

**Powiatowy Urząd Pracy
w Świdniku**



**Lista zawodów i specjalności, z uwzględnieniem
kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje
zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy**

ŚWIDNIK 2015

Celem niniejszego opracowania jest sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności wprowadzonej do stosowania Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w *sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania* (Dz. U. z 2014 r, poz. 1145).

Diagnozowanie przeprowadzono w obszarze obejmującym potrzeby pracodawców zlokalizowanych na terenie powiatu świdnickiego oraz w obszarze potrzeb osób uprawnionych do szkoleń inicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. W proces ten zaangażowano pracowników Powiatowego Urzędu Pracy, osoby będące w ewidencji PUP, a także instytucje zewnętrzne, w tym lokalnych pracodawców.

Dzięki współpracy z doradcami klienta indywidualnego i instytucjonalnego uzyskano informacje na temat potrzeb zgłaszanych przez klientów urzędu. Ponadto przeprowadzono ankietyzację wśród osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, dzięki której poznano potrzeby szkoleniowe oraz obecną sytuację na rynku pracy osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Analizie poddano potrzeby szkoleniowe zgłaszane w 2014 roku oraz w styczniu 2015 roku przez osoby uprawnione do szkoleń.

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 ciągłe dokształcanie 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 – oznacza to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

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 §66 ust.1. Rozporządzenia Ministra

Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy Dz. U. z 2014 r., poz. 667

z wykorzystaniem:

- strategii rozwoju regionalnego;
- 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 oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;
- zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych;
- wyników analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku według stanu na koniec grudnia 2014 r. zarejestrowane były 3878 osób, w tym 1851 kobiet i 2027 mężczyzn. Najlicniejszą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, tj. 2356 osób, co stanowi 69,8 % ogółu bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym 1184 kobiet, ponad połowa ogółu bezrobotnych to osoby nie posiadające wykształcenia średniego tj. 1772 osób w tym 604 kobiety. Bez doświadczenia zawodowego zarejestrowanych było 1280 osób w tym 683 kobiety, a bez kwalifikacji zawodowych 1269 osób w tym 591 kobiet.

Powyżej 50 roku życia było zarejestrowanych 889 osób, co stanowi 26 % ogółu bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, z czego 307 osób to kobiety.

Najmniej liczna grupę zarejestrowanych osób bezrobotnych, stanowiły osoby do 25 roku życia 660 osób, z tego 306 osób stanowiły kobiety.

❖ **Strategia rozwoju województwa**

Sporządzając listę zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, należy oprzeć się na „Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 z perspektywą do 2030 r.”. Województwo lubelskie zaliczane jest do najbiedniejszych regionów Unii Europejskiej. Należy do regionów peryferyjnych podlegających oddziaływaniu dużych ośrodków zwłaszcza Warszawy, które wchłaniają wysokowykwalifikowane kadry. Oznacza to pozbawienie regionu dużej grupy ludzi szczególnie predysponowanych do kreowania rozwoju społeczno – gospodarczego.

Wizja rozwoju województwa lubelskiego do 2020 z perspektywą do 2030 r. nakreśla pożądane procesy, które powinny zostać zainicjowane min. położenie nacisku na przyspieszenie przemian strukturalnych, polegających na stopniowym ograniczaniu udziału pracujących w najmniej wydajnych działach gospodarki (w tym głównie w nisko produktywnym rolnictwie) na rzecz działów przynoszących wyższą produktywność pracy i wyższe dochody samym pracującym, co będzie prowadzić do wzrostu poziomu życia mieszkańców regionu tak w wymiarze materialnym, jak i ekologicznym i kulturowym.¹ Jakościowy rozwój zasobów ludzkich traktowany jest jako niezbędny czynnik wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego.

Z analizy struktury wieku bezrobotnych wynika, iż blisko połowa (47,4%) zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczyła 35 roku życia, a zdecydowana większość, bo 69,4% 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 młodzież.

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 krajowych.

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 zagranicznych. 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.

¹ *Strategia rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 z perspektywą do 2030 r.s.10*

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.

Należy jednocześnie zwrócić uwagę że województwo lubelskie jest obszarem o dużej częstotliwości powrotów migrantów zagranicznych, przy czym ok. jedna trzecia osób, które pracowały za granicą oceniło, że korzysta ze zdobytej tam wiedzy i doświadczeń. Powracający mogą więc odgrywać pozytywną rolę w rozwoju regionu, wykorzystując nabyte za granicą umiejętności i doświadczenia oraz zakumulowane środki, które mogą inwestować w regionie swojego pochodzenia².

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 regionu.

Nowoczesna polityka rozwoju turystyki koncentruje się na budowie oferty (produktu), wobec których walory miejsca są co najwyżej czynnikiem rdzeniowym lub darmową reklamą. Powszechność akceptacji starego paradygmatu, uporczywe widzenie źródeł atrakcyjności w zasobach przyrodniczych, jest dodatkową przeszkodą w budowie nowoczesnego produktu turystycznego i rozwoju polityki turystycznej. Rośnie rola jakości w turystyce: współcześni turyści poszukują możliwie najwyższej jakości przy rozsądnej cenie.³

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.

² Strategia rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 z perspektywą do 2030 r.s.17

³ Strategia rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 z perspektywą do 2030 r.s.34 – 35

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

Dokumenty strategiczne to zbiór wskazówek, zarówno dla podmiotów publicznych jak i prywatnych, do podejmowania działań i inwestycji na rzecz rozwoju Lubelszczyzny. Najważniejszym dokumentem programowym, który wyznacza kierunki rozwoju jest *Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 z perspektywą do 2030 roku*. Dokument ten opiera się na czterech celach strategicznych. Realizacja trzech z nich, tj. na celu 2. *Restrukturyzacja rolnictwa oraz rozwoju obszarów wiejskich*, celu 3. *Selektywne zwiększanie potencjału wiedzy, kwalifikacji, zaawansowania technologicznego, przedsiębiorczości i innowacyjności regionu*, oraz celu 4. *Funkcjonalna, przestrzenna, społeczna i kulturowa integracja regionu, wzmacnianie sieci współpracy wewnątrzregionalnej* ma bezpośredni wpływ na rozwój rynku pracy na Lubelszczyźnie.

W przypadku Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 zaakceptowano już wybór priorytetów inwestycyjnych oraz obszarów wsparcia. Spośród sześciu wspieranych obszarów trzy wprost odwołują się do zadań z zakresu ochrony środowiska, tj. energia przyjazna środowisku, ochrona środowiska i efektywne wykorzystanie zasobów, mobilność regionalna i ekologiczny transport. Priorytety inwestycyjne realizowane przez daną oś wsparcia dość konkretnie precyzują działania, które mogą uzyskać przyszłe dofinansowanie np. dystrybucja odnawialnych źródeł energii, inwestycje w gospodarce odpadami, redukcje zanieczyszczeń powietrza i przyczynić się do powstania nowych miejsc pracy w regionie⁴.

Po 2008 r. w województwie lubelskim nastąpił wzrost zarówno liczby zarejestrowanych bezrobotnych, jak również liczby pracujących. Przedsiębiorstwa, nawet zwiększając liczbę miejsc pracy, nie są w stanie zapewnić miejsc pracy dla wszystkich nowo rejestrowanych bezrobotnych, w tym licznych wchodzących na rynek pracy absolwentów pochodzących z ostatnich już roczników wyżu demograficznego z lat osiemdziesiątych ze szczytem urodzeń przypadającym w 1983 roku. Przyczyn trudnej sytuacji na rynku pracy województwa

⁴ *Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok, s. 32-33*

lubelskiego należy więc upatrywać zarówno po stronie podaży, jak i popytu. Z jednej bowiem strony na rynek pracy wchodzić liczne roczniki młodych osób, w tym wykształconych na poziomie wyższym – z drugiej zaś nienowoczesna gospodarka regionu nie jest w stanie ich wchłonąć, co ma wymiar zarówno ilościowy, jak i jakościowy⁵.

❖ **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 – PZL Świdnik,
- Trawniki, Rybczewice, Piaski, Mełgiew: ukryte bezrobocie w gminach wiejskich

Struktura bezrobocia w poszczególnych gminach Powiatu Świdnickiego (stan na 31 grudnia 2014 r.)

<i>Gmina</i>	<i>Liczba zarejestrowanych bezrobotnych</i>	<i>w tym kobiety</i>	<i>Długotrwale bezrobotni</i>	<i>Uprawnieni do zasiłku</i>
<i>Świdnik</i>	<i>2000</i>	<i>981</i>	<i>1214</i>	<i>208</i>
<i>Piaski</i>	<i>604</i>	<i>292</i>	<i>381</i>	<i>36</i>
<i>Trawniki</i>	<i>604</i>	<i>271</i>	<i>371</i>	<i>43</i>
<i>Mełgiew</i>	<i>490</i>	<i>234</i>	<i>277</i>	<i>39</i>
<i>Rybczewice</i>	<i>180</i>	<i>73</i>	<i>113</i>	<i>5</i>
<i>Powiat Świdnicki (stan na XII 2014 r.)</i>	<i>3878</i>	<i>1851</i>	<i>2356</i>	<i>331</i>

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

⁵ Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 (z perspektywą do 2030 r.)s.18-19.

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, adaptację 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 31.12.2014 r. wynosi 3878 osób. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj. osób długotrwale bezrobotnych – 2356, osób bez wykształcenia średniego – 1772, osób bez kwalifikacji zawodowych – 1269, 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.

❖ wyniki analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy, zamieszczanych w prasie i internecie;

Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku posiadał do dyspozycji w 2010 roku 1571 ofert pracy a w 2012 roku już jedynie 994 ofert pracy. Jest to liczba i tak większa niż w roku 2011, gdyż wówczas PUP dysponował zaledwie 578 ofertami pracy. W 2013 roku PUP zarejestrował więcej ofert niż w roku poprzednim tj. 879 ofert pracy w tym 337 ofert dotyczyło ofert stażu.

Na podstawie danych za 2014 rok, PUP w Świdniku zarejestrował już więcej ofert pracy niż w latach ubiegłych tj. 1037 ofert, w tym 501 ofert dotyczyło stażu.

Duży wpływ na zmniejszenie się na przełomie lat ofert pracy ma ogólnoswiatowy kryzys w całej gospodarce powodujący sukcesywny spadek liczby ofert pracy a na lokalnym

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

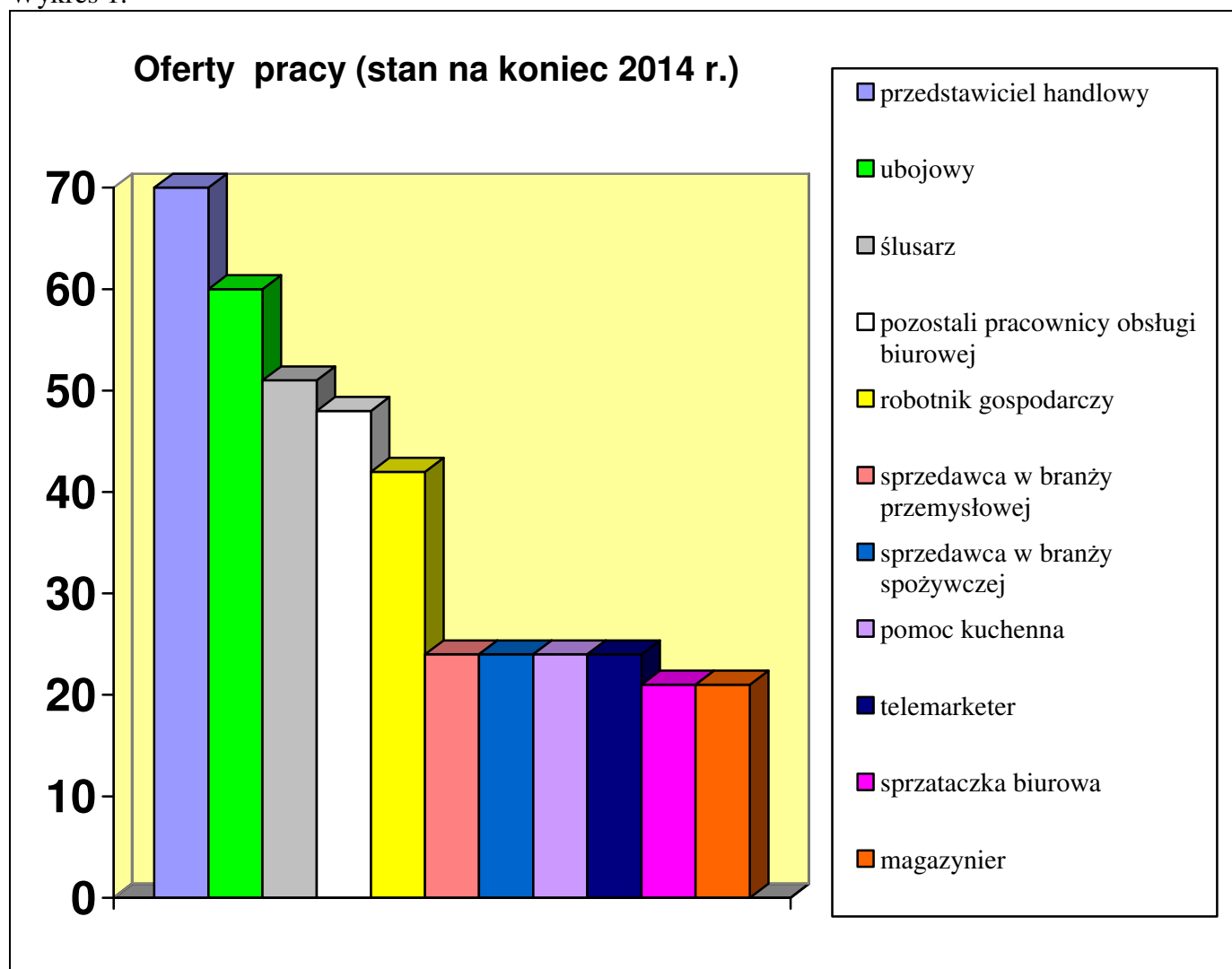
rynku pracy restrukturyzacja największego zakładu pracy WSK PZL Świdnik. Wśród najczęściej poszukiwanych zawodów w powiecie świdnickim w roku 2014 znalazły się: przedstawiciel handlowy, ubojowy, ślusarz, pozostali pracownicy obsługi biurowej, sprzedawca w branży przemysłowej, robotnik gospodarczy, pomoc kuchenna, telemarketer, sprzedawca w branży spożywczej.

Wśród zgłoszonych zapotrzebowań na pracowników najczęściej poszukiwano:

- Przedstawiciel handlowy (332203) – 77 ofert,
- Ubojowy (751106) 60 ofert,
- Ślusarz (722204) – 51 ofert,
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) – 48 ofert,
- Robotnik gospodarczy (515303) – 42 oferty,
- Sprzedawca w branży przemysłowej (522303) – 24 oferty,
- Pomoc kuchenna (941201) – 24 oferty,
- Telemarketer (524404) – 24 oferty,
- Sprzedawca w branży spożywczej (522304) – 24 oferty,
- Sprzątaczką biurową (911207) – 21 ofert,
- Magazynier (432103) – 21 ofert,
- Kierowca samochodu dostawczego (832202) – 17 ofert,
- Pracownik kancelaryjny (411003) – 16 ofert,
- Asystent nauczyciela przedszkola (531202) – 16 ofert,
- Kierowca samochodu ciężarowego (833203) – 16 ofert,
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center (422201) – 15 ofert,
- Ślusarz narzędziowy (722206) – 14 ofert,
- Robotnik budowlany (931301) – 13 ofert,
- Sprzedawca (522301) – 13 ofert,
- Sekretarka (412001) – 12 ofert,
- Mechanik samochodów osobowych (723105) – 12 ofert,
- Szwaczka (753303) – 12 ofert,
- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji (541306) – 12 ofert,

- Opiekun klienta (243305) – 11 ofert,
- Kucharz (512001) – 10 ofert,
- Doradca klienta (524902) – 10 ofert,
- Brukarz (711601) – 9 ofert,
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390) – 9 ofert,
- Sprzedawca w stacji paliw (524502) – 8 ofert,
- Archiwista zakładowy (441402) – 8 ofert
- Kierowca autobusu (833101) – 8 ofert,
- Kosmetyczka (514202) – 7 ofert,
- Barman (513202) – 6 ofert,
- Stolarz meblowy (752208) – 6 ofert,
- Asystent ds. księgowości (431101) – 6 ofert,
- Fryzjer (514101) – 6 ofert,
- Robotnik drogowy (931205) – 6 ofert,

Wykres 1.



Opracowano na podstawie danych zamieszczonych w krajowych ofertach pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, można zauważyć, że aż 202 oferty pracy, które wpłynęły do PUP w Świdniku w roku 2014 można sklasyfikować w obrębie 5 grupy wielkiej. Najwięcej ofert pracy w obrębie tej grupy wystąpiło w zawodach: robotnik gospodarczy (515303) – 42 oferty, sprzedawca w branży przemysłowej (522303) – 24 oferty, telemarketer (524404) – 24 oferty oraz sprzedawca w branży spożywczej (522304) – 24 oferty. Znaczna ilość ofert pracy była też w zawodach sklasyfikowanych w 7 grupie wielkiej – 165 ofert, tj.: ubojowy (751106) – 60 ofert, ślusarz (722204) – 51 ofert, ślusarz narzędziowy (722206) – 14 ofert oraz mechanik samochodów osobowych (723105) – 12 ofert.

Wśród zgłoszonych ofert pracy dominowały również oferty dla pracowników biurowych – 4 grupa wielka – 126 ofert pracy, w zawodach takich jak: pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) – 48 oferty, magazynier (432103) – 21 ofert, pracownik kancelaryjny (411003) – 16 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 9 grupie wielkiej, wśród których można zaobserwować popyt na pracę to: pomoc kuchenna (941201) – 24 oferty, sprzątaczką biurową (911207) – 21 ofert, robotnik budowlany (931301) – 13 ofert.

Do PUP w Świdniku napływały oferty pracy w zawodach sklasyfikowanych w 8 grupie wielkiej takie jak: kierowca samochodu dostawczego (832202) – 17 ofert, kierowca samochodu ciężarowego (833203) – 16 ofert, kierowca autobusu (833101) – 8 ofert.

Popyt na pracę można również zaobserwować w zawodach sklasyfikowanych w 2 grupie wielkiej takie jak opiekun klienta (243305) – 11 ofert, natomiast w 3 grupie wielkiej najwięcej ofert było dla pozostałych pracowników administracyjnych i sekretarzy biura zarządu (334390) – 9 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 29708 ofert pracy z czego tylko 911 ofert dotyczyło województwa lubelskiego. Pierwszą pozycję na liście rankingowej wśród najczęściej pojawiających się ofert zajmuje kategoria: Sprzedaż (11010). Mieszczą się tu takie zawody jak sprzedawca, przedstawiciel handlowy, doradca klienta, handlowiec. Na kolejnej pozycji plasuje się obsługa klienta (5323), branża ekonomiczna – (3290 ofert), inżynieria (3030 ofert) branża IT – rozwój oprogramowania – (2946) ofert pracy. W kategorii bankowość odnotowano 1740 ofert. W dziale IT – Administracja (administrowanie bazami danych) zarejestrowano 1707 ofert pracy, zaś w dziale administracja biurowa (sekretarki, zarządzanie biurem) zarejestrowano 1346 ofert pracy. Dla pracowników produkcji odnotowano 1563 oferty pracy, natomiast dla pracowników fizycznych 1257 ofert pracy.

Wśród najczęściej pojawiających się ofert w województwie lubelskim na stronie www.gazeta.pl znajdują się takie oto oferty: technika/inżynieria (225 ofert), produkcja/przemysł (148 ofert), budownictwo/geodezja (137 ofert), IT – programowanie (117 ofert), sprzedaż B2B (94 oferty), telekomunikacja (87 ofert), sprzedaż – handel detaliczny/sieci handlowe (86 ofert).

W związku z powyższym można zauważyć zasadność organizowania szkoleń z zakresu sprzedaży, handlu, spawania, operatorów sprzętu wykorzystywanego w budownictwie.

▪ **wyniki analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, 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 2014 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku zarejestrowanych było 3998 osób bezrobotnych. Najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni posiadający zawody klasyfikowane w 7 grupie wielkiej. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji maszyn. Prace zazwyczaj są wykonywane ręcznie lub przy pomocy narzędzi manualnych oraz innych narzędzi wykorzystywanych w celu zmniejszenia wysiłku fizycznego wymaganego do realizacji poszczególnych zadań oraz podwyższenia jakości produktów np. murarz, ślusarz, frezer, tokarz w metalu, mechanik pojazdów samochodowych, i osobowych, piekarz, krawiec, szwaczka.

⁷ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2013 r. s. 4*

Druga w kolejności grupa – 2 grupa wielka – obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych, np. inżynier rolnictwa, pedagog, specjalista administracji publicznej, specjalista do spraw marketingu i handlu, ekonomista, politolog.

Kolejną grupę tworzą bezrobotni posiadający zawody klasyfikowane 3 grupie wielkiej – obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnego do wykonywania prac głównie technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania, np. technik budownictwa, technik elektryk, technik mechanik, , technik technologii odzieży, technik ekonomista, technik informatyk oraz 5 grupie wielkiej – która obejmuje zawody 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. kucharze, kucharze małej gastronomii, fryzjerzy, sprzedawcy oraz technicy handlowcy.⁸

Najmniejsza liczba bezrobotnych wykonywała zawody sklasyfikowane w 1, 6, 8, 4 oraz 9 grupie wielkiej.⁹

Zawodami, w których zgłoszone były oferty pracy, a nie było zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiecie świdnickim są: opiekun klienta, specjalista ds. pozyskiwania funduszy, specjalista ds. sprzedaży, księgowy, organizator imprez rozrywkowych, pracownik kancelaryjny.¹⁰

Zawodami nadwyżkowymi w powiecie świdnickim są: cukiernik, mechanik samochodów osobowych, elektromonter instalacji elektrycznych, ślusarz, pielęgniarz, specjalista ds. rodziny, zaopatrzeniowiec, lakiernik samochodowy, stolarz.¹¹

Ponadto, największy „napływ” bezrobotnych odnotowano wśród takich grup zawodowych jak: technik mechanik, sprzedawca, pedagog, ślusarz, specjalista administracji publicznej, technik ekonomista, krawiec, kucharz małej gastronomii.¹²

Popyt na pracę jest to liczba miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społeczno – ekonomicznych.

⁸ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2014 r. s. 6 – 7

⁹ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2014 r. s. 7

¹⁰ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2014 r. s. 14

¹¹ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2014 r. s. 13

¹² Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2013 r. s. 7

W 2013 r. w Polsce i województwie lubelskim popyt na pracę zgłaszały przede wszystkim przedsiębiorstwa w dużych jednostkach, ale także podmioty administracji publicznej.

W Polsce w sektorze publicznym najczęściej wolnych miejsc pracy było dla osób posiadających zawody sklasyfikowane w 2 grupie wielkiej – *Specjaliści*. W sektorze prywatnym najczęściej 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 najczęściej 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 7 grupie wielkiej – *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* oraz 2 grupie wielkiej – *Specjaliści*.¹³

Najwięcej ofert pracy zgłaszanych do Urzędu w 2014 roku było dla zawodów: przedstawiciel handlowy, ubojowy, ślusarz, pozostali pracownicy obsługi biurowej, robotnik gospodarczy, sprzedawca w branży przemysłowej, pomoc kuchenna, telemarketer, sprzedawca w branży spożywczej.

W przypadku sprzedawców 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 (RPD) jest dokumentem o charakterze operacyjnym, który określa i koordynuje politykę rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Ideą dokumentu jest coroczna ocena sytuacji na regionalnym rynku pracy, i następnie wyznaczenie obszarów priorytetowych dla podejmowanych działań na najbliższy rok. Wybór obszarów priorytetowych nie jest przypadkowy – wynika z diagnozy sytuacji na rynku pracy w regionie oraz uwzględnia zapisy innych długo i średniookresowych dokumentów operacyjnych, takich jak:

- Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 (z perspektywą do roku 2030),

¹³ *Raport z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim za II półrocze 2013 r. (część prognostyczna) s. 7 – 11*

- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku,
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO),
- Strategia Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020,
- Wieloletni regionalny plan działań na rzecz promocji i upowszechniania ekonomii społecznej oraz rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w województwie lubelskim na lata 2013 – 2020.¹⁴

RPD na 2015 rok został opracowany przy współpracy partnerów społecznych z instytucji i organizacji działających na rynku pracy. Podmiotami, realizującymi założenia RPD na 2015 rok, są między innymi:

- ✓ publiczne służby zatrudnienia,
- ✓ ochotnicze hufce pracy,
- ✓ agencje zatrudnienia,
- ✓ instytucje partnerstwa lokalnego,
- ✓ placówki oświatowe i ich organy prowadzące,
- ✓ przedsiębiorcy i organizacje zrzeszające przedsiębiorców,
- ✓ szkoły wyższe.¹⁵

Cele i Obszary Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2015 rok zostały określone na podstawie analizy krajowych i regionalnych uwarunkowań rozwoju rynku pracy. W szczególności uwzględniono:

- Diagnozę sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim,
- Uwarunkowania i kierunki regionalnego planowania strategicznego,
- Kierunki Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku,
- Kierunki Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 (RPO).

Cele uwzględniają także doświadczenia związane z realizacją Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok oraz zawarte w nim rekomendacje.

¹⁴ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2015 s. 4

¹⁵ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2015 s. 8

Cele Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2015 rok:

1. Promocja na lokalnym rynku pracy innowacyjnych rozwiązań z zakresu przedsiębiorczości oraz aktywizacji zawodowej młodzieży.
2. Wspieranie aktywizacji zawodowej grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym młodzieży NEET oraz osób w wieku 50+ poprzez działania innowacyjne.
3. Promocja innowacyjnych metod i technik w zakresie kształcenia ustawicznego różnych grup wiekowych.

4. Promowanie rozwiązań innowacyjnych w obszarze firm rodzinnych i ekonomii społecznej.

Zgodnie z założeniami, powyższe cele wskazują priorytetowe kierunki rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim na rok 2015. W działaniach na rzecz rozwoju zasobów ludzkich i rynku pracy województwa lubelskiego promują one działania innowacyjne.¹⁶

Nawiązując do dwóch ostatnich lat funkcjonowania RPD dla województwa lubelskiego oraz kontynuując tematykę zawartą w tych dokumentach – tym razem w ujęciu innowacyjnym, w roku 2015 wyznaczono 2 główne obszary priorytetowe, tj. „Ludzie młodzi” oraz „Przedsiębiorczość”. Poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań w obu obszarach rozpoczęto od zdefiniowania głównych priorytetów oraz zdiagnozowania najistotniejszych problemów. Przede wszystkim, w wielu wypadkach, pomimo istnienia szeregu mechanizmów wsparcia, wciąż mamy do czynienia z problemami związanymi z uzyskaniem lub utrzymaniem zatrudnienia. Te kwestie wymagają nowoczesnego i innowacyjnego podejścia. Warto dodać, iż innowacyjność, również w obszarze rynku pracy znajduje się aktualnie w grupie priorytetowych obszarów wsparcia Unii Europejskiej.¹⁷

Na koniec grudnia 2014 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku zarejestrowanych było 3878 bezrobotnych, w tym blisko połowę (47,7%) stanowiły kobiety. Spośród zarejestrowanych osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy w końcu grudnia 2014 roku było 87% z czego 26,35 % – to osoby powyżej 50 roku życia a 19,5 % to osoby do 25 roku życia. Osoby bez wykształcenia średniego stanowiły 52,5%, bez doświadczenia zawodowego 37,9% natomiast bez kwalifikacji zawodowych 37,6 %, ogółu.

W końcu grudnia 2014 roku 2356 osób bezrobotnych (tj. 60,7%) pozostawało bez pracy długotrwale, a kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka stanowiły 11,9% wszystkich osób pozostających w rejestrze. Na koniec 2014 roku w ewidencji urzędu pracy znajdowało się 1723 osoby bezrobotne zamieszkałe na wsi, tj. 44,6% ogółu

¹⁶ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2015 s. 13

¹⁷ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2015 s. 5 – 6

zarejestrowanych. W omawianym roku pracę podjęło 2341 osób, stanowiąc 61,82% 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 2014 roku w skali powiatu, odsetek bezrobotnych rejestrowanych po raz kolejny wyniósł 89,9%.

Na przestrzeni kilku ostatnich lat liczną kategorię wiekową wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby w wieku 18 – 24 lata. W roku 2014 (stan na 31.12.2014 r.) odsetek osób w tej grupie wiekowej wynosił 17%. Warto dodać, iż blisko połowa bezrobotnych (47,4%) nie przekroczyła 35 lat, a 69,4% osób jest w tzw. wieku mobilnym, tj. do 44 roku życia.

W ciągu 2014 roku w powiecie świdnickim do urzędu pracy zgłoszono 1037 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 2014 roku 124 osoby bezrobotne podjęły działalność gospodarczą po otrzymaniu wsparcia z urzędu pracy, natomiast 46 pracodawcom udzielono refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Podkreśla się konieczność udzielania wsparcia osobom zamierzającym rozpocząć działalność gospodarczą poprzez zastosowanie takich usług 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.

Wśród grup wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy jest młodzież. Bezrobocie wśród młodzieży to obecnie ogromny problem społeczny. Sytuacja młodzieży na rynku pracy uległa pogorszeniu wraz z kryzysem gospodarczym ostatnich lat. Pracodawcy ograniczając koszty zatrudnienia w firmach, najczęściej rezygnują z zatrudniania nowych osób, nie posiadających doświadczenia zawodowego, a w takiej sytuacji najczęściej znajdują się młodzi ludzie.¹⁸

RPD na 2015 rok zawiera następujące rekomendacje, których adresatem są urzędy pracy:

- Inicjowanie działań aktywizujących młodzież z grupy NEET (promocja postaw aktywnych oraz przedsiębiorczych w tej grupie młodzieży),
- Nawiązywanie partnerstw oraz umów trójstronnych pomiędzy przedstawicielami lokalnych władz, szkół oraz przedsiębiorcami mających na celu zwiększenie dopasowania oferty kształcenia do wymagań lokalnego rynku pracy,
- Promocja odpowiedzialnych i aktywnych postaw na rynku pracy, z uwzględnieniem wolontariatu, wśród absolwentów poprzez innowacyjne techniki i metody,
- Wzmocnienie wizerunku grupy 50+ poprzez współpracę publicznych służb zatrudnienia ze środowiskiem biznesu,
- Promowanie nowoczesnych technologii w grupach 50+,
- Podejmowanie inicjatyw na rzecz nawiązywania oraz utrzymywania współpracy różnych środowisk lokalnych na rzecz ekonomii społecznej,
- Wspieranie inicjatyw tworzenia spółdzielni socjalnych wśród bezrobotnych.¹⁹

¹⁸ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2015 s.16

¹⁹ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2015 s.26 - 42

▪ **Wyniki analiz skuteczności i efektywności 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 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 brało udział 155 osób bezrobotnych (szkolenia zakończone w 2012 r., stan na koniec marca 2013 r.). Szkolenia ukończyło 152 osób, w tym 68 kobiet (44,74%). W trakcie lub po ukończeniu szkolenia pracę podjęły – 58 osób, co stanowiło 38,2% osób, które ukończyły szkolenie.

W 2013 roku w szkoleniach brało udział 150 osób bezrobotnych (szkolenia zakończone w 2013 r., stan na koniec marca 2013 r.). Szkolenia ukończyło 150 osób, w tym 67 kobiet (44,6%). W trakcie lub po ukończeniu szkolenia pracę podjęły – 91 osób, co stanowiło 60,6% osób, które ukończyły szkolenie.

W 2014 roku w szkoleniach uczestniczyło 175 osób bezrobotnych. Szkolenie ukończyło 175 osoby, w tym 66 kobiet. Na dzień sporządzania diagnozy nie ma pełnych danych co do efektywności szkoleń zrealizowanych w roku 2014. Efektywność szkoleń z 2014 roku będzie wnikliwie badana w końcu I kwartału 2015 r. Według stanu na dzień 22.01.2015 r. roku zatrudnienie (w trakcie lub w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) podjęło 59 osób, co stanowi 34% ogółu kończących szkolenia.

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

Spośród 175 osób skierowanych w 2014 roku, szkolenie ukończyło 175 osób, w tym 66 kobiet.

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

➤ **statusu w rozumieniu ustawy:**

- zarejestrowane jako osoby bezrobotne – 173 osoby,

- zarejestrowane jako osoby poszukujące pracy – 2 osoby.

➤ **płci:**

- kobiety – 66 osób
- mężczyźni – 109 osób.

➤ **wieku:**

- w kategorii wiekowej 18 – 24 lata – 85 osób,
- w kategorii wiekowej 25 – 34 lata – 30 osób,
- w kategorii wiekowej 35 – 44 lata – 24 osoby,
- w kategorii wiekowej 45 lat i więcej – 36 osób.

W omawianym okresie sprawozdawczym najliczniejszą grupę przeszkolonych stanowili bezrobotni z przedziału wiekowego 18 – 24 lata (85 osób, 48,6% ogółu), 25 – 34 lata (30 osób, 17,1% ogółu).

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

- policealne i średnie zawodowe – 64 osoby,
- wyższe – 30 osób,
- średnie ogólnokształcące – 30 osób,
- gimnazjalne i poniżej – 29 osób,
- zasadnicze zawodowe – 22 osoby.

➤ **Osoby które ukończyły szkolenie według miejsca zamieszkania:**

Na 175 osób, które ukończyły szkolenie, 76 osób to zamieszkiwały na terenach wiejskich.

➤ **przynależność do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy:**

- bezrobotni do 30 roku życia – 87 osób,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia – 24 osoby,
- długotrwale bezrobotni – 80 osób,
- bezrobotni niepełnosprawni – 14 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 80 osób (45,7%), które ukończyły szkolenia, stanowią osoby długotrwale bezrobotne a więc

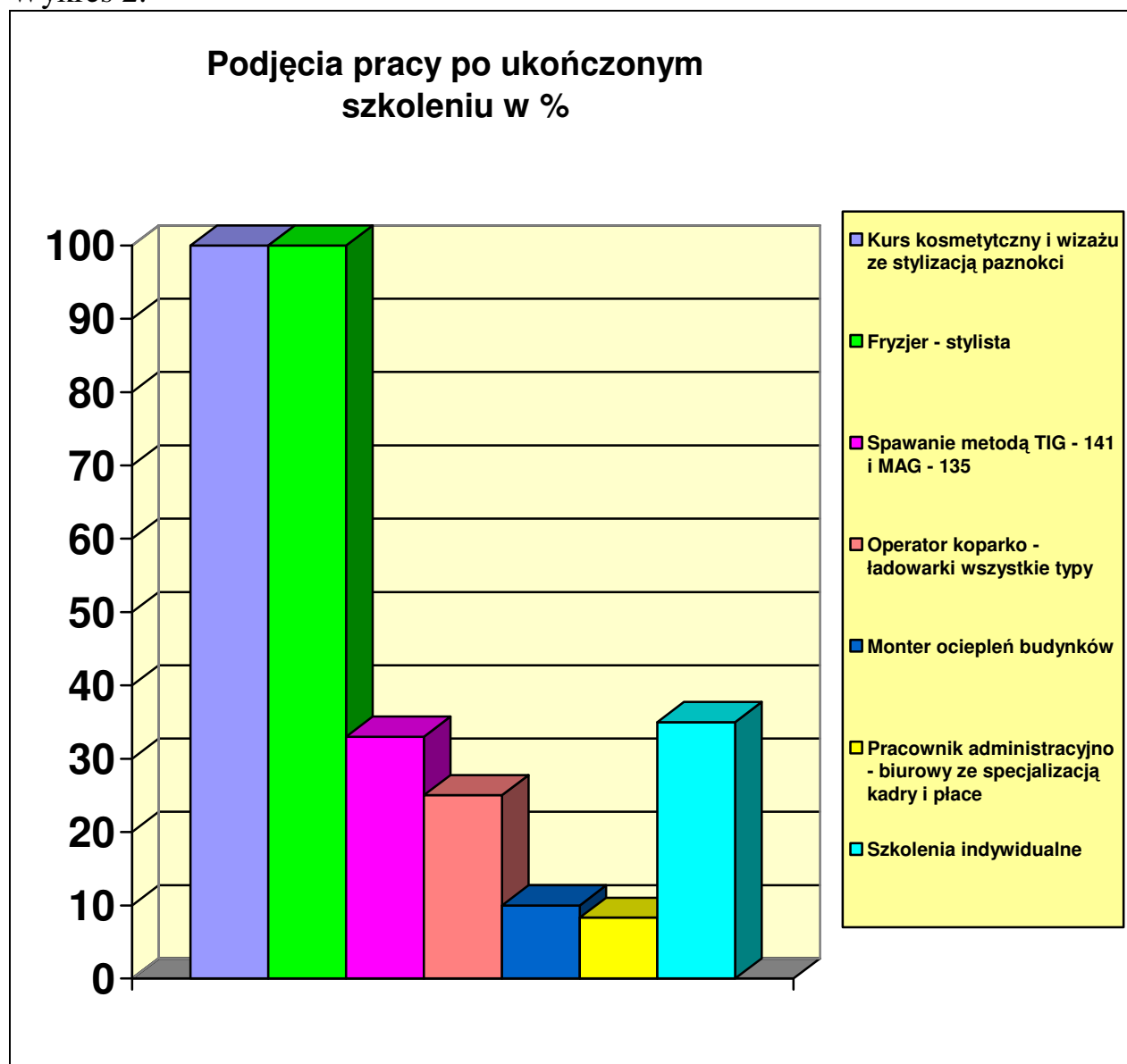
pozostające bez zatrudnienia łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

- ❖ **liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia** –
Z grupy 75 osób przeszkolonych 59 osób podjęło zatrudnienie. Szkolenia zakończone do końca IV kwartału 2014 r., stan na 22.01.2015 r.
- ❖ **Przeciętny koszt szkolenia** – 3122,68 zł.
- ❖ **Przeciętny koszt osobogodziny szkolenia** – 58,11 zł.

Liczba osób, które podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia (stan na 22.01.2015 r.)

Nazwa szkolenia	Liczba osób, które		
	ukończyły szkolenie	podjęły pracę do 90 dni	Podjęły pracę (%)
Szkolenia indywidualne	85	30	35%
Kurs kosmetyczny i wizażu ze stylizacją paznokci	10	10	100%
Fryzjer – stylistka	10	10	100%
Spawanie metodą TIG – 141 i MAG – 135	12	4	33%
Operator koparko – ładowarki klasa III wszystkie typy	12	3	25%
Monter ociepleń budynków	10	1	10%
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	12	0	0%
Sprzedawca – fakturzysta z obsługą komputera i kas fiskalnych	12	0	0%
Pracownik administracyjno – biurowy ze specjalizacją kadry i płace	12	1	8,3%
Razem	175	59	33,7%

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 wykazały się szkolenia z zakresu kosmetyki i fryzjerstwa. Jednakże należy podkreślić, iż efektywność ta wynika z faktu iż, szkolenia realizowane były w ramach projektu i zgodnie z założeniami, osoby kończące szkolenia były kierowane na staż. Szkolenia indywidualne cieszą się największym powodzeniem, zatrudnienie na dzień tworzenia diagnozy znalazło 35% przeszkolonych osób. Wynika to z faktu iż, wiele szkoleń indywidualnych zakończyło się w IV kwartale 2014 roku, a stan zatrudnienia ujęty w niniejszym opracowaniu ustalony został na dzień 22.01.2015 r. Niską efektywność dało się zauważyć po szkoleniach indywidualnych realizowanych ze środków EFS w którym, uczestniczyły osoby z kategorii powyżej 50 roku

życia, oraz z orzeczoną stopniem niepełnosprawności. Jest to grupa osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, mająca duże trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

Przedstawione wyniki dotyczące zatrudnienia można próbować wyjaśnić faktem, iż większość szkoleń realizowanych w 2014 roku kończyła się w III i IV kwartale br. 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 2014 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 są również osoby, które po ukończonym szkoleniu podjęły zatrudnienie, a nie zgłosiły 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 indywidualnych które, umożliwiają nabycie

umiejętności niezbędnych w celu ubiegania się o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

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

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.

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 2015 rok.

Opracowanie:

Sylwia Machnikowska

Anna Wójcik