

**POWIATOWY
PROGRAM PROMOCJI
ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI
LOKALNEGO RYNKU PRACY
na lata 2021-2022**

Spis treści

Wstęp.....	3
ROZDZIAŁ I Diagnoza sytuacji na dąbrowskim rynku pracy	7
Analiza zmian zachodzących na dąbrowskim rynku pracy	8
Struktura dąbrowskiego bezrobocia	14
Działania Powiatowego Urzędu Pracy w zakresie ograniczania bezrobocia	23
Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu.....	27
Tarcza antykryzysowa.....	28
Analiza SWOT dąbrowskiego rynku pracy.....	29
ROZDZIAŁ II Cele, działania, wskaźniki i źródła finansowania	30
CEL SZCZEGÓŁOWY nr 1	31
Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w szczególności osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.	31
CEL SZCZEGÓŁOWY nr 2	34
Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości	34
CEL SZCZEGÓŁOWY nr 3	35
Wspieranie pracodawców i przedsiębiorców w tworzeniu miejsc pracy i rozwoju potencjału kadrowego	35
CEL SZCZEGÓŁOWY nr 4	36
Rozwój kapitału ludzkiego oraz upowszechnianie uczenia się przez całe życie.....	36
CEL SZCZEGÓŁOWY nr 5	37
Poprawa jakości obsługi klientów PUP.....	37
ŹRÓDŁA FINANSOWANIA DZIAŁAŃ UJĘTYCH W PROGRAMIE (prognoza).....	38
ROZDZIAŁ III Monitoring i sprawozdawczość	39

Wstęp

Opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy jest zadaniem samorządu powiatu, wynikającym z artykułu 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, z późniejszymi zmianami) i zgodnie z jego zapisem stanowi część strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Dokumenty planistyczne, z którymi spójny jest Program:

1. Strategia „Europa 2020”: priorytet 3 - Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu, czyli wspieranie gospodarki z wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną, cel strategiczny – zatrudnienie na poziomie 75 proc. wśród osób w wieku 20-64 lata,
2. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju „Polska 2030”: cel 6 - Rozwój kapitału ludzkiego poprzez wzrost zatrudnienia i stworzenie „workfare state” (państwa zachęcającego do pracy),
3. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030: cel 3 - Wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy,
4. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.): kierunek interwencji 4 – Rynek pracy zapewniający wykorzystanie potencjału zasobów ludzkich dla rozwoju Polski,
5. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020: oś priorytetowa I – Rynek pracy otwarty dla wszystkich,
6. Strategia Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2020-2030: kierunek działania - 4.2 Wspieranie aktywności zawodowej i przeciwdziałanie bezrobociu,
7. Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020: priorytet inwestycyjny 8i - Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników¹,
8. Strategia Rozwoju Miasta: Dąbrowa Górnicza 2022 – Aktualizacja: cel strategiczny 4 - Poprawa jakości życia w mieście, cel operacyjny 1.7 – Dąbrowa Górnicza – miastem aktywnie współpracującym z lokalnym biznesem i promującym postawy przedsiębiorcze, kierunek 1.7.3 – Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, w szczególności znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,

¹ W związku z obowiązującą w wydatkowaniu środków unijnych zasadą n+2 w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej będzie realizował projekty do końca 2022 r.

9. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Dąbrowy Górniczej – Aktualizacja na lata 2021 - 2022: cel 3.1. - Promocja zatrudnienia i efektywna aktywizacja, cel 3.2. Rozwój przedsiębiorczości, cel 3.3. Edukacja na potrzeby rynku pracy.

Problematyka społeczno - ekonomiczna związana z bezrobociem jest dość złożona i tym samym wymaga znajomości oraz ciągłej analizy wielu obszarów. Dlatego też bardzo ważne jest, aby działania podejmowane w kierunku aktywizacji zawodowej mieszkańców oraz przeciwdziałania bezrobociu nie były chaotyczne i przypadkowe. Powinny one uwzględniać problemy oraz specyfikę lokalnego rynku pracy, a także być na bieżąco dostosowywane do aktualnie panującej sytuacji w obrębie naszego regionu, dobrze zaplanowane, uporządkowane. Powinny koncentrować się na obszarach priorytetowych, tak aby w ostateczności przyczynić się do osiągnięcia trafnie zidentyfikowanego celu strategicznego.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 - 2022 - ta perspektywa czasowa jest tożsama z przyjętą do realizacji Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych Dąbrowy Górniczej - Aktualizacja na lata 2021 - 2022. Program jest dokumentem, który stanowić będzie narzędzie służące usystematyzowaniu, ukierunkowaniu, a tym samym usprawnieniu działań podejmowanych w obszarze rynku pracy na terenie Dąbrowy Górniczej.

Pod względem powierzchni (189 km²) Dąbrowa Górnicza to największe miasto województwa śląskiego oraz największy ośrodek przemysłowy Zagłębia Dąbrowskiego. Stanowi ona ważną część Górnśląsko - Zagłębiowskiej Metropolii (GZM), którą zamieszkuje 2,28 mln mieszkańców. Przez Dąbrowę Górniczą przebiegają istotne drogi wojewódzkie nr 790, 796 i 910. Dodatkowo na terenie miasta krzyżują się dwa ważne szlaki komunikacyjne: droga DK 94 zapewniająca sprawne połączenie pomiędzy centrum aglomeracji górnośląskiej a oddalonym o ok. 60 km Krakowem (DK 94 jest bezpłatną alternatywą dla autostrady A4) z drogą ekspresową S1 (łąączącą południową granicę Polski w Zwardoniu z autostradą A1 i portem lotniczym Katowice – Pyrzowice).

Bliskość portu lotniczego w Pyrzowicach - niespełna 20 km od miasta oraz bliskość autostrady A4 zapewniającej dogodny dojazd do alternatywnego lotniska w Balicach pod Krakowem jest dużym atutem nie tylko dla mieszkańców, ale przede wszystkim dla potencjalnych i obecnych inwestorów. Kolejnym atutem miasta jest połączenie kolejowe z rynkami państw Europy Wschodniej i Azji za pomocą tzw. „szerokiego toru” mającego swój początek w pobliskim Sławkowie. Tak bogata sieć komunikacyjna oraz pozostałe atuty miasta, stanowiące o jego atrakcyjności inwestycyjnej m.in.: odpowiednia infrastruktura, potencjał kadrowy, rynek zbytu i dostawców przekłada się na duże zainteresowanie inwestorów, którzy

chętnie rozwijają swoje przedsięwzięcia biznesowe na terenie Dąbrowy Górniczej. Dzięki inwestycjom tych firm Dąbrowa Górnicza zyska kolejne miejsca pracy.

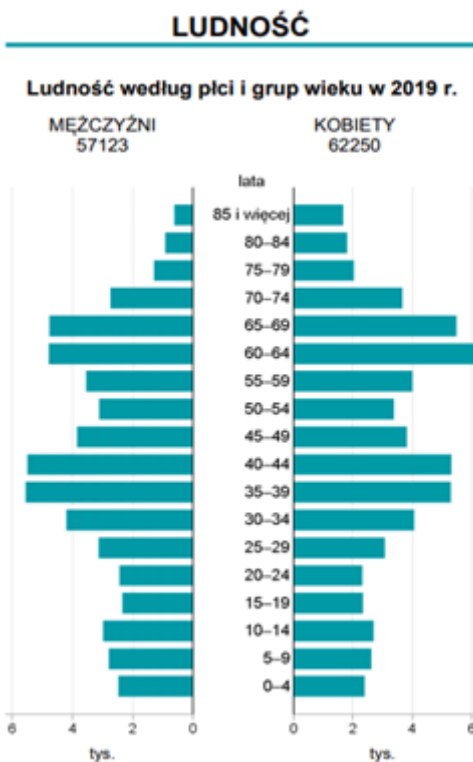
Od 2015 r. na terenach inwestycyjnych w Tucznawie objętych Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną S.A. swoje zakłady na ponad 90 ha zdecydowało się ulokować 6 inwestorów. Nakłady inwestycyjne inwestorów prognozowane są na ponad 5 mld zł, a zatrudnienie w tych zakładach może znaleźć nawet 2 300 osób.

Wiele firm zainwestowało w ramach Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A. (KSSE) znajdującej się na terenie miasta. Największy teren inwestycyjny w Tucznawie przyciąga coraz więcej inwestorów stosujących nowoczesne technologie produkcyjne. Jednymi z ostatnich były firmy: Convert PL sp. z o.o. – producent i dystrybutor tektury litej i falistej oraz INSTANTA sp. z o.o. – producent kawy. Warto nadmienić, iż na terenie inwestycyjnym w Tucznawie rozpoczęły również lub zamierzają rozpocząć działalność następujące przedsiębiorstwa: NGK Ceramics Polska sp. z o.o. (produkcja filtrów cząstek stałych), SK hi-tech battery materials Poland sp. z o.o. (produkcja separatorów baterii litowo - jonowych do samochodów elektrycznych), Schade Polska Międzynarodowy Transport i Spedycja sp. z o.o. (magazyny i logistyka) oraz Outokumpu Distribution Polska sp. z o.o. (wyroby stalowe). Strefa gospodarcza w Tucznawie stanowi bardzo ważny element działań na rzecz walki z dąbrowskim bezrobociem.

Ważnym aspektem inwestycyjnym i logistycznym jest budowa centrum przesiadkowego wraz z dworcem PKP oraz tunelu w centrum miasta. Przedsięwzięcie to realizowane jest przez miasto oraz PKP PLK S.A. Poprzez ominięcie centrum, szybki przejazd tunelem pod torami, łatwiejszy dostęp do pociągów oraz autobusów z centrum przesiadkowego, inwestycja usprawni kierowcom, pasażerom transportu publicznego, pieszym oraz rowerzystom sposób poruszania się po mieście. Podsumowując, inwestycja ta to duże korzyści dla mieszkańców oraz przedsiębiorców.

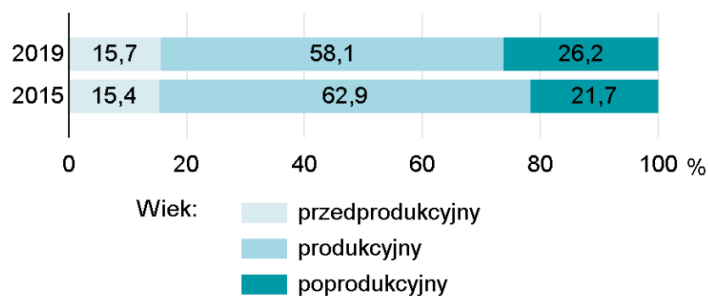
Dane demograficzne

źródła: GUS - 31.12.2019 r.; Statystyczne Vademecum Samorządowca



Dąbrowa Górnicza jest średniej wielkości miastem z liczbą mieszkańców wynoszącą 119 373, co stanowi 2,64% ludności województwa śląskiego (4 517 635). Gęstość zaludnienia miasta wynosi 633 osób na 1km² i jest wyraźnie wyższa niż średnia w województwie (366 osoby na 1 km²). W latach 2002 - 2019 liczba mieszkańców zmalała o blisko 9,5%.

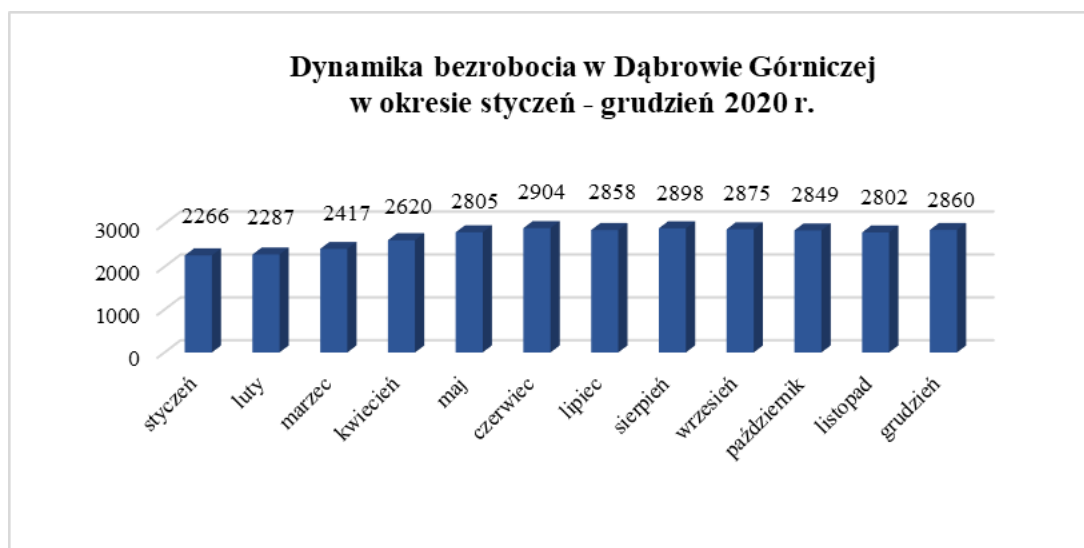
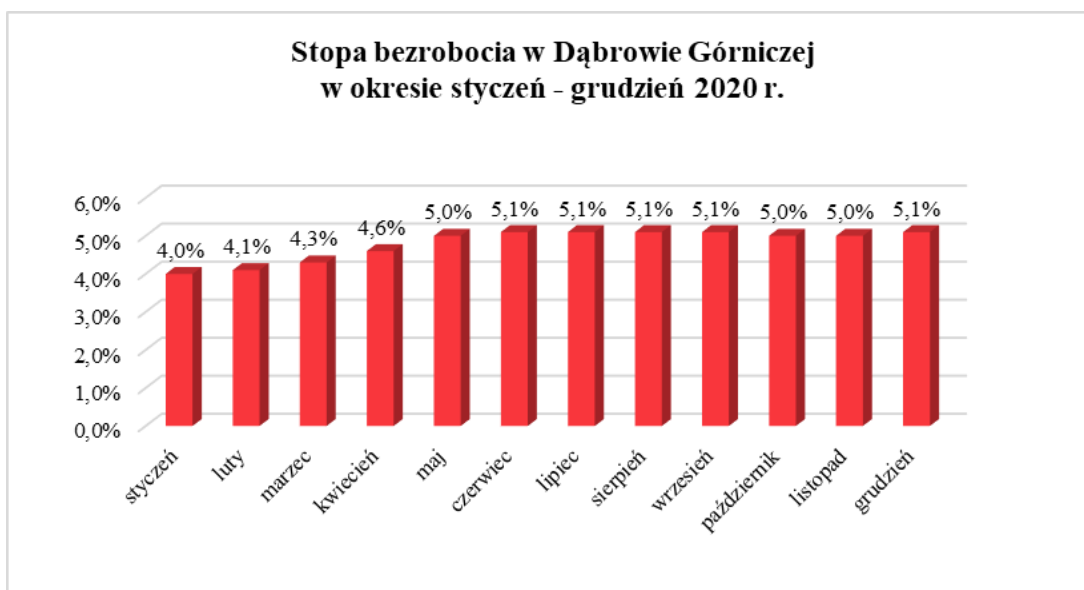
Ludność według ekonomicznych grup wieku



Dominującą grupę ludności stanowią osoby w wieku produkcyjnym - 58,1% mieszkańców, 15,7% w wieku przedprodukcyjnym, a 26,2% w wieku poprodukcyjnym.

ROZDZIAŁ I Diagnoza sytuacji na dąbrowskim rynku pracy

Na dzień 31.12.2020 r. liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej wynosiła 2 860, zaś stopa bezrobocia na koniec grudnia 2020 r. osiągnęła wartość 5,1%. Jest to o 0,2% więcej niż średnia dla województwa śląskiego i o 1,1% mniej niż dla całego kraju. W porównaniu ze stanem na koniec grudnia 2019 r. (2 144) liczba osób bezrobotnych zwiększyła się o 716, a stopa bezrobocia wzrosła o 1,4%. W 2020 r. stopa bezrobocia rosła miesiąc do miesiąca, w okresie od stycznia do maja utrzymując się na podobnym poziomie do końca roku.



Analiza przedstawionych na powyższym wykresie danych pokazuje, że na przestrzeni 2020 r. największy wzrost liczby bezrobotnych nastąpił w II kwartale i w kolejnych miesiącach liczba ta miała charakter

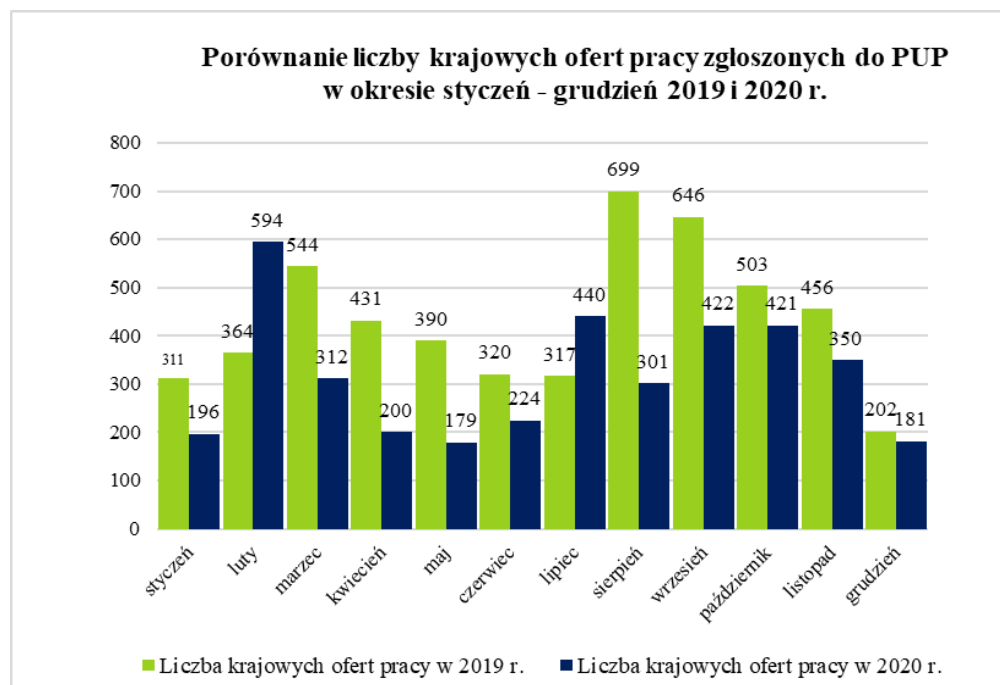
niemalże liniowy. Czynniki mających wpływ na wahnięcia jest wiele, jednak te najistotniejsze mające wpływ na statystyki to poczucie niepewności w związku z trwającą pandemią a także wprowadzone przepisy prawne mające przeciwdziałać lawinowemu wzrostowi bezrobocia (tarcze antykryzysowe, dodatek solidarnościowy).

Analiza zmian zachodzących na dąbrowskim rynku pracy

Porównaniu poddane zostaną te dane, które wykazują największe sprzężenie ze wskaźnikami makroekonomicznymi i które należy uznać za najbardziej wymierne i obrazowe dla opisu sytuacji i zmian na lokalnym rynku pracy:

- liczba krajowych ofert pracy zgłoszonych do Urzędu Pracy,
- prognoza zapotrzebowania na zawody na lokalnym rynku pracy,
- liczba osób zgłoszonych w ramach zwolnień grupowych,
- liczba osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z powodu podjęcia pracy,
- liczba osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych ogółem,
- liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych,

a) Liczba krajowych ofert pracy zgłoszonych do Urzędu Pracy



Na przestrzeni 2020 r. do dąbrowskiego Urzędu Pracy zgłoszono 3 743 niesubsydiowanych ofert zatrudnienia, a więc o 1 269 ofert mniej niż w roku 2019 (5 012 ofert). W 2020 r. najwięcej ofert pracy zgłoszonych zostało w następujących zawodach i specjalnościach: *pozostali robotnicy wykonujący proste*

prace w przemyśle (602), operator urządzeń do przetwórstwa drobiu (240), pozostali pracownicy wykonujący prace proste (216), pomocniczy robotnik budowlany (168), operator urządzeń do przetwórstwa mięsa (110), monter wyrobów z tworzyw sztucznych (95), pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji przetwórstwa metali (90), monter konstrukcji stalowych (78), operator obrabiarek sterowanych numerycznie (77), pomoc kuchenna (67), operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej (65), magazynier (63), operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych (55). Widać zatem, że dominowały oferty związane z prostymi pracami niewymagającymi większych kwalifikacji.

b) prognoza zapotrzebowania na zawody na lokalnym rynku pracy

Ważnym elementem analizy lokalnego rynku pracy jest badanie struktury popytu na zasoby siły roboczej, w tym w szczególności prognozy zapotrzebowania na zawody. W tym obszarze najbardziej wiarygodnym źródłem są dane pochodzące z badań w ramach metodologii tzw. Barometru zawodów.

Barometr zawodów jest badaniem ogólnopolskim, realizowanym przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z prywatnymi agencjami zatrudnienia. Jest to jednoroczna prognoza zapotrzebowania na pracowników w powiatach. Badanie pokazuje w jakich zawodach będą mniejsze, a w jakich większe szanse na pracę w nadchodzącym roku.

Eksperci klasyfikują zawody na trzy główne grupy:

- 1. Zawody deficytowe** to takie, 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.
- 2. Zawody zrównoważone** to takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się).
- 3. Zawody nadwyżkowe** to takie, w których znalezienie pracy może być trudniejsze, ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.

W Dąbrowie Górniczej w prognozie na 2021 r. wskazane zostały następujące zawody :

Zawody deficytowe: administratorzy stron internetowych, betoniarze i zbrojarze, blacharze i lakiernicy samochodowi, brukarze, ceramicy przemysłowi, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, fizjoterapeuci i masażyści, fryzjerzy, graficy komputerowi, inspektorzy nadzoru budowlanego, inżynierowie budownictwa, inżynierowie elektrycy i energetycy, inżynierowie mechanicy, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych

i ciągników siodłowych, kierownicy budowy, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, kucharze, lekarze, logopedzi i audiofonolodzy, magazynierzy, masarze i przetwórcy ryb, mechanicy maszyn i urządzeń, mechanicy pojazdów samochodowych, monterzy instalacji budowlanych, konstrukcji metalowych oraz monterzy maszyn i urządzeń, murarze i tynkarze, nauczyciele języków obcych i lektorzy, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, przedmiotów ogólnokształcących, przedmiotów zawodowych oraz szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, operatorzy obrabiarek skrawających, operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, opiekunki dziecięce, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, piekarze, pielęgniarki i położne, pracownicy ds. budownictwa drogowego, pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, pracownicy ds. jakości, pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, pracownicy obsługi ruchu szynowego, pracownicy przetwórstwa metali, pracownicy przetwórstwa spożywczego, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, pracownicy służb mundurowych, pracownicy socjalni, projektanci i administratorzy baz danych, programiści, projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD, ratownicy medyczni, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, samodzielni księgowi, spawacze, specjaliści administracji publicznej, specjaliści ds. finansowych, specjaliści ds. organizacji produkcji, specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki, spedytorzy i logistycy, ślusarze, technicy budownictwa, technicy informatycy, technicy mechanicy, zaopatrzeniowcy i dostawcy;

Zawody zrównoważone: agenci ubezpieczeniowi, akustycy i realizatorzy dźwięku, analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, animatorzy kultury i organizatorzy imprez, architekci i urbaniści, architekci krajobrazu, archiwiści i muzealnicy, asystenci w edukacji, bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, cukiernicy, dentyści, diagności samochodowi, dziennikarze i redaktorzy, farmaceuci, filolodzy i tłumacze, filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, floryści, fotografowie, geodeci i kartografowie, gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy, górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych, instruktorzy nauki jazdy, instruktorzy rekreacji i sportu, inżynierowie chemicy i chemicy, inżynierowie inżynierii środowiska, kamieniarze, kelnerzy i barmani, kierowcy samochodów osobowych, kierownicy ds. logistyki, kierownicy ds. produkcji, kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu, kierownicy sprzedaży, kierownicy w instytucjach społecznych i kultury, kosmetyczki, lakiernicy, listonosze i kurierzy, maszyniści, meteorolodzy, geolodzy, geografowie, monterzy elektroniki, monterzy okien i szklarze, nauczyciele nauczania początkowego oraz przedszkoli, operatorzy aparatury medycznej,

operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych, optycy i pracownicy wytwarzający protezy, pedagodzy, plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków, pomoce kuchenne, pomoce w gospodarstwie domowym, pozostali specjaliści edukacji, pracownicy administracyjni i biurowi, pracownicy ds. techniki dentystycznej, pracownicy myjni, pralni i prasowni, pracownicy ochrony fizycznej, pracownicy poczty, pracownicy poligraficzni, pracownicy sprzedaży internetowej, pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy, pracownicy usług pogrzebowych, pracownicy zajmujący się zwierzętami, prawnicy, przedstawiciele handlowi, psycholodzy i psychoterapeuci, recepcjoniści i rejestratorzy, rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych, sekretarki i asystenci, socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych, specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży, specjaliści ds. rynku nieruchomości, specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji, specjaliści technologii żywności i żywienia, specjaliści telekomunikacji, sprzątaczk i pokojowe, sprzedawcy i kasjerzy, szefowie kuchni, tapicerzy, weterynarze, windykatory, wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych;

Zawody nadwyżkowe: ekonomiści, kierownicy ds. usług, pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej;

c) Liczba osób zgłoszonych w ramach zwolnień grupowych

Poniższa tabela przedstawia zestawienie podmiotów, które zgłosiły zamiar zwolnienia pracowników do Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej w ramach zwolnień grupowych w 2019 r. i 2020 r.

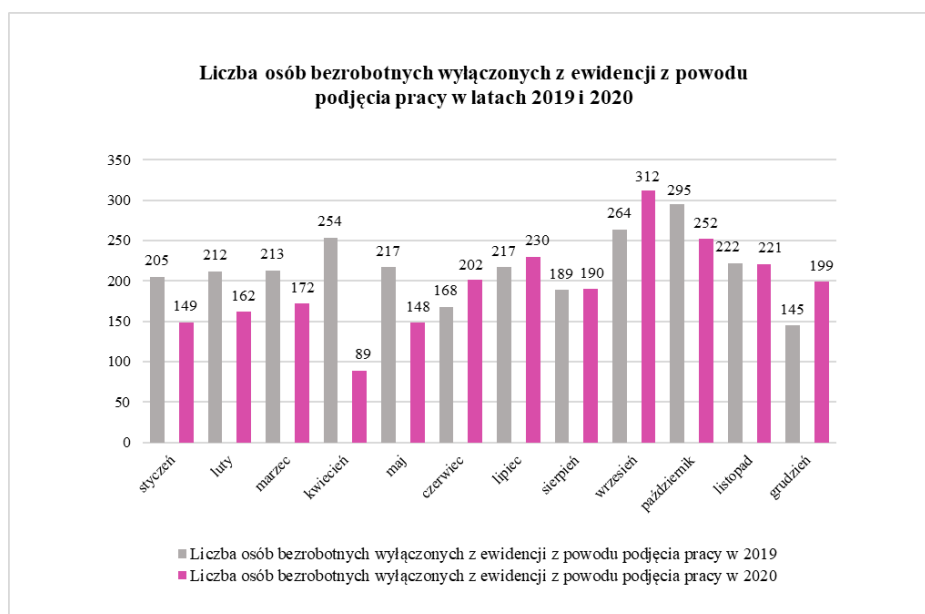
Miesiąc	2019 r.		2020 r.	
	Nazwa zakładu pracy	Liczba osób zgłoszonych do zwolnienia	Nazwa zakładu pracy	Liczba osób zgłoszonych do zwolnienia
styczeń	Montan Stal sp. z o.o.	3	-	0
luty	Energopl sp. z o.o.	116	-	0
marzec	-	0	Eden Springs	180
kwiecień	Zakład Energetyczny ZEN sp. z o.o.	109	Inglot sp. z o.o. Zjednoczone Przedsiębiorstwo Rozrywkowe S.A.	1 11
maj	-	0	Hotel Dąbrowa sp. z o.o. Elektrobudowa S.A.	20 6
czerwiec	-	0	Hotel Dąbrowa sp. z o.o. Auchan Sp. z o. o. Consensus Company sp. z o. o.	30 163 23
lipiec	-	0	-	0
sierpień	-	0	-	0
wrzesień	-	0	-	0
październik	-	0	Consensus Company sp. z o. o.	84

listopad	Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska	5	Przedsiębiorstwo Wielobranżowe "Trans-Quadro" sp. z o.o.	31
grudzień	-	0	-	0
	<i>Suma 2019</i>	233	<i>Suma 2020</i>	549

Liczba osób zgłoszonych do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych (549 osoby) była w 2020 r. większa aż o 316 osób w stosunku do roku 2019 (233 osób). Jeśli chodzi o liczbę pracowników faktycznie zwolnionych w ramach tzw. zwolnień grupowych, to w 2020 r. liczba ta wyniosła 301 osób, a w 2019 r. dotyczyło to tylko 3 osób. Największą liczbę zgłoszeń dotyczącą zwolnień grupowych w 2020 r. odnotowano w miesiącu marcu (180 osób) oraz w czerwcu (186 osób). Firma CONSENSUS COMPANY sp. z o. o. pomimo dwukrotnego zgłoszenia planowanych zwolnień grupowych dwukrotnie anulowała ten proces. W większości przypadków przyczyną zwolnień grupowych były powody ekonomiczne i organizacyjne firm spowodowane sytuacją wywołaną zagrożeniem epidemiologicznym SARS-CoV-2.

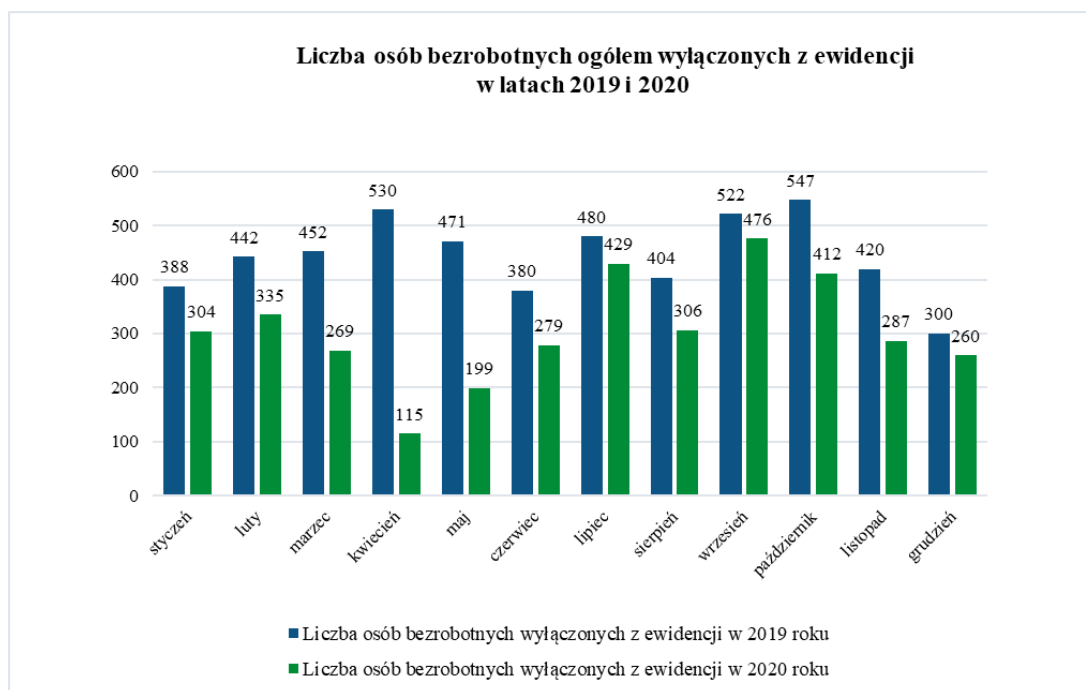
d) liczba osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z powodu podjęcia pracy

Analizie poddana zostanie ta kategoria odpływów, która charakteryzuje się największą czułością na kondycję lokalnego rynku pracy, a więc z powodu podjęcia pracy. Jak wynika z wykresu, liczba osób wyłączonych z ewidencji z powodu podjęcia pracy w 2020 r. wyniosła 2 326 i była ona o 275 osób niższa jak w roku 2019 (2 601).



e) liczba osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych ogółem

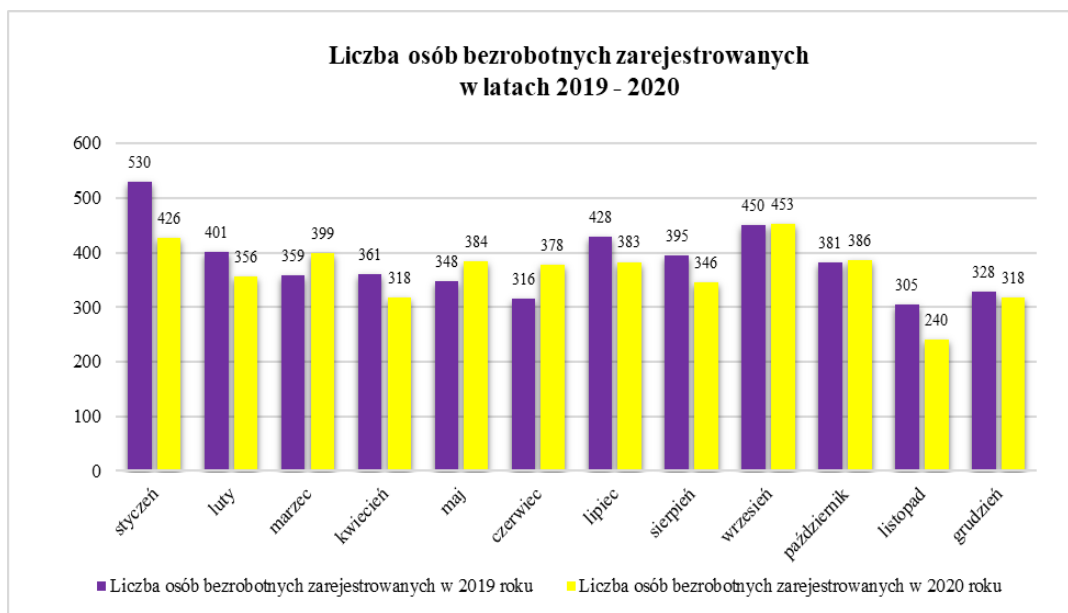
Wobec faktu spadającej liczby osób bezrobotnych wyłączanych z ewidencji z powodu podjęcia pracy, analizie warto poddać również dane dotyczące liczby osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych ogółem (tj. bez względu na powód utraty statusu osoby bezrobotnej).



Jak wynika z powyższego wykresu liczba osób wyłączonych z ewidencji (bez względu na powód tego wyłączenia) w 2020 r. wyniosła 3 671 i była o 1 665 osób niższa niż w roku 2019 (5 336 osoby). Najwyższą liczbę osób wyłączonych z ewidencji odnotowano w III kwartale 2020 r. natomiast najniższą w II kwartale. W I i IV kwartale 2020 r. odpływ z ewidencji utrzymywał się na podobnym poziomie.

f) liczba osób bezrobotnych rejestrujących się w latach 2019-2020

W 2020 r. liczba osób bezrobotnych rejestrujących się wyniosła 4 387 i była o 215 osób mniejsza niż w 2019 r. (4 602 osób). W 2020 r. zauważalny jest wzrost liczby osób rejestrujących się elektronicznie. Liczba takich rejestracji wyniosła 553. Dla porównania w roku 2019 liczba ta wyniosła zaledwie 77. Ponad 7-krotny wzrost tej formy rejestracji wynikał z zaleceń rządowych by jak najwięcej spraw administracyjnych załatwiać w sposób elektroniczny, do czego urzędy pracy już wiele lat temu zostały przygotowane.



Do ewidencji osób bezrobotnych na mniejszą skalę dołączają nowe zasoby ludzkie, które są bardziej podatne na działania aktywizacyjne, a z kolei odchodzą z niej coraz to skromniejsze zasoby z mniejszym potencjałem aktywizacyjnym. Tym samym w rejestrze osób bezrobotnych coraz bardziej dominują osoby wielokrotnie poddawane nieskutecznym próbom aktywizacji, w większości długotrwale bezrobotne oraz w wieku niemobilnym, których aktywizacja jest szczególnie trudna i rzadziej prowadzi do ostatecznego i pożądanego efektu końcowego jakim jest podjęcie zatrudnienia.

Struktura dąbrowskiego bezrobocia

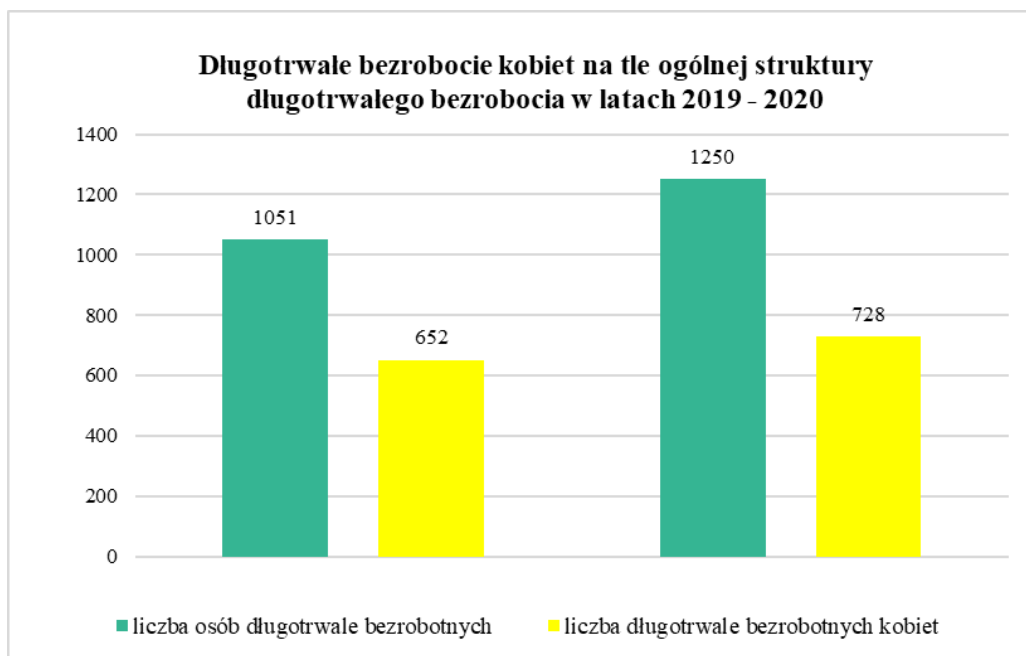
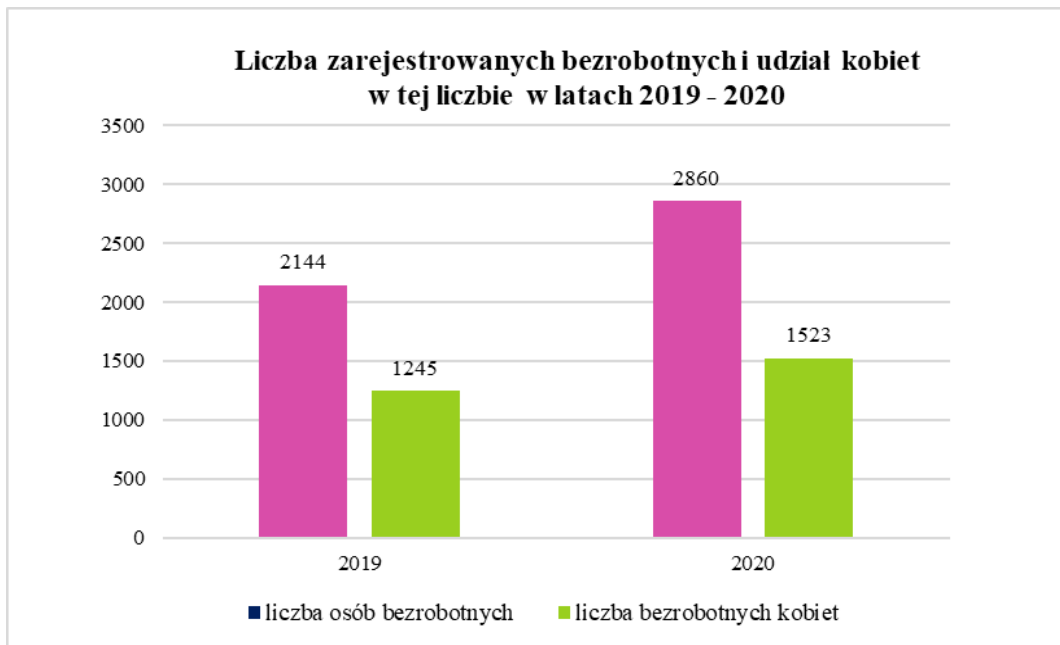
Analizując sytuację na lokalnym rynku pracy, oprócz dynamiki bezrobocia należy również przeanalizować strukturę bezrobocia. Na obraz struktury bezrobocia składają się takie kategorie jak struktura płci – bezrobocie kobiet, struktura wiekowa bezrobotnych, struktura wykształcenia bezrobotnych, czas pozostawania bez pracy – długotrwale bezrobocie oraz doświadczenie zawodowe. Dodatkowo analizie poddana zostanie kategoria osób niepełnosprawnych.

Bezrobocie kobiet

Udział bezrobotnych kobiet w ogóle osób bezrobotnych na koniec 2020 r. wynosił 53,25%, a więc był on o 4,85% niższy niż na koniec 2019 r. (58,1%). Liczba bezrobotnych kobiet uległa zwiększeniu, tj. z 1 245 do 1 523 kobiet. Przyczyn takiego zjawiska możemy upatrywać zarówno po stronie popytowej rynku – większa liczba lepiej opłacanych ofert pracy dla mężczyzn, jak również po stronie podaży – mniejsza gotowość do aktywności zawodowej wśród kobiet, w tym m. in. jako efekt wprowadzenia świadczenia

wychowawczego 500+, które przy większej liczbie dzieci i niskich płacach jest bardziej korzystne finansowo niż aktywność zawodowa.

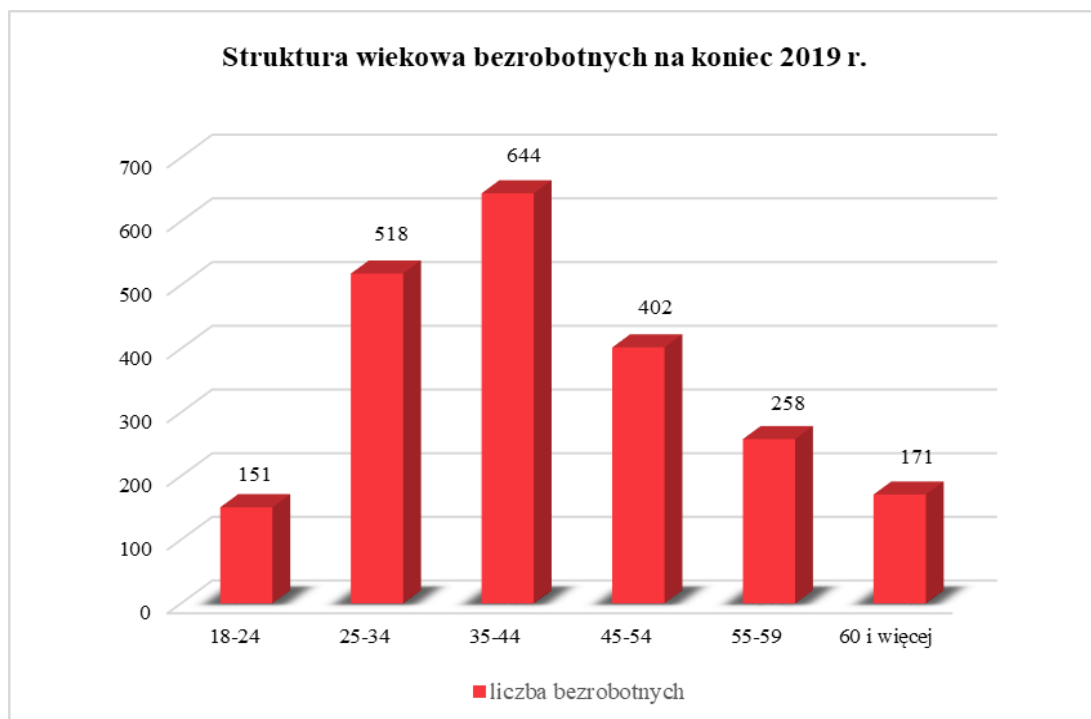
Warto jednak zwrócić uwagę, iż udział procentowy długotrwale bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie osób długotrwale bezrobotnych uległ zmniejszeniu z 62,04% na koniec 2019 r. do 58,24% na koniec 2020 r., a więc o 3,8 %.



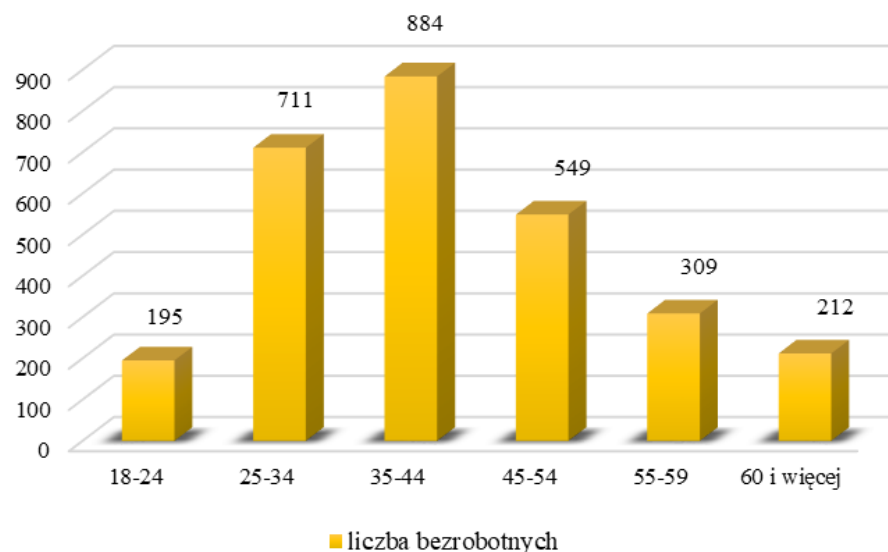
Wiek bezrobotnych

W 2020 r. podobnie jak w roku poprzednim, największy udział wśród bezrobotnych miały osoby w wieku 35-44 lata – osób takich było 884 i stanowiły one 30,91% (644 osób; 30,04% na koniec 2019 r.). Drugą pod względem liczebności i udziału procentowego grupę na koniec 2020 r. stanowiły osoby z przedziału wiekowego 25-34 lata (711 osób; 24,86%). W 2020 r. nieznacznie wzrosła reprezentacja procentowa osób bezrobotnych w wieku 45-54 lata, tj. z 18,75% na koniec 2019 r. do 19,2% na koniec 2020 r. Zauważalnym jest także fakt, że nieznacznie spadła reprezentacja procentowa osób: w wieku 55-59 lat z poziomu 12,03% na koniec 2019 r. do poziomu 10,80 % na koniec 2020 r., osób powyżej 60 roku życia z 7,98% do 7,41% w roku 2020 oraz osób w wieku 18 – 24 lat z 7,04% w 2019 r. do 6,82% w roku 2020.

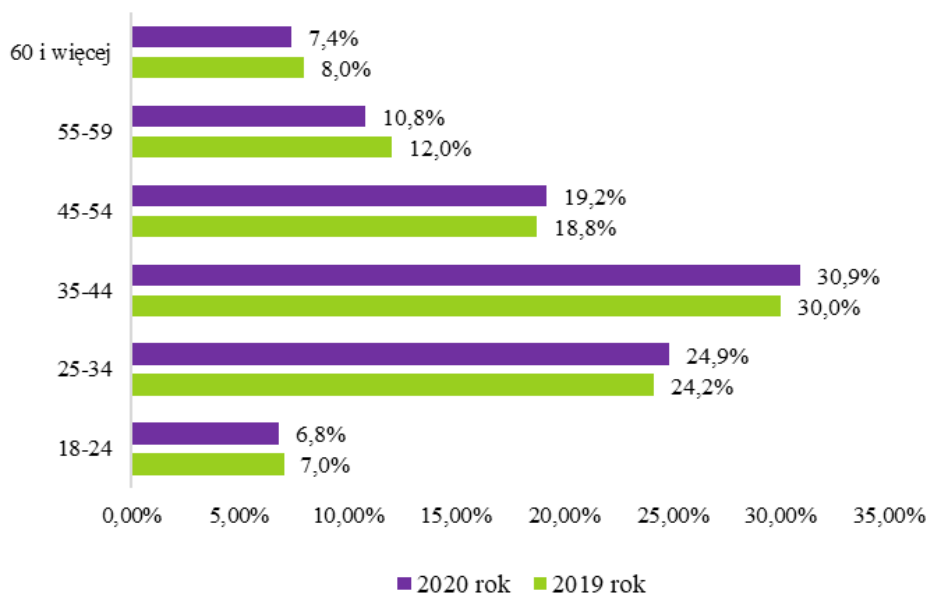
Strukturę wiekową osób bezrobotnych na koniec 2019 oraz 2020 r. obrazują następujące wykresy:



Struktura wiekowa bezrobotnych na koniec 2020 r.



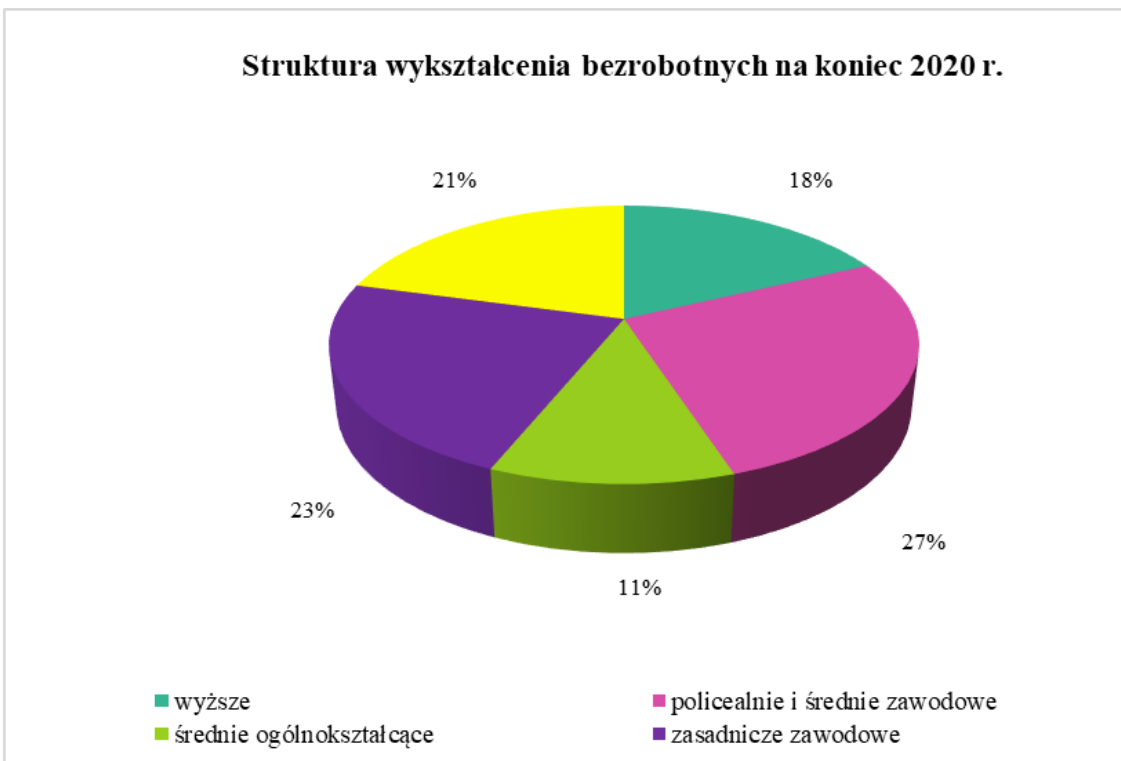
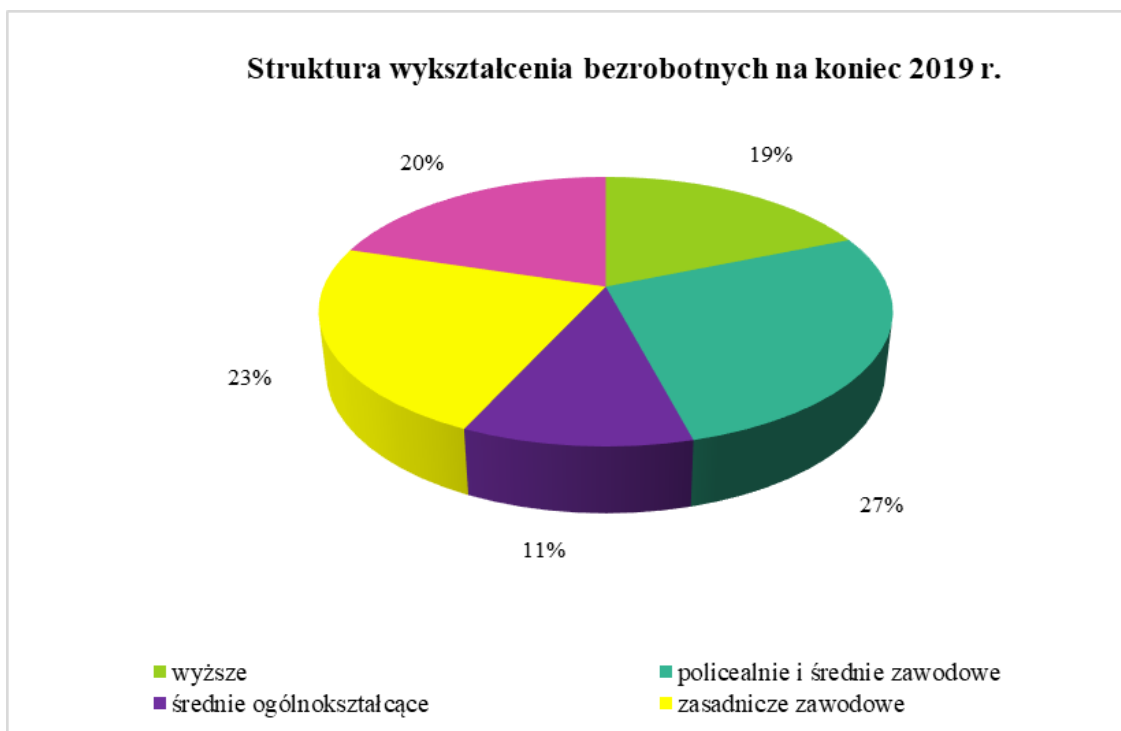
Struktura wiekowa osób bezrobotnych w wartościach procentowych na koniec 2019 i 2020 r.



Wykształcenie

Struktura wykształcenia dąbrowskich bezrobotnych w 2020 r. przedstawia się analogicznie jak w roku 2019. Największą grupę 771 osób tworzą osoby, które mają wykształcenie policealne i średnie

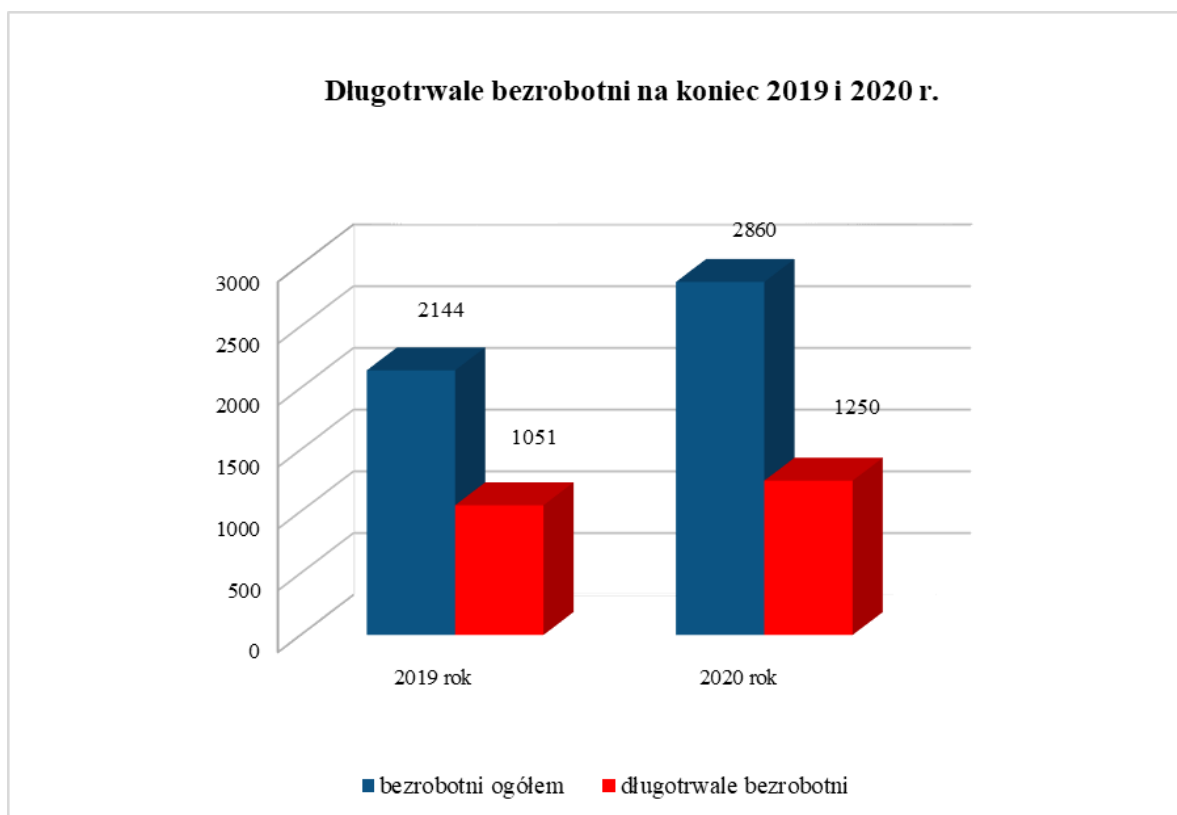
zawodowe/branżowe, co stanowi 26,96 % ogółu zarejestrowanych (580 osób; 27,05% na koniec 2019 r.). Poziom wykształcenia zarejestrowanych osób w ostatnich latach charakteryzował się dużą stabilnością.



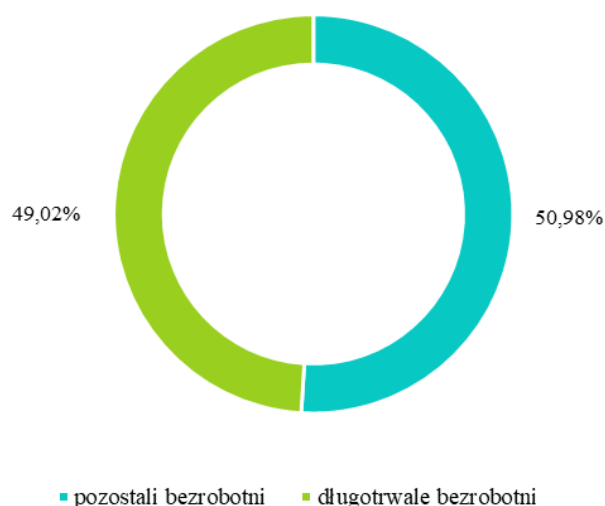
Długotrwale pozostawanie bez pracy

W przypadku osób długotrwale bezrobotnych, ich liczba wzrosła z 1 051 na koniec 2019 r. do 1 250 na koniec 2020 r., a udział procentowy w ogóle bezrobotnych spadł z 49,02% do 43,71%. Oznacza to, że na przestrzeni badanego okresu udział osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych zmniejszył się o 5,31%. Dotyczy to także osób bezrobotnych chronicznie, a więc zarejestrowanych nieprzerwanie powyżej 24 miesięcy.

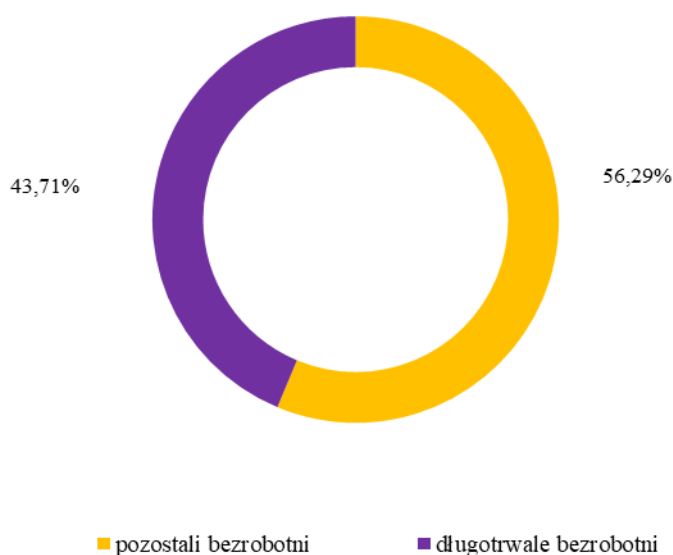
Na koniec 2020 r. liczba takich osób wynosiła 462, co stanowi 16,15% ogółu zarejestrowanych i 36,96% ogółu osób długotrwale bezrobotnych (461; 21,5%; 43,9% na koniec 2019 r.). Trzeba zatem zauważyć, że struktura długotrwałego bezrobocia korzystnie się zmieniła, bowiem zmniejszył się odsetek bezrobotnych chronicznie w stosunku zarówno do ogółu zarejestrowanych jak również długotrwale bezrobotnych. W rejestrze osób bezrobotnych coraz częściej dominują osoby wielokrotnie poddawane próbom aktywizacji, w większości długotrwale bezrobotne oraz w wieku niemobilnym (osoby powyżej 50 roku życia, osoby z niepełnosprawnościami, osoby zgłaszające problemy zdrowotne), których aktywizacja jest szczególnie trudna i rzadziej prowadzi do ostatecznego i pożądanego efektu końcowego jakim jest podjęcie pracy.



**Udział procentowy długotrwale bezrobotnych
wśród bezrobotnych ogółem na koniec 2019 r.**



**Udział procentowy długotrwale bezrobotnych
wśród bezrobotnych ogółem na koniec 2020 r.**



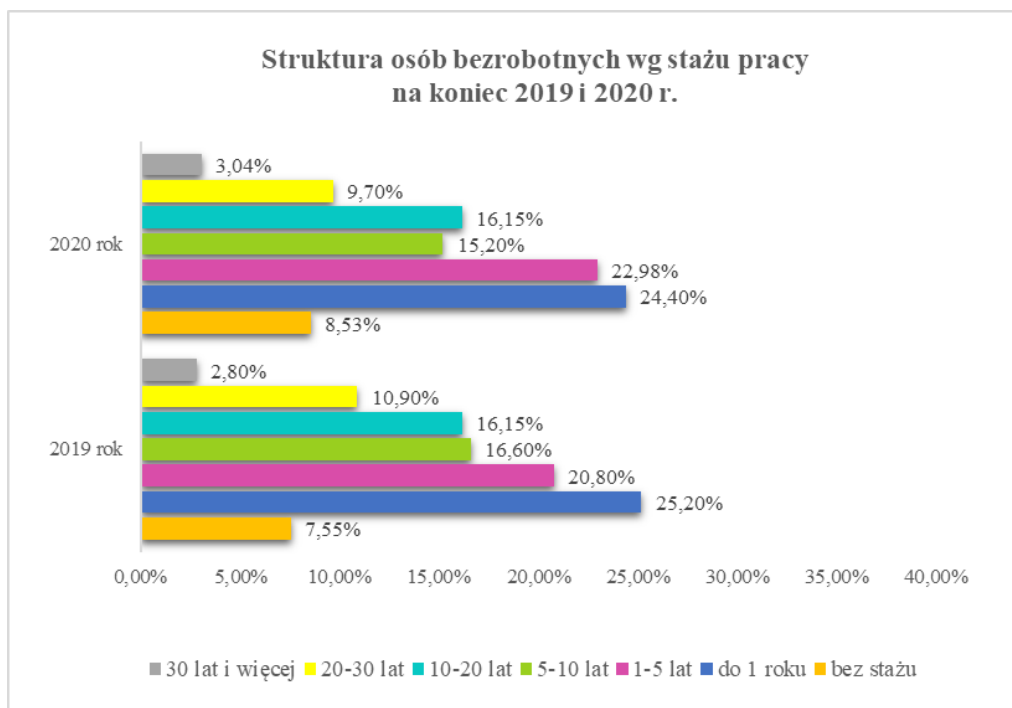
Tym samym należy uznać, że skoncentrowanie działań aktywizacyjnych adresowanych do tej grupy bezrobotnych zaczyna przynosić oczekiwane rezultaty. Trzeba jednak zaznaczyć, że bezrobocie chroniczne najczęściej wiąże się ze znacznym stopniem wykluczenia społecznego i marginalizacji. Problem bardziej skutecznego i całościowego aktywizowania osób długotrwale bezrobotnych oraz biernych zawodowo jest jednym z kluczowych wyzwań związanych z polskim rynkiem pracy a zarazem

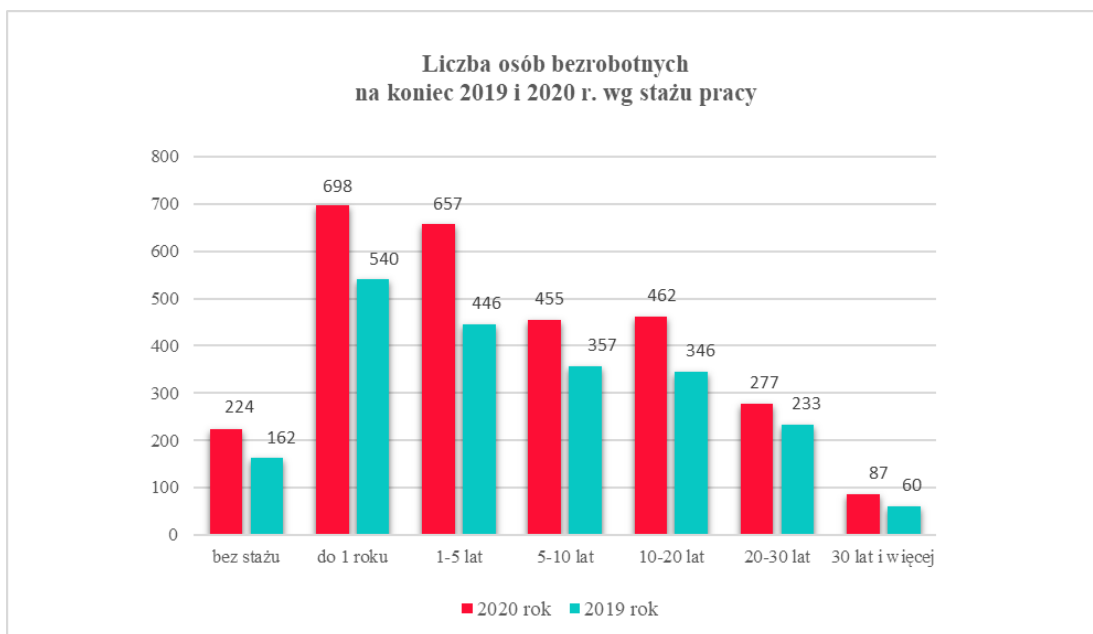
jednym z kluczowych celów reformy instytucjonalno-systemowej publicznych instytucji rynku pracy, która została wpisana do Krajowego Programu na Rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Staż pracy

Analizując strukturę stażu pracy wśród ogółu bezrobotnych mieszkańców Dąbrowy Górniczej i zmiany zachodzące w jej obrębie na przestrzeni ostatniego roku (grudzień 2019 - grudzień 2020) należy zauważyć, że wzrost procentowego udziału w ogóle bezrobotnych dotyczy osób bez stażu (z 7,55% do 8,53%), ze stażem 1-5 lat (z 20,80% na koniec 2019 r. do 22,98% na koniec 2020 r.), 30 lat i więcej (z 2,8% do 3,04%), natomiast nieznaczny spadek udziału procentowego osób bezrobotnych nastąpił w grupach ze stażem do 1 roku (25,20% do 24,40%), ze stażem 5-10 lat (z 16,60% do 15,20%), 20-30 lat (10,90% do 9,70%).

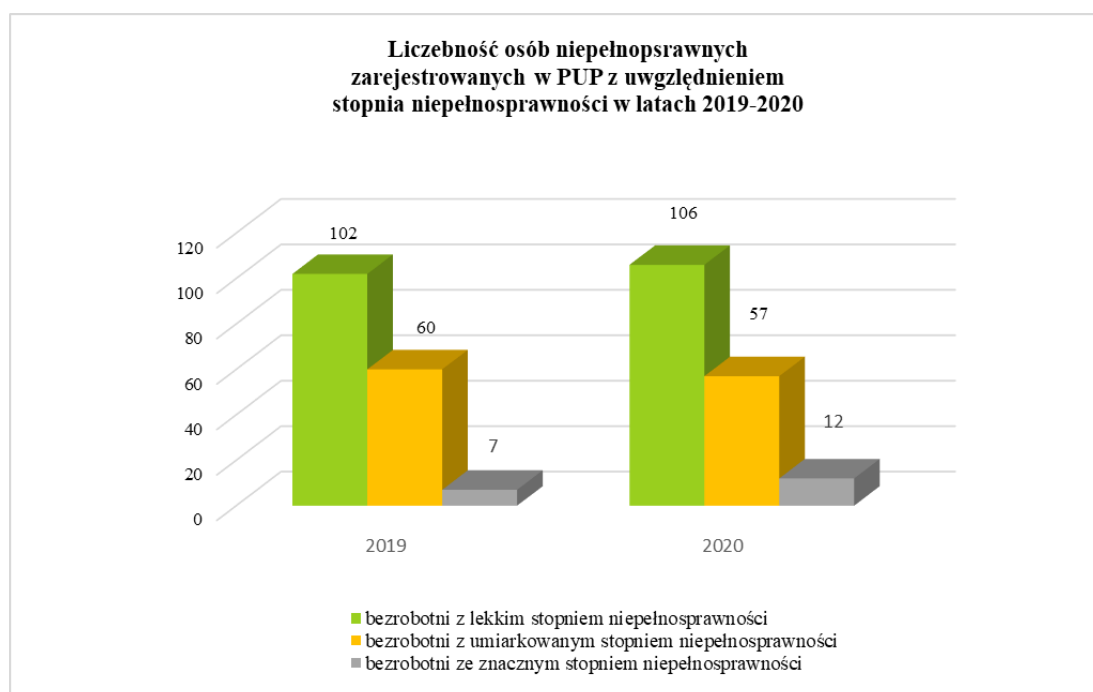
Dane te zobrazowane zostały na poniższych wykresach:





Osoby z niepełnosprawnościami

Na koniec 2020 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej zarejestrowanych było 175 bezrobotnych osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, tj. 6,12% ogółu osób bezrobotnych – na koniec 2019 r. osób takich było 169, tj. 7,9% ogółu bezrobotnych. Udział osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami w ogóle osób bezrobotnych utrzymuje się na podobnym poziomie.



Cechy charakterystyczne tej grupy ciągle pozostają takie same i są to: długi okres pozostawania bez pracy (37,14 % ogółu zarejestrowanych niepełnosprawnych pozostaje bez pracy powyżej 24 miesięcy – stan na koniec 2020 r.), niskie wykształcenie (56% legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej lub zasadniczym zawodowym – stan na koniec 2020 r.), wiek powyżej 50 lat (60,57% zarejestrowanych – stan na koniec 2020 r.), brak doświadczenia zawodowego lub nieduży staż pracy – do 1 roku (29,7 % ogółu niepełnosprawnych bezrobotnych – stan na koniec 2020 r.). Stopa bezrobocia w tej grupie w dużej mierze zależy od czynników zewnętrznych, takich jak mechanizmy finansowe motywujące pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w ramach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Działania Powiatowego Urzędu Pracy w zakresie ograniczania bezrobocia

Pośrednictwo pracy

Dobrej jakości pośrednictwo pracy jest tanią i najskuteczniejszą formą pomocy dla osób poszukujących pracy. Dlatego też strategicznym celem Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej jest osiągnięcie jak najlepszych wyników w zakresie pośrednictwa pracy. Pośrednictwo pracy polega na udzieleniu pomocy bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych.

Pośrednictwo pracy realizowane jest w dwóch podstawowych formach:

pośrednictwa zamkniętego – informacje o wolnych miejscach pracy są dostępne u doradców klienta, którzy przeprowadzają wstępne rozmowy kwalifikacyjne z osobami bezrobotnymi – kandydatami do pracy. Wybrani przez nich kandydaci kierowani są do pracodawców (z kartami referencyjnymi), którzy dokonują ostatecznej rekrutacji;

pośrednictwa otwartego – oferty pracy z nazwą i adresem pracodawcy zamieszczane są na stronie internetowej praca.gov.pl oraz na tablicy ogłoszeń Powiatowego Urzędu Pracy. Osoby zainteresowane ofertą kontaktują się bezpośrednio z pracodawcą, który samodzielnie dokonuje wyboru pracowników.

W roku 2020 pracodawcy zgłosili do dąbrowskiego Urzędu Pracy 4 118 miejsc pracy i aktywizacji zawodowej (a więc o 1 470 mniej niż w roku 2019 – 5 588). Na spadek liczby zgłoszonych przez pracodawców ofert pracy miała wpływ między innymi niska efektywność prowadzonych rekrutacji spowodowana niedopasowaniem posiadanych przez zarejestrowane osoby bezrobotne kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia zawodowego do wymagań zgłaszanych przez pracodawców. Pracodawcy po nieudanych próbach rekrutacji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej poszukiwali innych sposobów pozyskania pracowników. Nie bez przyczyny pozostawał też fakt wprowadzenia w I kwartale

2020 r. stanu epidemicznego. Pracodawcy masowo powstrzymywali się od procesów rekrutacyjnych głównie ze względu na niedostosowanie warunków pracy do wymogów wskazywanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Sanepid, dużą absencję pracowników, obawy przed dalszym inwestowaniem, spadek obrotów. W 2020 r. 101 miejsc pracy zostało pozyskanych przez pracowników Urzędu Pracy. Doradcy klienta skierowali na rozmowy kwalifikacyjne do pracodawców 542 osoby bezrobotne (w tym 200 w ramach stażu). Ogółem z ewidencji bezrobotnych z powodu podjęcia pracy wyrejestrowano 2 326 osób. Mając na celu potrzebę dostosowania i usprawnienia świadczenia usług do potrzeb klientów w zakresie rekrutacji pracowników proponuje się pracodawcom organizację giełd pracy na terenie Urzędu z kandydatami w ramach zgłoszonych ofert pracy. Taka forma naboru pozwala pracodawcy na spotkanie z większą liczbą kandydatów a osobom bezrobotnym umożliwia bezpośrednią rozmowę z przyszłym pracodawcą.

W 2020 r. w miesiącach styczeń – marzec zorganizowano 6 giełd pracy dla takich pracodawców jak: Przedsiębiorstwo Handlowe Wimar sp. z o.o., Ermax S.A., HR Team sp. z o.o., Nitron sp. z o.o., Hotel Dąbrowa sp. z o.o.; Przedsiębiorstwo Remontowo Budowlane C&D s.c. Sobiesław Ciura, Ireneusz Michalski. W ww. giełdach pracy wzięły udział 33 osoby (z czego 5 osób podjęło zatrudnienie). Organizowane giełdy dotyczyły takich stanowisk jak: sprzedawca, magazynier, monter, pracownik biurowy, pomoc kuchenna, pracownik administracyjny. W kolejnych miesiącach 2020 r. w związku z wystąpieniem stanu epidemii giełdy pracy nie były organizowane.

W roku 2019 zorganizowano 35 giełd pracy dla 26 pracodawców, m.in. dla firm: HR Team sp. z o.o., Biuro Usług Komputerowych Doradztwo Podatkowe Przybylak, Huta Bankowa sp. z o.o., DHL Exel Supply Chain (Poland) sp. z o.o., w których uczestniczyły 173 osoby poszukujące pracy (z czego 31 osób podjęło zatrudnienie). Organizowane giełdy dotyczyły takich stanowisk jak: pomocniczy robotnik budowlany, kierowca samochodu dostawczego, robotnik placowy, asystent ds. księgowości, magazynier, doradca klienta, pracownik biurowy, operator maszyn, specjalista ds. administracji i obsługi klienta, kierowca – zaopatrzeniowiec, monter/pracownik produkcji, księgowa, sprzedawca, handlowiec, mechanik pojazdów samochodowych – wulkanizator, kelner, malarz, specjalista branżowy ds. sprawozdawczości i podatków, sekretarka.

Pośrednictwo pracy opiera się między innymi na stałych kontaktach z pracodawcami, którzy systematycznie składają oferty pracy. Należą do tej grupy np. takie firmy jak: Brembo Poland sp. z o.o., Centrum Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych; Chemokor sp. z o.o., Gołąb Adam P.P.U.H Comstal, Protor sp. z o.o. sp.k., Ratter Sylwester Anais - Apparel Luxury Lingerie, SK HI -Tech Battery Materials Poland sp. z o.o.

Utrwalanie współpracy z rzetelnymi pracodawcami oraz pozyskiwanie nowych klientów – przedsiębiorców i pracodawców na terenie Dąbrowy Górniczej pozwala skutecznie pomagać osobom

bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia. Ponadto utrzymywane są kontakty z działającymi biurami doradztwa personalnego i agencjami pośrednictwa pracy w zakresie realizacji ofert oraz pośredniczenia w naborze kandydatów do pracy (Randstad Polska sp. z o.o., HR Team sp. z o.o., Jobassist sp. z o.o.).

Pracodawcom umożliwia się zgłaszanie ofert pracy bezpośrednio za pomocą strony internetowej dąbrowskiego Urzędu Pracy, telefonicznie, a także mailowo. Wszystkie oferty pracy, które wpływają do Urzędu Pracy umieszczane są w Centralnej Bazie Ofert Pracy (oferty.praca.gov.pl). Natomiast dla osób bezrobotnych w siedzibie Urzędu zostały wywieszone w poczekalni ekrany z wyświetlaną bazą ofert pracy. Informacje nt. aktualnych ofert pracy osoby bezrobotne mogą otrzymać także telefonicznie i mailowo.

Poradnictwo zawodowe

Poradnictwo zawodowe realizowane przez doradców zawodowych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej ma na celu udzielanie pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w dokonaniu trafnej oceny indywidualnych szans podjęcia zatrudnienia i optymalnego wyboru kierunku rozwoju oraz kariery zawodowej.

Usługi świadczone przez doradców zawodowych Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej obejmują m.in.: porady indywidualne dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy ułatwiające wybór zawodu, uzupełnienie bądź zmianę kwalifikacji zawodowych, analizowanie predyspozycji zawodowych klientów PUP, a także uzupełnienie wiedzy na temat wykorzystywania dostępnych metod i technik poszukiwania pracy, udzielanie pomocy przy sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych (życiorysu zawodowego i listu motywacyjnego), zapoznavanie klientów z zasadami poprawnej autoprezentacji w trakcie rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcami, wzmacnianie motywacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy do zmiany ich sytuacji zawodowej oraz analizowanie w procesie doradczym innych problemów związanych ze sprawami zawodowymi.

Podstawowym narzędziem doradców zawodowych w trakcie indywidualnej pracy z klientem jest rozmowa, jednak wykorzystywano również takie narzędzia pracy, jak : kwestionariusze predyspozycji zawodowych, a konkretnie Kwestionariusze Zainteresowań Zawodowych KZZ, Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych, Kotwice Kariery według Schein'a.

Warto zwrócić również uwagę na szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, na które doradcy zawodowi kierowali osoby, które utraciły motywację do poszukiwania zatrudnienia, nie miały żadnego

doświadczenia w poszukiwaniu pracy czy chciały wrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej.

W 2020 r. opracowano łącznie 3 542 indywidualne plany działania, w tym dla grupy 60 osób zarejestrowanych jako osoby poszukujące pracy. Usługą poradnictwa zawodowego objęto 752 osoby.

Poradnictwo zawodowe to również informacja zawodowa i grupowa dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy o podstawowych usługach rynku pracy, zawodach, możliwościach uzyskania kwalifikacji zawodowych, oczekiwaniach pracodawców w zakresie kwalifikacji zawodowych wymaganych od kandydatów do pracy, możliwościach podejmowania własnej działalności gospodarczej i ogólnej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Szkolenie z umiejętności poszukiwania pracy

W 2020 r. rozpoczęto szkolenie z umiejętności poszukiwania pracy z 10 osobami. Szkolenie trwało 3 dni i w związku z ogłoszeniem stanu epidemii podjęto decyzję o zakończeniu szkolenia.

W szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w 2019 r. udział wzięło 21 osób (16 kobiet i 5 mężczyzn). Ww. szkolenia ukończyło 17 osób (14 kobiet oraz 3 mężczyzn). Celem szkoleń było umożliwienie uczestnikom nabycia umiejętności poszukiwania pracy, wzmocnienia motywacji do zmiany ich sytuacji zawodowej i uzyskania zatrudnienia. Szkolenia trwały po 3 tygodnie i składały się z dwóch części: 40 godzin przeprowadzonych metodą warsztatów szkoleniowych oraz 40 godzin praktycznego poszukiwania pracy. Program szkoleń był realizowany zawsze w całości, na podstawie podręcznika Klub Pracy wydanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Zajęcia w pierwszych dwóch tygodniach dotyczyły szczegółowych zagadnień przydatnych osobom bezrobotnym w uzupełnieniu ich wiedzy i umiejętności potrzebnych do aktywnego poszukiwania pracy. Poruszano między innymi takie tematy jak: efektywne, skuteczne poruszanie się po rynku pracy, siła twórczego i pozytywnego myślenia, odkrywanie własnych umiejętności i możliwości, asertywność w poszukiwaniu pracy, profesjonalne przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej. Natomiast zajęcia w ostatnim tygodniu szkoleń zostały głównie poświęcone praktycznemu poszukiwaniu pracy, przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych na komputerach oraz poszukiwaniu ofert pracy na stronach internetowych. Do udziału zostali zaproszeni także eksperci: psycholog, prawnik, przedstawiciel prywatnej agencji zatrudnienia, wizażystka/kosmetyczka, informatyk oraz specjalista ds. uzależnień. Poszczególni specjaliści dzielili się swoimi spostrzeżeniami z zakresu zagadnień rynku pracy oraz udzielali wielu cennych wskazówek związanych z samym poszukiwaniem pracy i elementami prawa pracy. Przedstawiano również filmy z Wytwórni Filmów Szkoleniowych SYNERGIA, między innymi: Autoprezentacja, Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, Rozmowa kwalifikacyjna, Gdzie i jak szukać pracy?.

Szkolenia z umiejętności poszukiwania pracy pomogły uczestnikom zmienić swoją postawę i inaczej spojrzeć na przeszkody, które do tej pory wydawały się im nie do pokonania.

Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu

Oprócz oferowania osobom bezrobotnym propozycji zatrudnienia oraz udzielania wsparcia w postaci poradnictwa zawodowego, dąbrowski Urząd Pracy kładzie szczególny nacisk na inicjowanie i organizowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.

W poniższej tabeli zaprezentowane zostały dane dotyczące liczby osób bezrobotnych objętych w latach 2019-2020 tymi formami pomocy, które cieszą się największym zainteresowaniem.

Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej	2019	2020
Dofinansowanie kosztów podjęcia działalności gospodarczej	119	74
Doposażenie stanowiska pracy	20	2
Prace interwencyjne	110	77
Prace społecznie użyteczne	60	34
Staże	295	295
Szkolenia	94	83

Oprócz liczby osób objętych poszczególnymi formami wsparcia, warto wspomnieć o efektywności zatrudnieniowej trzech wiodących aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, tj. staży, szkoleń i prac interwencyjnych.

W 2019 roku efektywność zatrudnieniowa staży wyniosła 85,2%, prac interwencyjnych 79,3% zaś szkoleń 53,1%. Dla porównania w roku 2020 najwyższą efektywność zatrudnieniową, tj. 81,8%, osiągnęły prace interwencyjne, efektywność zatrudnieniowa staży wyniosła 66,2%, zaś szkoleń 59,7%. Tak znaczny spadek efektywności zatrudnieniowej staży spowodowany był przede wszystkim lockdownem gospodarki w związku z pandemią koronawirusa SARS-CoV-2, co przełożyło się na gwałtowne pogorszenie kondycji finansowej wielu firm i rezygnację z planów zwiększania zatrudnienia.

Wartość środków krajowych i unijnych (w ramach projektów pozakonkursowych 1.1.1 POWER oraz 7.2 RPO WSL) przeznaczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej na ograniczanie bezrobocia w 2019 roku osiągnęła poziom 6,9 mln zł, a więc była to kwota mniejsza od tej z 2018 roku (10,0 mln zł) i 2017 roku (12,9 mln zł). Dla porównania w 2020 roku była to kwota 5,53 mln zł, co

oznacza utrzymanie tendencji spadkowej wynikającej ze zmniejszania kwoty przyznawanej urzędom pracy przez dysponenta Funduszu Pracy na podstawie algorytmu w związku z postępującym spadkiem bezrobocia.

Tarcza antykryzysowa

W 2020 r. realizowano nowe zadania na podstawie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Sytuacja ta spowodowana jest trwającym od marca 2020 r. stanem zagrożenia epidemicznego, a następnie epidemii z powodu rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2. W tym celu rząd uruchomił pakiet rozwiązań w ramach tarczy antykryzysowej w celu ochrony miejsc pracy i bezpieczeństwa pracowników. W ramach działań tarczy antykryzysowej Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej w 2020 r. zrealizował następujące zadania dotyczące przeciwdziałania COVID-19:

1. dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne (art. 15 zzb ustawy) – kwota wypłacona 11 712 562,51 zł, dofinansowanie wypłacono 414 podmiotom dla 3 019 pracowników,
2. dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15 zzc ustawy) – kwota wypłacona 4 207 320,00 zł, dofinansowanie wypłacono 839 podmiotom,
3. jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15zzd ustawy) – 26 629 483,95 zł, pożyczkę udzielono 5329 podmiotom,
4. jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej lub statutowej organizacji pozarządowej w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub podmiotu, o którym mowa w art. 3 ust. 3 tej ustawy – 152 453,87zł, środki otrzymało 36 podmiotów,
5. dotacja dla mikro i małych przedsiębiorstw określonych branż (art. 15 zze 4) – 315 000,00 zł, środki otrzymały 63 podmioty.

Reasumując w 2020 r. Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej wydatkował w ramach tarczy antykryzysowej COVID-19 środki w łącznej wysokości ponad 43 mln zł.

Analiza SWOT dąbrowskiego rynku pracy

Słabe i mocne strony, szanse i zagrożenia na dąbrowskim rynku pracy.

Mocne strony	Słabe strony
<ol style="list-style-type: none"> 1 Potencjał terenów inwestycyjnych i związane z nim nowe miejsca pracy. 2 Położenie (lokalizacja) miasta. 3 Efektywne wykorzystywanie środków zewnętrznych. 4 Stosowanie aktywnych form wsparcia osób bezrobotnych. 5 Zespół wykwalifikowanych pracowników PUP posiadających wieloletnie doświadczenie w realizacji usług i instrumentów rynku pracy. 6 Silna działalność instytucji otoczenia biznesu na rzecz wsparcia i rozwoju przedsiębiorczości. 7 Dostępność usług i instrumentów rynku pracy realizowanych zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instrumentach rynku pracy dla osób bezrobotnych. 8 Zwiększająca się liczba studentów obcokrajowców studiujących w Akademii WSB. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Niewystarczająca liczba miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami. 2 Uzależnienie osób bezrobotnych od pomocy społecznej. 3 Deficyt mobilności – niska mobilność zawodowa. 4 Większe uzależnienie wielu kontrahentów rynku pracy od tradycyjnych gałęzi przemysłu, w tym sektora hutniczego. 5 Konieczność rejestracji w PUP celem uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. 6 Niska jakość proponowanych ofert pracy (wysokość wynagrodzenia, rodzaj i okres umowy, możliwość rozwoju). 7 Niedopasowanie kwalifikacji osób poszukujących pracy w stosunku do oczekiwań pracodawców.
Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> 1 Dalszy rozwój strefy ekonomicznej w mieście. 2 Pakiet Młodego Przedsiębiorcy - program scalający wszystkie dostępne w mieście formy wsparcia dla początkujących przedsiębiorców. 3 Projekty dla młodzieży realizowane przy udziale środków i partnerów zewnętrznych. 4 Rozwój usług w sektorze: opiekuńczym, turystyczno-rekreacyjnym, aktywizacyjnym (czas wolny). 5 Wsparcie sektora ekonomii społecznej. 6 Rozwój sektora MŚP. 7 Rozwój szkolnictwa zawodowego. 8 Perspektywa finansowa 2021-2027. 9 Rozwój sieci drogowej i transportowej 10 Działalność Dąbrowskiego Inkubatora Przedsiębiorczości oraz Wydziału Rozwoju, Przedsiębiorczości i Obsługi Inwestorów mająca na celu kreowanie i rozwijanie postaw przedsiębiorczych wśród osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz prowadzących swój własny biznes. 11 Duży potencjał intelektualny wśród absolwentów szkół zawodowych i technicznych oraz absolwentów uczelni wyższych. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Zmiany w prawie. 2 Duża zależność funkcjonowania mniejszych firm od działalności potentatów stalowych, które stanowią siłę napędową dąbrowskiego rynku pracy. 3 Małe zainteresowanie młodzieży kształceniem w szkołach branżowych. 4 Niedopasowanie strukturalne między kompetencjami uzyskanymi w szkołach lub uczelniach, a popytem na pracę. 5 Długotrwałość bezrobocia prowadzącego do wykluczenia społecznego. 6 Starzenie się społeczeństwa. 7 Niedostosowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb pracodawców. 8 Skutki COVID - 19. 9 Emigracja młodzieży. 10 Zagrożenie odpływem wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników PUP ze względu na postępujący spadek realnych wynagrodzeń w porównaniu do dynamiki wzrostu cen oraz przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

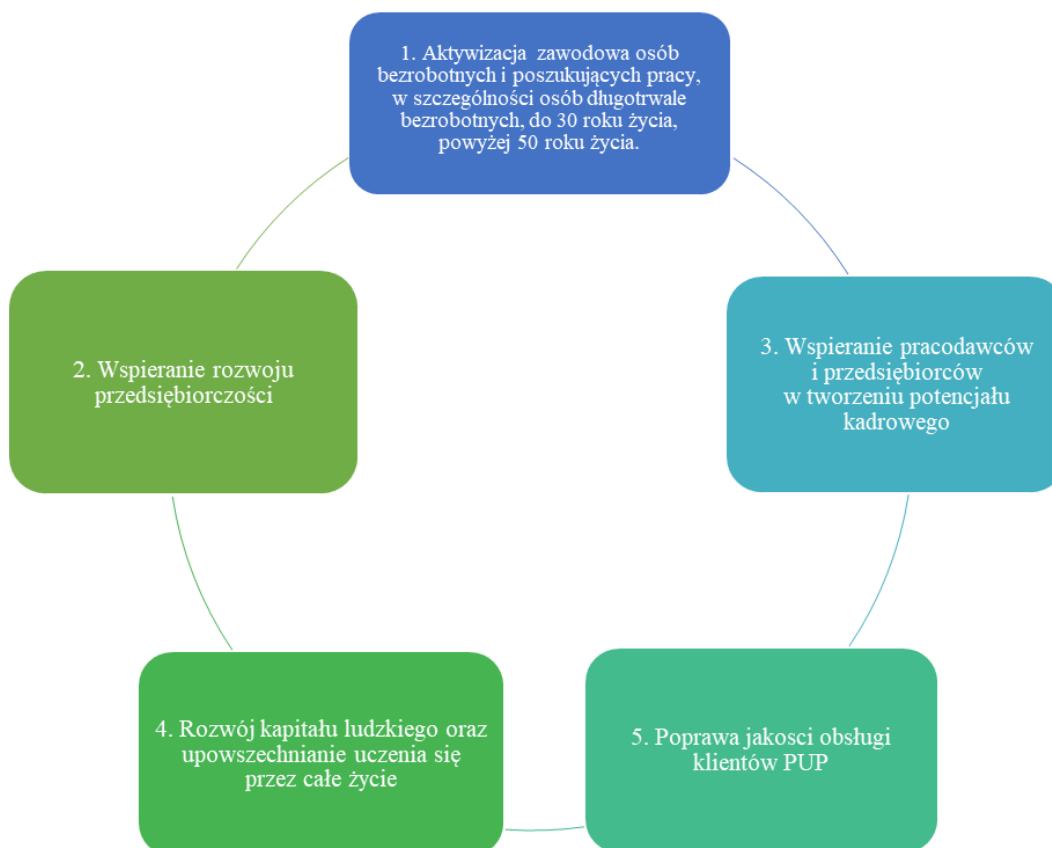
ROZDZIAŁ II Cele, działania, wskaźniki i źródła finansowania

CELE POWIATOWEGO PROGRAMU PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA LATA 2021-2022

CEL GŁÓWNY:

Zwiększenie aktywności zawodowej i zatrudnialności
osób bezrobotnych w Dąbrowie Górniczej

CELE SZCZEGÓŁOWE:



WSKAŹNIKI PRIORYTETOWE:

5 x 10 (poprawa o 10% w 5 kluczowych obszarach, mających największy potencjał wzrostowy):

1. Liczba osób bezrobotnych objętych pośrednictwem pracy – tendencja wzrostowa na poziomie 10% w horyzoncie czasowym 2021-2022

2. Efektywność zatrudnieniowa pośrednictwa pracy – tendencja wzrostowa na poziomie 10% w horyzoncie czasowym 2021-2022

3. Liczba osób objętych poradnictwem zawodowym – tendencja wzrostowa na poziomie 10% w horyzoncie czasowym 2021-2022

4. Liczba osób bezrobotnych objętych pracami interwencyjnymi – tendencja wzrostowa na poziomie 10% w horyzoncie czasowym 2021-2022

5. Procent klientów zadowolonych z usług dąbrowskiego Urzędu Pracy spośród poddanych ankietowym badaniom satysfakcji klienta - tendencja wzrostowa na poziomie 10% w horyzoncie czasowym 2021-2022

CEL SZCZEGÓŁOWY nr 1	
Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w szczególności osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia	
Działania	Wskaźniki Porównanie rok do roku z określeniem trendu wzrostu/spadku badanego wskaźnika
1. Diagnozowanie indywidualnej sytuacji	1. Wskaźnik procentowy bezrobocia w mieście.

zawodowej osób bezrobotnych	2. Liczba opracowanych Indywidualnych Planów Działania, w tym dla osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
2. Realizacja efektywnego pośrednictwa pracy	1. Liczba osób bezrobotnych objętych pośrednictwem pracy, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
	2. Efektywność zatrudnieniowa pośrednictwa pracy.
3. Prowadzenie poradnictwa zawodowego	1. Liczba osób bezrobotnych objętych poradnictwem zawodowym, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
4. Realizacja aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu	1. Liczba osób bezrobotnych objętych pracami interwencyjnymi, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
	2. Efektywność zatrudnieniowa prac interwencyjnych.
	3. Liczba osób bezrobotnych objętych stażami, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
	4. Efektywność zatrudnieniowa staży.
	5. Liczba osób bezrobotnych, które skorzystały z bonu stażowego.
	6. Efektywność zatrudnieniowa bonów stażowych.
	7. Liczba osób bezrobotnych zatrudnionych w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
	8. Liczba osób bezrobotnych objętych pracami społecznie użytecznymi, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.

	9. Liczba osób bezrobotnych, które zostały zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy objętych wsparciem (w rozbiciu na poszczególne formy wsparcia).
	10. Liczba osób poszukujących pracy niepełnosprawnych objętych wsparciem aktywizacyjnym (w rozbiciu na poszczególne formy wsparcia).
	11. Liczba osób bezrobotnych, które skorzystały z bonu na zasiedlenie.
5. Udzielanie wsparcia adresowanego do osób bezrobotnych w ramach projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego	1. Liczba osób bezrobotnych, które zostały objęte wsparciem w ramach projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.

Realizator:

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej.

Partnerzy, instytucje wspierające:

Pracodawcy, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Ośrodki Wspierania Ekonomii Społecznej, organizacje pozarządowe, agencje zatrudnienia, Wydział Organizacji Pozarządowych i Aktywności Obywatelskiej.

CEL SZCZEGÓŁOWY nr 2

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości

Działania	Wskaźniki Porównanie rok do roku z określeniem trendu wzrostu/spadku badanego wskaźnika
1. Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia m.in. poprzez przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz przyznawanie dofinansowania na przystąpienie do lub założenie spółdzielni socjalnej (łącznie z Europejskim Funduszem Społecznym)	1. Liczba osób bezrobotnych (w tym osób niepełnosprawnych), które otrzymały dofinansowanie kosztów podjęcia działalności gospodarczej.
	2. Liczba osób bezrobotnych, którym przyznano dofinansowanie na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej.
	3. Liczba osób niepełnosprawnych poszukujących pracy, które otrzymały dofinansowanie kosztów podjęcia działalności gospodarczej.
2. Promocja i wspieranie samozatrudnienia poprzez realizację projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego	1. Liczba osób bezrobotnych (w tym osób niepełnosprawnych), które otrzymały dofinansowanie kosztów podjęcia działalności gospodarczej ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Realizator: Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej.

Partnerzy, instytucje wspierające:

Ośrodki Wspierania Ekonomii Społecznej, organizacje pozarządowe, Wydział Organizacji Pozarządowych i Aktywności Obywatelskiej, Wydział Rozwoju, Przedsiębiorczości i Obsługi Inwestorów.

CEL SZCZEGÓŁOWY nr 3

**Wspieranie pracodawców i przedsiębiorców w tworzeniu miejsc pracy
i rozwoju potencjału kadrowego**

Działania	Wskaźniki
	Porównanie rok do roku z określeniem trendu wzrostu/spadku badanego wskaźnika
1. Wspieranie pracodawców w poszukiwaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach	1. Liczba zrealizowanych ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców.
2. Refundowanie kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy	1. Liczba pracodawców, którzy skorzystali z refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy.
	2. Liczba miejsc pracy utworzonych w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy dla osób bezrobotnych.
3. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne ponoszonych przez pracodawców w związku z zatrudnieniem skierowanych przez PUP osób bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych	1. Liczba pracodawców, którzy zatrudnili osoby bezrobotne w ramach prac interwencyjnych.
	2. Liczba miejsc pracy dofinansowanych w ramach prac interwencyjnych.

4. Aktywne wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców oraz cudzoziemców korzystających z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej	1. Liczba zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi.
	2. Liczba cudzoziemców zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy.

Realizator:

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej.

Partnerzy, instytucje wspierające:

Pracodawcy, podmioty prowadzące działalność gospodarczą, Wydział Rozwoju, Przedsiębiorczości i Obsługi Inwestorów, Śląski Urząd Wojewódzki.

<p>CEL SZCZEGÓŁOWY nr 4</p> <p>Rozwój kapitału ludzkiego oraz upowszechnianie uczenia się przez całe życie</p>	
Działania	<p>Wskaźniki</p> <p>Porównanie rok do roku z określeniem trendu wzrostu/spadku badanego wskaźnika</p>
1. Organizowanie szkoleń celem umożliwienia beneficjentom uzyskania, uzupełnienia i dopasowania kwalifikacji lub umiejętności do wymogów rynku pracy	1. Liczba osób bezrobotnych objętych szkoleniami.
	2. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń.
	3. Liczba osób bezrobotnych, które skorzystały z bonu szkoleniowego.
	4. Efektywność zatrudnieniowa bonów szkoleniowych.

	5. Liczba osób poszukujących pracy objętych szkoleniami lub bonami szkoleniowymi.
2. Prewencja bezrobocia, w tym osób starszych poprzez wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących dzięki środkom Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)	1. Liczba pracowników, którzy zostali objęci kształceniem ustawicznym dzięki wsparciu Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
	2. Liczba pracodawców, którzy skorzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Realizator:

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej

Partnerzy, instytucje wspierające:

Instytucje szkoleniowe, Wydział Oświaty, pracodawcy, organizacje pozarządowe, Wydział Rozwoju, Przedsiębiorczości i Obsługi Inwestorów, OHP, Dąbrowski Inkubator Przedsiębiorczości.

CEL SZCZEGÓŁOWY nr 5 Poprawa jakości obsługi klientów PUP	
Działania	Wskaźniki Porównanie rok do roku z określeniem trendu wzrostu/spadku badanego wskaźnika
1. Rozwój potencjału kadrowego i instytucjonalnego Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej	1. Liczba pracowników, którzy zostali objęci szkoleniami podnoszącymi kwalifikacje zawodowe oraz liczba zrealizowanych szkoleń.
	2. Liczba osób biorących czynny udział w projektach, akcjach zorganizowanych przez PUP, spotkaniach informacyjnych i edukacyjnych skierowanych do bezrobotnych.

2. Zwiększenie zadowolenia z jakości usług oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej	1. Procent klientów zadowolonych z usług dąbrowskiego Urzędu Pracy spośród poddanych ankietażowym badaniom satysfakcji klienta.
---	---

Realizator:

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej

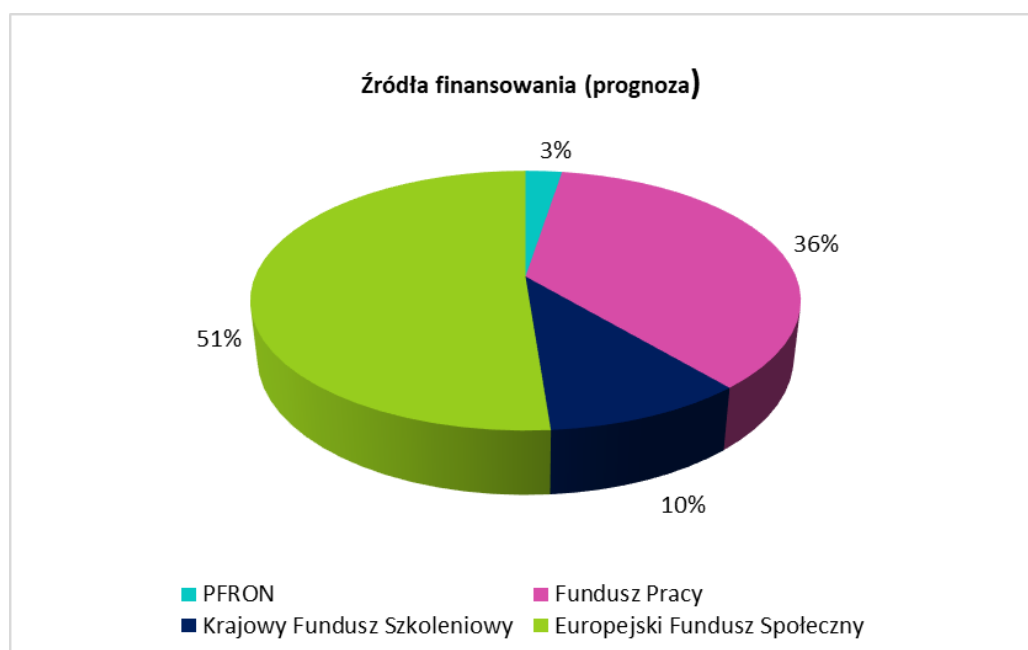
Partnerzy, instytucje wspierające:

Instytucje szkoleniowe, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

ŹRÓDŁA FINANSOWANIA DZIAŁAŃ UJĘTYCH W PROGRAMIE (prognoza)

Działania ujęte w programie będą finansowane z następujących źródeł:

1. Fundusz Pracy,
2. Europejski Fundusz Społeczny,
3. Krajowy Fundusz Szkoleniowy,
4. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).



ROZDZIAŁ III Monitoring i sprawozdawczość

Monitoring niniejszego Programu w zakresie działań wdrażanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej prowadzony będzie na bieżąco zgodnie z obowiązującymi w Urzędzie Pracy standardami monitorowania realizowanych form wsparcia. Sprawozdawczość z Programu będzie miała formę sprawozdań rocznych przedkładanych Powiatowej Radzie Rynku Pracy. Zakres pozyskiwanych w ramach sprawozdań danych oraz sposób ich agregowania i prezentacji zostanie dostosowany do zaplanowanego w Programie układu wskaźników celów szczegółowych oraz wskaźników priorytetowych. Dzięki temu powstanie możliwość tworzenia sprawozdań spójnych z układem niniejszego Programu.

Ze względu na wdrażanie przez MRTiP nowej metodologii pomiaru wielu wskaźników, w tym przede wszystkim dotyczących efektywności zatrudnieniowej, na dzień opracowywania niniejszego programu nie da się odpowiedzialnie wskazać momentu, w którym dostępne będą wszystkie objęte niniejszym programem dane monitoringowe.