

**Powiatowy Urząd Pracy
w Świdniku**



**DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA
NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI
NA TERENIE
POWIATU ŚWIDNICKIEGO**

ŚWIDNIK 2013

Struktura zawodowa w ostatnich latach coraz częściej ulega różnorodnym zmianom. Powstają nowe zawody, na które wzrasta zapotrzebowanie. Rynek pracy staje się coraz bardziej wymagający, a gwarancją osiągnięcia sukcesu jest ciągle doksztalcanie się i rozwój zawodowy. Konieczne jest wykształcenie indywidualnych skłonności do podnoszenia umiejętności zawodowych i innych cech zapewniających zdolność przystosowania się do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Szkolenie to doskonalenie umiejętności, podnoszenie wiedzy oraz kwalifikacji w różnorodnych dziedzinach. Szkolenie to nie tylko nabywanie nowych umiejętności, to także zmiana postawy w stosunku do perspektyw i szans na rynku pracy. Szkolenie może oznaczać przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie, podwyższenie kwalifikacji zawodowych lub naukę umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia.

Celem niniejszego opracowania jest sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określoną przez ministra właściwego ds. pracy.

Lista zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów sporządzona została, zgodnie z §71 ust.1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy Dz. U. Nr 177, poz. 1193 z wykorzystaniem:

- strategii rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia;
- wyników badań popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe;
- wyników analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy, zamieszczanych w prasie i internecie ;
- wyników analiz i prognoz rynku pracy i badań popytu na pracę, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;
- zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców organizacji związkowych;
- wyników analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku według stanu na koniec grudnia 2012 r. zarejestrowane były 4212 osób, w tym 2114 kobiet i 2098 mężczyzn. Do 25 roku życia zarejestrowanych było 838 osób, z tego 428 kobiet. Dużą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, tj. 2316 osób, w tym 1251 kobiet, natomiast powyżej 50 roku życia było

zarejestrowanych 885 osób, z tego 335 to kobiety. Bez kwalifikacji zawodowych w końcu 2012 roku zarejestrowanych było 1275 osób, w tym 666 kobiet, zaś zarejestrowanych osób bez wykształcenia średniego 1881, w tym 6674 kobiet.

▪ **Strategia rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia.**

„Strategia rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020”.

Sporządzając listę zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, oparliśmy się na „Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006 – 2020”. Województwo lubelskie zaliczane jest do najbiedniejszych regionów Unii Europejskiej. Należy do regionów peryferyjnych podlegających oddziaływaniu dużych ośrodków zwłaszcza Warszawy, które wchłaniają wysokowyszkolone kadry. Oznacza to pozbawienie regionu dużej grupy ludzi szczególnie predysponowanych do kreowania rozwoju społeczno – gospodarczego. 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 pracy¹. Jakościowy rozwój zasobów ludzkich traktowany jest jako niezbędny czynnik wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego. Z analizy struktury wieku bezrobotnych wynika, iż ponad połowa (52,5%) zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczyła 35 roku życia, a zdecydowana większość, bo 71,4% bezrobotnych jest w tzw. wieku mobilnym, tj. do 44 roku życia. Oznacza to, że większość zarejestrowanych bezrobotnych w regionie jest w wieku najwyższej aktywności zawodowej, wśród której dominuje młodzież².

Dużą rolę w działaniach na rzecz zdobywania nowych umiejętności oraz podnoszenia kwalifikacji należy upatrywać w organizowaniu szkoleń przez Urzędy Pracy. Szkolenia dla osób bezrobotnych organizowane przez Urzędy Pracy bywają niejednokrotnie jedyną szansą na zdobycie nowych umiejętności oraz znalezienie zatrudnienia. Profesjonalne wsparcie doradców zawodowych i dostęp do informacji zawodowej wpływa korzystnie na postawę oraz motywację do aktywnego uczestnictwa na rynku pracy.

Podstawowym warunkiem rozwoju gospodarczego jest wydajny i sprawny system transportowy. W zakresie dostępności województwa lubelskiego kluczowe znaczenie ma połączenie z siecią autostradową i dróg ekspresowych przez sieć dróg krajowych³.

¹ *Strategia rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020*, s.104

² *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.41

³ *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.57

Mimo, iż w ostatnich latach nastąpiła nieznaczna poprawa w zakresie realizacji inwestycji transportowych, tzw. „luka infrastrukturalna” stanowi w dalszym ciągu jeden z zasadniczych problemów województwa, utrudniających kontakty zewnętrzne i wewnętrzne, wymianę handlową czy przyciąganie inwestorów zagranicznych⁴. 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. Zasadne są zatem szkolenia operatorów sprzętu ciężkiego oraz szkolenia spawalnicze. Działania na rzecz poprawy infrastruktury transportowej i komunikacyjnej w naszym województwie mogą okazać się szansą dla wielu osób bezrobotnych, pragnących zdobyć uprawnienia z wyżej wymienionych zakresów. Rozwój transportu drogowego rodzi natomiast konieczność przeszkolenia kierowców, na których jest i będzie duże zapotrzebowanie.

W strategii zwraca się również uwagę na turystykę jako ważny element sektora usług. Lubelszczyzna jest obszarem atrakcyjnym turystycznie, posiada bogatą i różnorodną spuściznę kulturową, walory krajobrazowe i uzdrowiskowe i należy do najczystszych ekologicznie obszarów Europy. Walory turystyczne województwa lubelskiego stwarzają możliwości rozwoju funkcji turystyki (agroturystyki) jako istotnego czynnika aktywizacji obszarów wiejskich i źródła dochodu mieszkańców regionu⁵.

Istnieje przekonanie, że dla osób z obszarów wiejskich pragnących zająć się działalnością agroturystyczną niezbędne są szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, prowadzenia małej firmy czy księgowości. Zasadne są one także dla wszystkich osób, pragnących rozpocząć działalność gospodarczą. W strategii dużą wagę przywiązuje się do promocji przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Jeśli chodzi o rynek pracy, to 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 w strategii, że wszelkie działania powinny skupić się na ułatwieniu

⁴ *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.58

⁵ *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.13

powrotu na rynek pracy biernym zawodowo oraz dostosowaniu cech kwalifikacyjno – zawodowych bezrobotnych do potrzeb szybko zmieniającego się zapotrzebowania na pracę.

Strategia Rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007 – 2020.

Efektywne przeciwdziałanie bezrobociu i nierównościom społecznym w powiecie 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.

Specyfika bezrobocia na terenie Powiatu Świdnickiego jest zróżnicowana. Na strukturę bezrobocia w poszczególnych gminach mają wpływ następujące czynniki:

- miasto Świdnik: sytuacja w największym zakładzie Agusta Westland,
- gmina Trawniki: upadek dużego dziewiarskiego zakładu pracy ZPD Trawena, któremu gmina zawdzięczała rozwój,
- Rybczewice, Piaski, Mełgiew: ukryte bezrobocie w gminach wiejskich

Struktura bezrobocia w poszczególnych gminach Powiatu Świdnickiego (stan na 31 grudnia 2012 r.)

Gmina	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych	w tym kobiety	Długotrwale bezrobotni	Uprawnieni do zasiłku
Świdnik	2276	1114	1240	275
Piaski	621	330	332	27
Mełgiew	526	277	285	58
Rybczewice	168	89	107	7
Trawniki	621	304	352	34
Powiat Świdnicki (stan na XII 2011 r.)	4212	2114	2316	480

Jeden z głównych celów, jaki wyznacza się w niniejszym opracowaniu, to osiągnięcie przez Powiat Świdnicki trwałego i zrównoważonego rozwoju poprzez wykorzystanie jego wewnętrznych potencjałów rozwojowych.

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 podniesie 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, adaptacje osób niepełnosprawnych.⁶

Wszelkie działania powinny mieć na celu eliminację ze struktury bezrobocia grup wysokiego ryzyka (bezrobotnych pozostających w rejestrze powyżej 12 miesięcy, bezrobotnych bez prawa do zasiłku, młodych bezrobotnych, bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, bezrobotnych kobiet, bezrobotnych mieszkających na wsi).

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku według stanu na 31.12.2012 r. wynosi 4212 osoby. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych kobiet – 2114, osób długotrwale bezrobotnych – 2316, osób bez kwalifikacji zawodowych – 1275 oraz bez wykształcenia średniego – 1881 osób, jest bardzo duża i w związku z tym, jednym z najważniejszych zadań, jest podjęcie wszelkich działań i zwiększenie wysiłków, aby przywrócić te osoby na rynek pracy.

Biorąc pod uwagę dziedziny, których rozwój się przewiduje, min. transport, budownictwo, a wraz z powstaniem lotniska rozwój infrastruktury okołobiznesowej i turystycznej (hotelarstwo i gastronomia) można wnioskować, że wiele osób znajdzie w nich zatrudnienie. Z pewnością pracę zdobędą osoby posiadające uprawnienia do obsługi sprzętu ciężkiego, spawalnicze, kierowcy, kucharze, sprzedawcy oraz osoby znające języki obce.

- **analiza popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe oraz ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców oraz zamieszczanych w prasie i internecie**

Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku posiadał do dyspozycji w 2009 roku 1423 oferty pracy, w 2010 roku 1571 ofert pracy a w 2012 roku już 994 ofertami pracy. Jest to liczba i tak większa niż w roku 2011, gdyż wówczas PUP dysponował zaledwie 578 ofertami pracy. Należy ponadto dodać iż, wśród ofert pracy dostępnych w 2012 roku, około 300 ofert dotyczyło ofert stażu. Duży wpływ na zmniejszenie się ofert pracy ma ogólnoswiatowy kryzys w całej gospodarce powodujący sukcesywny spadek liczby ofert pracy a na lokalnym rynku pracy restrukturyzacja największego zakładu pracy WSK PZL Świdnik. Wśród najczęściej poszukiwanych zawodów w powiecie świdnickim w roku 20112 znalazły się: sprzątaczką biurową, pracownicy obsługi biurowej, sprzedawca, robotnik gospodarczy, pracownik ochrony, blacharz, ślusarz, kierowca samochodu dostawczego, pracownik kancelaryjny, mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych, przedstawiciel handlowy.

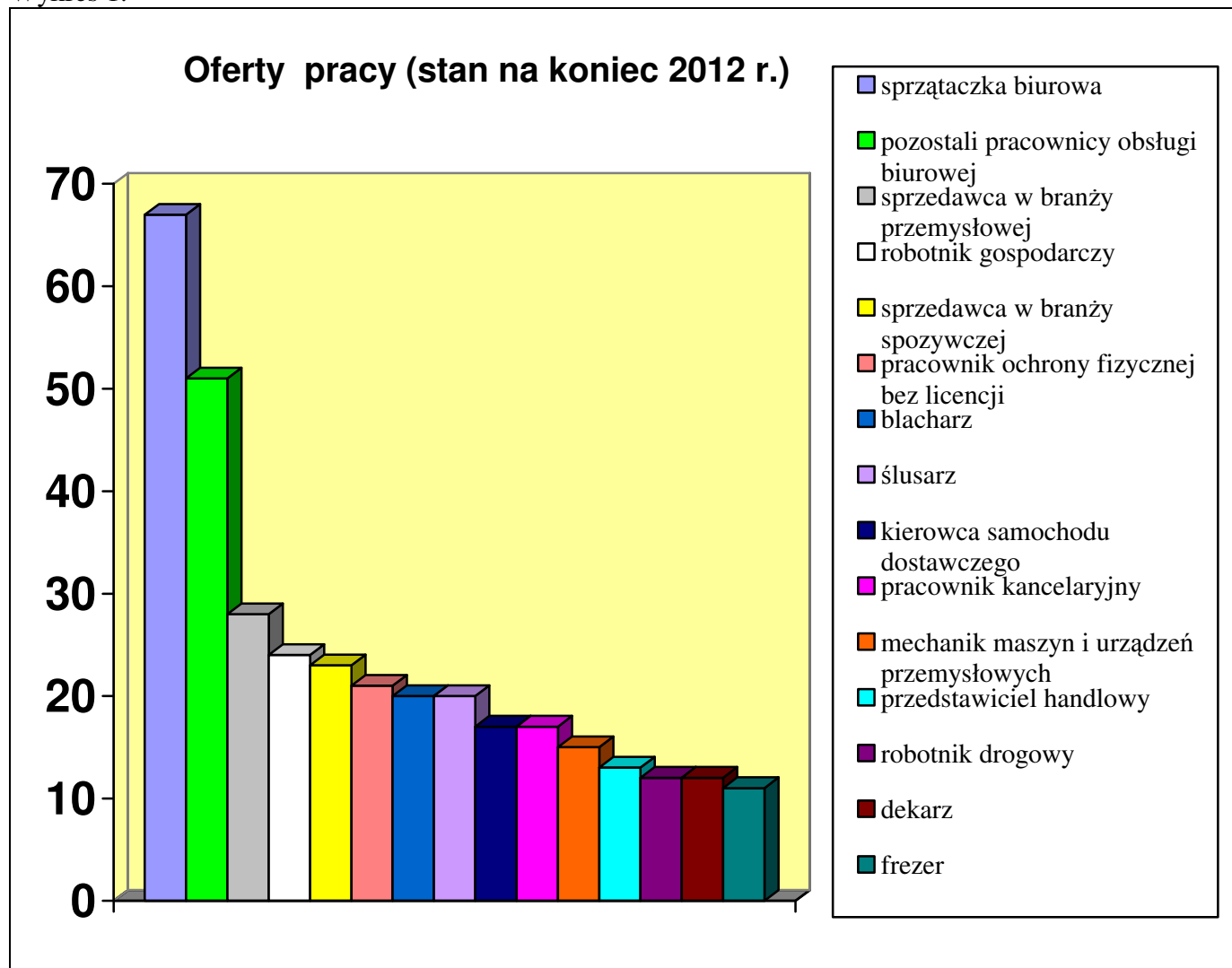
⁶ Strategia rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007 – 2020 s.93

Wśród zgłoszonych zapotrzebowań na pracowników najczęściej poszukiwano:

- sprzątaczką biurową (911207) – 67 ofert,
- pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) – 51 ofert,
- sprzedawca w branży przemysłowej (522303) – 28 ofert,
- robotnik gospodarczy (515303) – 24 ofert,
- sprzedawca w branży spożywczej (522304) – 23 ofert,
- pracownik ochrony bez licencji (541307) – 21 ofert,
- blacharz (721301) – 20 ofert,
- ślusarz (722204) – 20 ofert,
- kierowca samochodu dostawczego (832202) – 17 ofert,
- pracownik kancelaryjny (411003) – 17 ofert,
- mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych (723307) – 15 ofert,
- przedstawiciel handlowy (332203) – 13 ofert,
- robotnik drogowy (931205) – 12 ofert,
- dekarz (712101) – 12 ofert,
- frezer (722301) – 11 ofert,
- elektromonter (elektryk) zakładowy (741207) – 10 ofert,
- nauczyciel muzyki (233016) – 10 ofert,
- nauczyciel plastyki (233017) – 10 ofert,
- sekretarka (412001) – 9 ofert,
- asystent nauczyciela przedszkola (531202) – 9 ofert,
- specjalista administracji publicznej (242217) – 8 ofert,
- pedagog (235107) – 7 ofert,
- księgowy (331301) – 7 ofert,
- pomoc kuchenna (941201) – 7 ofert,
- stolarz meblowy (752208) – 7 ofert,
- szwaczka (753303) – 7 ofert,
- specjalista ds. sprzedaży (243305) – 5 ofert,
- magazynier (432103) – 5 ofert,
- instruktor tańca (235502) – 5 ofert,
- fryzjer (514101) – 5 ofert,
- technik automatyk (311909) – 5 ofert,
- instruktor gimnastyki korekcyjnej (342310) – 5 ofert,
- logopeda (228502) – 5 ofert,

- nauczyciel języka angielskiego (233008) – 5 ofert,
- cieśla szalunkowy (711502) – 5 ofert,
- tapicer meblowy (753403) – 5 ofert.

Wykres 1.



Opracowano na podstawie danych zamieszczonych w krajowych ofertach pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, można zauważyć, iż 82 oferty pracy, które wpłynęły do PUP w Świdniku w roku 2012 można sklasyfikować w obrębie 4 grupy wielkiej. Najwięcej ofert pracy wystąpiło w zawodach: pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) – 51, pracownik kancelaryjny (411003) – 17, sekretarka (412001) – 9, magazynier (432103) – 5 ofert.

Wśród zgłoszonych ofert pracy dominowały również oferty z branży handlowej, takie jak: sprzedawca branży przemysłowej (522303) – 28 ofert, sprzedawca branży spożywczej (522304) – 23 oferty, przedstawiciel handlowy (332203) – 13 ofert.

Jednak należy podkreślić, iż tendencja taka wynika ze znacznego zapotrzebowania na powyższe zawody na rynku pracy co powiązane jest z alokacją kadr w tej branży.

Pozostałe zawody sklasyfikowane w 5 grupie wielkiej, wśród których można zaobserwować popyt na pracę to: robotnik gospodarczy (515303) – 24 ofert, pracownik ochrony fizycznej bez licencji (541307) – 21 ofert, asystent nauczyciela przedszkola (531202) – 9 ofert.

Do PUP w Świdniku napływały oferty pracy w zawodach sklasyfikowanych w 7 grupie wielkiej takie jak: blacharz (721301) – 20 ofert, ślusarz (722204) – 20 ofert, mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych (723307) – 15 ofert, dekarz (712101) – 12 ofert, frezer (722301) – 11 ofert. Popyt na pracę można również zaobserwować w zawodach sklasyfikowanych w 2 grupie wielkiej takie jak: nauczyciel muzyki (233016) – 10 ofert, oraz nauczyciel plastyki (233017) – 10 ofert oraz w 9 grupie wielkiej: sprzątaczką biurową (911207) – 67 ofert, robotnik drogowy (931205) – 12 ofert.

Pozostałe oferty pracy występowały w zawodach: kierowca samochodu dostawczego (832202) – 17 ofert, specjalista administracji publicznej (242217) – 8 ofert.

Dokonując analizy dotyczącej zawodów nadwyżkowych i deficytowych nie sposób nie zasięgnąć informacji na portalach internetowych. Przykładowo na stronie internetowej www.pracuj.pl w okresie 30 dni od sporządzania analizy było ogółem 19059 ofert pracy z czego tylko 647 ofert dotyczyło województwa lubelskiego. Pierwszą pozycję na liście rankingowej wśród najczęściej pojawiających się ofert zajmuje kategoria Sprzedaż (8149). Mieszczą się tu takie zawody jak sprzedawca, przedstawiciel handlowy, doradca klienta, handlowiec. Na kolejnej pozycji plasuje się obsługa klienta – Call Center (3565) branża ekonomiczna – asystenci ekonomiczni, księgowi (3088 ofert). W kategorii informatyka i programowanie odnotowano 2194 ofert. W dziale inżynieria, konstrukcje, budownictwo zarejestrowano 1838 ofert pracy, zaś w branży transportowej 920 ofert pracy.

Wśród najczęściej pojawiających się ofert na stronie www.gazeta.pl znajdują się takie oto oferty: sprzedawca (2089), asystentka (987), księgowa (401), kierowca (228), spawacz (92) magazynier (82).

W związku z tym można zauważyć zasadność organizowania szkoleń z zakresu specjalisty ds. sprzedaży, aby pomóc osobom już posiadającym niniejszy zawód doskonalić umiejętności i podwyższać kwalifikacje zawodowe.

- **analiza wyników i prognoz rynku pracy i badań popytu na pracę, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;**

Przez monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy rozumieć proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno – zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.⁷

Koordinacja kierunków kształcenia oraz szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy z potrzebami rynku pracy to główny cel monitoringu.

Mówiąc o monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, należy wyjaśnić co oznacza określenie zawody deficytowe oraz zawody nadwyżkowe. Przez pojęcie **zawodu deficytowego** rozumie się zawód, w którym występuje wyższe zapotrzebowanie na rynku pracy, niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Przeciwnieństwem jest **zawód nadwyżkowy**, który charakteryzuje się mniejszym popytem na rynku pracy, niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

Na koniec I półrocza 2012 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku zarejestrowanych było 3959 osób bezrobotnych. Najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni posiadający zawody klasyfikowane w 5 grupie wielkiej – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych min. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą a także usług sprzedaży i demonstracji towarów w sklepach hurtowych lub detalicznych, np. sprzedawcy, kasjerzy handlowi, kucharze, robotnik gospodarczy, kelnerzy, fryzjerzy, opiekunowie, pracownicy ochrony osób i mienia;

Drugą w kolejności grupą jest 3 grupa wielka – technicy i inny personel średni np. technik mechanik, technik ekonomista, technik technologii odzieży, technik informatyk, technik żywienia. Następną, co do wielkości grupą, jest 7 grupa wielka. Są to przede wszystkim robotnicy budowlani, robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, rzemieślnicy, elektrycy i elektronicy oraz robotnicy w przetwórstwie spożywczym. Kolejną grupę tworzą bezrobotni posiadający zawody klasyfikowane w 9 grupie wielkiej.

⁷ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w I półroczu 2011 r. s. 1*

Grupa ta obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac np. pomoce domowe i sprzątaczkę, robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie. Najmniejsza liczba bezrobotnych wykonywała zawody sklasyfikowane w 1, 6, 8, 4 oraz 2 grupie wielkiej.⁸

Zawodami, w których zgłoszone były oferty pracy, a nie było zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiecie świdnickim są: logopeda, nauczyciel muzyki, instruktor tańca, specjalista ds. sprzedaży, instruktor gimnastyki korekcyjnej, grafik komputerowy DTP.

Zawodami nadwyżkowymi w powiecie świdnickim są: księgowy, chemik, elektromonter (elektryk) zakładowy, betoniarz, woźny, opiekun w domu pomocy społecznej, robotnik drogowy.

Reasumując, największy „napływ” bezrobotnych odnotowano wśród takich grup zawodowych jak: sprzedawca, ślusarz, technik mechanik, technik ekonomista, robotnik budowlany, szwaczka, technik prac biurowych krawiec, technik handlowiec.

Popyt na pracę jest to liczba miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społeczno – ekonomicznych. W 2011 r. w Polsce i województwie lubelskim popyt na pracę zgłaszały przede wszystkim przedsiębiorstwa, ale także podmioty administracji publicznej.

W Polsce w sektorze publicznym najwięcej wolnych miejsc pracy było dla osób posiadających zawody sklasyfikowane w 2 grupie wielkiej – *Specjaliści*. W sektorze prywatnym najwięcej wolnych miejsc pracy było dla osób posiadających zawody sklasyfikowane w 7 grupie wielkiej – *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*, w 2 grupie wielkiej – *Specjaliści* 8 grupie wielkiej – *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń*, 4 grupie wielkiej *Pracownicy biurowi* oraz 5 grupie wielkiej – *Pracownicy usług i sprzedawcy*. Podobna tendencja wystąpiła również w województwie lubelskim w sektorze publicznym najwięcej wolnych miejsc pracy było dla osób posiadających zawody sklasyfikowane w 2 grupie wielkiej – *Specjaliści*. W sektorze prywatnym, min. w zakresie największej ilości wolnych miejsc pracy dla osób posiadających zawody sklasyfikowane w 5 grupie wielkiej – *Pracownicy usług i sprzedawcy*.⁹

⁸ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2012 r.* s. 5 – 7

⁹ *Raport z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim za II półrocze 2010 r. (część prognostyczna)* s. 8 – 12

Najwięcej ofert pracy zgłaszanych do Urzędu w 2012 roku było dla zawodów: sprzątaczką biurową, pozostali pracownicy obsługi biurowej, sprzedawca w branży przemysłowej, robotnik gospodarczy, sprzedawca w branży spożywczej, pracownik ochrony bez licencji, blacharz, ślusarz.

W przypadku sprzedawców i ślusarzy liczba „napływu” bezrobotnych znacznie przewyższała liczbę ofert pracy. Jest to zjawisko wskazujące na dużą rotację zatrudnienia w tym zawodzie.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok dla województwa lubelskiego jest dokumentem o charakterze operacyjnym w zakresie polityki rynku pracy w regionie.

Jest komplementarny do dokumentów średnio i długookresowych. W kolejnych latach zakłada się, że będzie komplementarny do strategii zatrudnienia województwa i będzie stanowił formułę rocznego planu wskazującego priorytety w polityce rynku pracy w regionie i pomocniczo w powiatach.¹⁰

Celem głównym Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok jest rekomendowanie i inspirowanie realizacji działań mających doprowadzić do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia zwłaszcza wśród osób młodych w województwie lubelskim.¹¹

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2013 stanowi kompleksowe zestawienie działań na rzecz lubelskiego rynku pracy w 2013 r., dostarcza informacji o charakterze i zakresie zaplanowanych działań na 2013 r. Podmiotami, realizującymi założenia RPD na 2013 rok, są między innymi:

- publiczne służby zatrudnienia;
- ochotnicze hufce pracy;
- agencje zatrudnienia;
- instytucje partnerstwa lokalnego;
- placówki oświatowe i ich organy prowadzące.¹²

RPDZ/2013 zawiera diagnozę na rynku pracy w województwie lubelskim z uwzględnieniem sytuacji gospodarczej i edukacyjnej, a także cech charakterystycznych bezrobocia. Dokument ten, wyraźnie skupia się na osobach do 25 roku życia. Kluczowym zadaniem jest rozwijanie postaw przedsiębiorczych u młodzieży poprzez kształcenie w kierunku przedsiębiorczości oraz poprzez promocję takiej postawy wśród młodych.

¹⁰ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2013 s. 4

¹¹ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2013 s. 6

¹² Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2013 s. 7

Na koniec grudnia 2012 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku zarejestrowanych było 4212 bezrobotnych, w tym ponad połowę (50,19%) stanowiły kobiety. Spośród zarejestrowanych osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, na koniec grudnia 2012 roku: 19,89% to osoby do 25 roku życia, a 21% – osoby powyżej 50 roku życia. Osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowiły 30,27%, bez wykształcenia średniego 44,66%, natomiast bez doświadczenia zawodowego 36,66% ogółu.

W końcu grudnia 2012 roku 2316 osób bezrobotnych (tj. 54,98%) pozostawało bez pracy długotrwale, a kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka stanowiły 10,4% wszystkich osób pozostających w rejestrze. Na koniec 2012 roku w ewidencji urzędu pracy znajdowało się 1779 osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi, tj. 42,24% ogółu zarejestrowanych. W omawianym roku pracę podjęło 1978 osób, stanowiąc 46,96% ogółu bezrobotnych.

Niekorzystną tendencją obserwowaną zarówno na poziomie powiatu świdnickiego, jak i w skali województwa lubelskiego, jest utrzymująca się znacząca przewaga liczby bezrobotnych powracających do ewidencji wśród ogółu rejestrowanych bezrobotnych. W 2012 roku w skali powiatu, odsetek bezrobotnych rejestrowanych po raz kolejny wyniósł 86,47%.

Na przestrzeni kilku ostatnich lat najliczniejszą kategorię wiekową wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby w wieku 25 – 34 lata. W roku 2012 odsetek osób w tej grupie wiekowej wynosił 32,02%. Warto dodać, iż ponad połowa bezrobotnych (51,92%) nie przekroczyła 35 lat, a 71,39% osób jest w tzw. wieku mobilnym, tj. do 44 roku życia.

W ciągu 2012 roku w powiecie świdnickim do urzędu pracy zgłoszono 994 ofert pracy. Obserwuje się znaczne zwiększenie zainteresowania bezrobotnych podejmowaniem działalności gospodarczej oraz wzrost wiedzy pracodawców na temat zatrudniania bezrobotnych w ramach otrzymywania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. W 2012 roku 129 osób bezrobotnych podjęło działalność gospodarczą po otrzymaniu wsparcia z urzędu pracy, natomiast 42 pracodawcom udzielono refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Podkreśla się konieczność udzielania wsparcia osobom zamierzającym rozpocząć działalność gospodarczą poprzez zastosowanie takich instrumentów jak doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej.

Wielką uwagę zwraca się również na promowanie i rozwój elastycznych form zatrudnienia, upowszechnienie i dostosowanie do potrzeb rynku pracy oraz podniesienie jakości kształcenia ustawicznego i zawodowego.

Oprócz standardowych działań podejmowanych na rzecz przywrócenia na rynek pracy osób z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem, istotne jest udzielanie tym osobom kompleksowej pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej, łącznie ze wsparciem psychologicznym. Ważnym elementem polityki rynku pracy naszego województwa jest również reintegracja z rynkiem pracy osób bezrobotnych po 45 roku życia. Taki proces wymaga zastosowania różnorodnych instrumentów aktywizacyjnych. Osoby po 45 roku życia mają większe opory w podejmowaniu nauki i szkoleń podnoszących kwalifikacje oraz są mniej mobilne. Ważna jest zatem aktywizacja tej grupy poprzez kształcenie, podnoszenie kwalifikacji oraz zmianę nastawienia do podejmowania pracy, w tym stworzenie możliwości do podejmowania alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia.¹³

Jeśli chodzi o osoby bezrobotne z obszarów wiejskich, to należy podkreślić, iż główną przeszkodą w zdobyciu pracy wśród ludności wiejskiej jest niski poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz brak miejsc pracy. Konieczne jest zatem stworzenie dla tych osób odpowiednich warunków edukacji ustawicznej i zaoferowanie im możliwości zdobycia umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia w zawodach pozarolniczych. Można zauważyć zatem konieczność podejmowania wszelkich działań na rzecz kształcenia i doksztalcania osób bezrobotnych, gdyż jak wiadomo, szkolenia osób bezrobotnych to najbardziej aktywna forma przeciwdziałania bezrobociu realizowana przez urzędy pracy. Szkolnictwo w województwie lubelskim ulega zmianom ze względu na skutki reformy oświatowej oraz zachodzące procesy demograficzne. Zmniejszający się przyrost naturalny, konsekwentnie powoduje likwidacje poszczególnych placówek. Zmiana systemu edukacyjnego ma pozwolić na dostosowanie poziomu nauczania do wymagań rynku pracy. Zmniejsza się liczba szkół podstawowych oraz zasadniczych szkół zawodowych.

Wymagania, jakie obecnie stawia rynek pracy, każą spojrzeć na problem edukacji z innej niż dotychczas perspektywy. Wykształcenie obecnie postrzegane jest jako jeden z ważniejszych wskaźników zasobów ludzkich. Współczesne społeczeństwo skupia się przede wszystkim na organizacji wiedzy i technice, gdyż jest to podstawowym czynnikiem produkcji dla gospodarki. Taki stan rzeczy powoduje, że coraz częściej odstępuje się od zawodów pracochłonnych, wypierając je zawodami wykorzystującymi narzędzia techniki informacyjnej. Posiadanie wyższego wykształcenia, w sposób jak najbardziej naturalny, wiąże się z pozycją społeczną, a ta z kolei zależy od osobistych dążeń i aspiracji każdego człowieka. Zmiany zachodzące w poziomie wykształcenia Polaków są korzystne, jednak kierunki kształcenia często nie są adekwatne do wymagań jakie stawia rynek pracy. Każda osoba aktywna zawodowo powinna mieć warunki dostępu do odpowiedniego systemu

¹³ *Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2009 s.24*

edukacyjnego dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Szkoły próbując dostosować się do wymogów rynku pracy, stale poszerzają swoje oferty kształcenia, tworząc nowe kierunki.¹⁴

▪ **skuteczność i efektywność zakończonych szkoleń**

Istotnym kryterium pozwalającym określić czy polityka szkoleniowa zbiega się z potrzebami lokalnego rynku pracy jest efektywność poszczególnych kursów dla bezrobotnych. Efektywność ta rozumiana jest jako procentowy udział osób zatrudnionych po szkoleniu w stosunku do ogółu przeszkolonych.

W 2008 roku szkolenie rozpoczęło 241 osób, w tym 96 kobiet, ukończyło – 235 osób (95 kobiet). W trakcie lub po ukończeniu szkolenia pracę podjęło – 61osób (w tym 27 kobiet), tj. blisko 25,96 % osób, które ukończyły szkolenie.

W 2009 roku w szkoleniach brało udział 279 osób bezrobotnych, w tym 130 kobiet. Szkolenie ukończyło 278 osób z czego w trakcie lub po ukończeniu szkolenia pracę podjęło 57 osób (co stanowiło 20,4%), w tym 21 kobiet.

W 2010 roku w szkoleniach brały udział 292 osoby bezrobotne (szkolenia zakończone w 2010 r., stan na koniec marca 2011r.). Szkolenia ukończyło 285 osób, w tym 127 kobiet (44,6%). W trakcie lub po ukończeniu szkolenia pracę podjęły – 74 osoby, co stanowiło 26% osób, które ukończyły szkolenie.

W 2011 roku w szkoleniach brało udział 148 osób bezrobotnych (szkolenia zakończone w 2011 r., stan na koniec marca 2012r.). Szkolenia ukończyło 145 osób, w tym 56 kobiet (38,62%). W trakcie lub po ukończeniu szkolenia pracę podjęły – 48 osób, co stanowiło 33,1% osób, które ukończyły szkolenie.

W 2012 roku w szkoleniach uczestniczyło 155 osób bezrobotnych. Szkolenie ukończyło 152 osoby, w tym 68 kobiet. Na dzień sporządzania diagnozy nie ma pełnych danych co do efektywności szkoleń zrealizowanych w roku 2012. Efektywność szkoleń z 2012 roku będzie wnikliwie badana w końcu I kwartału 2013 r. Na ostatni dzień grudnia 2012 roku zatrudnienie (w trakcie lub w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) podjęło 35 osób, co stanowi 23,02% ogółu kończących szkolenia. Kobiety, które zostały wyrejestrowane na podjęcie pracy stanowią 17,64% ogółu kobiet kończących szkolenie.

¹⁴ *Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2009 s.7- 8*

❖ **liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.**

Spośród 155 osób skierowanych w 2012 roku, szkolenie ukończyło 152 osoby. Powodem przerwania szkolenia była, w jednym przypadku, choroba (udokumentowana zwolnieniem lekarskim), dwie pozostałe osoby przerwały szkolenie z powodu podjęcia pracy w trakcie jego trwania.

❖ **liczba i odsetek osób szkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według kryterium:**

➤ **wieku:**

- osoby do 25 roku życia – 50 osób,
- osoby powyżej 50 roku życia – 17 osób,
- Spośród 152 osób, które ukończyły szkolenia było:
 - w kategorii wiekowej 18 – 24 lata – 50 osób,
 - w kategorii wiekowej 25 – 34 lata – 45 osób,
 - w kategorii wiekowej 35 – 44 lata – 31 osób,
 - w kategorii wiekowej 45 lat i więcej – 24 osoby.

W omawianym okresie sprawozdawczym najliczniejszą grupę przeszkolonych stanowili bezrobotni z przedziału wiekowego 18 – 24 lata (50 osób, 32,89% ogółu) oraz 25 – 34 lata (45 osób, 29,61% ogółu), najmniej było bezrobotnych w kategorii wiekowej 45 lat i więcej (24 osoby, stanowiących 14,79% ogółu).

➤ **osoby, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia:**

- wyższe – 84 osób,
- policealne i średnie zawodowe – 48 osób,
- średnie ogólnokształcące – 38 osób,
- zasadnicze zawodowe – 16 osób,
- gimnazjalne i poniżej – 22 osoby.

➤ **czas pozostawania bez pracy:**

Na 152 osoby, które ukończyły szkolenie, 72 osoby to osoby długotrwale bezrobotne.

Biorąc pod uwagę **miejsce zamieszkania**, należy wskazać, iż 43 osoby (28,29%) było mieszkańcami wsi.

➤ **przynależność do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy:**

- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego – 55 osób,
- bezrobotni do 25 roku życia – 50 osób,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia – 17 osób,
- długotrwale bezrobotni – 72 osoby,
- niepełnosprawni – 13 osób.

Należy jednak zauważyć, że powyższe dane nie są kategoriami rozłącznymi, w związku z czym nie należy sumować tych wielkości. Warto zwrócić uwagę na fakt, że 72 osoby (47,37%), które ukończyły szkolenia, stanowią osoby długotrwale bezrobotne a więc pozostające bez zatrudnienia łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Istotne jest to, iż 55 osób (36,18%), które ukończyły szkolenia to bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego. Próby aktywizacji takich osób za pomocą szkoleń dają szansę na zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz mogą przyczynić się do ponownego włączenia tych osób do rynku pracy.

❖ **liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia –**

Z grupy 152 osób przeszkolonych 35 osób podjęło zatrudnienie. Szkolenia zakończone do końca IV kwartału 2012 r., stan na 31.12.2012 r.

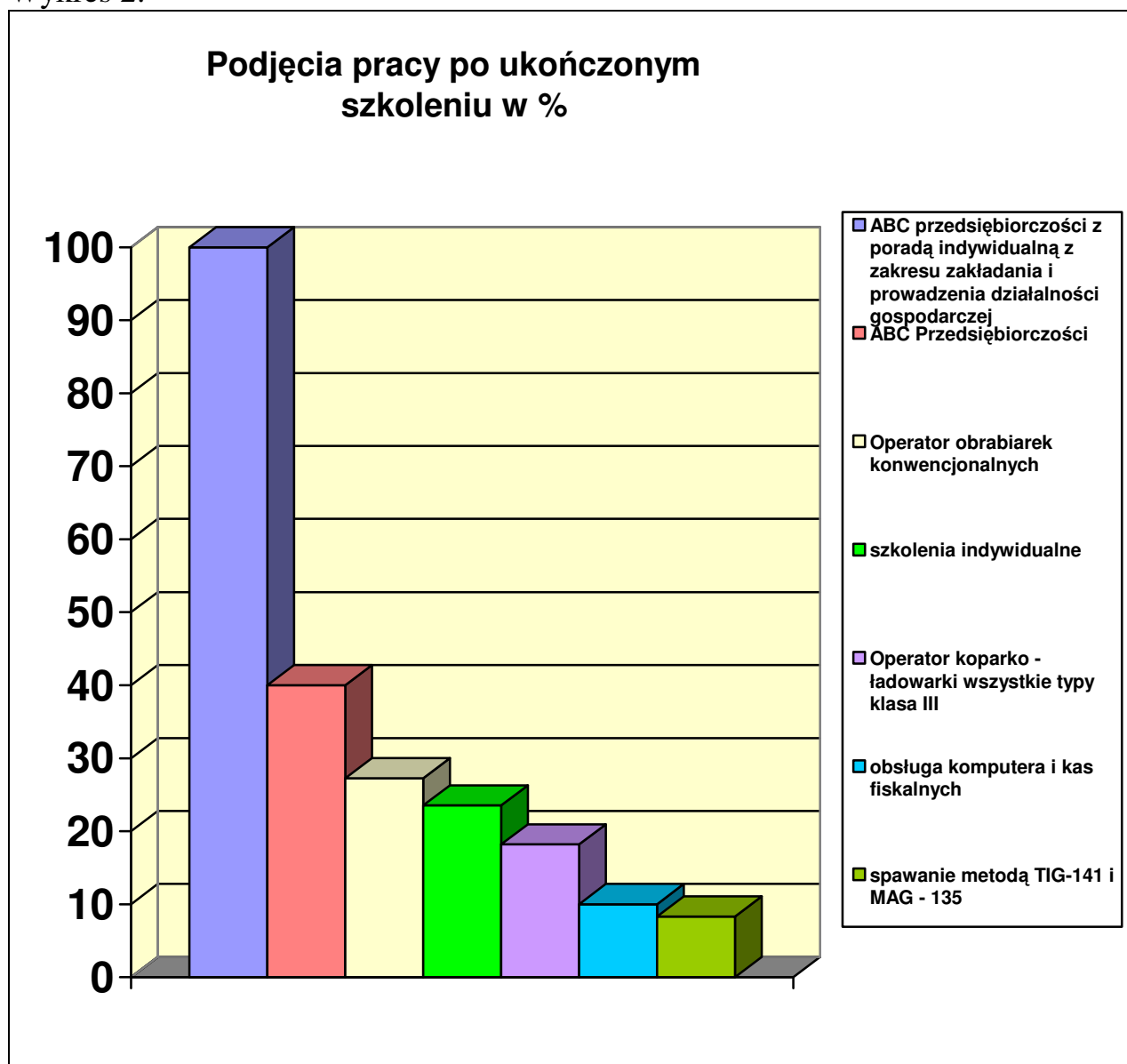
❖ **Przeciętny koszt szkolenia – 2116,15 zł.**

❖ **Przeciętny koszt szkolenia osoby – 93,62 zł.**

Liczba osób, które podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia (stan na 31.12.2012 r.)

Nazwa szkolenia	Liczba osób, które		
	ukończyły szkolenie	podjęły pracę	Podjęły pracę (%)
Szkolenia indywidualne	17	4	23,53
Operator koparko – ładowarki wszystkie typy klasa III	11	2	18,18
Operator obrabiarek konwencjonalnych	11	3	27,27
ABC Przedsiębiorczości	10	4	40
ABC Przedsiębiorczości z poradą indywidualną z zakresu zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej	20	20	100
Kierowca, operator wózków jezdniowych z egzaminem UDT	24	0	0,0
Pracownik administracyjno – biurowy	12	0	0,0
Kucharz małej gastronomii	11	0	0,0
Obsługa komputera i kas fiskalnych	10	1	10
Obsługa kas fiskalnych i komputera z programem do fakturowania	9	0	0,0
Spawanie metodą TIG – 141 i MAG – 135	12	1	8,33
Obsługa komputera z podstawami grafiki komputerowej	5	0	0,0
Razem	152	35	*

Wykres 2.



Jednym z najistotniejszych wskaźników trafności szkoleń jest odsetek bezrobotnych, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie uczestnictwa bądź po zakończeniu szkolenia. Analiza efektywności szkoleń wskazuje, iż największą, bo na poziomie 100% skutecznością cieszą się szkolenia z zakresu zakładania i prowadzenia własnej firmy. Fakt ten może wynikać z tego, iż osoby po szkoleniu mogły ubiegać się o otrzymanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Szkolenia indywidualne cieszą się największym powodzeniem, jednak zatrudnienie na dzień tworzenia diagnozy znalazło jedynie 23,53% przeszkolonych osób.

Wynika to z faktu iż, większość szkoleń indywidualnych zakończyło się w grudniu 2012 roku, a stan zatrudnienia ujęty w niniejszym opracowaniu ustalony został na dzień 31.12.2012. Niską efektywność dało się zauważyć po szkoleniach: Operator obrabiarek konwencjonalnych organizowanego na potrzeby lokalnego pracodawcy, który później wycofał się z zadeklarowanego zatrudnienia, spawanie metodą TIG – 141 i MAG – 135 realizowanego ze środków EFS w którym uczestniczyło ośmiu mężczyzn z kategorii powyżej 50 roku życia. Jest to grupa osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, mająca duże trudności ze znalezieniem zatrudnienia, jak i po szkoleniu, w którym brały udział tylko kobiety, tj. obsługa kas fiskalnych. W przypadku szkolenia operator koparko – ładowarki które zakończyło się z końcem sierpnia, niskie zatrudnienie wynika z sezonowości zatrudnienia w ww. obszarze.

Przedstawione wyniki zatrudnienia można próbować wyjaśnić faktem, iż większość szkoleń realizowanych w 2012 roku kończyła się dopiero na przełomie listopada i grudnia. Z powodu zbyt krótkiego okresu czasu jaki upłynął od ich zakończenia nie można dokładnie przeanalizować efektywności i skuteczności tych szkoleń. W niniejszym opracowaniu brak jest dokładnych wskazań odnośnie zatrudnienia po szkoleniach realizowanych i zakończonych w IV kwartale 2012 roku ze względu na brak analiz dotyczących tego okresu – nie upłynął okres 3 miesięcy po zakończeniu szkoleń.

Uczestnictwo w szkoleniach, oprócz wyposażenia osób bezrobotnych w konkretne umiejętności i uprawnienia, przyczynia się również do poprawy ich zdolności do samodzielnego poruszania się na rynku pracy, wzmacnia ich kreatywność, przedsiębiorczość oraz motywację do działania.

Analizując wskaźniki efektywności szkoleń należy pamiętać, iż mogą one nie do końca oddawać rzeczywistą sytuację na rynku pracy. W prezentowanym zestawieniu uwzględniono tylko te osoby, o których Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku dysponował potwierdzonymi informacjami o podjęciu zatrudnienia. Można przypuszczać, że wiele osób, które po ukończonym szkoleniu podjęły zatrudnienie, nie zgłosiło tego faktu do urzędu. Osoby te zostały pozbawione statusu osoby bezrobotnej z tytułu nie zgłoszenia się w wyznaczonym terminie.

WNIOSKI

Analizując powyższe dane dotyczące zapotrzebowania na zawody i specjalności, można wyciągnąć kilka wniosków.

Biorąc pod uwagę strategię rozwoju regionalnego, należy podkreślić, iż główny nacisk kładzie się na rozwój infrastruktury drogowej i powietrznej. Można zatem prognozować, iż główne działania jakie wyznacza się, stwarzają szansę znalezienia zatrudnienia dla wielu osób

w sferze budowy i modernizacji infrastruktury transportowej, komunikacyjnej i technicznej. Wobec czego zasadne są szkolenia operatorów sprzętu ciężkiego oraz szkolenia spawalnicze. Prognozuje się rozwój szeroko pojętego transportu, w związku z powyższym zawód kierowcy z pewnością jest zawodem, na który będzie zapotrzebowanie.

Podkreśla się także wagę promocji przedsiębiorczości i samozatrudnienia, wobec czego istnieje zasadność organizowania szkoleń z zakresu przedsiębiorczości.

Biorąc pod uwagę dane od pośredników pracy, można zauważyć, iż najwięcej jest ofert z branży handlowej. Zawodem, który cieszy się zainteresowaniem jest pracownik obsługi biurowej. Kolejne poszukiwane zawody to sprzątaczką biurowa, robotnicy gospodarczy blacharze oraz ślusarze.

Organizując szkolenia należałoby brać pod uwagę wszystkie rodzaje następstw wynikające z udziału w szkoleniu. Ich organizacja nie może być całkowicie podporządkowana kryterium efektywności, ponieważ istotna jest także społeczna i psychologiczna rola szkolenia, która pozwala osobom bezrobotnym, mającym niewielkie szanse na uzyskanie zatrudnienia, uniknąć wykluczenia społecznego. Istotne jest, aby nie szkolić w zawodach mało poszukiwanych, co do których zapotrzebowanie na rynku jest niewielkie.

LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE.

W oparciu o ww. źródła informacji, dokonano analizy zapotrzebowania na zawody i specjalności. Z powyższych danych wynika, że największe zapotrzebowanie będzie na szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, oraz szkolenia dla pracowników biurowych czy sprzedawców. Szkoleniami na które również istnieje zapotrzebowanie według zgłaszanych ofert pracy w urzędzie oraz na portalach internetowych są szkolenia dla operatorów sprzętu ciężkiego oraz magazynierów, a także na zawody z zakresu spawania. Wynika to z faktu, iż na terenie Lublina oraz Świdnika powstają duże centra handlowe. Zapotrzebowanie będzie również na kierowców.

Rynek pracy ulega ciągłym zmianom, na które mają wpływ uwarunkowania ekonomiczne, technologiczne i społeczne. Instytut Spraw Publicznych, po dokonaniu analizy rynku pracy stwierdził, że w przyszłości w Polsce będą potrzebni nie tylko specjaliści o wysokich kwalifikacjach, ale również tacy, którzy będą potrafili zmieniać swój zawód lub specjalność. Człowiek, który rozpoczął pracę w latach 90 – tych, będzie musiał zmienić co najmniej 6 – 7 razy swoją specjalność, a nawet zawód, by utrzymać się na rynku pracy.

W celu poprawienia sytuacji osób pozostających bez zatrudnienia, należy wykorzystać powyższe informacje do przygotowania planu szkoleń na 2013 rok.

Opracowanie:

Sylwia Machnikowska

Anna Wójcik