

Załącznik do Uchwały
NR XX/113/12
Rady Powiatu w Świdniku
z dnia 29 maja 2012r.
i Zarządzenia NR 25
Dyrektora PUP w Świdniku
z dnia 13 czerwca 2012r.



PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA LATA 2012-2017



Świdnik, maj 2012r.

Spis treści

WSTĘP	3
ROZDZIAŁ I. ANALIZA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY	5
1. Ogólna sytuacja panująca na lokalnym rynku pracy	5
2. Skala bezrobocia	10
3. Struktura bezrobocia w powiecie świdnickim	16
ROZDZIAŁ II. ANALIZA SWOT LOKALNEGO RYNKU PRACY	36
ROZDZIAŁ III. PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY - PRIORYTETY, CELE , DZIAŁANIA	45
ZAKOŃCZENIE	71
ANEKS	72

Wstęp

Zjawisko bezrobocia można zaliczyć do najważniejszych problemów współczesnego świata. Dotyka ono nie tylko państw, które przechodzą proces transformacji systemu gospodarczego, ale również i państw o ustabilizowanej gospodarce rynkowej. Jest ono stałym elementem gospodarki wolnorynkowej.

Współcześnie z punktu widzenia makroekonomicznego i makrospołecznego *bezrobocie* można ujmować przedmiotowo i podmiotowo. W ujęciu przedmiotowym oznacza ono niezrealizowaną podaż pracy będącą rezultatem nierównowagi między podażą siły roboczej a popytem na pracę. Jest to ujęcie problemu od strony ekonomicznej. W ujęciu podmiotowym jest to kwestia społeczna rozpatrywana od strony jednostek dotkniętych brakiem pracy i gotowych do jej podjęcia, dla których podstawą egzystencji są dochody z pracy¹.

W literaturze ekonomicznej spotykać można pojęcie *pozostawania bez pracy* jako jednej z cech osób w wieku produkcyjnym, czyli zdolnych do podjęcia pracy. Pozostałe dwie cechy to poszukiwanie pracy i gotowość do jej świadczenia².

Ekonomiści do bezrobotnych zaliczają osoby w wieku produkcyjnym, zdolne i gotowe do podjęcia pracy oraz pozostające bez pracy, pomimo podjęcia jej poszukiwań. Ludność w wieku produkcyjnym można podzielić na aktywne zawodowo (zasoby siły roboczej) i biernych zawodowo. Aktywni zawodowo to zatrudnieni i bezrobotni. Poziom osób pozostających w społeczeństwie bez pracy można mierzyć tzw. *stopą bezrobocia*, która wyraża się stosunkiem liczby bezrobotnych do zasobów siły roboczej. Można więc powiedzieć, że bezrobocie oznacza istniejący na rynku pracy stan, w którym podaż siły roboczej jest większa niż popyt na nią.

Jako główne przyczyny bezrobocia można wymienić:

- grupowe zwolnienia połączone z procesami upadku lub restrukturyzacji niektórych branż i gałęzi przemysłu;
- postęp organizacyjno-technologiczny w gospodarce;
- ciągle procesy zachodzące na rynku pracy, tj. tworzenie jednych miejsc pracy oraz likwidacja drugich, napływ i odpływ siły roboczej;

¹ K. Młonek, *Bezrobocie w Polsce w XX wieku w świetle badań*, Warszawa 1999, s. 8.

² E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 13.

- nadwyżka podaży nad popytem siły roboczej;
- niedopasowania siły roboczej w aspekcie kwalifikacyjnym, zawodowym.

Bezrobocie wywołuje negatywne skutki społeczne i gospodarcze mające wpływ zarówno na obywateli, jak i na gospodarkę. Bezrobocie nie tylko powoduje pogorszenie poziomu życia osób pozostających bez pracy, ich frustrację, czy też rozwój niekorzystnych zjawisk społecznych, lecz również wywołuje w płaszczyźnie makroekonomicznej niepełne wykorzystanie zasobów ludzkich w gospodarce.

Utrata pracy to nie tylko brak dochodów, ale również ograniczona niezależność i swoboda. Utrata praw i obowiązków wynikających z braku zatrudnienia, braku poczucia przynależności do grupy sprawia, że osoba bezrobotna staje się niepotrzebna, pozbawiona możliwości realizowania swojej roli społecznej.

Skala i skutki bezrobocia są na tyle istotne, że istnieje powszechne przekonanie o konieczności interwencji państwa i jego instytucji zmierzającej do ograniczenia tego zjawiska.

Zgodnie z art. 9 ust.1 pkt.1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2008r. Nr 69, poz.415 z późn.zm.) do zadań samorządu powiatu należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2012- 2017 zwany dalej *Programem* wyznacza kierunki aktywizacji rynku pracy w powiecie świdnickim.

Opracowanie programu wymagało przeprowadzenia analizy lokalnego rynku pracy. Efektem podjętych analiz było poznanie struktury bezrobocia w powiecie świdnickim. Diagnoza pozwoliła na określenie priorytetów, celów i działań zmierzających do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Celem głównym programu jest określenie, a następnie realizacja działań, które pomogą pobudzić aktywność zawodową i społeczną mieszkańców powiatu świdnickiego. Działania te mają przyczynić się do ograniczenia zjawiska bezrobocia i jego negatywnych skutków.

ROZDZIAŁ I. ANALIZA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Przedmiotem analiz jest stan i struktura bezrobocia w powiecie świdnickim w latach 2009 – 2011. Okres objęty analizą obejmuje lata po ogłoszeniu przez amerykański bank Lehman Brothers bankructwa, co uznane zostało za początek światowego kryzysu finansowego mającego wpływ na funkcjonowanie wielu instytucji, w tym instytucji rynku pracy.

1. Ogólna sytuacja panująca na lokalnym rynku pracy

Powiat świdnicki obejmujący swoim zasięgiem gminę miejską Świdnik, gminę miejsko-wiejską Piaski i gminy wiejskie Mełgiew, Trawniki, Rybczewice zamieszkuje ok. 72 tys. osób, co stanowi około 3 % mieszkańców województwa lubelskiego. Najwięcej osób zamieszkuje miasto i gminę Świdnik, tj. około 40 tys. osób, co stanowi ok. 55 % ogółu mieszkańców powiatu. Zestawienie liczby mieszkańców powiatu przedstawia Tabela 1.

Tabela 1.

Liczba ludności w powiecie świdnickim w latach 2009 – 2011
stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Liczba ludności w powiecie świdnickim (w tys.)					
	2009		2010		2011	
	N	%	N	%	N	%
Miasto Świdnik	40050	55,28%	39899	55,14%	39851	55,1%
Miasto i Gmina Piaski	10662	14,72%	10657	14,73%	10637	14,7%
Gmina Mełgiew	8717	12,03%	8855	12,24%	8970	12,4%
Gmina Trawniki	9193	12,69%	9168	12,67%	9141	12,6%
Gmina Rybczewice	3824	5,28%	3787	5,23%	3734	5,2%
Ogółem	72446	100,00%	72366	100,00%	72333	100,0%

Ludność w wieku produkcyjnym stanowi ok. 64% ogółu ludności. W wieku przedprodukcyjnym znajduje się ok. 18% ogółu ludności, podobna liczba mieszkańców znajduje się w wieku poprodukcyjnym (por. Tabela 2). Z przedstawionych danych wynika, że struktura wiekowa mieszkańców powiatu świdnickiego charakteryzuje się

stosunkowo dużą liczbą ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, co jest zjawiskiem korzystnym.

Tabela 2.

Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym oraz poprodukcyjnym w powiecie świdnickim w latach 2009 - 2011

Stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Liczba ludności w powiecie świdnickim					
	2009		2010		2011	
	N	%	N	%	N	%
Wiek przedprodukcyjny	13053	18,04%	12850	17,77%	<i>brak danych ze względu na spis powszechny, dane dostępne będą dopiero w październiku 2012r.</i>	
Wiek produkcyjny	46336	64,03%	46195	63,86%		
wiek poprodukcyjny	12977	17,93%	13288	18,37%		
Ogółem	72366	100,00%	72333	100,00%		

Powiat świdnicki zalicza się do tych, które charakteryzują się niskim stopniem uprzemysłowienia, z małą ilością dużych bądź średnich zakładów przemysłowych. Mała liczba zakładów przemysłowych przy jednoczesnym dużym odsetku osób zamieszkałych na wsi (mieszkańcy wsi stanowią ok. 40% ogółu mieszkańców powiatu) ma wpływ na wielkość bezrobocia ze względu na ukryte bezrobocie na terenach wiejskich.

Wśród istniejących podmiotów gospodarczych największym zakładem na terenie powiatu pozostaje Augusta Westland w Świdniku, która w 2009r. nabyła PZL-Świdnik S.A. Zakład ten na skutek kryzysu gospodarczego i zmian organizacyjnych zredukował w 2010r. zatrudnienie do poziomu ok. 3200 osób. Najbliższe lata pokażą czy zatrudnienie zostanie utrzymane na poziomie z 2010r. Będzie to zależało od rozwoju sytuacji gospodarczej, tj. zwiększenia zamówień.

Pozostałe większe zakłady w powiecie, których sytuacja może mieć wpływ na lokalny rynek pracy to: SPZOZ (ok. 400 zatrudnionych), NICOLS (ok. 320 zatrudnionych), HAN-YANG (ok. 200 zatrudnionych), OSM Piaski (ok. 130 zatrudnionych).

Pewne nadzieje w najbliższej przyszłości należy wiązać z budowanym portem lotniczym Lublin wraz z lotniskiem. Inwestycja ta to swoisty krok w rozwoju również

powiatu świdnickiego niosący możliwość rozwoju miejsc pracy, w szczególności w usługach.

Pomimo ograniczonej bazy ekonomicznej znaczna część mieszkańców powiatu znajduje zatrudnienie w przemyśle i budownictwie w zakładach działających w powiecie, ale również w Lublinie i okolicach. Natomiast niewykorzystane rezerwy w zatrudnieniu i samozatrudnieniu tkwią w usługach.

Niski stopień uprzemysłowienia powiatu oraz utrzymująca się trudna sytuacja gospodarcza mają wpływ na rodzaj i ilość ofert pracy wpływających do PUP w Świdniku. W 2011r., w porównaniu do lat 2009 -2010, zmalała liczba ofert pracy wpływających do PUP w Świdniku: odpowiednio w 2009r. wpłynęły 1423 oferty pracy, w 2010r. wpłynęło 1572 oferty pracy, natomiast w 2011r. wpłynęło 611 ofert pracy.

Zasadniczy wpływ na zmniejszenie się liczby ofert pracy miał ogólnosiwiatowy kryzys w całej gospodarce, a na lokalnym rynku pracy restrukturyzacja największego zakładu pracy WSK PZL Świdnik. Kolejną przyczyną zmniejszającej się liczby ofert pracy była zmiana przepisów w zakresie realizacji standardów usług rynku pracy, tj. zbytne sformalizowanie procedury związanej ze zgłoszeniem przez pracodawcę krajowej oferty pracy.

Cechą charakterystyczną lokalnego rynku pracy jest pewna jednorodność wpływających ofert. Przykładowo w II półroczu 2011r. dominowały oferty w następujących zawodach: *pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090), sprzedawca (522301), ślusarz (722204), pracownik kancelaryjny (411003), pomoc kuchenna (941201), magazynier (432103), robotnik budowlany (931301), sprzętaczka biurowa (911207), pracownik ochrony fizycznej bez licencji (541307), przedstawiciel handlowy (332203), robotnik gospodarczy (515303), sekretarka (412001), sekretarz sądowy (334201), asystent nauczyciela przedszkola (531202), kierowca samochodu dostawczego (832202), sprzedawca w branży przemysłowej (522303), specjalista administracji publicznej (242217), asystent sędziego (261903), brukarz (711601), szwaczka (753303), sprzedawca w stacji paliw (524502), technik prac biurowych (411004), kucharz (512001), sprzedawca w branży spożywczej (522304), dekarz (712101), elektromonter (elektryk) zakładowy (741207), kierowca samochodu osobowego (832203), robotnik drogowy (931205), pakowacz (932101).*

W omawianym okresie w liczbie pozyskanych ofert najczęściej pochodziło z terenu miasta Świdnik i okolic oraz z miasta Lublin, który ze względu na położenie stanowi naturalny rynek pracy dla mieszkańców powiatu.

Rynek pracy w powiecie świdnickim charakteryzuje się nie zrównoważeniem popytu i podaży pracy oraz średnią elastycznością, czyli ograniczonym przystosowaniem do zmniejszającego się popytu na pracę, co oznacza, że osoby bezrobotne trudniej znajdują pracę.

Tabela 3. zawiera dane dotyczące napływu i odpływu osób bezrobotnych w PUP w Świdniku w latach 2009-2011. Przedstawione dane pozwoliły na określenie wskaźnika napływu liczonego jako iloraz liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w stosunku do średniej liczby bezrobotnych w roku, który wyniósł w 2009r. - **1,51** a w 2010r. - **1,32** oraz wskaźnika odpływu liczonego jako iloraz liczby wyrejestrowanych bezrobotnych w stosunku do średniej liczby zarejestrowanych w roku, który wyniósł w 2009r. - **1,22** a w 2010r. - **1,19**. Wskaźniki napływu i odpływu w powiecie świdnickim były niższe od wskaźników dla województwa, dla którego wynosiły odpowiednio: wskaźnik napływu w 2009r. - **1,53**, wskaźnik napływu w 2010r. - **1,46**, wskaźnik odpływu w 2009r. - **1,38**, wskaźnik odpływu w 2010r. - **1,44**.

Tabela 3.**Napływ i odpływ osób bezrobotnych w powiecie świdnickim w latach 2009 - 2011**

Stan na koniec miesiąca

Wyszczególnienie	Lata	Napływ i odpływ osób bezrobotnych w powiecie świdnickim (w miesiącach)											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Napływ osób bezrobotnych, <i>w tym:</i>	2009	474	424	448	324	280	358	551	464	530	618	670	555
	2010	595	422	492	363	317	631	420	435	622	528	770	609
	2011	529	421	496	312	275	296	428	391	445	433	415	495
<i>kobiety</i>	2009	196	192	204	161	108	156	250	208	269	295	313	247
	2010	228	190	225	174	149	310	214	173	281	270	361	252
	2011	219	196	266	153	123	154	224	200	236	219	196	199
Odpływ osób bezrobotnych, <i>w tym:</i>	2009	258	266	308	543	486	406	482	489	568	402	425	399
	2010	333	279	432	696	382	591	414	384	399	742	537	420
	2011	418	444	494	456	642	545	586	460	457	433	343	353
<i>kobiety</i>	2009	127	132	177	250	185	157	173	239	288	201	211	194
	2010	173	108	222	319	155	238	172	197	191	356	275	200
	2011	220	175	216	178	268	244	275	209	244	199	158	168

2. Skala bezrobocia

Powiat świdnicki zalicza się do tych powiatów gdzie zjawisko bezrobocia osiągnęło jeden z najwyższych poziomów w województwie lubelskim.

Zjawisko bezrobocia pokazuje rozmiary niezrównoważenia podaży pracy z popytem na rynku pracy.

Poziom stopy bezrobocia, określającej udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo, przedstawia Tabela 4 oraz Rysunek 1.

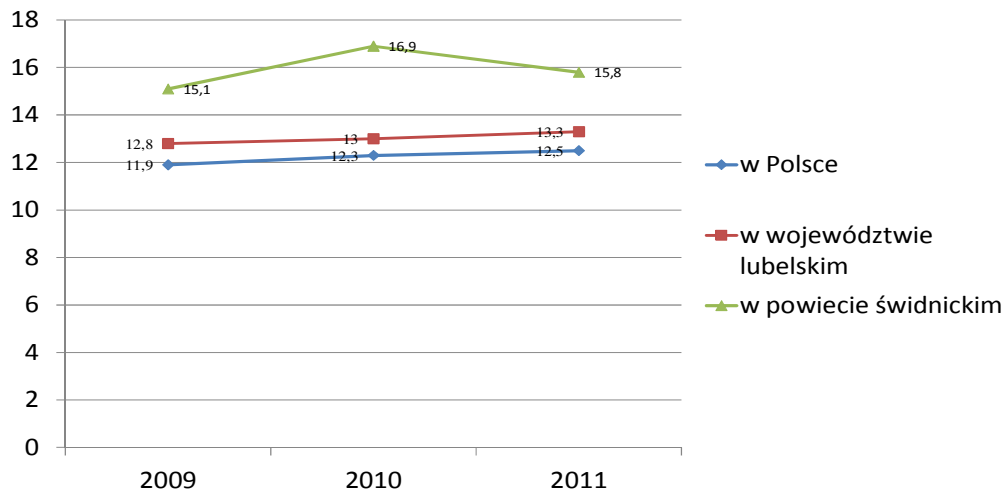
Z przedstawionych danych wynika, że stopa bezrobocia w powiecie świdnickim w latach 2009 - 2011 była wyższa niż w województwie i kraju.

Tabela 4.
Stopa bezrobocia w powiecie świdnickim na tle województwa i kraju w latach 2009 - 2011

stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia w powiecie świdnickim		
	2009	2010	2011
powiat świdnicki	15,1	16,9	15,8
województwo lubelskie	12,8	13,0	13,3
kraj	11,9	12,3	12,5

Rysunek 1.
Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce,
województwie lubelskim i powiecie świdnickim
 Stan na koniec roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyki PUP w Świdniku (stan na koniec roku) oraz statystyki zamieszczonej na stronach www.wup.lublin.pl; www.mpips.gov.pl

Skala bezrobocia występującego w powiecie świdnickim powoduje, że zagrożona jest nim znaczna liczba dorosłych mieszkańców powiatu niezależnie od wieku czy miejsca zamieszkania. Na bezrobocie narażone są w szczególności następujące kategorie osób: młodzież w wieku 18-24 lata wchodząca po ukończeniu nauki na rynek pracy, osoby po 45 roku życia tracące wraz z wiekiem mobilność zawodową, osoby nie posiadające odpowiednich kwalifikacji wymaganych na rynku pracy, kobiety posiadające kwalifikacje, jak i te bez kwalifikacji, osoby zamieszkałe na terenach wiejskich czy wreszcie osoby długotrwale bezrobotne.

Z danych zawartych w Tabeli 5., obrazującej poziom bezrobocia w powiecie świdnickim w latach 2009 – 2011, wynika, że począwszy od października 2009r. bezrobocie zachowywało tendencje wzrostowe do lutego 2011r., ze spadkiem w miesiącach od kwietnia do sierpnia w 2010r. i wzrostem w następnych miesiącach aby osiągnąć w miesiącu grudniu 2010r. poziom 4757 osób, a w miesiącu lutym 2011r. poziom 4845 osób. Wzrost bezrobocia w tym okresie pokrywa się z czasem trwania kryzysu gospodarczego, którego skutki miały wpływ również na sytuację w naszym kraju. W ślad za rosnącą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych rosła również liczba

bezrobotnych z prawem do zasiłku. Stanowili oni **20,9%** ogółu bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2010r. Należy jednak podkreślić, iż w 2011r. zmalała liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku. Na koniec roku stanowili oni **10,9%** ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Tabela 5.
Skala bezrobocia w powiecie świdnickim w latach 2009 - 2011
Stan na koniec miesiąca

Wyszczególnienie	Lata	Skala bezrobocia w powiecie świdnickim (w miesiącach)											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Bezrobotni ogółem, <i>w tym:</i>	2009	3714	3872	4012	3793	3587	3539	3608	3583	3545	3761	4006	4162
	2010	4424	4567	4627	4294	4229	4269	4275	4326	4549	4335	4568	4757
	2011	4868	4845	3137	3056	4336	4087	3929	3860	3848	3848	3920	4062
<i>kobiety</i>	2009	1850	1910	1937	1848	1771	1770	1847	1816	1797	1891	1993	2046
	2010	2101	2183	2186	2041	2035	2107	2149	2125	2215	2129	2215	2267
	2011	2266	2287	1409	1399	2167	2077	2026	2017	2009	2029	2067	2098
Bezrobotni z prawem do zasiłku, <i>w tym:</i>	2009	444	485	519	513	502	499	580	605	629	672	725	855
	2010	947	959	941	910	838	1012	898	872	887	840	963	997
	2011	943	849	749	668	544	481	416	400	410	405	397	444
<i>kobiety</i>	2009	192	206	220	228	216	231	277	284	307	323	340	400
	2010	441	455	437	439	415	506	462	418	401	370	421	416
	2011	367	331	307	283	241	222	194	195	210	215	221	235
Osoby w okresie do 12 m-cy od ukończenia nauki	2009	258	285	256	103	112	89	141	148	159	195	268	276
	2010	291	329	301	112	162	137	176	212	283	241	258	285
	2011	319	352	420	397	239	148	169	196	226	259	254	264

Tabela 6. przedstawia liczbę osób zarejestrowanych w poszczególnych gminach w latach 2009 - 2011 według stanu na koniec roku. Najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych było w gminie miejskiej Świdnik oraz w gminie Trawniki, a najmniej w gminie Rybczewice.

Wśród bezrobotnych posiadających prawo do zasiłku najwięcej osób pochodziło z gminy miejskiej Świdnik, tj. w 2009r. było to odpowiednio 54,5%, w 2010r. 72,7%, a w 2011r. 59,9%.

Tabela 6.

Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych gminach powiatu świdnickiego w latach 2009 - 2011
stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Lata	Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych gminach powiatu świdnickiego w latach 2009-2011											
		Powiat ogółem		Świdnik		Piaski		Mełgiew		Trawniki		Rybczewice	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bezrobotni ogółem, <i>w tym:</i>	2009	4162	100,00%	2265	54,42%	586	14,08%	463	11,12%	688	16,53%	160	3,84%
	2010	4757	100,00%	2719	57,16%	633	13,31%	512	10,76%	725	15,24%	168	3,53%
	2011	4062	100,00%	2202	54,21%	600	14,77%	490	12,06%	617	15,19%	153	3,77%
<i>kobiety</i>	2009	2046	100,00%	1144	55,91%	263	12,85%	229	11,19%	340	16,62%	70	3,42%
	2010	2267	100,00%	1299	57,30%	281	12,40%	237	10,45%	362	15,97%	88	3,88%
	2011	2098	100,00%	1148	54,72%	294	14,01%	268	12,77%	304	14,49%	84	4,00%
Bezrobotni z prawem do zasilku, w tym:	2009	855	100,00%	466	54,50%	101	11,81%	92	10,76%	181	21,17%	15	1,75%
	2010	997	100,00%	725	72,72%	67	6,72%	88	8,83%	103	10,33%	14	1,40%
	2011	444	100,00%	266	59,91%	48	10,81%	54	12,16%	66	14,86%	10	2,25%
<i>kobiety</i>	2009	400	100,00%	234	58,50%	36	9,00%	35	8,75%	93	23,25%	2	0,50%
	2010	416	100,00%	315	75,72%	19	4,57%	35	8,41%	40	9,62%	7	1,68%
	2011	235	100,00%	143	60,85%	24	10,21%	34	14,47%	29	12,34%	5	2,13%
Bezrobotni zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy	2009	48	100,00%	26	54,17%	5	10,42%	7	14,58%	8	16,67%	2	4,17%
	2010	614	100,00%	515	83,88%	19	3,09%	43	7,00%	34	5,54%	3	0,49%
	2011	167	100,00%	122	73,05%	15	8,98%	17	10,18%	12	7,19%	1	0,60%

3. Struktura bezrobocia w powiecie świdnickim

Na koniec 2009r. w PUP Świdniku były zarejestrowane 4162 osoby, w tym 2046 kobiet. Wśród zarejestrowanych prawo do zasiłku posiadało 855 osób, w tym 400 kobiet. Na koniec 2010r. w PUP w Świdniku było zarejestrowanych 4757 osób, w tym 2267 kobiet. Wśród zarejestrowanych prawo do zasiłku posiadało 997 osób, w tym 416 kobiet. Na koniec 2011r. w PUP w Świdniku były zarejestrowane 4062 osoby, w tym 2098 kobiet. Wśród zarejestrowanych prawo do zasiłku posiadały 444 osoby, w tym 235 kobiet.

Z powyższego wynika, iż w latach 2009 - 2010 wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni, natomiast w 2011r. kobiety stanowiły więcej niż połowę, tj. 51,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Tendencja ta nie odbiega od danych wojewódzkich (por. Tabela 7, Rysunek 2).

Tabela 7.

Struktura osób bezrobotnych w powiecie świdnickim i województwie lubelskim w latach 2009 - 2011

stan na koniec roku

Wyszczególnienie		2009		2010		2011	
		N	%	N	%	N	%
powiat świdnicki	ogółem	4162		4757		4062	
	kobiety	2046	49,16%	2267	47,66%	2098	51,65%
województwo lubelskie	ogółem	117237		119709		122441	
	kobiety	57459	49,01%	59385	49,61%	62189	50,79%

Tabela 8. przedstawia dane liczbowe dotyczące osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Świdniku według wieku. Z przedstawionych danych wynika, że najliczniejszą grupę wiekową wśród zarejestrowanych w latach 2009 -2011 stanowili bezrobotni z przedziału 25-34 lata, tj. odpowiednio w 2009r. - 33,2%, w 2010r. - 30,9%, w 2011r. - 32,9%. Kolejną liczną grupę stanowiły osoby w wieku 18-24 lat, tj. odpowiednio w 2009r. - 22,3%., w 2010r. - 19,1%., w 2011r. - 19,6%. Podobna tendencja utrzymywała się w województwie lubelskim.

Tabela 8.**Struktura osób bezrobotnych według wieku w powiecie świdnickim i województwie lubelskim w latach 2009 - 2011**

stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Lata	Grupy wiekowe										ogółem	
		18-24 lata		25-34 lata		35-44 lata		45-54 lata		powyżej 55 lat			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
powiat świdnicki	2009	929	22,32%	1380	33,16%	765	18,38%	776	18,64%	312	7,50%	4162	100,00%
	2010	908	19,09%	1470	30,90%	795	16,71%	903	18,98%	681	14,32%	4757	100,00%
	2011	796	19,60%	1337	32,91%	768	18,91%	733	18,05%	428	10,54%	4062	100,00%
województwo lubelskie	2009	30141	25,71%	37947	32,37%	19789	16,88%	21047	17,95%	8313	7,09%	117237	100,00%
	2010	29530	24,67%	39416	32,93%	20261	16,93%	20536	17,15%	9966	8,33%	119709	100,00%
	2011	28908	23,61%	41106	33,57%	21318	17,41%	20049	16,37%	11060	9,03%	122441	100,00%

W latach 2009 – 2011 większość bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Świdniku stanowiły osoby zamieszkałe w mieście. Liczba osób zamieszkałych na wsi systematycznie malała. W 2009r. w PUP w Świdniku zarejestrowane były 1733 osoby zamieszkałe na wsi, natomiast w 2011r. zarejestrowanych było 1697 takich osób (por. Tabela 9).

Tabela 9.

Struktura osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi w powiecie świdnickim i województwie lubelskim w latach 2009 - 2011

stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Lata	Bezrobotni zamieszkali na wsi	w tym				
		ogółem	kobiety		z prawem do zasiłku	kobiety	
		N	N	%	N	N	%
powiat świdnicki	2009	1733	832	48,01%	363	161	44,35%
	2010	1866	888	47,59%	254	95	37,40%
	2011	1697	860	50,68%	165	84	50,91%
województwo lubelskie	2009	63354	30736	48,51%	7401	2666	36,02%
	2010	64095	31635	49,36%	5791	2276	39,30%
	2011	66638	33776	50,69%	5779	2447	42,34%

W latach 2005 – 2008 więcej niż połowa bezrobotnych nie posiadała wykształcenia średniego. Dopiero w grudniu 2009r. po raz pierwszy zmniejszyła się liczba tych osób do 47,6%. Wśród bezrobotnych z wykształceniem średnim najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym. Warto również zauważyć, iż w latach 2005 - 2009 stale rosła liczba osób z wykształceniem wyższym: od 7,6% w 2005r. do 16,2% w 2011r. Pomimo faktu, iż procent osób z wykształceniem wyższym wzrósł, to jednak i tak stanowił on najmniejszy odsetek wśród osób bezrobotnych.

Tendencja ta odpowiada również sytuacji ogólnopolskiej. Wśród bezrobotnych dominują osoby o niskim poziomie wykształcenia – zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym. Jest to konsekwencja wielu przyczyn, wśród nich także niewydolny system kształcenia na poziomie zawodowym.

Od kilku lat wzrasta wśród młodzieży chęć podnoszenia poziomu swojego wykształcenia i jest to stan wymuszony przez rynek pracy, na którym najmniej jest osób z wykształceniem wyższym. Nowe technologie wymuszają na ludziach podnoszenie kwalifikacji i nieustanne kształcenie się³.

W Tabeli 10. przedstawiono zestawienie liczbowe dotyczące bezrobotnych zarejestrowanych według poziomu wykształcenia.

³ J. Koral *Kulturowe aspekty polskiego bezrobocia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2009, s.135.

Tabela 10.**Struktura osób bezrobotnych według poziomu wykształcenia w powiecie świdnickim i województwie lubelskim w latach 2009 - 2011**
stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Lata	Poziom wykształcenia osób bezrobotnych										ogółem	
		wyższe		policjalne i średnie zawodowe		średnie ogólne		zawodowe		gimnazjum i poniżej			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
powiat świdnicki	2009	540	12,97%	1154	27,73%	488	11,73%	1109	26,65%	871	20,93%	4162	100,00%
	2010	635	13,35%	1307	27,48%	574	12,07%	1221	25,67%	1020	21,44%	4757	100,00%
	2011	658	16,20%	1138	28,02%	446	10,98%	981	24,15%	839	20,65%	4062	100,00%
województwo lubelskie	2009	14970	12,77%	28575	24,37%	15269	13,02%	29324	25,01%	29099	24,82%	117237	100,00%
	2010	16698	13,95%	29441	24,59%	15117	12,63%	29821	24,91%	28632	23,92%	119709	100,00%
	2011	18766	15,33%	30238	24,70%	15067	12,31%	29941	24,45%	28429	23,22%	122441	100,00%

W latach 2009 – 2011 osoby bez stażu pracy stanowiły również największą liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Świdniku: odpowiednio w 2009r. - 38,4% , w 2010r. - 33%, w 2011r. - 32,4% (por. Tabela 11).

W Tabeli 12. przedstawiono dane liczbowe dotyczące osób bezrobotnych zarejestrowanych według stażu bezrobocia. Największa liczba zarejestrowanych bezrobotnych posiadała staż bezrobocia do jednego roku: odpowiednio w 2009r. – 70,3%; w 2010r. – 67,9%, w 2011r. – 60,5%. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, iż liczba tych osób systematycznie malała, co oznacza, iż następował wzrost liczby osób zarejestrowanych w PUP w Świdniku powyżej jednego roku.

Tabela 11.**Struktura osób bezrobotnych według stażu pracy w powiecie świdnickim w latach 2009 - 2011**

stan na koniec roku

Lata	Osoby bezrobotne według stażu pracy														
	do 1 roku		1-5 lat		5-10 lat		10-20 lat		20-30 lat		30 lat i więcej		bez stażu		ogółem
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
2009	369	8,87	752	18,07	448	10,76	548	13,17	356	8,55	89	2,14	1600	38,44	4162
2010	440	9,25	818	17,20	457	9,61	592	12,44	443	9,31	437	9,19	1570	33,00	4757
2011	494	12,16	769	18,93	445	10,96	537	13,22	369	9,08	132	3,25	1316	32,40	4062

Tabela 12.

Struktura osób bezrobotnych według stażu bezrobocia w powiecie świdnickim i województwie lubelskim w latach 2009 - 2011
stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Lata	Grupy według stażu bezrobocia												ogółem	
		do 1 m-ca		od 1 do 3 m-cy		od 3 do 6 m-cy		od 6 do 12 m-cy		od 12 do 24 m-cy		powyżej 24 m-cy			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
powiat świdnicki	2009	447	10,74%	969	23,28%	789	18,96%	721	17,32%	511	12,28%	725	17,42%	4162	100,00%
	2010	532	11,18%	1021	21,46%	791	16,63%	980	20,60%	779	16,38%	654	13,75%	4757	100,00%
	2011	438	10,78%	649	15,98%	662	16,30%	707	17,41%	852	20,97%	754	18,56%	4062	100,00%
województwo lubelskie	2009	11438	9,76%	26861	22,91%	21099	18,00%	20601	17,57%	15739	13,42%	21499	18,34%	117237	100,00%
	2010	14223	11,88%	27376	22,87%	20389	17,03%	19146	15,99%	19796	16,54%	18779	15,69%	119709	100,00%
	2011	10906	8,91%	21982	17,95%	19625	16,03%	21368	17,45%	25171	20,56%	23389	19,10%	122441	100,00%

Analiza danych osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy pozwoliła stwierdzić, iż w 2009r. więcej niż 1/5 osób stanowili bezrobotni do 25 roku życia. Liczba osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych oscylowała w granicach 30 %.

W 2008r. ustawodawca zaliczył do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy również osoby bez doświadczenia zawodowego i bez wykształcenia średniego. Osoby bez doświadczenia zawodowego stanowiły prawie połowę osób zarejestrowanych w PUP w Świdniku w 2009r., tj. 42,9%. W latach 2010 – 2011 liczba tych osób zmalała, odpowiednio do 37,5% w 2010r. oraz do 38,4% w 2011r.

Osoby bez wykształcenia średniego stanowiły odpowiednio w 2009r. - 47,6%, w 2010r. - 47,1%, w 2011r. - 44,8% (por. Tabela 13).

Tabela 13.**Osoby bezrobotnych będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie świdnickim w latach 2009 - 2011**
stan na koniec roku

Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	2009		2010		2011	
	N	%	N	%	N	%
Do 25 roku życia	929	22,32	908	19,09	796	19,60
Długotrwale bezrobotne	1845	44,33	2197	46,18	2226	54,80
Powyżej 50 roku życia	736	17,68	1209	25,42	820	20,19
Bez kwalifikacji zawodowych	1179	28,33	1381	29,03	1245	30,65
Bez doświadczenia zawodowego	1786	42,91	1783	37,48	1558	38,36
Bez wykształcenia średniego	1980	47,57	2241	47,11	1820	44,81
Samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 r. życia	244	5,86	246	5,17	244	6,01
Osoby bezrobotne, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia	39	0,94	50	1,05	58	1,43
Osoby niepełnosprawne	93	2,23	128	2,69	154	3,79
Osoby bezrobotne ogółem	4162		4757		4062	

W latach 2009 – 2011 zarówno w województwie lubelskim, jak i w powiecie świdnickim wzrastała liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne osoby niepełnosprawne (por. Tabela 14).

Tabela 14.

Liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych w powiecie świdnickim i w województwie lubelskim w latach 2009-2011
stan na koniec roku

Wyszczególnienie	2009	2010	2011
powiat świdnicki	93	128	154
województwo lubelskie	4021	4149	4397

W powiecie świdnickim największa liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP w Świdniku posiadała orzeczony lekki stopień niepełnosprawności. Należy jednak podkreślić, iż w latach 2009 – 2010 więcej niż 1/3 osób, a w 2011r. prawie 1/3 osób (32,5%) posiadała orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności (por. Tabela 15).

Tabela 15.

Struktura bezrobotnych osób niepełnosprawnych według stopnia niepełnosprawności w powiecie świdnickim w latach 2009-2011
stan na koniec roku

Wyszczególnienie	2009		2010		2011	
	N	%	N	%	N	%
Znaczny stopień niepełnosprawności	2	2,15%	6	4,69%	5	3,25%
Umiarkowany stopień niepełnosprawności	36	38,71%	47	36,72%	50	32,47%
Lekki stopień niepełnosprawności	55	59,14%	75	58,59%	99	64,29%
Ogółem	93	100,00%	128	100,00%	154	100,00%

Tabela 16. przedstawia dane liczbowe dotyczące bezrobotnych osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP w Świdniku według wieku. Z przedstawionych danych wynika, że najliczniejszą grupę wiekową wśród zarejestrowanych w latach 2009 -2011 stanowili niepełnosprawni z przedziału 45-54 lata, tj. odpowiednio w 2009r. - 37,6%, w 2010r. - 28,1%, w 2011r. - 28,7%. Kolejną liczną grupę stanowiły osoby w wieku 35-44 lata, tj. odpowiednio w 2009r. - 21,5%, w 2010r. - 18%, w 2011r. - 26,6%. Podobna tendencja utrzymywała się w województwie lubelskim.

Tabela 16.**Struktura bezrobotnych osób niepełnosprawnych według wieku w powiecie świdnickim i województwie lubelskim w latach 2009 - 2011**
stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Lata	Grupy wiekowe niepełnosprawnych bezrobotnych												ogółem	
		18-24 lata		25-34 lata		35-44 lata		45-54 lata		55-59 lat		powyżej 60 lat			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
powiat świdnicki	2009	7	7,53%	12	12,90%	20	21,51%	35	37,63%	15	16,13%	4	4,30%	93	100,00%
	2010	13	10,16%	21	16,41%	23	17,97%	36	28,13%	30	23,44%	5	3,91%	128	100,00%
	2011	14	9,09%	19	12,34%	41	26,62%	44	28,57%	29	18,83%	7	4,55%	154	100,00%
województwo lubelskie	2009	282	7,01%	657	16,34%	667	16,59%	1555	38,67%	710	17,66%	150	3,73%	4021	100,00%
	2010	329	7,93%	661	15,93%	717	17,28%	1435	34,59%	814	19,62%	193	4,65%	4149	100,00%
	2011	293	6,66%	718	16,33%	763	17,35%	1452	33,02%	934	21,24%	237	5,39%	4397	100,00%

W latach 2009 – 2011 więcej niż połowa bezrobotnych osób niepełnosprawnych nie posiadała wykształcenia średniego. Natomiast z wykształceniem średnim najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym. Warto również zauważyć, iż w latach 2009 - 2011 malała liczba osób niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym: od 9,7% w 2009r. do 5,8% w 2011r. Procent osób z wykształceniem wyższym stanowił najmniejszy odsetek wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Tendencja ta odpowiada również sytuacji ogólnopolskiej (por. Tabela 17).

Tabela 17.

Struktura bezrobotnych osób niepełnosprawnych według poziomu wykształcenia w powiecie świdnickim i województwie lubelskim w latach 2009 - 2011

stan na koniec roku

Wyszczególnienie	lata	Poziom wykształcenia bezrobotnych ogółem										ogółem	
		wyższe		policjalne i średnie zawodowe		średnie ogólne		zawodowe		gimnazjum i poniżej			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
powiat świdnicki	2009	9	9,68%	21	22,58%	7	7,53%	27	29,03%	29	31,18%	93	100,00%
	2010	11	8,59%	27	21,09%	13	10,16%	46	35,94%	31	24,22%	128	100,00%
	2011	9	5,84%	50	32,47%	13	8,44%	46	29,87%	36	23,38%	154	100,00%
województwo lubelskie	2009	201	5,00%	818	20,34%	273	6,79%	1290	32,08%	1439	35,79%	4021	100,00%
	2010	241	5,81%	844	20,34%	352	8,48%	1305	31,45%	1407	33,91%	4149	100,00%
	2011	298	6,78%	946	21,51%	328	7,46%	1387	31,54%	1438	32,70%	4397	100,00%

Przeprowadzona analiza struktury bezrobocia pozwoliła stwierdzić, że bezrobocie w powiecie świdnickim jest zróżnicowane i dotyczy znacznej części jego mieszkańców.

Główną jego przyczyną jest ogólna sytuacja gospodarcza kraju spowodowana kryzysem ekonomicznym. Panująca recesja w gospodarce, spadek inwestycji w powiecie i regionie oraz rolniczy charakter powiatu powodowały i powodują wzrost bezrobocia, zmniejszenie liczby ofert pracy wpływających do PUP w Świdniku. W przypadku powiatu świdnickiego na strukturę bezrobocia w poszczególnych gminach miały wpływ między innymi: sytuacja w największym zakładzie powiatu Augusta Westland, spadek zamówień w branży lotniczej wywołany kryzysem gospodarczym, trwające zmiany organizacyjne wewnątrz zakładu, ukryte bezrobocie agrarne. Mieszkańcy z obszarów wiejskich napotykać na duże trudności w znalezieniu zatrudnienia. Wynika to z braku miejsc pracy w miejscu zamieszkania, niskiego poziomu wykształcenia tych osób, braku kwalifikacji, małej mobilności, często spowodowanej trudną sytuacją materialną.

Problem wysokiego bezrobocia wśród wymienionych wyżej osób na terenie powiatu świdnickiego prowadzi do powstania jego negatywnych skutków odczuwalnych nie tylko przez samych bezrobotnych, ale również przez ich rodziny oraz całą społeczność powiatu. Negatywne skutki wywoływane przez bezrobocie na terenie powiatu świdnickiego sprowadzają się przede wszystkim do degradacji społecznej bezrobotnych, poczucia wykluczenia społecznego.

Skutki bezrobocia można rozpatrywać w dwóch aspektach. Pierwszy to skutki ekonomiczne związane z kosztami finansowania bezrobocia. Wśród kosztów ekonomicznych bezrobocia należy wyodrębnić dwa rodzaje kosztów:

- koszty bezpośrednie będące faktycznymi wydatkami finansowymi ponoszonymi w związku z występującym bezrobociem;
- koszty pośrednie nie będące realnymi wydatkami, ale pośrednimi stratami gospodarczymi i społecznymi.

Tabela 18. przedstawia realne wydatki PUP w Świdniku na bezrobocie w latach 2009 – 2011, tj. wydatki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu i na zasiłki dla bezrobotnych.

Tabela 18.
Wydatki PUP w Świdniku na bezrobocie w latach 2009 - 2011

FORMA WYDATKU	KATEGORIA WYDATKÓW								
	Fundusz Pracy			Europejski Fundusz Społeczny			Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Staże, w tym	2 402 557,81	3 175 029,93	1 237 732,41	905 483,70	942 708,90	404 077,88	12 038,00	20 183,30	20 950,41
Stypendia stażowe	1 890 799,90	2 493 648,56	972 910,74	687 649,00	720 026,20	319 556,10	9 492,00	15 861,80	16 471,70
ZUS od stypendium stażowych	498 414,86	659 997,87	257 269,17	181 258,85	190 311,10	84 521,78	2 502,00	4 195,50	4 356,71
Zwroty za dojazdy	2 212,05	0,00	0,00	33 067,85	27 371,10	0,00	0,00	0,00	0,00
Badania lekarskie	11 131,00	21 383,50	7 552,50	3 508,00	5 000,50	0,00	44,00	126,00	122,00
Przygotowanie zawodowe, w tym	58 716,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Stypendium za przygotowanie zaw.	46 452,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ZUS od styp. za przygotowanie zaw.	12 244,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Badania lekarskie	19,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Szkolenia, w tym	264 355,78	438 683,85	253 685,98	622 355,43	544 090,77	34 976,69	0,00	6 146,71	7 946,93
Dodatek szkoleniowy	474,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Szkolenia bezrobotnych	133 364,10	190 068,86	109 843,22	432 308,00	296 148,64	15 912,00	0,00	3 920,00	6 599,00
Stypendia szkoleniowe	37 318,36	73 545,40	77 371,00	106 820,90	147 276,90	15 076,80	0,00	731,30	865,10
ZUS od styp. szkoleniowych	9 837,13	19 450,87	20 464,64	28 112,29	38 954,43	3 987,89	0,00	193,41	228,83
Zwroty za dojazdy	13 361,86	18 885,88	0,00	45 516,24	51 612,80	0,00	0,00	1 280,00	137,00

Badania lekarskie	7 175,00	6 269,00	7 388,00	9 598,00	10 098,00	0,00	0,00	22,00	117,00
Polisa ubezpieczeniowa- szkolenia	0,00	0,00	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Stypendia studia podyplomowe	4 329,54	19 293,44	10 116,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ZUS od styp. za studia podypl.	1 104,89	4 905,64	2 676,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Styp. za zatrud. po st. podypl.	0,00	2 239,76	1 940,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Studia podyplomowe	57 390,00	104 025,00	23 875,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Polisa ubezpieczeniowa - studia	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Program specjalny, w tym	0,00	0,00	278 425,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Stypendia stażowe	0,00	0,00	149 300,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ZUS od styp. stażowych	0,00	0,00	39 489,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Opieka nad dzieckiem lub osobą zależną	0,00	0,00	966,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Zwroty za dojazdy	0,00	0,00	3 174,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Badania lekarskie	0,00	0,00	1 495,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Szkolenia/Doradztwo	0,00	0,00	8 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Jednorazowe środki na dział. gosp.	0,00	0,00	76 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prace interwencyjne	182 384,72	234 869,23	196 388,76	212 710,44	117 105,71	106 291,36	3 801,29	0,00	0,00
Roboty publiczne	302 285,93	372 997,08	69 060,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prace społecznie użyteczne	44 159,64	41 616,84	46 441,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Doposażenia stanowisk pracy	808 963,93	1 720 948,99	270 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Jednoraz. środki na dział. gosp	1 038 000,00	1 764 000,00	108 000,00	1 506 000,00	1 327 450,00	720 000,00	70 000,00	0,00	0,00

RAZEM	5 101 424,07	7 748 145,92	2 459 734,85	3 246 549,57	2 931 355,38	1 265 345,93	85 839,29	26 330,01	28 897,34
Zasiłki, w tym	4 147 047,54	8 530 052,19	6 271 446,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Zasiłki dla bezrobotnych	3 347 869,03	6 857 726,15	4 930 261,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ZUS od zasiłków	799 178,51	1 672 326,04	1 341 185,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dodatki aktywizacyjne	46 044,00	51 258,07	31 481,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RAZEM	9 294 515,61	16 329 456,18	8 762 662,68	3 246 549,57	2 931 355,38	1 265 345,93	85 839,29	26 330,01	28 897,34

Drugi aspekt to skutki społeczne inaczej określane mianem skutków społeczno – psychologicznych dotyczących bezpośrednio bezrobotnych i ich rodzin. Skutki te przejawiają się przede wszystkim w izolacji społecznej bezrobotnych i ich bliskich, zmniejszeniu kondycji intelektualnej bezrobotnych, spadku mobilności zawodowej tych osób, ograniczeniu wartości i godności osobistej, zwiększeniu ryzyka utraty zdrowia fizycznego i psychicznego, obniżeniu poziomu życia materialnego bezrobotnych i ich rodzin.

Reasumując można powiedzieć, iż sytuacja na lokalnym rynku pracy w latach 2009-2011 ulegała ciągłemu pogarszaniu, rosła liczba bezrobotnych rejestrujących się w PUP w Świdniku. W latach 2010-2011 Urząd dążył jednak do utrzymania tendencji wzrostowej w zakresie efektywności zatrudnieniowej liczonej w ciągu 3 miesięcy po ukończeniu odbywania aktywnej formy przeciwdziałania bezrobociu. Efektywność ta wynosiła odpowiednio:

- | | | |
|--------------------------------------|---------------|---------------|
| – po stażu: | 2010r. - 30%, | 2011r. - 66%; |
| – po pracach interwencyjnych: | 2010r. - 70%, | 2011r. - 80%; |
| – po robotach publicznych: | 2010r. - 49%, | 2011r. - 48%; |
| – po pracach społecznie użytecznych: | 2010r. - 5 %, | 2011r. - 11%. |

Najbliższe prognozy nie są zbyt optymistyczne i wskazują na utrzymywanie się niekorzystnych tendencji na rynku pracy. Z tego powodu konieczne jest podjęcie różnego rodzaju działań, które pozwolą w najbliższych latach ograniczyć bezrobocie na terenie powiatu świdnickiego.

ROZDZIAŁ II. ANALIZA SWOT LOKALNEGO RYNKU PRACY

Województwo lubelskie zaliczane jest do najbiedniejszych regionów Unii Europejskiej. Należy do regionów peryferyjnych podlegających oddziaływaniu dużych ośrodków zwłaszcza Warszawy, które wchłaniają wykwalifikowane kadry. Oznacza to pozbawienie regionu dużej grupy ludzi szczególnie predysponowanych do kreowania rozwoju społeczno – gospodarczego województwa.

W *Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006 – 2020* podkreśla się, iż w gospodarce regionu znaczącą rolę odgrywa sektor rolniczy, który konsumuje nadmiar siły roboczej na wsi. Obserwuje się bardziej dynamiczny rozwój sektora usług, gdzie tworzone miejsca pracy stanowią dobre perspektywy poprawy ogólnej podaży pracy⁴. Jakościowy rozwój zasobów ludzkich traktowany jest jako niezbędny czynnik wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego⁵.

Podstawowym warunkiem rozwoju gospodarczego jest wydajny i sprawny system transportowy. Mimo, iż w ostatnich latach nastąpiła nieznaczna poprawa w zakresie realizacji inwestycji transportowych, to tzw. *luka infrastrukturalna* stanowi w dalszym ciągu jeden z zasadniczych problemów województwa, utrudniających kontakty zewnętrzne i wewnętrzne, wymianę handlową czy przyciąganie inwestorów zagranicznych⁶. Poprzez realizację następujących działań: modernizację i rozbudowę sieci drogowej, sieci kolejowej i istniejącej infrastruktury lotniskowej, możliwe będzie zintegrowanie systemu transportowego województwa lubelskiego z systemami transportowymi Unii Europejskiej i krajami wschodnimi.

W związku z tym, główne działania jakie się wyznacza, stwarzają szansę znalezienia zatrudnienia dla wielu osób, gdyż do budowy i modernizacji infrastruktury transportowej, komunikacyjnej i technicznej będzie potrzebnych wielu specjalistów. Działania na rzecz poprawy infrastruktury transportowej i komunikacyjnej w województwie lubelskim mogą okazać się szansą dla wielu osób bezrobotnych.

W strategii zwraca się również uwagę na turystykę jako ważny element sektora usług. Województwo lubelskie jest obszarem atrakcyjnym turystycznie, posiada bogatą i różnorodną spuściznę kulturową, walory krajobrazowe i uzdrowiskowe i należy do najczystszych ekologicznie obszarów Europy. Walory turystyczne województwa

⁴ *Strategia rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020*, s.104.

⁵ *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.41.

⁶ *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.58.

lubelskiego stwarzają możliwości rozwoju funkcji turystyki (agroturystyki) jako istotnego czynnika aktywizacji obszarów wiejskich i źródła dochodu mieszkańców regionu⁷. W strategii dużą wagę przywiązuje się do promocji przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Realizacja działań w tym obszarze ma wykreować sprawny rynek, który pozwoli wykorzystać w pełni istniejące zasoby pracy, zapewni ich płynną i efektywną alokację oraz spowoduje rozwój kapitału ludzkiego. Poprawa warunków dla podejmowania działalności gospodarczej ma przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy. Podkreśla się także, iż wszelkie działania powinny skupić się na ułatwieniu powrotu na rynek pracy biernym zawodowo oraz dostosowaniu cech kwalifikacyjno – zawodowych bezrobotnych do potrzeb szybko zmieniającego się zapotrzebowania na pracę.

W *Strategii Rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007-2020* podkreśla się, iż efektywne przeciwdziałanie bezrobociu i nierównościom społecznym w powiecie świdnickim wymaga podejmowania kompleksowych działań na wielu płaszczyznach, ponieważ należy oddziaływać zarówno na pracodawców, jak i bezrobotnych. Działania w tym obszarze ściśle łączą się z planami o charakterze gospodarczym, które kreując rozwój powiatu przyczyniają się do rozwiązywania niekorzystnych problemów społecznych – zwłaszcza bezrobocia.

Wspieranie rozwoju zasobów ludzkich ma zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia konkurencyjności i atrakcyjności powiatu. Wspieranie zasobów ludzkich ma na celu eliminację barier utrudniających dostosowanie społeczeństwa do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy i podniesienie nowoczesności społeczeństwa. Budowa społeczeństwa opartego na wiedzy powinna być dokonana poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, wsparcie osób uczących się, adaptację osób niepełnosprawnych⁸.

Poniżej przedstawiono analizę SWOT lokalnego rynku pracy opracowaną na podstawie badań przeprowadzonych przez PUP w Świdniku oraz badań przeprowadzonych na zlecenie PUP w Świdniku przez firmę BIOSSTAT. Analiza SWOT ma na celu wskazać mocne oraz słabe strony badanego obszaru, a także szanse oraz zagrożenia dla jego realizacji. Sama nazwa SWOT jest akronimem angielskich

⁷ *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.13

⁸ *Strategia rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007 – 2020* s.93

słów, które kolejno oznaczają: **Strengths** (mocne strony), **Weaknesses** (słabe strony), **Opportunities** (szanse), **Threats** (zagrożenia).

W marcu 2011r. w PUP w Świdniku przeprowadzone zostały badania na reprezentatywnej grupie (tj. 3 %) osób bezrobotnych do 25 roku życia (tj. 27 osób) oraz powyżej 50 roku życia (36 osób) za pomocą *Ankiety określającej potrzeby osób bezrobotnych w związku z możliwością przystąpienia do programów specjalnych*.

Osoby bezrobotne do 25 roku życia wskazały m.in. następujące bariery utrudniające im podjęcie zatrudnienia: brak odpowiednich ofert pracy (88,9%), brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych (51,8%), przystosowanie się do sytuacji braku pracy (29,63%), trudna sytuacja życiowa (25,9%).

Ponadto osoby bezrobotne do 25 roku życia podkreślały, iż barierą utrudniającą im podjęcie pracy są nieadekwatne wymagania pracodawców co do stażu pracy kandydatów, brak doświadczenia zawodowego, niemożność zapewnienia opieki nad dzieckiem.

Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia wskazały m.in. następujące bariery utrudniające im podjęcie zatrudnienia: brak odpowiednich ofert pracy (88,9%), brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych (61,1%), trudna sytuacja życiowa (44,4%), przystosowanie się do sytuacji braku pracy (27,8%), nieumiejętność opracowania planu działania związanego z poszukiwaniem pracy (27,8%), wycofanie się z życia społecznego z powodu utraty pracy (22,2%).

Ponadto osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia podkreślały, iż barierą utrudniającą im podjęcie pracy jest ich wiek, brak środków na rozwijanie umiejętności, brak środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz konieczność zapewnienia opieki rodzicom.

Osoby bezrobotne do 25 roku życia chciały m.in.: podjąć pracę (96,3%), nabyć, uzupełnić lub doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe (96,3%), podjąć staż (81,5%), założyć własną firmę (29,6%). Osoby bezrobotne do 25 roku życia, na skutek uczestnictwa w programie specjalnym, chciały także nabyć umiejętność poszukiwania nowych rozwiązań (92,6%), zwiększyć świadomość posiadanych umiejętności zawodowych (88,9%), zdobyć umiejętność organizowania własnej pracy (77,8%), zwiększyć poziom motywacji do podejmowania działań przedsiębiorczych (74,1%), wzmocnić wiarę we własne możliwości (66,7%), nabyć umiejętność komunikowania się

(63%), podnieść poziom samooceny (55,6%), nabyć umiejętność radzenia sobie ze stresem (51,8%).

Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia chciały, m.in.: podjąć pracę (80,6%), nabyć, uzupełnić lub doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe (75%), podjąć staż (47,2%), założyć własną firmę (44,4%).

Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia, na skutek uczestnictwa w programie specjalnym, chciały m.in. zwiększyć świadomość posiadanych umiejętności zawodowych (86,1%), nabyć umiejętność poszukiwania nowych rozwiązań (86,1%), zwiększyć poziom motywacji do podejmowania działań przedsiębiorczych (83,3%), wzmocnić wiarę we własne możliwości (80,6%), podnieść poziom samooceny (72,2%), zdobyć umiejętność organizowania własnej pracy (72,2%), nabyć umiejętność komunikowania się (69,4%) oraz radzenia sobie ze stresem (61,1%).

Zaprezentowane dane pozwoliły wyciągnąć wnioski przedstawione w Tabeli 19.

Tabela 19.

Analiza SWOT osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. poniżej 25 roku życia i powyżej 50 roku życia

MOCNE STRONY		SŁABE STRONY	
<i>Osoby do 25 roku życia</i>	<i>Osoby powyżej 50 roku życia</i>	<i>Osoby do 25 roku życia</i>	<i>Osoby powyżej 50 roku życia</i>
<ul style="list-style-type: none"> – wysoki poziom wykształcenia (71,1% osób ma co najmniej wykształcenie średnie); – gotowość do nabywania nowych umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez odbywanie stażu (81,5%); – gotowość do uzyskania, uzupełniania, lub doskonalenia kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia (96,3%); – potrzeba poszukiwania nowych rozwiązań (92,6%). 	<ul style="list-style-type: none"> – długotrwałe doświadczenie zawodowe (77,4% osób posiada doświadczenie powyżej 10 lat) – gotowość do uzyskania, uzupełniania, lub doskonalenia kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia (75%); – potrzeba poszukiwania nowych rozwiązań (86,1%). 	<ul style="list-style-type: none"> – brak doświadczenia zawodowego (75,5% osób jest bez stażu pracy); – nieprawidłowości w zakresie obrazu samego siebie: poszukiwanie wzmocnienia wiary we własne możliwości (66,7%) oraz poziomu samooceny (55,6%). 	<ul style="list-style-type: none"> – niski poziom wykształcenia (tylko 36,1% osób ma wykształcenie co najmniej średnie); – nieprawidłowości w zakresie obrazu samego siebie: poszukiwanie wzmocnienia wiary we własne możliwości (80,6%) oraz poziomu samooceny (72,2%).
SZANSE		ZAGROŻENIA	
<i>Osoby do 25 roku życia</i>	<i>Osoby powyżej 50 roku życia</i>	<i>Osoby do 25 roku życia</i>	<i>Osoby powyżej 50 roku życia</i>
<ul style="list-style-type: none"> – udział w szkoleniu, stażu, podjęcie działalności gospodarczej, stworzenie stanowiska pracy umożliwi osobom wejście na rynek pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> – udział w szkoleniu, stażu, podjęcie działalności gospodarczej, stworzenie stanowiska pracy umożliwi osobom powrót na rynek pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> – brak działań aktywizujących oraz stymulujących rozwój zawodowy może spowodować przystosowanie się osób do zjawiska bezrobocia, a w dalszej kolejności wykluczenie społeczne, biedę ubóstwo, zmniejszenie szans życiowych. 	<ul style="list-style-type: none"> – brak działań aktywizujących oraz stymulujących rozwój zawodowy może spowodować przystosowanie się osób do zjawiska bezrobocia, a w dalszej kolejności wykluczenie społeczne, biedę ubóstwo, zmniejszenie szans życiowych, a także pokoleniowe dziedziczenie zjawiska bezrobocia.

W miesiącu kwietniu i grudniu 2011r. firma BIOSTAT przeprowadziła, w ramach projektu „*Stawiamy na jakość*” współfinansowanego przez UE ze środków EFS - Priorytet VI, Działania 6.1, Poddziałania 6.1.2 POKL, badanie rynku pracy na terenie powiatu świdnickiego które pozwoliło zidentyfikować i poklasyfikować czynniki wewnętrzne (mocne i słabe strony) oraz zewnętrzne (szanse i zagrożenia) warunkujące kształt lokalnego rynku pracy. Badanie przeprowadzono w dwóch turach i objęto nim: w I turze: 150 pracodawców i 150 osób bezrobotnych; w II turze 100 pracodawców i 150 osób bezrobotnych.

W przypadku Analizy SWOT dla badania świdnickiego rynku pracy, jej podstawę stanowiła analiza kondycji lokalnych przedsiębiorstw oraz zjawiska bezrobocia wśród mieszkańców powiatu, jak również postawy pracodawców i osób bezrobotnych wobec zatrudnienia, a także wobec form kształcenia podnoszących kwalifikacje oraz jakość oferowanych usług. Zderzenie ze sobą mocnych i słabych stron z szansami i zagrożeniami pozwala określić potencjał regionu, a także możliwość osłabienia lub wzmocnienia siły oddziałujących na niego czynników⁹.

Wśród **mocnych stron** regionalnej przedsiębiorczości, można wskazać w szczególności: przyrost liczby podmiotów gospodarczych w okresie ostatnich 5 lat, dobrze ocenianą przez pracodawców kondycję własnego przedsiębiorstwa, oferowanie przez wielu pracodawców osobom zatrudnianym umowy na czas nieokreślony dającej pracującym stabilność zatrudnienia. Mocną stroną powiatu jest również fakt, iż około 64% mieszkańców powiatu znajduje się w wieku produkcyjnym. W odniesieniu do bezrobotnych mieszkańców powiatu świdnickiego, pozytywnym zjawiskiem jest aktywne poszukiwanie pracy przez przeważającą liczbę ankietowanych bezrobotnych. Taka postawa osób może wpłynąć na ograniczenie zjawiska bezrobocia na terenie powiatu, które w tym regionie jest większe niż w województwie i kraju.

Do **słabych stron** powiatu świdnickiego można zaliczyć wyższą niż w województwie i kraju, stopę bezrobocia. Słabą stroną, niekorzystnie wpływającą na zjawisko bezrobocia w powiecie jest stosunkowo duży udział wśród bezrobotnych, osób młodych. Ponadto przeważająca grupa bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie nie posiada stażu pracy. Natomiast ponad 60% przedsiębiorców

⁹ *Badanie rynku pracy. Raport końcowy*, BIOSTAT grudzień 2011, s. 52-54.

uczestniczących w badaniu (zarówno w I jak i II turze badania) wśród pożądanых cech pracownika najczęściej wskazywało doświadczenie zawodowe.

Kolejnym problemem lokalnego rynku pracy utrudniającym aktywizację bezrobotnych jest problem długotrwałego bezrobocia – co trzeci bezrobotny zamieszkujący powiat pozostaje bez zatrudnienia dłużej niż 12 miesięcy. Odnosząc się do lokalnej przedsiębiorczości, słabym punktem jest stosunkowo mały procent firm zainteresowanych kształceniem pracowników, brak zainteresowania szkoleniami wyraża 64% przedsiębiorców. Do słabych stron lokalnej przedsiębiorczości można również zaliczyć fakt, iż ponad 1/3 przedsiębiorców nie zauważyła zmian w popycie na swoje usługi, produkty a nieco więcej respondentów oceniło, że popyt się obniżył. W poprzednim etapie badania respondenci tak samo oceniali zmiany w popycie na swoje usługi. Utrzymujący się taki trend może oznaczać utrudnienia w rozwoju firmy a także w zwiększeniu poziomu zatrudnienia.

Analiza SWOT dostarczyła także informacji na temat **szans dla lokalnego rynku pracy**. W przypadku świdnickiego rynku pracy, za istotną szansę można uznać fakt, iż przeważająca grupa badanych bezrobotnych ocenia, iż jest zmotywowana do poszukiwania pracy i jednocześnie deklaruje jej aktywne poszukiwanie. Zdecydowanie większość osób bezrobotnych jest zainteresowana udziałem w formach wsparcia oferowanych przez PUP w Świdniku. Brak takiego zainteresowania wyraziło jedynie 9,3% oraz 6% ankietowanych odpowiednio w I. oraz II. turze badania.

Z szansami bezpośrednio związane są **zagrożenia**. Niepokojący jest fakt, iż zarówno w chwili obecnej jak i w ciągu ostatnich sześciu miesięcy większość firm nie planowała powiększenia kadry swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Zestawienie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń dla rynku pracy powiatu świdnickiego prezentuje Tabela 20.

Tabela 20.

Analiza SWOT lokalnego rynku pracy

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none">- około 64% mieszkańców powiatu znajduje się w wieku produkcyjnym;- utrzymujący się trend wzrostu liczby podmiotów gospodarczych na przestrzeni lat 2005 – 2010;- zarówno obecnie jak i pół roku wcześniej badani przedsiębiorcy dobrze ocenili kondycję własnego przedsiębiorstwa – na bardzo dobrą i dobrą kondycję firmy wskazało łącznie 59% badanych w II etapie oraz 66,2% w I etapie;- dominującą formą zatrudnienia wśród badanych przedsiębiorstw jest umowa na czas nieokreślony (I tura 54,3%, II tura 80%);- położenie geograficzne: drogowy szlak komunikacyjny - krajowa droga ekspresowa S-17 przecinająca powiat świdnicki;- rozwój infrastruktury komunikacyjnej: budowa portu lotniczego i lotniska na terenie powiatu świdnickiego, przebudowa drogi krajowej S-17 łączącej granicę państwa z centrum kraju;- infrastruktura technologiczna (Park Technologiczny- Świdnik);- jeden z największych zakładów lotniczych (Augusta Westland Świdnik) będący częścią konsorcjum europejskiego z branży lotniczej;- dobre gleby sprzyjające rozwojowi sadownictwa i rolnictwa;- duża liczba wykształconych mieszkańców;- bliskość ośrodków akademickich (Lublin);- potencjał edukacyjny - nowe kierunki nauczania (miasto Świdnik);- projekty realizowane przez PUP dotyczące aktywizacji bezrobotnych;- trend spadku liczby bezrobotnych, obserwowany od końca 2010 roku;- zdecydowana większość bezrobotnych posiada uprawnienia zawodowe (II tura - blisko 67% ogółu, I tura – 60%);- spośród badanych osób bezrobotnych przeważająca grupa aktywnie poszukuje pracy (67,3% wskazań w obu turach badania).	<ul style="list-style-type: none">- słabo rozwinięta infrastruktura dróg lokalnych;- niedostateczna ilość zakładów produkcyjnych i usługowych;- brak potencjalnych inwestorów z zewnątrz;- 35% respondentów jest zdania, że popyt na oferowane przez firmę produkty i usługi w ciągu ostatniego półrocza był taki sam jak teraz, a 37% badanych jest zdania, że popyt się obniżył. Również w poprzednim etapie badania przeważająca grupa respondentów była tego samego zdania;- słabo rozwinięte przetwórstwo artykułów rolnych;- 64% pracodawców nie jest zainteresowanych szkoleniem pracowników w okresie najbliższego roku. W poprzednim etapie badania większość pracodawców nie była zainteresowana przeprowadzaniem szkoleń wśród pracowników;- wyższy niż w województwie i kraju poziom stopy bezrobocia;- duża liczba osób długotrwale bezrobotnych;- znaczny udział osób młodych – do 34 roku życia – wśród bezrobotnych;- co trzeci bezrobotny zamieszkujący powiat, pozostaje bez zatrudnienia przez okres przekraczający 12 miesięcy;- przeważająca grupa bezrobotnych w powiecie nie posiada stażu pracy lub posiada krótki staż pracy - do jednego roku;- mała aktywność osób długotrwale bezrobotnych do dalszego rozwoju zawodowego i podjęcia zatrudnienia;- utrzymujący się wysoki odsetek osób młodych oraz osób po 50 roku życia;- ukryte bezrobocie na terenach wiejskich.

SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> – przeważająca grupa bezrobotnych uczestniczących w badaniu ocenia iż jest zmotywowana do poszukiwania pracy (I tura – 56,7% oraz II tura – 48%); – udziałem w formach wsparcia oferowanych przez PUP w Świdniku jest zainteresowanych 39,4% bezrobotnych uczestniczących w badaniu. Przeciwnego zdania jest 9,3% badanych (w I turze badania odsetki te wyniosły odpowiednio 47,3% oraz 6% ankietowanych); – uzbrojone tereny pod inwestycje; – powstanie portu lotniczego i lotniska; – rozwój przedsiębiorczości; – możliwość tworzenia gospodarstw ekologicznych produkujących ekologiczną żywność; – rozwój agroturystyki; – wykształcona kadra; – otwarty rynek pracy w krajach Unii Europejskiej; – środki EFS i Funduszu Pracy przeznaczone na dotacje dla bezrobotnych i tworzenie miejsc pracy przez pracodawców; – zbliżający się koniec recesji w gospodarce. 	<ul style="list-style-type: none"> – większość badanych pracodawców z powiatu świdnickiego zadeklarowało brak planów poszukiwania nowych pracowników w najbliższym roku; – przeważająca grupa pracodawców dostrzegła trudności w dostępie do pracowników; – wzrost odsetka badanych pracodawców, niezainteresowanych szkoleniem pracowników, w porównaniu do wyników badań z I tury (I tura 49% ogółu, II tura 64% ogółu); – wśród pracodawców najważniejszą rolę odgrywa doświadczenie zawodowe potencjalnego pracownika (ceniło je ponad 60% pracodawców w obu turach badania), podczas gdy przeważająca grupa bezrobotnych w powiecie nie posiada stażu pracy (33,9% ogółu); – wysokie koszty pracy i brak dobrych regulacji prawnych; – niestabilna sytuacja gospodarcza; – emigracja ludzi dobrze wykształconych do krajów i regionów wysoko rozwiniętych z lepszymi perspektywami życia; – wzrost bezrobocia.

ROZDZIAŁ III. PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY - PRIORYTETY, CELE, DZIAŁANIA

Pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniej pracy realizowana jest poprzez różnorodne działania mające na celu:

1. aktywizowanie bezrobotnych i poszukujących pracy oraz poprawę ich szans na uzyskanie stałego zatrudnienia;
2. kreowanie zatrudnienia i stwarzanie możliwości do pracy na tzw. wspieranym rynku pracy.

W celu zwiększenia selektywności oraz skuteczności aktywnych programów, w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawodawca wyodrębnił:

1. *podstawowe usługi rynku pracy oferowane bezrobotnym, poszukującym pracy lub pracodawcom*, do których zaliczył: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizację szkoleń;
2. *dotatkowe działania stosowane w stosunku do wyodrębnionej kategorii bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy*, takie jak staże, przygotowania zawodowe dorosłych, zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7;
3. *instrumenty rynku pracy wspierające podstawowe usługi rynku pracy*, do których zaliczył:
 - finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy;
 - finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza stałym miejscem zamieszkania w sytuacji, gdy została skierowana przez powiatowy urząd pracy;
 - dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa;

- refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego;
- finansowanie dodatków aktywizacyjnych.

PRIORYTET I.

ZWIĘKSZANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY – PRZEDE WSZYSTKIM OSÓB BĘDĄCYCH W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Zgodnie z art.49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, grupy znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy to: bezrobotni do 25 roku życia oraz powyżej 50 roku życia, bezrobotni długotrwale, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub wykształcenia średniego, bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia, bezrobotni niepełnosprawni.

Zwiększenie zagrożenia utratą pracy, bądź trudnościami w jej znalezieniu wymaga ukierunkowanych działań ze strony państwa celem zwiększenia szans na znalezienie trwałego zatrudnienia, a także zapobieżenia wykluczeniu tych grup z rynku pracy¹⁰.

W stosunku do wymienionych kategorii osób PUP w Świdniku będzie świadczył usługi rynku pracy, takie jak pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i organizację szkoleń. Działania te będą wspierane dostępnymi instrumentami rynku pracy.

PIERWSZY CEL OPERACYJNY: ROZWÓJ POŚREDNICTWA PRACY

Pośrednictwo pracy jest jedną z ważniejszych usług rynku pracy. Polega ono, m.in. na:

- 1) udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
- 2) pozyskiwaniu ofert pracy;

¹⁰ M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo Aspra, Warszawa 2004, s. 225.

- 3) upowszechnianiu ofert pracy, w tym przez przekazywanie ofert pracy do internetowej bazy ofert pracy udostępnianej przez ministra właściwego do spraw pracy;
- 4) udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy;
- 5) informowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy;
- 6) inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami;
- 7) współdziałaniu powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskiwania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania;
- 8) informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach.

Potocznie pośrednictwo pracy pojmowane jest jako proces doboru odpowiedniego kandydata do konkretnej oferty pracy oferowanej przez pracodawcę. W obowiązującej *ustawie z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* definicja pośrednictwa pracy została znacznie rozszerzona.

Pomoc bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia to podstawowy element tej definicji. Inny ważny element tej definicji to udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych. Zapisy poprzedniej *ustawy z dnia 14 grudnia 1994r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu* (tekst jednolity Dz.U. z 2001 r., Nr 6, poz.56) określały pośrednictwo pracy, m.in. jako pomoc pracodawcy w znalezieniu *odpowiednich pracowników*. Obecnie mówi się o *pracownikach o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych*. Centrum zainteresowania pośrednictwa pracy stały się kwalifikacje zawodowe potrzebne z punktu widzenia organizacji.

Należy zatem dążyć do ciągłego doskonalenia jego jakości zarówno w stosunku do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jak i pracodawców.

Osiągnięcie tego celu będzie uwarunkowane następującymi działaniami:

1) Działania informacyjne w zakresie dostępności pośrednictwa pracy

Jednym z ważnych działań wspierających rozwój pośrednictwa pracy jest informowanie o tej usłudze. Informacja taka powinna być skierowana do osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz do pracodawców w celu promowania pośrednictwa pracy. Działanie to będzie realizowane poprzez rozpowszechnianie

informacji w mediach, sporządzanie i rozpowszechnianie ulotek, broszur, wywieszanie informacji w gablotach znajdujących się w PUP w Świdniku.

2) Upowszechnianie ofert pracy w Internecie

Rozwój społeczeństwa informatycznego wymusza na PUP w Świdniku zamieszczanie ofert pracy na stronach internetowych. Jest to istotne ułatwienie dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

3) Organizacja i uczestnictwo w giełdach pracy

Giełdy pracy są ukierunkowane z reguły na konkretnego pracodawcę albo na konkretny zawód. Działanie to ułatwia kontakt pracodawców z potencjalnymi kandydatami do pracy w jednym miejscu i czasie. Organizacja giełd pracy uzależniona będzie od potrzeb zgłaszanych przez pracodawców do PUP w Świdniku. Przy organizacji giełd PUP będzie podejmował współpracę z pracodawcami i instytucjami zajmującymi się problematyką rynku pracy.

4) Uczestnictwo w targach pracy

PUP w Świdniku będzie brać aktywny udział w targach pracy zarówno jako organizator, współorganizator oraz uczestnik w targach organizowanych przez instytucje rynku pracy w regionie. Przez uczestnictwo w targach upowszechniane będą posiadane oferty pracy, jak również promowane będą usługi świadczone przez PUP w Świdniku oraz nawiązywane nowe kontakty z pracodawcami.

5) Promowanie ofert pracy EURES

W celu rozwoju pośrednictwa pracy, PUP w Świdniku będzie promować również zagraniczne pośrednictwo o pracy realizowane w ramach sieci EURES, będącej międzynarodową siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia państw członkowskich UE/EOG. Usługi EURES świadczone pracodawcom i poszukującym pracy polegać będą na promowaniu ofert pracy w sieci EURES, informowaniu o warunkach życia i pracy w innych krajach EU/EOG, pomocy pracodawcom w pozyskaniu odpowiednich pracowników.

DRUGI CEL OPERACYJNY: ROZWÓJ PORADNICTWA ZAWODOWEGO I INFORMACJI ZAWODOWEJ

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa to obok pośrednictwa pracy najważniejsza usługa rynku pracy. Polega ona na udzielaniu:

1. osobom bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, w szczególności na:

- udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia;
- udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych;
- kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia;
- inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;

2. pracodawcom pomocy:

- w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy;
- we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych.

Poradnictwo zawodowe, w znaczeniu szerszym to system instytucji i działań, których celem jest udzielanie pomocy klientowi w podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu i miejsca pracy. Można zatem powiedzieć, iż jest to proces, w którym doradca zawodowy udziela klientowi pomocy w podejmowaniu decyzji.

W zakresie poradnictwa zawodowego udziela się pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, które mają problem w wyborze zawodu, kierunku kształcenia lub szkolenia zawodowego. Doradca zawodowy pomaga w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy.

Celem poradnictwa zawodowego jest nie tylko wybór zawodu, kierunku kształcenia, ale także wybór pewnego sposobu na życie, wybór odpowiedniego stylu życia. A. Bańka opisując poradnictwo zawodowe podkreśla, że jego celem jest zapoznanie klienta z jego możliwościami i zainteresowaniami, z możliwościami zawodowymi na rynku pracy, warunkami ekonomicznymi określonych prac i zawodów, z przeciwwskazaniami i szczególnymi wymaganiami z punktu widzenia minimalnego

i najlepszego poziomu dostosowania zawodowego, ze sposobami poszukiwania pracy oraz ze sposobami kontaktowania się z pracodawcą¹¹.

Wł. Trzeciak podkreśla, że praca doradcy zawodowego polega na wspieraniu, poprzez specjalistyczną pomoc, całego procesu uczenia się i rozwoju człowieka. Mówiąc o kompleksowym procesie rozwoju zawodowego człowieka, poradnictwo zawodowe zastąpiono pojęciem poradnictwa kariery zawodowej¹².

Z uwagi na ciągłe zmiany rynku pracy, konieczność przewidywania nowych trendów kształtujących rynek, dążenie do poprawy jakości tej usługi oraz zwiększanie jej dostępności to ważny element niniejszego programu.

W ramach realizacji tego celu będą podejmowane następujące zadania:

1) Działania informacyjno-promocyjne

Kluczowym działaniem wspierającym rozwój poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej jest informowanie o tej usłudze. Grupami docelowymi, do których kierowane będą działania promocyjne są zarówno pracodawcy, jak i osoby bezrobotne czy poszukujące pracy. Realizacja tego działania będzie możliwa poprzez rozpowszechnianie informacji w mediach, na stronie internetowej PUP, w ulotkach i broszurach.

2) Udzielanie porad indywidualnych

W tym celu będą wykorzystywane profesjonalne metody ułatwiające wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia. W sytuacji wystąpienia takiej potrzeby przeprowadzane będą również badania pomagające w samopoznaniu, określeniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych.

3) Inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grup doradczych

W trakcie spotkań osoby bezrobotne i poszukujące pracy będą miały możliwość nabycia umiejętności w zakresie poruszania się po rynku pracy, planowania swojej ścieżki edukacyjnej lub zawodowej. Dokonywana będzie także analiza problemów wynikających z faktu poszukiwania pracy i sposobów ich rozwiązywania.

4) Udzielanie indywidualnych i grupowych informacji zawodowych

Zakres tematyczny tego działania będzie obejmował informacje o podstawowych usługach rynku pracy, zawodach i ogólnej sytuacji na rynku

¹¹ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Wydawnictwo PRINT-B, Poznań 1995, s. 24.

¹² Służba Pracownicza, MGPIPS nr 5 Warszawa, s. 1, 2.

pracy, możliwościach uzyskania kwalifikacji zawodowych, a także oczekiwaniach pracodawców w zakresie kwalifikacji zawodowych wymaganych od kandydatów do pracy. Osoby zainteresowane podjęciem działalności gospodarczej będą miały możliwość zdobycia wiedzy na temat procedur wynikających z otwarcia własnej firmy oraz źródeł pozyskiwania środków na ten cel.

5) Udzielanie pomocy pracodawcom

Działania związane z tą formą wsparcia dla pracodawców będą dotyczyć pomocy w doborze kandydatów do pracy oraz określeniu wymagań dotyczących stanowisk pracy zgłaszanych przez pracodawców. Doradcy na miarę potrzeb będą wspierać rozwój zawodowy pracodawców i ich pracowników przez udzielanie porad zawodowych, które mają na celu rozwój kompetencji oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach.

TRZECI CEL OPERACYJNY: POMOC W AKTYWNYM POSZUKIWANIU PRACY W RAMACH KLUBU PRACY

Kolejną podstawową usługą rynku pracy jest pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Polega ona na przygotowywaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia, w szczególności przez uczestnictwo w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy oraz w zajęciach aktywizacyjnych; dostępie do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.¹³

Klub Pracy jest szczególną formą poradnictwa zawodowego mającą na celu przygotowanie wszystkich jego uczestników do samodzielnego poszukiwania pracy oraz podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Zadanie to podyktowane jest ciągłymi zmianami na rynku pracy oraz koniecznością zwiększania aktywności w samodzielnym poszukiwaniu pracy.

W ramach realizacji tego celu będą podejmowane następujące zadania:

- 1) Działania aktywizujące i zapobiegawcze realizowane w ramach Klubu Pracy, takie jak zajęcia aktywizacyjne, szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, dostęp do elektronicznej bazy danych**

¹³ Art. 39, ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zajęcia aktywizacyjne przeznaczone są dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W szczególności kierowane są do osób, którym brakuje doświadczenia w poszukiwaniu pracy, osób powracających na rynek pracy oraz do osób długotrwale bezrobotnych.

Szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, dzięki którym osoby bezrobotne i poszukujące pracy mogą lepiej poznać samych siebie oraz lepiej określić problem, z jakim spotykają się poszukując pracy. Dzięki odpowiedniemu pokierowaniu przez lidera klubu pracy oraz wsparciu grupy, osoby te mogą odnieść sukces w poszukiwaniu pracy.

Dostęp do elektronicznej bazy danych to nieograniczony dostęp do informacji oraz zagwarantowanie zainteresowanym dostępu do komputera zaopatrzonego w Internet, co daje możliwość samodzielnego sporządzania dokumentów aplikacyjnych, poszukiwania pracy, uzyskania informacji o pracodawcach.

2) Rozwój postaw aktywnych i przedsiębiorczości wśród bezrobotnych

W celu łagodzenia skutków bezrobocia oraz zmniejszenia jego rozmiarów konieczne jest wytworzenie u osób korzystających z usług Klubu Pracy takich postaw, które umożliwią im samodzielne poruszanie się po rynku pracy. Ważnym elementem jest również wytworzenie u osób bezrobotnych przedsiębiorczości i aktywności niezbędnej w poszukiwaniu pracy.

3) Działania informacyjne w zakresie dostępności usług Klubu Pracy

Warunkiem koniecznym do rozwoju tego typu usług jest ciągłe o nich informowanie. Ważnym źródłem informacji o działalności Klubu Pracy są informacje zawarte na stronie internetowej PUP oraz informacje dostępne w ulotkach i broszurach.

CZWARTY CEL OPERACYJNY: DOSTOSOWANIE OFERTY SZKOLENIOWEJ DO POTRZEB RYNKU PRACY

Podstawową usługą rynku pracy jest również usługa organizacji szkoleń. Polega ona na inicjowaniu, organizowaniu i finansowaniu szkoleń osób uprawnionych w celu podniesienia ich kwalifikacji i innych zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, w szczególności w przypadku:

1. braku kwalifikacji zawodowych;

2. konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji;
3. utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie;
4. braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy¹⁴.

Szybko zmieniający się rynek pracy zmusza pracowników i osoby poszukujące pracy do ciągłego podnoszenia i aktualizowania kwalifikacji. Osoby rejestrujące się w PUP w Świdniku jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy często nie mają środków finansowych na podjęcie szkolenia. Do zadań PUP w Świdniku należy organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych, dzięki którym podniosą one swoje kwalifikacje, co zwiększy ich szanse na znalezienie zatrudnienia. Szkolenia organizowane przez PUP uwzględniać będą zapotrzebowanie na kwalifikacje potrzebne na lokalnym rynku pracy. W ramach tego celu będą realizowane następujące działania:

1) Diagnozowanie zapotrzebowania na zawody i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy oraz sporządzanie wykazu potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych

W celu sporządzenia diagnozy zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy wykorzystywane będą: monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, analizy ofert pracy i informacje o wolnych miejscach pracy, diagnoza potrzeb rynku pracy w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych, a także analiza skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

Natomiast przy określeniu potrzeb szkoleniowych osób będą brane pod uwagę zgłoszenia osób zainteresowanych odbyciem szkolenia, pracodawców oraz zgłoszenia doradców zawodowych, pośredników pracy i lidera klubu pracy. Na podstawie zebranych informacji sporządzany będzie wykaz potrzeb szkoleniowych.

2) Organizacja szkoleń

Szkolenia to kolejna usługa rynku pracy. Przez udział w szkoleniach osoby uprawnione mają możliwość podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, celem zwiększenia ich szans na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, a także nabycie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. PUP w Świdniku będzie organizować szkolenia w formie grupowej lub indywidualnej. Pierwsze z nich

¹⁴ Art. 40. ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

organizowane będą w oparciu o potrzeby szkoleniowe badane przez PUP, natomiast szkolenia indywidualne organizowane będą w oparciu o uzasadnienie celowości zawarte we wniosku osoby ubiegającej się o skierowanie na szkolenie.

3) Monitorowanie organizowanych szkoleń

Szkolenia organizowane przez PUP w Świdniku muszą spełniać określone normy i wymogi, dlatego konieczne będzie przeprowadzanie monitoringu organizowanych szkoleń.

PIĄTY CEL OPERACYJNY: AKTYWIZACJA OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Według przeprowadzonej analizy w PUP w Świdniku osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowią znaczną część ogółu bezrobotnych. W związku z tym należy podejmować działania zmierzające do poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

W ramach tego celu będą realizowane następujące działania:

1) Organizowanie staży

Staż jako instrument aktywizacji zawodowej absolwentów znany jest już od 1996r., kiedy to został wprowadzony do *ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*. Istotnym modyfikacjom został poddany zakres podmiotowy staży. Na gruncie *ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu* mogli z niego korzystać jedynie bezrobotni posiadający status absolwentów, natomiast w pierwszej wersji obowiązującej obecnie *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* odbiorcami były osoby bezrobotne do 25 roku życia oraz bezrobotni, którzy nie ukończyli 27 roku życia, do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej¹⁵. Obecnie katalog osób uprawnionych do korzystania z tego instrumentu został rozszerzony. Do odbywania stażu u pracodawcy skierowane mogą zostać wszystkie osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wskazane w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także

¹⁵ A. Rozbicki, *Staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy*, Rynek Pracy 2006, numer specjalny: Edukacja dla potrzeb rynku pracy, s. 81.

bezrobotni, którzy nie ukończyli 27 roku życia, do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej.

Staż to aktywna forma przeciwdziałania bezrobociu, której celem jest nabywanie praktycznych umiejętności przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Uczestnictwo w tej formie pomaga zdobyć doświadczenie, które może być przydatne w poszukiwaniu pracy oraz lepszym poruszaniu się po rynku pracy. Osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy udział w stażu pomaga zdobyć doświadczenie poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy.

Liczba zawieranych umów stażowych oraz liczba kierowanych osób bezrobotnych uzależniona będzie od przyznanых na dany rok środków finansowych. Przy realizacji staży PUP dążyć będzie do osiągnięcia jak największej efektywności zatrudnienia osób bezrobotnych po odbyciu stażu.

2) Organizowanie prac interwencyjnych

Organizację prac interwencyjnych jako aktywnej formy przeciwdziałania bezrobociu wprowadziła już pierwsza *ustawa o zatrudnieniu*. Także kolejne regulacje prawne przewidywały zachowanie tej formy walki z bezrobociem. Prace interwencyjne polegają na tworzeniu miejsc pracy przez pracodawców dla osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Pracodawca otrzymuje zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia pracowników oraz składki na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Ustawa przewiduje trzy warianty organizowania prac interwencyjnych, w zależności od tego, do której kategorii bezrobotnych z grupy będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy są one organizowane. Różnica występuje w czasie trwania, częstotliwości refundacji, a także w odniesieniu do kwoty będącej podstawą do obliczenia należnej pracodawcy refundacji.

Kierowanie do prac interwencyjnych wyłącznie bezrobotnych z grupy będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zwiększa ich szanse zatrudnienia i jego kontynuację już bez wsparcia ze środków Funduszu Pracy.

Liczba zawieranych umów o organizację prac interwencyjnych oraz liczba kierowanych osób bezrobotnych uzależniona będzie od przyznanых na dany

rok środków finansowych. Przy realizacji prac interwencyjnych PUP dążyć będzie do osiągnięcia jak największej efektywności zatrudnienia osób bezrobotnych po ich zakończeniu.

3) Organizacja robót publicznych i prac społecznie użytecznych

Po raz pierwszy instytucję robót publicznych w powojennej Polsce wprowadziła *ustawa o zatrudnieniu i bezrobociu*. Roboty publiczne to forma zatrudnienia subsydiowanego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Ideą robót publicznych jest przede wszystkim spowodowanie ożywienia gospodarczego na skutek wykonania określonej inwestycji przy udziale zatrudnionych czasowo bezrobotnych¹⁶.

W *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wskazano kategorię osób bezrobotnych, które mogą być zatrudniane w ramach robót publicznych. Są to osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, za wyjątkiem bezrobotnych do 25. roku życia. Ponadto do robót publicznych można skierować również bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi.

Liczba zawieranych umów o organizację robót publicznych oraz liczba kierowanych osób bezrobotnych uzależniona będzie od przyznanych na dany rok środków finansowych. Przy realizacji robót publicznych PUP dążyć będzie do osiągnięcia jak największej efektywności zatrudnienia osób bezrobotnych po ich zakończeniu, mając jednak na uwadze złożoną funkcję tego instrumentu. Można tu wymienić funkcję ekonomiczną, polegającą na realizacji konkretnej inwestycji co jest korzystne z punktu widzenia sytuacji gospodarczej regionu, jak również pozwalającej na uzyskaniu źródła utrzymania osobom bezrobotnym. Obok funkcji ekonomicznej, roboty publiczne pełnią także rolę społeczną,

¹⁶ M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo Aspra, Warszawa 2004, 215.

polegającą na przełamywaniu postaw bierności, bezczynności zawodowej. Roboty publiczne są więc instrumentem aktywizacji dla tych osób, które są dotknięte nie tylko problemami zawodowymi, ale także wykluczeniem społecznym¹⁷.

Prace społecznie użyteczne są formą aktywizacji zawodowej bezrobotnych, która weszła w życie 01.11.2005r. Oznaczają wykonywanie przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku prac organizowanych przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej.

Do wykonywania prac społecznie użytecznych kierowane są na wniosek gminy osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku wskazane przez ośrodek pomocy społecznej, korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej, a także uczestniczące w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielniania, lokalnym programie pomocy społecznej lub indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego. Możliwość realizacji prac społecznie użytecznych wymaga zawarcia porozumienia między starostą, a gminą, na rzecz której będą wykonywane.

Liczba zawieranych porozumień o organizację prac społecznie użytecznych oraz liczba kierowanych osób bezrobotnych uzależniona będzie od przyznanych na dany rok środków finansowych. Przy realizacji prac społecznie użytecznych PUP dążyć będzie do osiągnięcia jak największej efektywności zatrudnienia osób bezrobotnych po ich zakończeniu, mając jednak na uwadze złożoną funkcję tego instrumentu, jak również specyficzną grupą, do której ten instrument jest skierowany. Prace społecznie użyteczne są bowiem pewną formą odpracowania świadczeń z opieki społecznej, a także dają możliwość uzyskania minimalnych środków do życia. PUP będzie dążył do zwiększenia zatrudnienia po pracach społecznie użytecznych, by utrzymać w uczestnikach postawę aktywności zawodowej, która przyczyni się do zaprzestania korzystania z pomocy społecznej.

¹⁷ T. M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo Aspra, Warszawa 2004, 216.

SZÓSTY CEL OPERACYJNY: INTEGRACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Rynek pracy osób niepełnosprawnych charakteryzuje się niską aktywnością zawodową oraz niskim wskaźnikiem zatrudnienia. Z jednej strony problemem jest niska świadomość pracodawców dotycząca zatrudniania osób niepełnosprawnych, a z drugiej niskie kwalifikacje tych osób.

Realizacja tego celu będzie opierała się o następujące działania:

1) Działania informacyjne i aktywizacyjne skierowane do osób niepełnosprawnych

Niepełnosprawni bezrobotni oraz poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu będą informowani o możliwości korzystania z usług rynku pracy, możliwości podjęcia pracy na stanowiskach specjalnie dla nich utworzonych, możliwości podjęcia działalności gospodarczej. Pracodawcy będą informowani o korzyściach jakie płyną z zatrudniania osób niepełnosprawnych. Źródłem informacji będą pracownicy PUP w Świdniku, strona internetowa, ulotki i broszury.

PRIORYTET II. ZWIĘKSZANIE RÓWNOŚCI SZANS NA RYNKU PRACY

Zagwarantowanie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy odnosi się do jednego z kluczowych problemów polskiego rynku pracy- zjawiska bezrobocia wśród kobiet. Cechą charakterystyczną tego zjawiska jest stosunkowo nieduża liczba wyłączeń kobiet z ewidencji bezrobotnych co powoduje, że są one zagrożone długotrwałym bezrobociem i trudniej jest im powrócić na rynek pracy.

CEL OPERACYJNY: WSPARCIE I REINTEGRACJA KOBIET NA RYNKU PRACY

Realizacja tego celu będzie opierała się o następujące działania:

1) Popularyzacja elastycznych form zatrudnienia

Elastyczne formy zatrudnienia charakteryzują się elastycznością czasu pracy i miejsca wykonywania. W związku tym mogą być alternatywą dla kobiet poszukujących pracy, które większość czasu spędzają w miejscu zamieszkania. Przykładami takiej formy zatrudnienia może być praca na umowę zlecenie, zatrudnienie pracowników na indywidualnych zasadach poza siedzibą firmy.

2) Stosowanie programów i usług rynku pracy

Zmiana tendencji dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy realizowana będzie poprzez programy i usługi rynku pracy, a więc przez promowanie i wspieranie ustawicznego rozwoju kariery zawodowej poprzez udział w poradzie zawodowej, organizowanie szkoleń, staży, prowadzenie zajęć w zakresie nabywania i wykorzystywania umiejętności i wiedzy na temat elastycznego podejścia do zawodu, wspieranie przedsiębiorczości oraz samozatrudnienia poprzez szkolenia w zakresie małej przedsiębiorczości, przyznawanie środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz pomoc w uzyskaniu zatrudnienia poprzez subsydiowane zatrudnienie, pokrycie kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy.

3) Działania informacyjne skierowane do kobiet i pracodawców

Poszczególne działania wspierane będą działaniami informacyjnymi skierowanymi do kobiet i pracodawców na rzecz zwalczania stereotypów w postrzeganiu ról kobiecych i męskich w życiu zawodowym i rodzinnym oraz promowaniu elastycznych form i metod organizacji pracy takich jak; telepraca, praca na zastępstwo, pozwalające kobietom na godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

PRIORYTET III. PROMOCJA I ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I SAMOZATRUDNIENIA

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw w powiecie świdnickim stanowi większość przedsiębiorstw zarejestrowanych w systemie statystycznym REGON. Jest on motorem gospodarki lokalnej.

Rozwój i wspieranie przedsiębiorczości jest ważnym zadaniem stojącym przed PUP i wynikającym z *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Rozwój istniejących i wspieranie powstających nowych podmiotów gospodarczych stanie się podstawą tworzenia nowych miejsc pracy. Wsparcie PUP w Świdniku będzie kierowane w stronę osób bezrobotnych chcących założyć własną firmę oraz do już istniejących przedsiębiorstw.

Zwiększenia liczby miejsc pracy oraz wykorzystanie możliwości refundacji lub dofinansowania działań mających na celu rozwój sektora przedsiębiorstw zależy w głównej mierze od aktywności samych bezrobotnych i przedsiębiorców. Ważna jest

wiedza na temat możliwości otrzymania wsparcia, procedur oraz warunków jakie należy spełnić, aby skutecznie korzystać z tych możliwości. PUP będzie informować osoby chcące rozpocząć działalność gospodarczą, a także przedsiębiorców o możliwościach uzyskania pomocy.

PIERWSZY CEL OPERACYJNY: STWARZANIE PRZYJAZNYCH WARUNKÓW DLA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości będzie podstawą tworzenia nowych miejsc pracy.

Powyższy cel będzie realizowany poprzez następujące działania:

1) Działania informacyjne promujące przedsiębiorczość i samozatrudnienie

Działaniem wspomagającym rozwój przedsiębiorczości będzie upowszechnianie informacji na temat możliwości podjęcia działalności gospodarczej, samozatrudnienia i uczestnictwa w szkoleniu z zakresu przedsiębiorczości. Informacje dotyczące możliwości otrzymania środków na podjęcie działalności gospodarczej będą publikowane na stronie internetowej PUP oraz na tablicach informacyjnych. Dodatkowych informacji będą udzielać pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, lider klubu pracy, a także pracownicy merytoryczni Działu Instrumentów Rynku Pracy.

2) Organizacja szkoleń z zakresu przedsiębiorczości

Osoby, które zamierzają rozpocząć działalność gospodarczą napotykać na różne problemy związane z różnymi aspektami jej prowadzenia. W związku z tym PUP będzie organizował szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy z zakresu przedsiębiorczości. Mają one na celu wyposażenie uczestników w odpowiednie umiejętności i wiedzę, która będzie pomocna w założeniu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Zakres takich szkoleń obejmuje zagadnienia prawne, ekonomiczne.

3) Udzielanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych i poszukujących pracy oraz absolwentów KIS i CIS

Do czasu wprowadzenia tego instrumentu występowała możliwość otrzymania niskooprocentowanej pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Uzyskane środki finansowe podlegały zwrotowi w terminie określonym

umową¹⁸. Obecnie są to środki bezzwrotne w wysokości do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy, przyznawane przed rozpoczęciem działalności gospodarczej i są przeznaczane na jej uruchomienie przez bezrobotnych, absolwentów KIS oraz absolwentów CIS nie niebędących w stanie ponieść wymaganych nakładów. Środki z dofinansowania mogą być przeznaczone na zakup towarów i usług, w szczególności na zakup środków trwałych, urządzeń, maszyn, materiałów, towarów, usług i materiałów reklamowych, pozyskanie lokalu, pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem działalności gospodarczej w ramach wnioskowanego dofinansowania.

Z badań przeprowadzonych na zlecenie MPiPS aż 85% firm, które w latach 2008-2011 zostały założone przez bezrobotnych ze wsparciem ze środków urzędów pracy nadal funkcjonowało na rynku pod koniec 2011r. Jest to doskonałym rezultatem, jeśli weźmie się do porównania dane dotyczące okresu funkcjonowania wszystkich firm. Już w pierwszym roku działalności upada 23% przedsiębiorstw, a piąte urodziny działalności ma szansę obchodzić już zaledwie 1/3 z nich¹⁹.

Osoby otrzymujące dofinansowanie do podjęcia działalności gospodarczej mają obowiązek zgodnie z umową prowadzić działalność nieprzerwanie przez minimum 12 miesięcy, jednak firmy zakładane przez bezrobotnych funkcjonują dłużej także z innych powodów. Zainteresowani otrzymaniem dofinansowania muszą złożyć wniosek, który jest weryfikowany przez pracowników merytorycznych. Oprócz tego bezrobotni są oceniani pod kątem predyspozycji do prowadzenia działalności gospodarczej. Bierze się pod uwagę ich doświadczenie zawodowe, wykształcenie oraz kwalifikacje do wykonywania danego rodzaju działalności gospodarczej.

Liczba zawieranych umów o dofinansowanie uzależniona będzie od przyznanych na dany rok środków finansowych. PUP dążyć będzie do kierowania dofinansowań do grupy bezrobotnych, dających szansę na utrzymanie działalności przez okres dłuższy niż wymagają przepisy dotyczące

¹⁸ M. Gadowska, *Ustawa z 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wyciąg z rozdziału 11 oraz komentarz do wybranych przepisów regulujących finansowe wsparcie dla podmiotów zatrudniających bezrobotnych*, Rzeczpospolita, 27.05.2009, nr 1408/123(8328), Dobra Firma s.2.

¹⁹ J. Kowalski, *Przepis na udany biznes- zostań bezrobotnym i załatw sobie dotację*, Dziennik Gazeta Prawna Weekend, 4-6.05.2012, nr 86(3224 W1), s. A1.

tej formy aktywizacji osób bezrobotnych. W związku z tym PUP będzie kontynuować ocenę wniosków o dofinansowanie pod kątem badania doświadczenia zawodowego, wykształcenia oraz kwalifikacji do wykonywania danego rodzaju działalności gospodarczej, jak również usytuowania planowanej działalności na lokalnym rynku pracy.

DRUGI CEL OPERACYJNY: WSPIERANIE PRZEDSIĘBIORCÓW

Zadania z zakresu rozwoju i wspierania przedsiębiorczości, poza pomocą skierowaną do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, będą również ukierunkowane na wsparcie przedsiębiorców. Wsparcie to ma zachęcać pracodawców do zatrudniania osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w PUP w Świdniku.

Do realizacji tego celu przewidziano następujące działania:

1) Informowanie o możliwościach korzystania z usług PUP

W celu polepszenia współpracy z pracodawcami obejmującej pozyskiwanie ofert pracy i poszukiwanie kandydatów na wolne miejsca pracy należy upowszechnić informacje dotyczące możliwości i korzyści jakie płyną ze współpracy z PUP w Świdniku. Działania informacyjne będą polegać na publikowaniu informacji na stronie internetowej PUP oraz umieszczaniu ich na tablicach informacyjnych.

2) Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy

Jednym z działań zachęcających przedsiębiorców do zwiększania zatrudnienia ma być refundacja kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowisk pracy. Warunki udzielania tej formy pomocy określa *ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz *przepisy wykonawcze*. Refundacja dokonywana jest na podstawie umowy do wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy. Wśród uprawnionych do ubiegania się o refundację są podmioty prowadzące działalność gospodarczą, niepubliczne przedszkola, szkoły oraz producenci rolni. Refundacja jest bezzwrotna w przypadku spełnienia warunków zawartych w umowie, w tym m.in. utrzymania doposażonego lub wyposażonego stanowiska pracy przez okres minimum 24 miesięcy.

Liczba zawieranych umów o refundację uzależniona będzie od przyznanych na dany rok środków finansowych. PUP dążyć będzie do jak najlepszego doboru

kandydatów do pracy na refundowane stanowiskach pracy w przypadku gdy przedsiębiorca nie wskaże we wniosku osoby, która ma u niego potencjalnie pracować, aby zmniejszyć rotację na refundowanych stanowiskach pracy. PUP dążyć będzie do kierowania refundacji do właściwej grupy przedsiębiorców, dających szansę na utrzymanie stanowisk pracy przez okres dłuższy niż wymagają przepisy dotyczące tej formy aktywizacji osób bezrobotnych.

3) Organizacja staży, prac interwencyjnych oraz robót publicznych

Stáže służą zarówno bezrobotnym, poszukującym pracy jak i samym pracodawcom, którzy mają możliwość sprawdzić swoich przyszłych pracowników bez konieczności zawierania z nimi umowy o pracę.

Do rozwoju i wspierania przedsiębiorców przez PUP może przyczyniać się także możliwość organizacji prac interwencyjnych oraz robót publicznych.

PRIORYTET IV. UPOWSZECHNIANIE WZORU KSZTAŁCENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Podnoszenie kwalifikacji staje się warunkiem koniecznym dla utrzymania się na szybko zmieniającym się rynku pracy. Efektywna polityka rynku pracy powinna obejmować wspieranie rozwoju postaw przystosowawczych mieszkańców przez promocję idei kształcenia przez całe życie.

CEL OPERACYJNY: PROMOCJA IDEI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

Promocja kształcenia przez całe życie będzie widziana jako skuteczne narzędzie wspierania konkurencji na rynku pracy. Konieczne jest to szczególnie w przypadku osób z niskimi kwalifikacjami oraz osób, których kwalifikacje uległy dezaktualizacji lub brak na nie zapotrzebowania na rynku. Propagowanie idei kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy będzie przedsięwzięciem wspomagającym aktywizację i mobilność zawodową tych osób. Cel będzie realizowany przez następujące działania:

1) Upowszechnianie informacji o szkoleniach oraz popularyzacja korzyści z uczestnictwa w szkoleniach

Pracownicy PUP będą udzielać informacji dotyczących oferty szkoleniowej, możliwości odbycia szkoleń i kursów. Poza tym ich zadaniem jest doradzanie potencjalnym uczestnikom o korzyściach płynących z uczestnictwa w tej formie

wsparcia i o korzyściach z ciągłego podnoszenia lub aktualizowania swoich kwalifikacji. Upowszechnianie informacji o szkoleniach będzie odbywało się przez wszystkie dostępne media. Informacje o szkoleniach będą wywieszane na tablicach informacyjnych, na stronie internetowej a także przekazywane bezpośrednio przez pracowników PUP.

2) **Finansowanie studiów podyplomowych**

Szybko zachodzące zmiany na rynku pracy wymagają aktywnych i długoterminowych wyzwań w zakresie aktywności edukacyjnej dorosłych celem zachowania konkurencyjności na rynku pracy. Działaniem wspierającym rozwój zawodowy osób uprawnionych będzie finansowanie przez PUP studiów podyplomowych zgodnie z zasadami *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia instytucjach rynku pracy.*

PRIORYTET V. PODNOSZENIE I AKTUALIZOWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW

Podnoszenie kwalifikacji pracowników PUP w Świdniku będzie skutkowało polepszeniem jakości usług świadczonych przez Urząd.

CEL OPERACYJNY: PODWYŻSZANIE JAKOŚCI ŚWIADCZONYCH USŁUG

PUP będzie dążył do ciągłego podnoszenia jakości świadczonych usług. Odbywać się to będzie przez działania związane ze szkoleniem pracowników i podnoszeniem ich kwalifikacji i umiejętności. W związku z realizacją powyższego celu operacyjnego podjęte zostaną następujące działania:

1) **Szkolenia i kursy doskonalące kwalifikacje pośredników pracy i doradców zawodowych**

Jakość świadczonych usług pośrednictwa i doradztwa zawodowego wynika bezpośrednio z przygotowania merytorycznego pracowników świadczących takie usługi. Tak więc będą podejmowane wszelkie kroki zmierzające do podnoszenia kwalifikacji przez pośredników pracy i doradców zawodowych.

2) **Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pozostałych pracowników PUP**

Szybko zmieniająca się sytuacja na rynku pracy, jak również sytuacja prawna i ustawodawcza wymusza ciągłe podnoszenie kwalifikacji ich uzupełnianie

przez pracowników PUP. Konieczne będzie w tym przypadku diagnozowanie potrzeb szkoleniowych pracowników PUP.

PRIORYTET VI. STWORZENIE SIECI WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI, ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW ORAZ INNYMI PODMIOTAMI ZAJMUJĄCYMI SIĘ PROBLEMATYKĄ RYNKU PRACY

PUP w Świdniku zobligowany jest do wykonywania zadań z zakresu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy. Urząd realizuje programy zmierzające do rozwoju aktywnej polityki rynku pracy. Realizując swoje zadania PUP w Świdniku będzie podejmował współpracę z pracodawcami i innymi podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy, czyli władzami samorządowymi, ośrodkami pomocy społecznej oraz organizacjami pozarządowymi. PUP w Świdniku będzie czynnie uczestniczył w pozyskiwaniu środków i realizacji projektów na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących we współpracy z partnerami rynku pracy – organizacjami pozarządowymi.

PIERWSZY CEL OPERACYJNY: ROZWIJANIE WSPÓŁPRACY Z PODMIOTAMI ZAJMUJĄCYMI SIĘ PROBLEMATYKĄ RYNKU PRACY

W celu kompleksowej realizacji zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy PUP będzie podejmował działania zmierzające do lepszego wykorzystywania usług i instrumentów rynku pracy takich jak: pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe czy aktywne formy przeciwdziałania bezrobocia. Cel ten będzie realizowany przez następujące działania:

1) Udział w projektach rozwijających dialog, partnerstwo i współpracę na rzecz aktywizacji lokalnego rynku pracy

Nawiązanie dialogu i współpracy z instytucjami, które świadczą usługi rynku pracy pozwoli na lepsze wykorzystanie instrumentów rynku pracy. Podejmowanie wspólnych przedsięwzięć ułatwi dotarcie do szerszego grona beneficjentów w społeczności lokalnej.

2) Rozwój współpracy z pracodawcami

PUP będzie rozwijał współpracę z pracodawcami, którzy zamierzają zatrudniać pracowników. Jednym z głównych zadań będzie pozyskiwanie ofert pracy oraz

ich upowszechnianie. Kolejne działanie będzie polegało na aktywnym poszukiwaniu odpowiednich kandydatów na posiadane oferty pracy.

DRUGI CEL OPERACYJNY: PROMOCJA USŁUG PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA

Wszelkie działania podejmowane przez PUP w Świdniku będą uzupełniane działaniami informacyjnymi, których celem jest promocja działalności Urzędu. W kontekście społeczeństwa informacyjnego działania Urzędu muszą koncentrować się na kwestiach marketingowych i promowaniu świadczonych usług. Promocja będzie uwzględniała zachęcanie i motywowanie osób bezrobotnych i pracodawców do korzystania z usług. Przewiduje się następujące działania:

1) promocja działalności PUP w mediach lokalnych i Internecie

Promocja usług odbywać się będzie przez informacje i ogłoszenia publikowane w prasie lokalnej. PUP na swojej stronie internetowej będzie zamieszczał informacje o swoich działaniach, możliwościach korzystania z usług rynku pracy, ofertach pracy, jak również o sytuacji na lokalnym rynku pracy.

2) Opracowywanie i wydawanie ulotek informacyjnych

Ulotki informacyjne będą promować usługi świadczone przez PUP. Dzięki takiej formie informacje mogą być łatwiej rozpowszechniane oraz docierać do szerszego grona odbiorców

Zwięzłą charakterystykę opisanego programu zamieszczono w Tabeli 21.

Tabela 21.

Program promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej lokalnego rynku pracy na lata 2012 - 2017

Zwięzła charakterystyka działań realizowanych w programie

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ LOKALNEGO RYNKU PRACY NA LATA 2012 – 2017		
(Zwięzła charakterystyka zadań realizowanych w programie (priorytety, cel, działania))		
PRIORYTETY	CELE	DZIAŁANIA
PRIORYTET I. ZWIĘKSZANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY – PRZEDE WSZYSTKIM OSÓB BĘDĄCYCH W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY	ROZWÓJ POŚREDNICTWA PRACY	<ol style="list-style-type: none">1) Działania informacyjne w zakresie dostępności pośrednictwa pracy;2) Upowszechnianie ofert pracy w Internecie;3) Organizacja i uczestnictwo w giełdach pracy;4) Uczestnictwo w targach pracy;5) Promowanie ofert pracy EURES.
	ROZWÓJ PORADNICTWA ZAWODOWEGO I INFORMACJI ZAWODOWEJ	<ol style="list-style-type: none">1) Działania informacyjno- promocyjne;2) Udzielanie porad indywidualnych;3) Inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grup doradczych;4) Udzielanie indywidualnych i grupowych informacji zawodowych;5) Udzielanie pomocy pracodawcom.

	<p align="center">POMOC W AKTYWNYM POSZUKIWANIU PRACY W RAMACH KLUBU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Działania aktywizujące i zapobiegawcze realizowane w ramach Klubu Pracy, takie jak zajęcia aktywizacyjne, szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, dostęp do elektronicznej bazy danych; 2) Rozwój postaw aktywnych i przedsiębiorczości wśród bezrobotnych; 3) Działania informacyjne w zakresie dostępności usług Klubu Pracy.
	<p align="center">DOSTOSOWANIE OFERTY SZKOLENIOWEJ DO POTRZEB RYNKU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Diagnozowanie zapotrzebowania na zawody i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy oraz sporządzanie wykazu potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych; 2) Organizacja szkoleń; 3) Monitorowanie organizowanych szkoleń.
	<p align="center">AKTYWIZACJA OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Organizowanie staży; 2) Organizowanie prac interwencyjnych; 3) Organizacja robót publicznych i prac społecznie użytecznych.
	<p align="center">INTEGRACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Działania informacyjne i aktywizacyjne skierowane do osób niepełnosprawnych.

<p>PRIORYTET II.</p> <p>ZWIĘKSZANIE RÓWNOŚCI SZANS NA RYNKU PRACY</p>	<p>WSPARCIE I REINTEGRACJA KOBIET NA RYNKU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Popularyzacja elastycznych form zatrudnienia; 2) Stosowanie programów i usług rynku pracy; 3) Działania informacyjne skierowane do kobiet i pracodawców.
<p>PRIORYTET III.</p> <p>PROMOCJA I ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I SAMOZATRUDNIENIA</p>	<p>STWARZANIE PRZYJAZNYCH WARUNKÓW DLA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Działania informacyjne promujące przedsiębiorczość i samozatrudnienie; 2) Organizacja szkoleń z zakresu przedsiębiorczości; 3) Udzielanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych i poszukujących pracy.
	<p>WSPIERANIE PRZEDSIĘBIORCÓW</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Informowanie o możliwościach korzystania z usług PUP; 2) Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy; 3) Organizacja staży, prac interwencyjnych oraz robót publicznych.
<p>PRIORYTET IV.</p> <p>UPOWSZECHNIANIE WZORU KSZTAŁCENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE</p>	<p>PROMOCJA IDEI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Upowszechnianie informacji o szkoleniach oraz popularyzacja korzyści z uczestnictwa w szkoleniach; 2) Finansowanie studiów podyplomowych.

<p>PRIORYTET V.</p> <p>PODNOSZENIE I AKTUALIZOWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW</p>	<p>PODWYŻSZANIE JAKOŚCI ŚWIADCZONYCH USŁUG</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Szkolenia i kursy doskonalące kwalifikacje zawodowe pośredników pracy i doradców zawodowych; 2) Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pozostałych pracowników PUP.
<p>PRIORYTET VI.</p> <p>STWORZENIE SIECI WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI, ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW ORAZ INNymi PODMIOTAMI ZAJMUJĄCYMI SIĘ PROBLEMATYKĄ RYNKU PRACY</p>	<p>ROZWIJANIE WSPÓŁPRACY Z PODMIOTAMI ZAJMUJĄCYMI SIĘ PROBLEMATYKĄ RYNKU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Udział w projektach rozwijających dialog, partnerstwo i współpracę na rzecz aktywizacji lokalnego rynku pracy; 2) Rozwój współpracy z pracodawcami.
	<p>PROMOCJA USŁUG PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Promocja działalności PUP w mediach lokalnych i Internecie; 2) Opracowywanie i wydawanie ulotek informacyjnych.

ZAKOŃCZENIE

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2012-2017 został opracowany w celu wskazania kierunków działań, które pozwolą pobudzić aktywność zawodową i społeczną mieszkańców powiatu świdnickiego. Podejmowane działania będą przyczyniały się do ograniczania zjawiska bezrobocia i jego negatywnych skutków.

Założone cele będą realizowane za pośrednictwem działań mających na celu aktywizację osób bezrobotnych. Będą one obejmowały pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, szkolenia, wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy oraz rozwój przedsiębiorczości.

Realizacja niniejszego programu będzie monitorowana, a do końca miesiąca następującego po zakończeniu I kwartału danego roku sporządzone zostaną sprawozdania z podjętych działań oraz z poniesionych wydatków.

ANAEKS**SPRAWOZDANIA Z REALIZACJI Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2012 – 2017****SPRAWOZADANIE 1.****Sprawozdanie z podjętych działań w ramach Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2012 – 2017 za rok**

PRIORYTETY	CELE	DZIAŁANIA	WYKONANE ZADANIA - UZYSKANE EFEKTY - MIERNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE
PRIORYTET I. ZWIĘKSZANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY – PRZEDE WSZYSTKIM OSÓB BĘDĄCYCH W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY	ROZWÓJ POŚREDNICTWA PRACY	<ol style="list-style-type: none">1) Działania informacyjne w zakresie dostępności pośrednictwa pracy;2) Upowszechnianie ofert pracy w Internecie;3) Organizacja i uczestnictwo w giełdach pracy;4) Uczestnictwo w targach pracy;5) Promowanie ofert pracy EURES.	
	ROZWÓJ PORADNICTWA ZAWODOWEGO I INFORMACJI ZAWODOWEJ	<ol style="list-style-type: none">1) Działania informacyjno- promocyjne;2) Udzielanie porad indywidualnych;3) Inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grup doradczych;4) Udzielanie indywidualnych i grupowych informacji zawodowych;5) Udzielanie pomocy pracodawcom.	

	<p>POMOC W AKTYWNYM POSZUKIWANIU PRACY W RAMACH KLUBU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Działania aktywizujące i zapobiegawcze realizowane w ramach Klubu Pracy, takie jak zajęcia aktywizacyjne, szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, dostęp do elektronicznej bazy danych; 2) Rozwój postaw aktywnych i przedsiębiorczości wśród bezrobotnych; 3) Działania informacyjne w zakresie dostępności usług Klubu Pracy. 	
	<p>DOSTOSOWANIE OFERTY SZKOLENIOWEJ DO POTRZEB RYNKU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Diagnozowanie zapotrzebowania na zawody i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy oraz sporządzanie wykazu potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych; 2) Organizacja szkoleń; 3) Monitorowanie organizowanych szkoleń. 	
	<p>AKTYWIZACJA OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Organizowanie staży; 2) Organizowanie prac interwencyjnych; 3) Organizacja robót publicznych i prac społecznie użytecznych. 	
	<p>INTEGRACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Działania informacyjne i aktywizacyjne skierowane do osób niepełnosprawnych. 	

<p>PRIORYTET II.</p> <p>ZWIĘKSZANIE RÓWNOŚCI SZANS NA RYNKU PRACY</p>	<p>WSPARCIE I REINTEGRACJA KOBIET NA RYNKU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Popularyzacja elastycznych form zatrudnienia; 2) Stosowanie programów i usług rynku pracy; 3) Działania informacyjne skierowane do kobiet i pracodawców. 	
<p>PRIORYTET III.</p> <p>PROMOCJA I ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I SAMOZATRUDNIENIA</p>	<p>STWARZANIE PRZYJAZNYCH WARUNKÓW DLA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Działania informacyjne promujące przedsiębiorczość i samozatrudnienie; 2) Organizacja szkoleń z zakresu przedsiębiorczości; 3) Udzielanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych i poszukujących pracy oraz absolwentów KIS i CIS. 	
	<p>WSPIERANIE PRZEDSIĘBIORCÓW</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Informowanie o możliwościach korzystania z usług PUP; 2) Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy; 3) Organizacja staży, prac interwencyjnych oraz robót publicznych. 	
<p>PRIORYTET IV.</p> <p>UPOWSZECHNIANIE WZORU KSZTAŁCENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE</p>	<p>PROMOCJA IDEI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Upowszechnianie informacji o szkoleniach oraz popularyzacja korzyści z uczestnictwa w szkoleniach; 2) Finansowanie studiów podyplomowych. 	

<p>PRIORYTET V.</p> <p>PODNOSENIE I AKTUALIZOWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW</p>	<p>PODWYŻSZANIE JAKOŚCI ŚWIADCZONYCH USŁUG</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Szkolenia i kursy doskonalące kwalifikacje zawodowe pośredników pracy i doradców zawodowych; 2) Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pozostałych pracowników PUP. 	
<p>PRIORYTET VI.</p> <p>STWORZENIE SIECI WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI, ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW ORAZ INNymi PODMIOTAMI ZAJMUJĄCYMI SIĘ PROBLEMATYKĄ RYNKU PRACY</p>	<p>ROZWIJANIE WSPÓŁPRACY Z PODMIOTAMI ZAJMUJĄCYMI SIĘ PROBLEMATYKĄ RYNKU PRACY</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Udział w projektach rozwijających dialog, partnerstwo i współpracę na rzecz aktywizacji lokalnego rynku pracy; 2) Rozwój współpracy z pracodawcami. 	
	<p>PROMOCJA USŁUG PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Promocja działalności PUP w mediach lokalnych i Internecie; 2) Opracowywanie i wydawanie ulotek informacyjnych. 	

SPRAWOZDANIE 2.**Sprawozdanie z poniesionych wydatków w ramach Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2012 – 2017 za rok**

FORMA WYDATKU	KATEGORIA WYDATKÓW		
	Fundusz Pracy	Europejski Fundusz Społeczny	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
Staże, w tym			
Stypendia stażowe			
ZUS od styp. stażowych			
Zwroty za dojazdy			
Badania lekarskie			
Przygotowanie zawodowe, w tym			
Stypendium za przygotowanie zaw.			
ZUS od styp. za przygotowanie zaw.			

Badania lekarskie			
Szkolenia, w tym			
Dodatek szkoleniowy			
Szkolenia bezrobotnych			
Stypendia szkoleniowe			
ZUS od styp. szkoleniowych			
Zwroty za dojazdy			
Badania lekarskie			
Polisa ubezpieczeniowa- szkolenia			
Stypendia studia podyplomowe			
ZUS od styp. za studia podyplomowe			
Styp. za zatrud. po st. podypl.			
Studia podyplomowe			
Polisa ubezpieczeniowa – studia			
Program specjalny, w tym			
Stypendia stażowe			
ZUS od styp. stażowych			

Opieka nad dzieckiem lub osobą zależną			
Zwroty za dojazdy			
Badania lekarskie			
Szkolenia/Doradztwo			
Jednorazowe środki na dział. gosp.			
Prace interwencyjne			
Roboty publiczne			
Prace społecznie użyteczne			
Doposażenia stanowisk pracy			
Jednorazowe środki na działalności gospodarczej			
RAZEM			
Zasiłki, w tym			
Zasiłki dla bezrobotnych			
ZUS od zasiłków			
Dodatki aktywizacyjne			
RAZEM			