

**Uchwała Nr .....  
Rady Miejskiej w Dąbrowie Górniczej**

**DRUK NR 11**

**z dnia .....**

**w sprawie przyjęcia do realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji  
Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020.**

Na podstawie art. 12 pkt 9c, w związku z art. 92 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 1445, z późniejszymi zmianami) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późniejszymi zmianami) na wniosek Prezydenta Miasta

**Rada Miejska w Dąbrowie Górniczej  
uchwała:**

**§ 1**

Przyjąć do realizacji „Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020” stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

**§ 2**

Wykonanie uchwały powierzyć Prezydentowi Miasta.

**§ 3**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Rady Miejskiej  
w Dąbrowie Górniczej

Agnieszka Pasternak

## **UZASADNIENIE**

### **do projektu Uchwały Rady Miejskiej w Dąbrowie Górniczej w sprawie przyjęcia do realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020.**

Zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późniejszymi zmianami) do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.

„Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020” jest ściśle związany i spójny ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych Dąbrowy Górniczej na lata 2016-2020, przyjętą do realizacji przez Radę Miejską w Dąbrowie Górniczej dnia 16 grudnia 2015 r.

Z-ca Prezydenta Miasta

Iwona Krupa



# Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020

Dąbrowa Górnicza 2016 r.

## Spis treści

Spis treści	2
Wstęp	3
<b>Rozdział I. Diagnoza sytuacji na dąbrowskim rynku pracy</b>	<b>6</b>
I.1. Ogólna charakterystyka miasta Dąbrowa Górnicza	6
I.2. Podmioty gospodarcze w mieście, konkurencyjność i innowacyjność gospodarki	7
I.3. Poziom, dynamika i struktura dąbrowskiego bezrobocia	9
I.4. Analiza SWOT dąbrowskiego rynku pracy	28
I.5. Analiza SWOT publicznych służb zatrudnienia (PSZ)	30
<b>Rozdział II. Cele, kierunki działań i wskaźniki</b>	<b>32</b>
<b>Rozdział III. Monitoring i sprawozdawczość</b>	<b>42</b>

## **WSTĘP**

### **Podstawa prawna:**

- art. 9, ust. 1, pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późniejszymi zmianami),
- art. 12, pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 1445, z późniejszymi zmianami).

### **Dokumenty planistyczne z którymi spójny jest niniejszy Program:**

- Strategia „Europa 2020”,
- Umowa Partnerstwa,
- Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju „Polska 2030”,
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020,
- Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020,
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017,
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020,
- Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego na lata 2000-2020,
- Strategia Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2006-2020,
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020,
- Strategia Rozwoju Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020,
- Strategia Rozwoju Miasta: Dąbrowa Górnicza 2022 – Aktualizacja,
- Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Dąbrowie Górniczej na lata 2016- 2020.

Problematyka społeczno-ekonomiczna związana z bezrobociem jest bardzo złożona i tym samym wymagająca znajomości oraz ciągłej analizy wielu obszarów rzeczywistości. 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, powinny one być dobrze zaplanowane, uporządkowane

i koncentrować się na obszarach najważniejszych – priorytetach, tak by w ostateczności przyczynić się do osiągnięcia trafnie zidentyfikowanego celu strategicznego.

Opracowanie **powiatowego 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 2015 r. poz. 149, z późniejszymi zmianami).

Nowelizacja ww. ustawy, która weszła w życie 27 maja 2014 r. wprowadziła szereg istotnych zmian. Są one wynikiem zmian gospodarczych oraz konieczności dostosowania istniejących rozwiązań do nowych realiów. Oprócz dotychczasowych zadań nowym wyzwaniem, przed którym stanęły urzędy pracy jest zatem stopniowa realizacja głównych założeń reformy, w tym przede wszystkim:

- poprawa efektywności działania urzędów pracy, m.in. poprzez: • profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych, • indywidualizacja obsługi klienta, • umożliwienie zlecenia usług aktywizacyjnych, • zacieśnienie współpracy powiatowych urzędów pracy i gmin w stosunku do wspólnych klientów;
- wspieranie zatrudnienia młodych pracowników, m.in. poprzez: • ułatwienie zdobycia doświadczenia zawodowego poprzez refundację składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących pierwszą pracę, • zwolnienie pracodawców, którzy zatrudnią skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych w wieku do 30 roku życia, z obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za tych pracowników,
- wspieranie zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia poprzez stworzenie systemu zachęt dla pracodawców, w formie dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego, który jednocześnie ukończył co najmniej 50 lat;
- zapobieganie bezrobociu poprzez wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących dzięki środkom Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

**Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016 - 2020** obejmuje zadania zaplanowane do realizacji w kolejnych 5 latach. Ta perspektywa

czasowa jest tożsama z przyjętą do realizacji **Strategią rozwiązywania problemów społecznych Dąbrowy Górniczej na lata 2016 – 2020**. Program jest dokumentem, który stanowić będzie narzędzie służące usystematyzowaniu, ukierunkowaniu, a tym samym usprawnieniu działań podejmowanych w obszarze rynku pracy na terenie Miasta Dąbrowa Górnicza.

W rozdziale I przeprowadzono charakterystykę sytuacji na lokalnym rynku pracy, w tym sytuacji demograficznej, gospodarczej (podmioty gospodarcze) oraz poziomu, dynamiki i struktury bezrobocia. Dokonano również analizy SWOT dąbrowskiego rynku pracy oraz uzupełniono ją analizą SWOT publicznych służb zatrudnienia.

Rozdział II stanowi kluczową i najważniejszą część Programu – sformułowano w nim cel strategiczny, cele szczegółowe, kierunki działań podejmowane w ramach zidentyfikowanych celów szczegółowych oraz wskaźniki służące do ich pomiaru. Pomimo wspomnianych zmian w ustawie, cel strategiczny oraz cele szczegółowe nakreślone w ramach niniejszego Programu cechują się znaczną niezmiennością i stanowią w znacznym stopniu kontynuację działań realizowanych przez urząd pracy w ramach poprzedniego Programu, koncentrując się na czterech obszarach strategicznych: aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w tym przede wszystkim tych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (długotrwale bezrobotnych, 50+ i 30-), wspieraniu przedsiębiorczości, promowaniu szeroko rozumianego kształcenia ustawicznego (w tym przede wszystkim zawodowego) oraz wsparciu pracodawców w tworzeniu nowych miejsc zatrudnienia i zatrudnianiu osób bezrobotnych – mieszkańców Dąbrowy Górniczej. Są to obszary kluczowe i bardzo pojemne, mieszczące wszystkie najważniejsze kierunki działań. Dodatkowo piąty obszar dedykowany jest rozwojowi kadrowemu i instytucjonalnemu Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej.

Warto również wspomnieć, iż przy opracowywaniu niniejszego Programu uwzględnione zostały główne założenia i rekomendacje dokumentu opracowanego w czerwcu 2015 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pt: „Program rozwoju PSZ na lata 2015 -2018” - *Zadania Publicznych Służb Zatrudnienia*.

W rozdziale III omówiono najważniejsze kwestie związane z monitoringiem i sprawozdawczością, które stanowią integralny aspekt implementacji Programu.

## Rozdział I – Diagnoza sytuacji na dąbrowskim rynku pracy

### I.1. Ogólna charakterystyka miasta Dąbrowa Górnicza

Miasto Dąbrowa Górnicza (od reformy samorządowej w 1998 roku powiat grodzki – poziom statystyczny NUTS 4) zlokalizowane jest we wschodniej części Wyżyny Śląskiej nad Czarną i Białą Przemszą. Zajmuje obszar 189 km<sup>2</sup> i jest największym pod względem powierzchni miastem województwa śląskiego. Stanowi część Górnośląskiego Związku Metropolitalnego (GZM) skupiającego 14 miast regionu.

W Dąbrowie Górniczej krzyżują się ważne szlaki tranzytowe: międzynarodowa trasa E-40 (Kraków-Wrocław), E-75 (Łódź-Bielsko-Biała) oraz kolejowe Warszawa-Katowice, Częstochowa-Kraków, Katowice-Kielce. Atutem miasta jest również dogodne, bezpośrednie połączenie kolejowe z rynkami państw Europy Wschodniej i Azji za pomocą tzw. „szerokiego toru” mającego swój początek w pobliskim Sławkowie.

W komunikacji międzynarodowej ważną rolę odgrywają porty lotnicze. Dąbrowa Górnicza położona jest 20 km od lotniska w Pyrzowicach, a droga krajowa nr 94 i autostrada A4 zapewniają dogodny dojazd do lotniska w Balicach pod Krakowem.

Liczba ludności Dąbrowy Górniczej wynosi (wg danych GUS na 31.12.2014 r.) 123 376 osób (w tym 64 152 kobiety), co stanowi 2,7% ludności województwa śląskiego. Gęstość zaludnienia miasta wynosi 680 osób na 1 km<sup>2</sup> i jest wyraźnie wyższa niż średnia w województwie (372 osoby na 1 km<sup>2</sup>). Dominującą grupę ludności w Dąbrowie Górniczej stanowią osoby w wieku produkcyjnym, tj. 64% (79 148 osób), ale jest to wyraźny spadek w stosunku do stanu sprzed 5 lat, albowiem na koniec 2009 roku było to ponad 71% (91 927 osób).

Strukturę ludności zamieszkującej Dąbrowę Górniczą wg wieku przedstawiają poniższe tabele.

Liczba ludności	W wieku										
	0-2 lata	3-6 lat	7-12 lat	13-15 lat	16-18 lat	19-24 lata	25-34 lata	35-44 lata	45-54 lata	55-64 lata	65 i więcej
	3131	4886	6067	2872	2960	7140	19826	19074	14730	23229	19452

Tabela 1, dane: Biuletyn statystyczny województwa śląskiego II kwartał 2015 r.



Liczba ludności	W wieku przedprodukcyjnym		W wieku produkcyjnym		W wieku poprodukcyjnym	
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety
	18 901	9 219	79 148	37 285	25 327	17 648

Tabela 2, dane: Biuletyn statystyczny województwa śląskiego II kwartał 2015 r.

## I.2. Podmioty gospodarcze w mieście, konkurencyjność i innowacyjność gospodarki

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (stan na dzień 30.06.2015 r.) na terenie Dąbrowy Górniczej zarejestrowanych było 12 438 różnego rodzaju podmiotów gospodarczych. Najliczniejszą grupę stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą –73,15% ogółu zarejestrowanych podmiotów (9099). Pozostałą część podmiotów stanowią osoby prawne i jednostki organizacyjne nie mające osobowości prawnej w liczbie 3339 (26,85%), wśród których jest 1326 spółek handlowych, 1027 spółek cywilnych oraz 24 spółdzielnie. Podział wg obszarów działalności gospodarczej prowadzonej przez podmioty gospodarki narodowej obrazuje poniższa tabela.

Podmioty gospodarki narodowej wg obszarów działalności									
Przemysł , w tym przetwórstwo	Budownictwo	Handel i naprawa	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia	Informacja i komunikacja	Działalność finansowa i ubezpiecz.	Obsługa rynku nieruchomości	Inne	Ogółem
<b>1513</b>	<b>729</b>	<b>3083</b>	<b>755</b>	<b>330</b>	<b>243</b>	<b>349</b>	<b>126</b>	<b>1242</b>	<b>8370</b>

Tabela 3, dane: Biuletyn statystyczny województwa śląskiego II kwartał 2015 r.

Poprzez realizację między innymi takich przedsięwzięć jak: utworzenie Banku Ziemi we współpracy z lokalnym i regionalnym biznesem oraz organizacjami gospodarczymi; utworzenie Parku Regionalnego (wspólnie z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną) na terenie inwestycyjnym Tucznawa; powołanie ośrodka przekwalifikowań zawodowych na bazie placówki Regionalnej Agencji Promocji Zatrudnienia przy ul. Przybyłaka oraz kompleksowe przygotowanie terenów inwestycyjnych wsparte opracowanym miejskim systemem ulg i zwolnień podatkowych w sektorze przedsiębiorstw,

możemy mówić o znaczącej dywersyfikacji struktury gospodarczej w mieście oraz o zwiększonej liczbie firm działających w sektorach nowoczesnej gospodarki. Nastąpił wzrost liczby podmiotów gospodarczych na 10 tysięcy mieszkańców z 998 w 2007 r. do 1532 na koniec 2013 r. W sumie obecnie lokalną gospodarkę tworzy 12 434 podmiotów gospodarczych (GUS, 2014). Przedsięwzięcia zrealizowane przez podmioty gospodarcze w oparciu o Strategię Rozwoju Miasta Dąbrowa Górnicza 2022 m.in.: budowa Centrum Handlowego Pogoria oraz budynków centrum biurowego Galeria REDEN czy Pogoria „Residence”, skutkują zwiększeniem ilości miejsc pracy w sektorze usług. Dzięki zakończonym projektom wzmacniającym zdolności kreacyjne miejskiego środowiska edukacji takim jak: utworzenie w mieście wyższej uczelni zawodowej; doinwestowanie szkolnych pracowni komputerowych; stworzenie nowoczesnych laboratoriów językowych oraz konsekwentną realizację warsztatów oraz konkursów kreatywności i przedsiębiorczości dla ludzi młodych powstał impuls do lokowania w mieście inwestycji z zakresu BPO<sup>1</sup> czy SSC<sup>2</sup>. Dzięki otworzonym oddziałom: ArcelorMittal Shared Service Centre Europe czy Wipro Poland Dąbrowa Górnicza dołączyła do ścisłej czołówki miast rozwijających nowoczesne usługi. Oprócz wzmacniania lokalnej przedsiębiorczości miasto przyciąga kapitał zagraniczny. Liczba przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego wzrosła z 104 w 2007 r. do 155 w 2014 r. Potwierdzeniem atrakcyjności inwestycyjnej jest przyznane w 2015 r. 10 miejsce wśród polskich miast w rankingu fDi Intelligence (The Financial Times) za najlepszą strategię przyciągania inwestycji zagranicznych. Zmiany w strukturze ludności Dąbrowy Górniczej dotyczą także wykształcenia, które w znacznym stopniu można uznać za pozytywne. W latach 2002–2012 odsetek ludności z wykształceniem średnim i wyższym w populacji Dąbrowy zwiększył się z poziomu 49% do 60%, przy czym odsetek osób z wykształceniem wyższym w tym samym czasie wzrósł o 9%. Tendencję malejącą zaobserwowano natomiast w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – odsetek mieszkańców legitymujących się kwalifikacjami na tym poziomie spadł z 25% do 23%.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> BPO - Business Process Outsourcing, (pl. *outsourcing procesów biznesowych*) – zlecanie wybranych procesów biznesowych do wykonywania przez zewnętrzne przedsiębiorstwa zajmujące się outsourcingiem, które ponoszą odpowiedzialność za ich jakość i efektywność.

<sup>2</sup> SSC - centra usług wspólnych (z ang. Shared Services Center).

<sup>3</sup> Raport z badań „Ocena kondycji ekonomicznej osób fizycznych i podmiotów gospodarczych miasta Dąbrowa Górnicza”, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych

Czynnikiem wzmacniającym konkurencyjność jest dobra kondycja ekonomiczna miasta. W 2002 r. dochody własne w Dąbrowie Górniczej wyniosły 1144 zł w przeliczeniu na jednego mieszkańca, a do 2012 r. ich wartość wzrosła ponad dwukrotnie, przyjmując poziom 2795 zł na jednego mieszkańca. W każdym roku ta wartość była wyższa niż przeciętnie w miastach Górnośląskiego Związku Metropolitalnego. Również udział wydatków majątkowych inwestycyjnych w wydatkach ogółem jest istotnym czynnikiem wzmacniającym konkurencyjność gospodarczą miasta. Udział ten znacznie zwiększył się z 14% w 2010r. do 26% w 2012r. osiągając poziom 42% w 2013r., przewyższając tym samym przeciętną wysokość wydatków inwestycyjnych w całym GZM. Branżą, w której w 2012r. zatrudniano zdecydowanie najwięcej osób w Dąbrowie Górniczej było przetwórstwo przemysłowe (sekcja C) – 43% pracujących (w miastach GZM 21%). Jest to wciąż sektor dominujący pod względem zatrudnienia, dlatego tak ważne są dalsze działania na rzecz wspierania nowych gałęzi gospodarki, w perspektywie 2022 roku, szczególnie w zakresie przyjętych inteligentnych specjalizacji. W porównaniu do innych miast GZM liczba osób pracujących w sektorze usług rynkowych w łącznej liczbie pracujących jest nadal niższa. W 2012r. było to 28,57% pracujących z czego 600 osób zatrudnionych było w sektorze nowoczesnych usług biznesowych.<sup>4</sup>

### **I.3. Poziom, dynamika i struktura dąbrowskiego bezrobocia**

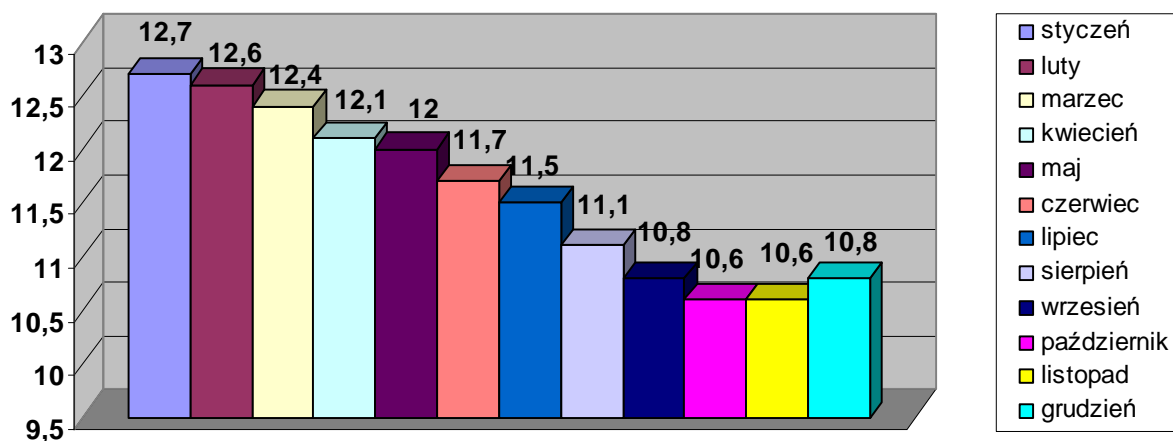
#### ***I.3.1. Dane ogólne***

Na dzień 31.12.2014 r. liczba osób bezrobotnych w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej wyniosła 5991, zaś stopa bezrobocia na koniec grudnia 2014 r. osiągnęła pułap 10,8%. Jest to o 1,2 % więcej niż średnia dla województwa śląskiego. W porównaniu ze stanem na koniec 2013 r. liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o prawie 1000 osób (934 osoby), a stopa bezrobocia spadła o 1,5%. Dla porównania na przestrzeni 2013 r. liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 241 osób, co oznacza, iż dynamika spadku liczby osób bezrobotnych była w 2014 r. ponad 4-krotnie wyższa niż w roku 2013.

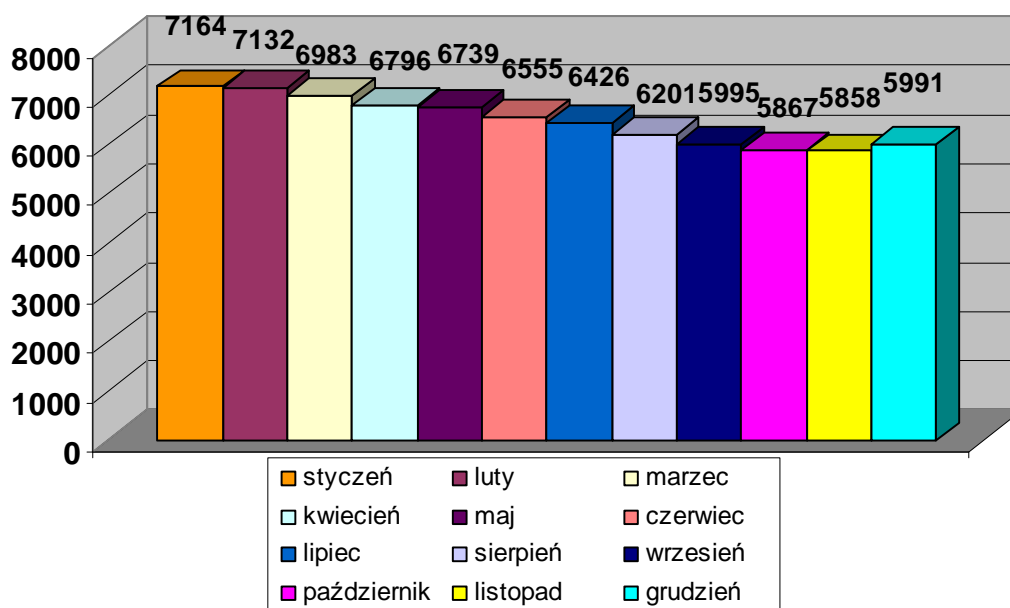
---

<sup>4</sup> Raport z badań „Ocena kondycji ekonomicznej osób fizycznych i podmiotów gospodarczych miasta Dąbrowa Górnicza”, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych

### Stopa bezrobocia w Dąbrowie Górniczej w 2014r.



### Dynamika bezrobocia w 2014r.



Analiza danych przedstawionych na powyższych wykresach pokazuje, że na przestrzeni 2014 r. spadek liczby bezrobotnych miał charakter niemal liniowy, co rysuje zauważalne zręby bardziej długofalowej tendencji spadkowej o charakterze koniunkturalnym, a nie, jak miało to miejsce w latach 2010-2013, sezonowym. Wpływ czynników sezonowych był praktycznie niezauważalny w okresie letnim, kiedy to w latach wcześniejszych był on najbardziej dostrzegalny. Jednak słabnące

ożywienie gospodarcze w Polsce, słabe perspektywy rozwoju w całej UE oraz kryzys polityczny związany z sytuacją na Ukrainie, to czynniki które istotnie ograniczyły dynamikę koniunkturalnego spadku bezrobocia w IV kwartale a górę wzięły ponownie czynniki o charakterze sezonowym – w listopadzie spadek bezrobocia był już niemal symboliczny (o 9 osób), a w grudniu bezrobocie zaczęło ponownie rosnąć (wzrost o 133 osoby).

Systematyczną i długofalową lecz stosunkowo powolną poprawę sytuacji na rynku pracy potwierdzają również dane Biura Inwestycji i Cykli Ekonomicznych BIEC na temat prognoz PKB dla Polski na lata 2014-2016. Prognoza zakłada, że w kolejnych kwartałach do końca 2016 r. gospodarka będzie wzrastać w bardzo umiarkowanym tempie, od ok. 0,6% na początku prognozy, by w ostatnich kwartałach prognozy osiągnąć poziom 0,9-1,0 % w ujęciu kwartał do poprzedniego kwartału.

Zgodnie z tymi szacunkami wzrost gospodarczy w 2014 r. wyniósł 3,3%. Należy tutaj dodać, iż dopiero przy dynamice PKB wynoszącej ok. 3,7% zaczyna zmieniać się struktura gospodarki, a także dochodzi do trwałej obniżki bezrobocia przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia.

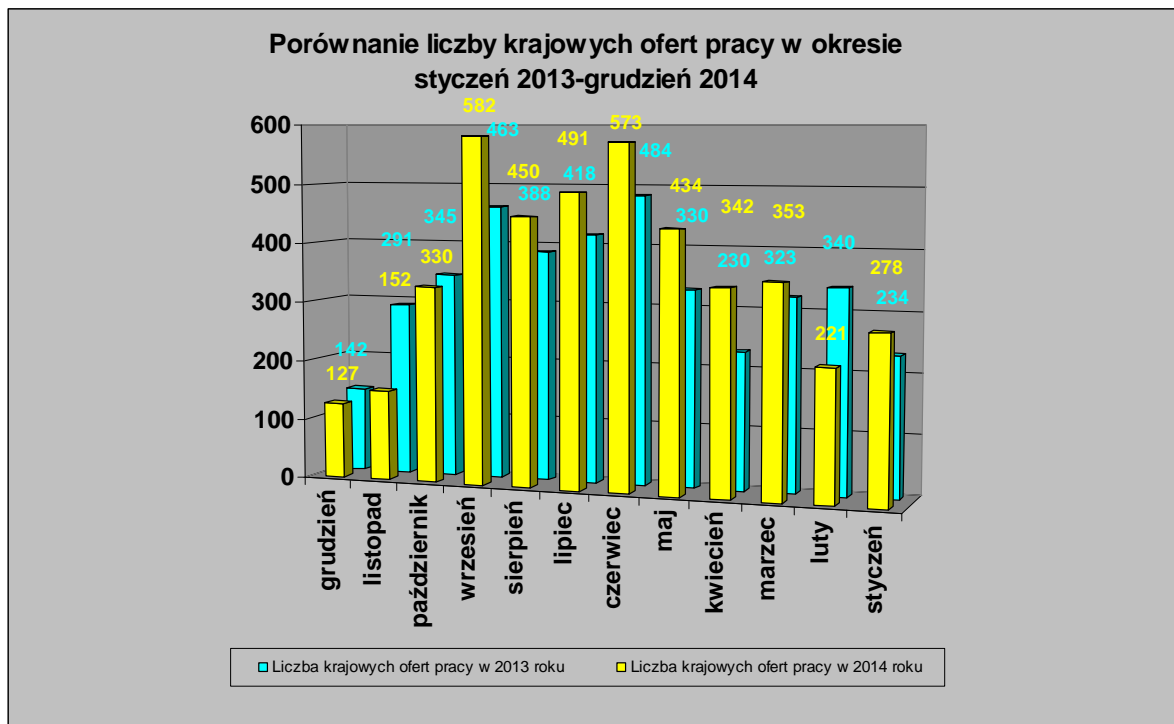
### ***1.3.2. Analiza zmian zachodzących na dąbrowskim rynku pracy***

Porównaniu poddane zostaną te dane, które wykazują największe sprzężenie ze wskaźnikami makroekonomicznymi i które należałoby uznać za najbardziej wrażliwe na wahania koniunktury, tj:

- a) liczba ofert pracy w kraju zgłoszonych do Urzędu Pracy,
- b) liczba ofert pracy za granicą zgłoszonych do Urzędu Pracy za pośrednictwem sieci EURES,
- c) liczba osób przewidzianych do zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- d) liczba osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z powodu podjęcia pracy,
- e) liczba osób bezrobotnych z prawem do zasiłku.

Dane przyporządkowane do podpunktów a) - c) to dane, które zaliczyć można do czynników implikujących poziom bezrobocia, zaś dane przyporządkowane do podpunktów d) - e) to kategoria danych implikowanych.

a) liczba ofert pracy w kraju



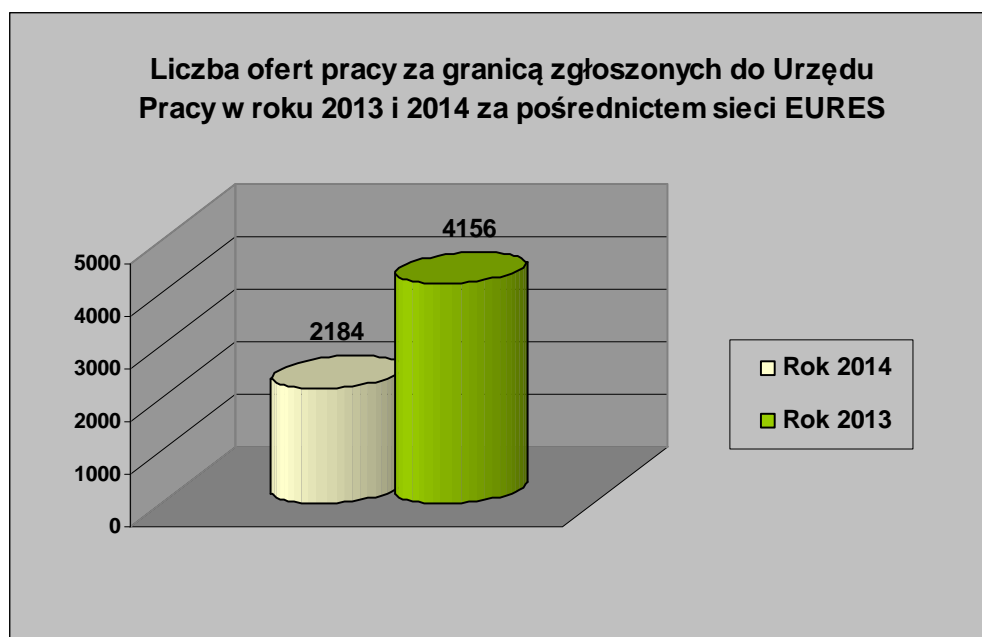
Na obserwowaną poprawę sytuacji na lokalnym rynku pracy, w tym przede wszystkim w obszarze odpływów z bezrobocia wpływ miała przede wszystkim zauważalnie większa liczba ofert zatrudnienia zgłoszonych do dąbrowskiego Urzędu Pracy w 2014 r.

Analizie poddane zostaną wyłącznie niesubsydiowane oferty zatrudnienia zgłoszone i pozyskane przez dąbrowski Urząd Pracy w roku 2013 oraz 2014, gdyż to właśnie one są faktycznym wyznacznikiem kondycji lokalnego rynku pracy. W całym 2014 r. do dąbrowskiego Urzędu Pracy zgłoszono 4333 niesubsydiowane oferty zatrudnienia, a więc o 345 ofert więcej niż w roku 2013 (3988 ofert). Jak widać na wykresie wyraźnie większa niż w 2013 r. liczba ofert pracy została wygenerowana w całości na przestrzeni trzech pierwszych kwartałów 2014 r. (3724 oferty w 2014 r. wobec 3210 ofert w roku 2013). Czwarty kwartał 2014 r. przyniósł wyraźny spadek liczby zgłaszanych miejsc zatrudnienia (609 ofert) i była ona mniejsza niż w analogicznym okresie roku 2013 (778 ofert). Jak już zasygnalizowano na początku było to efektem coraz bardziej odczuwalnych na rynku pracy tendencji stagnacyjnych w polskiej gospodarce, słabych perspektyw wzrostu w krajach UE oraz skutków sytuacji geopolitycznej na linii wschodniej. Dodatkowo należy mieć świadomość, że sama

liczba ofert zatrudnienia nie jest jedynym czynnikiem kształtującym realia rynku pracy. Bardzo ważna jest również jakość ofert zatrudnienia – choć ciężko ją zmierzyć w sposób obiektywny, to najważniejszymi jej wyznacznikami są: rodzaj proponowanej umowy, czyli forma zatrudnienia oraz proponowany wymiar wynagrodzenia. Niestety na tym polu sytuacja w 2014 r. uległa pogorszeniu w stosunku do roku 2013 i 2012. W 2014 r. oferty zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne oraz tymczasowe postrzegane jako mniej atrakcyjna i zdecydowanie mniej stabilna forma zatrudnienia, stanowiły 55,2% ofert zgłoszonych do dąbrowskiego Urzędu Pracy. Dla porównania w roku 2012 udział ten wynosił 29,3% zaś w 2013 było to 41,3%. Od 3 lat obserwujemy zatem znaczną dynamikę wzrostu udziału tego typu zatrudnienia co jest zjawiskiem typowym dla fazy stagnacyjnej oraz stopniowego wychodzenia z okresu spowolnienia gospodarczego. Dodatkowo 63% ofert zatrudnienia zgłoszonych w 2014 r. to oferty z minimalnym poziomem wynagrodzenia – to również istotny problem i bariera zatrudnieniowa dla wielu osób bezrobotnych, zwłaszcza tych, którzy w dotychczasowym miejscu zatrudnienia osiągali wyraźnie wyższe dochody.

#### **b) liczba ofert pracy za granicą**

Poniższy wykres obrazuje liczbę ofert pracy za granicą zgłoszonych do Urzędu Pracy za pośrednictwem sieci EURES w roku 2013 i 2014.

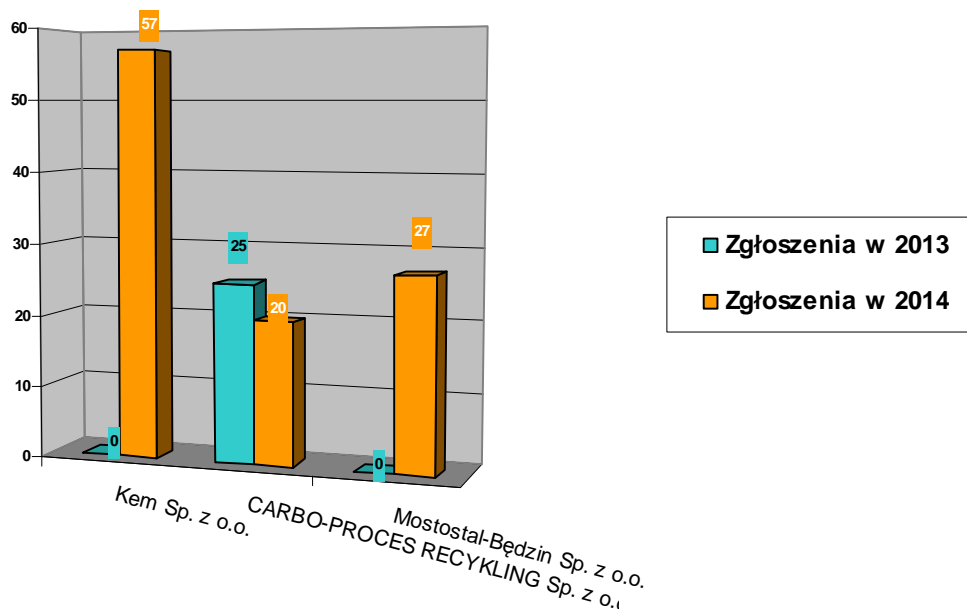


W 2014 r. do Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w ramach sieci EURES wpłynęło 336 ofert pracy za granicą, co dało 2184 miejsca pracy. W stosunku do analogicznego okresu 2013 r. oznacza to spadek o 1972 wakaty – w 2013 r. było ich bowiem 4156 (spadek o 47,4% w stosunku do 2013 r.).

Zauważalny spadek liczby ofert pracy za granicą nie jest jednak miarodajnym wyznacznikiem sytuacji na rynkach pracy Europejskiego Obszaru Gospodarczego, gdyż jego źródła tkwią w reformie systemu EURES i zmianie zasad pozyskiwania tych ofert. Obecnie to powiatowe urzędy pracy we własnym zakresie pozyskują ze strony eures.praca.gov.pl tylko te oferty, które uznają za interesujące, wartościowe i adekwatne do struktury podaży zasobów siły roboczej na danym lokalnym rynku pracy.

#### c) liczba osób przewidzianych do zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy

Liczba osób zgłoszonych do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych  
w latach 2013-2014



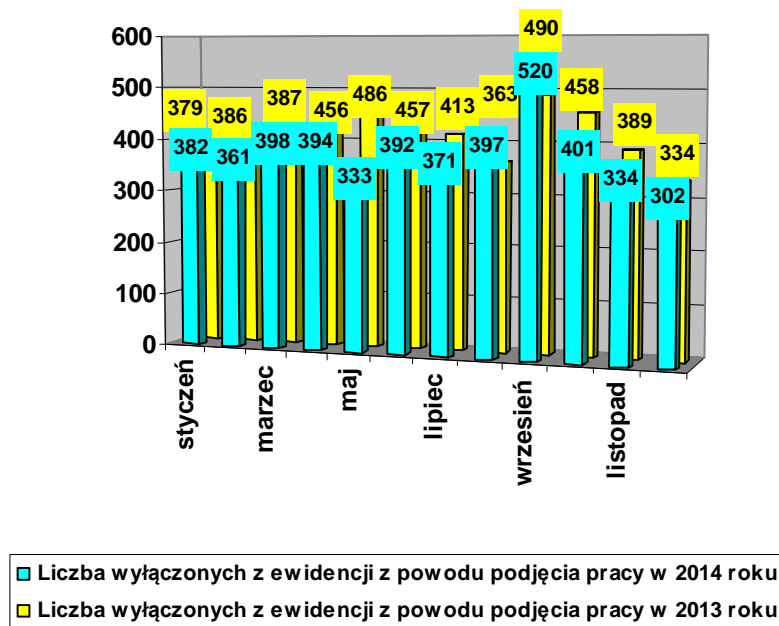


Jak obrazuje wykres, liczba osób zgłoszonych do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych (104 osoby) była w 2014 r. o 79 osób wyższa wobec roku 2013 (25 osób). Zamiar zwolnień grupowych w największym wymiarze, tj. 57 osób zgłosiła firma Kem Sp. z o.o. i jak wynika z danych dąbrowskiego Urzędu Pracy, zwolnienia te zostały zrealizowane w grudniu 2014 r. Ponadto, zamiar zwolnienia 27 pracowników zgłosiła również firma MOSTOSTAL-BĘDZIN Zakład Produkcyjno-Montażowy Nr 1 Spółka z o.o. oraz podobnie jak w zeszłym roku firma CARBO-PROCES RECYKLING Sp. z o.o.

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

Analizie poddana zostanie ta kategoria odpływów bezrobotnych z Urzędu Pracy, która charakteryzuje się największą czułością na kondycję lokalnego rynku pracy, a więc wyrejestrowań z powodu podjęcia pracy. Jak wynika z wykresu w przypadku odpływu z bezrobocia na poziomie ogółu osób wyłączonych z ewidencji z powodu podjęcia pracy, w 2014 r. wyniósł on 4585 i był o 413 osób niższy niż w roku 2013 (4998 osób) – co oznacza spadek o około 9,2% mierzony rok do roku (2013-2014).

Liczba osób wyłączonych z ewidencji z powodu podjęcia pracy  
w latach 2013- 2014

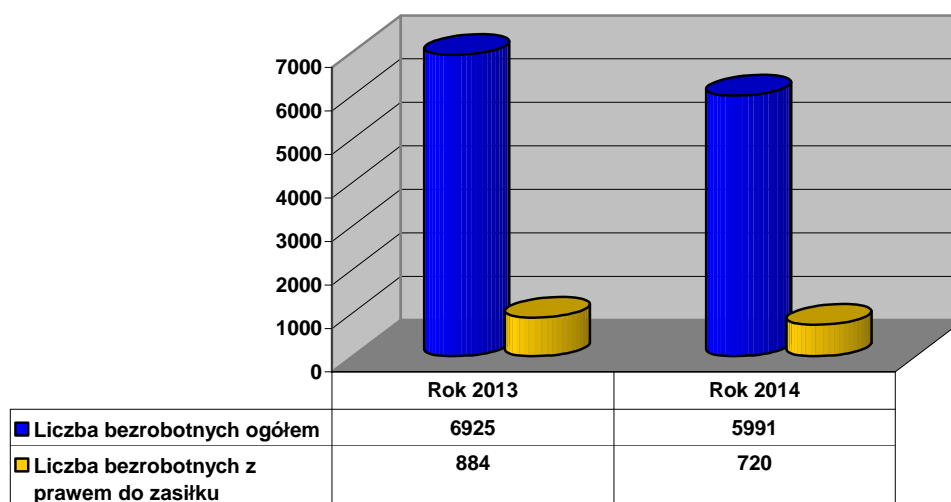


Obserwowany spadek liczby osób wyłączonych z ewidencji z powodu podjęcia pracy jest zjawiskiem o tyle ciekawym, iż liczba ofert zatrudnienia, które wpłynęły do dąbrowskiego Urzędu Pracy była w 2014 r. o 345 wyższa niż w roku 2013. Obserwowane zjawisko świadczy zatem o wzrastającym niedopasowaniu struktury popytu do struktury podaży zasobów siły roboczej, wynika również z faktu coraz gorszej jakości zgłaszanych ofert zatrudnienia (rosnący udział tzw. ofert „śmieciowych”), które spotykają się z coraz mniejszym zainteresowaniem ze strony potencjalnych pracowników. Można tutaj postawić tezę, iż są to pierwsze symptomy odwracania się układu sił na rynku pracy – z rynku pracodawcy na rynek pracownika. Pracodawcy mają bowiem coraz większe trudności ze znalezieniem pracowników na warunkach które proponują i jeśli poważnie myślą o zatrudnianiu w dłuższej perspektywie, to będą musieli stopniowo warunki te dostosowywać do oczekiwań strony podażowej rynku. Dlatego też analizowane zjawisko, choć w kategoriach czysto ilościowych jest negatywne, może być jednak pierwszym zwiastunem poprawy sytuacji na rynku pracy analizowanym w kategoriach jakościowych.

#### **e) liczba osób bezrobotnych z prawem do zasiłku**

Na koniec grudnia 2014 r. liczba bezrobotnych uprawnionych do pobierania zasiłku wynosiła 720, a więc 12% ogółu zarejestrowanych. Oznacza to, że liczba bezrobotnych pobierających zasiłki w stosunku do ogółu osób zarejestrowanych zmniejszyła się o 0,8%, z 12,8% na koniec 2013 r. do 12% na koniec roku 2014, a więc ta kategoria danych cechuje się stosunkową stabilnością w czasie. Dane te ilustruje poniższy wykres:

Osoby z prawem do zasiłku na koniec 2013 i 2014 roku



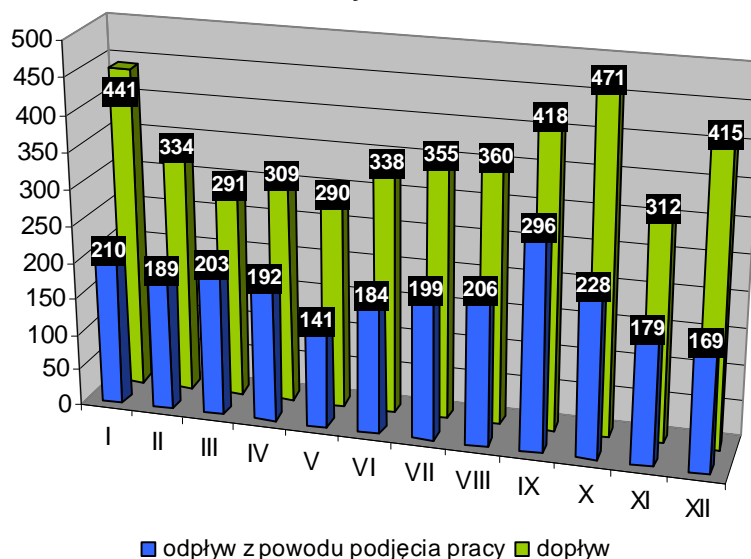
### 1.3.3 Struktura dąbrowskiego bezrobocia

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

#### Bezrobocie kobiet

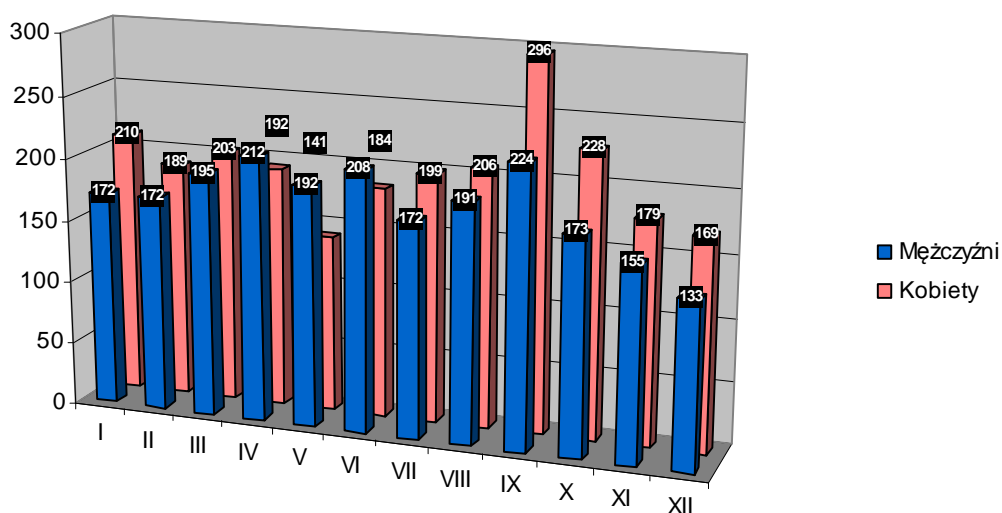
Udział bezrobotnych kobiet w ogóle bezrobotnych na koniec 2014 r. wyniósł 52,3%, a więc był taki sam jak na koniec roku 2013. Liczba bezrobotnych kobiet wyrażona w wartościach bezwzględnych uległa zmniejszeniu, tj. z 3625 kobiet (na 6925 osób bezrobotnych ogółem) na koniec 2013 r. do 3136 kobiet na koniec 2014 r. (na 5991 osób bezrobotnych ogółem). Tym niemniej odpływ kobiet na rynek pracy z powodu podjęcia pracy (w tym pracy subsydiowanej) był prawie dwukrotnie mniejszy niż ich dopływ. Dane przedstawiono na wykresie:

### Odpływy z powodu podjęcia pracy i dopływy kobiet bezrobotnych w 2014 roku



Z drugiej jednak strony wzrasta liczba kobiet wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy (w tym pracy subsydiowanej) w stosunku do liczby wyrejestrowanych mężczyzn. Na przestrzeni roku 2014 tylko drugi kwartał charakteryzował się większą liczbą podjęć pracy w przypadku mężczyzn, w pozostałych miesiącach to właśnie kobiety częściej podejmowały zatrudnienie. Sytuacja ta wskazuje, iż gorsza do tej pory sytuacja kobiet na rynku pracy, w okresie poprawy koniunktury i spadku poziomu bezrobocia ulega poprawie szybciej niż mężczyzn. Powyższe dane przedstawiono na wykresie:

### Wyrejestrowania z powodu podjęcia pracy (w tym subsydiowanej) w 2014 r. w podziale na płeć



Zauważalnie gorzej niż w 2013 r. prezentuje się natomiast sytuacja jeśli chodzi o udział kobiet długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych kobiet, odnotowano tutaj wzrost z 54,3% na koniec 2013 r. do 58,7% na koniec 2014 r. Natężenie długotrwałego bezrobocia jest również znacznie większe wśród bezrobotnych kobiet niż wśród bezrobotnych mężczyzn - na koniec 2014 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej zarejestrowanych było 3389 osób długotrwale bezrobotnych, w tym 1842 kobiety.

Pod względem struktury wykształcenia, kobiety legitymują się znacznie częściej niż mężczyźni albo wykształceniem wyższym (stanowiły one na koniec 2014 r. 7,6% ogółu bezrobotnych z dyplomem uczelni wyższej), albo wykształceniem średnim ogólnokształcącym (na koniec 2014 r. wśród zarejestrowanych osób z wykształceniem ogólnokształcącym kobiety stanowiły aż 70,5%). Oznacza to, że bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone, jednakże z punktu widzenia struktury bezrobocia ma to wymiar negatywny, gdyż świadczy o stopniowej deprecjacji wykształcenia wyższego jako gwarancji większych szans na zatrudnienie. Dodatkowo pogarsza się sytuacja osób z wykształceniem ogólnokształcącym, które konkurując z osobami z wykształceniem wyższym w oczach pracodawcy stają się mniej atrakcyjne zatrudnieniowo.

Wśród bezrobotnych kobiet dominującą grupę stanowią kobiety młode w wieku 18-34 lata (60% wszystkich zarejestrowanych kobiet). Osoby bezrobotne właśnie w tym wieku powszechnie uważane są za najbardziej atrakcyjnych pracowników, a tym samym osoby, którym najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie. Natomiast niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet z tego przedziału wiekowego wynika zapewne z obaw związanych z ich macierzyństwem i czasową nieobecnością w pracy.

### **Wiek bezrobotnych**

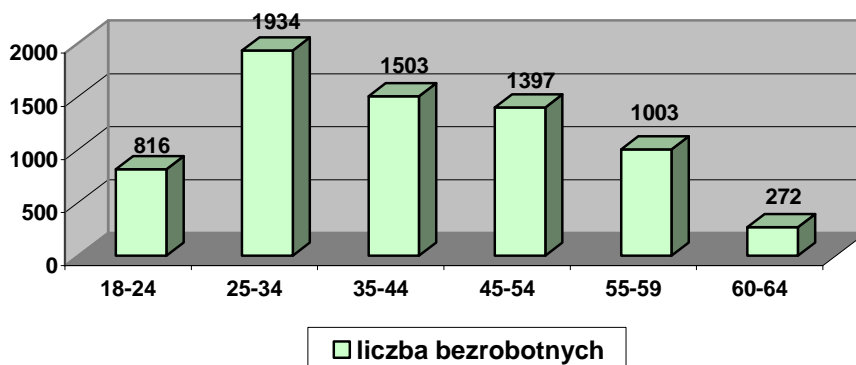
W 2014 r. podobnie jak w roku poprzednim największy udział wśród bezrobotnych miały osoby wchodzące na rynek pracy i poszukujące na nim swojego miejsca w wieku 25-34 lata (pomimo spadku reprezentacji z 1934 osób na koniec 2013 r. do 1610 osób na koniec roku 2014). Drugą pod względem liczebności grupę stanowiły osoby uważane potencjalnie za najbardziej atrakcyjne na rynku pracy tj. z przedziału wiekowego 35-44 lata (1340 osób na koniec 2014 r.). Przyczyn obserwowanego

zjawiska należy poszukiwać przede wszystkim w strukturze adresatów do których priorytetowo kierowane jest wsparcie świadczone przez urzędy pracy. Dotyczy to wsparcia współfinansowanego zarówno ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego jak i Funduszu Pracy. Ze względu na odgórne wytyczne oraz rekomendacje Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, wsparcie unijne musi być kierowane priorytetowo do osób poniżej 30 roku życia oraz powyżej 50 roku życia. Również wsparcie oferowane w ramach nowych form pomocy po zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w szczególności dotyczy osób bezrobotnych z tych dwóch przedziałów wiekowych.

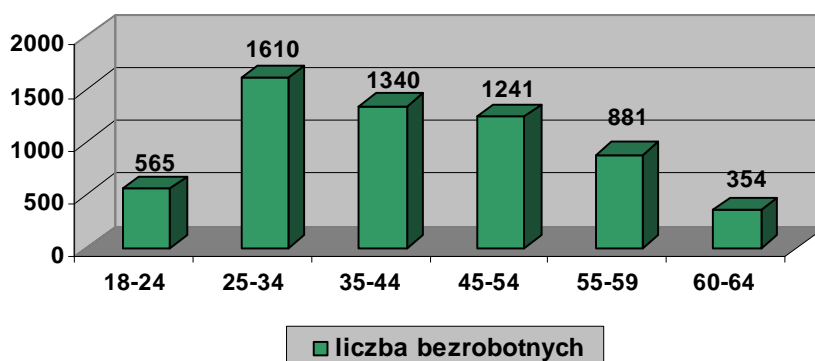
Oznacza to, że osoby w przedziale 31-49 lat jako klienci urzędów pracy znajdują się w relatywnie gorszym położeniu, mają bowiem mniejsze szanse na otrzymanie adekwatnego do ich potrzeb i kompleksowego wsparcia. Dlatego też ich udział na koniec 2014 r. wzrósł procentowo w stosunku do roku 2013, pomimo zanotowanego w 2014 r. spadku poziomu bezrobocia.

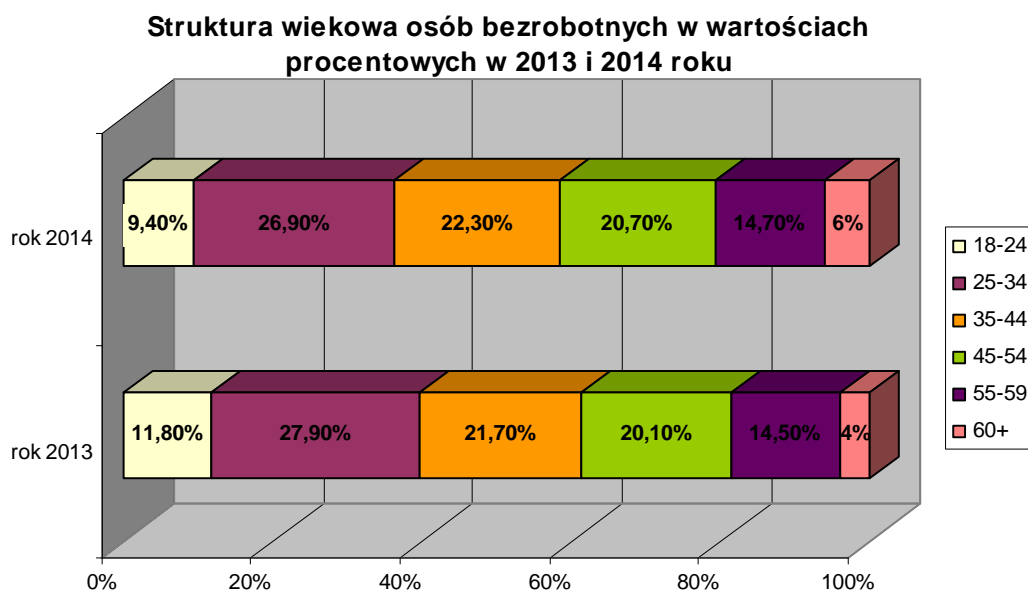
Strukturę wiekową bezrobotnych na koniec 2013 i 2014 r. w wartościach bezwzględnych i procentowych obrazują następujące wykresy:

**Struktura wiekowa bezrobotnych na koniec 2013 roku**



**Struktura wiekowa bezrobotnych na koniec 2014 roku**





Jak zobrazowano na powyższym wykresie spadek udziału procentowego w ogólnej liczbie osób bezrobotnych dotyczy pierwszych dwóch grup wiekowych, tj. 18-24 lata (z 11,8% na koniec 2013 r. do 9,4% na koniec 2014 r.) oraz 25-34 lata (z 27,9% na koniec 2013 r. do 26,9% na koniec 2014 r.). W przypadku pozostałych grup wiekowych odnotować można wzrost ich udziału procentowego w ogólnej liczbie osób bezrobotnych, przy czym największy, tj. z 4 do 6%, dotyczył ostatniej grupy wiekowej, tj. powyżej 60 roku życia. Oznacza to, że średnia wieku osób bezrobotnych zarejestrowanych w dąbrowskim Urzędzie Pracy stale rośnie.

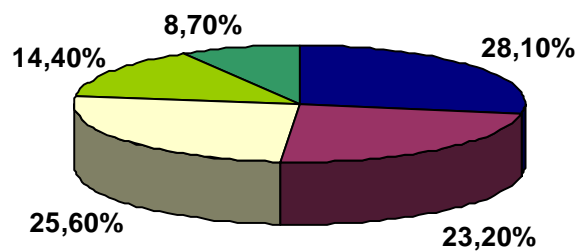
## Wykształcenie

Rok 2014 przyniósł stosunkowo niewielkie zmiany w strukturze wykształcenia dąbrowskich bezrobotnych. Wyrażają się one między innymi we wzroście udziału osób z wykształceniem wyższym w stosunku do ogółu bezrobotnych, przy jednoczesnym spadku w wartościach bezwzględnych z 14,4% (995 na 6925 osób) na koniec 2013 r. do 15,3% (915 na 5991 osób) na koniec roku 2014. Należy jednak pamiętać, że wzrost ten ma nie tylko wymiar pozytywny (świadczy o wzrastającym poziomie wykształcenia zasobów siły roboczej), ale również negatywny, oznacza bowiem, iż bezrobocie w coraz większym stopniu dotyczy również osób z wykształceniem wyższym.

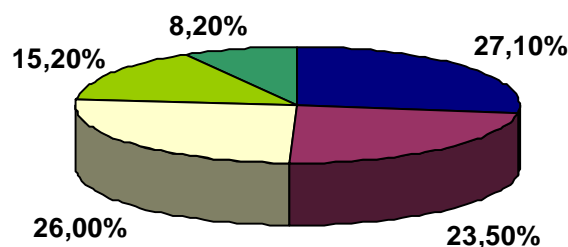
Wzrost procentowy nastąpił również w kategorii osób bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (w wymiarze procentowym), tj. z 25,6% (1773 na 6925 osób) na koniec 2013 r. do 26% (1554 na 5991 osób) na koniec roku 2014 oraz z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej z 23,2% (1608 na 6925 osób) na koniec roku 2013 do 23,5% (1405 na 5991 osób) na koniec roku 2014.

Minimalnie spadł z kolei odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym z 8,7% ogółu bezrobotnych (604 na 6925 osób) na koniec roku 2013 do 8,2% ogółu bezrobotnych (492 na 5991 osób) na koniec roku 2014 oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym z 28,1% (1945 na 6925 osób) na koniec 2013 r. do 27,1% (1625 na 5991 osób) na koniec 2014 r. Powyższe dane ilustrują wykresy:

**Struktura wykształcenia bezrobotnych na koniec 2013 r.**



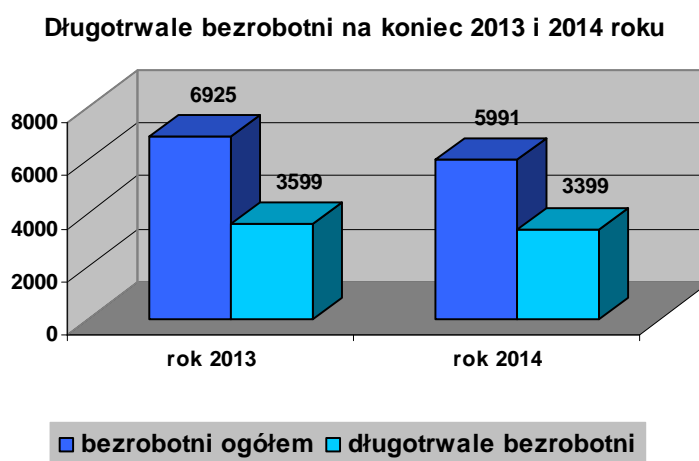
**Struktura wykształcenia bezrobotnych na koniec 2014 r.**





### Długotrwałe pozostawanie bez pracy

W przypadku osób długotrwałe bezrobotnych, ich liczba wyrażona w wartościach bezwzględnych spadła z 3599 na koniec roku 2013 do 3399 na koniec 2014. Jednakże na przestrzeni badanego okresu udział osób długotrwałe bezrobotnych w ogóle bezrobotnych wzrósł aż o 4,7% (z 52% na koniec 2013 r. do 56,7% na koniec 2014 r.).



Wzrost udziału procentowego osób długotrwałe bezrobotnych wynika z nakładania się na siebie dwóch zjawisk – z jednej strony odpływy z bezrobocia tej kategorii osób są niższe niż na poziomie ogółu osób bezrobotnych, z drugiej strony coraz więcej zarejestrowanych w Urzędzie Pracy osób zwiększa liczebność grupy osób długotrwałe bezrobotnych. Również struktura osób długotrwałe bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy nie jest korzystna – aż 1288 osób długotrwałe bezrobotnych to osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy (wg stanu na koniec 2014 r.).

Wzrost udziału procentowego osób długotrwałe bezrobotnych w ogóle zarejestrowanych jak również znaczny udział osób bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy pokazuje, że dotychczasowe rozwiązania systemowe funkcjonujące na linii powiatowe urzędy pracy – ośrodki pomocy społecznej nie były wystarczająco skuteczne w walce z długotrwałym bezrobociem, które jest

problemem społecznym daleko wykraczającym poza kompetencje i możliwości publicznych służb zatrudnienia. Sytuacja ta powinna jednak ulegać stopniowej poprawie, gdyż znowelizowana w maju 2014 r. ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kładzie nacisk na systemowe uporządkowanie kolejności podejmowanych działań, tak by osoby długotrwale bezrobotne, najbardziej oddalone od rynku pracy, w pierwszej kolejności, przed rozpoczęciem działań w obszarze aktywizacji zawodowej, obejmowane były zindywidualizowanym i kompleksowym wsparciem w obszarze integracji społecznej realizowanym przez ośrodki pomocy społecznej lub przez profesjonalnych wykonawców zewnętrznych.

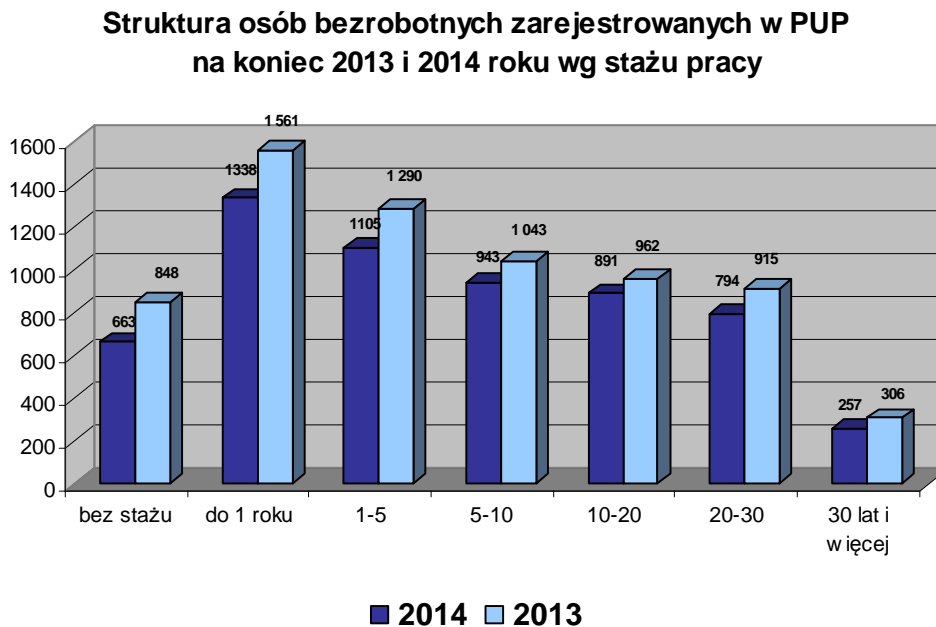
Należy jednak pamiętać, że nie zawsze i nie wszystkie osoby bezrobotne długotrwale wymagają wcześniejszego zastosowania wobec nich działań stricte w obszarze integracji społecznej a dzięki wprowadzeniu koncepcji profilowania pojawiła się możliwość metodycznego wyłonienia grupy bezrobotnych długotrwale gotowych do aktywizacji zawodowej bez konieczności wcześniejszego podejmowania wobec nich działań w obszarze integracji społecznej. Są to osoby długotrwale bezrobotne dla których ustalono II profil pomocy. Osób takich wg stanu na koniec roku 2014 było 1833 i stanowiły one ponad połowę wszystkich osób długotrwale bezrobotnych (55,45%).

### **Doświadczenie zawodowe**

Jak wynika z analizy wpływających do Urzędu Pracy w 2014 r. ofert pracy, pracodawcy przywiązują kluczową wagę do doświadczenia zawodowego jako czynnika decydującego o atrakcyjności potencjalnego kandydata do pracy. Jest to tym bardziej zauważalne, im gorsza jest sytuacja na rynku pracy i im mniejsza jest liczba ofert zatrudnienia.

Spośród osób zarejestrowanych w dąbrowskim Urzędzie Pracy wg stanu na koniec 2014 r. 17,8% bezrobotnych (1065 osób) nie posiadało żadnego doświadczenia zawodowego. Ponieważ zgodnie z definicją ustawową osoba bezrobotna bez doświadczenia zawodowego to osoba, która nie posiada doświadczenia zawodowego lub posiada doświadczenie uzyskane w trakcie zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez okres krótszy niż 6 miesięcy, dlatego też osoby bezrobotne bez doświadczenia zawodowego wykazywane

są w statystykach struktury stażu pracy zarówno w kategorii osób bez stażu pracy, jak również częściowo w kategorii osób ze stażem do 1 roku, co widać na poniższym wykresie.



### Osoby niepełnosprawne

Na koniec grudnia 2014 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej zarejestrowanych było 379 bezrobotnych osób niepełnosprawnych (6,3% ogółu osób bezrobotnych) – dla porównania na koniec 2013 r. osób takich było 403 (5,8% ogółu bezrobotnych). Najliczniejszą grupę stanowiły osoby wobec których orzeczono lekki stopień niepełnosprawności (253 osoby) – 66,7%, umiarkowany stopień niepełnosprawności miało 30,9% zarejestrowanych osób niepełnosprawnych (117 osób). Wśród zarejestrowanych w dąbrowskim Urzędzie Pracy niepełnosprawnych tylko 9 osób posiadało znaczny stopień niepełnosprawności (2,4%).

Cechy charakterystyczne tej grupy ciągle pozostają takie same i są to: długi okres pozostawania bez pracy (51,5% ogółu zarejestrowanych niepełnosprawnych pozostaje bez pracy powyżej 12 m-cy), niskie wykształcenie (60% legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej lub zasadniczym zawodowym), wiek powyżej 45 lat (72,3% zarejestrowanych), brak doświadczenia zawodowego lub nieduży staż do 1 roku (27,7 % ogółu niepełnosprawnych bezrobotnych).

Należy również dodać, iż oprócz niepełnosprawnych ze statusem osoby bezrobotnej w dąbrowskim Urzędzie Pracy na koniec roku zarejestrowanych było 91 osób niepełnosprawnych ze statusem osoby poszukującej pracy i nie pozostającej w zatrudnieniu.

### **Struktura profili pomocy**

Na etapie charakterystyki ilościowej dąbrowskiego bezrobocia warto również wspomnieć o ustawowym novum obowiązującym od maja 2014 r. (wprowadzonym ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. z 2014 r. poz. 598) jakim jest profilowanie pomocy, skutkujące podziałem osób bezrobotnych na trzy kategorie. Choć Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wskazuje, iż mamy do czynienia jedynie z trzema profilami pomocy a nie trzema kategoriami osób bezrobotnych, to jednak z analitycznego punktu widzenia koncepcja profilowania przyczyniła się do powstania trzech nowych zbiorów statystycznych. Koncepcja profilowania oparta jest o analizę sytuacji osoby bezrobotnej i jej szans na rynku pracy, biorąc pod uwagę jej oddalenie od rynku pracy i gotowość do wejścia lub powrotu na ten rynek. Określany w ten sposób potencjał zatrudnieniowy osoby bezrobotnej, pozwala w precyzyjny sposób wskazać silne i słabe strony cechujące bezrobotnego, z punktu widzenia jego sytuacji na rynku pracy i czynniki obiektywne, które mają wpływ na to jak łatwo może on wyjść z bezrobocia i podjąć pracę.

Na stopień *oddalenia od rynku pracy* wpływają takie czynniki jak: wiek, płeć, poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, znajomość języków obcych, orzeczony stopień niepełnosprawności, czas pozostawania bez pracy, uprawnienia zawodowe, umiejętności, miejsce zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy, możliwość dojazdu do pracy, przyczyny utrudniające podjęcie pracy, dostęp do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami.

Potrzeba i chęć osoby bezrobotnej do podjęcia pracy (określane jako *gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy*) jest ustalana na podstawie informacji o dotychczasowej i aktualnej gotowości do współpracy z PUP, zaangażowania w samodzielne poszukiwanie pracy, powodach rejestracji w PUP, gotowości do dostosowania się do wymagań rynku pracy, dyspozycyjności, powodach skłaniających do podjęcia pracy.

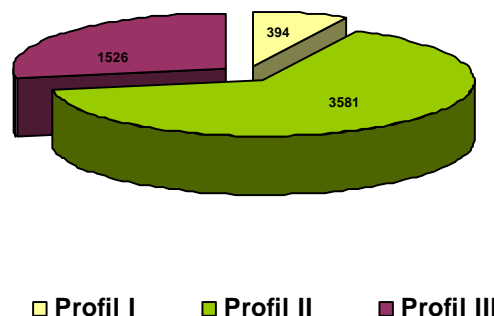
Syntetyczna charakterystyka opisowa profili wprowadzona przez ustawodawcę jest następująca:

- **profil I**, przewidziany jest dla osób aktywnych,
- **profil II**, przewidziany jest dla osób wymagających wsparcia,
- **profil III**, przewidziany jest dla osób oddalonych od rynku pracy.

W ramach poszczególnych profili pomocy oferowane są różne formy pomocy, zgodne z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przynależność do odpowiedniego profilu oznacza tym samym możliwość skorzystania ze wsparcia, w założeniu ustawodawcy, bardziej adekwatnego do deficytów i potrzeb osób bezrobotnych.

Na dzień 31.12.2014 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej zarejestrowane były 394 osoby (215 kobiet i 179 mężczyzn) dla których ustalono I profil pomocy, II profil ustalono 3581 osobom (1804 kobietom i 1777 mężczyznom), a III profil 1526 osobom (876 kobietom i 650 mężczyznom)<sup>5</sup>. Dane te obrazuje poniższy wykres:

Liczba osób bezrobotnych w podziale na profile pomocy wg stanu na koniec 2014 roku



<sup>5</sup> Uwaga metodologiczna: Liczba osób ogółem zarejestrowanych na koniec grudnia 2014 r. w PUP w Dąbrowie Górniczej jest większa niż liczba osób, które zostały sprofilowane. Różnica wynika z faktu, iż dla części osób zarejestrowanych nie ustalono jeszcze profilu pomocy. Zgodnie z ustawą ma to nastąpić niezwłocznie po rejestracji, co oznacza, iż termin ten nie jest tożsamy z dniem rejestracji bezrobotnego.

#### I.4. Analiza SWOT dąbrowskiego rynku pracy

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozwinięty sektor handlowy,</li> <li>• rozwinięta infrastruktura edukacyjna, gęsta sieć placówek oświatowych,</li> <li>• korzystne usytuowanie przy zbiegu najważniejszych szlaków komunikacyjnych,</li> <li>• duży potencjał terenów inwestycyjnych,</li> <li>• obecność Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej,</li> <li>• duży potencjał wytwórczy miasta w skali regionu,</li> <li>• efektywne wykorzystywanie środków zewnętrznych,</li> <li>• stosowanie aktywnych form wsparcia osób bezrobotnych,</li> <li>• współpraca międzysektorowa, Dąbrowska Rada Biznesu,</li> <li>• działanie Biura Rozwoju Miasta i Obsługi Inwestorów,</li> <li>• działanie Inkubatora Społecznej Przedsiębiorczości.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wysoki odsetek osób długotrwale pozostających bez pracy,</li> <li>• problem bezrobocia kobiet, osób w wieku 50+ oraz osób młodych do 30 roku życia,</li> <li>• starzenie się ludności i deprecjacja siły roboczej,</li> <li>• wysoki odsetek osób utrzymujących się ze źródeł niezarobkowych, uzależnienie osób bezrobotnych od pomocy społecznej,</li> <li>• niedopasowanie struktury zasobów siły roboczej do podaży pracy,</li> <li>• niska jakość proponowanych ofert pracy (wysokość wynagrodzenia, rodzaj i okres umowy, możliwości rozwoju) - <i>underemployment</i>,</li> <li>• słabość kapitałowa małych i średnich przedsiębiorstw,</li> <li>• stosunkowo słabo rozwinięty system komunikacji publicznej na terenach zielonych, ograniczona mobilność przestrzenna mieszkańców dzielnic peryferyjnych,</li> <li>• uzależnienie lokalnego rynku pracy od sektora hutniczego.</li> </ul>

SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozwój i promowanie kształcenia zawodowego,</li> <li>• znaczne obszary o wysokich walorach przyrodniczych i krajobrazowych mogących stwarzać bazę dla rozwijania inwestycji z zakresu rekreacji i turystyki,</li> <li>• możliwość absorpcji środków unijnych na aktywizację osób bezrobotnych w ramach perspektywy 2014-2020,</li> <li>• rozwijający się sektor usługowy generujący nowe miejsca pracy,</li> <li>• trwający proces restrukturyzacji i modernizacji tradycyjnych branż przemysłowych,</li> <li>• zwiększenie atrakcyjności i dostępności terenów inwestycyjnych, dalszy rozwój strefy ekonomicznej,</li> <li>• rozwijanie koncepcji miasta przyjaznego dla inwestorów,</li> <li>• możliwość wykorzystania walorów wynikających z tradycji przemysłowej oraz rozwój współpracy między instytucjami naukowo-badawczymi i przedsiębiorstwami (rozwój strefy badań i rozwoju),</li> <li>• szanse rozwoju obszarów podmiejskich,</li> <li>• rozwój infrastruktury logistycznej na styku „szerokiego toru” (transport intermodalny).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wzrastający udział osób długotrwale bezrobotnych (w tym kobiet) prowadzący do wykluczenia społecznego,</li> <li>• wzrastający udział osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia,</li> <li>• niekorzystne prognozy demograficzne,</li> <li>• silne ekonomiczne przesłanki odpływu ludności z regionu do krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego,</li> <li>• postępujący proces rozwarstwienia społeczeństwa,</li> <li>• szybki wzrost konkurencyjności sąsiednich regionów,</li> <li>• niewystarczające tempo rozwoju infrastruktury drogowej w stosunku do tempa wzrostu liczby użytkowników dróg,</li> <li>• niski poziom absorpcji środków finansowych w ramach perspektywy 2014-2020,</li> <li>• niekorzystne zmiany w otoczeniu prawnym, politycznym i ekonomicznym (w wymiarze lokalnym, regionalnym, krajowym, europejskim i globalnym),</li> <li>• brak działań zmierzających do uniezależnienia prawa do ubezpieczenia zdrowotnego od statusu osoby bezrobotnej, co prowadzi do stopniowego zwiększania udziału osób bezrobotnych nie zainteresowanych aktywizacją zawodową.</li> </ul>

Tabela 4 – Słabe i mocne strony, szanse i zagrożenia na dąbrowskim rynku pracy

### I.5. Analiza SWOT publicznych służb zatrudnienia (PSZ)

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"><li>• rozbudowana lista usług i instrumentów wspierających wejście i powrót na rynek pracy,</li><li>• oferowanie instrumentów o różnych funkcjach: ograniczanie bezrobocia, promocja przedsiębiorczości, integracja społeczna, podnoszenie kwalifikacji, nabywanie umiejętności itp.,</li><li>• rozbudowana sieć PSZ,</li><li>• wykwalifikowana kadra pracująca w urzędach pracy,</li><li>• jednolity, nowoczesny system informatyczny Syriusz ułatwiający pracę PUP i umożliwiający prowadzenie monitoringu.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• relatywnie mniejsze możliwości wsparcia osób bezrobotnych z grupy 30 – 49 lat w porównaniu z innymi grupami wieku,</li><li>• duży udział osób bezrobotnych długotrwale – niedostateczna praca z tą grupą osób,</li><li>• brak bezpośredniej podległości publicznych służb zatrudnienia PUP-WUP- MPiPS co powoduje trudności w zarządzaniu,</li><li>• niedobory kadrowe i duże obciążenie pracowników bezpośrednio obsługujących klienta skutkujące brakiem czasu na wprowadzanie kompletnych danych, indywidualizację wsparcia, penetrację rynku pracy pod względem pozyskiwana ofert pracy z otwartego rynku oraz kształcanie.</li></ul>



SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• poprawa sytuacji na rynku pracy skutkująca spadkiem liczby bezrobotnych,</li> <li>• poprawa jakości świadczonych usług, która może przełożyć się na znaczną poprawę efektywności i skrócenie czasu przebywania na bezrobociu,</li> <li>• zmiana struktury zatrudnienia w PUP (zwiększenie liczby doradców klienta) =&gt; lepszy dostęp do usług rynku pracy,</li> <li>• współpraca z podmiotami niepublicznymi świadczącymi usługi aktywizacyjne =&gt; wzrost dostępności do aktywizacji, możliwość udzielania niestandardowego wsparcia,</li> <li>• środki i programy/inicjatywy unijne umożliwiające objęcie wsparciem grup trudnych, doskonalenie kadr PSZ i rozbudowa narzędzi,</li> <li>• nowe rozwiązania wprowadzone nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• znaczne zróżnicowanie efektywności poszczególnych instrumentów,</li> <li>• indywidualizacja współpracy z pracodawcami,</li> <li>• zmniejszanie się liczby pracowników publicznych służb zatrudnienia,</li> <li>• ograniczona liczba podmiotów – agencji zatrudnienia mogących świadczyć usługi aktywizacyjne na odpowiednim poziomie,</li> <li>• utrwalone oczekiwania pracodawców dot. dużej dostępności subsydiowanego zatrudnienia,</li> <li>• zbyt mała liczba ofert pracy wysokiej jakości na stanowiska wymagające wiedzy merytorycznej.</li> </ul>

*Tabela 5 – Słabe i mocne strony, szanse i zagrożenia publicznych służb zatrudnienia (opracowano na podstawie: „Program rozwoju PSZ na lata 2015 -2018” – Zadania Publicznych Służb Zatrudnienia, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, czerwiec 2015)*

## **Rozdział II. Cele, kierunki działań i wskaźniki**

### **CEL STRATEGICZNY:**

*Ograniczenie negatywnych skutków bezrobocia w Dąbrowie Górniczej oraz zwiększenie poziomu aktywności zawodowej i zatrudnialności osób bezrobotnych*

### **CELE SZCZEGÓŁOWE:**

- 1. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym przede wszystkim osób bezrobotnych długotrwale, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.*
- 2. Rozwój przedsiębiorczości.*
- 3. Rozwój kapitału ludzkiego oraz upowszechnianie uczenia się przez całe życie.*
- 4. Spadek bezrobocia dzięki wsparciu udzielanemu pracodawcom i współpracy z pracodawcami na rzecz pozyskiwania ofert zatrudnienia z otwartego rynku pracy.*
- 5. Rozwój potencjału kadrowego i instytucjonalnego Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej.*

## **CEL SZCZEGÓŁOWY 1**

**Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym przede wszystkim osób bezrobotnych długotrwale, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia**

**Zgodność ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych w Dąbrowie Górniczej na lata 2016- 2020 (SRPS):**

Cel 3.1. Promocja zatrudnienia i efektywna aktywizacja

### **Kierunki działań:**

1. Diagnozowanie indywidualnej sytuacji zawodowej osób bezrobotnych.
2. Realizacja efektywnego pośrednictwa pracy.
3. Prowadzenie poradnictwa zawodowego.
4. Realizacja aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.
5. Udzielanie wsparcia adresowanego do osób bezrobotnych w ramach projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.
6. Realizacja kompleksowego wsparcia dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy w formie programów specjalnych.

### **Wskaźniki wspólne (dla Programu i SRPS):**

1. Wskaźnik procentowy bezrobocia w mieście.
2. Liczba osób bezrobotnych, które skorzystały z instrumentów rynku pracy.
3. Liczba osób (w tym młodzieży) objętych programami rynku pracy.

### **Wskaźniki specyficzne dla Programu:**

1. Liczba osób bezrobotnych, którym ustalono profil pomocy, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.

2. Liczba opracowanych Indywidualnych Planów Działania, w tym dla osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
3. Liczba osób bezrobotnych objętych pośrednictwem pracy, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
4. Efektywność zatrudnieniowa pośrednictwa pracy.
5. Liczba osób bezrobotnych objętych poradnictwem zawodowym, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
6. Liczba osób bezrobotnych objętych pracami interwencyjnymi, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
7. Efektywność zatrudnieniowa prac interwencyjnych.
8. Liczba osób bezrobotnych objętych stażami, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
9. Efektywność zatrudnieniowa staży.
10. Liczba osób bezrobotnych, które skorzystały z bonu stażowego.
11. Efektywność zatrudnieniowa bonów stażowych.
12. 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.
13. Liczba osób bezrobotnych objętych pracami społecznie użytecznymi, w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
14. Liczba osób bezrobotnych objętych programem aktywizacji i integracji (PAI), w tym osób długotrwale bezrobotnych, do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia.
15. Liczba osób bezrobotnych objętych zleconymi działaniami aktywizacyjnymi.
16. Efektywność zatrudnieniowa zleconych działań aktywizacyjnych.
17. Liczba osób bezrobotnych, które skorzystały z bonu zatrudnieniowego.
18. Liczba osób bezrobotnych, które skorzystały z bonu na zasiedlenie.
19. 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.
20. Liczba osób bezrobotnych, które zostały objęte wsparciem w ramach programu specjalnego.

21. Liczba osób poszukujących pracy niepełnosprawnych objętych wsparciem aktywizacyjnym (w rozbiu na poszczególne formy wsparcia).

**Źródła finansowania:**

- Fundusz Pracy,
- Europejski Fundusz Społeczny,
- Budżet gminy,
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

**Realizator:**

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej.

**Partnerzy, instytucje wspierające:**

Pracodawcy, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, agencje zatrudnienia, partnerzy projektowi.

**CEL SZCZEGÓŁOWY 2**

**Rozwój przedsiębiorczości**

**Zgodność ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych w Dąbrowie Górniczej na lata 2016-2020 (SRPS):**

Cel 3.2. Rozwój przedsiębiorczości

**Kierunki działań:**

1. Przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.
2. Przyznawanie dofinansowania na przystąpienie do lub założenie spółdzielni socjalnej.
3. Promocja i wspieranie samozatrudnienia poprzez realizację projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

**Wskaźniki specyficzne dla Programu:**

1. Liczba osób bezrobotnych, które otrzymały dofinansowanie kosztów podjęcia działalności gospodarczej.
2. Liczba osób bezrobotnych, którym przyznano dofinansowanie na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej.
3. Liczba osób bezrobotnych, które otrzymały dofinansowanie kosztów podjęcia działalności gospodarczej w ramach projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.
4. Liczba osób poszukujących pracy niepełnosprawnych, które otrzymały dofinansowanie kosztów podjęcia działalności gospodarczej.

**Źródła finansowania:**

- Fundusz Pracy,
- Europejski Fundusz Społeczny,
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

**Realizator:**

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej.

**Partnerzy, instytucje wspierające:**

Ośrodki Wspierania Ekonomii Społecznej, Biuro Organizacji Pozarządowych i Aktywności Obywatelskiej, Biuro Rozwoju Miasta i Obsługi Inwestorów.

**CEL SZCZEGÓŁOWY 3****Rozwój kapitału ludzkiego oraz upowszechnianie uczenia się przez całe życie****Zgodność ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych w Dąbrowie Górniczej na lata 2016-2020 (SRPS):**

Cel 3.3 Edukacja na potrzeby rynku pracy

**Kierunki działań:**

1. Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych, tak aby oferowane im szkolenia były adekwatne do ich potrzeb w obszarze rozwoju zawodowego.
2. Organizowanie szkoleń celem umożliwienia beneficjentom uzyskania, uzupełnienia i dopasowania kwalifikacji lub umiejętności do wymogów rynku pracy.
3. Promowanie oraz upowszechnianie informacji o możliwościach podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego na regionalnym rynku pracy.
4. Prewencja bezrobocia, w tym osób starszych poprzez wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących dzięki środkom Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

**Wskaźniki wspólne (dla Programu i SRPS):**

1. Liczba osób dorosłych podejmujących naukę w formach szkolnych i pozaszkolnych.

**Wskaźniki specyficzne dla Programu:**

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. Opis działań podejmowanych w ramach kierunków 1,3 i 4.
6. Liczba pracodawców, którzy skorzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
7. Liczba pracowników, którzy zostali objęci kształceniem ustawicznym dzięki wsparciu Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
8. Liczba osób poszukujących pracy objętych szkoleniami lub bonami szkoleniowymi.

**Źródła finansowania:**

- Fundusz Pracy,
- Europejski Fundusz Społeczny,
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

**Realizator:**

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej.

**Partnerzy, instytucje wspierające:**

Instytucje szkoleniowe, Wydział Oświaty, pracodawcy.

**CEL SZCZEGÓŁOWY 4**

**Spadek bezrobocia dzięki wsparciu udzielanemu pracodawcom i współpracy z pracodawcami na rzecz pozyskiwania ofert zatrudnienia z otwartego rynku pracy**

**Zgodność ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych w Dąbrowie Górniczej na lata 2016-2020 (SRPS):**

Cel 3.2. Rozwój przedsiębiorczości

**Kierunki działań:**

1. Wspieranie pracodawców w poszukiwaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.
2. Refundowanie kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy.
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.
4. Jednorazowe refundowanie ponoszonych przez pracodawców kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanych przez PUP osób bezrobotnych.
5. Refundowanie pracodawcom zatrudniającym bezrobotnych do 30 roku życia części kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne w ramach bonów zatrudnieniowych.
6. Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanej osoby bezrobotnej powyżej 50 roku życia.



7. Refundowanie pracodawcom lub przedsiębiorcom przez okres 12 miesięcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia.

#### **Wskaźniki specyficzne dla Programu:**

1. Liczba zrealizowanych ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców.
2. Liczba pracodawców, którzy skorzystali z refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy.
3. Liczba miejsc pracy utworzonych w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy dla osób bezrobotnych.
4. Liczba pracodawców, którzy zatrudnili osoby bezrobotne w ramach prac interwencyjnych.
5. Liczba miejsc pracy dofinansowanych w ramach prac interwencyjnych.
6. Liczba pracodawców, którzy skorzystali z jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanych przez PUP osób bezrobotnych.
7. Liczba miejsc pracy dofinansowanych w ramach jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanych przez PUP osób bezrobotnych.
8. Liczba pracodawców, którzy skorzystali z refundacji części kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne w ramach bonów zatrudnieniowych.
9. Liczba miejsc pracy dofinansowanych w ramach bonów zatrudnieniowych.
10. Liczba pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanej osoby bezrobotnej powyżej 50 roku życia.
11. Liczba miejsc pracy objętych dofinansowaniem wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanej osoby bezrobotnej powyżej 50 roku życia.
12. Liczba pracodawców lub przedsiębiorców, którzy skorzystali z refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia.
13. Liczba miejsc pracy objętych refundacją części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia.

**Źródła finansowania:**

- Fundusz Pracy,
- Europejski Fundusz Społeczny,
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

**Realizator:**

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej.

**Partnerzy, instytucje wspierające:**

Pracodawcy, podmioty prowadzące działalność gospodarczą, Biuro Rozwoju Miasta i Obsługi Inwestorów.

**CEL SZCZEGÓŁOWY 5****Rozwój potencjału kadrowego i instytucjonalnego Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej****Kierunki działań:**

1. Rozwój zawodowy pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej poprzez organizację szkoleń.
2. Zwiększenie efektywności przepływu informacji dot. osób bezrobotnych, w tym przede wszystkim poprzez rozwój systemów informatycznych obsługujących publiczne służby zatrudnienia i ich postępującą integrację z systemami innych podmiotów administracji publicznej.

**Wskaźniki specyficzne dla Programu:**

1. Opis działań podejmowanych w ramach kierunków 1 i 2.

**Źródła finansowania:**

- Fundusz Pracy,
- Europejski Fundusz Społeczny.

**Realizator:**

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej.

**Partnerzy, instytucje wspierające:**

Instytucje szkoleniowe, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

### **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. Zakres pozyskiwanych w ramach monitoringu danych oraz sposób ich agregowania i prezentacji zostanie dostosowany do zaplanowanego w Programie układu celów szczegółowych, kierunków działań oraz zakładanych efektów. Dzięki temu powstanie możliwość tworzenia kompleksowych sprawozdań rocznych, spójnych z logiką i układem niniejszego Programu.

Warto wspomnieć, iż układ ten zakłada dualizm wskaźników, które będą przedmiotem sprawozdawczości – są to zarówno wskaźniki wspólne ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych Dąbrowy Górniczej na lata 2016-2020, jak również wskaźniki specyficzne dla niniejszego Programu. Taki układ z jednej strony świadczy o integralności i spójności obu dokumentów, z drugiej zaś jest konsekwencją naturalnie większego niż w przypadku Strategii poziomu szczegółowości w programowaniu i monitorowaniu działań w obszarze rynku pracy.

Sprawozdania z realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020 opracowywane będą, podobnie jak w przypadku sprawozdania z realizacji Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Dąbrowy Górniczej na lata 2016-2020, w terminie do 30 czerwca każdego roku.