

**UCHWAŁA NR XXXIV/307/2021
RADY POWIATU TARNOGÓRSKIEGO**

z dnia 28 września 2021 r.

w sprawie przyjęcia „Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie tarnogórskim na lata 2021-2024”

Na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 17 i art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym (tekst jednolity: Dz. U. z 2020r. poz. 920 ze zm.¹⁾) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2021r. poz. 1100 z późn. zm.²⁾)

**Rada Powiatu
uchwala:**

§ 1. Przyjmuje się „Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie tarnogórskim na lata 2021-2024” w treści stanowiącej załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Powiatu Tarnogórskiego.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

§ 4. Uchwała podlega ogłoszeniu w sposób zwyczajowo przyjęty.

Przewodniczący Rady Powiatu

Przemysław Cichosz

¹⁾Przepisy wprowadzające zmiany opublikowano w: Dz. U. z 2021r. poz. 1038

²⁾Przepisy wprowadzające zmiany opublikowano w: Dz. U. z 2021r. poz. 1162

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY W POWIECIE TARNOGÓRSKIM NA LATA 2021-2024



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	3
Charakterystyka powiatu tarnogórskiego	4
Podsumowanie wyników badania ilościowego wśród osób bezrobotnych i pracodawców	22
Analiza SWOT	25
Dokumenty strategiczne mające wpływ na treść programu	28
Cele i zadania Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach	31
Źródła finansowania	36
Monitoring programu	37
Spis rysunków	38
Spis tabel	38



WPROWADZENIE

Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w powiecie tarnogórskim na lata 2021-2024 został sporządzony w oparciu o analizę danych zastanych na temat sytuacji społeczno-gospodarczej regionu, pozyskanych z Głównego Urzędu Statystycznego, Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach oraz danych Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach.

Pierwszy rozdział Programu zawiera analizę danych statystycznych dotyczących gmin znajdujących się na terenie powiatu tarnogórskiego, uzyskanych z baz Głównego Urzędu Statystycznego. Szczególną uwagę zwrócono na zmiany w liczbie ludności oraz migrację, przedsiębiorczość, gospodarkę powiatu tarnogórskiego oraz szczegółową analizę zjawiska bezrobocia na danym obszarze. Rozdział drugi przedstawia zestawienie dokumentów strategicznych, które były analizowane podczas opracowywania Programu. W rozdziale trzecim przedstawiona została analiza SWOT dla powiatu. W rozdziale czwartym przedstawione zostały cele strategiczne oraz cele operacyjne, które powinny być zrealizowane począwszy od 2021 do 2024 roku. W rozdziale piątym zawarto informacje dotyczące źródeł finansowania. Rozdział szósty dotyczy natomiast monitorowania realizacji Programu.

Program aktywizacji wpisuje się w rozwiązania wprowadzone do Planu dla Pracy i Rozwoju przygotowane przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii. Obejmuje on kluczowe obszary:

- bezpośrednia pomoc dla firm, które w wyniku pandemii znalazły się w trudnej sytuacji ekonomicznej,
- pomoc dla osób, które utraciły pracę i znalazły się w trudnej sytuacji zawodowej,
- nowy kierunek, czyli pomoc dla tych którzy utracili pracę a chcieliby założyć własny biznes,
- współpraca z pracodawcami oraz organizacjami rzemieślników i pracodawców.



CHARAKTERYSTYKA POWIATU TARNOGÓRSKIEGO

Ludność powiatu

Według stanu na koniec 2019 roku ludność powiatu wyniosła 140519 osoby, z czego 52,0% stanowiły kobiety. Oznacza to, że w przeciągu ostatnich 10 lat liczba ta wzrosła o 2310 osób. Od roku 2010 aż do końca badanego okresu obserwowana jest tendencja wzrostowa. Jedyne odstępstwo od obserwowanego trendu zaobserwowano w roku 2013, kiedy liczba ludności powiatu zmniejszyła się o 419 osób.

W powiecie tarnogórskim w latach 2010-2017 obserwuje się nieustanny spadek liczby ludności poniżej 24 roku życia. Jednak od roku 2018 aż do końca okresu badawczego tendencja spadkowa odwróciła się. Podczas gdy w latach 2010-2016 następował wzrost liczby osób pomiędzy 25 a 44 rokiem życia, w ostatnich trzech latach zauważalny jest spadek w tej grupie wiekowej. Liczba mieszkańców pomiędzy 45 a 64 rokiem życia kształtuje się na nieregularnym poziomie, jednak w perspektywie 10 lat możemy zauważyć tendencję spadkową. Od 2010 roku obserwowany jest również wzrost liczby ludności z najstarszej grupy wiekowej (65 lat i więcej). Podczas gdy w 2010 roku liczba mieszkańców powyżej 65 roku życia wynosiła 20424, to w 2019 roku wyniosła ona 26617. Oznacza to, że w przeciągu ostatnich 10 lat liczba ta wzrosła o 6193 osoby. Szczegółowe dane znajdują się w poniższej tabeli.

TABELA 1. LICZBA LUDNOŚCI POWIATU W OSTATNICH 10 LATACH WG WYBRANYCH KATEGORII WIEKOWYCH

Rok	do 24 lat	25-44 lata	45-64 lata	65 lat i więcej	ogółem
2019	33422	41774	38706	26617	140519
2018	33202	42168	38476	25886	139833
2017	33323	42387	38552	25038	139300
2016	33553	42606	38705	24215	139079
2015	34094	42495	39021	23227	138837
2014	34577	42354	39214	22357	138502
2013	35152	42134	39351	21714	138351
2012	35801	42146	39697	21126	138770
2011	36238	41944	39577	20641	138400
2010	36949	41625	39211	20424	138209

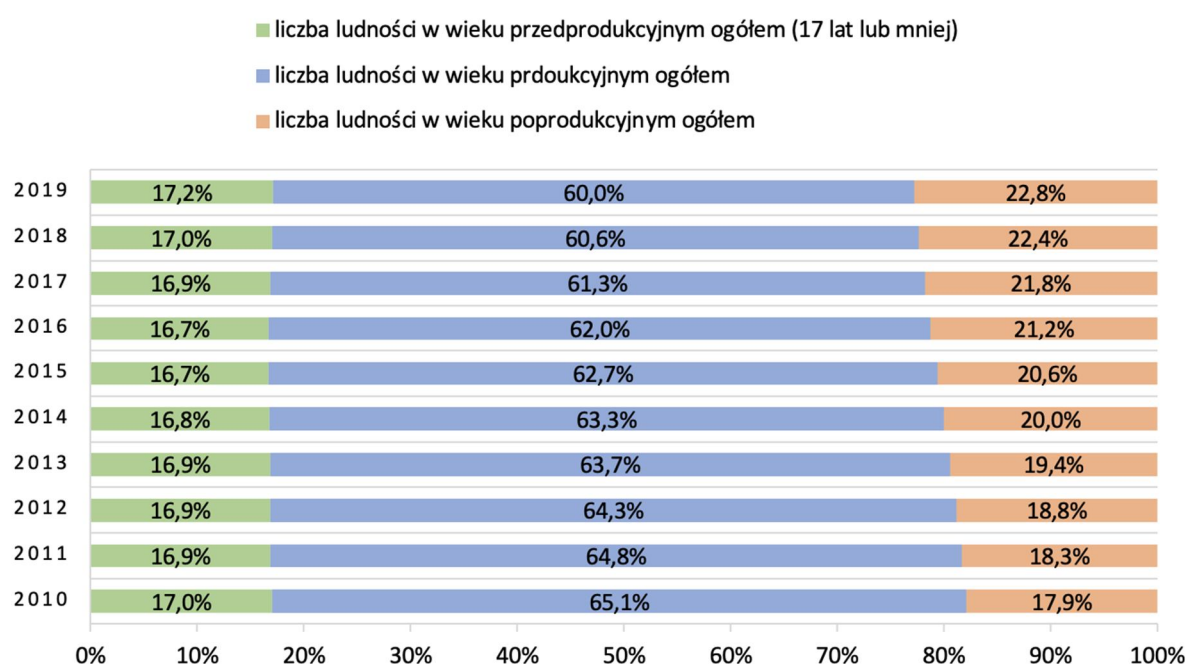
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Około 60,0% mieszkańców powiatu tarnogórskiego stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Na przestrzeni lat 2010-2019 udział tej grupy w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu stopniowo



malał. Ponadto w latach 2010- 2015 systematycznie zmniejszał się odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym. Od roku 2015 do końca omawianego okresu obserwuje się wzrost liczby ludności w tej grupie. Podczas gdy w 2015 roku odsetek osób do 17 roku życia nie przekraczał 16,7% ogółu, w roku 2019 ich udział w populacji powiatu wynosił 17,2%. Odsetek osób w wieku poprodukcyjnym w latach 2010-2019 stale wzrastał. W 2010 roku 17,9% mieszkańców powiatu znajdowało się w tej grupie wiekowej, podczas gdy w 2019 roku osoby powyżej 65 roku życia stanowiły 22,8% ogółu. Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym rysunku.

RYСУNEK 1. LUDNOŚĆ W WIEKU PRZEDPRODUKCYJNYM, PRODUKCYJNYM I POPRODUKCYJNYM NA PRZE-STRZENI OSTATNICH 10 LAT W POWIECIE TARNOGÓRSKIM



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Najwięcej mieszkańców powiatu mieszkało w gminie Tarnowskie Góry (61756 osób), a w gminie Radzionków mieszkało 16903 osób (12,0% ogółu mieszkańców). Nieco mniej, bo 16385 osób mieszkańców żyło w gminie Zbrosławice. Gminę Świerklaniec zamieszkiwało 12505 osób, co stanowiło około 8,9% ogółu. W gminie Kalety mieszkało 8548 osób, a w gminie Tworóg 8282 mieszkańców. Najmniej mieszkańców powiatu zamieszkiwało gminę Ożarówice oraz Krupski Młyn.

**TABELA 2. LICZBA MIESZKAŃCÓW W POSZCZEGÓLNYCH GMINACH POWIATU TARNOGÓRSKIEGO**

Nazwa	ogółem	mężczyźni	kobiety
Powiat tarnogórski	140780	68369	72411
Kalety	8548	4173	4375
Miasteczko Śląskie	7418	3570	3848
Radzionków	16903	8208	8695
Tarnowskie Góry	61756	29620	32136
Krupski Młyn	3177	1601	1576
Ożarowice	5806	2798	3008
Świerklaniec	12505	6115	6390
Tworóg	8282	4133	4149
Zbrosławice	16385	8151	8234

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Czynnikami wpływającymi na spadek lub przyrost ludności są migracje na pobyt stały, zarówno wewnętrzne, rozpatrywane w skali kraju, województwa oraz powiatów, jak i zewnętrzne. **W powiecie tarnogórskim na przestrzeni ostatnich pięciu lat (od 2014 do 2019 r.) saldo migracji było dodatnie** i kształtowało się na poziomie 2644 osób. Oznacza to, że więcej osób napływało na teren powiatu niż z niego odpływało. Dominującą formą migracji były zameldowania z gmin wiejskich (1457 osób).

W podziale na gminy, odpływ ludności od 2014 do 2019 r. nastąpił w gminie Krupski Młyn (spadek o 65 osób) oraz w gminie Radzionków (spadek o 7 osób). Największe dodatnie saldo migracji odnotowano w mieście Tarnowskie Góry (wzrost o 1065 osób) oraz w gminie Świerklaniec (wzrost o 644 osoby). Szczegółowe saldo migracji na przestrzeni lat 2014-2019 w poszczególnych gminach powiatu tarnogórskiego przedstawia poniższa tabela.

TABELA 3. SALDO MIGRACJI DLA POWIATU TARNOGÓRSKIEGO W LATACH 2014-2019

Jednostka terytorialna	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Ogółem
Powiat tarnogórski	310	0*	442	407	701	784	2 644
Kalety	23	0*	4	28	25	-3	77
Miasteczko Śląskie	-35	0*	37	9	27	14	52
Radzionków	24	0*	-47	-33	11	38	-7
Tarnowskie Góry	90	0*	227	145	261	342	1 065
Krupski Młyn	-20	0*	0	-31	8	-22	-65
Ożarowice	37	0*	24	5	86	29	181
Świerklaniec	101	0*	89	127	153	174	644
Tworóg	-7	0*	80	28	7	32	140
Zbrosławice	97	0*	28	129	123	180	557

*Ze względu na niewystarczającą ilość danych saldo migracji na rok 2015 nie zostało obliczone

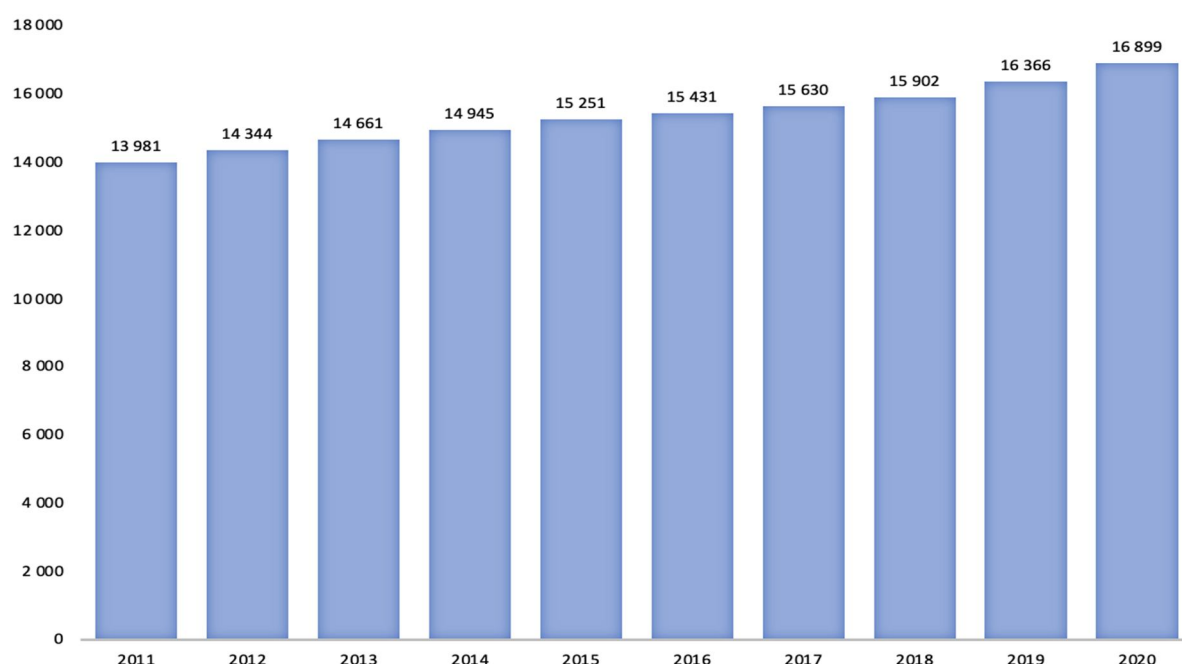
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>



Przedsiębiorczość

Na koniec 2020 roku w rejestrze REGON powiatu tarnogórskiego zarejestrowanych było 16899 podmiotów gospodarczych. Liczba przedsiębiorstw w powiecie w ciągu ostatnich dziesięciu lat stale wzrastała. Podczas gdy w 2011 roku w powiecie zarejestrowanych było 13981 podmiotów gospodarczych, w 2020 roku liczba ta wyniosła 16899, czyli o 2918 jednostek więcej. Oznacza to ponad 20% wzrost w trakcie całego analizowanego okresu i 3% wzrost w skali ostatniego badanego roku. Omawiane dane przedstawione zostały na poniższym rysunku.

RYСУNEK 2. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH DZIAŁAJĄCYCH W POWIECIE



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W latach 2015-2019 liczba nowo zarejestrowanych podmiotów w rejestrze REGON w powiecie tarnogórskim kształtowała się na nieregularnym poziomie powyżej 1000 jednostek w skali roku. W 2020 r. liczba nowo zarejestrowanych przedsiębiorstw wyniosła 967 czyli o 117 jednostek mniej w stosunku do ubiegłego roku.

W latach 2015-2018 liczba wyrejestrowywanych podmiotów gospodarczych z rejestru REGON systematycznie rosła. Podczas gdy w 2018 r. zostało wyrejestrowane najwięcej podmiotów gospodarczych w skali całego okresu badawczego, w latach 2018-2020 liczba ta stale malała. W 2020 r. z rejestru REGON zostało wyrejestrowane o 208 podmiotów mniej niż w roku ubiegłym i o 484 podmioty mniej w porównaniu z 2018 r.



TABELA 4. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH NOWO ZAREJESTROWANYCH I WYREJESTROWANYCH Z REJESTRU REGON W POWIECIE TARNOGÓRSKIM W LATACH 2015-2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
liczba podmiotów nowo zarejestrowanych w rejestrze REGON	1121	1023	1054	1131	1084	967
liczba podmiotów wyrejestrowanych z rejestru REGON	899	921	936	996	720	512

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W powiecie tarnogórskim przeważają mikroprzedsiębiorstwa (do 9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników), które łącznie stanowią 99,4% ogółu zarejestrowanych podmiotów w powiecie. Przedsiębiorstwa zatrudniające 50 i więcej pracowników stanowią pozostałe 0,6% zarejestrowanych podmiotów. W porównaniu do stanu z 2019 roku w powiecie wzrosła liczba mikroprzedsiębiorstw, o 544 jednostek gospodarczych. W 2020 roku o 1 podmiot zmniejszyła się natomiast liczba średnich przedsiębiorstw. Ponadto zmalała również liczba małych przedsiębiorstw (o 10 podmiotów gospodarczych). W pozostałych klasach wielkości przedsiębiorstw liczba zarejestrowanych jednostek gospodarczych w porównaniu 2019 rokiem nie uległa zmianie. Ogółem liczba zarejestrowanych w powiecie przedsiębiorstw wzrosła o 533 podmioty. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów w podziale według klas wielkości ilustruje poniższa tabela.

TABELA 5. PODZIAŁ PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W POWIECIE WEDŁUG KLAS WIELKOŚCI

Klasa wielkości przedsiębiorstwa		Struktura podmiotów w powiecie		Przyrost w skali roku w powiecie*	
		N	%	N	%
Mikro przedsiębiorstwa	0-9 pracowników	16 152	95,6%	544	3,5%
Małe przedsiębiorstwa	10-49 pracowników	637	3,8%	-10	-1,5%
Średnie przedsiębiorstwa	50-249 pracowników	94	0,5%	-1	-1,1%
Duże przedsiębiorstwa	250-999 pracowników	15	0,1%	0	0,0%
	1000 i więcej pracowników	1	0,0%	0	0,0%
Ogółem		16 899	100%	533	3,3%

Według stanu z 31 grudnia 2020 roku, *w porównaniu do poprzedniego roku

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS



Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych w powiecie tarnogórskim jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G). Ten rodzaj działalności prowadzi około 23,6 % podmiotów w powiecie. Następnie 13,3% firm działa w obszarze budownictwa (sekcja F), zaś około 10,2% firm prowadzi działalność profesjonalną, naukową i techniczną (sekcja M). Około 9,8% podmiotów gospodarczych zajmuje się przetwórstwem przemysłowym (sekcja C). Można zauważyć, że ponad 5,0% przedsiębiorstw zajmuje się transportem i gospodarką magazynową (sekcja H; 6,2%) oraz opieką zdrowotną i pomocą społeczną (sekcja Q; 5,8%). W pozostałych sekcjach funkcjonuje nie więcej niż 5,0% podmiotów.

W porównaniu do 2019 roku największy przyrost liczbowy, o 127 podmiotów, odnotowany został w sekcji budownictwa (sekcja F). Duży przyrost przedsiębiorstw w powiecie nastąpił również w sekcji M (o 84 podmioty), Q (o 56 podmiotów), oraz w sekcji J (o 50 podmiotów). Spadki dotyczyły sekcji A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo), B (górnictwo i wydobywanie) oraz sekcji D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych). Omawiane dane przedstawione zostały w tabeli.

TABELA 6. PODZIAŁ PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W POWIECIE WEDŁUG SEKCJI PKD

Seksja / Obszar działalności		Struktura podmiotów w powiecie		Zmiana liczby podmiotów*	
		N	%	N	%
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	225	1,3%	-1	-0,4%
B	Górnictwo i wydobywanie	24	0,1%	-1	-4,0%
C	Przetwórstwo przemysłowe	1659	9,8%	9	0,5%
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	17	0,1%	-1	-5,6%
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	62	0,4%	3	5,1%
F	Budownictwo	2242	13,3%	127	6,0%
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3989	23,6%	49	1,2%
H	Transport i gospodarka magazynowa	1047	6,2%	23	2,2%
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	480	2,8%	8	1,7%
J	Informacja i komunikacja	620	3,7%	50	8,8%
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	443	2,6%	17	4,0%
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	703	4,2%	17	2,5%
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1719	10,2%	84	5,1%



N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	522	3,1%	7	1,4%
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	69	0,4%	0	0,0%
P	Edukacja	609	3,6%	20	3,4%
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	973	5,8%	56	6,1%
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	334	2,0%	15	4,7%
S i T	Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1102	6,5%	41	3,9%
Ogółem		16899	100,0%	533	3,3%

Według stanu 31 grudnia z 2020 roku, *w porównaniu do poprzedniego roku

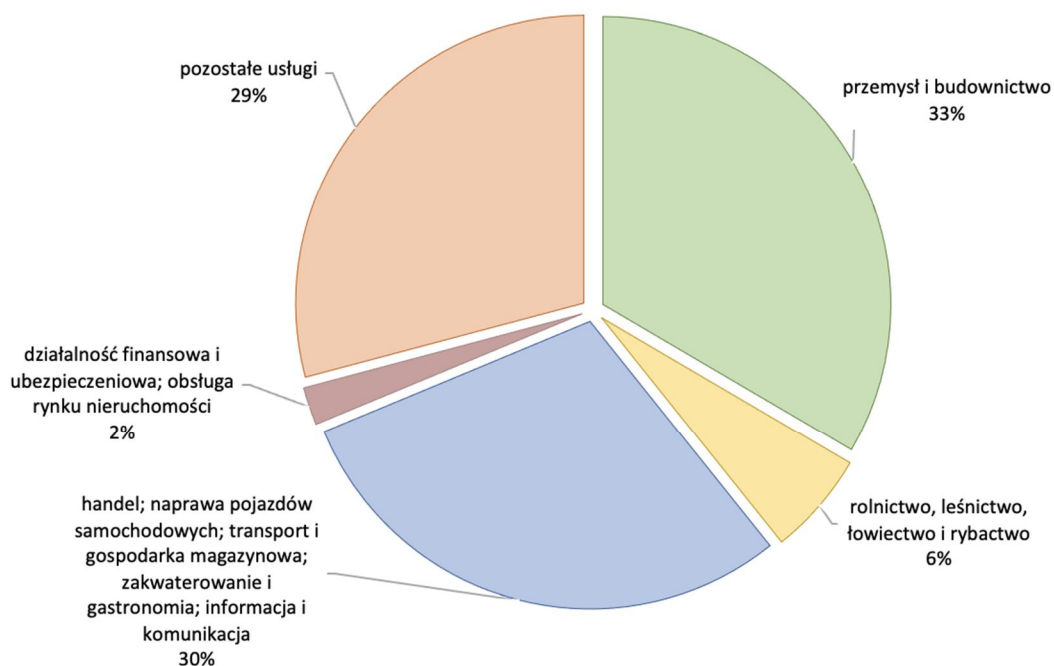
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Pracujący

W końcu 2019 roku w powiecie tarnogórskim liczba pracujących wg sekcji PKD wyniosła 37 162 osób. W relacji do roku poprzedzającego oznacza to wzrost o 381 osób. W gronie pracujących mieszkańców powiatu 53,9% stanowią mężczyźni (niezmiennie od dwóch lat). **Najwięcej osób pracujących odnotowano w sekcjach przemysł i budownictwo (33,4%), handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja (29,5%) oraz pozostałe usługi (29,1%).** W pozostałych działach gospodarki pracuje nie więcej niż 8,0% ogółu pracujących. W przeciągu ostatniego roku wzrost liczby zatrudnionych odnotowano w pozostałych usługach (o 0,7 punktu procentowego) oraz w działalności finansowej i ubezpieczeniowej; obsłudze rynku nieruchomości (o 0,2 punktu procentowego). Spadek dotyczył z kolei handlu; naprawy pojazdów samochodowych; transportu i gospodarki magazynowej; zakwaterowania i gastronomii; informacji i komunikacji (o 0,2 punktu procentowego), przemysłu i budownictwa (spadek o 0,7 punktu procentowego) oraz rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (spadek o 0,2 punktu procentowego).



RYСУNEK 3. PRACUJĄCY W POWIECIE TARNOGÓRSKIM WG GRUP SEKCJI PKD W KOŃCU 2019 ROKU

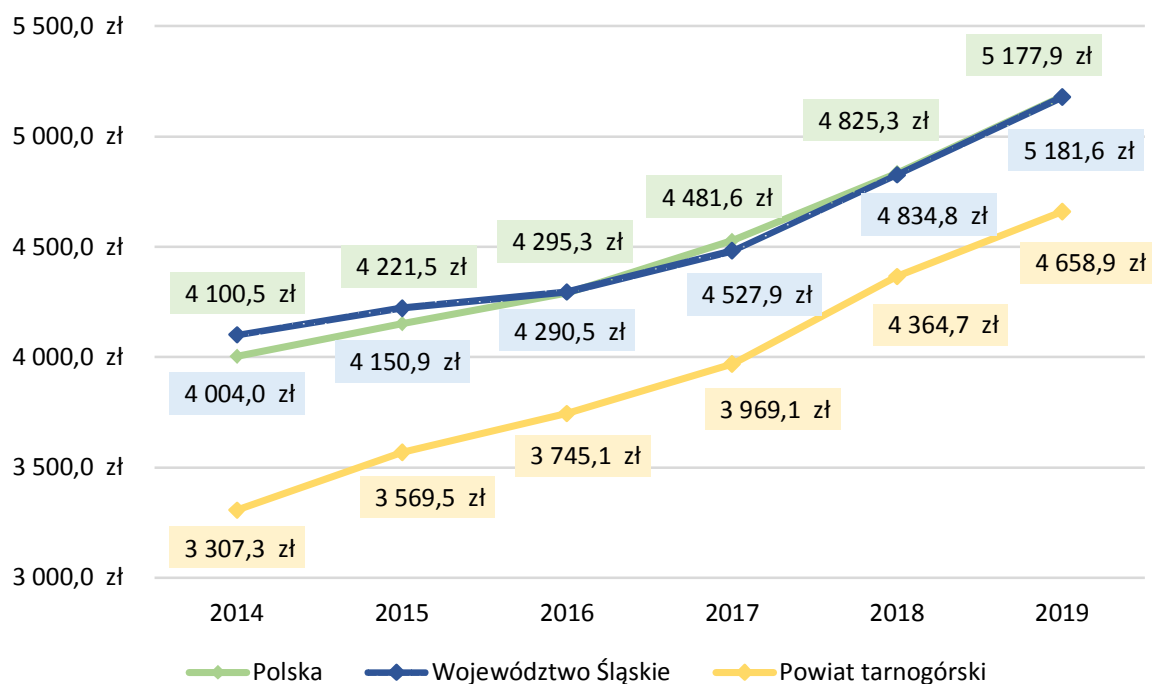


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Średnie wynagrodzenie brutto w powiecie tarnogórskim na przestrzeni lat 2014 - 2019 kształtowało się poniżej średniej ogólnokrajowej oraz wojewódzkiej. Podczas gdy w roku 2014 średnie wynagrodzenie w powiecie tarnogórskim wyniosło 3307,3 zł, na przestrzeni badanego okresu wzrosło o 40,9%, pod koniec 2019 roku osiągając średnią wartość 4658,9 zł. Szczegółowe informacje znajdują się na poniższym rysunku.



RYSUNEK 4. ŚREDNIE WYNAGRODZENIE BRUTTO W POWIECIE TARNOGÓRSKIM W LATACH 2014-2019



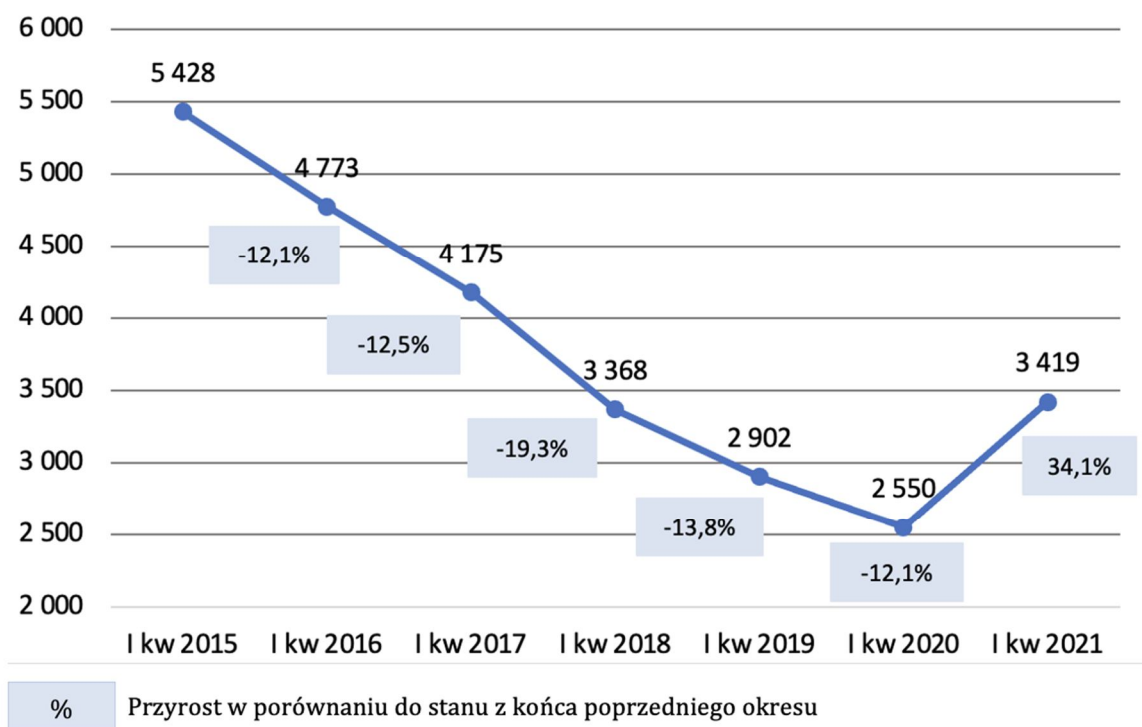
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Bezrobotni

Na koniec marca 2021 roku w powiecie tarnogórskim zarejestrowanych było 3419 osób bezrobotnych, z czego 55,4% stanowiły kobiety. Od końca I kw. 2015 roku do końca I kwartału 2020 roku zauważalny był zdecydowany spadek liczby bezrobotnych (o 2878 osób). Po tym okresie nastąpił wzrost liczby osób bezrobotnych – o 869 osób w porównaniu z I kw. 2020 roku. W całym okresie badanym liczba bezrobotnych zmniejszyła się łącznie o 2009 osób.



RYСУNEK 5. LICZBA BEZROBOTNYCH W POWIECIE TARNOGÓRSKIM NA KONIEC MARCA 2015-2021 ROKU

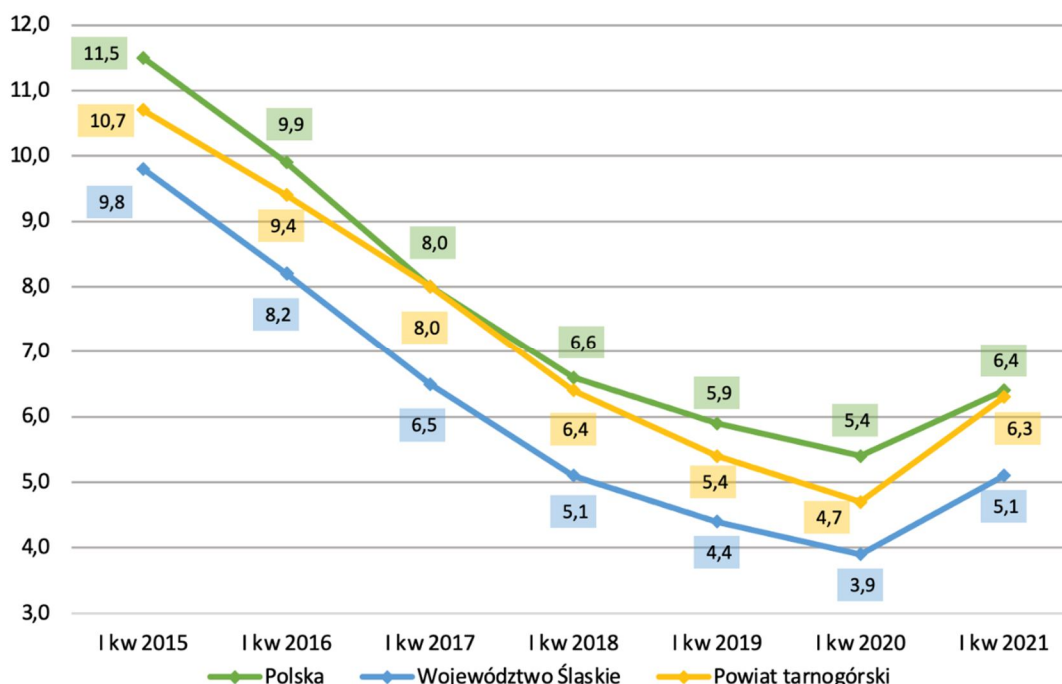


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie tarnobrzegskim od I kwartału 2015 roku zmieniała się zgodnie z trendem ogólnopolskim i wojewódzkim. Podczas gdy pod koniec marca 2015 roku stopa bezrobocia w powiecie wynosiła 10,7 punktów procentowych, to w I kwartale 2020 roku zmalała do 4,7 punktów procentowych. W 2021 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wzrosła do 6,3 punktów procentowych. Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym rysunku.



RYСУNEK 6. STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W POWIECIE TARNOGÓRSKIM NA KONIEC I KWARTAŁU 2015-2021 ROKU

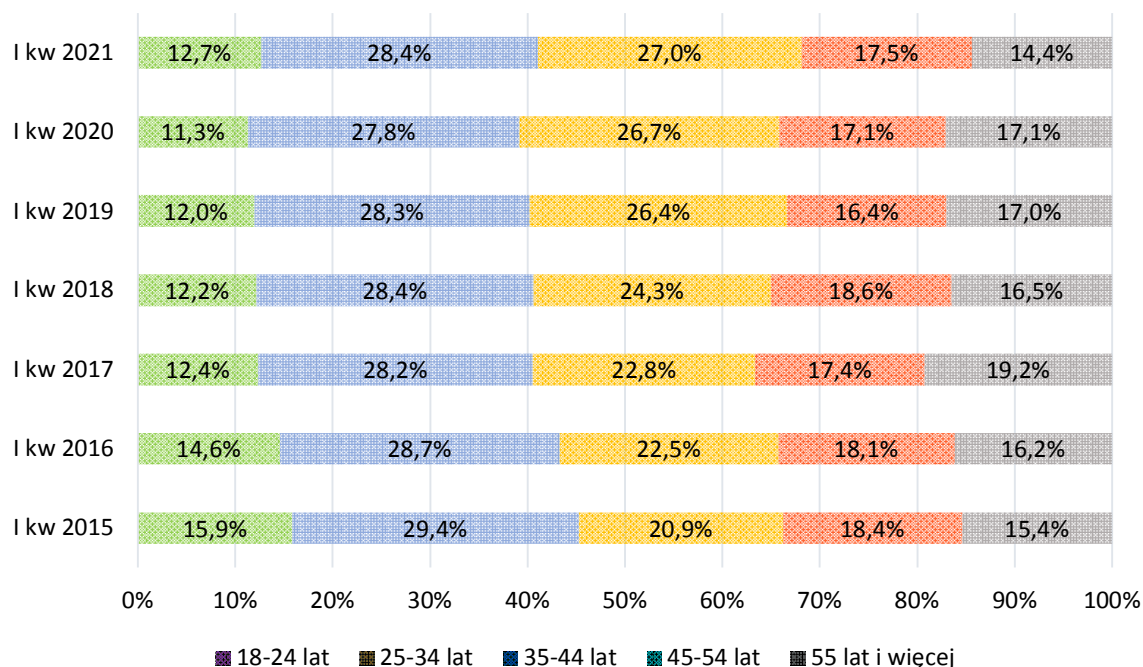


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Powiat tarnogórski charakteryzuje się wysokim udziałem wśród bezrobotnych osób z grupy wiekowej 25-35 lata – 28,4% ogółu. Ponadto odsetek młodych bezrobotnych (18-24 lata) w powiecie w I kwartale 2021 roku wynosił 12,7%. W latach 2015-2020 widoczna jest jednak tendencja spadkowa udziału osób z tej grupy wiekowej w ogóle bezrobotnych (w 2015 roku odsetek ten wyniósł 15,9%, a w 2020 roku 11,3%). Od I kwartału 2015 roku aż do końca badanego okresu największy wzrost zaobserwowany został w odsetku osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 34-44 lata. Udział tych osób w ogóle bezrobotnych od 2015 roku wzrósł o 6,1 punktu procentowego i wyniósł w I kwartale 2021 roku 27,0%. Liczba bezrobotnych powyżej 45 roku życia kształtuje się na nieregularnym poziomie, jednak w perspektywie 7 lat możemy zauważyć, że ich procentowy udział wynosi pomiędzy 32,0-37,0%. Szczegółowe informacje dotyczące rozkładu osób bezrobotnych pod względem wieku przedstawia poniższy wykres.



RYСУNEK 7. ROZKŁAD WIEKU BEZROBOTNYCH W POWIECIE TARNOGÓRSKIM NA KONIEC I KWARTAŁU 2015-2021 ROKU

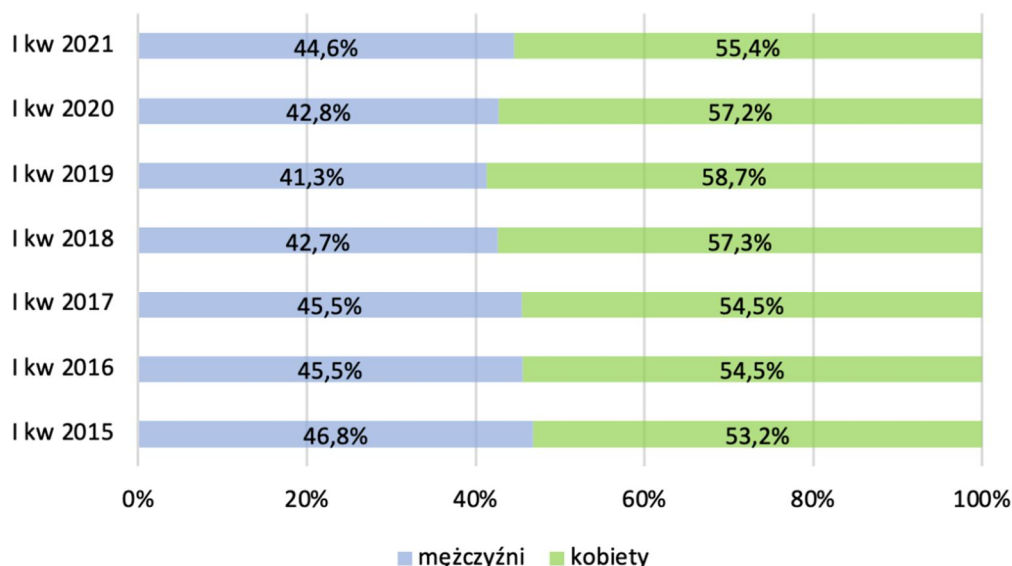


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W powiecie tarnogórskim większość osób bezrobotnych stanowią kobiety. Od końca I kwartału 2015 roku do końca I kwartału 2019 roku ich udział w ogóle osób bezrobotnych wzrósł o 5,5 punktu procentowego, osiągając wartość 58,7%. Od tego momentu do końca rozpatrywanego okresu procentowy udział kobiet w ogóle bezrobotnych wykazuje tendencję spadkową. Szczegółowe informacje dotyczące rozkładu osób bezrobotnych pod względem płci przedstawia poniższy wykres.



RYСУNEK 8. ROZKŁAD PŁCI BEZROBOTNYCH W POWIECIE TARNOGÓRSKIM NA KONIEC I KWARTAŁU 2015-2021 ROKU

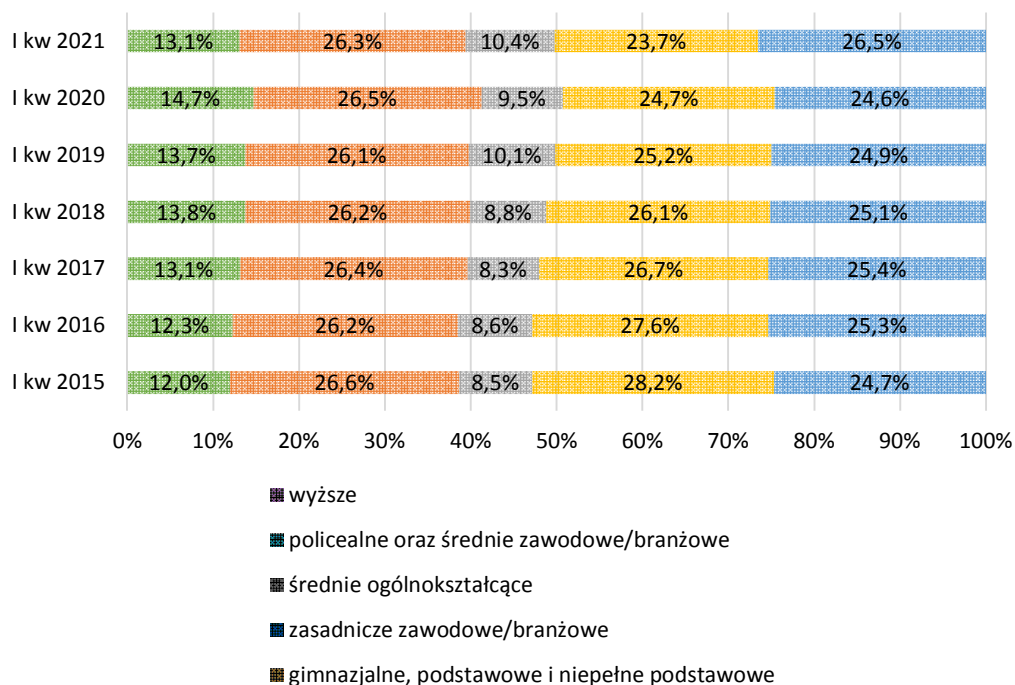


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W ogólnej liczbie zarejestrowanych na terenie powiatu bezrobotnych w I kwartale 2021 roku najliczniejszy udział mają osoby o wykształceniu gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym – 26,5%. Nieco niższy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych mają osoby z wykształceniem policealnym/średnim zawodowym – 26,3% oraz zasadniczym zawodowym/branżowym – 23,7%. Najmniejszą grupę wśród bezrobotnych osób w I kwartale 2021 roku stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 10,4% ogółu bezrobotnych. Podczas gdy udział osób z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym/branżowym w ciągu ostatnich siedmiu lat (od I kwartału 2015 roku do I kwartału 2021 roku) ulegał nieznacznym wahaniom, w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz wyższym zauważalna jest tendencja rosnąca (odpowiednio o 1,9 i 1,1 pkt. procentowego). Należy jednak zauważyć, iż wzrost udziału liczby bezrobotnych z wykształceniem wyższym w I kwartale 2021 roku uległ zahamowaniu. Do znacznego spadku doszło natomiast w udziale osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (ogółem o 4,5 pkt. procentowego). Szczegółowe informacje przedstawione zostały na wykresie.



RYСУNEK 9. ROZKŁAD WYKSZTAŁCENIA BEZROBOTNYCH W POWIECIE TARNOGÓRSKIM NA KONIEC I KWARTAŁU 2015-2021 ROKU



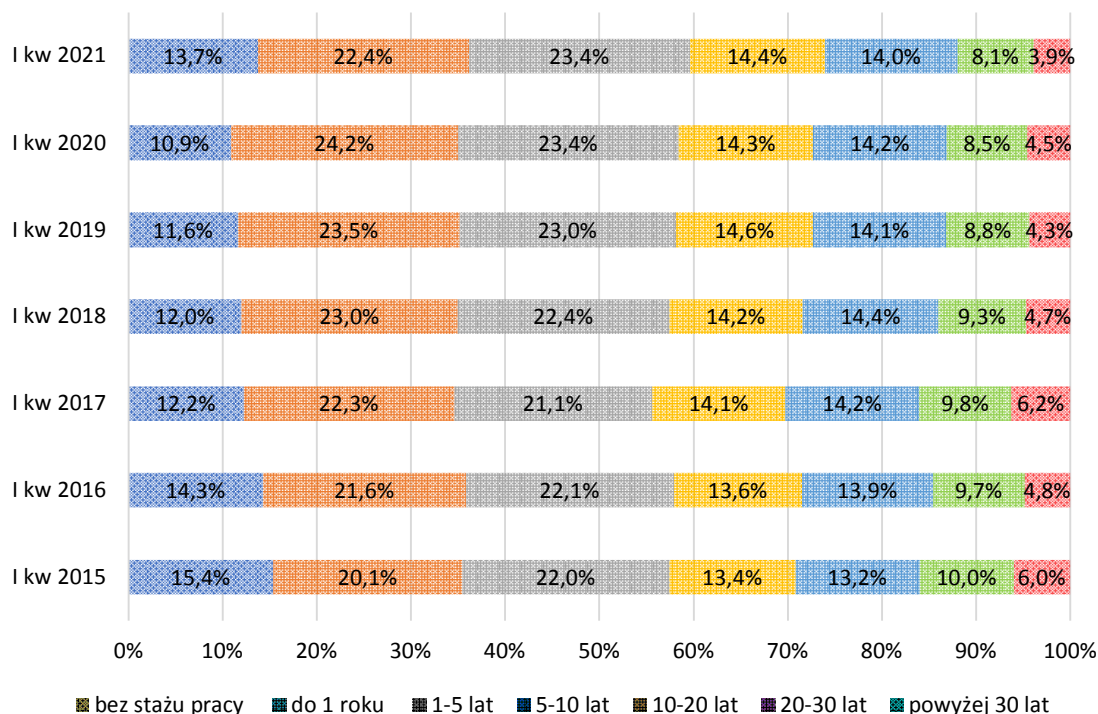
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W powiecie tarnogórskim bezrobotni nieposiadający stażu pracy stanowią 13,7% ogółu zarejestrowanych. Udział osób bez doświadczenia zawodowego w latach 2015-2020 ulegał zmniejszeniu - w I kwartale 2015 roku udział osób nieposiadających stażu pracy wynosił 15,7% i w I kwartale 2020 roku zmniejszył się o 4,5 punktu procentowego więcej niż w I kwartale 2021 roku. W I kwartale 2021 roku odsetek ten wzrósł do 13,7%.

W całym okresie badanym malał również odsetek osób ze stażem pracy powyżej 20 lat. W I kwartale 2021 roku grupa ta stanowiła 12,0% ogółu osób bezrobotnych. Podczas gdy udział osób z długim stażem pracy stopniowo malał, wśród bezrobotnych wzrastał udział osób posiadających niewielki staż pracy - w badanym okresie udział osób posiadających staż pracy do roku zwiększył się z 20,1% do 22,4%. Ponadto niewielkiej tendencji wzrostowej uległ odsetek osób ze stażem pracy od 1 do 5 lat, w I kwartale 2021 roku wyniósł on 23,4%, czyli o 1,4 punktu procentowego więcej niż w I kwartale 2015 roku. Procentowy udział grup bezrobotnych ze stażem pracy 5-10 oraz 10-20 lat nie ulegał większym wahaniom i utrzymywał się na poziomie odpowiednio 13,4-14,6% i 13,2-14,4%. Szczegółowe informacje dotyczące rozkładu stażu pracy osób bezrobotnych w powiecie tarnogórskim przedstawione zostały na rysunku.



RYСУNEK 10. ROZKŁAD STAŻU PRACY BEZROBOTNYCH W POWIECIE TARNOGÓRSKIM NA KONIEC I KWARTAŁU 2015-2021 ROKU

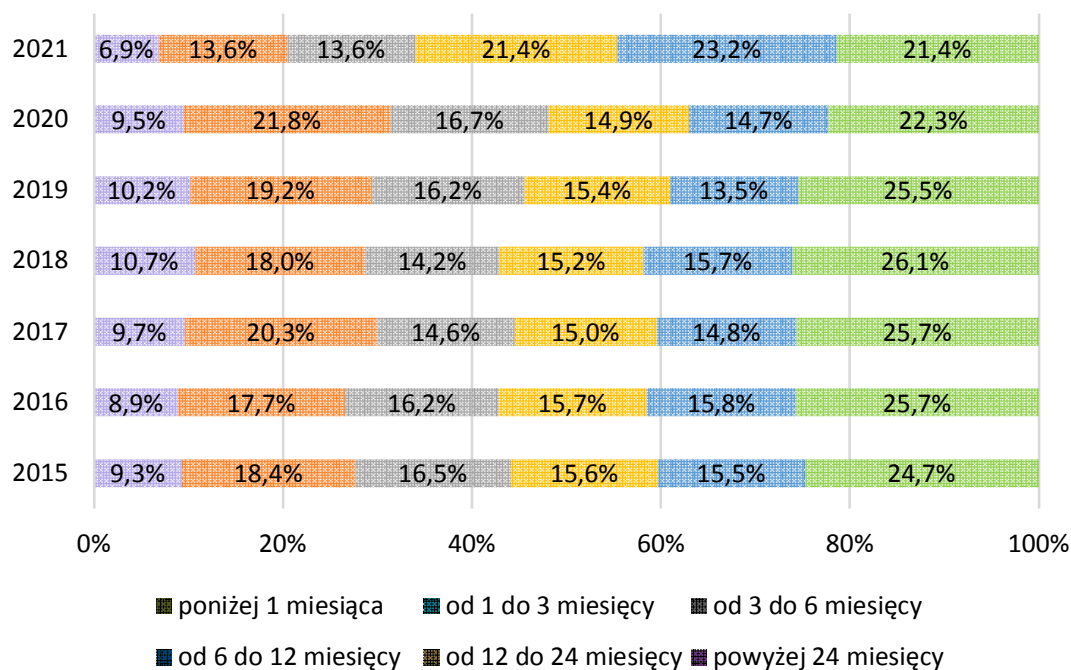


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Czynnikiem charakteryzującym kondycję lokalnego rynku pracy jest również czas pozostawania przez osoby bezrobotne bez zatrudnienia. **Około 21,4% bezrobotnych w powiecie tarnogórskim pozostaje bez zatrudnienia przez okres dłuższy niż 24 miesiące. Jest to odsetek niższy niż w analogicznym okresie w 2015 roku, kiedy to 24,7% bezrobotnych pozostawało zarejestrowanych w PUP.** Udział osób pozostających bez zatrudnienia przez okres od 6 do 24 miesięcy w latach 2015-2020 utrzymywał się na stałym poziomie – pomiędzy 13,5-15%, jednak w roku 2021 wzrósł do 23,2. Ponadto w 2021 roku o 6,5 pkt procentowego wzrósł odsetek osób, których czas pozostania bez zatrudnienia wynosił pomiędzy 6 a 12 miesięcy. W I kwartale 2021 roku zmniejszył się natomiast odsetek bezrobotnych bez pracy poniżej 6 miesięcy w porównaniu do roku wcześniejszego. Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym wykresie.



RYСУNEK 11. ROZKŁAD CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY BEZROBOTNYCH W POWIECIE TARNOGÓRSKIM NA KONIEC I KWARTAŁU 2015-2021 ROKU

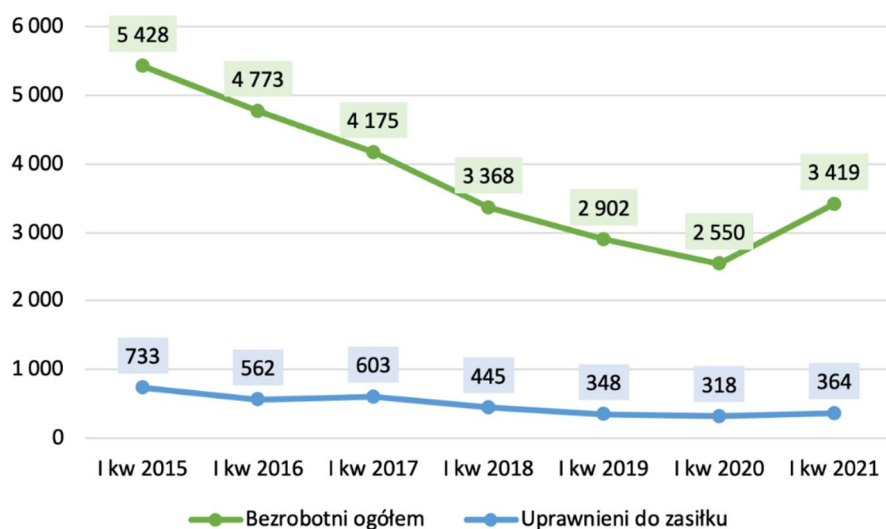


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W I kwartale 2015 roku udział osób bezrobotnych uprawnionych do zasiłku w ogóle bezrobotnych wynosił 13,5%, następnie do I kwartału 2020 roku liczba bezrobotnych uprawnionych do zasiłku stale malała (spadek o 415 osób) analogicznie do zmniejszającej się liczby zarejestrowanych bezrobotnych (spadek o 2878). Jedynym odstępstwem był I kwartał 2017 roku, kiedy liczba bezrobotnych uprawnionych do zasiłku wzrosła o 41 osób. W 2021 roku liczba bezrobotnych ogółem i uprawnionych do zasiłku wzrosła odpowiednio o 869 i 46 osób.



RYСУNEK 12. LICZBA BEZROBOTNYCH OGÓŁEM I UPRAWNIIONYCH DO ZASIŁKU W KOŃCU I KWARTAŁU 2015-2021 ROKU



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy to grupa osób, która ze względu na szczególne uwarunkowania ma znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowią około 80,2% ogółu wszystkich osób bezrobotnych. Wśród będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy osoby długotrwale bezrobotne stanowią 64,3% ogółu tej grupy. Ponadto wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy 31,1% to osoby do 30 roku życia, a 28,9% należy do grupy osób powyżej 50 roku życia. Ponadto 15,8% osób bezrobotnych posiada co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia. Pozostałe grupy w szczególnej sytuacji na rynku pracy są mniej liczne. Około 3,8% osób mających znaczne problemy z wyjściem ze stanu bezrobocia to niepełnosprawni, z kolei 0,6% osób korzysta ze świadczeń pomocy społecznej. Tylko dwie osoby wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy posiadają dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Szczegółowe informacje na temat liczby zarejestrowanych bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy znajdują się w poniższej tabeli.



TABELA 7. BEZROBOTNI W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W POWIECIE TARNOGÓRSKIM ZA I KWARTAŁ 2021 ROKU

Kategoria bezrobotnych	Bezrobotni zarejestrowani	
	N	udział w ogóle bezrobotnych w szczególnej sytuacji
do 25 roku życia	442	16,1%
do 30 roku życia	854	31,1%
długotrwale bezrobotne	1764	64,3%
powyżej 50 roku życia	793	28,9%
korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	17	0,6%
posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	433	15,8%
posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	2	0,1%
niepełnosprawni	104	3,8%
ogółem	2744	

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS



PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADANIA ILOŚCIOWEGO WŚRÓD OSÓB BEZ-ROBOTNYCH I PRACODAWCÓW

- Prawie trzy czwarte badanych pracodawców (74,1%) ocenia sytuację ekonomiczną swojego przedsiębiorstwa jako bardzo dobrą bądź dobrą. Około 24,7% pracodawców zmagало się z trudnościami, jednakże przedsiębiorstwo nie było zagrożone likwidacją. Przedsiębiorstwa, którym z racji trudnej sytuacji ekonomicznej groziło zamknięcie stanowiły zaledwie 1,3% ogółu badanych podmiotów.
- Najczęstszym powodem zwolnień pracowników była naturalna restrukturyzacja – wskazało ją 54,2% pracodawców. W przypadku co czwartego przedstawiciela firmy zwolnienia pracowników spowodowane były reorganizacją stanowisk pracy, a co szósty badany jako powód zwolnień wskazywał na wpływ epidemii COVID – 19.
- Negatywne skutki pandemii COVID-19 dotknęły większość przedsiębiorstw (72,8% badanych). Pozostałe 27,2% przedstawicieli przedsiębiorstw było zdania, iż pandemia nie wpłynęła negatywnie na działalność ich podmiotu. Negatywne skutki pandemii zdecydowanie częściej odczuły podmioty mniejsze zatrudniające do 9 pracowników.
- Spadek obrotów wskutek obaw konsumentów (nabywców) na wytwarzane dobra/świadczane usługi był najczęściej doświadczanym przez przedsiębiorców negatywnym skutkiem pandemii (67,8%).
- Przedsiębiorcy skorzystać mogli z różnego rodzaju wsparcia aby zmniejszyć negatywne skutki pandemii. Z pomocy tej skorzystało 78,2% badanych. Otrzymana pomoc w zdecydowanej większości przypadków pomogła zniwelować negatywny wpływ pandemii na działalność przedsiębiorstwa i uniknąć ryzyka upadłości/likwidacji – stało się tak w 87,8% przypadków.
- W opinii trzech czwartych pracodawców pandemia COVID-19 może mieć również pozytywny skutek i wspomóc tworzenie nowych rozwiązań w biznesie i społeczeństwie. Najczęściej wskazywanymi pozytywami, które może za sobą nieść obecna sytuacja pandemiczna jest przede wszystkim wzrost świadomości obywateli w zakresie możliwości sieci Internetu (83,2% wskazań) oraz wzrost znaczenia handlu elektronicznego (81,5% wskazań).
- Większość respondentów prognozowała, iż w ciągu najbliższego roku zatrudnienie w firmie wzrośnie (22,8% wskazań) bądź utrzyma się na tym samym poziomie (65,8%). Spadek zatrudnienia przewidywany był wyłącznie przez 4,4% badanych.
- Pracodawcy oczekiwali od potencjalnych pracowników przede wszystkim chęci do pracy (86,1% wskazań) odpowiednich kwalifikacji (77,8%) oraz gotowości do ich zdobywania (71,5%).



- Dla pracodawców bardzo istotne znaczenie mają umiejętności miękkie - najczęściej bo 87,3% badanych jako najbardziej przydatną cechę pracownika wskazywało na komunikację. Dodatkowo najczęściej podawanym przez pracodawców powodem odrzucania pracowników był brak kompetencji psychospołecznych (np. praca w zespole, terminowość, dyscyplina) – 60,1% wskazań - a dopiero później brak odpowiednich kwalifikacji/uprawnień zawodowych (54,4% wskazań).
- Pracodawcy wskazywali na niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniających się trendów na lokalnym rynku pracy. Podczas gdy 7,6% badanych była zdania, iż oferta edukacyjna prawidłowo reaguje na potrzeby rynku pracy, połowa respondentów uważała, iż dzieje się tak, aczkolwiek nie we wszystkich kierunkach. Kwalifikacje absolwentów dobrze oceniło 3,8% badanych, a 54,4% badanych było zdania, iż kwalifikacje są dostosowane do potrzeb rynku pracy, jednakże nie we wszystkich kierunkach.
- Staże są efektywną formą wsparcia w opinii 38,9% badanych przedsiębiorców. Co trzeci pracodawca współpracujący z PUP jako najbardziej pomocną formę współpracy wymieniał pośrednictwo pracy krajowe (29,2%) oraz sfinansowanie dokształcenia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (szkoleń i studiów podyplomowych – 29,2%).
- Prawie połowa pracodawców (45,5%) współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy w ciągu ostatniego roku.
- Do głównych barier utrudniających osobom bezrobotnym znalezienie zatrudnienia zaliczyć można: ogólny brak odpowiednich ofert pracy (25,5% wskazań), konieczność opieki nad dzieckiem bądź osobą zależną (25,1% wskazań) oraz brak odpowiednich kwalifikacji (20,8% wskazań). Konieczność opieki nad dziećmi/osobami zależnymi wskazywana jest przez około 42,0% osób w wieku od 31-50 roku życia.
- Najczęstszym powodem zarejestrowania się w Powiatowym Urzędzie Pracy była chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego (63,1% wskazań) oraz chęć skorzystania z ofert pracy (43,9% wskazań). Około 22,0% ankietowanych bezrobotnych zgłosiło się do Urzędu Pracy z powodu redukcji etatów (zwolnień grupowych bądź zwolnień/redukcji zatrudnienia z powodu pandemii COVID-19), a dla 14,5% powodem rejestracji była chęć uzyskania dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej.
- Bezrobotni poszukują pracy najczęściej w Internecie (82,4% wskazań) oraz poprzez rodzinę /znajomych (49,8% wskazań). Trzech na dziesięciu bezrobotnych poszukiwało ofert zatrudnienia w Powiatowym Urzędzie Pracy (31,0%), a co ósmy badany szukał pracy bezpośrednio u potencjalnych pracodawców. Najczęściej wskazywanym powodem nie poszukiwania zatrudnienia była chęć otworzenia własnej działalności gospodarczej – około 42,9% badanych, którzy przyznali, iż nie poszukują pracy chciało otworzyć własną firmę.



- Większość badanych (74,9%) zdecydowałaby się podjąć zatrudnienie poza miejscem zamieszkania. Pozostałe 25,1% osób uczestniczących w badaniu nie zdecydowałaby się na taką opcję. Około 96,9% respondentów, którzy byli skłonni do podjęcia zatrudnienia poza miejscem zamieszkania zdecydowałoby się podjąć pracę na terenie powiatu, a 61,8% badanych zadeklarowało chęć pracy na terenie województwa.
- W opinii badanych o najwyższym odsetku udzielonych odpowiedzi akceptowane wynagrodzenie wynosiło od 1801-2500 złotych (34,9% wskazań) oraz od 2501 do 3500 złotych (34,9% wskazań). Za najniższą pensję (poniżej 1800 złotych) zdecydowałoby się pracować około 7,5% badanych. Najczęściej jako oczekiwania pozapłacowe wskazywane były premie (49,0%) oraz możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia (36,5% wskazań).
- Trwająca pandemia może mieć negatywny wpływ na sytuację zawodową i społeczną respondentów – taką opinię wyraziła ponad połowa (52,2%) badanych. Jako potencjalne aspekty pandemii, które w negatywny sposób mogą wpłynąć na sytuację zawodową i społeczną respondentów wymieniana była przede wszystkim niemożność znalezienia zatrudnienia w skutek wzrostu bezrobocia – odpowiedź tę wskazało około 53,7% badanych.



ANALIZA SWOT

Celem analizy SWOT jest wskazanie mocnych oraz słabych stron badanego obszaru, a także szans oraz zagrożeń dla jego realizacji. Nazwa tego narzędzia jest akronimem angielskich słów, które kolejno oznaczają:

- Strengths (mocne strony),
- Weaknesses (słabe strony),
- Opportunities (szanse),
- Threats (zagrożenia).

W przypadku analizy SWOT dla badania rynku pracy w powiecie tarnogórskim, jej podstawę stanowi analiza kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz położenia osób bezrobotnych. Analiza SWOT obejmuje identyfikację i klasyfikację czynników wewnętrznych (mocne i słabe strony) i zewnętrznych (szanse i zagrożenia) warunkujących kształt lokalnego rynku pracy. Zderzenie ze sobą mocnych i słabych stron z szansami i zagrożeniami pozwala określić potencjał rynku, a także możliwość osłabienia lub wzmocnienia siły oddziałujących na niego czynników. Poniższa tabela przedstawia zestawienie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń. Zauważyć należy, że ilość zagrożeń jest wyraźnie mniejsza niż liczba szans, w związku z tym rozważna polityka rynku pracy powinna się skupić na zachowaniu przewagi w obszarach wyszczególnionych po stronie mocnych stron i maksymalnym wykorzystaniu pojawiających się szans. Przy takiej polityce można spodziewać się dalszej poprawy sytuacji na rynku pracy w następnych latach.

TABELA 8. ANALIZA SWOT DLA LOKALNEGO RYNKU PRACY

Mocne strony:	Słabe strony:
<ul style="list-style-type: none">▪ W przeciągu ostatnich 10 lat liczba mieszkańców w powiecie wzrosła o 6193 osoby.▪ Saldo migracji w ciągu ostatnich 5 lat było dodatnie.▪ W ciągu ostatnich 6 lat wzrosła liczba podmiotów gospodarczych w powiecie.▪ Wzrost w porównaniu do roku 2019 odnotowany został również w liczbie osób pracujących.	<ul style="list-style-type: none">▪ W ostatnich latach w powiecie stale maleje odsetek osób w wieku produkcyjnym.▪ Poziom średnich wynagrodzeń w powiecie tarnogórskim jest niższy niż w średnie wynagrodzenia w kraju i województwie.▪ Główne bariery utrudniające bezrobotnym podjęcie pracy mają charakter zewnętrzny – ogólny brak ofert pracy na



- Od końca I kw. 2015 roku do końca I kw. 2020 roku zauważalny był zdecydowany spadek liczby bezrobotnych.
- Prawie trzy czwarte badanych (74,1%) określało sytuację ekonomiczną swojego przedsiębiorstwa jako bardzo dobrą bądź dobrą. Przedsiębiorstwa, którym z racji swojej trudnej sytuacji ekonomicznej groziło zamknięcie stanowiły zaledwie 1,3% ogółu.
- Dobrą kondycję ekonomiczną przedsiębiorstw potwierdzają informacje dotyczące zwolnień od 2020 roku. Tylko co szósty przedstawiciel firmy przyznał, iż w omawianym okresie w ich przedsiębiorstwie doszło do zwolnień pracowników - powodem zwolnień pracowników najczęściej była naturalna restrukturyzacja.

rynku, oferowane niskie wynagrodzenie.

- Około 42,0% bezrobotnych w wieku od 31 do 50 lat jako jedną z głównych barier jest konieczność opieki nad dzieckiem/osobą zależną.
- Osoby poniżej 30 roku życia częściej niż pozostali respondenci jako przeszkodę wskazywali brak odpowiednich kwalifikacji.
- Lokalny rynek pracy był podatny na pandemię - W celu zniwelowania negatywnych skutków pandemii przedsiębiorcy skorzystać mogli z różnego rodzaju wsparcia – z pomocy tej skorzystało aż 78,2% badanych.

Szanse:

- W porównaniu do 2019 roku największy przyrost liczbowy, tj. o 127 podmiotów, odnotowany został w sekcji budownictwa (sekcja F) - branża budowlana jest jedną z dynamicznej rozwijających się branż w regionie.
- Otrzymana pomoc w zdecydowanej większości przypadków pomogła zniwelować negatywny wpływ pandemii na działalność przedsiębiorstwa i uniknąć ryzyka upadłości/likwidacji – stało się tak w przypadku 87,8% przypadków.
- Większość respondentów prognozowała, iż w ciągu najbliższego roku zatrudnienie w firmie wzrośnie (22,8% wskazań) bądź utrzyma się na tym samym poziomie (65,8%). Spadek zatrudnienia przewidywany był wyłącznie przez 4,4% badanych.
- Zdecydowana większość bezrobotnych poszukuje zatrudnienia (91,8%). Wśród po-

Zagrożenia:

- W I kwartale 2021 roku nastąpił wzrost liczby osób bezrobotnych, co zapewne spowodowane było pogorszeniem sytuacji na lokalnym rynku pracy w wyniku pandemii - potwierdzają to dane dotyczące stopy bezrobocia w powiecie i województwie/kraju
- Negatywne skutki pandemii COVID-19 dotknęły większość, bo 72,8% badanych. Najczęściej doświadczanym negatywnym skutkiem pandemii był spadek obrotów wskutek obaw konsumentów (nabywców) na wytwarzane dobra/świadczane usługi – doświadczyło go 67,8% badanych.
- Bezrobotni w powiecie tarnogórskim mają relatywnie wysokie oczekiwania płacowe.
- Trwająca pandemia może mieć negatywny wpływ na sytuację zawodową i społeczną respondentów – taką opinię



zostałych 8,2% badanych głównym powodem nie szukania pracy była chęć otworzenia własnej działalności gospodarczej. Większość badanych (74,9%) zdecydowałaby się podjąć zatrudnienie poza miejscem zamieszkania.

- Najwięcej, bo około 34,5% badanych przyjęłoby każdą pracę.
- Jedną z form wsparcia, którą są zainteresowani bezrobotni są szkolenia – szkolenie osób bezrobotnych w zawodach poszukiwanych przez pracodawców.
- Co trzeci badany chciałby pracować w elastycznych godzinach pracy. Na pracę w systemie zmianowym zdecydowałoby się około 23,1% badanych, a 16,5% przyznało, że zgodziłoby się pracować w jakimkolwiek wymiarze godzin.
- Osoby bezrobotne z terenu powiatu wykazują się dużą mobilnością – większość badanych zdecydowałaby się podjąć pracę poza miejscem zamieszkania na terenie powiatu, a ponad połowa byłaby skłonna dojeżdżać do pracy na terenie województwa.
- Większość bezrobotnych chciałaby skorzystać z form wsparcia oferowanych przez Urząd.
- Najwięcej bo ponad połowa badanych (52,5%) byłaby zainteresowana szkoleniami indywidualnymi, a z pośrednictwa pracy w kraju chciałoby skorzystać 38,8% badanych.
- Prawie połowa badanych (45,5%) współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy w ciągu ostatniego roku. Pracodawcy bardzo wysoko oceniali ogólny poziom zadowolenia ze współpracy z Urzędem.

wyraziła ponad połowa (52,2%) badanych.

- Wśród aspektów pandemii, które w negatywny sposób mogą wpłynąć na sytuację zawodową i społeczną respondentów wymieniana była przede wszystkim niemożność znalezienia zatrudnienia w skutek wzrostu bezrobocia – na odpowiedź tę wskazało około 53,7% badanych



DOKUMENTY STRATEGICZNE MAJĄCE WPŁYW NA TREŚĆ PROGRAMU

Europejska Strategia Zatrudnienia oparta na czterech filarach:

- zatrudnialność – w ramach tego filaru wprowadzono doradztwo zawodowe, ustawiczne kształcenie bezrobotnych, organizowanie kursów podnoszących lub zmieniających ich kwalifikacje tak, aby mieli oni szansę powrotu na rynek pracy;
- przedsiębiorczość – zainicjowano zmiany w zasadach zakładania działalności_gospodarczej, aby dać obywatelom UE swobodę działania i zwiększyć szansę na powstawanie nowych miejsc pracy;
- zdolność adaptacyjna pracowników i pracodawców – filar ten ma na celu propagowanie elastycznych form zatrudnienia, nowoczesnych form zarządzania organizacją, przeprowadzanie szkoleń pracowników w celu podniesienia ich zdolności adaptacyjnych do zmieniającej się sytuacji rynkowej;
- równość szans – dążenie do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz zrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 r.

Plan określa cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy, został na szczeblu ogólnokrajowym, stanowi podstawę dla przygotowania przez samorządy województw corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, obejmujących najważniejsze grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Głównym celem planu jest wzrost zatrudnienia i produktywności, tak by przygotować polski rynek pracy, pracowników i pracodawców na współczesne wyzwania gospodarcze (transformacja cyfrowa i automatyzacja, transformacja energetyczna oraz zmiany demograficzne). Chodzi także o wzmocnienie jakości zatrudnienia w Polsce po pandemii COVID-19.

Główne cele do realizacji:

- Złagodzenie negatywnych skutków COVID-19 dla rynku pracy.
- Równowaga na rynku pracy.
- Tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości.
- Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości.
- Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi.



Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL) do 2030 roku

Głównym celem strategicznym jest wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy. Strategia zawiera szeroki katalog działań wspierających rozwój i wykorzystanie potencjału ludzkiego w regionie między innymi poprzez:

- Gwarancje dla młodzieży (Indywidualna i kompleksowa aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych, wchodzących na rynek pracy);
- Nowe szanse dla wsi (Aktywizacja zawodowa rolników oraz osób związanych z rolnictwem);
- Strategia na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2020-2030;
- Wsparcie działań na rzecz osób 50 plus z myślą o utrzymaniu starszych pracowników na rynku pracy w oparciu o informacje pozyskane między innymi z badania „zdrowia, starzenia się populacji i procesów emerytalnych w Europie” (SHARE);
- Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy;
- Wypracowanie i upowszechnienie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy;
- Model oceny zdolności do pracy dla potrzeb aktywizacji zawodowej młodych osób z niepełnosprawnością ruchową.

Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląsk 2030”

Strategia Rozwoju Województwa śląskiego do 2030 roku opiera się na 4 głównych celach strategicznych:

- I. Województwo śląskie regionem odpowiedzialnej transformacji gospodarczej;
- II. Województwo śląskie regionem przyjaznym dla mieszkańca;
- III. Województwo śląskie regionem sprawnie zarządzanym;
- IV. Województwo śląskie regionem wysokiej jakości środowiska i przestrzeni.

W ramach celów strategicznych wskazywane są różnego rodzaju działania, które w bezpośredni sposób mogą wpływać na lokalny rynek pracy.

- Rozwój i aktywizacja oraz przyciąganie zasobów ludzkich, w szczególności w obszarach regionalnych i inteligentnych specjalizacji oraz przemysłów kreatywnych;
- Wsparcie tworzenia i rozwój MŚP (szczególnie start-upów), w tym podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników, jakości usług otoczenia biznesu oraz promocja produktów lokalnych i tradycyjnych, wspieranie wdrażania technologii cyfrowych;



- Wzmocnienie aktywności społecznej i zawodowej mieszkańców, w tym osób starszych i osób z niepełnosprawnościami;
- Wsparcie przekwalifikowania zawodowego i nabywania nowych kompetencji przez osoby objęte procesem transformacji gospodarczej;
- Podniesienie jakości i poprawa dostępu do nowoczesnej oferty edukacyjnej na wszystkich poziomach nauczania, odpowiadającej wyzwaniom społecznym i gospodarczym, w tym rynku pracy;
- Podniesienie jakości i poprawa dostępu do oferty kształcenia ustawicznego oraz promocja uczenia się przez całe życie.

Strategia Rozwoju Powiatu Tarnogórskiego do roku 2022

Jako jeden z głównych czynników determinujących poprawę warunków życia mieszkańców uznano stworzenie korzystnych warunków do inwestowania i prowadzenia działalności gospodarczej na obszarze powiatu. Jest to czynnik konieczny do kształtowania pożądanej przyszłości regionu tym bardziej, że mieszkańcy potrzebują pracy i dochodów z niej wynikających. W celu pobudzenia rozwoju lokalnej przedsiębiorczości planowany jest rozwój przedsiębiorczości poprzez stworzenie inkubatora przedsiębiorczości, współpraca z instytucjami zapewniającymi kapitał załączkowy/fundusze na rozwój mikro i małych firm, edukacja przedsiębiorczości – pomoc bezrobotnym w zakładaniu firm, oraz aktywizacja osób nie pracujących.



CELE I ZADANIA POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W TARNOWSKICH GÓRACH

Nadrzędnymi Celami Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Tarnogórskim na lata 2021-2024 są:

- 1) Aktywizacja zawodowa mieszkańców powiatu;
- 2) Wspieranie rozwoju w przedsiębiorstwach poprzez pomoc w pozyskiwaniu pracowników oraz budowanie trwałych relacji z pracodawcami;
- 3) Wsparcie aktywizacji zawodowej i podnoszenia kwalifikacji pracowników oraz pracodawców poprzez realizację usług Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Wsparcie Urzędu kierowane będzie do osób poszukujących pracy, osób gotowych do uruchomienia działalności gospodarczej, a także przedsiębiorców i pracodawców zamierzających tworzyć nowe miejsca pracy.

Program zakłada osiągnięcie celów strategicznych poprzez realizację następujących celów operacyjnych (szczegółowych):

1. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
2. Zapobieganie niedopasowaniu kwalifikacji mieszkańców powiatu do zmieniających się potrzeb rynku pracy;
3. Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości w regionie;
4. Wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy i promocja samozatrudnienia przez osoby bezrobotne;
5. Dostosowanie jakości usług świadczonych skierowanych do osób bezrobotnych i pracodawców stosownie do potrzeb rynku pracy;
6. Współpraca z instytucjami z otoczenia rynku pracy w celu wymiany informacji na temat realizowanych działań mających wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy.



Do każdego z celów szczegółowych (operacyjnych) przypisano konkretne zadania umożliwiające ich realizację:

CEL SZCZEGÓŁOWY nr 1:

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy

- 1) Wyrównywanie szans na lokalnym rynku pracy dla poszczególnych grup bezrobotnych, w szczególności osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy poprzez indywidualizację form wsparcia np. pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, staże, szkolenia.
- 2) Opracowywanie, inicjowanie i realizowanie programów na rzecz aktywizacji grup klientów PUP wymagających dodatkowych form wsparcia – osób powyżej 50 roku życia, do 30 roku życia, kobiet oraz osób długotrwale bezrobotnych. Programy specjalne skoncentrowane będą na likwidacji barier osób doświadczających trudności na rynku pracy ze względu na brak doświadczenia zawodowego, kwalifikacji, wiek czy ograniczenia zdrowotne.
- 3) Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych i realizacja szkoleń odpowiadających na potrzeby osób bezrobotnych.
- 4) Wsparcie osób bezrobotnych zamierzających otworzyć własną działalność gospodarczą.
- 5) Realizacja działań z zakresu poradnictwa zawodowego dla osób potrzebujących wsparcia w planowaniu rozwoju kariery zawodowej oraz przygotowaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy.

CEL SZCZEGÓŁOWY nr 2:

Zapobieganie niedopasowaniu kwalifikacji mieszkańców powiatu do zmieniających się potrzeb rynku pracy

- 1) Regularne diagnozowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz potrzeb zatrudnieniowych pracodawców poprzez realizację badań i analiz rynku pracy oraz poprzez kontakty z pracodawcami.
- 2) Promowanie idei kształcenia ustawicznego nie tylko wśród bezrobotnych ale także pracodawców i osób biernych zawodowo.
- 3) Informowanie o możliwości aktualizowania i podnoszenia kwalifikacji następować będzie nie tylko na linii Urząd Pracy – osoby bezrobotne, ale również na linii Urząd Pracy – pracodawcy.



Urząd Pracy dysponuje bowiem nie tylko narzędziami umożliwiającymi podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych, ale oferuje również wsparcie pracodawcom zainteresowanym uaktualnianiem kwalifikacji swoich pracowników. Promowanie informacji o kształceniu ustawicznym następować będzie również poprzez zamieszczanie informacji o możliwości kształcenia pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

- 4) Oferowanie narzędzi umożliwiających podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych, w tym pomocy doradcy zawodowego w wyborze odpowiedniego kierunku szkolenia.

CEL SZCZEGÓŁOWY nr 3:

Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości w regionie

- 1) Współpraca pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy a przedstawicielami działających na terenie powiatu szkół ponadpodstawowych i pracodawcami w celu dopasowania oferty edukacyjnej do zmieniających się trendów na lokalnym rynku pracy i zapewniania pracodawcom napływu pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje.
- 2) Wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego nie tylko poprzez poprawę jakości edukacji i kształcenia osób młodych, ale również poprzez działania wspierające wzrost kompetencji i kwalifikacji osób dorosłych - kształcenie ustawiczne. Informowanie pracodawców na temat możliwych źródeł pozyskiwania środków na szkolenia pracowników – np. możliwości dofinansowania na kształcenie ustawiczne pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- 3) Wspieranie tworzenia nowych firm (poprzez odpowiednie narzędzia). Wsparcie realizowane będzie przez wykorzystanie aktywnych programów rynku pracy ułatwiających zakładanie i prowadzenie firm.
- 4) Pośrednictwo pracy może w znaczącym stopniu przyczynić się do niwelowania braków kadrowych i skrócić czas poszukiwania odpowiednich kandydatów do pracy. Działaniem wspierającym będzie usługa poradnictwa zawodowego w doborze kandydatów do pracy w odpowiedzi na zgłoszone wolne miejsca pracy.
- 5) Zaangażowanie w działania wspierające dopływ inwestorów na teren powiatu. Współpraca z władzami samorządu terytorialnego w celu ustalenia spójnej oferty dla inwestorów i przedstawienia form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. Aktywny udział w tworzeniu i konsultacji lokalnych strategii rozwoju, baz danych na temat lokalnej gospodarki, terenów inwestycyjnych i obiektów przeznaczonych na cele związane z rozwojem przedsiębiorczości.



CEL SZCZEGÓŁOWY nr 4:

Wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy i promocja samozatrudnienia przez osoby bezrobotne

- 1) Wyniki badania pokazują, iż osoby bezrobotne są zainteresowane otwieraniem własnej firmy, dlatego konieczne jest oferowanie kompleksowej pomocy w założeniu działalności gospodarczej przez bezrobotnych w tym pomoc w finansowaniu tego procesu.
- 2) Wspieranie osób bezrobotnych zainteresowanych otwarciem własnej działalności poprzez pomoc merytoryczną, m.in. organizowanie spotkań informacyjnych umożliwiających przyszłym przedsiębiorcom pozyskanie wiedzy z zakresu przedsiębiorczości. Pomoc ze strony doradców zawodowych w ramach indywidualnej porady zawodowej ułatwi podejmowanie odpowiedzialnych decyzji dotyczących rozpoczęcia prowadzenia własnej działalności gospodarczej.
- 3) Współpraca z instytucjami na lokalnym rynku pracy wspierającymi rozwój i powstawanie nowych przedsiębiorstw w celu zwiększenia szans na dotarcie do osób zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej.
- 4) Podtrzymywanie kontaktu z firmami powstałymi dzięki środkom publicznym w celu dalszego wspierania rozwoju tych przedsiębiorstw poprzez m.in. pośrednictwo pracy oraz inne formy wsparcia. Kontakt z firmami powstałymi dzięki wsparciu publicznemu udzielonemu osobie bezrobotnej, może być pomocny w inspirowaniu innych bezrobotnych rozważających uruchomienie firmy.
- 5) Do form wsparcia ukierunkowanych na tworzenie nowych miejsc pracy należą staże, które w opinii przedsiębiorców są jedną z najbardziej efektywnych form pomocy. W związku z realizacją tej formy wsparcia Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach będzie inicjował tworzenie stanowisk do odbywania stażu poprzez zawieranie umów z pracodawcami.



CEL SZCZEGÓŁOWY nr 5:

Dostosowanie jakości usług świadczonych skierowanych do osób bezrobotnych i pracodawców stosownie do potrzeb rynku prac

- 1) Współpraca z instytucjami pomocy społecznej w celu wymiany informacji i dostosowania zakresu i form pomocy do osób korzystających ze wsparcia obu instytucji. Współpraca w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy umożliwi optymalne i efektywne kierowanie pomocy wobec klientów.
- 2) Współpraca prowadzona będzie również z organizacjami pracodawców oraz organizacjami pozarządowymi, których profil działania ma wpływ na lokalny rynek pracy. Dzięki wymianie doświadczeń oraz zbieraniu informacji na temat zmieniających się trendów możliwe będzie szybkie reagowanie na nowe potrzeby rynku zatrudnienia.
- 3) Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy będą kontaktowali się z pracodawcami w celu wymiany informacji na temat zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe pożądane na lokalnym rynku pracy.
- 4) Powiatowy Urząd Pracy będzie popularyzował swoją działalność za pomocą opracowań własnych (informatory, ulotki, broszury), organizowanych konferencji i spotkań z uczestnikami rynku pracy oraz za pośrednictwem lokalnych mediów: prasy, radia, portali internetowych, celem dotarcia do jak największej grupy osób potencjalnie zainteresowanych skorzystaniem z usług Urzędu.
- 5) Zadaniem Urzędu będzie prowadzenie regularnych działań mających na celu podnoszenie kompetencji i kwalifikacji własnych pracowników.



ŹRÓDŁA FINANSOWANIA

Zadania zawarte w Programie Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Tarnogórskim na lata 2021-2024 będą finansowane z następujących źródeł:

- Fundusz Pracy,
- Rezerwy Ministra ds. Pracy,
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- Środki jednostek samorządu terytorialnego,
- Środki pochodzące z funduszy Unii Europejskiej, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego
- Środki pracodawców/partnerów.



MONITORING PROGRAMU

W związku z dynamiczną sytuacją na rynku pracy i zmieniającymi się trendami, trudno jest precyzyjnie przewidzieć w jaki sposób będzie zmieniać się rynek pracy w ciągu najbliższych kilku lat. Dlatego też dokumenty planistyczne powinny umożliwiać wprowadzanie modyfikacji w odpowiedzi na zmieniającą się sytuację na lokalnym rynku pracy. Przedstawiony program jest punktem odniesienia do realizacji szczegółowych zadań w poszczególnych zakresach działania. Zadania te powinny być dostosowane do aktualnej sytuacji panującej na rynku pracy i w miarę potrzeb aktualizowane. Aby umożliwić dostosowanie programu do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy konieczne jest stałe analizowanie sytuacji.

Monitoring służyć będzie ocenie zgodności Programu z zawartymi w nim celami oraz ocenie ogólnej sytuacji na lokalnym rynku pracy.



SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym na przestrzeni ostatnich 10 lat w powiecie tarnogórskim.....	5
Rysunek 2. Liczba podmiotów gospodarczych działających w powiecie	7
Rysunek 3. Pracujący w powiecie tarnogórskim wg grup sekcji PKD w końcu 2019 roku	11
Rysunek 4. Średnie wynagrodzenie brutto w powiecie tarnogórskim w latach 2014-2019.....	12
Rysunek 5. Liczba bezrobotnych w powiecie tarnogórskim na koniec marca 2015-2021 roku.....	13
Rysunek 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie tarnogórskim na koniec I kwartału 2015-2021 roku.....	14
Rysunek 7. Rozkład wieku bezrobotnych w powiecie tarnogórskim na koniec I kwartału 2015-2021 roku	15
Rysunek 8. Rozkład płci bezrobotnych w powiecie tarnogórskim na koniec I kwartału 2015-2021 roku	16
Rysunek 9. Rozkład wykształcenia bezrobotnych w powiecie tarnogórskim na koniec I kwartału 2015-2021 roku.....	17
Rysunek 10. Rozkład stażu pracy bezrobotnych w powiecie tarnogórskim na koniec I kwartału 2015-2021 roku.....	18
Rysunek 11. Rozkład czasu pozostawiania bez pracy bezrobotnych w powiecie tarnogórskim na koniec I kwartału 2015-2021 roku	19
Rysunek 12. Liczba bezrobotnych ogółem i uprawnionych do zasiłku w końcu I kwartału 2015-2021 roku	20

SPIS TABEL

Tabela 1. Liczba ludności powiatu w ostatnich 10 latach wg wybranych kategorii wiekowych	4
Tabela 2. Liczba mieszkańców w poszczególnych gminach powiatu tarnogórskiego	6
Tabela 3. Saldo migracji dla powiatu tarnogórskiego w latach 2014-2019	6
Tabela 4. Liczba podmiotów gospodarczych nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych z rejestru regon w powiecie tarnogórskim w latach 2015-2020.....	8
Tabela 5. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według klas wielkości	8
Tabela 6. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według sekcji pkd	9
Tabela 7. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie tarnogórskim za I kwartał 2021 roku.....	21
Tabela 8. Analiza SWOT dla lokalnego rynku pracy.....	25