

DIAGNOZA SYTUACJI SPOŁECZNEJ POWIATU ŚWIDNICKIEGO

3.2. Diagnoza sytuacji społecznej powiatu świdnickiego w obszarze bezrobocia i rynku pracy

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 spotkać 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. Można więc powiedzieć, że bezrobocie oznacza istniejący na rynku pracy stan, w którym podaż siły roboczej jest większa niż popyt na nią.

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 2013r., poz.674 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* wyznaczył kierunki aktywizacji rynku pracy w powiecie świdnickim. Zawarte

w nim cele będą aktualne również w kolejnych latach, aż do 2020 roku.

¹ K. Mlonek, *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.

3.2.1. Opis sytuacji problemowej w obszarze bezrobocia i rynku pracy

Na potrzeby opracowania niniejszej strategii, w celu opisanie sytuacji problemowej, wykorzystano dane przedstawione w Programie oraz dane dotyczące bezrobocia i rynku pracy w 2012 roku oraz 2013 roku.

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 ma wpływ na wielkość bezrobocia, ze względu na ukryte bezrobocie na terenach wiejskich.

Niski stopień uprzemysłowienia powiatu oraz utrzymująca się trudna sytuacja gospodarcza mają wpływ na rodzaj i ilość ofert pracy wpływających do PUP w Świdniku. W 2013r., w porównaniu do 2012r., zmalała liczba ofert pracy wpływających do PUP w Świdniku: odpowiednio w 2012r. wpłynęły 994 oferty pracy, w 2013r. wpłynęło 879 ofert pracy. Rynek pracy w powiecie świdnickim charakteryzuje się niezrównoważeniem popytu i podaży pracy oraz średnią elastycznością, czyli ograniczonym przystosowaniem do zmniejszającego się popytu na pracę, co oznacza, że osoby bezrobotne trudniej znajdują pracę.

Z danych zawartych w Tabeli 1. przedstawiającej napływ i odpływ osób bezrobotnych w PUP w Świdniku w latach 2012-2013 wynika, iż w miesiącach od czerwca aż do stycznia napływała większa liczba osób bezrobotnych; jedynie począwszy od lutego aż do maja napływała mniejsza liczba tych osób.

Z danych zawartych w Tabeli 2. przedstawiającej poziom bezrobocia w powiecie świdnickim w latach 2012 – 2013 wynika, iż począwszy od listopada aż do marca bezrobocie zachowywało tendencje wzrostowe, ze spadkiem w miesiącach od kwietnia do października.

W ślad za rosnącą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych rosła również liczba osób z prawem do zasiłku. Stanowili oni 11,4% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2012r. Należy jednak podkreślić, iż w 2013r. zmalała liczba tych osób. Na koniec roku stanowili oni 10,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Na koniec 2012r. wśród bezrobotnych przeważały kobiety (50,2%), natomiast na koniec 2013r. kobiety stanowiły mniej niż połowę, tj. 49,02% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Tabela 1.

Napływ i odpływ osób bezrobotnych w powiecie świdnickim w latach 2012 – 2013 (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, w tym:	2012	526	389	281	285	264	306	353	442	376	396	452	461
	2013	540	414	331	316	287	291	393	327	375	415	409	446
<i>kobiety</i>	2012	219	168	142	125	117	164	169	240	205	205	209	187
	2013	236	175	139	134	130	134	212	166	199	200	201	201
Odpływ osób bezrobotnych, w tym:	2012	287	295	293	441	509	414	375	406	434	419	363	230
	2013	378	286	352	445	385	359	421	337	452	444	289	312
<i>kobiety</i>	2012	143	146	137	195	253	187	141	208	222	223	207	120
	2013	210	144	166	178	171	149	189	146	243	220	143	176

Tabela 2.

Skala bezrobocia w powiecie świdnickim w latach 2012 – 2013 (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
Bezrobotni ogółem , w tym:	2012	4301	4395	4468	4312	4067	3959	3937	3973	3915	3892	3981	4212
	2013	4374	4502	4481	4352	4254	4186	4158	4148	4071	4042	4162	4296
<i>kobiety</i>	2012	2174	2196	2249	2179	2043	2020	2048	2080	2063	2045	2047	2114
	2013	2140	2171	2144	2100	2059	2044	2067	2087	2043	2023	2081	2106
Bezrobotni z prawem do zasiłku , w tym:	2012	488	547	502	479	466	437	399	401	409	410	427	480
	2013	536	541	527	511	456	428	390	361	356	370	419	462
<i>kobiety</i>	2012	247	251	243	240	241	243	236	238	244	225	229	230
	2013	236	233	215	221	197	194	173	166	170	182	204	204
Osoby w okresie do 12 m-cy od ukończenia nauki	2012	277	292	314	190	158	115	124	174	215	231	250	266
	2013	274	285	261	159	173	120	154	179	189	215	234	265

Najliczniejszą grupę wiekową wśród zarejestrowanych stanowili bezrobotni z przedziału 25-34 lata, tj. odpowiednio w 2012r. - 32,02%, w 2013r. - 32,01%. Kolejną liczną grupę stanowiły osoby w wieku 35 -44 lata, tj. odpowiednio w 2012r. - 19,46%, w 2013r. - 20,9% oraz w wieku 18-24 lata, tj. odpowiednio w 2012r. - 19,89%, w 2013r. - 17,66% (por. Tabela 3).

W latach 2012 – 2013 systematycznie rosła liczba osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia: stanowiły one odpowiednio w 2012r. – 21,02%, w 2013r. – 21,63%; malała zaś liczba osób bezrobotnych do 25 roku życia: stanowiły one odpowiednio w 2012r. 19,9%, w 2013r. – 17,67% (por. Tabela 8).

Tabela 3.**Struktura osób bezrobotnych według wieku w powiecie świdnickim w latach 2012 - 2013**

stan na koniec roku

Wyszczególnienie	Lata	Grupy wiekowe												ogółem	
		18-24 lata		25-34 lata		35-44 lata		45-54 lata		55-59 lat		60-64 lata			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
powiat świdnicki	2012	838	19,89%	1349	32,02%	820	19,46%	700	16,65%	383	9,09%	122	2,89%	4212	100,00%
	2013	759	17,66%	1375	32,01%	898	20,9%	722	16,82%	389	9,05%	153	3,56%	4296	100,00%

W latach 2012 – 2013 większość bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Świdniku stanowiły osoby zamieszkałe w mieście. Liczba osób zamieszkałych na wsi systematycznie rosła. W 2012r. w PUP w Świdniku zarejestrowanych było 1779 osób zamieszkałych na wsi, natomiast w 2013r. zarejestrowanych było 1811 takich osób (por. Tabela 4).

Tabela 4.

Struktura osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi w powiecie świdnickim w latach 2012 – 2013
(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	2012	1779	918	51,61%	186	82	44,09%
	2013	1811	880	48,60%	149	62	41,61%

W Tabeli 5. przedstawiono zestawienie liczbowe dotyczące bezrobotnych zarejestrowanych według poziomu wykształcenia. W latach 2012 – 2013 prawie połowa bezrobotnych nie posiadała wykształcenia średniego: odpowiednio w 2012r. 44,66%, w 2013r. 44,97%. Wśród bezrobotnych z wykształceniem średnim najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym. Warto również zauważyć, iż w latach 2012 - 2013 rosła liczba osób z wykształceniem wyższym: od 16,41% w 2012r. do 16,53% w 2013r. Pomimo faktu, iż procent osób z wykształceniem wyższym wzrósł, to jednak i tak stanowił on najmniejszy odsetek wśród osób bezrobotnych. Od kilku lat wzrasta wśród osób bezrobotnych chęć podnoszenia poziomu swojego wykształcenia i jest to stan powiązany z rynkiem pracy. Nowe technologie wymuszają na ludziach podnoszenie kwalifikacji zawodowych i nieustanne kształcenie się³.

Należy jednak podkreślić, iż liczba osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych oscylowała w granicach 30 %: stanowiły one odpowiednio w 2012r. – 30,27%, w 2013r. 31,43% (por. Tabela 8).

W latach 2012 – 2013 malała liczba osób bezrobotnych bez stażu pracy: stanowiły one odpowiednio w 2012r. - 31,1%, w 2013r. - 26,86% (por. Tabela 6). Malała również liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego: stanowiły one odpowiednio w 2012r. - 36,66%, w 2013r. 33,85% (por. Tabela 8).

W Tabeli 7. przedstawiono dane liczbowe dotyczące osób bezrobotnych zarejestrowanych według stażu bezrobocia. Największa liczba zarejestrowanych bezrobotnych posiadała staż bezrobocia do jednego roku: odpowiednio w 2012r. – 58,56%; w 2013r. – 55,64%. 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.

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

Tabela 5.

Struktura osób bezrobotnych według poziomu wykształcenia w powiecie świdnickim w latach 2012 – 2013 (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	2012	691	16,41%	1124	26,69%	516	12,24%	1066	25,31%	815	19,35%	4212	100,00%
	2013	710	16,53%	1174	27,33%	480	11,17%	1078	25,09%	854	19,88%	4296	100,00%

Tabela 6.

Struktura osób bezrobotnych według stażu pracy w powiecie świdnickim w latach 2012 – 2013 (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	%	N
2012	557	13,23%	788	18,71%	440	10,43%	579	13,75%	391	9,29%	147	3,49%	1310	31,1%	4212
2013	661	15,39%	863	20,09%	502	11,69%	556	12,95%	394	9,18%	165	3,84%	1155	26,86%	4296

Tabela 7.

Struktura osób bezrobotnych według stażu bezrobocia w powiecie świdnickim w latach 2012 – 2013 (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	2012	449	10,66%	644	15,29%	650	15,42%	724	17,19%	765	18,17%	980	23,27%	4212	100,00%
	2013	391	9,11%	608	14,16%	612	14,23%	780	18,14%	800	18,63%	1105	25,73%	4296	100,00%

W latach 2012-2013 długotrwale bezrobotni stanowili większość osób zarejestrowanych w PUP w Świdniku: odpowiednio w 2012r. - 54,99%, w 2013r. - 57,43% (por. Tabela 8).

Tabela 8.

Osoby bezrobotnych będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie świdnickim w latach 2012 - 2013

stan na koniec roku

Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	2012		2013	
	N	%	N	%
Do 25 roku życia	838	19,90%	759	17,67%
Długotrwale bezrobotne	2316	54,99%	2467	57,43%
Powyżej 50 roku życia	885	21,02%	929	21,63%
Bez kwalifikacji zawodowych	1275	30,27%	1350	31,43%
Bez doświadczenia zawodowego	1544	36,66%	1454	33,85%
Bez wykształcenia średniego	1881	44,66%	1932	44,97%
Samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 r. życia	255	6,06%	282	6,57%
Osoby bezrobotne, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia	57	1,36%	69	1,61%
Osoby niepełnosprawne	167	3,97%	172	4,01%
Osoby bezrobotne ogółem	4212		4296	

W latach 2012 – 2013 w powiecie świdnickim wzrastała liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne osoby niepełnosprawne (por. Tabela 9).

Tabela 9.

Liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych w powiecie świdnickim w latach 2012-2013

stan na koniec roku

Wyszczególnienie	2012	2013
powiat świdnicki	167	172

W latach 2012 – 2013 największa liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych posiadała orzeczony lekki stopień niepełnosprawności. W okresie tym zmalała liczba osób posiadających orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności (por. Tabela 10).

Tabela 10.**Struktura bezrobotnych osób niepełnosprawnych według stopnia niepełnosprawności w powiecie świdnickim w latach 2012-2013**

stan na koniec roku

Wyszczególnienie	2012		2013	
	N	%	N	%
Znaczny stopień niepełnosprawności	4	2,4%	6	3,49%
Umiarkowany stopień niepełnosprawności	55	32,93%	44	25,59%
Lekki stopień niepełnosprawności	108	64,67%	122	70,92%
Ogółem	167	100%	172	100%

W latach 2012 -2013 najliczniejszą grupę wiekową wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych stanowili niepełnosprawni z przedziału 45-54 lata, tj. odpowiednio w 2012r. - 27,55%, w 2013r. - 30,82%. Kolejną liczną grupę stanowiły osoby w wieku 35-44 lata, tj. odpowiednio w 2012r. - 23,93%, w 2013r. – 20,32%. oraz osoby w wieku 55-59 lat, tj. odpowiednio w 2012r. - 20,36%, w 2013r. – 20,35% (por. Tabela 11).

W latach 2012 – 2013 więcej niż połowa bezrobotnych osób niepełnosprawnych nie posiadała wykształcenia średniego. Natomiast z wykształceniem średnim najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym. Warto również zauważyć, iż w latach 2012 - 2013 rosła liczba osób niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym: od 7,79% w 2012r. do 11,63% w 2013r. Procent osób z wykształceniem wyższym stanowił najmniejszy odsetek wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych (por. Tabela 12).

Tabela 11.**Struktura bezrobotnych osób niepełnosprawnych według wieku w powiecie świdnickim w latach 2012 - 2013**

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	2012	14	8,39%	20	11,98%	40	23,93%	46	27,55%	34	20,36%	13	7,79%	167	100,00%
	2013	8	4,66%	25	14,54%	35	20,32%	53	30,82%	35	20,35%	16	9,31%	172	100,00%

Tabela 12.**Struktura bezrobotnych osób niepełnosprawnych według poziomu wykształcenia w powiecie świdnickim 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	2012	13	7,79%	44	26,35%	14	8,36%	49	29,35%	47	28,15%	167	100,00%
	2013	20	11,63%	38	22,1%	15	8,72%	44	25,57%	55	31,98%	172	100,00%

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

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 13. przedstawia realne wydatki PUP w Świdniku na bezrobocie w latach 2012 – 2013, tj. wydatki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu i na zasiłki dla bezrobotnych.

Tabela 13.

Wydatki PUP w Świdniku na bezrobocie w latach 2012 - 2013

FORMA WYDATKU	KATEGORIA WYDATKÓW					
	Fundusz Pracy		Europejski Fundusz Społeczny		Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Staże, w tym	1 352 594,18	1 921 380,83	337 379,81	370 048,72	19 471,04	0,00
Stypendia stażowe	1 046 127,89	1 485 557,30	256 209,10	274 761,20	15 290,90	0,00
ZUS od stypendiów stażowych	297 062,09	422 262,97	72 892,11	78 122,52	4 079,14	0,00
Zwroty za dojazdy	0,00	3 313,06	6 893,60	15 521,30	0,00	0,00
Badania lekarskie	9 404,20	10 247,50	1 385,00	1 643,70	101,00	0,00
Szkolenia, w tym	317 694,18	265 008,49	68 888,85	177 849,87	6 887,63	0,00
Dodatek szkoleniowy	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Szkolenia bezrobotnych	130 659,06	129 797,21	37 288,00	127 745,06	2 980,00	0,00
Stypendia szkoleniowe	87 094,00	40 551,60	18 833,60	31 159,40	2 541,50	0,00
ZUS od styp. szkoleniowych	24 729,53	11 536,79	5 358,25	8 864,71	723,05	0,00
Zwroty za dojazdy	0,00	9 898,70	6 347,00	8 689,90	448,08	0,00
Badania lekarskie	9 744,00	3 821,00	1 062,00	1 390,80	195,00	0,00
Polisa ubezpieczeniowa- szkolenia	0,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Stypendia studia podyplomowe	8 801,80	14 700,70	0,00	0,00	0,00	0,00
ZUS od styp. za studia podypl.	2 439,99	4 182,39	0,00	0,00	0,00	0,00
Styp. za zatrud. po st. podypl.	2 335,80	4 820,10	0,00	0,00	0,00	0,00

Studia podyplomowe	51 820,00	45 420,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Polisa ubezpieczeniowa - studia	70,00	240,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Koszty przejazdu i zakwaterowania	0,00	24 663,32	0,00	0,00	0,00	0,00
Prace interwencyjne	112 674,97	282 736,87	18 350,62	0,00	0,00	0,00
Roboty publiczne	101 985,53	192 917,05	0,00	0,00	0,00	0,00
Prace społecznie użyteczne	47 074,04	59 730,72	0,00	0,00	0,00	0,00
Doposażenia stanowisk pracy	777 783,70	776 981,00	0,00	0,00	50 000,00	75 000,00
Jednoraz. środki na dział. gosp	1 044 000,00	231 000,00	1 031 332,88	2 057 405,04	0,00	0,00
RAZEM	3 753 806,60	3 754 418,28	1 455 592,16	2 605 303,63	76 358,67	75 000,00
Zasiłki, w tym	4 666 702,16	4 796 391,67	0,00	0,00	0,00	0,00
Zasiłki dla bezrobotnych	3 684 945,57	3 765 211,52	0,00	0,00	0,00	0,00
ZUS od zasiłków	981 756,59	1 031 180,15	0,00	0,00	0,00	0,00
Dodatki aktywizacyjne	29 940,00	82 924,50	0,00	0,00	0,00	0,00
RAZEM	8 450 448,76	8 633 734,45	1 455 592,16	2 605 303,63	76 358,67	0,00

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.

W latach 2012-2013 PUP w Świdniku dążył 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: | 2012r. - 60%, | 2013r. – 80,3%; |
| – po pracach interwencyjnych: | 2012r. - 100%, | 2013r. - 73%; |
| – po robotach publicznych: | 2012r. - 67%, | 2013r. – 95,8%; |
| – po pracach społecznie użytecznych: | 2012r. - 71 %, | 2013r. – 10,5%. |

Najbliższe prognozy 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.

Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2014r., poz. 598) umożliwia aktywizację osób zarejestrowanych w PUP w Świdniku w oparciu o nowe formy wsparcia, m.in. takie jak bony (szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, na zasiedlenie) – dla osób do 30 roku; Program Aktywizacja i Integracja – dla osób korzystających z pomocy społecznej.

Należy jednak podkreślić, iż możliwość korzystania z usług i instrumentów rynku pracy ustawodawca uzależnił od ustalonego profilu pomocy:

- 1) profil pomocy I – pośrednictwo pracy, a także w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe lub formy pomocy, o których mowa w art. 40 ust. 1 i 3a (szkolenia grupowe, koszty egzaminów oraz koszty uzyskania licencji), art. 45 (zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania), art. 46 ust. 1 pkt 2 (refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy), art. 60b (świadczenie aktywizacyjne), art. 61e pkt 2 (pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej) oraz art. 66k–66n ustawy (bony adresowane dla bezrobotnych do 30 roku życia);
- 2) profil pomocy II – usługi i instrumenty rynku pracy, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy oraz inne formy pomocy z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja, o którym mowa w art. 62a ustawy;
- 3) profil pomocy III – Program Aktywizacja i Integracja, o którym mowa w art. 62a, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne oraz w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe.

3.2.2. Analiza SWOT

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 niepełnosprawnych⁴.

Poniżej przedstawiono analizę SWOT lokalnego rynku pracy opracowaną na podstawie badań przeprowadzonych przez PUP w Świdniku wśród osób bezrobotnych do 25 i powyżej 50 roku życia oraz badań przeprowadzonych na zlecenie PUP w Świdniku przez firmę BIOSTAT. Analiza SWOT ma na celu wskazać mocne oraz słabe strony badanego obszaru, a także szanse oraz zagrożenia dla jego realizacji.

Osoby bezrobotne do 25 roku życia wskazały m.in. następujące bariery utrudniające im podjęcie zatrudnienia: brak odpowiednich ofert pracy, brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych, przystosowanie się do sytuacji braku pracy, trudna sytuacja życiowa. 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 do 25 roku życia chciały m.in.: podjąć pracę, nabyć, uzupełnić lub doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe, podjąć staż, założyć własną firmę. Osoby bezrobotne do 25 roku życia chciały także nabyć umiejętność poszukiwania nowych rozwiązań, zwiększyć świadomość posiadanych umiejętności zawodowych, zdobyć umiejętność organizowania własnej pracy, zwiększyć poziom motywacji do podejmowania działań przedsiębiorczych, wzmocnić wiarę we własne możliwości, nabyć umiejętność komunikowania się, podnieść poziom samooceny, nabyć umiejętność radzenia sobie ze stresem.

Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia wskazały m.in. następujące bariery utrudniające im podjęcie zatrudnienia: brak odpowiednich ofert pracy, brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych, trudna sytuacja życiowa, przystosowanie się do sytuacji braku pracy, nieumiejętność opracowania planu działania związanego z poszukiwaniem pracy, wycofanie się z życia społecznego z powodu utraty pracy. 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 powyżej 50 roku życia chciały, m.in.: podjąć pracę, nabyć, uzupełnić lub doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe, podjąć staż, założyć własną firmę, a także zwiększyć świadomość posiadanych umiejętności zawodowych, nabyć umiejętność poszukiwania nowych rozwiązań, zwiększyć poziom motywacji do podejmowania działań przedsiębiorczych, wzmocnić wiarę we własne możliwości, podnieść poziom samooceny, zdobyć umiejętność organizowania własnej pracy, nabyć umiejętność komunikowania się oraz radzenia sobie ze stresem.

Zaprezentowane dane pozwoliły wyciągnąć wnioski przedstawione w Tabeli 14.

⁴ *Strategia rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007 – 2020 s.93*

Tabela 14.

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 (na koniec 2013r. 67,77% osób miało co najmniej wykształcenie średnie); – gotowość do nabywania umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez odbywanie stażu; – gotowość do uzyskania, uzupełniania, lub doskonalenia kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia; – potrzeba poszukiwania nowych rozwiązań. 	<ul style="list-style-type: none"> – długotrwałe doświadczenie zawodowe (na koniec 2013r. 72% osób posiadało doświadczenie powyżej 10 lat) – gotowość do uzyskania, uzupełniania lub doskonalenia kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia; – potrzeba poszukiwania nowych rozwiązań. 	<ul style="list-style-type: none"> – brak doświadczenia zawodowego (na koniec 2013r. 29,74% osób było bez stażu pracy); – nieprawidłowości w zakresie obrazu samego siebie: poszukiwanie wzmocnienia wiary we własne możliwości oraz poziomu samooceny. 	<ul style="list-style-type: none"> – niski poziom wykształcenia (na koniec 2013r. tylko 35,8% osób ma wykształcenie co najmniej średnie); – nieprawidłowości w zakresie obrazu samego siebie: poszukiwanie wzmocnienia wiary we własne możliwości oraz poziomu samooceny.
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 czynników⁵ realizacji. Wyniki tych badań pozostają wciąż aktualne.

Wśród **mocnych stron** regionalnej przedsiębiorczości, można wskazać w szczególności: przyrost liczby podmiotów, 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 większość 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.

Do **słabych stron** powiatu świdnickiego można zaliczyć wyższą niż w województwie i kraju, stopę bezrobocia. Odpowiednio wynosiła ona w 2012r. w powiecie świdnickim – 15,9%, w województwie lubelskim 14,1%, w kraju 13,4%; a w 2013r. w powiecie świdnickim – 16,2%, w województwie lubelskim 14,4%, w kraju 13,4% . 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 uczestniczących w badaniu (zarówno

w I jak i II turze badania) wśród pożądanych cech pracownika najczęściej wskazywało doświadczenie zawodowe. Kolejnym problemem lokalnego rynku pracy utrudniającym aktywizację bezrobotnych jest problem długotrwałego bezrobocia – na koniec 2013r. prawie co drugi bezrobotny zamieszkujący powiat pozostawał bez zatrudnienia dłużej niż 12 miesięcy. Odnosząc się do lokalnej przedsiębiorczości, słabym punktem jest stosunkowo mały procent firm zainteresowanych kształceniem pracowników. Sytuację tę powinna zmienić możliwość finansowania działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków Funduszu Pracy w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a także możliwość organizowania szkoleń bezrobotnych na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych.

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 oceniała, iż jest zmotywowana do poszukiwania pracy i jednocześnie deklarowała jej aktywne poszukiwanie. Zdecydowanie większość osób bezrobotnych była zainteresowana udziałem w formach wsparcia oferowanych przez PUP w Świdniku. 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

⁵ *Badanie rynku pracy. Raport końcowy, BIOSTAT grudzień 2011, s. 52-54.*

mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń dla rynku pracy powiatu świdnickiego prezentuje Tabela 15.

Tabela 15.

Analiza SWOT lokalnego rynku pracy

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> – większość mieszkańców powiatu znajduje się w wieku produkcyjnym; – utrzymujący się trend wzrostu liczby podmiotów gospodarczych na przestrzeni lat 2005 – 2012; – przedsiębiorcy dobrze oceniają kondycję własnego przedsiębiorstwa; – położenie geograficzne: drogowy szlak komunikacyjny - krajowa droga ekspresowa S-17 przecinająca powiat świdnicki; – rozwój infrastruktury komunikacyjnej: port lotniczy i lotnisko 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; – nowelizacja ustawy wprowadzająca nowe formy aktywizacji osób bezrobotnych. 	<ul style="list-style-type: none"> – słabo rozwinięta infrastruktura dróg lokalnych; – niedostateczna ilość zakładów produkcyjnych i usługowych; – brak potencjalnych inwestorów z zewnątrz; – słabo rozwinięte przetwórstwo artykułów rolnych; – wyższy niż w województwie i kraju poziom stopy bezrobocia; – duża liczba osób długotrwale bezrobotnych; – znaczny udział osób młodych – do 34 roku życia – wśród bezrobotnych; – prawie co drugi 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 ocenia iż jest zmotywowana do poszukiwania pracy; – uzbrojone tereny pod inwestycje; – powstanie portu lotniczego i lotniska; 	<ul style="list-style-type: none"> – przeważająca grupa pracodawców dostrzegła trudności w dostępie do pracowników; – wśród pracodawców najważniejszą rolę odgrywa doświadczenie zawodowe potencjalnego pracownika (ceniło je ponad 60% pracodawców w obu turach badania), podczas gdy ponad 1/4 bezrobotnych w powiecie nie

<ul style="list-style-type: none"> - rozwój przedsiębiorczości; - możliwość tworzenia gospodarstw ekologicznych produkujących ekologiczną żywność; - rozwój agroturystyki; - wykształcona kadra; - otwarty rynek pracy w krajach Unii Europejskiej; - środki Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy przeznaczone na dotacje dla bezrobotnych i tworzenie miejsc pracy przez pracodawców. 	<ul style="list-style-type: none"> posiada stażu pracy; - 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.
---	--

3.2.3. Rekomendacje dla obszaru bezrobocia i rynku pracy

Przedstawione analizy pozwoliły opracować rekomendacje dla obszaru bezrobocia i rynku pracy (por. Tabela 16).

Tabela 16.

Rekomendacje dla obszaru bezrobocia i rynku pracy

Wnioski	Rekomendacje	Działania
<ul style="list-style-type: none"> – Więcej niż 1/4 bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Świdniku (na koniec 2013r. - 26,86%) nie posiada stażu pracy. – Jednocześnie pracodawcy wśród pożądaných cech pracownika najczęściej wskazują doświadczenie zawodowe. 	<p>Zwiększenie liczby działań mających na celu podjęcie pracy przez zarejestrowane osoby oraz zdobycie przez nie doświadczenia zawodowego.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Zachęcanie pracodawców do współpracy, w celu zwiększenia liczby nowych miejsc pracy czy możliwości odbycia stażu. – Promocja wśród pracodawców dotowanych form zatrudnienia. – Zwiększenie liczby organizowanych staży.
<ul style="list-style-type: none"> – Ponad połowa bezrobotnych zamieszkujących powiat (na koniec 2013r. - 57,43%) pozostaje bez zatrudnienia dłużej niż 12 miesięcy. – Jako przyczynę braku pracy osoby bezrobotne najczęściej podają brak odpowiednich ofert na rynku pracy. – Pracodawcy dostrzegają trudności w dostępie do pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> – Intensyfikacja działań zmierzających do podniesienia lub zmiany kwalifikacji bezrobotnych. – Podjęcie działań zmierzających do dostosowania kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób bezrobotnych do aktualnych potrzeb pracodawców. 	<ul style="list-style-type: none"> – Intensyfikacja działań aktywizujących osoby bezrobotne. – Zwiększenie liczby szkoleń, w tym organizowanych w oparciu o trójstronne umowy szkoleniowe. – Dostosowanie treści szkoleń i kursów do aktualnych potrzeb rynku pracy – uwzględnienie zawodów deficytowych na rynku.
<ul style="list-style-type: none"> – Istnieje grupa pracodawców, którzy nie korzystali z form wsparcia ze strony PUP w Świdniku. 	<ul style="list-style-type: none"> – Intensyfikacja działań zmierzających do podniesienia zainteresowania pracodawców współpracą z PUP w Świdniku. – Współpraca z innymi instytucjami rynku pracy, w tym z agencjami zatrudnienia, w szczególności realizatorami działań aktywizacyjnych. – Podtrzymanie dobrego poziomu jakości pracy PUP w Świdniku. 	<ul style="list-style-type: none"> – Organizowanie spotkań z pracodawcami, w tym w ramach Świdnickiego Forum pracodawców oraz Klubu pracodawców działającego przy MUP w Lublinie. – Promocja form wsparcia oferowanych przez PUP w Świdniku oraz zachęcanie pracodawców do współpracy. – Organizowanie Targów Pracy. – Kierowanie osób długotrwale bezrobotnych

		do realizatora działań aktywizacyjnych zleconych przez WUP w Lublinie.
<ul style="list-style-type: none"> – Znaczna liczba mieszkańców powiatu świdnickiego zamieszkuje tereny wiejskie – Zdecydowana większość osób zarejestrowanych w PUP w Świdniku jest w szczególnej sytuacji na rynku pracy , m.in. ze względu na długotrwałość bezrobocia, brak wykształcenia średniego, brak doświadczenia zawodowego . 	<ul style="list-style-type: none"> – Wsparcie tradycyjnego kanału wymiany informacji z osobami bezrobotnymi innymi formami komunikacji (np. Internet) w celu przyspieszenia i usprawnienia wymiany informacji. 	<ul style="list-style-type: none"> – Możliwość prowadzenia równoległe dwóch kanałów komunikacji z bezrobotnymi: tradycyjnego i nowoczesnego (np. Internet). – Przekazywanie informacji o realizowanych działaniach poprzez udostępnienie ich na stronie internetowej PUP w Świdniku. – Współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy i informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, stażach, organizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych, realizacji programu Aktywizacja i Integracja oraz zatrudnienia socjalnego na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym.

5.2. Cel główny, cele operacyjne, kierunki i efekty interwencji w obszarze bezrobocia i rynku pracy

Celem głównym działań podejmowanych przez PUP w Świdniku jest świadczenie usług na rzecz osób bezrobotnych oraz pracodawców na jak najwyższym poziomie, poprzez realizację zadań z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Na potrzeby realizacji celu głównego zostały wyodrębnione obszary priorytetowe:

- I. Zwiększanie aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
- II. Zwiększanie równości szans na rynku pracy.
- III. Promocja i rozwój przedsiębiorczości i samo zatrudnienia.
- IV. Upowszechnianie wzoru kształcenia się przez całe życie.
- V. Podnoszenie i aktualizowanie kwalifikacji zawodowych pracowników.
- VI. Stworzenie sieci współpracy z pracodawcami, organizacjami pracodawców oraz innymi podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy.

W ramach tych priorytetów wyodrębniono cele operacyjne, wskazano kierunki i efekty interwencji w obszarze bezrobocia i rynku pracy.

PRIORYTET I.

ZWIĘKSZANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY, W TYM OSÓB BĘDĄCYCH W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Zgodnie z art.49 znowelizowanej 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 30 roku życia oraz powyżej 50 roku życia, bezrobotni długotrwale, bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, bezrobotni niepełnosprawni. Osobom tym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Zwiększenie zagrożenia utratą pracy, bądź trudnościami w jej znalezieniu wymaga ukierunkowanych działań ze strony państwa celem zwiększenia szans osób zarejestrowanych na znalezienie trwałego zatrudnienia, a także zapobieżenia wykluczeniu tych grup z rynku pracy⁶.

Zastosowanie określonej formy pomocy wobec osób bezrobotnych, uzależnione jest od ustalonego profilu pomocy: profil I, profil II, profil III.

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;
- 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;

⁶ M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo Aspra, Warszawa 2004, s. 225.

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 pracodawców.

PUP w Świdniku będzie dążył do ciągłego doskonalenia jakości pośrednictwa pracy, 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 w Świdniku 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 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

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

1. osobom bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy, w szczególności na:
 - a) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnienia;
 - b) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy, w tym badaniu kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych;
 - c) kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia;
 - d) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;
2. pracodawcom pomocy:
 - a) w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy;
 - b) 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 pracodawcą⁷.

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 zawodowej⁸.

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 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 Świdniku, w ulotkach i broszurach.

2) Udzielanie porad indywidualnych

⁷ A. Bańka, *Zawodownictwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Wydawnictwo PRINT-B, Poznań 1995, s. 24.

⁸ Służba Pracownicza, MGPIPS nr 5 Warszawa, s. 1, 2.

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 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) Działania aktywizujące, takie jak szkolenie z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy

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 doradcę zawodowego oraz wsparciu grupy, osoby te mogą odnieść sukces w poszukiwaniu pracy.

6) Rozwój postaw aktywnych i przedsiębiorczości wśród bezrobotnych

W celu łagodzenia skutków bezrobocia oraz zmniejszenia jego rozmiarów konieczne jest wytworzenia u osób korzystających z usługi poradnictwa zawodowego 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.

7) 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: 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 pracy⁹.

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

⁹ Art. 40. ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

one swoje kwalifikacje. 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 innych pracowników Urzędu. Na podstawie zebranych informacji sporządzany będzie wykaz potrzeb szkoleniowych.

2) Organizacja szkoleń

Poprzez 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 organizowane będą w oparciu o potrzeby szkoleniowe badane przez PUP w Świdniku, 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.

CZWARTY CEL OPERACYJNY: PROFILOWANIE I AKTYWIZACJA OSÓB BEZROBOTNYCH, W TYM ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

W ramach tego celu będą realizowane następujące działania:

1) Profilowanie osób bezrobotnych

Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2014r., poz. 598) wprowadziła funkcję doradcy klienta, którą mogą pełnić pracownicy publicznych służb zatrudnienia zatrudnieni jako pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, specjaliści do spraw programów. Do zadań doradcy klienta należy stała opieka nad bezrobotnym lub poszukującym pracy, w szczególności ustalanie profilu pomocy, przygotowanie i nadzór nad realizacją indywidualnego planu działania, świadczenie podstawowych usług rynku pracy w formie indywidualnej oraz ułatwianie dostępu do innych form pomocy określonych w ustawie.

2) Promocja mobilności zawodowej osób bezrobotnych na rynku pracy

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. wprowadziła możliwość zwrotu kosztów zakwaterowania osobie, która spełnia łącznie określone warunki. Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2014r., poz. 598) wprowadziła możliwość przyznania osobie do 30 roku życia bonu na zasiedlenie w związku z podjęciem przez bezrobotnego poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

3) 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 wersji obowiązującej obecnie *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* odbiorcami mogą być osoby posiadające II profil pomocy oraz III profil pomocy (jedynie w ramach programu specjalnego).

Staż to aktywna forma przeciwdziałania bezrobociu, której celem jest nabywanie praktycznych umiejętności poprzez 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.

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

4) 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 przeciwdziałania bezrobociu. Prace interwencyjne polegają na tworzeniu miejsc pracy przez pracodawców dla osób bezrobotnych posiadających II profil pomocy oraz III profil pomocy (jedynie w ramach programu specjalnego). Pracodawca otrzymuje zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia pracowników, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Liczba zawieranych umów o organizację prac interwencyjnych oraz liczba kierowanych osób bezrobotnych uzależniona będzie od przyznanych na dany rok środków finansowych. Przy realizacji prac interwencyjnych PUP w Świdniku dążyć będzie do osiągnięcia jak największej efektywności zatrudnienia osób bezrobotnych po ich zakończeniu.

5) 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 przez okres do 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 bezrobotnych¹⁰.

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 w Świdniku dążyć będzie do osiągnięcia jak największej efektywności zatrudnieniowej 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, polegającą na przełamywaniu postaw bierności, bezczynności zawodowej. Roboty publiczne są więc

¹⁰ M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo Aspra, Warszawa 2004, 215.

instrumentem aktywizacji dla tych osób, które są dotknięte nie tylko problemami zawodowymi, ale także wykluczeniem społecznym¹¹.

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, posiadające II profil pomocy lub III profil pomocy (jedynie w ramach programu specjalnego lub Programu Aktywizacja i Integracja). 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 w Świdniku dążyć będzie do osiągnięcia jak największej efektywności zatrudnieniowej, 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.

PIĄTY 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.

2) Działania informacyjne skierowane do pracodawców

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.

¹¹ T. M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Wydawnictwo Aspra, Warszawa 2004, 216.

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 w Świdniku 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 napotykają 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 umową¹². 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 szanse obchodzić już zaledwie 1/3 z nich¹³.

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 danych rok środków finansowych. PUP dążyć będzie do kierowania dofinansowań do grupy bezrobotnych, dających szansę na utrzymanie działalności przez okres dłuższy niż wymagają przepisy dotyczące 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.

4) Promocja możliwości uzyskania pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej udzielanej przez pośredników finansowych wybieranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego

¹² M. Gadomska, *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.

¹³ 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.

PUP w Świdniku będzie realizował to zadanie poprzez opracowanie ulotek na temat tej formy wsparcia oraz wydawanie zaświadczeń potwierdzających posiadanie statusu bezrobotnego przez osoby ubiegające się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej.

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 upowszechniać 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.

Ponadto w PUP w Świdniku pośrednicy pracy, pełniący funkcję doradcy klienta będą stale współpracować z pracodawcami w zakresie pomocy określonej w ustawie, w szczególności ustalać zapotrzebowanie na nowych pracowników i pozyskiwać ofert pracy w ramach pośrednictwa pracy oraz ułatwiać dostęp do innych form pomocy określonych w ustawie.

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.

5) Promocja możliwości uzyskania przez pracodawców pożyczki na utworzenie stanowiska pracy udzielanej przez pośredników finansowych wybieranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego

PUP w Świdniku będzie realizował to zadanie poprzez:

- a) opiniowanie wniosków o udzielenie pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego pod względem możliwości PUP w Świdniku w zakresie skierowania bezrobotnych posiadających kwalifikacje niezbędne do wykonywania pracy na planowanym do utworzenia stanowisku pracy;
- b) kierowanie bezrobotnych na utworzone stanowiska pracy;

- c) monitorowanie, we współpracy z pośrednikami finansowymi, zatrudnienia przez wymagany okres, bezrobotnych skierowanych przez PUP w Świdniku u pożyczkobiorców, na utworzonych stanowiskach pracy.

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 bezrobociu. 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

Wskazane powyżej kierunki interwencji w obszarze bezrobocia i rynku pracy będą monitorowane w sposób szczególny poprzez osiągnięte przez PUP w Świdniku wskaźniki efektywności zatrudnieniowej i kosztowej. Wskaźniki efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji zawodowej rozumiane są jako udział procentowy liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału w podstawowych formach aktywizacji zawodowej zostały wykazane jako zatrudnione,

w stosunku do liczby osób, które zakończyły udział w podstawowych formach aktywizacji zawodowej. Wskaźniki efektywności kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej rozumiane są jako

stosunek kwoty wydatków Funduszu Pracy poniesionych przez samorządy powiatowe na finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej do liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału w podstawowych formach aktywizacji zawodowej zostały wykazane jako zatrudnione.

PUP w Świdniku przedstawi w opracowaniach efekty podejmowanych działań.