

**UCHWAŁA NR LVIII/483/2023  
RADY POWIATU MIELECKIEGO**

z dnia 11 września 2023 r.

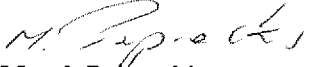
**w sprawie przyjęcia Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy  
Powiatu Mieleckiego na lata 2023 - 2030**

na podstawie art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1526 z późn.zm.) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 735),

**Rada Powiatu Mieleckiego  
uchwala co następuje:**

- § 1. Przyjmuje się „Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy Powiatu Mieleckiego na lata 2023 – 2030” w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.
- § 2. Wykonanie uchwały powierza się Dyrektorowi Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu.
- § 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady  
Powiatu Mieleckiego

  
Marek Paprocki



# **PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY POWIATU MIELECKIEGO NA LATA 2023 - 2030**

ZAŁĄCZNIK DO POWIATOWEJ STRATEGII  
ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW SPOŁECZNYCH  
W POWIECIE MIELECKIM NA LATA 2023 – 2030

Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu

## Spis treści:

I Wprowadzenie .....	2
II. Podstawy prawne .....	4
III. Charakterystyka powiatu mieleckiego .....	13
IV. Rynek pracy na świecie i w Polsce .....	15
1. Sytuacja na rynku pracy .....	15
2. Prognoza zatrudnienia .....	20
V. Rynek pracy w powiecie mieleckim .....	23
1. Bezrobocie w Powiecie Mieleckim na tle województwa i kraju .....	23
2. Liczba ofert pracy i podjęć pracy w powiecie mieleckim w latach 2014-2021. ....	31
3. Rozwój przedsiębiorczości .....	34
VI. Wnioski i rekomendacje .....	37
VII. Zadania i działania jakie założono do realizacji w latach 2023 - 2030 .....	39
CELE SZCZEGÓŁOWE: .....	39
Cel 1: Wzrost aktywności zawodowej osób bezrobotnych i innych uprawnionych .....	39
Cel 2: Wspieranie rozwoju lokalnego rynku pracy .....	40
Cel 3: Efektywny, skuteczny i nowoczesny Urząd .....	41
IX. Monitoring programu .....	42
X. Podsumowanie .....	43

# I Wprowadzenie

Głównym celem Publicznych Służb Zatrudnienia, których częścią są urzędy pracy jest realizacja polityki państwa w dziedzinie zatrudnienia i instytucjonalnej obsługi rynku pracy poprzez stosowanie określonych przez ustawodawcę mechanizmów oddziaływania zmierzających do aktywizacji zawodowej bezrobotnych oraz instrumentów łagodzenia negatywnych skutków bezrobocia. W skład publicznych służb zatrudnienia wchodzi organy zatrudnienia reprezentowane przez Ministra właściwego ds. pracy, wojewodów, marszałków i starostów, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, Urząd obsługujący ministra właściwego ds. pracy oraz urzędy wojewódzkie realizujące zadania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. System organów zatrudnienia ma charakter rządowo-samorządowy, a jego istotną cechą jest niezależność każdej jednostki organizacyjnej. Ogólna polityka rynku pracy ustalana jest na szczeblu krajowym, ale urzędy pracy zarówno powiatowe jak i wojewódzkie mają duże możliwości uzupełniania jej, tak by zaspokajać potrzeby lokalnego rynku pracy. Celem strategicznym publicznych służb zatrudnienia jest spadek bezrobocia i wzrost wskaźnika zatrudnienia dzięki zwiększeniu liczby pozyskanych ofert pracy i skuteczności pośrednictwa pracy oraz świadczeniu bardziej efektywnej pomocy osobom bezrobotnym i pracodawcom poprzez wykorzystanie instrumentów rynku pracy oraz współpracy z instytucjami rynku pracy w ramach partnerstwa publiczno-publicznego, publiczno-społecznego i publiczno-prywatnego.

Urząd pracy funkcjonuje jako wyodrębniona jednostka organizacyjna powiatu stanowiąc powiatową administrację zespoloną wraz ze starostwem powiatowym oraz jednostkami organizacyjnymi stanowiącymi aparat pomocniczy kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży.

Obowiązki powiatu w wykonywaniu zadań z zakresu przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, w tym również obowiązek opracowania i realizacji programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy wynikają odpowiednio z ustawy o samorządzie powiatowym oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Opracowanie Programu przebiegło wg nw. schematu działania:

- analiza sytuacji na rynku pracy w Polsce i na świecie wraz z prognozą dotyczącą zatrudnienia,
- analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy wraz z analizą struktury bezrobocia i liczby ofert pracy,
- analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych na terenie powiatu mieleckiego
- ocena stanu przedsiębiorczości,
- opracowanie wniosków i rekomendacji,
- identyfikacja celu głównego, celów szczegółowych oraz zadań do realizacji i działań jakie w szczególności zostaną podjęte, aby zrealizować Program,

- weryfikacja przyjętych celów w kontekście przyjętych na poziomie krajowym i lokalnym kierunków działań,
- wskazanie wewnętrznych realizatorów, możliwych źródeł finansowania oraz wskaźników pomiaru realizacji Programu,
- określenie sposobu monitorowania działań.

**Głównym celem Programu jest aktywizacja zawodowa oraz wspieranie i rozwój lokalnego rynku pracy przez efektywny i skuteczny Urząd**

W Programie wskazano cele szczegółowe, które są węższe, bardziej sprecyzowane i mają przypisane praktyczne zadania do realizacji a także sposoby jego monitorowania.

W Programie zostały wskazane najistotniejsze zadania i działania jakie będą realizowane w perspektywie roku 2030. Na podstawie głównych założeń Programu będą opracowywane plany roczne, które będą uwzględniały konkretny budżet i posiadane zasoby kadrowe i organizacyjne oraz aktualną sytuację na lokalnym rynku pracy. Plany roczne mogą wskazywać szerszy katalog zadań i działań jakie będą niezbędne lub wskazane do realizacji, aby osiągnąć cele Programu. Zakłada się również, że Program zostanie zmodyfikowany w momencie istotnych zmian w przepisach lub dokumentach strategicznych.

Podejmowane w ramach Programu działania determinowane będą wielkością środków Funduszu Pracy przydzielonych według algorytmu na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań a także od wielkości pozyskanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu środków krajowych i z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Program wpisuje się w kierunki działań wytyczone w krajowych i lokalnych strategiach i programach. Cele Programu realizują wytyczne wynikające miedzy innymi z następujących dokumentów:

- Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności,
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.),
- Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030,
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030,
- Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego (współdziałanie, kultura, kreatywność) 2030,
- Strategia zrównoważonego rozwoju wsi, rolnictwa i rybactwa 2030,
- Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2030 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej,
- Strategia rozwoju województwa - Podkarpackie 2030,
- Strategia Rozwoju Powiatu Mieleckiego na lata 2021-2030,
- Powiatowa Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Mieleckim na lata 2023 – 2030.

## II. Podstawy prawne

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r. (Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483 z późn. zm.):
  - Art. 65 ust. 5. Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych.
2. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. 2022 poz. 1526):
  - Art. 4 ust. 1 pkt 17. Powiat wykonuje określone ustawami zadania publiczne o charakterze ponadgminnym w zakresie przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.
  - Art. 12 pkt 9c. Do wyłącznej właściwości rady powiatu należy uchwalanie powiatowego programu przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.
3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2023 poz. 735):
  - Art. 1 ust. 1. Ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.
  - Art. 1 ust. 2. Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez instytucje rynku pracy działające w celu:
    - 1) pełnego i produktywnego zatrudnienia;
    - 2) rozwoju zasobów ludzkich;
    - 3) osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
    - 4) wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej;
    - 5) zwiększania mobilności na rynku pracy.
  - Art. 9 ust. 1 pkt 1. Do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, o której mowa w odrębnych przepisach.
4. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2023 poz. 100 z późn. zm. ):
  - Art. 11 ust. 1. Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu ma prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm ), zwanej dalej „ustawą o promocji”.

- Art. 11 ust. 2. Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może również korzystać na zasadach takich jak bezrobotni z następujących usług lub instrumentów określonych w ustawie o promocji:
    - 1) szkoleń;
    - 2) stażu;
    - 3) prac interwencyjnych;
    - 4) przygotowania zawodowego dorosłych;
    - 5) badań lekarskich lub psychologicznych, o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o promocji;
    - 6) zwrotu kosztów, o których mowa w art. 45 ust. 1, 2 i 4 ustawy o promocji;
    - 7) finansowania kosztów, o których mowa w art. 45 ust. 3 ustawy o promocji;
    - 8) studiów podyplomowych;
    - 9) szkoleń na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową;
    - 10) bonu na zasiedlenie;
    - 11) bonu szkoleniowego;
    - 12) bonu stażowego.
  - Art. 11 ust. 3. Wydatki na instrumenty lub usługi rynku pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, są finansowane w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako:
    - 1) bezrobotne – ze środków Funduszu Pracy;
    - 2) poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu – ze środków Funduszu (PFRON).
  - Art. 38. ust. 1. Kierownik powiatowego urzędu pracy inicjuje i organizuje szkolenie dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych lub innych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, a zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie zatrudnienia, podwyższenia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, a w szczególności w razie:
    - 1) braku kwalifikacji zawodowych;
    - 2) konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia;
    - 3) utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie.
  - Art. 38. ust. 2. Szkoleniem, o którym mowa w ust. 1, mogą być objęte również osoby niepełnosprawne będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.
5. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności  
 Jest to dokument określający główne trendy, wyzwania i scenariusze rozwoju społeczno–  
 gospodarczego kraju oraz kierunki przestrzennego zagospodarowania kraju, z  
 uwzględnieniem zasady zrównoważonego rozwoju, obejmującym okres co najmniej 15 lat.  
 Z diagnozy wynika, że rozwój Polski powinien odbywać się w trzech obszarach strategicznych  
 równocześnie:
- I. konkurencyjności i innowacyjności gospodarki (modernizacji),
  - II. równoważenia potencjału rozwojowego regionów Polski (dyfuzji),
  - III. efektywności i sprawności państwa (efektywności).

W każdym z obszarów strategicznych zostały określone strategiczne cele rozwojowe, które uzupełnione są sprecyzowanymi kierunkami interwencji. Przy każdym z kierunków określony został cel do realizacji. Zebrane razem służą przedstawieniu zadań stojących przed administracją publiczną – przede wszystkim rządem, ale także samorządami - które należy zrealizować, aby poprawić jakość życia mieszkańców Polski.

Kierunki interwencji związane z szeroko rozumianym rynkiem pracy, rozwojem zasobów ludzkich, poprawą i unowocześnianiem usług publicznych mieszczą się w trzech obszarach strategicznych, które zostały podzielone na osiem części (zgodnych ze strategicznymi celami rozwojowymi). Są to:

W obszarze konkurencyjności i innowacyjności gospodarki:

- Innowacyjność gospodarki i kreatywność indywidualna
- Polska Cyfrowa
- Kapitał ludzki
- Bezpieczeństwo energetyczne i środowisko

W obszarze równoważenia potencjału rozwojowego regionów Polski:

- Rozwój regionalny
- Transport

W obszarze efektywności i sprawności państwa:

- Kapitał społeczny
- Sprawne państwo

6. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 roku, jest kluczowym dokumentem państwa polskiego w obszarze średnio- i długofalowej polityki gospodarczej.

Strategia stanowi odpowiedź zarówno na wnioski płynące z dotychczasowej transformacji jak i na nowe wyzwania stojące przed polityką społeczno-gospodarczą współczesnego państwa. W wyniku prac rządowych, eksperckich i konsultacyjnych wypracowano wizję rozwojową, której celem jest wzmocnienie i unowocześnienie polskiej gospodarki, wyrwanie jej z peryferii rozwojowych oraz znaczące podniesienie konkurencyjności produktów i usług oferowanych przez polskie firmy. Służą temu stworzone w ramach Strategii nowe instrumenty rozwoju dla priorytetowych obszarów jak: ekspansja międzynarodowa, przemysł przyszłości, rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, partnerstwo publiczno-prywatne, partnerstwo inwestycyjne z samorządami, rozwój rynku venture capital w Polsce oraz rozwój zrównoważony terytorialnie, ze szczególnym uwzględnieniem specjalnych stref ekonomicznych oraz inwestycji w obszarach dotychczas zaniedbanych.

W Strategii działania dotyczące rynku pracy, rozwoju przedsiębiorczości i firm, innowacyjnej gospodarki oraz kapitału ludzkiego, e-usług i wykorzystania środków unijnych wpisują się w następujące cele i obszary:



Cel szczegółowy I – Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną

- Obszar: Rozwój innowacyjnych firm
- Obszar: Małe i średnie przedsiębiorstwa
- Obszar: Kapitał dla rozwoju

Cel szczegółowy II – Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony

- Obszar: Spójność społeczna
- Obszar: Rozwój zrównoważony terytorialnie

Cel szczegółowy III – Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu

i gospodarczemu

- Obszar: Instytucje prorozwojowe i strategiczne zarządzanie rozwojem
- Obszar: E-państwo
- Obszar: Efektywność wykorzystania środków UE

#### 7. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030.

Strategia rozwija postanowienia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), określone w filarze rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony i jest podstawowym dokumentem strategicznym polityki regionalnej państwa w perspektywie do 2030 r.

Strategia identyfikuje cele polityki regionalnej i działania jakie dla ich osiągnięcia powinien podjąć rząd, samorząd terytorialny oraz pozostałe podmioty uczestniczące w realizacji tej polityki. Dokument określa systemowe ramy prowadzenia polityki regionalnej przez rząd wobec regionów, jak i wewnątrzregionalne, ich zadania, dokumenty programowe, sposób monitorowania i oceny efektów realizacji, formy wsparcia finansowego oraz źródła finansowania polityki regionalnej. Polityka regionalna w perspektywie do 2030 r. kładzie nacisk na zrównoważony rozwój całego kraju, czyli zmniejszanie dysproporcji w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego różnych terytoriów, a w szczególności wspomaga rozwój tych obszarów, które nie mogą w pełni rozwinąć swojego potencjału rozwojowego lub utraciły funkcje społeczno-gospodarcze. Strategia wspiera także konkurencyjność regionów, zakłada kontynuację działań zmierzających do podniesienia jakości kapitału ludzkiego i społecznego oraz do rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności. W strategii istotną wagę przypisuje się rozwijaniu kompetencji administracji publicznej jakie są niezbędne do prowadzenia skutecznej polityki rozwoju. W tym celu polityka regionalna państwa wspiera powiązania między lokalnym i regionalnym sektorem publicznym a światem biznesu i nauki.

W Strategii zadania związane z aktywizacją zawodową, rynkiem pracy, kapitałem ludzkim, wspieraniem rozwoju przedsiębiorstw i lepszej jakości usługami publicznymi wpisują się w następujące cele:

Cel 1. Zwiększenie spójności rozwoju kraju w wymiarze społecznym, gospodarczym, środowiskowym i przestrzennym

- Wzmacnianie szans rozwojowych obszarów słabszych gospodarczo w tym:

- Tworzenie warunków do dalszego rozwoju konkurencyjnej gospodarki we wschodniej Polsce
- Wzmacnianie szans rozwojowych obszarów zagrożonych trwałą marginalizacją
- Zwiększenie wykorzystania potencjału rozwojowego miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze
- Rozwój infrastruktury wspierającej dostarczanie usług publicznych i podnoszącej atrakcyjność inwestycyjną obszarów

#### Cel 2. Wzmacnianie regionalnych przewag konkurencyjnych

- Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego
- Wspieranie przedsiębiorczości na szczeblu regionalnym i lokalnym
- Innowacyjny rozwój regionu i doskonalenie podejścia opartego na Regionalnych Inteligentnych Specjalizacjach

#### Cel 3. Podniesienie jakości zarządzania i wdrażania polityk ukierunkowanych terytorialnie

- Wzmacnianie potencjału administracji na rzecz zarządzania rozwojem
- Wzmacnianie współpracy i zintegrowanego podejścia do rozwoju na poziomie lokalnym, regionalnym i ponadregionalnym
- Poprawa organizacji świadczenia usług publicznych
- Efektywny i spójny system finansowania polityki regionalnej

### 8. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego stanowi odpowiedź na wyzwania jakie stoją przed Polską w zakresie lepszego wykorzystania potencjału ludzkiego i zapewnienia spójności społecznej. Do wyzwań tych należy uczynienie z Polski bardziej atrakcyjnego miejsca do życia, rozwijania wiedzy i podejmowania pracy a w konsekwencji lokowania inwestycji oraz tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy. Rozwój kapitału ludzkiego i spójności społecznej przyczynia się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki. Wyzwania, jakie stoją przed Polską w zakresie wzmocnienia kapitału ludzkiego i spójności społecznej obejmują poprawę jakości i efektywności edukacji formalnej i pozaformalnej, usprawnienie systemu opieki zdrowotnej, polepszenie sytuacji demograficznej w kierunku zwiększenia dzietności, a jednocześnie zmiany systemu funkcjonowania państwa wynikające z procesu starzenia się społeczeństwa, jak również działania na rzecz przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu.

Kierunki działań związanych z rynkiem pracy, rozwojem zasobów ludzkich, ograniczeniem zjawiska wykluczenia społecznego wpisują się w trzy cele szczegółowe. Są to

- Cel szczegółowy 1: Podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych. Pierwszy cel strategii odnosi się do sfery uczenia się obywateli, nie tylko w szkołach i na uczelniach, ale także w innych miejscach. Chodzi tu przede wszystkim o uczenie się w miejscu pracy lub w ścisłym związku z pracą, w różnych instytucjach angażujących obywateli poza pracą, w sferze życia prywatnego oraz w coraz większym stopniu – w środowisku skomputeryzowanym.
- Cel szczegółowy 3: Wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy. Cel obejmuje szeroki zakres działań, które w długim okresie mogą przyczynić się do

zmiany obecnych trendów demograficznych i kompetencyjnych. Zagrożeniom związanym z przemianami demograficznymi należy przeciwdziałać przez politykę rodzinną, wsparcie pracowników z niskimi kwalifikacjami i umiejętnościami, zwłaszcza w małych i nieefektywnych przedsiębiorstwach, aktywizację osób nieaktywnych zawodowo i ograniczanie bezrobocia, w tym bezrobocia ukrytego w rolnictwie, bezrobocia na obszarach defaworyzowanych oraz ukierunkowaną politykę migracyjną.

- Cel szczegółowy 4: Redukcja ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawa dostępu do usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu obejmuje działania, które z jednej strony tworzą podstawy bytu materialnego a z drugiej zaś tworzą system usług społecznych sprzyjający podniesieniu kompetencji społecznych dzieci i młodzieży, a jednocześnie umożliwiającym rodzicom aktywizację zawodową i społeczną w celu poprawy jakości życia rodzin. Działania obejmują m.in. rozwój wysokiej jakości instytucjonalnej i pozarodzinnej opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 (żłobki, kluby dziecięce, dzienni opiekunowie) i wsparcie kobiet i mężczyzn w powrocie na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub opieką nad osobą zależną, wsparcie z zakresu profilaktyki wykluczenia społecznego prowadzonych na rzecz rodziny, rodzin z osobami niepełnosprawnymi, wsparcie rodzin w kryzysie i wsparcie przez świadczenia o charakterze finansowym dla rodzin z dziećmi na utrzymaniu.

9. Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego (współdziałanie, kultura, kreatywność) 2030  
Strategia stanowi kontynuację i aktualizację przyjętej uchwałą Rady Ministrów z dnia 26 marca 2013 r. Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego 2020. Strategia jest jednym z instrumentów realizacji przyjętej uchwałą Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 roku Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) oraz jedną z dziewięciu horyzontalnych zintegrowanych strategii rozwoju.

Planowane w ramach Strategii instrumenty mają dwojaki charakter. Z jednej strony, są to działania ukierunkowane na redukcję deficytów i wykorzystanie potencjałów w obszarach społeczeństwa obywatelskiego oraz uczestnictwa w kulturze, z drugiej zaś polegają na stymulowaniu rozwoju gospodarczo-kulturalnego przez wzrost efektywności funkcjonowania polskich branż kreatywnych. Głównym celem Strategii zatem wzrost jakości życia społecznego i kulturalnego Polaków. Realizacja tego celu odbywa się przez wdrażanie kierunków interwencji zaplanowanych do realizacji w trzech zasadniczych obszarach, których kluczowe znaczenie znajduje również odzwierciedlenie w nowym podtytule: współdziałanie, kultura, kreatywność.

W Strategii działania dotyczące szeroko rozumianego rynku pracy w tym rozwoju przedsiębiorczości, kreatywności, postaw obywatelskich oraz kapitału ludzkiego wpisują się w dwa cele. Są to:

Cel szczegółowy 1. Zwiększanie zaangażowania obywateli w życie publiczne

- Usprawnienie mechanizmów wspierania i współpracy instytucji publicznych z obywatelami

Cel szczegółowy 3. Wzmocnienie rozwoju społeczno-gospodarczego kraju przez sektory kultury i kreatywne

- Wzrost udziału sektorów kreatywnych w rozwoju gospodarczym kraju
- Rozwój kompetencji zawodowych na potrzeby branż kreatywnych
- Wzmocnienie potencjału kreatywnego społeczeństwa

## 10. Strategia zrównoważonego rozwoju wsi, rolnictwa i rybactwa 2030

Celem Strategii jest rozwój gospodarczy wsi umożliwiający trwały wzrost dochodów jej mieszkańców przy minimalizacji rozwarstwienia ekonomicznego, społecznego i terytorialnego oraz poprawie stanu środowiska naturalnego. Strategia wskazuje trzy cele szczegółowe i konkretne działania zaprojektowane w poszczególnych kierunkach interwencji.

W Strategii zadania związane rynkiem pracy, rozwojem przedsiębiorczości, tworzeniem miejsc pracy, wysokiej jakości usługami publicznymi i budowaniem kompetencji wpisują się w następujące cele:

Cel szczegółowy I: Zwiększanie opłacalności produkcji rolnej i rybackiej

- Kierunek interwencji: I.3. Rozwój innowacji, cyfryzacji i przemysłu 4.0. w sektorze rolnospożywczym

Cel szczegółowy II: Poprawa jakości życia, infrastruktury i stanu środowiska

- Kierunek interwencji: II.2. Dostępność wysokiej jakości usług publicznych
- Kierunek interwencji: II.3. Rozwój infrastruktury społecznej i rewitalizacja wsi i małych miast
- Kierunek interwencji: II.4. Zrównoważone gospodarowanie i ochrona zasobów środowiska

Cel szczegółowy III: Rozwój przedsiębiorczości, pozarolniczych miejsc pracy i aktywnego społeczeństwa

- Kierunek interwencji: III.1. Odpowiedź na zmiany demograficzne i ich następstwa
- Kierunek interwencji: III.2. Rozwój przedsiębiorczości i nowych miejsc pracy
- Kierunek interwencji: III.3. Wzrost umiejętności i kompetencji mieszkańców wsi
- Kierunek interwencji: III.5. Rozwój ekonomii i solidarności społecznej na obszarach wiejskich

## 11. Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2030 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej

Program jest zgodny z rozumieniem art. 15 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 6 grudnia 2006 roku o zasadach prowadzenia polityki rozwoju i jest dokumentem o charakterze operacyjno-wdrożeniowym, ustanowionym w celu realizacji średniookresowej strategii rozwoju kraju – Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, przyjętej uchwałą Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 roku, a także innych strategii rozwoju.

Wspieranie rozwoju ekonomii społecznej w społecznościach lokalnych pozostaje niezwykle ważnym wyzwaniem szczególnie na obszarach zdegradowanych. Podmioty ekonomii społecznej mogą przyczynić się do podnoszenia poziomu życia, zwiększania kapitału społecznego oraz niwelowania innych niekorzystnych zjawisk w miejscach, w których rozwój społeczno-gospodarczy przebiega wolniej. Podmioty te tworzą także miejsca pracy oraz dostarczają usług społecznych. Ekonomia społeczna może wypełnić nisze rynkowe oraz tworzyć podmioty stanowiące często centrum rozwoju społeczności i lokalnej przedsiębiorczości.

W Programie działania dotyczące rynku pracy, rozwoju przedsiębiorczości i zwiększania konkurencyjności firm, aktywizacji zawodowej oraz kapitału ludzkiego wpisują się w następujące cele i priorytety:

Cel szczegółowy: Wspieranie trwałego partnerstwa podmiotów ekonomii społecznej z samorządem terytorialnym w realizacji usług społecznych

Obszar I: Solidarna wspólnota lokalna

Priorytet 1. Rozwój usług społecznych

Priorytet 2. Włączenie podmiotów ekonomii społecznej w rozwój lokalny

Cel szczegółowy: Zwiększanie liczby wysokiej jakości miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Obszar II: Solidarny rynek pracy

Priorytet 1. Wspieranie reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w jednostkach reintegracyjnych

Priorytet 2. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych oraz osób starszych w podmiotach ekonomii społecznej

Priorytet 3. Tworzenie miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w przedsiębiorstwach społecznych.

## 12. Strategia Rozwoju Województwa - Podkarpackie 2030

Strategia jest podstawą zapisów wszystkich średniookresowych dokumentów programowych województwa, w tym Regionalnego Programu Operacyjnego i jego negocjacji dotyczących wsparcia ze środków Europejskich Funduszy Strukturalnych i Inwestycyjnych z Komisją Europejską oraz negocjacji wsparcia rozwoju regionalnego województwa podkarpackiego z poziomu krajowego. Jest ona podstawą budowania partnerstw i sieciowania w ramach województwa i w układzie europejskim oraz krajowym.

W Strategii zadania związane z aktywizacją zawodową, kapitałem społecznym, rozwojem rynków pracy i lepszej jakości usługami publicznymi wpisują się w następujące obszary tematyczne:

1. Gospodarka i nauka - Wzmacnianie potencjału regionalnej gospodarki oraz zwiększanie udziału nauki i badań dla innowacyjnego i zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego województwa

1.2. Inteligentne specjalizacje województwa

1.3. Konkurencyjność gospodarki poprzez innowacje i nowoczesne technologie

2. Kapitał ludzi i społeczny - Wzmacnianie kapitału ludzkiego i społecznego jako podstawy umożliwiającej rozwój regionu oraz podnoszenie poziomu życia mieszkańców

2.1. Edukacja

2.4. Rynek pracy

2.6. Włączenie społeczne

4. Dostępność usług - Zwiększenie dostępu obywateli do usług publicznych i podniesienie standardu ich świadczenia dla poprawy jakości życia i wzmacniania procesów rozwojowych

4.1. Poprawa dostępności do usług publicznych poprzez wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych

4.4. Budowanie i rozwój partnerstwa dla rozwoju województwa

### 13. Strategia Rozwoju Powiatu Mieleckiego na lata 2021 - 2023

Strategia jest podstawowym dokumentem określającym długoterminowe kierunki działania obejmujące swoim zasięgiem tematycznym szerokie spektrum spraw związanych z właściwym funkcjonowaniem powiatu podzielonych na trzy sfery: społeczną, gospodarczą i przestrzenno-środowiskową. W wizji powiatu w 2030 roku zakłada się, że będzie to obszar rozwinięty gospodarczo na bazie nowych technologii, dostępny komunikacyjnie i cyfrowo, na którym zdrowe, aktywne, wyedukowane i zintegrowane społeczeństwo korzysta z dobrej jakości środowiska naturalnego i bogatej oferty czasu wolnego, pielęgnując także tradycje sportowe i lotnicze. Jednocześnie powiat mielecki powinien być miejscem atrakcyjnym inwestycyjnie, w którym mieszkańcy chcą pracować i żyć.

Strategia obejmuje zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości i kapitału ludzkiego oraz aktywizacją zawodową osób bezrobotnych, które ujęte zostały w następujących celach:

Obszar Gospodarka

Zakres obszaru: Przedsiębiorczość i innowacyjność

Cel strategiczny 1. Wzrost potencjału przedsiębiorczego powiatu

Cele operacyjne:

1.1. Rozwój kapitału ludzkiego

1.2. Stwarzanie odpowiednich warunków do rozwoju przedsiębiorczości na terenie powiatu

Zakres obszaru: Aktywizacja lokalnego rynku pracy

Cel strategiczny 4. Wyższy poziom zrównoważenia rynku pracy w powiecie mieleckim

Cele operacyjne:

4.1. Dostosowanie kwalifikacji bezrobotnych i kadr przedsiębiorstw do wymagań lokalnego rynku pracy

4.2. Wzrost aktywności zawodowej bezrobotnych oraz wspieranie inicjatyw dostosowanych do potrzeb rynku pracy

### 14. Powiatowa Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Mieleckim na lata 2023 – 2030.

Strategia określa najważniejsze działania, które należy zrealizować, aby mieszkańcy powiatu mieleckiego mieli zapewnione jak najlepsze warunki sprzyjające rozwojowi społecznemu oraz wzrostowi poczucia bezpieczeństwa w wymiarze społecznym

Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy Powiatu Mieleckiego na lata 2023-2030 stanowi załącznik do Strategii i jest jej uzupełnieniem oraz rozwinięciem o zagadnienia dotyczące pomocy bezrobotnym, wsparcia przedsiębiorców w tworzeniu nowych miejsc pracy, współpracy z partnerami rynku pracy oraz zapewnienia efektywnego, skutecznego i nowoczesnego urzędu w oparciu o wykorzystanie rozwiązań elektronicznych.

### III. Charakterystyka powiatu mieleckiego

Powiat mielecki położony jest w północno-zachodniej części województwa podkarpackiego na terenie geograficznym Kotliny Sandomierskiej. Powiat graniczy z powiatem staszowskim usytuowanym na terenie województwa świętokrzyskiego oraz powiatem dąbrowskim z województwa małopolskiego. W województwie podkarpackim sąsiadami powiatu mieleckiego są powiaty: dębicki, ropczycko-sędziszowski, kolbuszowski oraz tarnobrzeski. Powiat mielecki położony jest nad dwiema rzekami. Wisła stanowi naturalną północną granicę powiatu a rzeka Wisłoka dzieli ziemię mielecką na 2 części - wschodnią mniej zaludnioną i w dużym fragmencie zalesioną oraz zachodnią gęściej zaludnioną i o charakterze typowo rolniczym. Powiat mielecki obejmuje obszar 880 km<sup>2</sup> na którym usytuowane jest 10 gmin: Miasto Mielec, Gmina Mielec, Gmina Borowa, Gmina Czermin, Gmina Gawłuszowice, Gmina Padew Narodowa, Miasto i Gmina Przecław, Miasto i Gmina Radomyśl Wielki, Gmina Tuszów Narodowy oraz Gmina Wadowice Górne.



Źródło: <http://www.gmlny.pl/powiaty/205.html>

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2021 roku powiat mielecki zamieszkiwało 135817 osób w tym w miastach 64560 osób, co stanowiło 47,5% ogółu ludności. W stosunku do danych z 2014 roku liczba ludności zmniejszyła się o 496 osób (spadek o 0,4%). Średnia gęstość zaludnienia kształtowała się na poziomie 154 osób na km<sup>2</sup> i była wyższa od średniej dla województwa podkarpackiego o 36 osób. Struktura ludności według płci na przestrzeni ostatnich kilku lat nie podlegała większym wahaniom. W ogólnej licznie ludności 49,2% stanowią mężczyźni, co oznacza, że przeciętnie na 100 mężczyzn przypada 103 kobiety. Stopniowemu zwiększeniu ulega natomiast wskaźnik ludności w wieku nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym, co wynika przede wszystkim z malejącego przyrostu naturalnego ludności oraz

starzenia się społeczeństwa. W 2014 roku na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało 578 osób w wieku nieprodukcyjnym. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2021 roku wartość ta uległa zwiększeniu o 78 osób do poziomu 656 osób. W strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku obserwuje się spadek odsetka ludności w wieku przedprodukcyjnym (18,7% na koniec 2021 roku). Jednocześnie w ciągu 7 lat obniżył się znacząco udział ludności w wieku produkcyjnym o 3,0 punkty procentowe do poziomu 60,4%. Zwiększył się natomiast w istotny sposób udział osób w wieku poprodukcyjnym z 17,6% w 2014 roku do 20,9% na koniec 2021 roku, co oznacza, że więcej niż co 5 mieszkańców powiatu mieleckiego przekroczył wiek, w którym osoby zazwyczaj kończą pracę zawodową, tj. dla mężczyzn - 65 lat i więcej, dla kobiet - 60 lat i więcej.

Rozwój kraju i powiatu mieleckiego ma swoje przełożenie na sytuację finansów publicznych. Dochody budżetu powiatu mieleckiego w przeliczeniu na 1 mieszkańca zwiększyły się od 2014 roku o 392,25 złotych (42,8%) i na koniec 2021 roku kształtowały się na poziomie 1308,46 złotych. Należy jednak zauważyć, że 7 lat temu dochody powiatu mieleckiego były zbliżone do średniej wyznaczonej dla województwa podkarpackiego i tylko nieznacznie niższe niż średnia ogólnokrajowa. Obecnie relacje tych wskaźników są zdecydowanie gorsze. Dochody budżetu powiatu w przeliczeniu na 1 mieszkańca są o blisko 45 zł niższe niż średnia wojewódzka (1353,18 zł) i o prawie 95 zł niższe niż przeciętnie w Polsce (1403,09 zł). Jednocześnie w okresie ostatnich 7 lat o blisko 83% wzrosły dochody własne powiatu mieleckiego w kategorii udziału w podatkach stanowiących budżet państwa - podatek dochodowy od osób fizycznych. W 2014 roku średnia kwota podatku od osób fizycznych przypadająca na 1 mieszkańca, którą otrzymywał powiat, wynosiła 139,68 złotych. Na koniec 2021 roku wartość ta wzrosła do wysokości 255,29 złotych i była zdecydowanie wyższa od średniej wojewódzkiej (202,52 złotych) i tylko o 14,80 złotych niższa niż w całym kraju (270,09 złotych). Również od 2014 roku wyraźnie wzrosły dochody własne powiatu z udziału w podatkach stanowiących dochody budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego od osób prawnych. W ciągu 7 lat średnia kwota podatku od osób prawnych przypadająca na 1 mieszkańca zwiększyła się o ponad 11 zł (wzrost o 177%) i wynosiła na koniec 2021 roku 17,23 złotych. Było to wyraźnie więcej niż średnia wojewódzka (11,29 złotych) oraz o ponad 4 zł więcej niż średnio w Polsce (13,22 złotych). Oznacza to, że pogorszenie aktualnych wskaźników dochodów budżetu powiatu mieleckiego w przeliczeniu na 1 mieszkańca w relacji do średniej wojewódzkiej i krajowej, wynikała przede wszystkim z nominalnego zmniejszenia wysokości dochodów uzyskiwanych z majątku powiatu, procentowego spadku wartości pozostałych dochodów w porównaniu do danych z 2014 roku a także obniżenia udziału powiatu mieleckiego w kwocie subwencji ogólnej przypadającej na województwo podkarpackie z poziomu 8,3% w 2014 roku do 7,9% na koniec 2021 roku. Niewielki spadek procentowy (o 0,4 punktu procentowego) oznacza faktyczny ubytek subwencji ogólnej w budżecie powiatu w wysokości ponad 4 mln złotych, co daje w przeliczeniu na 1 mieszkańca zmniejszenie kwoty dochodów o ponad 30 złotych.

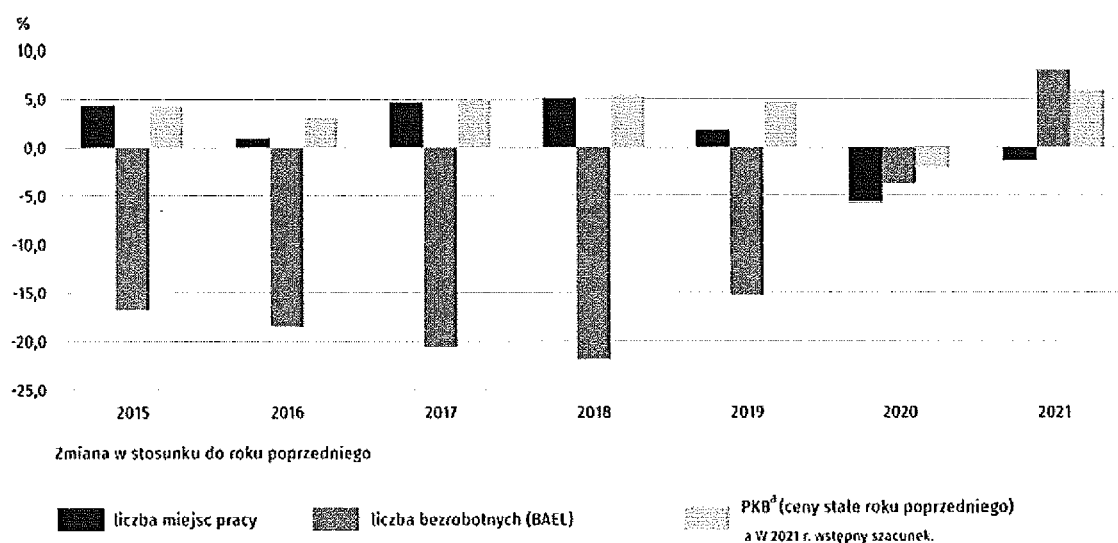


## IV. Rynek pracy na świecie i w Polsce

### 1. Sytuacja na rynku pracy

Istotnym elementem każdej gospodarki jest rynek pracy, a zachodzące na nim zmiany dotyczą nie tylko sytuacji ekonomicznej ale także społecznej. Pomiędzy sytuacją gospodarczą a rynkiem pracy istnieją silne powiązania. Zmiany w gospodarce wpływają na poziom zatrudnienia i bezrobocia, sytuacja demograficzna oddziałuje na zasoby siły roboczej, a całość wpływa na wzrost gospodarczy. Rynek pracy jest traktowany jako miejsce konfrontacji podaży i popytu na pracę, a kategorie te służą opisaniu równowagi na rynku pracy. W praktyce statystycznej popyt na pracę jest to liczba oferowanych w gospodarce miejsc pracy, tj. obsadzonych (zagospodarowanych miejsc pracy określonych aktualną liczbą pracujących) i wolnych miejsc pracy (niezagospodarowanych miejsc pracy). Oznacza to, że popyt na pracę w skali gospodarki narodowej stanowi łączne zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez wszystkie podmioty. Wyniki analiz popytu na pracę wskazują na jego wyraźne powiązanie z produktem krajowym brutto (PKB). Można zaobserwować, że w latach 2015-2020 kierunek zmian PKB oraz ogólnej liczby miejsc był zbliżony. Odwrotna zależność występuje natomiast przy liczbie osób bezrobotnych, gdyż wzrost popytu na pracę sprzyja ograniczaniu zjawiska bezrobocia. Jak wskazują dane statystyczne w okresie spadku PKB następowało zmniejszenie popytu na pracę, co spowodowało spadek liczby bezrobotnych.

Wykres 1. Zmiana liczby miejsc pracy, liczby osób bezrobotnych i PKB w latach 2015-2021.



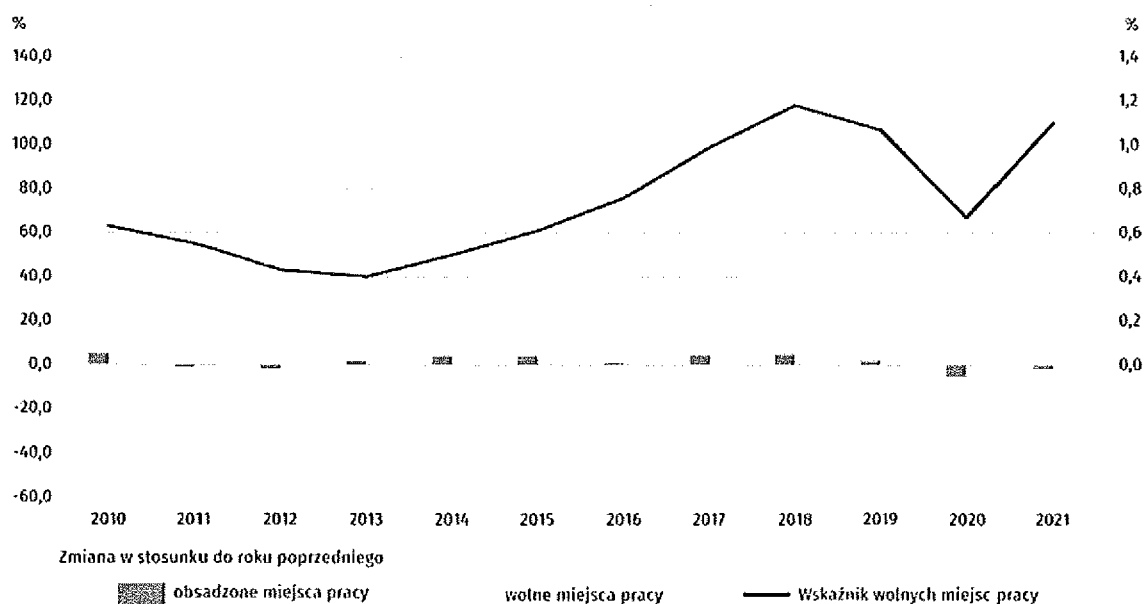
Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2021-roku,1,17.html>

Wyniki badania popytu na pracę w 2021 r.<sup>1</sup> wskazują, że w 2021 roku wzrosła w Polsce liczba miejsc pracy w porównaniu z 2020 rokiem, kiedy to ze względu na pandemię COVID-19 odnotowano spadek przeciętnej liczby miejsc pracy oraz spadek liczby nowo utworzonych miejsc pracy przy jednoczesnym wzroście liczby miejsc zlikwidowanych. W 2021 roku pomimo ciągłego zagrożenia epidemicznego zwiększyła się liczba wolnych miejsc pracy w porównaniu z 2020 rokiem, co miało miejsce przy nieznacznym spadku liczby obsadzonych miejsc pracy. Jednocześnie nastąpił wzrost liczby

<sup>1</sup> Popyt na pracę w 2021 r. - Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, Warszawa, Bydgoszcz 2022, Publikacja dostępna na stronie internetowej: stat.gov.pl

nowo utworzonych miejsc pracy i spadek liczby miejsc zlikwidowanych. Z analizy danych popytu na pracę w 2021 roku wynika również, że zwiększyła się w skali roku liczba podmiotów gospodarki narodowej dysponujących wolnymi miejscami pracy, firmy o liczbie pracujących do 9 osób stanowiły ponad połowę pracodawców dysponujących wolnymi miejscami pracy, najwięcej miejsc pracy (obsadzonych i wolnych) było w przedsiębiorstwach należących do sekcji przemysłu a także blisko 2,5-krotnie zwiększyła się względem 2020 roku liczba wolnych miejsc w sekcjach informacja i komunikacja oraz zakwaterowanie i gastronomia. Z punktu widzenia województwa podkarpackiego niepokoi fakt, że najmniej wolnych miejsc pracy na 1000 ludności było właśnie w regionie podkarpackim.

**Wykres 2. Obsadzone i wolne miejsca pracy (średnia ze stanów na koniec kwartałów) w latach 2010-2021.**



Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2021-roku,1,17.html>

W 2021 roku około 415 tysięcy miejsc pracy obsadzonych było przez osoby niepełnosprawne. Było to o prawie 10% mniej niż w 2020 roku. Miejsca te stanowiły 3,4% ogółu obsadzonych miejsc pracy w 2021 roku (przed rokiem 3,7%). Najwięcej miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne znajdowało się w instytucjach należących do sekcji administracja i działalność wspierająca (111,2 tys. obsadzonych miejsc pracy). Niemal 100 tysięcy miejsc dedykowanych osobom niepełnosprawnym było w firmach zajmujących się działalnością przemysłową. Dane za 2021 r. wskazują również, że jedynie co 20 podmiot był zainteresowany zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, ale względem 2020 roku ich liczba wzrosła o 3,7% (do około 30 tys. podmiotów). Spośród wszystkich sekcji PKD największy udział instytucji zainteresowanych zatrudnieniem osób niepełnosprawnych był w administracji publicznej i obronie narodowej (29,2%), ale najwięcej firm zainteresowanych zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, bo ponad 5 tysięcy, było wśród przedsiębiorców zajmujących się działalnością przemysłową.

Dane statystyczne za lata 2010-2021 o nowo utworzonych i zlikwidowanych w ciągu roku miejscach pracy wskazują na utrzymującą się w całym okresie nadwyżkę miejsc pracy nowo utworzonych nad zlikwidowanymi. W Polsce w 2021 roku liczba zlikwidowanych miejsc pracy była

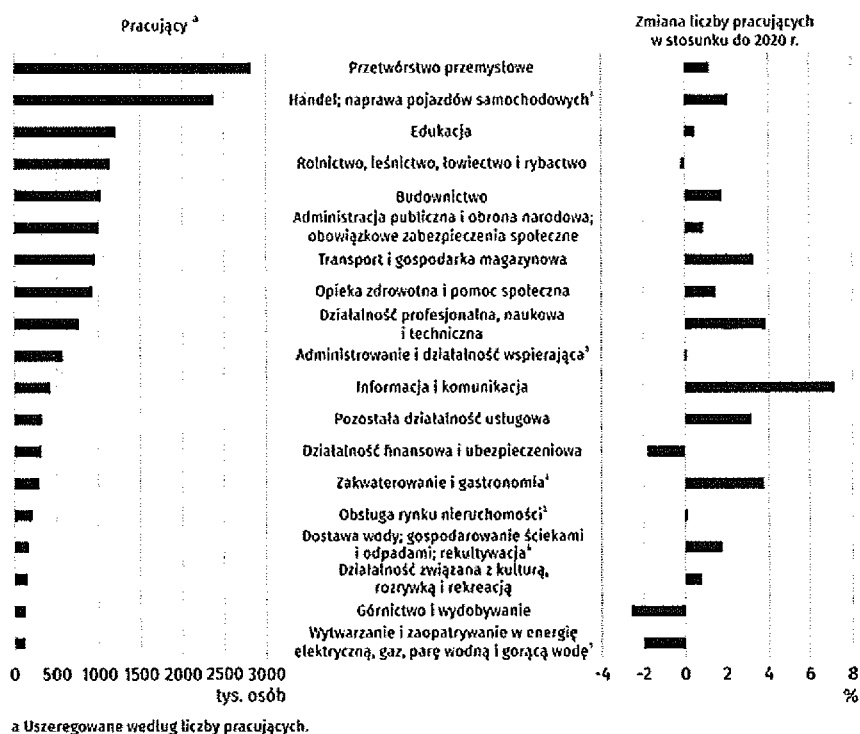
najniższa spośród ostatnich 12 lat, na jedno miejsce zlikwidowane zostały utworzone 2,3 nowe miejsca pracy a we wszystkich sekcjach PKD odnotowano wzrosty liczby nowo utworzonych miejsc pracy w porównaniu z 2020 rokiem. Należy podkreślić, że najwięcej nowo utworzonych, jak i zlikwidowanych miejsc pracy odnotowano w podmiotach o liczbie pracujących do 9 osób. Jednocześnie najwięcej nowych miejsc pracy utworzono w firmach zajmujących się działalnością przemysłową a najwięcej zlikwidowano w sekcji handel i naprawa pojazdów samochodowych. W strukturze nowo utworzonych miejsc pracy najbardziej zwiększył się w porównaniu z 2020 rokiem udział sekcji informacja i komunikacja. Na jedno zlikwidowane miejsce pracy w tej sekcji powstały 4,4 nowe miejsca. Istotny z punktu województwa podkarpackiego jest fakt, że we wszystkich regionach liczba nowo utworzonych miejsc pracy była wyższa od liczby zlikwidowanych miejsc pracy. Najwięcej nowych miejsc pracy na 1000 ludności utworzono w regionie stołecznym (w którym również zlikwidowano najwięcej miejsc pracy) a najmniej nowych miejsc pracy zostało utworzonych w regionie warmińsko-mazurskim.

Wskaźnik wolnych miejsc pracy (obliczany jako udział wolnych miejsc pracy w łącznej liczbie miejsc pracy obsadzonych i wolnych) wyniósł w 2021 roku 1,10% i zwiększył się w porównaniu do 2020 roku o 0,43 punktu procentowego. Oznacza to, że na 1000 miejsc pracy 11 miejsc pozostawało wolnych. Najwyższą wartość tego wskaźnika (1,75%) była obserwowana w firmach małych zatrudniających do 9 pracowników i to właśnie te podmioty najczęściej borykały się z brakiem personelu. Różnicowanie wskaźnika wolnych miejsc pracy widoczne było także w przekroju sekcji PKD. W 2021 roku najwyższe przeciętne wskaźniki odnotowano w sekcji informacja i komunikacja (3,54%) oraz w budownictwie (2,49%). W największej z sekcji PKD, czyli przemyśle, na 1000 miejsc pracy przypadły 11,2 wolne miejsca pracy. Dla porównania w krajach Unii Europejskiej wskaźnik wolnych miejsc pracy wyniósł 2,3% (w 2020 roku - 1,8%), i tym samym był wyższy od notowanego w Polsce o 1,2 punktu procentowego. Najwyższy wskaźnik wolnych miejsc pracy spośród krajów UE, dla których są dostępne dane, zaobserwowano w Czechach (5,0%) a najniższy w Grecji (0,6%). Polska plasowała się obok Irlandii, Portugalii, Rumunii i Słowacji w grupie państw unijnych o najniższej wartości tego wskaźnika.

Według danych wstępnych na koniec 2021 roku liczba pracujących w gospodarce narodowej wynosiła 15,0 mln osób i w porównaniu do danych z końca 2020r. odnotowano wzrost o 1,6%. Liczba pracujących w porównaniu do stanu z 31.12.2020r. zwiększyła się w ciągu roku w większości sekcji PKD. Do sekcji o największym wzroście liczby pracujących należały informacja i komunikacja (o 7,2%) działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 3,9%) oraz zakwaterowanie i gastronomia (o 3,8%). Względem 2020 roku liczba pracujących zmniejszyła się w 4 sekcjach. Największy spadek liczby pracujących zanotowano w sekcji górnictwo i wydobywanie (o 2,6%) oraz w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 2,0%). Należy odnotować, że na koniec 2021 roku największą liczbę pracujących skupiało nadal przetwórstwo przemysłowe (2834,5 tys. osób). Pracujący w tej sekcji stanowili 18,9% ogółu pracujących w gospodarce narodowej Około 460 tysięcy osób mniej pracowało w handlu i naprawie pojazdów samochodowych (2376,9 tys. osób), co stanowiło 15,8% ogółu pracujących. Należy odnotować, że jeszcze tylko 4 inne sekcje gospodarki zatrudniały w przedziale pomiędzy 1 a 1,2 mln pracowników w tym edukacja, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, budownictwo oraz administracja publiczna i obrona narodowa.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Dane o pracujących w gospodarce narodowej w latach 2020 i 2021 nie są w pełni porównywalne z danymi za lata poprzednie. Uwzględniają one liczbę pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie wyznaczoną na podstawie wyników Powszechnego Spisu Rolnego 2020. Dane dla lat poprzednich oparte były na wynikach Powszechnego Spisu Rolnego 2010. W związku z uwzględnieniem wyników PSR 2020, dane o pracujących za 2020 r. różnią się od wcześniej opublikowanych danych opartych na wynikach PSR 2010.

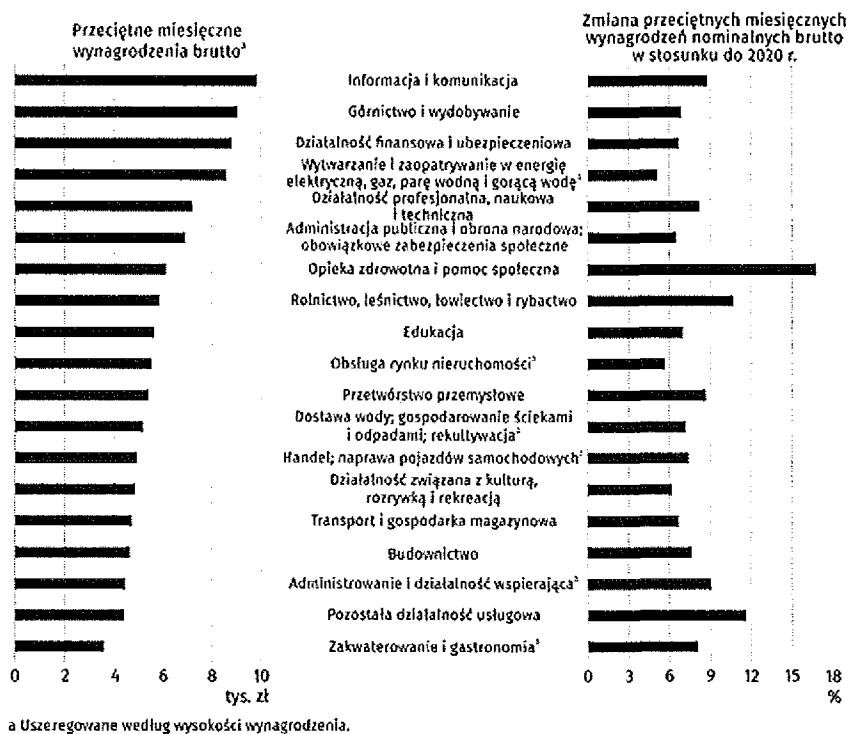
Wykres 3. Pracujący w gospodarce narodowej według sekcji PKD na dzień 31.12.2021 r. (dane wstępne)



Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2021-r-dane-wstepne,18,4.html>

Według wstępnych danych GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w Polsce w 2021 roku wyniosło 5662,53 zł. W porównaniu do 2020 roku wzrosło ono nominalnie o 495,06 zł, czyli o 9,6%. Był to jednocześnie zdecydowanie większy wzrost niż notowany w 2020r. w porównaniu z danymi z 2019 roku, kiedy przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrosło zaledwie o 249,30 zł (o 5,1%). Warto odnotować, że w 2014 roku średnie wynagrodzenie wynosiło 3783,46 zł i wzrosło w ciągu 7 lat o blisko 1900 zł, czyli o prawie 50%. Analiza przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto według sekcji PKD wskazuje na istotne zróżnicowanie. W 2021 roku wahało się od kwoty 3593,79 zł w sekcji zakwaterowanie i gastronomia do kwoty 9851,26 zł w sekcji informacja i komunikacja. Było to odpowiednio o ponad 2000 zł (o 36,5%) mniej i o blisko 4200 zł (o 74,0%) więcej od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce. Rozpiętość wynagrodzeń kształtowała się na poziomie 6257,47 zł i znacznie przekraczała przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (o 110,5%). Należy nadmienić, że w stosunku do 2020 r. we wszystkich sekcjach PKD zanotowano wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Wzrost ten wyniósł od 5,1% w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę do 16,8% w sekcji opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Wynagrodzenie minimalne wzrosło w 2021 roku w porównaniu do stawki obowiązującej w 2020 roku o kwotę 200,00 zł i wyniosło 2800,00 złotych brutto. Po podwyższeniu stanowiło ono 50,0% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej bez uwzględniania dodatkowych wypłat z tytułu zysków, nadwyżek i nagród rocznych. Na koniec 2021 roku wynagrodzenie, które było równe lub niższe niż minimalne wynagrodzenie brutto, pobierało 461,5 tysięcy osób zatrudnionych w firmach o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz w jednostkach sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących.

**Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej według sekcji PKD w 2021 r.**



Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2021-r-dane-wstepne,18,4.html>

Według danych Eurostatu zharmonizowana stopa bezrobocia, mierzona jako procent osób w wieku 15-74 lata pozostających bez pracy, zdolnych podjąć zatrudnienie w ciągu najbliższych dwóch tygodni, którzy aktywnie poszukiwali pracy w ciągu ostatnich tygodni w odniesieniu do wszystkich osób aktywnych zawodowo w danym kraju, wyniosła w Polsce w grudniu 2021 roku 2,9%. Był to drugi wynik w Unii Europejskiej po Czechach, gdzie odnotowano bezrobocie na poziomie 2,1%.

**Wykres 5. Zharmonizowana stopa bezrobocia w Unii Europejskiej – grudzień 2021r.**



Źródło: <https://www.gov.pl/web/rodzina/eurostat-polska-na-drugim-miejsku-z-najniższym-bezrobociem-w-unii-europejskiej>

Według GUS, który mierzy stopę bezrobocia jako odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wobec całości cywilnej ludności aktywnej zawodowo, na koniec grudnia 2021 roku stopa bezrobocia wyniosła 5,4%. W grudniu według danych Eurostatu bez pracy było 504 tys. Polaków (według GUS 895 tys.), czyli o 79 tys. mniej niż w grudniu 2020 roku (według GUS o ponad 151 tys. mniej). Z danych europejskiego urzędu wynika, że bezrobocie w Polsce pozostawało na niższym poziomie niż wynosiła unijna średnia (6,4%) i średnia dla państw znajdujących się w strefie euro (7,0%). Sytuacja w Polsce na koniec 2021 roku była również lepsza niż w analogicznym okresie rok wcześniej. W grudniu 2020 roku stopa bezrobocia w kraju wynosiła 3,4% a bez pracy pozostawało wówczas 583 tys. osób. W ciągu roku poziom bezrobocia spadł o 0,5 punktu procentowego. Według danych unijnego urzędu statystycznego sytuacja na europejskim rynku pracy także uległa poprawie. W grudniu 2020 roku stopa bezrobocia w strefie euro wynosiła 8,2%. Oznacza to spadek rok do roku o 1,2 punktu procentowego. Z kolei bezrobocie w krajach UE spadło o 1,1 punktu procentowego z poziomu 7,5% w grudniu 2020 roku do poziomu 6,4% na koniec 2021 roku.

## 2. Prognoza zatrudnienia

Niewątpliwie najbliższe lata przyniosą zmiany na rynku pracy i za kilkanaście lat będzie on wyglądał zupełnie inaczej niż obecnie. Szacunki analityków wskazują, że nawet 70% pracowników będzie musiało zmienić sposób wykonywania swojej pracy, a 20% pracowników powinno się realnie liczyć z tym, że wykonywane przez nich obowiązki zostaną w pełni zautomatyzowane lub zrobotyzowane. Rozwój technologii przyniesie również zupełnie nowe miejsca pracy a także pojawiają się zawody, które obecnie zupełnie nie są znane.

Raport „Future of Skills. Employment in 2030”<sup>3</sup> przygotowany przez grupę edukacyjną Pearson, fundację Nesta oraz ekspertów z Oxford Martin School wskazuje, że w przyszłości stanowiska pracy będą tworzone tak, aby połączyć efektywność maszyny z unikatowymi i specyficznymi umiejętnościami i kompetencjami charakterystycznymi wyłącznie dla ludzi. Analitycy wskazują, że w nadchodzących latach liczyć się będą przede wszystkim 4 główne kategorie umiejętności - interpersonalne, społeczne, systemowe oraz poznawcze. Na rynku pracy potrzebni będą przede wszystkim ludzie chcący się uczyć oraz potrafiący uczyć innych. Popytem cieszyć się będzie umiejętność logicznego myślenia, dedukcji, współdziałania, kompleksowego rozwiązywania problemów, oceny sytuacji oraz podejmowania decyzji. Wśród pozostałych, najbardziej pożądaných kompetencji, znalazło się aktywne słuchanie, precyzyjne komunikowanie się, szybkie reagowanie, monitorowanie wyników, zarządzanie czasem, finansami i kapitałem ludzkim oraz kreatywność i umiejętności negocjacyjne. Ważna będzie również zdolność do autorefleksji, aby móc określić jaka wiedza i umiejętności wymaga nauki i uzupełnienia.

Najbardziej perspektywiczne branże, które będą istotne na rynku pracy to nowoczesne technologie, nauki ścisłe, nauki przyrodnicze i medyczne, języki obce oraz edukacja. Zdaniem analityków w czołówce najbardziej preferowanych obszarów wiedzy znajdują się także te z zakresu budowy i konstrukcji, produkcji i komunikacji medialnej, zarządzania, ekonomii i rachunkowości, bezpieczeństwa, ochrony oraz produkcji żywności czy przetwórstwa. Niezależnie od branży oraz zajmowanego stanowiska na pewno liczyć się będą konkretne umiejętności, które będą decydować o możliwościach rozwoju kariery zawodowej.

<sup>3</sup> <https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>

Z badania „Upskilling Hopes and Fears”<sup>4</sup> przeprowadzonego przez PwC wynika, że Polacy rozumieją nadchodzące zmiany i dostrzegają pozytywny wpływ nowych technologii na środowisko pracy. Większość nie obawia się cyfryzacji i jest pewna swojej zawodowej pozycji, jednocześnie będąc świadoma, że zdobywanie nowych umiejętności jest koniecznością. Myśląc o pracy w przyszłości 37% pracowników w Polsce jest pozytywnie nastawiona do zmian a 40% obawia się tego, co przyniosą kolejne lata. Na świecie grupa optymistów jest znacznie większa (50%), ale co trzeci respondent wyraża zaniepokojenie. Prawie 60% aktywnych zawodowo Polaków jest zdania, że technologie stwarzają pracownikom więcej możliwości niż zagrożeń. Jednocześnie 2/3 respondentów przyznaje, że automatyzacja niesie pewne ryzyko dla niektórych miejsc pracy, ale pytani czy obawiają się negatywnego wpływu automatyzacji na własną karierę zawodową 45% badanych odpowiedziało przecząco, a 38% twierdząco. Polacy są dużo bardziej pewni swojej zawodowej przyszłości niż pracownicy na świecie, gdzie te proporcje wyglądają odwrotnie - odpowiednio 31% i 45%. Co więcej, 53% pracowników w Polsce twierdzi, że jest mało prawdopodobne, by w najbliższych 5 latach postęp technologiczny sprawił, że ich praca się zdezaktualizuje. Na świecie grupa wyrażająca takie samo przypuszczenie jest dużo mniejsza i wynosi 39%, czyli dokładnie tyle samo ile uznających ten scenariusz za prawdopodobny. Ponad połowa badanych w Polsce (52%; na świecie 59%) spodziewa się, że zmiany technologiczne pozytywnie wpłyną na perspektywę ich zatrudnienia w przyszłości. Głównym czynnikiem, który zmieni rynek pracy w ciągu 3-5 lat, jest zdaniem ponad połowy badanych w Polsce (51%) właśnie szybki postęp technologiczny. Na drugim miejscu (49% odpowiedzi) znalazła się zmiana preferencji pracowników, w tym chęć do pracy zdalnej i/lub hybrydowej, a dalej zmiany demograficzne (43%) oraz niedobór zasobów naturalnych i zmiany klimatu (42%). Warto jednak pamiętać, że postęp technologiczny, automatyzacja, robotyzacja, rozwiązania mobilne czy też Internet rzeczy nie tylko wspomagają ludzi w wykonywaniu obowiązków, ale również w konsekwencji przyczyniają się do zmniejszenia zapotrzebowania na pracę fizyczną w takich sektorach jak produkcja czy rolnictwo.

Równie istotny jak zmiany technologiczne będą w najbliższych latach będą odgrywać na Polskim rynku pracy zmiany pokoleniowe. Z jednej strony na rynek pracy wciąż wchodzi młodzi ludzie ale z drugiej strony maleje liczba osób w wieku produkcyjnym. Według szacunków Eurostatu w Polsce prognozuje się jej spadek liczby osób w wieku produkcyjnym z poziomu ponad 25,2 mln osób w 2020 roku do poziomu 23,6 mln w 2030 roku i mniej niż 20 mln w 2050 roku.<sup>5</sup> Jednocześnie wzrasta liczba potencjalnie dostępnych pracowników w wieku powyżej 60 lat i wydaje się, że w najbliższych latach taki trend będzie cały czas się utrzymywał.

Można przypuszczać, że w okresie kolejnych kilku lat istotnym czynnikiem wpływającym na rynek pracy będą także zmiany klimatyczne i nieuchronne wyczerpywanie się zasobów naturalnych. Już dzisiaj zmiany klimatyczne odbijają się na sektorach, które są silnie uzależnione od pogody w tym oczywiście rolnictwo, leśnictwo, energetyka czy turystyka. Należy zakładać, że w najbliższej przyszłości wyzwania związane z pogarszającym się stanem środowiska naturalnego i kurczeniem się zasobów przyczyniają się do powstawania koncepcji w zakresie oszczędzania energii i surowców naturalnych co będzie wpływać również na rynek pracy. Już dziś, jak pokazują wyniki badania portalu pracuj.pl<sup>6</sup>, osoby poszukujące pracy zwracają uwagę na postawę proekologiczną organizacji a 4 na 10 Polaków jest bardziej skłonnych wziąć udział w rekrutacji, jeśli firma prowadzi działania proekologiczne. Ponadto 85% badanych uważa, że firmy powinny angażować się w tego typu inicjatywy.

<sup>4</sup> <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/przyszlosc-rynku-pracy-polska-perspektywa-badanie-2021.html>

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj\\_19np/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj_19np/default/table?lang=en)

<sup>6</sup> <https://media.pracuj.pl/135280-pro-eko-i-praca-polacy-o-wplywie-ekologii-na-rekrutacje>

Z analiz Biura Statystyki Pracy (The Bureau of Labor Statistics) również wynika, że do 2030 roku nastąpią duże zmiany w kontekście hamowania wzrostu zatrudnienia. Niektóre role zostaną wyeliminowane przez technologie i automatyzację, ale też przez to, że zabraknie rąk do pracy ze względu na to, że pokolenie osób urodzonych w latach 1946-1964 przejdzie na emerytury. Według autorów raportu w 2030 r. na globalnym rynku pracy najbardziej rozwijać się będą zawody niskopłatne, takie jak opieka zdrowotna z domu lub pomoc osobista. Ten sektor był jednym z najbardziej pożądanym w dobie pandemii COVID-19 i należy się spodziewać jego dalszego wzrostu i rozwoju. Poszukiwanymi zawodami będą także pielęgniarka, asystent lekarza i menadżer służby zdrowia. W czołówce poszukiwanych zawodów w 2030 roku zdaniem pracowników amerykańskiego Biura Statystyki Pracy będą technik serwisowy turbin wiatrowych czy instalator rozwiązań fotowoltaiki słonecznej. Jednocześnie nie zabraknie pracy dla specjalistów IT. Na problem ze znalezieniem pracy nie będą mogli również narzekać statystycy.

Wykres 6. Dziesięć najszybciej rozwijających się zawodów – globalna prognoza wzrostu zatrudnienia w latach 2020-2030 (dane w %).

#### Top 10 Fastest Growing Occupations, Excluding Pandemic Recovery\*

	Percent change, projected 2020-30	Employment change, projected 2020-30 (in thousands)	Median annual wages, May 2021
Wind turbine service technicians	68.2%	4.7	\$56,260
Nurse practitioners	52.2%	114.9	\$120,680
Solar photovoltaic installers	52.1%	6.1	\$47,670
Statisticians	35.4%	14.9	\$95,570
Physical therapist assistants	35.4%	33.2	\$61,180
Information security analysts	33.3%	47.1	\$102,600
Home health and personal care aides	32.6%	1,129.9	\$29,430
Medical and health services managers	32.5%	139.6	\$101,340
Data scientists and mathematical science occupations, all other	31.4%	19.8	\$100,480
Physician assistants	31.0%	40.1	\$121,530

\*Data excludes occupations that had a decline in wage and salary employment greater than the decline for all occupations from 2019 to 2020 (approximately 6%).  
Note: Wage data are from the Occupational Employment and Wage Statistics program, U.S. Bureau of Labor Statistics.

Źródło: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/ecopro.pdf>

Podsumowując zagadnienie perspektyw regionalnego i lokalnego rynku pracy do 2030 roku można powiedzieć, że jednym z najważniejszych wyzwań będą negatywne zjawiska demograficzne. Spadek liczby ludności w Polsce obserwowany jest od 10 lat, co wynika przede wszystkim z ujemnego przyrostu naturalnego, gdzie niska liczba urodzeń nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń. Konsekwencją zjawiska starzenia się społeczeństwa będzie zwiększenie się liczby ludności w wieku poprodukcyjnym i zmniejszenie się liczby ludności w wieku produkcyjnym. Szczególne wyzwania dla rynku pracy będą stanowić również zmiany wynikające z postępu technologicznego. Coraz większa automatyzacja, cyfryzacja i robotyzacja a także procesy mobilne już obecnie wpływają na stosunki pracy. Cyfryzacja gospodarki tworzy również nowe miejsca pracy, nowe rodzaje działalności gospodarczej i nowe modele biznesowe ale jednocześnie sprawia, że niektóre zawody znikną z rynku pracy. Nie bez znaczenia dla przyszłej sytuacji na rynku pracy będą mieć kwestie zmian klimatu, ochrony środowiska i konieczności redukcji zużycia zasobów naturalnych.

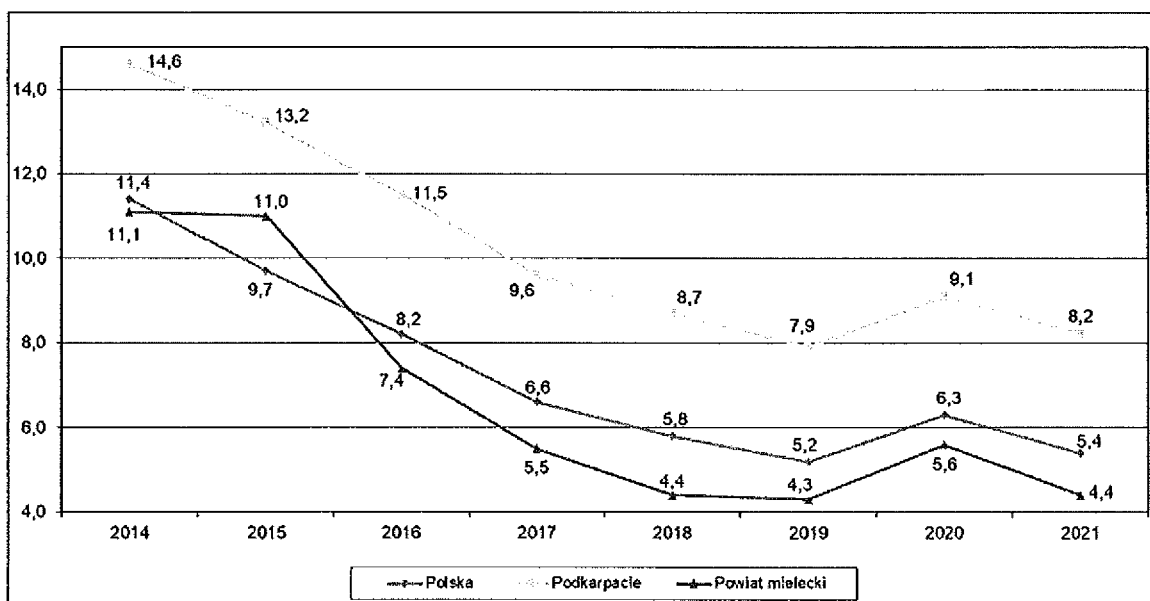


## V. Rynek pracy w powiecie mieleckim

### 1. Bezrobocie w Powiecie Mieleckim na tle województwa i kraju

W powiecie mieleckim według stanu na koniec 2021 roku liczba bezrobotnych wynosiła 2900 osób w tym 1545 kobiet. Poziom bezrobocia w stosunku do ostatniego dnia 2014 roku uległ zmniejszeniu o 4425 osób, co oznacza spadek o ponad 60%. W latach 2014-2015 poziom bezrobocia w powiecie mieleckim przekraczał 7000 osób i następnie w latach 2016-2019 ulegał systematycznemu obniżaniu. W 2020 roku ze względu na epidemię COVID-19, która przyniosła znaczne zawirowania gospodarcze i przełożyła się na sytuację na rynku pracy, zanotowano wzrost liczby bezrobotnych. Jednak już na koniec 2021 roku sytuacja powróciła do normy a poziom bezrobocia w powiecie mieleckim ponownie oscylował wokół wartości uznawanych za ekspertów jako bezrobocie naturalne. Stopa bezrobocia w powiecie mieleckim na dzień 31.12.2021r. wynosiła 4,4% i była niższa niż wartość ogólnokrajowa (5,4%) i wojewódzka (8,2%). W porównaniu z 2014 rokiem stopa bezrobocia w powiecie mieleckim uległa zmniejszeniu o 6,7 punktu procentowego. Zbliżony spadek poziomu bezrobocia (6,4 p.p) odnotowano w skali całego województwa podkarpackiego. W skali kraju dynamika zmian była nieco niższa i wyniosła 6 punktów procentowych a stopa bezrobocia zmniejszyła się z blisko 11,4% do 5,4%. Obserwowane spadki stopy bezrobocia wynikały przede wszystkim ze wzrostu gospodarczego i co za tym idzie zwiększenia zapotrzebowania pracodawców na nowych pracowników a także stopniowego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym. W powiecie mieleckim wartość wskaźnika obciążenia demograficznego (liczby ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) zwiększyła się z poziomu 57,8 w 2014 roku do poziomu 65,6 w 2021 roku. W skali kraju zmiany były jeszcze bardziej widoczne, gdyż w ciągu 7 lat poziom wskaźnika zwiększył się o 10,2 do poziomu 69,0. Oznacza to, że w Polsce na koniec 2021 roku na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało 690 osób w wieku przedprodukcyjnym (dzieci) lub poprodukcyjnym (osoby starsze).

Wykres 7. Porównanie stopy bezrobocia w Polsce, województwie podkarpackim i powiecie mieleckim w latach 2014 – 2021.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych archiwalnych GUS (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stan-w-koncu-lipca-2022-r-,2,120.html#archive>)

Tabela1. Odsetek bezrobocia w Polsce, województwie podkarpackim, powiecie mieleckim i poszczególnych gminach powiatu mieleckiego w latach 2014, 2017, 2019, 2020 i 2021. \*

Wyszczególnienie	Rok 2014	Rok 2017	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021
Polska	7,53%	4,60%	3,76%	4,60%	3,97%
Województwo Podkarpackie	10,21%	6,84%	5,77%	6,74%	6,03%
Powiat Mielecki	8,48%	4,26%	3,41%	4,44%	3,54%
Miasto Mielec	8,19%	4,31%	3,62%	4,83%	3,95%
Gmina Borowa	6,97%	3,76%	2,80%	3,38%	2,71%
Gmina Czermin	8,31%	3,49%	2,90%	3,90%	2,80%
Gmina Gawłuszowice	8,38%	4,43%	3,64%	3,98%	3,21%
Gmina wiejska Mielec	8,12%	4,13%	3,33%	3,93%	3,02%
Gmina Padew Narodowa	8,48%	4,29%	3,65%	4,77%	3,06%
Miasto i Gmina Przecław	10,60%	5,33%	3,64%	4,87%	4,25%
Miasto i Gmina Radomyśl Wielki	8,80%	3,80%	2,89%	3,95%	3,04%
Gmina Tuszów Narodowy	9,68%	5,02%	3,82%	4,87%	3,53%
Gmina Wadowice Górne	7,58%	3,48%	2,83%	3,62%	3,03%

\* - Odsetek bezrobocia liczony jako procentowy udział osób bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym powyżej 17 roku życia.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS (<https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>)

Powiat mielecki na koniec 2014 roku miał wyższy odsetek bezrobocia rejestrowanego w liczbie ludności w wieku produkcyjnym powyżej 17 roku życia niż wartość tego wskaźnika wyznaczona dla całego kraju (7,53%) ale niższy niż wartość dla województwa podkarpackiego (10,21%). Kolejne 3 lata przyniosły zdecydowane spadki. Przy malejącej liczbie osób w wieku produkcyjnym w powiecie mieleckim obserwowano także dynamiczne zmniejszenie liczby osób bezrobotnych. Przełożyło się to na obniżenie odsetka bezrobocia do poziomu 4,26%. W skali kraju i województwa również obserwowano spadki liczby zarejestrowanych bezrobotnych i osób w wieku produkcyjnym ale tempo zmian było mniejsze niż w przypadku powiatu mieleckiego. W rezultacie wartość odsetka obliczona dla powiatu mieleckiego była nadal niższa niż średnia wojewódzka ale również o ponad 0,3 punktu procentowego niższa niż wyznaczona dla całej Polski. Najniższe wartości udział osób bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym powyżej 17 roku życia odnotowano dla Polski, województwa i powiatu w 2019 roku. Kolejny okres, czyli rok 2020, z uwagi na wzrost poziomu bezrobocia wywołany pandemią COVID-19 przyniosły wzrost wskaźnika do wartości zbliżonych jak te notowane w 2017 roku. Rok 2021 przyniósł poprawę. Spadła liczba bezrobotnych ale jednocześnie zmniejszyła się liczba osób w wieku produkcyjnym. Należy podkreślić, że w ciągu 7 lat w powiecie mieleckim ubyło ponad 4400 osób bezrobotnych ale jednocześnie o prawie tyle samo zmniejszyła się liczba osób w wieku produkcyjnym. W ujęciu gmin z terenu powiatu mieleckiego na dzień 31.12.2014 roku najwyższy odsetek bezrobocia rejestrowanego (10,60%) wystąpił w gminie Przecław. Był on znacznie wyższy niż średnia ogólnopolska oraz większy niż wartość odnotowana dla województwa podkarpackiego. Należy zwrócić uwagę, że we wskazanym okresie tylko 2 spośród 10 gmin powiatu mieleckiego legitymowało się odsetkiem niższym niż średnia ogólnopolska (gminy Borowa oraz Wadowice Górne). Z kolei w najlepszym 2019 roku niski poziom bezrobocia w powiecie mieleckim spowodował, że tylko 1 gmina (Tuszów Narodowy) nie miała odsetka bezrobocia rejestrowanego poniżej średniej krajowej. W 2020 roku w wyniku pandemii COVID-19 wzrosła liczba osób bezrobotnych a ich udział w liczbie ludności w wieku produkcyjnym powyżej 17 roku dla 4 gmin (miasto Mielec, gmina Padew Narodowa, Gmina

Przeclaw i gmina Tuszów Narodowy) był powyżej 4,60%, czyli przekraczał średnią ogólnopolską. Na koniec 2021 roku pomimo faktu, że w porównaniu z 2019 rokiem wartość odsetka bezrobotnych dla powiatu nieznacznie się zwiększyła, to aż w 6 gminach odnotowano poprawę. Liderem rankingu gmin z najniższym odsetkiem bezrobocia rejestrowanego były gminy Borowa (2,71%) oraz Czermin (2,80%). Pozostałe gminy legitymowały się wskaźnikiem przekraczającym 3% a w przypadku gminy Przeclaw wartość przekraczała 4%. Była to jednocześnie jedyna gmina w powiecie, która osiągnęła wartość wskaźnika powyżej średniej wyliczonej dla całego kraju. Należy przy tym podkreślić, że w ciągu 7 lat zmniejszył się on o ponad 6 punktów procentowych (najwięcej spośród gmin powiatu mieleckiego). Najmniejszy spadek odsetka bezrobotnych na przestrzeni lat 2014-2021 odnotowano dla miasta Mielca (4,24 punktu procentowego), które jednocześnie miało drugą najwyższą wartość tego wskaźnika ze wszystkich gmin powiatu mieleckiego na koniec 2021 roku (3,95%).

Tabela 2. Fluktuacja liczby osób bezrobotnych w powiecie mieleckim w latach 2014, 2018 i 2021.

Wyszczególnienie	w tym:	Rok 2014	Rok 2018	Rok 2021
Liczba osób zarejestrowanych (napływ bezrobotnych)	ogółem	9 998	6313	5477
	rejestrujący się po raz pierwszy	1 657	946	942
	rejestrujący się po raz kolejny	8 341	5367	4535
Liczba osób wyrejestrowanych (odpływ bezrobotnych)	ogółem	10 366	7036	6261
	ogółem z powodu podjęcia pracy	5 861	4097	4015
	w tym z powodu podjęcia pracy niesubsydiowanej	5 089	3228	3281
	z powodu rozpoczęcia szkolenia	371	101	10
	z powodu rozpoczęcia stażu	862	490	670
	z powodu niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	1 714	931	608
	z powodu dobrowolnej rezygnacji ze statusu osoby bezrobotnej	921	757	474

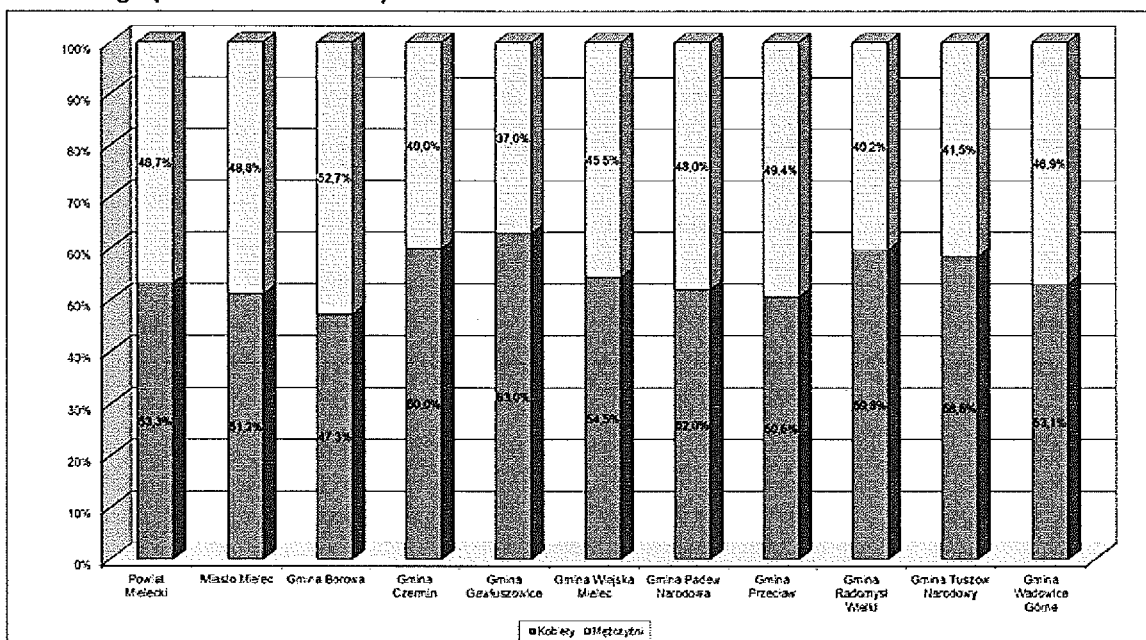
Źródło: Opracowanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu

Analizując fluktuację osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mielcu w latach 2014, 2018 oraz 2021 można zauważyć, że liczba osób rejestrujących się w urzędzie w poszczególnych latach systematycznie maleje. Jeszcze 7 lat temu rejestrowało się rocznie około 10 000 bezrobotnych. Na koniec 2021 roku liczba ta była praktycznie 2-krotnie niższa i wyniosła zaledwie 5477 osób. Nie zmieniła się natomiast w istotny sposób struktura rejestracji i nadal ponad 80% rejestrujących się to osoby, które już wcześniej były bezrobotne i powracają do ewidencji po raz kolejny. Drugim elementem obrazującym dynamikę zmian liczby osób bezrobotnych jest liczba osób, które tracą status bezrobotnego. Również w tym przypadku obserwuje się znaczny spadek liczby wyrejestrowań, jednak na przestrzeni lat 2014-2021 był on nieco mniejszy i wyniósł około 40%. Warto odnotować, że ostatnich latach zwiększa się procentowy udział osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy. Jeszcze 7 lat temu było to 56,5%, a na koniec 2021 roku już ponad 64% osób utraciło status bezrobotnego z powodu podjęcia pracy. Systematycznie malała także liczba osób wykreślanych z rejestru urzędu z powodu niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy. W 2014 roku 16,5% wyłączeń wynikała z tego faktu, natomiast na koniec 2021 roku było to już niespełna 10%. Względnie stały pozostaje udział osób, które dobrowolnie rezygnują ze statusu osoby bezrobotnej. W latach 2014 oraz 2021 około 8-9% osób wyłączano z ewidencji na wniosek bezrobotnego.

## Struktura bezrobocia

W powiecie mieleckim na koniec 2021 roku bezrobotne kobiety (1545 osób) stanowiły 53,3% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. W porównaniu do 31.12.2014 roku liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się w bardzo wyraźny sposób, bo o blisko 2300 osób. Oznacza to spadek liczby bezrobotnych kobiet w ciągu 7 lat o 59,7%. Mimo tak znaczącej zmiany udział kobiet w strukturze bezrobotnych uległ niewielkiemu zwiększeniu o 1 punkt procentowy. W analizowanym okresie największy roczny spadek liczby bezrobotnych kobiet odnotowano w 2016 roku, kiedy to poziom bezrobocia wśród kobiet zmniejszył się o ponad 1000 osób (spadek rok do roku o 28,1%). Był to również rekordowy rok pod względem spadku poziomu bezrobocia ogółem. Liczba bezrobotnych zmniejszyła się w ciągu 2016 roku z 7114 do 4793, czyli o 2321 osób (zmiana o 32,6%).

**Wykres 8. Struktura procentowa osób bezrobotnych wg płci w poszczególnych gminach powiatu mieleckiego (stan na 31.12.2021).**



Źródło: Opracowanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu

W zdecydowanej większości gmin powiatu mieleckiego procentowy udział kobiet w strukturze osób bezrobotnych jest większy niż udział mężczyzn. Największą procentową różnicę obserwuje się w gminie Gawłuszowice gdzie na 100 osób bezrobotnych przypada aż 63 kobiety oraz w gminie Czermin, gdzie 6 na 10 osób bezrobotnych to kobiety. Niewiele mniejszy udział bezrobotnych kobiet w strukturze bezrobotnych ogółem jest w gminie Radomyśl Wielki (59,8%) oraz w gminie Tuszów udział kobiet jest zbliżony do średniej powiatowej: gmina Wadowice Górne (53,1%) oraz gmina wiejska Mielec (54,5%). Trzy gminy w tym miasto Mielec, gmina Padew Narodowa oraz gmina Przeclaw mają udział kobiet w strukturze bezrobotnych poniżej średniej powiatowej ale nadal liczba bezrobotnych kobiet na koniec 2021 roku była większa niż liczba bezrobotnych mężczyzn. Tylko w 1 przypadku (gmina Borowa) na dzień 31.12.2021 roku liczba bezrobotnych mężczyzn (49 osób) była większa niż liczba bezrobotnych kobiet (44 osoby), co oznacza, że udział bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mielcu z terenu tej gminy w strukturze wszystkich bezrobotnych z gminy Borowa wynosił 47,3% i był o 6 punktów procentowy niższy niż średnia dla całego powiatu.

**Tabela 3. Liczba osób bezrobotnych w tym kobiet w powiecie mieleckim i poszczególnych gminach powiatu w latach 2014, 2018 i 2021.**

Wyszczególnienie	Rok 2014			Rok 2018			Rok 2021		
	Liczba bezrobotnych ogółem	Liczba bezrobotnych kobiet	Procent bezrobotnych kobiet w liczbie bezrobotnych kobiet ogółem	Liczba bezrobotnych ogółem	Liczba bezrobotnych kobiet	Procent bezrobotnych kobiet w liczbie bezrobotnych kobiet ogółem	Liczba bezrobotnych ogółem	Liczba bezrobotnych kobiet	Procent bezrobotnych kobiet w liczbie bezrobotnych kobiet ogółem
Powiat mielecki	7 325	3 834	100,0%	2 895	1 665	100,0%	2 900	1 545	100,0%
Miasto Mielec	3 192	1 641	42,8%	1 317	701	42,1%	1 362	697	45,1%
Gmina Borowa	248	133	3,5%	90	55	3,3%	93	44	2,8%
Gmina Czermin	370	219	5,7%	145	90	5,4%	125	75	4,9%
Gmina Gawłuszowice	145	68	1,8%	68	49	2,9%	54	34	2,2%
Gmina wiejska Mielec	674	367	9,6%	256	147	8,8%	255	139	9,0%
Gmina Padew Narodowa	286	145	3,8%	109	70	4,2%	98	51	3,3%
Miasto i Gmina Przecław	785	413	10,8%	309	183	11,0%	312	158	10,2%
Miasto i Gmina Radomyśl Wielki	778	386	10,1%	262	160	9,6%	271	162	10,5%
Gmina Tuszów Narodowy	491	274	7,1%	206	132	7,9%	183	107	6,9%
Gmina Wadowice Górne	356	188	4,9%	133	78	4,7%	147	78	5,0%

Źródło: Opracowanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu

Analizując procentowy rozkład bezrobotnych kobiet zamieszkałych na terenie poszczególnych gmin powiatu mieleckiego można zaobserwować, że w latach 2014-2021 dochodziło do zmian w strukturze, jednak nie były to zmiany fundamentalne mogące istotnie wpływać na funkcjonowanie lokalnego rynku pracy. Nie mniej należy zauważyć, że w strukturze bezrobotnych kobiet nastąpił wzrost udziału kobiet zamieszkałych na terenie miasta Mielca z poziomu 42,8% w 2014 roku do poziomu 45,1% na koniec 2021 roku. Niewielkie zwiększenie udziału bezrobotnych kobiet na przestrzeni 7 lat odnotowano jeszcze tylko w przypadku gmin Radomyśl Wielki, Gawłuszowice oraz Wadowice Górne. W 3 gminach: Padew Narodowa, Przecław i Tuszów Narodowy po wzrostach udziału kobiet w strukturze bezrobotnych w 2018 roku (w porównaniu do danych z 2014 roku) kolejne lata przyniosły spadki i ostatecznie wzrosty zostały całkowicie zniwelowane a udział bezrobotnych kobiet z tych gmin w strukturze wszystkich jednostek powiatu mieleckiego na koniec 2021 roku był niższy niż 7 lat wcześniej. W przypadku gminy Borowa i gminy Czermin w latach 2014-2021 następował systematyczny spadek udziału bezrobotnych kobiet. W rezultacie w gminie Borowa zmniejszył się o 0,7 punktu procentowego do poziomu 2,8%, a w gminie Czermin o 0,8 punktu procentowego do poziomu 4,9%.

**Tabela 4. Liczba osób bezrobotnych w podziale na kategorie wiekowe w powiecie mieleckim w latach 2014, 2017, 2019 i 2021.**

Wiek w latach	Bezrobotni ogółem na koniec 2014 roku	Procent bezrobotnych ogółem	Bezrobotni ogółem na koniec 2017 roku	Procent bezrobotnych ogółem	Bezrobotni ogółem na koniec 2019 roku	Procent bezrobotnych ogółem	Bezrobotni ogółem na koniec 2021 roku	Procent bezrobotnych ogółem
18-24	1602	21,9%	464	12,8%	381	13,4%	374	12,9%
25-34	2111	28,8%	1176	32,5%	800	28,1%	801	27,6%
35-44	1416	19,3%	750	20,7%	700	24,6%	773	26,7%
45-54	1285	17,5%	623	17,2%	500	17,6%	517	17,8%
55-59	657	9,0%	404	11,2%	298	10,5%	271	9,3%
Powyżej 60 lat	254	3,5%	201	5,6%	170	6,0%	164	5,7%

Źródło: Opracowanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu

W 2014 roku najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat (2111 osób - 28,8% ogółu bezrobotnych). Na drugim miejscu były osoby młode w wieku do 25 lat (1602 osoby), których udział w strukturze bezrobotnych sięgał 22%, a na trzecim osoby z przedziału 35-44 lata (1416 osób – 19,3% ogółu bezrobotnych). Po upływie 7 lat obserwuje się istotne zmiany struktury generowane przede wszystkim przez trendy demograficzne ale również wynikające z rozwoju gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy. Osoby, które jeszcze kilka lat temu były zaliczane do grup 18-24 oraz 25-34 obecnie są w kategoriach 25-34 i 35-44. Niewątpliwym efektem przesunięcia oraz kryzysu demograficznego jest ponad 4-krotny spadek liczby młodych osób bezrobotnych. W okresie 2014-2021 udział grupy 18-24 zmniejszył się w strukturze bezrobotnych o 9 punktów procentowych, co oznacza nominalny spadek o ponad 1200 osób. Na koniec 2021 najliczniejszą grupę nadal stanowiły osoby w wieku 25-34 lata. W ujęciu liczbowym w ciągu 7 lat kategoria ta zmniejszyła się o 1310 osób jednak jej udział w strukturze praktycznie się nie zmienił i oscylował wokół 28%. Wzrósł natomiast w istotny sposób udział osób w wieku 35-44. Na dzień 31.12.2021 roku już więcej niż co 4 bezrobotny miał powyżej 35 lat ale mniej niż 44 lata. Oznacza to wzrost w okresie 7 lat o 7,4 punktu procentowego. W przedziałach wiekowych od 45 do 54 lata oraz od 55 do 59 lat obserwowano nominalne spadki liczby osób bezrobotnych jednak podążały one za zmianami ogólnej liczby bezrobotnych i w rezultacie udziały tych grup w strukturze bezrobotnych ogółem zmienił się tylko nieznacznie. Należy natomiast odnotować skokowy wzrost udziału w strukturze bezrobotnych najstarszej grupy wiekowej, czyli osób w wieku powyżej 60 lat. Liczba bezrobotnych zmniejszyła się co prawda w tej grupie wiekowej w ciągu 7 lat o 90 osób jednak jej udział wzrósł z 3,5% do poziomu 5,7%.

**Tabela 5. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia w latach 2014, 2018 i 2021.**

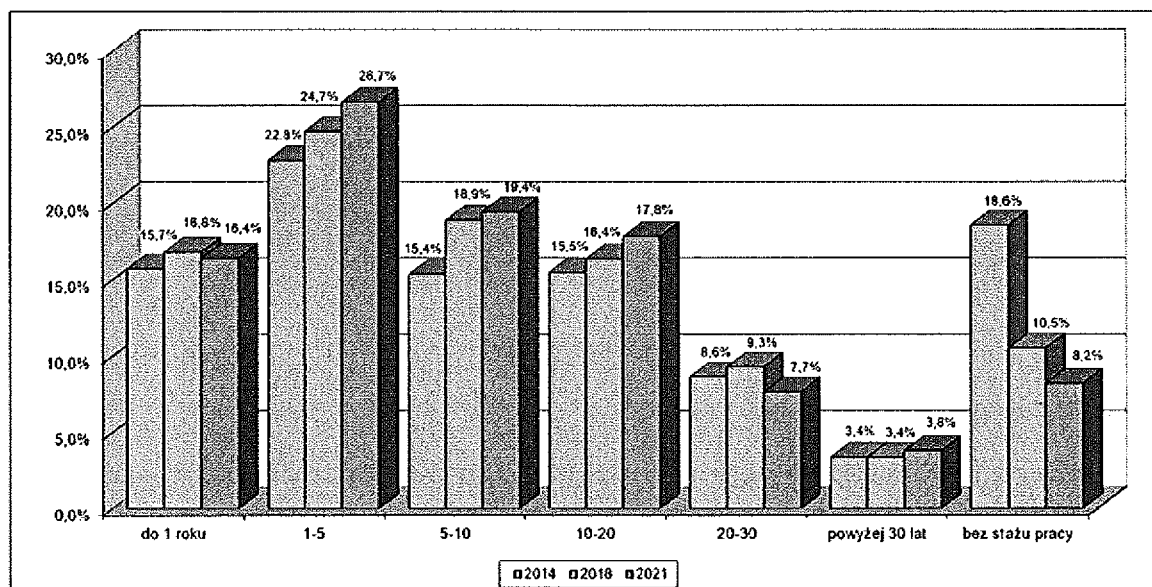
Poziom wykształcenia	Bezrobotni ogółem na koniec 2014 roku	Procent bezrobotnych ogółem	Bezrobotni ogółem na koniec 2018 roku	Procent bezrobotnych ogółem	Bezrobotni ogółem na koniec 2021 roku	Procent bezrobotnych ogółem
Wyższe	912	12,4%	450	15,5%	451	15,6%
Policealne i średnie zawodowe	1 569	21,4%	646	22,3%	676	23,3%
Ogólnokształcące	995	13,6%	402	13,9%	404	13,9%
Zasadnicze zawodowe	2 474	33,8%	875	30,2%	912	31,4%
Podstawowe, gimnazjalne i poniżej	1 375	18,8%	522	18,0%	457	15,8%

Źródło: Opracowanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu

Na koniec 2014 roku najliczniejsze grupy wśród zarejestrowanych bezrobotnych na terenie powiatu mieleckiego stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (2474 osoby – 33,8%) oraz policealne i średnie zawodowe (1569 osób - 21,4%). Łącznie przedstawiciele tych 2 grup stanowili ponad 55% ogółu wszystkich osób bezrobotnych. Nieco mniej liczną kategorią wśród bezrobotnych były osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub poniżej. Prawie co piąty

bezrobotny nie posiadał minimum wykształcenia zawodowego i zakończył naukę w szkole podstawowej lub na etapie gimnazjum. W 2014 roku osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym tworzyły grupę, której udział w populacji bezrobotnych ogółem wynosił 13,6%. Najmniej osób bezrobotnych legitymowało się dyplomem uczelni wyższej. Około 12% bezrobotnych, czyli zaledwie co 8 osoba miała ukończone studia. Należy przy tym wyraźnie wskazać, że w 2014 roku obserwowano istotną zależność pomiędzy wykształceniem a czasem pozostawania bez zatrudnienia. Osoby posiadające niskie kwalifikacje zawodowe pozostawały zdecydowanie dłużej bez pracy. Ponad 52% osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej poszukiwało zatrudnienia dłużej niż 12 miesięcy. W przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym odsetek takich osób wynosił już tylko około 43% a średnim zawodowym i policealnym niespełna 36%. W najkorzystniejszej sytuacji na koniec 2014 roku znajdowały się osoby, które ukończyły kształcenie na poziomie wyższym, gdyż tylko 30% pozostawało bez pracy dłużej niż 1 rok. Analizując zmiany jakie zaszły w okresie od 2014 roku do końca 2021 roku należy odnotować w strukturze bezrobotnych spadek udziału zarówno osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym o 2,4 punktu procentowego jak również bezrobotnych z ukończoną szkołą podstawową lub bez wykształcenia o 3 punkty procentowe do poziomu 15,8%. Jednocześnie obserwuje się w strukturze bezrobotnych systematyczny wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym. W okresie 7 lat liczba osób legitymujących się dyplomem uczelni wyższej zmniejszyła się nominalnie o 461 osób jednak w ujęciu procentowym ich udział zwiększył z poziomu 12,4% w 2014 roku do 15,6% na koniec 2021 roku. Warto podkreślić, że nadal bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni a ich udział w kategoriach osób z wykształceniem powyżej zasadniczego zawodowego jest wyższy niż udział mężczyzn. Na koniec 2021 roku udział kobiet w ogólnej liczbie osób z wykształceniem wyższym kształtował się na poziomie 72,3%, z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym wynosił 55,8%, a z wykształceniem średnim ogólnym 64,9%.

**Wykres 9. Struktura osób bezrobotnych wg stażu pracy w latach 2014, 2018, 2021**

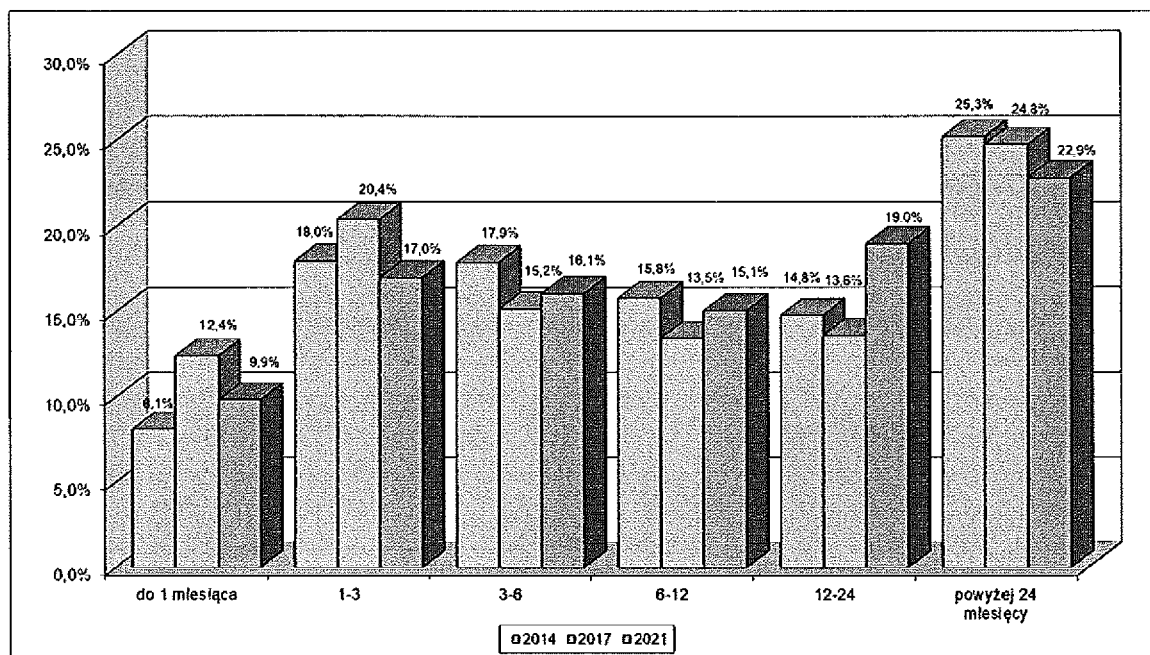


Źródło: Opracowanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu

Na koniec grudnia 2014 roku najliczniejszą grupę spośród bezrobotnych stanowiły osoby, które przed rejestracją w urzędzie pracy pracowały od 1 roku do 5 lat (22,8%). Na drugim miejscu znajdowała się kategoria osób, które dotychczas nie pracowały i nie posiadały żadnego doświadczenia

zawodowego (18,6%) a na trzecim miejscu znalazły się praktycznie 3 grupy, czyli osoby z doświadczeniem nie dłuższym niż 1 rok (15,7%), osoby legitymujące się stażem od 10 do 20 lat (15,5%) oraz bezrobotni z doświadczeniem od 5 do 10 lat (15,4%). Najmniej osób legitymowało się stażem powyżej 30 lat a ich udział w ogóle bezrobotnych kształtował się na koniec 2014 roku na poziomie 3,4%. Na przestrzeni kolejnych 7 lat zaobserwowano zmiany polegające przede wszystkim na wyraźnym wzroście udziału osób posiadających doświadczenie zawodowe w wymiarze od 1 roku do 20 lat przy zdecydowanym spadku bezrobotnych bez stażu pracy. Łączny udział osób bezrobotnych ze stażem pracy od 1 roku do 5 lat wzrósł o blisko 4 punkty procentowe. Również o 4 punkty procentowe do poziomu 19,4% zwiększył się udział osób ze stażem pracy od 5 do 10 lat. Natomiast o 2,3 punktu procentowego wzrósł udział bezrobotnych ze stażem od 10 do 20 lat i na koniec 2021 roku wynosił 17,8%. Jednocześnie udział bezrobotnych bez stażu pracy zmniejszył się ponad 2-krotnie z poziomu 18,6% do zaledwie 8,2%. W pozostałych kategoriach bezrobotnych, czyli ze stażem pracy do 1 roku oraz najdłuższym doświadczeniem zawodowym powyżej 20 lat, odnotowane zmiany były stosunkowo niewielkie a udziały bezrobotnych na koniec 2021 roku kształtowały się na poziomie zbliżonym do tych, które obserwowano w grudniu 2014 roku.

**Wykres 10. Struktura osób bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2014, 2018, 2021.**



Źródło: Opracowanie własne Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu

Według stanu na koniec 2014 roku największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy. Co czwarty bezrobotny poszukiwał zatrudnienia dłużej niż 2 lata. Dodatkowo prawie 15% zarejestrowanych było bez pracy od 12 do 24 miesięcy, co oznacza, że dokładnie 40,1% wszystkich osób poszukiwało pracy powyżej 1 roku. Najmniejszy udział w strukturze bezrobotnych miały osoby zarejestrowane do 1 miesiąca. Kategoria ta ze względu na swoją niewielką rozpiętość czasową jest w naturalny sposób najmniej licznie reprezentowana a okresowe wzrosty na przestrzeni ostatnich 7 lat wynikały ze zmiany cykli koniunkturalnych oraz wydarzeń nietypowych i nie dających się przewidzieć a mających swoje odzwierciedlenie w sytuacji na rynku pracy jak na przykład



pandemia COVID-19. Na przestrzeni lat 2014-2021 należy dostrzec i pozytywnie ocenić spadek o 2,4 punktu procentowego udziału osób pozostających w rejestrze osób bezrobotnych powyżej 24 miesięcy oraz dalsze spłaszczenie struktury osób bezrobotnych poszukujących zatrudnienia w okresie od 1 do 12 miesięcy. Zmiany te jednak nie miały ostatecznie swojego odzwierciedlenia w udziale osób zarejestrowanych powyżej 1 roku, gdyż nastąpił wyraźny wzrost udziału osób pozostających bez pracy od 12 miesięcy do 2 lat. W rezultacie łączny udział osób pozostających bez pracy powyżej 1 roku wzrósł na koniec 2021 roku do poziomu prawie 42%.

## 2. Liczba ofert pracy i podjęć pracy w powiecie mieleckim w latach 2014-2021.

Tabela 6. Oferty pracy w latach 2014, 2018, 2021.

Wyszczególnienie	Rok 2014	Rok 2018	Rok 2021
Ogółem liczba ofert pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych do PUP w Mielcu	5 606	5 939	8 199
w tym liczba niesubsydiowanych ofert pracy	4 065	4 687	6 792
Liczba osób bezrobotnych wyrejestrowanych z ewidencji PUP w Mielcu z powodu podjęcia pracy	5 861	4 097	4 015
w tym liczba osób bezrobotnych wyrejestrowanych z powodu podjęcia niesubsydiowanego zatrudnienia	5 089	3 228	3 281

Analizując zgłaszaną liczbę ofert pracy w poszczególnych latach należy zauważyć, że generalnie ma ona charakter wzrostowy co jest szczególnie widoczne w przypadku ofert pracy niesubsydiowanej. Rozwój lokalnego rynku pracy oraz firm powiatu mieleckiego w okresie ostatnich lat sprzyjał tworzeniu nowych stanowisk pracy. Szczególnie uwidocznili się to w 2021 roku, kiedy po trudny roku 2020, w którym rozpoczęła się pandemia COVID-19, pracodawcy byli zainteresowani szybkim odrobieniem strat, odzyskaniem utraconych rynków ale również ponownym zatrudnieniem pracowników, których częściowo zwolnili w 2020 roku. W rezultacie liczba ofert pracy w porównaniu z rokiem 2020 zwiększyła się o ponad 65%. Swój wkład w zwiększenie liczby pozyskiwanych ofert pracy miały również działania urzędu ukierunkowane na promocję usług i instrumentów rynku pracy oraz poprawę wizerunku urzędu jako ważnego partnera rynku pracy, co ostatecznie ułatwia szerszą współpracę z pracodawcami działającymi na terenie powiatu w zakresie polityki zatrudnieniowej oraz rozwoju kapitału ludzkiego. Warto podkreślić, że wraz ze spadkiem liczby osób bezrobotnych zmniejszyła się także liczba osób wyrejestrowywanych z powodu podjęcia pracy jednak nadal corocznie ponad 4000 bezrobotnych uzyskuje zatrudnienie, z czego około 20% stanowią subsydiowane stanowiska pracy. Analizując strukturę oferowanych miejsc pracy należy wskazać, że odzwierciedla ona specyfikę powiatu jako regionu przemysłowego z szeroko rozwiniętymi gałęziami gospodarki. Istotne znaczenie odgrywa funkcjonowanie Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK Mielec, która z jednej strony skupia znaczną część kluczowych firm działających na terenie powiatu a z drugiej wpływa pozytywnie na możliwości rozwoju firm kooperujących. W 2021 roku najwięcej ofert pracy zaliczało się do branż:

1.Produkcja (operator maszyn produkcyjnych, pracownik przy pracach prostych, operator obrabiarek sterowanych numerycznie, ślusarz, frezer, tokarz, spawacz, lakiernik, magazynier, kierowca operator wózków jezdniowych, monter elektronik, pakowacz, kontroler jakości);

2.Budownictwo (pomocniczy robotnik budowlany, brukarz, elektryk, hydraulik, murarz, monter dociepleń budynków, operator koparki);

3.Usługi (kierowca samochodu ciężarowego, stolarz, robotnik gospodarczy, pracownik ochrony fizycznej, pracownik utrzymania czystości, kierowca samochodu osobowego, elektromechanik, fizjoterapeuta);

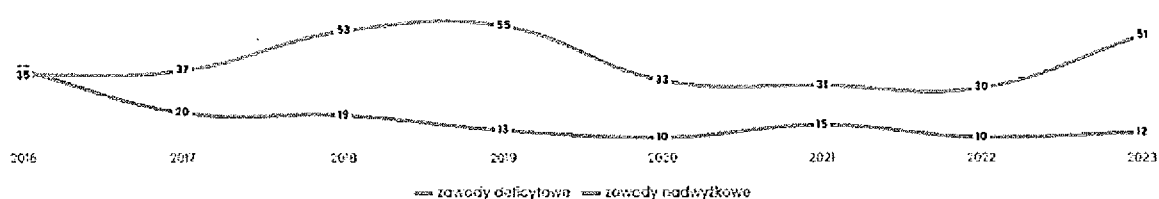
4.Handel hurtowy i detaliczny (kasjer, sprzedawca);

5.Gastronomia (kucharz, kelner, pomoc kuchenna, piekarz).

## Zawody deficytowe i nadwyżkowe

Na przestrzeni ostatnich lat liczba zawodów deficytowych systematycznie się zwiększała. Korektę tego trendu przyniosła dopiero pandemia COVID-19 oraz wybuch wojny w Ukrainie. Należy jednak oczekiwać, że te wydarzenia będą mieć jedynie wpływ krótkoterminowy i w perspektywie lat 2023-2030 zjawisko rosnącego deficytu rąk do pracy będzie się nasilać. Jednocześnie z uwagi na strukturę kształcenia oraz przemysłowy charakter powiatu liczba grup w zawodach nadwyżkowych powinna się ustabilizować na poziomie kilkunastu rocznie.

**Wykres 11. Liczba grup zawodów deficytowych i nadwyżkowych według prognozy z badania Barometr Zawodów na lata 2016-2023.**



Źródło: [https://barometrzawodow.pl/modul/infografika-wyniki?forecast\\_area=county&province=9&county=203&year=2023](https://barometrzawodow.pl/modul/infografika-wyniki?forecast_area=county&province=9&county=203&year=2023)

Na lokalnym rynku pracy od dłuższego czasu utrzymuje się deficyt wykwalifikowanej siły roboczej ale również brakuje kandydatów zainteresowanych wykonywaniem prac prostych, co wiąże się między innymi z niskimi stawkami oferowanych wynagrodzeń często na poziomie płacy minimalnej lub nie wiele wyższej. W rezultacie nie wszystkie oferty zgłaszane do Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu mogą być skutecznie zrealizowane. Rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami płacowymi i umiejętnościami posiadanymi przez osoby bezrobotne, a proponowanymi przez pracodawców warunkami pracy i płacy sprawiają, że wiele etatów pozostaje nie obsadzonych przez dłuższy okres czasu.

Prognozy wynikające z Barometru zawodów wskazują, że do grupy zawodów deficytowych należą:

- Brukarze
- Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- Lekarze
- Operatorzy obrabiarek skrawających
- Piekarze
- Robotnicy budowlani
- Spawacze
- Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
- Sprzedawcy i kasjerzy brak zawodu,
- Betoniarze i zbrojarze
- Blacharze i lakiernicy samochodowi
- Cieśle i stolarze budowlani
- Cukiernicy
- Diagnosty samochodowi
- Inżynierowie chemicy i chemicy
- Inżynierowie elektrycy i energetycy
- Inżynierowie mechanicy

- Kelnerzy i barmani
- Kierowcy autobusów
- Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- Kucharze
- Lakiernicy
- Magazynierzy
- Mechanicy maszyn i urządzeń
- Mechanicy pojazdów samochodowych
- Monterzy elektronicy
- Monterzy instalacji budowlanych
- Monterzy konstrukcji metalowych
- Monterzy maszyn i urządzeń
- Murarze i tynkarze
- Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- Nauczyciele przedszkoli
- Obuwnicy
- Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- Pielęgniarki i położne
- Pomoce kuchenne
- Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- Pracownicy przetwórstwa metali
- Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
- Przetwórcy mięsa i ryb
- Psycholodzy i psychoterapeuci
- Specjaliści ds. organizacji produkcji
- Sprzątaczk i pokojowe
- Szefowie kuchni
- Ślusarze
- Technicy mechanicy

**Jako zawody nadwyżkowe uznawane są następujące profesje:**

- Ekonomiści
- Specjaliści ds. administracji
- Specjaliści technologii żywności i żywienia
- Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- Pedagodzy
- Pracownicy administracyjni i biurowi
- Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
- Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
- Rolnicy i hodowcy
- Sekretarki i asystenci
- Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
- Specjaliści rolnictwa i leśnictwa

### 3. Rozwój przedsiębiorczości

Według stanu na koniec 2021 roku w Polsce w rejestrze REGON zarejestrowanych było ponad 4,8 mln podmiotów gospodarki narodowej w tym 196,5 tys. z terenu województwa podkarpackiego (4,1% ogółu przedsiębiorstw i jednostek publicznych). W powiecie mieleckim było zarejestrowanych 12 556 firm i instytucji, czyli 6,4% wszystkich podmiotów z obszaru województwa podkarpackiego. Analizując poszczególne gminy powiatu mieleckiego należy zauważyć, że najwięcej podmiotów gospodarczych miało swoją główną siedzibę na terenie miasta Mielca (6 828 podmiotów), gminy wiejskiej Mielec (1 182 podmioty) oraz gminy miejsko-wiejskiej Radomyśl Wielki (1 130 podmiotów). Najmniej firm i instytucji było zarejestrowanych na terenach gmin: Gawłuszowice (193 podmioty), Padew Narodowa (347 podmiotów) oraz Borowa (406 podmiotów).

Tabela 7. Podmioty gospodarki narodowej wg REGON w powiecie mieleckim w latach 2014, 2018 i 2021.

Wyszczególnienie	Rok 2014		Rok 2018		Rok 2021	
	Liczba podmiotów gospodarczych	Procent podmiotów gospodarczych w liczbie firm z terenu powiatu mieleckiego	Liczba podmiotów gospodarczych	Procent podmiotów gospodarczych w liczbie firm z terenu powiatu mieleckiego	Liczba podmiotów gospodarczych	Procent podmiotów gospodarczych w liczbie firm z terenu powiatu mieleckiego
Powiat mielecki	10 453	100,0%	11 353	100,0%	12 556	100,0%
Miasto Mielec	6 199	59,3%	6 379	56,2%	6 828	54,4%
Gmina Borowa	325	3,1%	364	3,2%	406	3,2%
Gmina Czermin	384	3,7%	454	4,0%	510	4,1%
Gmina Gawłuszowice	141	1,3%	173	1,5%	193	1,5%
Gmina wiejska Mielec	903	8,6%	1 006	8,9%	1 182	9,4%
Gmina Padew Narodowa	249	2,4%	296	2,6%	347	2,8%
Miasto i Gmina Przecław	543	5,2%	654	5,8%	771	6,1%
Miasto i Gmina Radomyśl Wielki	840	8,0%	999	8,8%	1 130	9,0%
Gmina Tuszów Narodowy	480	4,6%	559	4,9%	654	5,2%
Gmina Wadowice Górne	389	3,7%	469	4,1%	535	4,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS (<https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>)

W latach 2014-2021 w powiecie mieleckim odnotowano zwiększenie liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej o 2 103 (wzrost o 20,1%). Dynamika wzrostu dla powiatu była zbliżona do obserwowanej dla całego województwa podkarpackiego (20,9%) ale jednocześnie wyższa o prawie 3 punkty procentowe niż w kraju (17,4%). Na przestrzeni 7 lat w mieście Mielcu przybyło 629 podmiotów (wzrost o 10,1%) jednak udział w strukturze zarejestrowanych firm i instytucji uległ zmniejszeniu o blisko 5 punktów procentowych. Warto odnotować, że miasto Mielec było jedyną gminą powiatu mieleckiego, gdzie dynamika zmian była poniżej średniej a udział podmiotów w strukturze zmniejszył się w porównaniu do 2014 roku. W pozostałych 9 gminach liczba przedsiębiorców i jednostek publicznych zwiększała się powyżej średniej ogólnopolskiej, co przełożyło się na procentowy wzrost udziału w strukturze powiatowej, przy czym najwięcej, bo o około 1 punkt procentowy, zyskały gminy wiejsko-miejskie Przecław i Radomyśl Wielki. Najmniejsze zmiany zaobserwowano w gminach: Borowa (wzrost o 0,1 punktu procentowego), Gawłuszowice (wzrost o 0,2 punktu procentowego) oraz Czermin i Padew Narodowa (wzrost o 0,4 punktu procentowego).

Liczbę podmiotów gospodarki narodowej jako miernik przedsiębiorczości warto dla celów porównawczych odnieść do liczby ludności zamieszkującej na danym obszarze. Najczęściej wykorzystywanym wskaźnikiem jest w tym przypadku liczba podmiotów gospodarczych przypadających na 10 tysięcy mieszkańców w wieku produkcyjnym. Dane dla powiatów podawane są według adresu zamieszkania w przypadku osób fizycznych oraz adresu siedziby dla pozostałych przedsiębiorstw, osób prawnych i innych jednostek organizacyjnych.

Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarki narodowej przypadających na 10 tysięcy mieszkańców w wieku produkcyjnym w Polsce oraz powiatach województwa podkarpackiego w latach 2014, 2018 i 2021.

Wyszczególnienie	Rok 2014	Rok 2018	Rok 2021
Polska	1 700,2	1 876,0	2 160,4
Województwo Podkarpackie	1 202,9	1 325,1	1 573,6
Powiat bieszczadzki	1 488,0	1 573,6	2 022,5
Powiat brzozowski	899,1	989,3	1 155,4
Powiat dębicki	1 062,0	1 154,1	1 383,6
Powiat jarosławski	1 091,5	1 194,5	1 412,7
Powiat jasielski	1 072,1	1 179,0	1 399,0
Powiat kolbuszowski	893,3	997,0	1 195,0
Powiat krośnieński	1 070,4	1 159,9	1 375,0
Powiat leżajski	957,6	1 040,0	1 245,8
Powiat lubaczowski	884,9	1 002,3	1 226,8
Powiat łańcucki	1 167,7	1 271,2	1 505,8
Powiat mielecki	1 209,9	1 346,1	1 578,0
Powiat niżański	926,9	1 014,8	1 252,2
Powiat przemyski	853,0	946,3	1 184,4
Powiat przeworski	897,4	998,7	1 196,3
Powiat ropczycko-sędziszowski	1 050,3	1 160,3	1 361,3
Powiat rzeszowski	1 091,3	1 218,0	1 425,1
Powiat sanocki	1 140,8	1 232,8	1 477,0
Powiat stalowowolski	1 283,1	1 372,8	1 615,6
Powiat strzyżowski	965,2	1 082,8	1 284,4
Powiat tarnobrzeski	986,4	1 052,8	1 261,3
Powiat leski	1 714,8	1 876,0	2 323,8
Powiat miasto Krosno	1 916,1	2 016,7	2 323,5
Powiat miasto Przemyśl	1 558,4	1 768,7	2 062,9
Powiat miasto Rzeszów	2 092,0	2 405,1	2 772,8
Powiat miasto Tarnobrzeg	1 627,2	1 703,9	2 007,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS (<https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>)

Analizując miernik przedsiębiorczości według stanu na koniec 2021 roku należy zauważyć, że tylko 3 powiaty województwa podkarpackiego w tym tylko 1 ziemski mogą pochwalić się wyższym miernikiem ilości przedsiębiorstw przypadających na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym niż wynosi średnia wartość tego wskaźnika dla całej Polski. W przypadku miast na prawach powiatu (Rzeszów, Krosno) jest to naturalna konsekwencja koncentracji przedsiębiorczości bezpośrednio na obszarach miejskich. Powiat leski ze względu na swoje położenie obejmujące fragment Bieszczad oraz Jezioro Solińskie, czyli terenów znanych ze swoich walorów turystycznych oraz wypoczynkowych, charakteryzuje się natomiast dużą liczbą osób fizycznych prowadzących działalność agroturystyczną

lub świadczących usługi w zakresie najmu kwater i miejsc noclegowych. Wskaźnik liczby podmiotów gospodarczych przypadających na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym na poziomie powyżej średniej wojewódzkiej (1573,6) odnotowano oprócz wymienionych 3 obszarów jeszcze tylko w miastach Tarnobrzeg i Przemyśl oraz w powiatach bieszczadzkim, stalowowolskim i mieleckim. Sytuacja powiatu bieszczadzkiego jest podobna jak w przypadku powiatu leskiego natomiast powiaty stalowowolski i mielecki należą do czołówki najbardziej uprzemysłowionych regionów województwa, co sprawia, że poziom przedsiębiorczości w tych powiatach należy do najwyższych. Jednocześnie najmniejszy udział firm w stosunku do liczby ludności odnotowuje się w powiatach: przeworskim, kolbuszowskim, przemyskim i brzozowskim, w których poziom wskaźnika liczby podmiotów gospodarczych przypadających na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym nie przekracza 1200.

Analizując strukturę lokalnych podmiotów gospodarczych można zauważyć, że zdecydowanie dominują mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Na koniec 2021 roku 95,9% (12 045 firm i instytucji) wszystkich podmiotów gospodarki narodowej z terenu powiatu mieleckiego stanowiły firmy zatrudniające mniej niż 10 osób. Małe firmy do 49 pracowników obejmowały swoim zasięgiem 3,2% (402 podmioty) wszystkich przedsiębiorstw i jednostek. Tylko 97 podmiotów (0,8%) to średnie firmy i instytucje zatrudniające do 250 pracowników. Zaledwie 11 podmiotów (0,1%) zatrudniało od 250 do 1000 osób a tylko 1 przedsiębiorca według danych Głównego Urzędu Statystycznego zaliczał się do grona największych pracodawców zatrudniających powyżej 1000 pracowników.

Analizując podmioty ze względu na sektor własności można zauważyć, że w okresie 2014-2021 liczba instytucji publicznych nieznacznie zmalała i na koniec 2021 roku oscylowała wokół 350 podmiotów. Ze względu na rosnącą ilość firm prywatnych udział firm sektora publicznego w ilości firm ogółem systematycznie spada i na koniec 2021 roku wynosił 2,8% (w 2014 roku było to 3,4%). Również 56% wszystkich podmiotów publicznych ma swoją siedzibę na terenie miasta Mielca ale mimo tego udział instytucji publicznych kształtuje się na zbliżonym poziomie jak w przypadku całego powiatu i wynosi 2,9%. W powiecie mieleckim udział podmiotów sektora publicznego jest podobny jak średnia dla województwa podkarpackiego (2,7%) ale jednocześnie wyższy niż średnia ogólnokrajowa (2,3%).

Na terenie powiatu przeważają podmioty sekcji handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych i motocykli – 21,8% ogółu podmiotów (2738 firm), budownictwa – 15,9% (2000 firm) oraz przetwórstwa przemysłowego - 13,5% (1692 firmy). W skali kraju 2 pierwsze sektory również odgrywają najważniejszą rolę w strukturze firm ogółem jednak należy zauważyć, że na 3 miejscu znajdują się podmioty z branży profesjonalnej, naukowej i technicznej, których jest o ponad 120 tysięcy więcej niż firm z sekcji obejmującej przetwórstwo przemysłowe. Należy odnotować, że w powiecie mieleckim przedsiębiorcy z sektora przetwórstwa przemysłowego i budownictwa posiadają w strukturze firm ze względu na sekcję PKD istotnie wyższe udziały niż średnia krajowa. Natomiast znacznie mniej przedsiębiorców prowadzi działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości, w branży obejmującej informację i komunikację, w sektorze profesjonalnym, naukowym i technicznym a także w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej oraz w zakwaterowaniu i usługach gastronomicznych.

Reasumując zagadnienie przedsiębiorczości należy stwierdzić, że liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w powiecie mieleckim systematycznie się zwiększa. Zmiany dotyczą przede wszystkim mikroprzedsiębiorstw, czyli firm zatrudniających do 9 pracowników. To właśnie te podmioty tworzą najwięcej miejsc pracy i wymagają wsparcia merytorycznego oraz finansowego ukierunkowanego na rozwój potencjału technologicznego i zwiększanie kwalifikacji zatrudnianego personelu.

## VI. Wnioski i rekomendacje

1. Stopniowo wzrasta liczba osób w wieku nieprodukcyjnym co wynika z jednej strony z niskiej dzietności a z drugiej ze starzenia się społeczeństwa. Kolejne pokolenia mieszkańców powiatu będą mniej liczne, a co za tym idzie zasoby pracy będą się kurczyć. Należy opracować oraz wprowadzić odpowiednie programy i mechanizmy zarówno na szczeblu krajowym jak i lokalnym wspierające w sposób bezpośredni (np.: powiatowy program leczenia niepłodności metodą *in vitro*) lub pośredni (np.: dostęp do tanich mieszkań dla młodych rodzin, popularyzacja elastycznych godzin pracy, pracy zdalnej lub w niepełnym wymiarze etatu) posiadanie i wychowywanie dzieci, które w przyszłości uzupełnią lukę w podaży pracy.
2. Wydłuża się oczekiwany czas życia co wynika między innymi z postępu medycyny oraz zmian w stylu życia. W tym przypadku zaburzenia wywołane przez pandemię COVID-19 będą miały charakter jedynie przejściowy i nie zmienią ogólnego trendu. W powiecie mieleckim już ponad 20% ludności jest w wieku emerytalnym. Rekomenduje się lepsze wykorzystanie potencjału zawodowego osób, które ukończyły 60 lat i które ze względu na dobry stan zdrowia są zainteresowane dalszym, czynnym pozostawaniem na rynku pracy. Wprowadzenie odpowiednich zachęt przez państwo oraz firmy umożliwi przedłużenie aktywności zawodowej, co wpłynie nie tylko na częściowe odciążenie systemu emerytalnego ale również powinno pozwolić na poprawę sytuacji materialnej osób starszych.
3. Problem starzejącego się społeczeństwa należy postrzegać również przez pryzmat skutecznego włączania w rynek pracy osób biernych zawodowo, niepełnosprawnych lub pracujących pozornie w rolnictwie. Pozyskanie w szerszym zakresie tych osób dla rynku pracy pozwoliłoby krótkoterminowo ograniczyć negatywne skutki związane z brakiem pracowników. Rekomenduje się przygotowanie instrumentów rynku pracy wspierających i zachęcających do łączenia funkcji społecznych i podejmowania zatrudnienia nawet w niepełnym wymiarze czasu, promujących pracę wśród młodzieży (praca wakacyjna lub dorywcza) oraz ograniczających zjawiska wykluczenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych.
4. W kolejnych latach wzrastać będzie obciążenie młodych pokoleń na rzecz utrzymania osób starszych. Konieczne będzie szukanie nowych modeli solidarności międzypokoleniowej i najprawdopodobniej nastąpi kolejna reforma systemu emerytalnego. Wyzwaniem będą rosnące koszty opieki zdrowotnej i opieki nad osobami starszymi, które spadną na barki coraz mniej licznych młodszych pokoleń. W tym przypadku kluczowa będzie odpowiednia polityka migracyjna (krajowa i lokalna), która powinna zachęcać obcokrajowców do przyjazdu i pracy w Polsce w tym w powiecie mieleckim. Procesy migracyjne zapoczątkowane na większą skalę na skutek wojny w Ukrainie powinny stanowić przyczynek do opracowania programów długoterminowej adaptacji i integracji cudzoziemców oraz wykorzystania posiadanych przez nich kwalifikacji pod potrzeby lokalnego rynku pracy i poszczególnych pracodawców.
5. Pojawiać się będą coraz większe trudności z dostępem do usług medycznych w związku z brakami kadrowymi oraz coraz większym zapotrzebowaniem generowanym przez rosnącą grupę osób starszych. W skali kraju konieczne jest zwiększenie liczby osób kształcących się na kierunkach medycznych a lokalnie rekomenduje się wprowadzenie programu stypendialnego dla młodzieży, który będzie gwarantował dopływ młodych kadr pracowniczych kończących kształcenie na takich kierunkach do placówek medycznych naszego powiatu.

6. Rynek pracy w ostatnich latach przeszedł transformację z „rynku pracodawcy” do „rynku pracownika”, co uwidacznia się w niskiej stopie bezrobocia i coraz liczniejszych grupach zawodów definiowanych jako deficytowe. Młode pokolenia zasilające rynek pracy pochodzą z generacji, dla których kult pracy przestaje odgrywać kluczowe znaczenie. Istotną staje się przede wszystkim równowaga między pracą i życiem osobistym. Dobra płaca jest ważna ale staje się elementem oczywistym, który nie zachęca do podjęcia zatrudnienia. Coraz ważniejsze stają się dodatkowe elementy związane z kulturą organizacyjną i atmosferą pracy. Przed pracodawcami staje wyzwanie związane z koniecznością ciągłego rozwoju i doskonalenia systemów wsparcia i motywacji pracowników, tworzenia przyjaznych warunków pracy oraz indywidualizacji podejścia do każdego kandydata.
7. Systematyczne kurczenie się zasobów pracy sprawia, że nie można pozwolić na „marnowanie” potencjału, zdolności i umiejętności osób młodych. Odpowiednie rozpoznanie predyspozycji już na etapie szkoły podstawowej pozwala ograniczać zjawisko nieodpowiedniego, błędnego wyboru szkoły średniej i realizacji kształcenia na kierunku lub w zawodzie, którego osoba następnie nie chce wykonywać. Rekomenduje się dalszy rozwój poradnictwa zawodowego w szkołach podstawowych i średnich ukierunkowanego na dzieci, młodzież ale również rodziców, tak aby wskazywać różnorodne opcje zawodowe i możliwe ścieżki kariery. Zaleca się także rozwój programów bazujących na koncepcji lifelong learning wspierających zmianę lub uzupełnienie kwalifikacji przez osoby dorosłe, w tym osoby pracujące ale zainteresowane zmianą pracy w celu lepszego i pełniejszego wykorzystania potencjału i zasobów pracy.
8. Wynagrodzenia pracowników systematycznie wzrastają jednak zarówno w skali województwa jak i powiatu odbiegają od średniej krajowej. Warunkiem zmiany tej sytuacji jest inwestowanie w nowoczesne technologie i powstawanie miejsc pracy, które nie będą opierać się tylko i wyłącznie na wykonywaniu prostych prac fizycznych ale przede wszystkim na wytwarzaniu zaawansowanych dóbr i usług generujących odpowiednie zyski. Szczególnie dotowane i wspierane powinno być tworzenie miejsc pracy opartych na automatyzacji i robotyzacji, procesach autonomicznych, Internecie rzeczy, druku 3D czy też sztucznej inteligencji. Ze względu na fakt, że dla przemysłu duże znaczenie będzie miało cyberbezpieczeństwo a także społeczna odpowiedzialność biznesu, w tym neutralność emisyjna i wykorzystywanie zielonej energii, wskazana jest promocja zatrudnienia w tych obszarach.
9. W najbliższych latach kluczowe będzie odpowiednie zarządzanie sektorem edukacji a przede wszystkim dostosowywanie kształcenia do postępujących zmian, kształtowanie kompetencji w zawodach deficytowych oraz wyposażenie absolwentów w umiejętności elastycznego dopasowywania się do zmieniających się wymagań. Istotne jest, aby kształcenie osób młodych opierało się o nowoczesne metody przekazywania wiadomości, aktualną wiedzę oraz zdobywanie praktycznych umiejętności w warunkach pracy. Podstawowe wyzwania stojące przed szkolnictwem to rozwój klas patronackich, zapewnienie prawidłowego poziomu realizacji praktyk zawodowych oraz potwierdzanie kwalifikacji niezależnymi certyfikatami.
10. Wskazana jest dalsza promocja przedsiębiorczości poprzez stwarzanie dogodnych warunków do zakładania firm oraz udzielanie wsparcia finansowego i merytorycznego. Rekomenduje się utworzenie lokalnej strefy coworkingowej umożliwiającej współdzielenie powierzchni biurowej przez pracowników startup-ów i freelancerów.



## VII. Zadania i działania jakie założono do realizacji w latach 2023 - 2030

### Cel główny

Aktywizacja zawodowa oraz wspieranie i rozwój lokalnego rynku pracy przez efektywny i skuteczny Urząd

**Cel szczegółowy 1:**  
Wzrost aktywności zawodowej osób bezrobotnych i innych uprawnionych

**Cel szczegółowy 2:**  
Wspieranie rozwoju lokalnego rynku pracy

**Cel szczegółowy 3:**  
Efektywny, skuteczny i nowoczesny Urząd

### CELE SZCZEGÓŁOWE:

#### Cel 1: Wzrost aktywności zawodowej osób bezrobotnych i innych uprawnionych

LP.	ZADANIE	DZIAŁANIE	MONITORING
1	Realizacja aktywizacji zawodowej - upowszechnianie ofert pracy i pośrednictwo w podejmowaniu zatrudnienia	Organizacja pośrednictwa pracy	Liczba zgłoszonych/pozyskanych ofert pracy niesubsydiowanej
		Organizacja instrumentów rynku pracy	Liczba zgłoszonych/pozyskanych ofert pracy subsydiowanej i staży
2	Integracja zawodowa i badanie kompetencji	Organizacja poradnictwa zawodowego	Liczba osób aktywizowanych poprzez instrumenty rynku pracy
3	Nabywanie, zwiększanie lub uzupełnianie kwalifikacji zawodowych	Organizacja i finansowanie działań w ramach usług rynku pracy zmierzających do nabycia, zwiększenia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych	Liczba osób, które skorzystały z usług nabycia, zwiększenia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych

4	Pomoc w podejmowaniu indywidualnej działalności gospodarczej	Dofinansowywanie kosztów założenia własnej działalności gospodarczej	Liczba osób, które podjęły działalność gospodarczą w związku z przyznaniem środków na podjęcie działalności gospodarczej
5	Współpraca ze szkołami ponadpodstawowymi	Poradnictwo zawodowe i preorientacja zawodowa realizowane w szkołach ponadpodstawowych	Liczba uczniów objętych preorientacją zawodową
6	Koordinacja zatrudniania cudzoziemców	Obsługa powiadomień, oświadczeń i ofert pracy zgłoszonych pod kątem zatrudnienia cudzoziemców	Raport z oceny poziomu realizacji

**Cel 2: Wspieranie rozwoju lokalnego rynku pracy**

LP.	ZADANIE	DZIAŁANIE	MONITORING
1	Wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy	Subsydowanie nowych miejsc pracy	Liczba utworzonych subsydowanych miejsc pracy
			Liczba organizowanych staży
2	Zwiększanie kompetencji zawodowych osób zatrudnionych	Dofinansowanie szkoleń dla pracodawców i zatrudnianych przez nich pracowników oraz innych uprawnionych osób	Liczba osób objętych kształceniem ustawicznym
3	Rozwój kontaktów z lokalnymi przedsiębiorcami	Wizyty pracowników Urzędu u pracodawców	Liczba wizyt u pracodawców
4	Nawiązywanie współpracy z instytucjami i partnerami rynku pracy	Udział w projektach i inicjatywach na poziomie lokalnym lub regionalnym w celu rozwoju rynku pracy	Raport z oceny poziomu realizacji

**Cel 3: Efektywny, skuteczny i nowoczesny Urząd**

LP.	ZADANIE	DZIAŁANIE	MONITORING
1	Wysoki poziom efektywności i skuteczności działania	Właściwy dobór pracodawców i kandydatów gwarantujący zatrudnienie uczestników po zakończeniu aktywizacji	Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji zawodowej
		Odpowiednie planowanie wydatków na usługi i instrumenty rynku pracy	Wskaźnik efektywności kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej
2	Pozyskiwanie środków na realizację projektów współfinansowanych z funduszy europejskich i innych źródeł krajowych	Przygotowywanie projektów	Liczba wniosków/projektów złożonych w celu pozyskania dodatkowych środków na aktywizację osób bezrobotnych
		Realizacja projektów	Liczba realizowanych projektów
3	Wykorzystanie środków finansowych	Właściwe planowanie, wydatkowanie i rozliczanie środków budżetu	Procent zrealizowanych wydatków
		Właściwe planowanie, wydatkowanie i rozliczanie środków na finansowanie innych fakultatywnych zadań	Procent zrealizowanych wydatków
		Właściwe planowanie, wydatkowanie i rozliczanie środków na aktywne formy z Funduszu Pracy i projektów pozakonkursowych (w tym KFS)	Procent zrealizowanych wydatków
4	Zapewnienie prawidłowo funkcjonującego, nowoczesnego urzędu (e-urząd)	Zwiększenie dostępności świadczonych usług poprzez wdrażanie nowoczesnych rozwiązań teleinformatycznych	Raport z oceny poziomu realizacji

## IX. Monitoring programu

Monitoring niniejszego Programu będzie prowadzony w oparciu o wypracowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mielcu standardy i procedury dotyczące sprawozdawczości z realizowanych zadań. Coroczne dane statystyczne ilościowe i jakościowe będą przygotowywane przez pracowników merytorycznie odpowiedzialnych za realizację poszczególnych zadań przypisanych zgodnie z regulacjami wewnątrz instytucji.

Ocena postępu realizacji założonych celów prowadzona będzie w oparciu o wskaźniki realizacji celów. Na podstawie zebranych danych prowadzone będą analizy lokalnego rynku pracy, które mogą przyczynić się do reagowania na zmieniającą się sytuację i strukturę bezrobocia.

Skuteczność Programu uzależniona jest również od zaangażowania lokalnych partnerów, stąd bardzo ważna jest konsolidacja działań wszystkich instytucji funkcjonujących na terenie powiatu mieleckiego w celu wspólnego rozwiązywania problemów lokalnego bezrobocia, w tym instytucji samorządowych, szkół, pracodawców, lokalnych organizacji pozarządowych i agencji zatrudnienia.

Działania Urzędu w zakresie realizacji Programu koncentrować się będą na marketingu i promowaniu świadczonych usług, na zachęcaniu, przyciąganiu i motywowaniu klientów zarówno osób bezrobotnych jak również pracodawców, do korzystania z oferowanych przez Urząd usług i form wsparcia oraz kształtowaniu pozytywnego wizerunku Urzędu jako instytucji nowoczesnej, otwartej na klienta, przyjaznej i budzącej zaufanie.

W procesie wdrażania Programu bardzo ważną rolę będzie odgrywał monitoring działań, którego wyniki będą przedstawiane Powiatowej Radzie Rynku Pracy oraz Radzie Powiatu Mieleckiego w corocznej informacji z realizacji Programu.

## X. Podsumowanie

Zmiany jakie zachodzą na rynku pracy oraz prognozy dotyczące sytuacji w sferze zatrudnienia determinują konieczność długofalowego planowania działań w obszarze walki z bezrobociem. Skuteczne przeciwdziałanie temu negatywnemu zjawisku wymaga zaangażowania, efektywnego współdziałania, kompleksowych i spójnych działań realizowanych przez wszystkich partnerów rynku pracy. Zaprezentowany Program ma na celu wskazanie działań pro zatrudnieniowych, zapobiegających zjawisku bezrobocia, a także łagodzących jego skutki. Program zawiera propozycje działań jakie należy podjąć, by sprostać aktualnym wyzwaniom rynku pracy. Katalog ich nie jest zamknięty i w zależności od sytuacji gospodarczej, społecznej, a także uregulowań prawnych może ulec zmianie. Działania realizowane będą głównie poprzez świadczenie dostępnych usług wsparcia i instrumentów rynku pracy, a także działania informacyjno - promocyjne.

Przeważające źródło finansowania Programu stanowić będzie Fundusz Pracy oraz Europejski Fundusz Społeczny Plus. Należy jednak podkreślić, iż skuteczny proces aktywizacji nie będzie możliwy bez ciągłej poprawy sytuacji na rynku pracy, tworzenia nowych miejsc pracy przez pracodawców funkcjonujących na powiatowym rynku pracy oraz nowoczesnych inwestycji przysparzających nowych miejsc pracy a także zwiększenia ilości mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.

