

**Powiatowy Urząd Pracy
w Świdniku**



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

ŚWIDNIK 2016

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 2015 roku oraz w styczniu i lutym 2016 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 ciągle dokończanie 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 22 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 województwa;
- 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 2015 r. zarejestrowanych było 3830 osób, w tym 1803 kobiety i 2027 mężczyzn. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne tj. 2279 osób, co stanowi 59,5% ogółu bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym 1104 kobiety.

Ponad połowa ogółu bezrobotnych to osoby z terenów wiejskich – 1714, osoby bez kwalifikacji zawodowych tj. 1283 osoby w tym 607 kobiet stanowią również liczną grupę. Bez doświadczenia zawodowego zarejestrowanych było 1228 osób w tym 654 kobiety, a bez kwalifikacji zawodowych 1283 osoby w tym 607 kobiet.

Powyżej 50 roku życia było zarejestrowanych 951 osób, co stanowi blisko 25 % ogółu bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, z czego 328 osób to kobiety. Liczną grupę zarejestrowanych osób bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowiły osoby do 30 roku życia – 1249 osób, z tego 660 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.*”, która jest najważniejszym dokumentem programowym wyznaczającym kierunki rozwoju Lubelszczyzny. Dokument ten opiera się na czterech celach strategicznych:

1. Wzmacnianie urbanizacji regionu.
2. Restrukturyzacja rolnictwa oraz rozwój obszarów wiejskich.

3 Selektywne zwiększanie potencjału wiedzy, kwalifikacji, zaawansowania technologicznego, przedsiębiorczości i innowacyjności regionu.

4. Funkcjonalna, przestrzenna, społeczna i kulturowa integracja regionu.

Strategiczne cele rozwoju nie są uporządkowane hierarchicznie, są wobec siebie równorzędne. Realizacja trzech z nich, tj. celu 2. *Restrukturyzacja rolnictwa oraz rozwój 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* ma bezpośredni wpływ na rozwój rynku pracy na Lubelszczyźnie. Działania te będą także zmierzały do poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy co ma duże znaczenie ponieważ gospodarkę województwa charakteryzuje niski poziom innowacyjności, którego konsekwencją jest mała wydajności pracy, niekorzystnie rzutująca na konkurencyjność i atrakcyjność inwestycyjną.

Województwo lubelskie zaliczane jest do najbiedniejszych regionów Unii Europejskiej. Należy do regionów peryferyjnych podlegających oddziaływaniu dużych ośrodków zwłaszcza Warszawy, które wchłaniają wysoko wykwalifikowane kadry. Oznacza to pozbawienie regionu dużej grupy ludzi szczególnie predysponowanych do kreowania rozwoju społeczno – gospodarczego. 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 lubelskiego należy więc upatrywać zarówno po stronie podaży, jak i popytu. Z jednej bowiem strony na rynek pracy wchodzi 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 jakościowy¹.

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

¹ *Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*s.18-19.

mieszkańców regionu tak w wymiarze materialnym, jak i ekologicznym i kulturowym.² Jakościowy rozwój zasobów ludzkich traktowany jest jako niezbędny czynnik wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego.

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. 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. Działania te również 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. Rozwój transportu drogowego rodzi również 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 pochodzenia.

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. Istnieje przekonanie, że dla osób

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

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

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

❖ **Strategia Rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007 – 2020.**

Celem nadrzędnym Strategii Rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007-2020 jest osiągnięcie przez Powiat Świdnicki trwałego i zrównoważonego rozwoju poprzez wykorzystanie jego wewnętrznych potencjałów rozwojowych. Osiągnięcie trwałego i zrównoważonego rozwoju przez Powiat Świdnicki wymaga podjęcia szeregu działań dla rzecz poprawy jakości życia społeczności lokalnej i funkcjonowania podmiotów gospodarczych z zachowaniem wszelkich norm i wytycznych w zakresie ochrony środowiska naturalnego.

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 Augusta Westland – PZL Świdnik,
- Trawniki, Rybczewice, Piaski, Mełgiew: ukryte bezrobocie w gminach wiejskich

**Struktura bezrobocia w poszczególnych gminach Powiatu Świdnickiego
(stan na 31 grudnia 2015 r.)**

<i>Gmina</i>	<i>Liczba zarejestrowanych bezrobotnych</i>	<i>w tym kobiety</i>	<i>Staż bezrobocia powyżej 12 miesięcy</i>	<i>Uprawnieni do zasiłku</i>
<i>Świdnik</i>	<i>1965</i>	<i>947</i>	<i>829</i>	<i>240</i>
<i>Piaski</i>	<i>631</i>	<i>304</i>	<i>292</i>	<i>46</i>
<i>Trawniki</i>	<i>604</i>	<i>267</i>	<i>311</i>	<i>41</i>
<i>Melgiew</i>	<i>460</i>	<i>209</i>	<i>212</i>	<i>25</i>
<i>Rybczewice</i>	<i>170</i>	<i>76</i>	<i>93</i>	<i>2</i>
<i>Powiat Świdnicki (stan na XII 2015 r.)</i>	<i>3830</i>	<i>1803</i>	<i>1737</i>	<i>354</i>

Jeden z głównych celów, jaki wyznacza się w Strategii Rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007-2020, jest „Budowa społeczeństwa opartego na wiedzy poprzez wspieranie rozwoju zasobów ludzkich”. Wspieranie rozwoju zasobów ludzkich ma zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia konkurencyjności i atrakcyjności powiatu. Wspieranie zasobów ludzkich ma na celu eliminację barier utrudniających dostosowanie społeczeństwa do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy i podniesie nowoczesności społeczeństwa. Budowa społeczeństwa opartego na wiedzy powinna być dokonana poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, wsparcie osób uczących się, adaptację osób niepełnosprawnych.³

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 31.12.2015 r. wynosi 3830 osób. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj. osób długotrwale bezrobotnych – 2279, osób bez wykształcenia średniego – 1779, osób bez kwalifikacji zawodowych – 1283, 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

³ Strategia rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007 – 2020 s.104

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 oferty 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 dysponował już większą liczbą ofert pracy niż w latach ubiegłych tj. 1037 ofert, w tym 501 ofert dotyczyło stażu.

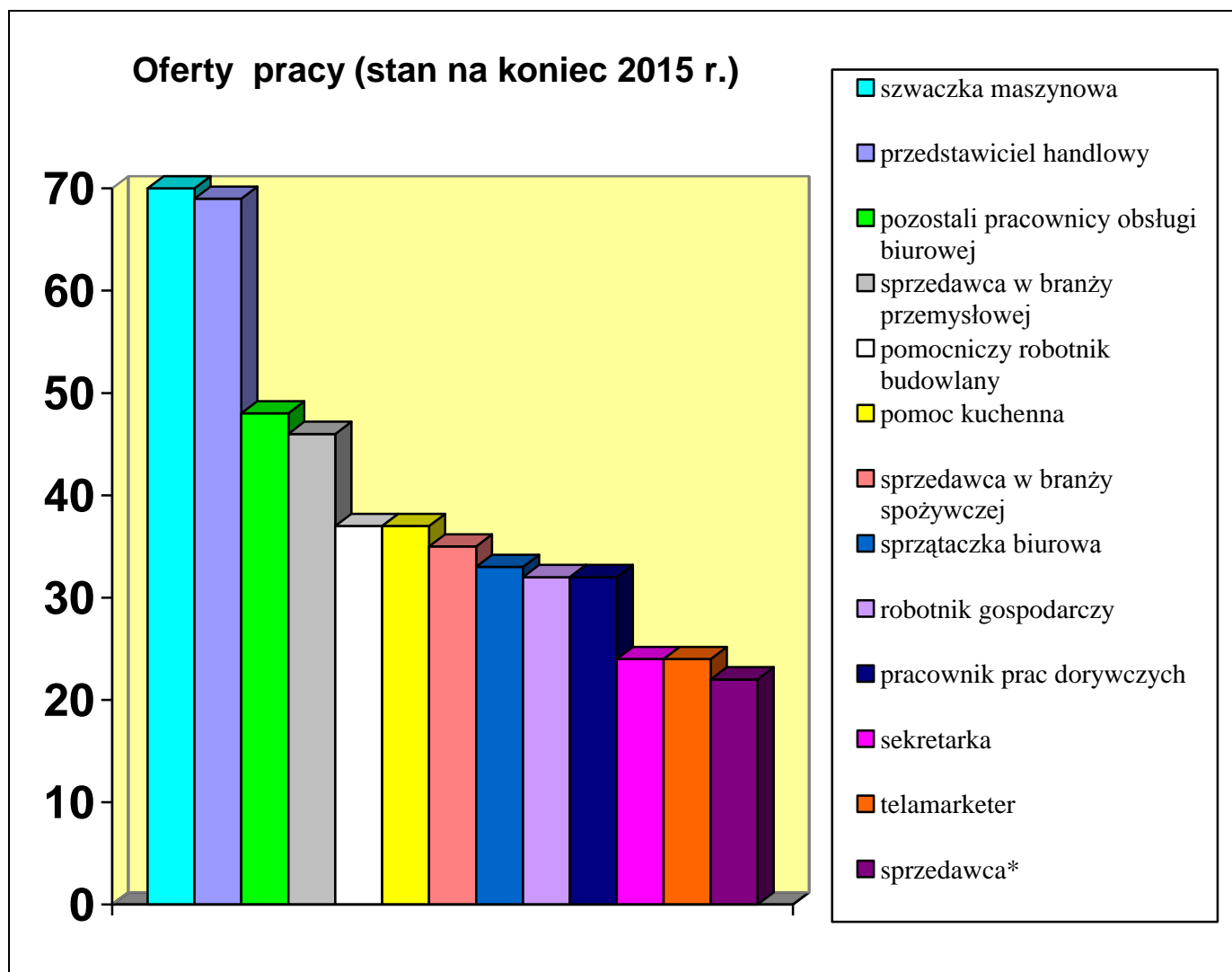
Na podstawie danych za 2015 rok, PUP w Świdniku zarejestrował więcej ofert pracy niż w latach ubiegłych tj. 1336 ofert, w tym 725 ofert dotyczyło pracy subsydiowanej.

Duży wpływ na zmniejszenie się na przełomie lat ofert pracy miał ogólnoswiatowy kryzys w całej gospodarce powodujący sukcesywny spadek liczby ofert pracy a na lokalnym rynku pracy restrukturyzacja największego zakładu pracy WSK PZL Świdnik. Wśród najczęściej poszukiwanych zawodów w powiecie świdnickim w roku 2015 znalazły się: szwaczka maszynowa, przedstawiciel handlowy, pozostali pracownicy obsługi biurowej, sprzedawca w branży przemysłowej, pomocniczy robotnik budowlany, pomoc kuchenna sprzedawca w branży spożywczej, sprzątaczką biurowa, robotnik gospodarczy, pracownik prac dorywczych.

- Szwaczka maszynowa (815301) – 82 oferty,
- Przedstawiciel handlowy (332203) – 69 ofert,
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) – 48 ofert,
- Sprzedawca w branży przemysłowej (522303) – 46 ofert,
- Pomocniczy robotnik budowlany (931301) – 37 ofert,
- Pomoc kuchenna (941201) – 37 ofert,
- Sprzedawca w branży spożywczej (522304) – 35 ofert,
- Sprzątaczką biurowa (911207) – 33 oferty,
- Robotnik gospodarczy (515303) – 32 oferty,
- Pracownik prac dorywczych (962201) – 32 oferty,

- Sekretarka (412001) – 24 oferty,
- Telemarketer (524404) – 24 oferty,
- Sprzedawca* (522301) – 22 oferty,
- Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani (821990) – 22 oferty,
- Magazynier (432103) – 21 ofert,
- Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych (814290) – 20 ofert,
- Pracownik kancelaryjny (411003) – 19 ofert,
- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali (812190) – 19 ofert,
- Doradca klienta (524902) – 18 ofert,
- Szwaczka ręczna (753303) – 17 ofert,
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390) – 17 ofert,
- Asystent do spraw księgowości (431101) – 17 ofert,
- Asystent nauczyciela przedszkola (531202) – 17 ofert,
- Kierowca samochodu dostawczego (832202) – 13 ofert,
- Stolarz meblowy (752208) – 12 ofert,
- Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniami gdzie indziej niesklasyfikowani (912990) – 12 ofert,
- Rozbieracz – wykrawacz (751104) – 12 ofert,
- Barman (513202) – 12 ofert,
- Kierowca samochodu ciężarowego (833203) – 12 ofert,
- Technik farmaceutyczny*(321301) – 10 ofert,
- Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni (751290) – 10 ofert,
- Kurier (441202) – 10 ofert,

Wykres 1.



Opracowano na podstawie danych zamieszczonych w krajowych ofertach pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, można zauważyć, że aż 206 ofert pracy, które wpłynęły do PUP w Świdniku w roku 2015 można sklasyfikować w obrębie 5 grupy wielkiej. Najwięcej ofert pracy w obrębie tej grupy wystąpiło w zawodach: sprzedawca w branży przemysłowej (522303) – 46 ofert, sprzedawca w branży spożywczej (522304) – 35 ofert, robotnik gospodarczy (515303) – 32 oferty, telemarketer (524404) – 24 oferty oraz sprzedawca* (522301) – 22 oferty. Znaczna ilość ofert pracy była też w zawodach sklasyfikowanych w 9 grupie wielkiej – pomocniczy robotnik budowlany (931301) – 37 ofert, pomoc kuchenna

(941201) – 37 ofert, sprzątaczką biurową (911207) – 33 oferty, pracownik prac dorywczych (962201) – 32 oferty.

Wśród zgłoszonych ofert pracy dominowały również oferty dla pracowników biurowych – 4 grupa wielka – pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) – 48 ofert, sekretarka (412001) – 24 oferty, magazynier (432103) – 21 ofert, pracownik kancelaryjny (411003) – 19 ofert oraz dla pracowników wykonujących prace proste, tj.: szwaczka maszynowa (815301) – 82 oferty, pozostali monterzy (821990) – 22 oferty, pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali (812190) – 19 ofert, kierowca samochodu dostawczego (832202) – 13 ofert.

Należy podkreślić, iż tendencja znacznego zapotrzebowania na powyższe zawody na rynku pracy wynika z rotacji zatrudnienia w ww. branżach.

Pozostałe zawody sklasyfikowane w 3 grupie wielkiej, wśród których można zaobserwować popyt na pracę to: przedstawiciel handlowy (332203) – 69 ofert, pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390) – 17 ofert.

Do PUP w Świdniku napływały oferty pracy w zawodach sklasyfikowanych w 7 grupie wielkiej takie jak: szwaczka ręczna (753303) – 17 ofert, stolarz meblowy (752208) – 12 ofert, rozbieracz – wykrawacz (751104) – 12 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 34890 ofert pracy z czego tylko 1037 ofert dotyczyło województwa lubelskiego. Pierwszą pozycję na liście rankingowej wśród najczęściej pojawiających się ofert zajmuje kategoria: Sprzedaż (12642 oferty). Mieszczą się tu takie zawody jak sprzedawca, telemarketer, doradca klienta, handlowiec. Na kolejnej pozycji plasuje się obsługa klienta (6542 oferty), branża ekonomiczna – (3614 ofert), branża IT – rozwój oprogramowania – (3636 ofert), inżynieria (3429 ofert). W dziale IT – Administracja (administrowanie bazami danych) zarejestrowano 2352 oferty pracy, zaś w dziale administracja biurowa (sekretarki, zarządzanie biurem) zarejestrowano 1710 ofert pracy. W kategorii bankowość odnotowano 1668 ofert, a w kategorii zasoby ludzkie 1463 oferty. Dla pracowników produkcji odnotowano 1932 oferty pracy, natomiast dla pracowników fizycznych 1390 oferty pracy.

Wśród najczęściej pojawiających się ofert w województwie lubelskim na stronie www.gazeta.pl znajdują się następujące: technika/inżynieria (346 ofert), produkcja/przemysł (204 oferty), budownictwo/geodezja (89 ofert), szeroko pojęta branża handlowa (58 ofert), IT

– programowanie (58 ofert), finanse i księgowość (53 oferty), call center/obsługa klienta (47 ofert), logika i transport (43 oferty).

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

▪ **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.⁴

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.

W 2015 roku PUP w Świdniku opracował monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w oparciu o dane z 2014 roku. W 2014 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku zarejestrowanych było 3878 osób bezrobotnych.

Na podstawie danych tabeli „*Struktura bezrobotnych wg grup zawodowych w powiecie świdnickim*” można stwierdzić, iż wśród osób zarejestrowanych w PUP w Świdniku największa liczba bezrobotnych posiadała zawody sklasyfikowane w 5 grupie wielkiej, 2 grupie wielkiej, 3 grupie wielkiej, 7 grupie wielkiej.⁵

Z powyższego wynika, iż największa liczba bezrobotnych wykonywała zawody

⁴ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2014 r. s. 3

⁵ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w 2014 r. s. 6 – 7

klasyfikowane w następujących grupach wielkich:

- *pracownicy usług osobistych i sprzedawcy* (5 grupa wielka) – wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych min. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą, a także usług sprzedaży i demonstracji towarów w sklepach hurtowych lub detalicznych, np. sprzedawcy, kucharze, kucharze małej gastronomii, technicy handlowcy, fryzjerzy;
- *specjaliści* (2 grupa wielka) - wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych, np. pedagog, specjalista administracji publicznej, ekonomista, inżynier rolnictwa;
- *technicy i inny średni personel* (3 grupa wielka) – 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 mechanik, technik ekonomista, technik technologii odzieży, technik informatyk, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik budownictwa.
- *robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* (7 grupa wielka) – 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. ślusarz, krawiec, szwaczka, murarz, tokarz w metalu, mechanik pojazdów samochodowych i osobowych, piekarz, frezer.

Najmniejsza liczba bezrobotnych wykonywała zawody sklasyfikowane w następujących grupach wielkich:

- *przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* (1 grupa wielka);
- *operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń* (8 grupa wielka);
- *rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* (6 grupa wielka);
- *pracownicy biurowi* (4 grupa wielka);

➤ *pracownicy przy pracach prostych (9 grupa wielka).*⁶

Zawody, w których zgłoszone były w 2014 r., oferty pracy a nie było zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiecie świdnickim są: opiekun klienta, specjalista ds. pozyskiwania funduszy, specjalista ds. sprzedaży, organizator imprez rozrywkowych, pracownik kancelaryjny.⁷

Na podstawie informacji sygnałnej za 2015 rok zawody nadwyżkowe i deficytowe przedstawiają się następująco:

ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE W POWIECIE ŚWIDNICKIM

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
		Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem
		Administratorzy systemów komputerowych
		Doradcy finansowi i inwestycyjni
	zawód deficytowy	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani
		Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Ręczni pakowacze i znakowacze
		Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
		Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni
		Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewnne
		Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym
		Blacharze
		Lakiernicy
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych
		Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów
		Konsultanci i inni pracownicy biur podróży
		Ogrodnicy
		Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych
		Monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych
		Formierze odlewniczy i pokrewni
		Technicy leśnictwa
		Tapiczerzy i pokrewni
		Monterzy sprzętu elektronicznego
		Robotnicy leśni i pokrewni

⁶ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w 2014 r. s. 6 -7*

⁷ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w 2014 r. s. 14 – 15*

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

Nadwyżkowe grupy zawodów charakteryzują się dużą grupą reprezentantów, którzy należą do najmniej mobilnej grupy umiejscowionej na rynku pracy. Dodatkowym utrudnieniem dla osób będących w grupie nadwyżkowej jest niska ilość ofert pracy w wyżej wymienionych zawodach spowodowana między innymi zmniejszeniem zatrudnienia przez zakłady pracy dotychczas zatrudniające w tych zawodach.⁸

Analiza struktury zawodowej bezrobotnych napływających do ewidencji powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego, wskazuje nadal na strukturalny problem czynnika bezrobocia, świadczący o niewystarczającym dostosowaniu poziomu i struktury kształcenia kadr do rzeczywistych potrzeb zmieniającego się dynamicznie rynku pracy. Szkoły modyfikują swoją ofertę kształcenia, jednak w ślad za tym nie idzie przygotowanie warsztatowe szkoły lub zaplecze techniczne. Potrzeba jeszcze czasu, aby dostosować i nadażyć za szybko zmieniającym się rynkiem. Podjęcie próby określenia zawodów, w których istnieje popyt oraz tych, które występują nadwyżkowo, a przede wszystkim wyciągnięcie odpowiednich wniosków zarówno przez służby odpowiedzialne za zatrudnienie jak i edukacyjne, może przyczynić się do ograniczenia bezrobocia zwłaszcza wśród ludzi młodych.⁹

Na podstawie wyników badań kwestionariuszowych przedsiębiorstw zgodnie z raportem szczegółowym Departamentu Rynku Pracy w 2015 r. niżej wymienione zawody, to zawody, w jakich firmy mają zamiar zatrudniać pracowników w 2015 r.:

- Pakowacz ręczny
- Nauczyciel geografii
- Technik prac biurowych
- Inspektor sanitarny
- Magazynier
- Nauczyciel przedmiotów zawodowych
- Operator maszyn w przemyśle
- Pomocniczy robotnik budowlany
- Pozostali nauczyciele akademicy
- Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do
- Szwaczka maszynowa
- Technik handlowiec
- Ślusarz

⁸ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2014 r. s. 70*

⁹ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2014 r. s. 57 – 58*

- Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie
- Kierowca samochodu dostawczego
- Opiekun osoby starszej
- Spawacz
- Dekarz
- Frezer
- Monter zabudowy i robót wykończeniowych
- Operator urządzeń do formowania wyrobów z
- Organizator obsługi sprzedaży internetowej
- Przedstawiciel handlowy
- Sprzedawca w branży przemysłowej
- Sprzedawca
- Ślusarz narzędziowy

Najwięcej ofert pracy zgłaszanych do urzędu w 2015 roku było dla zawodów: szwaczka maszynowa, przedstawiciel handlowy, pozostali pracownicy obsługi biurowej sprzedawcy, pomocniczy robotnik, pomoc kuchenna, sprzedawca w branży spożywczej, sprzątaczką biurowa.

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, 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 strategicznych i operacyjnych, takich jak:

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

Ponadto, Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2016 rok uwzględnia założenia programowo – organizacyjne Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015 – 2017¹⁰.

RPD na 2016 rok został opracowany przy współpracy partnerów społecznych z instytucji i organizacji działających na rynku pracy. Podmiotami, realizującymi założenia RPD na 2016 rok, są między innymi:

- publiczne służby zatrudnienia,
- Lokalne Grupy Działania,
- instytucje partnerstwa lokalnego,
- placówki oświatowe i ich organy prowadzące,
- przedsiębiorcy i organizacje zrzeszające przedsiębiorców,
- ośrodki doradztwa rolniczego,
- regionalne oddziały Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa,
- jednostki samorządu terytorialnego na szczeblu powiatowym i gminnym.

Cele i Obszary Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok zostały określone na podstawie analizy sytuacji na regionalnym rynku pracy, jak i wniosków opracowanych na podstawie monitoringu RPD za 2015 r. W koncepcji oraz konstrukcji głównych założeń dokumentu uwzględniono:

- diagnozę sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim,
- zapisy Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020,
- kierunki Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku,
- zapisy Strategii Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020,
- kierunki Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 (RPO).

Cele Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok:

1. Wielokierunkowa promocja rolniczej i pozarolniczej przedsiębiorczości na obszarach wiejskich w myśl idei wielofunkcyjnego rozwoju wsi.
2. Intensyfikacja działań z zakresu edukacji przedsiębiorczości.
3. Podejmowanie trwałej współpracy różnych środowisk na gruncie lokalnym na rzecz przedsiębiorczości i zatrudnienia na obszarach wiejskich.
4. Zapobieganie wykluczeniu społecznemu mieszkańców wsi.
5. Wspieranie innowacji w obszarze wiejskiego rynku pracy.

¹⁰ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2016 s. 4

6. Poprawa dopasowania oferty edukacyjnej do lokalnych rynków pracy.

Zgodnie z założeniami, powyższe cele wskazują priorytetowe kierunki rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim na rok 2016, czyniąc więc i problemy na rynku pracy jej mieszkańców priorytetowym obszarem działań, zgodnie z założeniami wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich.

W ostatnich kilku latach zagadnienia dotyczące przedsiębiorczości są istotnym elementem rekomendacji regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. Począwszy od 2013 roku, kiedy to RPD skoncentrował się na edukacji przedsiębiorczości, poprzez rok 2014 (dokument w całości poświęcony przedsiębiorczości) i rok 2015, kiedy to priorytetowym obszarem uczyniono innowacje w obszarze rynku pracy, w znaczącej części dotyczące przedsiębiorczości. W 2016 r. RPD również ma na celu promocję rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich.

Rozwój przedsiębiorczości jest czynnikiem pozytywnie wpływającym na rynek pracy, zatrudnienie i bezrobocie, więc kolejność obszarów tematycznych stanowi odzwierciedlenie logicznej ciągłości procesów.

W ciągu 2015 roku w powiecie świdnickim do urzędu pracy zgłoszono 1336 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 2015 roku 112 osób bezrobotnych podjęło działalność gospodarczą po otrzymaniu wsparcia z urzędu pracy, natomiast 69 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.

RPD na 2016 rok zawiera następujące rekomendacje, których adresatem są urzędy pracy:

- *nawiązywanie współpracy pomiędzy przedsiębiorcami na gruncie lokalnym oraz merytoryczne fachowe wsparcie doradcze w tym zakresie,*
- *promowanie społecznej odpowiedzialności biznesu*
- *tworzenie lokalnych partnerstw międzysektorowych na rzecz zatrudnienia i przedsiębiorczości,*
- *podejmowanie współpracy pomiędzy sektorem przedsiębiorstw, edukacji oraz służbami zatrudnienia na rzecz kształtowania efektywnego rynku pracy*
- *promocja kształcenia ustawicznego jako metody niwelowania niedopasowania kształcenia do wymagań rynku pracy*
- *świadome tworzenie i realizowanie regionalnej i lokalnej polityki oświatowej,*
- *promowanie i podejmowanie inicjatyw o charakterze innowacyjnym w obszarze rynku pracy,*
- *nawiązywanie współpracy powiatowych urzędów pracy z Lokalnymi Grupami Działania i innymi partnerami rynku pracy na rzecz wzrostu zatrudnienia,*
- *podejmowanie współpracy pomiędzy sektorem przedsiębiorstw, edukacji oraz służbami zatrudnienia na rzecz kształtowania efektywnego rynku pracy,*
- *promocja kształcenia ustawicznego jako metody niwelowania niedopasowania kształcenia do wymagań rynku pracy.*

Publiczne służby zatrudnienia, zwłaszcza powiatowe urzędy pracy, dysponują szeregiem instrumentów, które mogą być skutecznie wkomponowane oraz wykorzystane w zaplanowanych działaniach aktywizujących na rynku pracy. Nawiązywanie trwałej

współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy a Lokalnymi Grupami Działania w tym kontekście należy rekomendować jako szczególnie pożądane dla realizacji celu, jakim jest poprawa sytuacji na lokalnym rynku pracy obszarów wiejskich.¹¹

▪ **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.

W 2015 roku w szkoleniach uczestniczyło 147 osób bezrobotnych. Szkolenie ukończyło 147 osób, w tym 37 kobiet. Na dzień sporządzania diagnozy nie ma pełnych danych co do efektywności szkoleń zrealizowanych w roku 2015. Efektywność szkoleń z 2015 roku będzie wnikliwie badana w końcu I kwartału 2016 r. Według stanu na dzień 21.03.2015 r. roku

¹¹ *Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2016 s. 44*

zatrudnienie (w trakcie lub w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) podjęło 72 osób, co stanowi 49 % ogółu kończących szkolenia.

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

Spośród 147 osób skierowanych w 2015 roku, szkolenie ukończyło 147 osób, w tym 37 kobiet.

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

➤ **statusu w rozumieniu ustawy:**

- zarejestrowane jako osoby bezrobotne – 147 osoby,
- zarejestrowane jako osoby poszukujące pracy – 0 osób.

➤ **płci:**

- kobiety – 37 osób
- mężczyźni – 110 osób.

➤ **wieku:**

- w kategorii wiekowej 18 – 24 lata – 36 osób,
- w kategorii wiekowej 25 – 34 lata – 54 osoby,
- w kategorii wiekowej 35 – 44 lata – 32 osoby,
- w kategorii wiekowej 45 lat i więcej – 25 osób.

W omawianym okresie sprawozdawczym najliczniejszą grupę przeszkolonych stanowili bezrobotni z przedziału wiekowego 25 – 34 lata (54 osoby, 36,7% ogółu), 18 – 24 lata (36 osób, 24,5% ogółu).

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

- wyższe – 21 osób,
- policealne i średnie zawodowe – 44 osoby,
- zasadnicze zawodowe – 32 osoby,
- średnie ogólnokształcące – 31 osób,
- gimnazjalne i poniżej – 19 osób.

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

Na 147 osób, które ukończyły szkolenie, 73 osoby zamieszkiwały na terenach wiejskich.

- **przynależność do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy:**
 - bezrobotni do 30 roku życia – 73 osoby,
 - długotrwale bezrobotni – 54 osoby,
 - bezrobotni powyżej 50 roku życia – 12 osób,
 - bezrobotni niepełnosprawni – 2 osoby.

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 73 osoby (49,7%), które ukończyły szkolenia, stanowią osoby młode do 30 roku życia, blisko 1/3 (54) osób kończących szkolenia to 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.

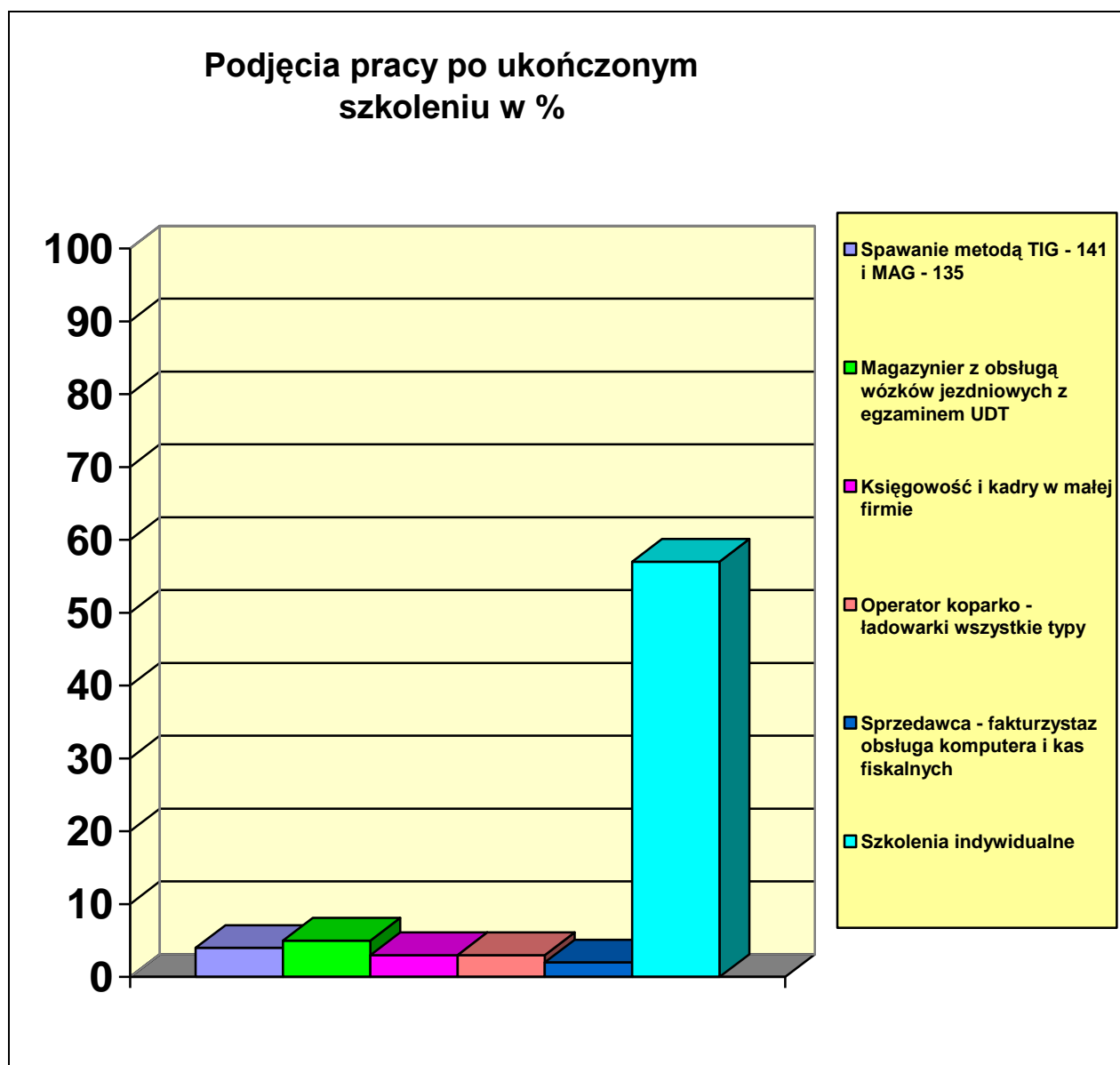
- ❖ **liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia –**
Z grupy 147 osób przeszkolonych 72 osoby podjęło zatrudnienie. Szkolenia zakończone do końca IV kwartału 2015 r., stan na 21.03.2016 r.
- ❖ **Przeciętny koszt szkolenia – 3.282,85 zł.**
- ❖ **Przeciętny koszt osobogodziny szkolenia – 40,80 zł.**

Liczba osób, które podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia (stan na 21.03.2015 r.)

Nazwa szkolenia	Liczba osób, które		
	ukończyły szkolenie	podjęły pracę do 90 dni	Podjęły pracę (%)
Szkolenia indywidualne	93	55	59%
Magazynier z obsługą wózków jezdniowych z egzaminem UDT	10	5	50%
Księgowość i kadry w małej firmie	10	3	30%
Sprzedawca – fakturzysta z obsługą komputera i kas fiskalnych	12	2	16,7%
Spawanie metodą TIG – 141 i MAG – 135	12	4	33,33%

Operator koparko – ładowarki klasa III wszystkie typy	10	3	30%
RAZEM	147	72	48,97%

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 bliskim 60% skutecznością wykazały się szkolenia indywidualne. Jednakże należy podkreślić, iż efektywność ta jest

efektywnością spełniająca kryterium zatrudnienia 30 dni w 90 dniach po ukończeniu szkolenia. Szkolenia indywidualne cieszą się największym powodzeniem, zatrudnienie na dzień tworzenia diagnozy znalazło większość przeszkolonych osób. Niektórzy absolwenci szkoleń nie podjęli zatrudnienia w wymaganym terminie z uwagi na trudności ze zdawalnością egzaminów państwowych. Jednakże niezwłocznie po uzyskaniu uprawnień podejmowali pracę. Niską efektywność dało się zauważyć po szkoleniach indywidualnych realizowanych ze środków EFS w których, uczestniczyły osoby wskaźnikowe spełniające kryteria dostępu tj. osoby posiadające niskie kwalifikacje, osoby powyżej 50 roku życia, osoby z orzeczonym stopniem niepełnosprawności lub długotrwale bezrobotne. Jest to grupa osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, mająca duże trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

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.

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:

1. rozwój infrastruktury drogowej i powietrznej. Działania te 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, szkolenia spawalnicze.
2. rozwój szeroko pojętego transportu, w związku z czym zawód kierowcy z pewnością jest zawodem, na który będzie zapotrzebowanie. Szkolenia takie PUP w Świdniku organizuje w ramach szkoleń indywidualnych oraz w ramach bonów szkoleniowych.

3. promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia, wobec czego istnieje zasadność organizowania szkoleń które, umożliwiają nabycie umiejętności niezbędnych w celu ubiegania się o środki na podjęcie działalności gospodarczej.

Natomiast z danych, którymi dysponuje PUP w Świdniku uzyskanych z:

1. informacji otrzymanych od pośredników pracy dotyczących popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe uzyskanych podczas rozmów z pracodawcami wynika, że są oni zainteresowani zatrudnieniem pracowników z uprawnieniami: kierowców wózków jezdniowych, operatorów sprzętu ciężkiego, spawaczy.
2. przeprowadzonych rozmów oraz badań ankietowych wśród osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku, wynika, że osoby bezrobotne są zainteresowane uczestnictwem w szkoleniach oraz zdobywaniem nowych uprawnień i kwalifikacji zawodowych. Mężczyźni wskazywali kierunki: kierowca wózków jezdniowych, magazynier, operator sprzętu ciężkiego, spawanie sprzedawca z obsługą kas fiskalnych, spawanie. Natomiast kobiety wskazywały najczęściej szkolenia z zakresu: sprzedaży, kursy kosmetyczne i fryzjerskie, kursy dla pracowników administracyjnych oraz szkolenia z zakresu księgowości.

Należy również podkreślić, że organizacja szkoleń nie może być całkowicie podporządkowana kryterium efektywności. Powinno się brać pod uwagę wszystkie rodzaje następstw wynikające z udziału w szkoleniu, ponieważ istotna jest także społeczna i psychologiczna rola szkolenia, która pozwala osobom bezrobotnym, mającym niewielkie szanse na uzyskanie zatrudnienia, uniknąć wykluczenia społecznego. Istotne jest również to, 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 2016 rok.

*Opracowanie:
Sylvia Machnikowska
Anna Wójcik*