsze przeważały kobiety nad mężczyznami. Największy odsetek bezrobotnych kobiet odnotowano w 2018r. (58,6%), który następnie spadł do poziomu 53,5% na koniec 2020r.

Struktura bezrobotnych według płci w okresie 2015r. – 2020r.												
Płeć	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Kobiety	2838	51,1	2431	53,2	2065	56,7	1775	58,6	1334	56,6	1509	53,5
Mężczyźni	2717	48,9	2135	46,8	1575	43,3	1256	41,4	1024	43,4	1310	46,5
Ogółem	5555	100	4566	100	3640	100	3031	100	2358	100	2819	100

Na koniec 2020r. największy odsetek osób bezrobotnych stanowiły osoby w przedziale wiekowym 35-44 lat (26,5%) oraz 25-34 lat (25,3%). Łącznie osoby bezrobotne w wieku 25-44 lat stanowiły 51,8% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. Na początku analizowanego okresu w latach 2015-2018 dominującą grupą były osoby w przedziale wiekowym 25-34 lat co odzwierciedla proces starzenia się społeczeństwa i przechodzenia pokolenia wyżu demograficznego lat 70-80 do następnej grupy wiekowej. Najmniejszy odsetek stanowią osoby w grupie wiekowej 60+ oraz 18-24 lat.

Struktura bezrobotnych według wieku w okresie 2015r. – 2020r.												
Grupa wiekowa	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
18-24	728	13,1	557	12,2	346	9,5	294	9,7	220	9,3	280	9,9
25-34	1508	27,2	1246	27,3	1022	28,1	830	27,4	617	26,2	712	25,3
35-44	1297	23,3	1078	23,6	917	25,2	749	24,7	619	26,3	747	26,5
45-54	1078	19,4	868	19,0	693	19,0	579	19,1	460	19,5	565	20,0
55-59	671	12,1	533	11,7	450	12,4	370	12,2	269	11,4	326	11,6
60+	273	4,9	284	6,2	212	5,8	209	6,9	173	7,3	189	6,7
Ogółem	5555	100	4566	100	3640	100	3031	100	2358	100	2819	100

Struktura bezrobotnych kobiet według wieku w okresie 2015r. – 2020r.												
Grupa wiekowa	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
18-24	382	13,5	309	12,7	203	9,8	187	10,5	138	10,3	168	11,1
25-34	901	31,7	798	32,8	717	34,7	603	34	446	33,4	465	30,8
35-44	713	25,1	620	25,5	565	27,4	482	27,2	373	28,0	428	28,4
45-54	538	19,0	427	17,6	345	16,7	319	18,0	243	18,2	292	19,4
55-59	275	9,7	240	9,9	235	11,4	184	10,3	134	10,1	156	10,3
60+	29	1,0	37	1,5	0	-	-	-	-	-	-	-
Ogółem	2838	100	2431	100	2065	100	1775	100	1334	100	1509	100

Wśród bezrobotnych kobiet 59,2% stanowią kobiety w przedziale wiekowym 25-44 lat. Na przestrzeni analizowanego okresu wśród kobiet stale przeważała grupowa wiekowa 25-34 lat aczkolwiek systematycznie wzrastał odsetek bezrobotnych kobiet w grupie wiekowej 35-44 lat. Rozpatrując zarejestrowane kobiety ze statusem bezrobotnego należy stwierdzić, że przeważają nad bezrobotnymi mężczyznami w każdej grupie wiekowej do 55 roku życia, a w największym stopniu w grupie wiekowej 25-34 (65,3%), 18-24 (60,0%) oraz 35-44 (57,3%).

W dynamicznie rozwijających się gospodarkach to strona popytowa rynku pracy determinuje podaż na zawody i specjalności, a tym samym na poziom i kierunek wykształcenia. Duża zmienność na rynku pracy wymaga promowania elastyczności i kształcenia ustawicznego. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w dużym stopniu odzwierciedla skalę dopasowania popytu i podaży na lokalnym rynku pracy.

W latach 2015-2017 największy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe. Począwszy od 2018r. największy udział przypadł bezrobotnym z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Na przestrzeni ostatnich 6 lat udział bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym spadł o 5% i odzwierciedla ogólny trend zapotrzebowania na osoby z „zawodem w rękach”. Po drugiej stronie widać powolny wzrost odsetka bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Na koniec 2020r. osoby te stanowiły 18% wszystkich zarejestrowanych. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym jednak ich udział corocznie wzrastał.

Bezrobotne kobiety cechują się wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni. Wśród bezrobotnych z wykształceniem wyższym około 66% stanowiły kobiety, a mężczyźni dominowali wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gdzie stanowili również około 66%. Największy odsetek bezrobotnych kobiet posiadało wykształcenie policealne i średnie zawodowe na poziomie około 33%, a najmniejszy odsetek stanowiły bezrobotne kobiety z wykształceniem średnim ogólnokształcącym około 12%.

Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w okresie 2015r. – 2020r.												
Poziom wykształcenia	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Wyższe	853	15,4	731	16,0	578	15,9	479	15,8	428	18,2	509	18,1
Policealne i średnie zawodowe	1534	27,6	1233	27,0	1016	27,9	875	28,9	670	28,4	824	29,2
Średnie ogólnokształcące	499	9,0	417	9,1	357	9,8	294	9,7	234	9,9	307	10,9
Zasadnicze zawodowe	1646	29,6	1318	28,9	1022	28,1	785	25,9	622	26,4	693	24,6
Gimnazjalne i poniżej	1023	18,4	867	19,0	667	18,3	598	19,7	404	17,1	486	17,2
Ogółem	5555	100	4566	100	3640	100	3031	100	2358	100	2819	100

Struktura bezrobotnych kobiet według poziomu wykształcenia w okresie 2015r. – 2020r.												
Poziom wykształcenia	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Wyższe	571	20,1	512	21,1	407	19,7	343	19,3	306	22,9	339	22,5
Policealne i średnie zawodowe	857	30,2	723	29,7	648	31,4	577	32,5	426	31,9	496	32,8
Średnie ogólnokształcące	328	11,6	279	11,5	238	11,5	218	12,3	160	12,0	193	12,8
Zasadnicze zawodowe	609	21,4	519	21,3	431	20,9	345	19,4	242	18,2	250	16,6
Gimnazjalne i poniżej	473	16,7	398	16,4	341	16,5	292	16,5	200	15,0	231	15,3
Ogółem	2838	100	2431	100	2065	100	1775	100	1334	100	1509	100

Doświadczenie zawodowe mierzone w latach pracy ma wpływ na możliwość podjęcia zatrudnienia czy chociażby na wysokość wypłacanego zasiłku dla bezrobotnych. Im dłuższy staż pracy tym większe szanse na znalezienie pracy w wykonywanym zawodzie. W najgorszej sytuacji znajdują się osoby, które nie mają wypracowanych lat pracy lub legitymują się krótkim doświadczeniem zawodowym.

Analizując sytuacje zarejestrowanych bezrobotnych z punktu widzenia stażu pracy stwierdza się, że największy odsetek stanowili bezrobotni ze stażem pracy w przedziale 1 - 5 lat. Osoby te stanowiły około 25% ogółu bezrobotnych. Osoby bez stażu pracy lub ze stażem pracy nie dłuższym niż 5 lat w każdym z analizowanych lat stanowiły ponad 50% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Na przestrzeni ostatnich 6 lat spadał odsetek osób nie posiadających udokumentowanych lat pracy. W 2015r. 15% wszystkich bezrobotnych spełniało ten warunek, a w 2020r. już tylko 10%. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby z doświadczeniem zawodowym 30 lat i więcej, a odsetek ten kształtował się na poziomie około 4% wszystkich zarejestrowanych.

Struktura bezrobotnych według stażu pracy w okresie 2015r. – 2020r.												
Staż pracy w latach	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Bez stażu	833	15,0	618	13,5	472	13,0	351	11,6	242	10,3	283	10,0
Do 1	1067	19,2	993	21,7	815	22,4	691	22,7	533	22,6	614	21,8
1-5	1205	21,7	993	21,7	826	22,6	714	23,6	593	25,1	707	25,1
5-10	744	13,4	616	13,6	499	13,7	405	13,4	327	13,9	427	15,1
10-20	788	14,2	657	14,4	519	14,3	430	14,2	353	15,0	412	14,6
20-30	667	12,0	519	11,4	364	10,0	312	10,3	215	9,1	278	9,9
30 i więcej	251	4,5	170	3,7	145	4,0	128	4,2	95	4,0	98	3,5

Ogółem	5555	100	4566	100	3640	100	3031	100	2358	100	2819	100
--------	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----

W przypadku bezrobotnych kobiet stażem pracy nie dłuższym niż 5 lat lub brakiem jakichkolwiek doświadczeń zawodowych cechowało się ponad 60% wszystkich zarejestrowanych kobiet w każdym z analizowanych lat. Odsetek ten był większy niż dla ogółu bezrobotnych. Wśród bezrobotnych kobiety dominowały nad mężczyznami w przypadku braku stażu pracy lub stażu pracy nie dłuższego niż 10 lat. W przypadku stażu pracy 10 lat i więcej przeważali mężczyźni.

Struktura bezrobotnych kobiet według stażu pracy w okresie 2015r. – 2020r.												
Staż pracy w latach	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Bez stażu	494	17,4	392	16,1	317	15,4	251	14,1	169	12,7	189	12,5
Do 1	621	21,9	569	23,4	482	23,3	439	24,7	331	24,8	376	24,9
1-5	627	22,1	538	22,2	503	24,3	432	24,3	357	26,8	395	26,2
5-10	385	13,6	348	14,3	296	14,3	249	14,0	182	13,6	222	14,7
10-20	353	12,4	295	12,1	258	12,5	220	12,4	178	13,3	190	12,6
20-30	266	9,4	217	8,9	152	7,4	136	7,8	86	6,5	104	7,0
30 i więcej	92	3,2	72	3,0	57	2,8	48	2,7	31	2,3	33	2,1
Ogółem	2838	100	2431	100	2065	100	1775	100	1334	100	1509	100

Czas pozostawania bez pracy ma istotny wpływ na sytuację zawodową bezrobotnego. Długotrwałe bezrobocie zmniejsza szansę na podjęcie zatrudnienia. Z jednej strony kwalifikacje i umiejętności nabyte podczas pracy zawodowej lub edukacji ulegają dezaktualizacji, z drugiej strony okres bierności zawodowej powoduje niekorzystne zmiany osobowościowe takie jak: apatię, brak inicjatywy, wycofanie się z życia społecznego. Im dłuższy okres pozostawania bez pracy tym większe prawdopodobieństwo, że bezrobotny będzie również korzystał z pomocy oferowanej przez pomoc społeczną.

Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w okresie 2015r. – 2020r.												
Czas pozostawania bez pracy w miesiącach	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Do 1	569	10,2	492	10,8	346	9,5	327	10,8	282	12,0	267	9,5
1-3	1014	18,3	773	17,0	660	18,1	537	17,7	473	20,0	482	17,1
3-6	914	16,5	696	15,2	576	15,8	422	13,9	375	15,9	476	16,9
6-12	991	17,8	644	14,1	493	13,6	409	13,5	328	13,9	552	19,6
12-24	769	13,8	764	16,7	518	14,2	436	14,4	285	12,1	432	15,3
Powyżej 24	1298	23,4	1197	26,2	1047	28,8	900	29,7	615	26,1	610	21,6
Ogółem	5555	100	4566	100	3640	100	3031	100	2358	100	2819	100

W analizowanym okresie największy odsetek stanowili bezrobotni pozostający bez pracy przez okres powyżej 24 miesięcy. Odsetek ten kształtował się na poziomie 20-30%. Bezrobotni pozostający bez pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy stanowili w każdym roku ponad 33% wszystkich bezrobotnych, a w 2018r. nawet 44%. Najmniejszy odsetek stanowili bezrobotni będący w rejestrze nie dłużej niż 1 miesiąc. Na koniec 2020r. bezrobotne kobiety dominowały nad mężczyznami w czasie pozostawania bez pracy 6 miesięcy i więcej przy czym powyżej 24 miesięcy stanowiły aż 65,2%. Mężczyźni przeważali w czasie pozostawania bez pracy do 6 miesięcy.

Struktura bezrobotnych kobiet według czasu pozostawania bez pracy w okresie 2015r. – 2020r.												
Czas pozostawania bez pracy w miesiącach	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Do 1	229	8,1	214	8,8	152	7,4	151	8,5	122	9,2	126	8,3
1-3	484	17,1	367	15,1	325	15,7	291	16,4	231	17,3	229	15,2
3-6	470	16,6	382	15,7	318	15,4	247	13,9	192	14,4	232	15,4
6-12	514	18,1	349	14,4	297	14,4	240	13,6	201	15,1	280	18,6
12-24	419	14,7	441	18,1	326	15,8	281	15,8	198	14,8	244	16,2
Powyżej 24	722	25,4	678	27,9	647	31,3	565	31,8	390	29,2	398	26,3
Ogółem	2838	100	2431	100	2065	100	1775	100	1334	100	1509	100

Ustawa o promocji zatrudnienia kładzie największy nacisk na aktywizację zawodową osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które mają pierwszeństwo w skierowaniu do programów specjalnych. Należą do nich długotrwale bezrobotni, bezrobotni do 30r. życia, bezrobotni powyżej 50r. życia, bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, bezrobotni niepełnosprawni, bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6r. życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18r. życia. Bezrobotny może jednocześnie spełniać kilka warunków stąd ilość osób w poszczególnych kategoriach nie odzwierciedla ogólnej liczby bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Odsetek bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy na koniec 2020r. wynosił 79,5% ogółu bezrobotnych i spadł z poziomu 85,8% (koniec 2015r.). Największą grupę stanowili długotrwale bezrobotni (46,5% ogółu bezrobotnych) oraz bezrobotni powyżej 50r. życia (28,2%). Na przestrzeni analizowanego okresu odsetek długotrwale bezrobotnych spadł z 55,6% do 46,5%, bezrobotnych do 30r. życia z 26,9% do 22,7%, bezrobotnych niepełnosprawnych z 6,6% do 5,9%. Wzrósł odsetek bezrobotnych powyżej 50r. życia z 27,6% do 28,2% oraz bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6r. życia z 14,3% do 16,6%.

Bezrobotne kobiety na koniec 2020r. stanowiły 55,6% ogółu bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy i odsetek ten wzrósł względem końca 2015r. z poziomu 52,0%. Kobiety dominowały nad mężczyznami w każdej kategorii za wyjątkiem osób niepełnosprawnych gdzie ich udział stanowił 36,5% oraz bezrobotnych powyżej 50r. życia (36,9%). Największy odsetek kobiet był w grupie bezrobotnych posiadających co najmniej

jedno dziecko do 6r. życia (85,3%), bezrobotnych do 30r. życia (63,2%), długotrwale bezrobotnych (59,8%).

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w okresie 2015r. – 2020r.												
	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy	4768	85,8	3886	85,1	3107	85,4	2578	85,1	1926	81,7	2242	79,5
Bezrobotni do 30r. życia	1495	26,9	1154	25,3	848	23,3	731	24,1	520	22,1	639	22,7
w tym do 25r. życia	728	13,1	557	12,2	346	9,5	294	9,7	220	9,3	280	9,9
Długotrwale bezrobotni	3090	55,6	2613	57,2	2073	57,0	1641	54,1	1174	49,8	1312	46,5
Bezrobotni powyżej 50r. życia	1531	27,6	1238	27,1	1029	28,3	870	28,7	662	28,1	784	28,2
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6r. życia	796	14,3	756	16,6	689	18,9	627	20,7	471	20,0	469	16,6
Bezrobotni niepełnosprawni	367	6,6	311	6,8	269	7,4	217	7,2	194	8,2	167	5,9
Bezrobotni ogółem	5555	100	4566	100	3640	100	3031	100	2358	100	2819	100

Bezrobotne kobiety będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy w okresie 2015r. – 2020r.												
	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy	2478	87,3	2110	86,9	1792	86,8	1526	86,0	1133	84,9	1247	82,6
Bezrobotni do 30r. życia	834	29,4	696	28,6	555	26,9	507	28,6	355	26,6	404	26,8
w tym do 25r. życia	382	13,4	309	12,7	203	9,8	187	10,5	138	10,3	168	11,1
Długotrwale bezrobotni	1639	57,8	1443	59,4	1234	59,8	1001	56,4	738	55,3	785	52,0
Bezrobotni powyżej 50r. życia	600	20,8	484	19,9	421	20,4	345	19,4	252	18,9	293	19,4
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6r. życia	631	22,2	625	25,7	598	29,0	569	32,0	416	31,2	400	26,5
Bezrobotni niepełnosprawni	162	5,7	137	5,6	122	5,9	90	5,1	73	5,5	61	4,0
Bezrobotne kobiety ogółem	2838	100	2431	100	2065	100	1775	100	1334	100	1509	100

Rozdział V

Analiza SWOT lokalnego rynku pracy

Złożoność zagadnień związanych z rynkiem pracy powoduje, że ma on w powiecie zawierciańskim zarówno słabe jak i mocne strony. W celu rozwoju lokalnego rynku pracy tutaj samorządy muszą dołożyć wszelkich starań aby wykorzystywać szanse i minimalizować zagrożenia. Większość szans i zagrożeń dla lokalnego rynku pracy jest uzależniona od czynników zewnętrznych, makroekonomicznych oraz prowadzonej przez władze centralne polityki rynku pracy, która w dużym stopniu definiowana jest przez struktury Unii Europejskiej.

Wśród atutów powiatu zawierciańskiego wpływających na lokalny rynek pracy niewątpliwie jest jego położenie geograficzne. Miasto Zawiercie jest bramą wjazdową na centralną część Wyżyny Krakowsko – Częstochowskiej gdzie rozpoczyna się wiele szlaków turystycznych. Inwestycje lokalnego samorządu w rozwój turystyki np. budowa zintegrowanych ścieżek rowerowych na pewno przyczynią się do napływu turystów korzystających z bazy turystycznej i rekreacyjnej. Z drugiej strony zaledwie 20 km od miasta Zawiercia znajduje się prężnie rozwijająca się inwestycyjnie i gospodarczo Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna na obszarze Tucznowy w Dąbrowie Górniczej. W odległości około 45 km znajdują się Katowice, które są centrum gospodarczym i akademickim województwa śląskiego.

Utworzenie Strefy Aktywności Gospodarczej przy ul. Technologicznej w Zawierciu oraz powołanie miejskiej spółki Agencji Rozwoju Miasta, która administruje obszarami inwestycyjnymi oraz dąży do pozyskania potencjalnych inwestorów jest również mocną stroną. Współpraca w ramach KSSE oraz działalność ARM jest szansą na pozyskanie dużych inwestorów, którzy swoje siedziby przeniosą lub ulokują w SAG np. Elemental, Lindem.

W dobie pandemii lokalny rynek pracy zachowywał się względnie stabilnie. Stopa bezrobocia wzrosła na koniec 2020r. o 1,1 p.p. co było jednym z niższych wzrostów na tle innych powiatów województwa śląskiego.

Rozpatrując słabe strony należy uwzględnić tu strukturę lokalnego rynku pracy jak i samych bezrobotnych, problemy komunikacyjne, niski poziom przedsiębiorczości mieszkańców oraz niski poziom inwestycji generujących nowe miejsca pracy. W powiecie zawierciańskim bardzo niski odsetek osób pracuje w usługach, a przemysł cechuje się małą innowacyjnością co powoduje, że warunki pracy i płacy nie są adekwatne do oczekiwań poszukujących pracy. Sektor rolniczy jest rozdrobniony co powoduje, że ma on charakter niskotowarowy.

Wśród bezrobotnych największy odsetek stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Osoby te z założenia są najtrudniejsze i najbardziej kosztowne do aktywizacji zawodowej i jest prawdopodobne, że część z nich stanie się w najbliższej perspektywie klientami pomocy społecznej ponieważ brak aktywności zawodowej powoduje zniechęcenie do poszukiwania pracy, a ich umiejętności nabyte w wyniku nauki lub doświadczeń zawodowych dezaktualizują się.

Powiat zawierciański jest jednym z najrozleglejszych powiatów województwa śląskiego co przy koncentracji firm na terenie gminy Zawiercie oraz słabo rozwiniętej sieci transportu publicznego jest jednym z powodów, dla których część bezrobotnych nie jest

zainteresowana podjęciem zatrudnienia. Mała liczba zarejestrowanych jednoosobowych działalności gospodarczych przy relatywnie niedużej liczbie podmiotów gospodarczych obrazuje z jednej strony niską aktywność zawodową mieszkańców, a z drugiej małą chłonność lokalnego rynku pracy. Pomimo licznych starań lokalnych samorządów w celu pozyskania inwestorów spoza powiatu zawierciańskiego póki co nie przełożyło się to na powstanie dużej liczby nowych miejsc pracy.

Wśród szans na pewno należy wspomnieć o inwestycjach infrastrukturalnych, które są w trakcie realizacji lub planowania. Budowa obwodnicy Zawiercie oraz odnowienie połączenia kolejowego Zawiercie – Tarnowskie Góry na pewno wpłynie pozytywnie na lokalny rynek pracy. Z jednej strony łatwiejszy i szybszy dojazd będzie atutem przy negocjacjach z potencjalnymi inwestorami chcącymi zainwestować w powiecie zawierciańskim, z drugiej strony poprawi to warunki mobilności ekonomicznej mieszkańców, którzy pracują poza obszarem powiatu zawierciańskiego.

Nowa perspektywa finansowa na lata 2021-2027 zakłada ogromne środki finansowe w formie dotacji i niskooprocentowanych pożyczek, które trafią do Polski m.in. na walkę ze skutkami pandemii. Odpowiednia redystrybucja tych środków i ich wykorzystanie na realizację założonych priorytetów jak np. zielona energia czy działalność badawczo – rozwojowa również ma szansę przyczynić się do ożywienia lokalnego rynku pracy o nowe technologie czy rozwój dotychczas mniej istotnych branż gospodarczych.

Nowo powołane do życia Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologi wyodrębnione z dotychczas istniejącego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej za główny cel kładzie uproszczenie procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Przy problemach demograficznych naszego kraju jedynym sposobem na utrzymanie obecnie działającego systemu zabezpieczenia społecznego i zapełnieniu luki pokoleniowej na rynku pracy jest spójna polityka zatrudniania cudzoziemców i tworzenia im warunków do osiedlania.

Wśród mieszkańców powiatu zawierciańskiego z każdym rokiem rośnie świadomość potrzeby kształcenia ustawicznego i ciągłego zdobywania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych jako atutów niezbędnych do zdobycia przewagi konkurencyjnej na rynku pracy. Dużym zainteresowaniem cieszą się nabory wniosków w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego i szkoleń dla bezrobotnych. Szansą dla rozwoju lokalnego rynku pracy na poziomie instytucjonalnym jest ciągły rozwój integralności i komplementarności działań na rzecz bezrobotnych przez instytucje statutowo do tego powołane przy współpracy z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problematyką rynku pracy i podmiotami ekonomii społecznej. W zakresie zwiększania poziomu dopasowania podaży do popytu na rynku pracy samorząd powiatu otwierając lub wygaszając kierunki kształcenia ponadpodstawowego powinien opierać się na rzetelnej analizie zapotrzebowania na zawody i specjalności współpracując przy tym z instytucjami i organizacjami zajmującymi się problematyką rynku pracy.

Analizując zagrożenia uwagę trzeba poświęcić rozbieżnościom pomiędzy programami promującymi zatrudnienie, a założeniami szeroko rozumianej polityki społecznej. Wysokość świadczeń socjalnych dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym oraz kryterium dochodowe jako główny czynnik ich uzyskania przy relatywnie niskim minimalnym wynagrodzeniu i trudnościach w znalezieniu stałej, satysfakcjonującej pracy może wielokrotnie skutkować świadomą biernością zawodową w obawie przed utratą benefitów z pomocy społecznej.

Luka pokoleniowa powstająca na rynku pracy będąca konsekwencją wysokiego odsetka osób w wieku poprodukcyjnym i małego udziału osób, które wchodzi na rynek pracy przy niejednokrotnie nieadekwatnych do wymagań poszukujących pracy warunkach pracy i płacy powodują, że przedsiębiorcy mierzą się z niedoborem „rąk do pracy”. Obszary gorzej rozwinięte gospodarczo jak powiat zawierciański ciągle mierzą się z ujemnym saldem migracji spowodowanym głównie migracją zarobkową. Na przestrzeni najbliższych lat województwo śląskie zacznie mierzyć się z procesem transformacji energetycznej związanej ze spadkiem wydobycia węgla kamiennego na rzecz wytwarzania zielonej i niebieskiej energii. Pomimo, że proces ten w największym stopniu dotknie obszar Górnego Śląska to jednak należy mieć na uwadze, że tak ogromna i kosztowna transformacja może również wpłynąć negatywnie na obszary nie związane bezpośrednio z tym sektorem, w tym powiat zawierciański. Akcent redystrybucji środków finansowych na przekwalifikowanie pracowników czy walkę z ewentualnymi skutkami bezrobocia może być położony głównie na Górny Śląsk kosztem innych subregionów w mniejszym stopniu narażonych na zmiany wynikające z transformacji energetycznej.

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
1. Atrakcyjne położenie na terenie Jury Krakowsko – Częstochowskiej	1. Struktura lokalnej gospodarki – słabo rozwinięty sektor usługowy, znaczna rola niskotowarowego sektora rolniczego
2. Dogodne połączenie z Zagłębiem Dąbrowskim i Aglomeracją Śląską	2. Niski poziom innowacyjności firm
3. Działalność Agencji Rozwoju Miasta w zakresie administrowania i pozyskiwania inwestorów do SAG, współpraca z KSSE	3. Niski poziom inwestycji generujących nowe miejsca pracy
4. Rozwinięta baza turystyczna, rekreacyjna i noclegowa	4. Wysoki odsetek długotrwale bezrobotnych oraz bezrobotnych powyżej 50r. życia
5. Stabilność rynku pracy – realtywnie niski wzrost stopy bezrobocia w dobie pandemi Covid-19	5. Mała liczba ofert pracy dla osób niepełnosprawnych
	6. Sezonowość pracy w branży turystycznej
	7. Relatywnie mała liczba działających jednoosobowych działalności gospodarczych
	8. Relatywnie mała liczba podmiotów gospodarczych
	9. Słabo rozwinięta sieć transportu publicznego na terenie powiatu zawierciańskiego – zjawisko wykluczenia transportowego
SZANSE	ZAGROŻENIA
1. Planowana budowa obwodnicy Zawiercia i połączenia kolejowego Zawiercie – Tarnowskie Góry	1. Brak spójności pomiędzy programami polityki społecznej, a polityką zatrudnienia

2. Działalność Agencji Rozwoju Zawiercia w celu przyciągnięcia inwestycji w Strefie Aktywności Gospodarczej	2. Depopulacja i proces starzenia się społeczeństwa powiatu zawierciańskiego
3. Fundusze Unijne do walki ze skutkami pandemii COVID-19, w tym transformacja energetyczna	3. Migracje młodych, wykwalifikowanych pracowników do atrakcyjniejszych regionów
4. Fundusze unijne na programy aktywizujące bezrobotnych	4. Transformacja energetyczna i jej wpływ na województwo śląskie
5. Rosnąca świadomość potrzeby kształcenia ustawicznego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, wsparcie z KFS	5. Zjawisko dziedziczenia bezrobocia – bezrobocie pokoleniowe
6. Rozwój dialogu i partnerstwa na rzecz rozwiązywania problemów lokalnego rynku pracy	6. Bierność zawodowa prowadząca do wykluczenia społecznego i zawodowego
7. Rozwój podmiotów ekonomii społecznej oraz NGO's zajmujących się problematyką rynku pracy	7. Rozmijające się oczekiwania pracowników i pracodawców dotyczące warunków pracy i płacy
8. Instytucjonalne wspieranie trwałości zatrudnienia	8. Wzrost szarej strefy jako forma ucieczki przed kosztami prowadzenia działalności gospodarczej
9. Dostosowanie kierunków kształcenia w szkołach ponadpodstawowych do faktycznych potrzeb rynku pracy	
10. Uproszczenie procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców	
11. Inwestycje lokalne w rozwój potencjału turystycznego	
12. Mobilność ekonomiczna pracowników	

Rozdział VI

Cele i działania Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2026

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2026 stanowi usystematyzowany zbiór działań do realizacji przez Powiatowy Urząd Pracy w Zawierciu przy ścisłej współpracy z instytucjami i organizacjami statutowo zajmującymi się problematyką rynku pracy przy wsparciu samorządu terytorialnego. Wspólne realizowanie przedsięwzięć przyczynia się do szybszego i efektywniejszego osiągnięcia zamierzonych celów.

Cele i działania programu są spójne z wytycznymi obecnie obowiązujących dokumentów krajowych, regionalnych oraz lokalnych. Realizacja i wykonanie zamierzonych celów i działań w najbliższej perspektywie będzie przede wszystkim zależało od sytuacji prawnej oraz wysokości środków przeznaczonych na realizację statutowych działań

wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia, które trafią do powiatu zawierciańskiego. Cała Europa stoi w obliczu dalekosiężnych reform, które na pewno będą mieć wpływ na politykę rynku pracy na poziomie europejskim, a tym samym krajowym jak i lokalnym. Gospodarka w dobie pandemii, transformacja energetyczna, niekorzystna sytuacja demograficzna są przedmiotem rozważań i wypracowywania mechanizmów, które z dużą dozą prawdopodobieństwa nie pozostaną bez wpływu na rynek pracy w najbliższej perspektywie i będą wymagać rewizji założeń.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2026 stanowi kontynuację programu z lat 2016-2020. Głównym celem programu jest wsparcie rozwoju lokalnego rynku pracy poprzez promocję zatrudnienia i przedsiębiorczości oraz aktywizację zawodową mieszkańców powiatu zawierciańskiego, która przy wykorzystaniu indywidualnych i kompleksowych działań ma ograniczyć zjawisko bezrobocia i niedopasowania popytu i podaży na lokalnym rynku pracy.

Cel główny: wsparcie rozwoju lokalnego rynku pracy poprzez promocję zatrudnienia i przedsiębiorczości oraz aktywizację zawodową mieszkańców powiatu zawierciańskiego		
Cele strategiczne:	Zadania:	Wskaźniki monitorujące:
I. Zwiększenie aktywności zawodowej bezrobotnych ze szczególnym uwzględnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy	1. Diagnozowanie potrzeb i możliwości bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej poprzez opracowanie i realizację Indywidualnego Planu Działania	1. Liczba opracowanych IPD
	2. Właściwy dobór usług i instrumentów rynku pracy w zależności od potrzeb i możliwości bezrobotnych	
	3. Świadczenie usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego	2. Liczba zgłoszonych ofert pracy
		3. Liczba bezrobotnych objętych usługą poradnictwa zawodowego
	4. Organizowanie szkoleń dla bezrobotnych umożliwiających zdobycie, uzupełnienie, podnoszenie kwalifikacji zawodowych	4. Liczba bezrobotnych objętych szkoleniami
5. Organizowanie i finansowanie instrumentów rynku pracy umożliwiających bezrobotnym powrót na	5. Efektywność kosztowa i zatrudnieniowa szkoleń	
		6. Liczba osób korzystających z instrumentów rynku pracy

	rynek pracy	7. Efektywność kosztowa i zatrudnieniowa realizowanych instrumentów rynku pracy
	6. Realizacja programów rynku pracy współfinansowanych ze środków UE	8. Liczba programów współfinansowanych ze środków UE
		9. Liczba uczestników programów
II. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i powstawania nowych miejsc pracy	1. Przyznawanie środków na podjęcie działalności gospodarczej	1. Liczba osób, które uzyskały dofinansowanie na podjęcie działalności gospodarczej
		2. Odsetek podmiotów powstałych w wyniku dofinansowania działających po 24 miesiącach
	2. Organizacja szkoleń/warsztatów z zakresu przedsiębiorczości, podstaw zarządzania i marketingu, zakładania i prowadzenia firmy	3. Liczba osób uczestniczących w szkoleniach/warsztatach
	3. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego	4. Liczba stworzonych miejsc pracy w wyniku refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy
	4. Współpraca z przedsiębiorcami w organizowaniu miejsc pracy przy wykorzystaniu instrumentów rynku pracy wspierających zatrudnienie	5. Liczba osób wobec, których zastosowano instrumenty wspierające zatrudnienie
	5. Kształcenie pracowników i pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego	6. Liczba osób objętych finansowaniem w ramach KFS
III. Dialog społeczny i współpraca z partnerami rynku pracy na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania	1. Współpraca z gminami i innymi podmiotami w zakresie realizacji robót publicznych	1. Liczba bezrobotnych objętych robotami publicznymi
	2. Współpraca z gminami i Ośrodkami Pomocy Społecznej w zakresie kierowania do prac społecznie użytecznych w tym Programu Aktywizacja i Integracja	2. Liczba bezrobotnych objętych pracami społecznie użytecznymi w tym Programem Aktywizacja i Integracja

bezrobociu	3. Realizacja projektów na rzecz osób bezrobotnych z instytucjami i organizacjami statutowo zajmującymi się problematyką rynku pracy	3. Liczba bezrobotnych objętych wsparciem
		4. Wysokość pozyskanych funduszy – wartość projektów
IV. Promocja zatrudnienia - doskonalenie instytucjonalnej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Zawierciu	1. Szkolenie pracowników PUP w celu podniesienia jakości świadczonych przez nich usług	1. Liczba przeszkolonych pracowników PUP
	2. Udział pracowników PUP w seminariach, konferencjach, warsztatach w celu doskonalenia wiedzy i umiejętności	2. Liczba pracowników PUP uczestniczących w seminariach, konferencjach, warsztatach
	3. Doskonalenie działań poprawiających dostępność do usług i instrumentów oferowanych przez PUP	3. Liczba i rodzaj wprowadzonych udoskonaleń w zakresie oferowanych usług
	4. Opracowywanie analiz i raportów dotyczących bieżącej sytuacji na lokalnym rynku pracy i ich upowszechnianie	4. Liczba przygotowanych analiz i raportów

Podsumowanie

Powiat zawierciański boryka się z istotnymi problemami społeczno-gospodarczymi mającymi negatywny wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy. Niekorzystne zmiany demograficzne oraz mało chłonny rynek pracy idący w parze z niskim poziomem przedsiębiorczości wśród mieszkańców determinuje strukturalne problemy rynku pracy. Potwierdzeniem niekorzystnych zmian jest zaliczanie miasta Zawiercie do grona miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze, a gminy Irządze do obszarów zagrożonych trwałą marginalizacją co zostało ujęte w Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”. Pomimo negatywnych uwarunkowań społeczno – gospodarczych lokalny rynek pracy ma liczne szanse na stabilny i zrównoważony rozwój w najbliższych latach co będzie możliwe dzięki wykorzystaniu szans i eliminowaniu zagrożeń.

Na przestrzeni ostatnich pięciu lat w powiecie zawierciańskim liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła o 49,3%, a stopa bezrobocia (6,9%) istotnie zbliżyła się do średniej stopy bezrobocia w Polsce (6,2%). Pandemia Covid 19 wyhamowała wieloletni trend spadkowy stopy bezrobocia w Polsce jak i na lokalnym rynku pracy i przyczyniła się do wzrostu liczby rejestrujących się bezrobotnych. Pomimo wielu słabości lokalnego rynku pracy, w okresie pandemii zachowuje się on stabilnie, co potwierdza relatywnie niski wzrost stopy bezrobocia w porównaniu do innych powiatów województwa śląskiego.

Dynamiczne zmiany zachodzące w strukturze społeczno-gospodarczej szczególnie w dobie pandemii, wymagają programowania z dużym wyprzedzeniem kompleksowych i spójnych działań w celu przeciwdziałania bezrobociu i jego negatywnym skutkom na lokalnym rynku pracy. Istotny spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych w ostatnich latach oraz względna stabilność rynku pracy w dobie pandemii wskazują, że dotychczasowe działania przynosiły wymierne efekty, dlatego obecny Program stanowi kontynuację dotychczasowych założeń i działań.

Jako, że kraje Unii Europejskiej stoją przed licznymi wyzwaniami, na które nałożyła się pandemia COVID-19, należy uwzględnić możliwość rewizji pewnych założeń i celów polityki zatrudnienia w perspektywie najbliższych lat jako odpowiedzi na trudne do przewidzenia skutki gospodarcze „lockdownu” gospodarek narodowych. Również zapowiedzi Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii dotyczące wprowadzenia zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy polegające na m.in. utworzeniu odrębnej ustawy dla cudzoziemców w zakresie szeroko rozumianej polityki migracyjnej czy krytykowanego powiązania prawa do ubezpieczenia zdrowotnego z uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej, mogą również sugerować zmiany sytuacji prawnej w zakresie polityki rynku pracy.

Powiatowy Program jest dokumentem wieloletnim w związku z czym monitorowanie realizacji zadań i celów szczegółowych przy wykorzystaniu wskaźników monitorujących odbywać się będzie corocznie i przedstawiane będzie do zaopiniowania Powiatowej Radzie Rynku Pracy. Ewaluacja niniejszego Programu będzie przeprowadzona w przypadku istotnych zmian prawnych wpływających na realizację polityki rynku pracy.