

Powiatowy Urząd Pracy
w Stalowej Woli

**Program promocji zatrudnienia
oraz
aktywizacji lokalnego rynku pracy
powiatu stalowowolskiego
na lata 2011-2015**

Spis treści

Wstęp	3
1. Rynek pracy w powiecie stalowowolskim	4
Charakterystyka powiatu stalowowolskiego	4
Podmioty gospodarcze i zatrudnienie.	5
Stan i struktura bezrobocia.	8
2. Cele i kierunki działania na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy.	15
I Zatrudnienie i przedsiębiorczość	17
II Wykształcenie i kwalifikacje	23
III. Instytucje rynku pracy	27

Wstęp

Współczesny rynek pracy nierozzerwalnie związany jest z kondycją gospodarki i boryka się z licznymi problemami, których rozwiązanie wymaga podejmowania spójnych i efektywnych działań.

Także na poziomie lokalnym istotne jest, aby występujące problemy były skutecznie rozwiązywane przy zaangażowaniu wszystkich instytucji rynku pracy i gremiów działających na rzecz społeczności lokalnej.

W Programie promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy powiatu stalowowolskiego na lata 2011-2015 zidentyfikowane zostały aktualne, istotne problemy występujące w obszarze rynku pracy w powiecie stalowowolskim, które wymagają rozwiązania lub znaczącego ograniczenia.

Określone w Programie priorytety lokalnej polityki promocji zatrudnienia oraz aktywizacji rynku pracy wpisują się w realizację celów innych dokumentów zarówno regionalnych, krajowych, jak i wspólnotowych, tj. „Powiatowej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Stalowowolskiego na lata 2005-2015”, Strategii Rozwoju Województwa Podkarpackiego na lata 2007-2020, Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007-2013, Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013.

W Programie wskazane zostały trzy ważne obszary rynku pracy, tj. zatrudnienie i przedsiębiorczość, wykształcenie i kwalifikacje, instytucje rynku pracy oraz wyznaczone cele strategiczne i szczegółowe, których osiągnięcie przyczyni się do poprawy sytuacji na rynku pracy i skutecznego reagowania na zachodzące zmiany. Osiągnięcie celów będzie możliwe poprzez realizację wskazanych w Programie działań w zakresie wspierania aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy, wspierania rozwoju przedsiębiorczości, dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, upowszechniania kształcenia ustawicznego, prowadzenia monitoringu rynku pracy, a także pozyskanie i zaangażowanie w realizację podejmowanych działań środków finansowych pochodzących z funduszy krajowych – Fundusz Pracy, PFRON, środków budżetu państwa i samorządu terytorialnego oraz środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

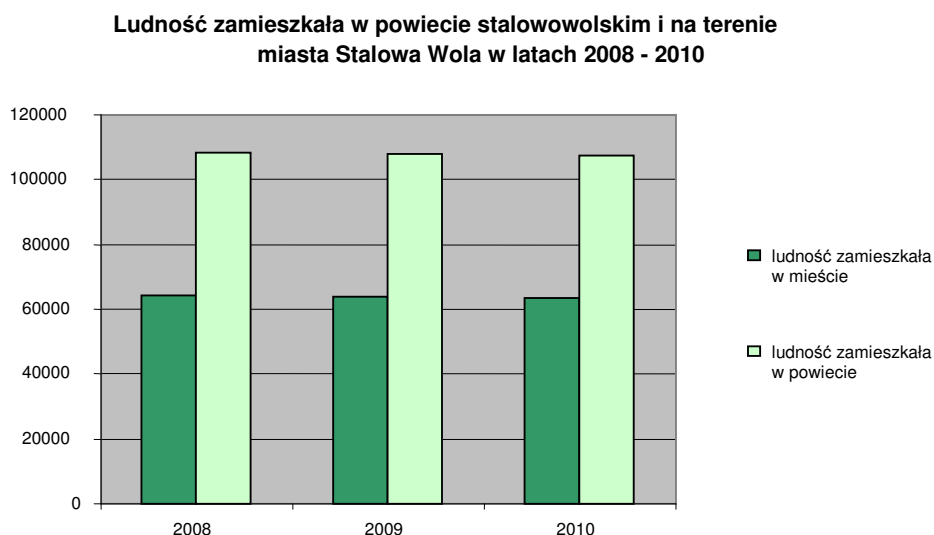
Zagwarantować mogą to dobrze przygotowane i profesjonalnie działające instytucje rynku pracy. Na potrzebę ich dalszego rozwoju i poszerzania współpracy zwrócono także uwagę w niniejszym Programie.

1. Rynek pracy w powiecie stalowowolskim.

Charakterystyka powiatu stalowowolskiego.

Powiat stalowowolski leży w północnej części województwa podkarpackiego. Zajmuje obszar 832 km² i jest jednym z największych powiatów w województwie podkarpackim. W skład powiatu wchodzi gmina miejska Stalowa Wola oraz pięć gmin wiejskich – Bojanów, Pysznica, Radomyśl nad Sanem, Zaklików, Zaleszany. Miasto Stalowa Wola to największy ośrodek przemysłowy, gospodarczy i kulturalny w powiecie stalowowolskim, natomiast pozostałe gminy to tereny typowo rolnicze.

Powiat stalowowolski zamieszkuje 107,4 tys. mieszkańców. Gęstość zaludnienia wynosi 129 osób na 1 km² i jest jedną z wyższych wśród powiatów ziemskich w województwie podkarpackim.



Znacznej poprawie uległ wskaźnik przyrostu naturalnego, który w latach poprzednich był ujemny, natomiast obecnie jest dodatni i wynosi 0,5. Współczynnik feminizacji w powiecie wynosi 105 kobiet na 100 mężczyzn. Liczba osób w wieku produkcyjnym stanowi 65,8% ogółu zamieszkałych w powiecie. Wskaźnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) jest jednym z niższych wśród powiatów ziemskich w województwie podkarpackim i wynosi 52,0. Powiat stalowowolski można uznać za region zdecydowanie odpływowy, który charakteryzuje się stale utrzymującym ujemnym poziomem salda migracji wynoszącym – 396 osób w 2010 roku.

Jedynym w powiecie miastem Stalowa Wola liczy 63,3 tys. mieszkańców, a gęstość zaludnienia na 1 km² wynosi 768 osób. Pomimo tego, iż skupia ono blisko 60% mieszkańców całego powiatu, to obserwujemy spadek liczby osób zamieszkałych w mieście. Jesteśmy świadkami nasilającej się zmiany kierunku przemieszczeń z miasta do położonych w stosunkowo niewielkiej odległości wsi. Charakterystyczne dla Stalowej Woli i całego powiatu jest zjawisko emigracji za pracą, poszukiwaną zarówno za granicą jak i na terenie kraju, chociaż jego nasilenie w ostatnim roku wyraźnie się zmniejszyło. Decyzje o migracji zarobkowej podejmują najczęściej osoby młode, dobrze wykształcone i kreatywne, które niejednokrotnie nie powracają w rodzinne strony po ukończeniu nauki w większych ośrodkach akademickich. Migracja zarobkowa jest wynikiem przede wszystkim trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz otwarcia rynków pracy przez kraje Unii Europejskiej, które prowadzą politykę pozyskiwania specjalistów i wykształconych imigrantów.

Dość niepokojący jest fakt starzenia się społeczeństwa na terenie powiatu stalowowolskiego, gdzie wzrasta liczba osób powyżej 50 roku życia, zwiększa się liczba osób w wieku poprodukcyjnym, a maleje w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym.

Ludność powiatu w latach 2008-2010 przedstawia tabela.

Wyszczególnienie		2008 rok	2009 rok	2010 rok
Ludność faktycznie zamieszkała		108.162	107.815	107.470
w tym w wieku	przedprodukcyjnym	20.788	20.114	19.484
	produkcyjnym	71.067	70.916	70.704
	poprodukcyjnym	16.307	16.785	17.282

Podmioty gospodarcze i zatrudnienie.

Powiat stalowowolski należy do najbardziej uprzemysłowionych powiatów w województwie podkarpackim. W gospodarce dominuje przemysł ciężki: hutniczy, zbrojeniowy, elektromaszynowy i elektryczny, zlokalizowany głównie w Stalowej Woli, które jest miejscem pracy wielu mieszkańców powiatu i jego okolic. Tutaj też zlokalizowana jest większość podmiotów gospodarczych oraz przeważająca ilość placówek szkolnych i opiekuńczo – wychowawczych.

Powiat stalowowolski jest obszarem zachęcającym do inwestycji m.in. ze względu na zlokalizowanie na jego terenie Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK WISŁOSAN. W obrębie TSSE funkcjonuje Podstrefa Stalowa Wola, której obszar położony

jest w południowej części kompleksu przemysłowego Huty Stalowa Wola, na terenach będących własnością gminy Stalowa Wola i posiada pełną infrastrukturę techniczną i obiekty w dobrym stanie technicznym. Jej funkcjonowanie umożliwia nowe inwestycje z wielu dziedzin przemysłu, również ze względu na wieloletnie doświadczenie, kadrę techniczną i ośrodek badawczo-rozwojowy. Na terenie Podstrefy Stalowa Wola działa 22 przedsiębiorców, którzy zatrudniają 4.681 osób, w tym w ramach nowych miejsc pracy 3.009 osób.

Ponadto na terenie powiatu funkcjonuje nowopowstały Inkubator Technologiczny Sp z o.o., który promuje kształtowanie klimatu innowacyjności i tworzenie warunków do efektywnego wspierania przedsiębiorstw zorientowanych na stosowanie nowoczesnych technologii i stymulowania współpracy ze środowiskiem naukowo-badawczym. Działalność prowadzona jest przede wszystkim w zakresie edukacji, szkoleń, certyfikacji zawodowej i kooperacji na rzecz działających w Stalowej Woli i regionie firm.

W powiecie dominują licznie firmy bardzo małe dostarczające produkcji przede wszystkim na rynki lokalne. Na dzień 31.12.2010 r. wg danych REGON 95% zarejestrowanych podmiotów gospodarczych zatrudniało 9 i mniej pracowników, 4% stanowiły podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób, 0,8% zatrudniało od 50 do 249 pracowników. Podmioty duże zatrudniające 250 i więcej osób stanowiły tylko ok. 0,2% ogółu firm.

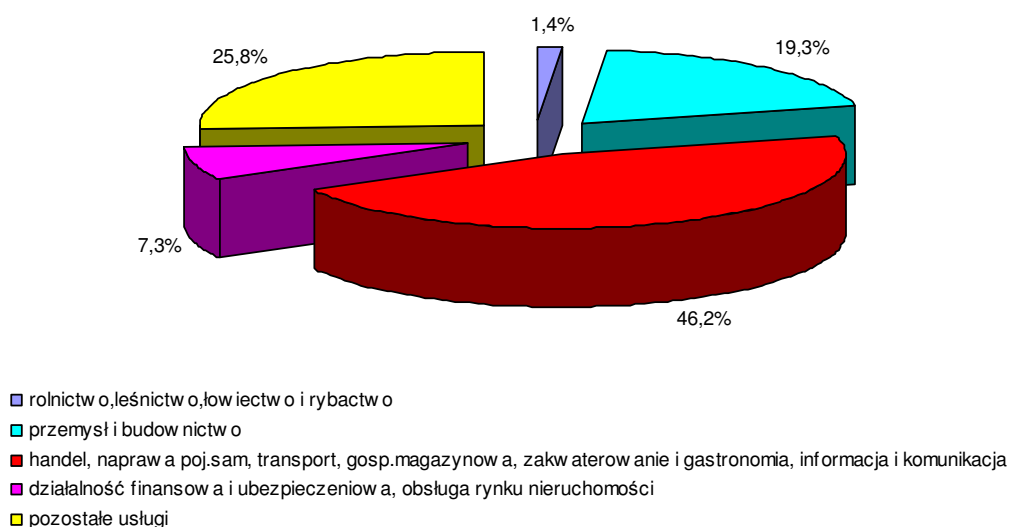
Podmioty gospodarcze w powiecie w zdecydowanej większości należą do sektora prywatnego – 96% podmiotów. Małe, prywatne firmy działają głównie w sektorze usług i handlu.

Według bazy REGON liczba zarejestrowanych podmiotów w powiecie na koniec 2010 roku wynosiła 8.734, co oznacza wzrost o 340 w stosunku do sytuacji sprzed roku. Blisko połowa nowych podmiotów powstała w branży budowlanej i handlu.

Najwięcej zarejestrowanych podmiotów działa w sekcjach handel, obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, budownictwo, natomiast niewielki odsetek podmiotów działa w obszarze rolnictwa.

Przedstawiono to na poniższym wykresie:

Podmioty gospodarki narodowej wg bazy REGON na 31.12.2010 r.



Rosnąca liczba przedsiębiorstw nie wpłynęła na wzrost liczby zatrudnionych, wręcz przeciwnie, w grupie osób aktywnych zawodowo zmniejszyła się liczba osób pracujących (z 32.265 w 2008 roku do 29.646 w 2009 roku) – dane GUS.

Liczba zatrudnionych wg sektorów gospodarki w latach 2007 - 2009 przedstawia poniższa tabela:

Wyszczególnienie	2007 rok	2008 rok	2009 rok
Pracujący ogółem	31.438	32.265	29.646
kobiety	12.230	12.651	12.198
mężczyźni	19.208	19.614	17.448
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3.384	3.391	3.363
Przemysł i budownictwo	15.383	15.361	13.682
Handel, naprawa pojazdów, transport, gosp. magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja	4.529	4.539	4.526
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości	1.043	980	875
Pozostałe usługi	7.099	7.994	7.200

Spadek liczby zatrudnionych ma związek z obserwowanymi na rynku pracy niekorzystnymi zmianami wynikającymi bezpośrednio z polityki firm, które w okresie spowolnienia gospodarczego były zmuszone zmienić dotychczasową politykę kadrową. Już pod koniec 2008 roku najwięksi pracodawcy w regionie wstrzymali przyjęcia pracowników, wiele firm ograniczyło zatrudnienie nie przedłużając z pracownikami umów o pracę na czas

określony. Niektórzy pracodawcy obniżyli wymiar czasu pracy zatrudnionych, by nie dokonywać zwolnień. Mimo podjęcia tych działań nie udało się uniknąć w latach 2009-2010 na terenie naszego powiatu zwolnień grupowych, czy upadłości niektórych firm.

Pogarszającą się sytuację przedsiębiorstw w powiecie potwierdza zapoczątkowany w 2009 roku wzrost liczby osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W wyniku dokonanych zwolnień odnotowano w PUP znaczny wzrost ilości osób zwolnionych w tym trybie – 1.107 osób w 2009 roku, 489 osób w 2010 roku, podczas gdy jeszcze w roku 2008 było to 131 osób.

Ponadto osłabienie tempa wzrostu gospodarczego w kraju i regionie oraz pogorszenie się koniunktury, przełożyło się także na spadek liczby ofert pracy w powiecie i wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Spowodowało to pogorszenie dostępności ofert pracy w PUP oraz zwiększenie wymagań pracodawców stawianych kandydatom do pracy.

W 2010 roku na jedno wolne miejsce pracy i aktywizacji zawodowej, z których aż 84,2% dotyczyło subsydiowanych programów rynku pracy, przypadało 41 bezrobotnych. Zgłaszane do PUP oferty pracy dotyczyły głównie branży handlowej i gastronomicznej, niewiele było natomiast ofert pracy w branży metalowej i budowlanej. Szeroko poszukiwane przez osoby bezrobotne oferty pracy biurowej pojawiały się wyłącznie w formie staży.

Bieżący rok nie przyniósł istotnej poprawy na stalowowolskim rynku pracy. Osłabienie tempa wzrostu gospodarczego w regionie nadal rzutuje na sytuację ekonomiczną przedsiębiorców, a zapowiedzi kolejnej fali kryzysu gospodarczego nie zachęcają do generowania nowych miejsc pracy. Wprawdzie w roku bieżącym w porównaniu z rokiem poprzednim wzrosła liczba niesubsydiowanych ofert pracy zgłaszanych do PUP, ale ze względu na to, że znaczna ich część to propozycje zatrudnienia na terenie całego kraju dla osób z doświadczeniem zawodowym ich dostępność jest znacznie ograniczona – tylko nieliczni bezrobotni decydują się na pracę w delegacji.

Stan i struktura bezrobocia.

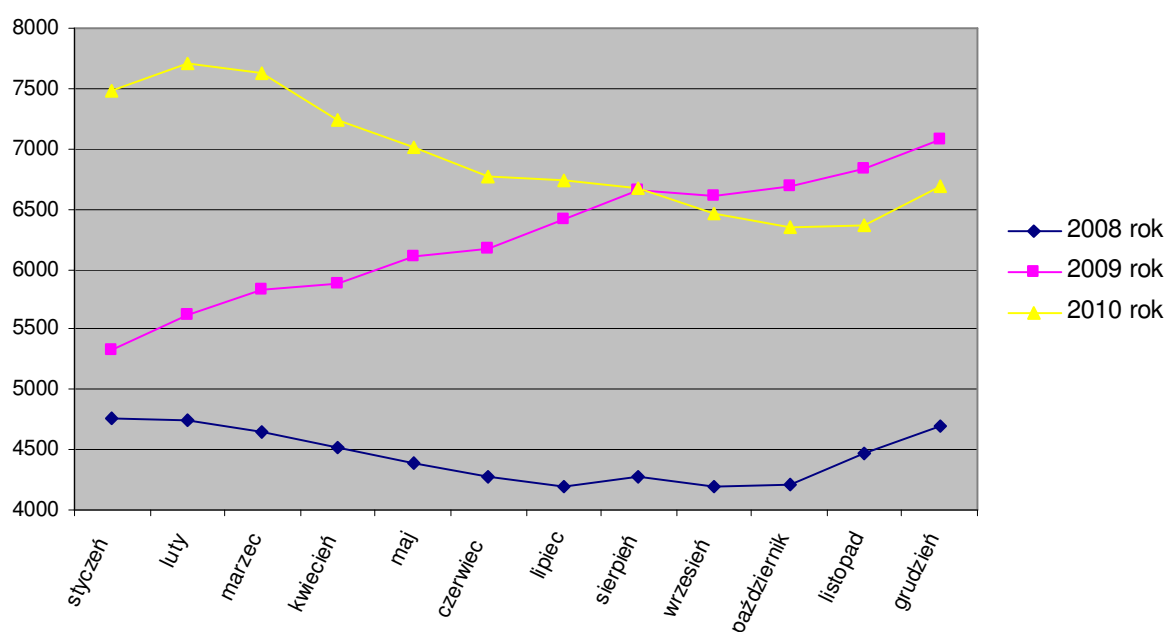
Sytuacja społeczno-gospodarcza regionu przekłada się na poziom bezrobocia w powiecie stalowowolskim. Na koniec grudnia 2010 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 6.696 osób, a stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 14,4% i była wyższa o 2,1 punktu procentowego w stosunku do całego kraju (12,3%) i niższa o 1,4 punktu procentowego w stosunku do województwa podkarpackiego (15,8%). Na przestrzeni ostatnich lat stopa bezrobocia, zarówno w powiecie stalowowolskim, jak

i województwie podkarpackim oraz w kraju systematycznie rosła, co przedstawia poniższa tabela.

Rok	Liczba bezrobotnych w powiecie	Stopa bezrobocia (w %)		
		powiat	województwo	Polska
2008	4.700	10,0	13,1	9,5
2009	7.085	14,2	15,5	11,9
2010	6.696	14,4	15,8	12,3

Na koniec 2010 roku liczba bezrobotnych była o 389 niższa niż na koniec 2009 roku. Zmiany w poziomie bezrobocia wg stanu na koniec miesiąca w latach 2008-2010 przedstawia wykres.

Poziom bezrobocia w latach 2008-2010



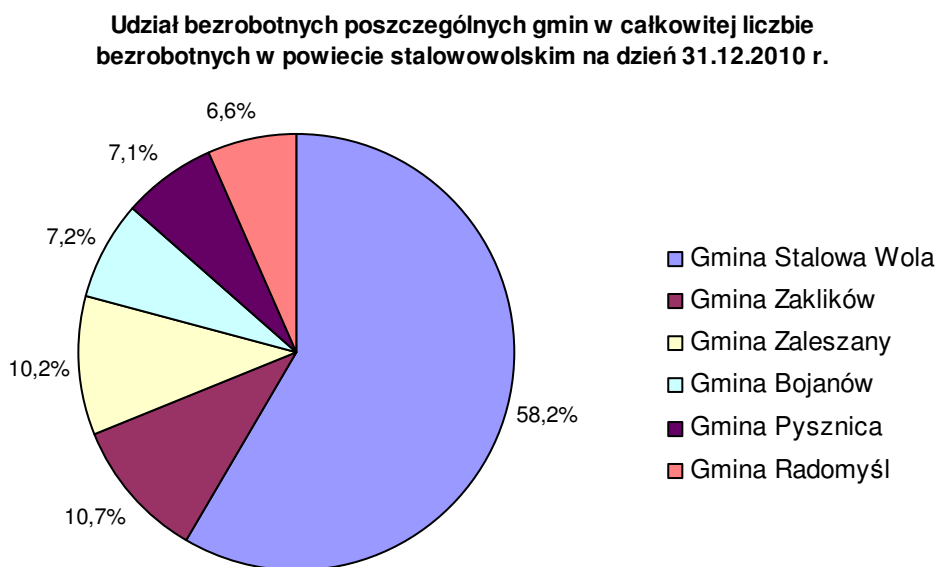
Bezrobotni wg posiadania prawa do zasiłku

W roku 2010 w porównaniu do 2009 roku zmniejszyła się liczba osób uprawnionych do pobierania zasiłku. Na koniec grudnia 2010 roku do pobierania tego świadczenia uprawnionych było tylko 814 osób (12,2% ogółu bezrobotnych), podczas gdy jeszcze na koniec 2009 roku 1.238 osób (17,5% ogółu bezrobotnych). Pomimo, że w statystykach PUP przeważają bezrobotne kobiety, prawo do zasiłku nabywali częściej mężczyźni – 56% uprawnionych.

Bezrobotni wg miejsca zamieszkania

Najwięcej bezrobotnych zamieszkuje w Stalowej Woli – wg stanu na 31.12.2010 r. 3.900 osób, co stanowi 58,2% wszystkich bezrobotnych w powiecie. W pozostałych gminach liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła: Zaklików – 716 bezrobotnych, Zaleszany – 685 bezrobotnych, Bojanów – 485 bezrobotnych, Pysznica – 468 bezrobotnych, Radomyśl – 442 bezrobotnych.

Bezrobocie w powiecie wg miejsca zamieszkania zobrazowano na wykresie.



Charakterystyczna dla naszego powiatu od lat jest przewaga bezrobotnych zamieszkałych w mieście, inaczej niż w województwie podkarpackim. Na koniec grudnia 2010 roku bezrobotni zamieszkali na wsi stanowili 41,8% ogółu bezrobotnych, podczas gdy średnia dla województwa podkarpackiego kształtowała się na poziomie 61,3%.

Bezrobotni wg płci

Sytuacja kobiet na rynku pracy jest bardziej niekorzystna niż mężczyzn. Na koniec 2010 roku bezrobotne kobiety stanowiły 50,2% (tj. 3.359 osób) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Najczęściej są to osoby młode w wieku od 28-34 lat (55,2% ogółu bezrobotnych kobiet), stosunkowo długo pozostające bez pracy (37,4% ogółu zarejestrowanych kobiet pozostaje w ewidencji powyżej 12 miesięcy, z czego blisko połowa dłużej niż 2 lata). Trudności tych nie eliminuje wyższy poziom wykształcenia bezrobotnych kobiet. Pomimo tego, kobiety mają większe problemy w znalezieniu zatrudnienia. Wśród

najczęściej spotykanych przyczyn bezrobocia kobiet należy wymienić brak kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy, przerwy w zatrudnieniu spowodowane wychowywaniem dzieci, a przede wszystkim niewielką liczbę ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców adresowanych do kobiet.

Bezrobotni wg wieku

W 2010 roku najliczniejszą grupę wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25-34 lat (29,9%) oraz osoby w wieku 18-24 lat (22,3% ogółu). Oznacza to, że co drugi bezrobotny nie przekroczył 34 roku życia. Bezrobocie osób młodych, nieposiadających z reguły doświadczenia zawodowego, jest zjawiskiem niepożądanym. Często osoby młode rozpoczynają swoją drogę zawodową od rejestracji w powiatowym urzędzie pracy. Stosunkowo liczną grupę stanowili bezrobotni w wieku 35-44 lat (18,2% ogółu zarejestrowanych). W porównaniu z latami ubiegłymi wzrosła liczba bezrobotnych powyżej 45 roku życia, którzy często są postrzegani przez pracodawców jako osoby mniej elastyczne, o niskiej mobilności, mające relatywnie mniejszy kontakt z poszukiwaniem pracy, a z pewnością w mniejszym stopniu zmotywowane do pozyskiwania nowych kwalifikacji. Wśród bezrobotnych osoby w wieku 45-54 lat stanowiły 20,8% ogółu bezrobotnych, a w wieku 55-59 lat – 7,5%.

Bezrobotni wg wykształcenia

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia w rejestrze osób bezrobotnych już od dłuższego czasu dominują osoby z wykształceniem nie wyższym niż zawodowe, które pozostają najdłużej w rejestrze PUP (ponad 60% w grupie bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy). Według stanu na koniec 2010 roku wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymowało się 27,5% ogółu bezrobotnych, a wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 24,9%. Osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych stanowiły łącznie 52,4% ogółu bezrobotnych. Dużym problemem jest również niedostosowanie posiadanych kwalifikacji do faktycznego zapotrzebowania na rynku pracy oraz do wciąż rosnących wymagań i oczekiwań pracodawców. Nieco mniej liczne grupy bezrobotnych stanowiły osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe – 24,8%, osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 10%, absolwenci uczelni wyższych – 12,7% ogółu bezrobotnych. Liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym systematycznie wzrasta (na koniec roku: 2008 – 579 osób, 2009 – 793 osób, 2010 – 849 osób). Ta coraz liczniejsza grupa, jeszcze przed paroma laty w ograniczonym stopniu reprezentowana wśród

osób bezrobotnych i ciesząc się zainteresowaniem pracodawców, aktualnie odczuwa podobne problemy na rynku pracy jak pozostali bezrobotni. Bardzo duża grupa absolwentów wyższych uczelni posiada wykształcenie o kierunkach pedagogicznych, społecznych i ekonomicznych, natomiast generowanych miejsc pracy w tych zawodach wystarcza tylko dla niewielkiej części z nich.

Bezrobotni wg stażu

Na koniec grudnia 2010 roku wśród ogółu bezrobotnych 22,5% nie posiadało jeszcze dotychczas żadnego udokumentowanego stażu zawodowego, preferowanego przez pracodawców, którzy brak doświadczenia zawodowego często utożsamiają z brakiem kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Krótki staż pracy, tj. do 5 lat, posiadało łącznie 36,6% ogółu bezrobotnych, co oznacza, że osoby bez doświadczenia zawodowego i posiadające krótki staż pracy stanowiły 59,1% ogółu bezrobotnych. Znaczną grupę stanowiły również osoby, które przepracowały od 5 do 10 lat – 11,4%, od 10 do 20 lat – 14,1%, od 20 do 30 lat – 11,1% ogółu zarejestrowanych. Najmniej liczną grupą osób pozostających w rejestrze stanowią osoby z ponad 30-letnim stażem zawodowym – 4,3%.

Bezrobotni wg czasu pozostawania bez pracy

Niepokojącym zjawiskiem występującym na rynku pracy jest długie, ponad 12-miesięczne pozostawanie bez pracy. Według stanu na koniec 2010 roku bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy stanowili łącznie 34,1% ogółu bezrobotnych (z czego 14,2% pozostawało bez pracy powyżej 24 miesięcy). Długotrwałe bezrobocie związane jest z przechodzeniem osób nim dotkniętych do sfery dezaktywacji zawodowej, a także wywołuje związane z tym różnorodne negatywne zjawiska społeczne. Jest to sytuacja tym bardziej niekorzystna, że w tej kategorii bezrobotnych znajduje się znaczna grupa osób młodych w wieku do 34 lat (prawie 40% długotrwałe bezrobotnych) oraz osoby posiadające niski poziom wykształcenia (ponad 60% długotrwałe bezrobotnych legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej). Bierność zawodowa i niewielka mobilność takich osób jest negatywnie oceniana przez pracodawców. Niewielkie wahania poziomu długotrwałego bezrobocia występujące na przestrzeni ostatnich 2 lat są pozorne a czynnikiem je determinującym jest wysoki napływ do bezrobocia osób tracących zatrudnienie w wyniku spowolnienia gospodarczego.

Dane dotyczące osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP wg stanu na 31.12.2010 r. przedstawia tabela.

Wyszczególnienie		Liczba bezrobotnych	
		razem	kobiety
czas pozostawania bez pracy w miesiącach	do 1	704	246
	1-3	1.488	699
	3-6	1.124	582
	6-12	1.098	580
	12-24	1.329	646
	powyżej 24	953	606
wiek	18-24	1.493	729
	25-34	2.001	1.126
	34-44	1.222	659
	45-54	1.391	667
	55-59	503	178
	60-64 lata	86	-
wykształcenie	wyższe	849	539
	policealne i średnie zawodowe	1.663	975
	średnie ogólnokształcące	672	447
	zasadnicze zawodowe	1.842	740
	gimnazjalne i poniżej	1.670	658
staż pracy	do 1 roku	872	500
	1-5	1.580	788
	5-10	762	373
	10-20	944	449
	20-30	743	305
	30 lat i więcej	288	80
	bez stażu	1.507	864
ogółem		6.696	3.359

Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Znaczna część osób zarejestrowanych w PUP znajduje się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wśród nich najliczniejsze grupy stanowią osoby bez wykształcenia średniego – 52,5% i długotrwale bezrobotni – 52,1%. Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego stanowią 28,2%, osoby bez kwalifikacji zawodowych – 22,8%, osoby do 25 roku życia – 22,3%, osoby w wieku powyżej 50 lat – 20,7%.

Liczbę bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowanych w PUP wg stanu na 31.12.2010 r. przedstawia tabela.

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych	% ogółu bezrobotnych
bez wykształcenia średniego	3 512	52,5
długotrwale bezrobotni	3 491	52,1
bez doświadczenia zawodowego	1 888	28,2
bez kwalifikacji zawodowych	1 526	22,8
do 25 roku życia	1 493	22,3
powyżej 50 roku życia	1 388	20,7
samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia	501	7,5
niepełnosprawni	375	5,6
którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	121	1,8

2. Cele i kierunki działania na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy.

Założenia Programu koncentrują się na realizacji określonych celów i działań w trzech priorytetowych obszarach rynku pracy, tj.

I. Zatrudnienie i przedsiębiorczość

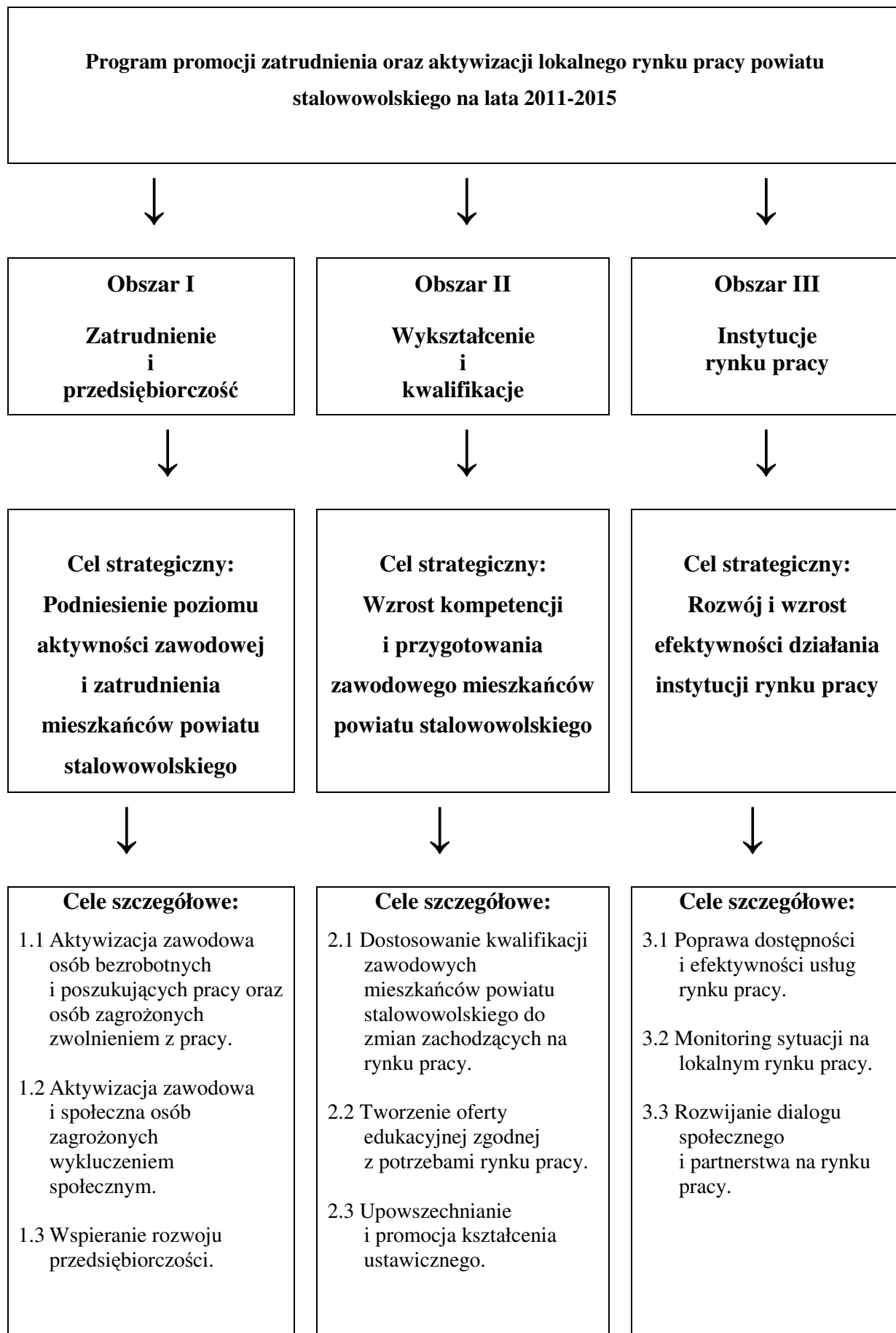
II. Wykształcenie i kwalifikacje

III. Instytucje rynku pracy

W każdym z obszarów cele strategiczne i cele szczegółowe zostały zidentyfikowane w oparciu o wnioski wynikające z analizy podażowej i popytowej rynku pracy, wskaźników rynku pracy oraz dostępnych analiz i prognoz. Ich osiągnięcie będzie możliwe poprzez realizację zaplanowanych działań w celu ograniczania i rozwiązywania zidentyfikowanych na rynku niekorzystnych zjawisk, a w szczególności:

- długotrwałe bezrobocie,
- wysoki udział bezrobotnych w wieku do 25 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych i pogarszające się warunki startu zawodowego młodych,
- wzrost liczby bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- niskie lub niedostosowane do potrzeb rynku pracy kwalifikacje osób pozostających bez pracy,
- rosnący odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym,
- brak doświadczenia zawodowego osób pozostających bez pracy,
- zagrożenie wykluczeniem społecznym defaworyzowanych grup bezrobotnych,
- feminizacja bezrobocia i dyskryminacja kobiet na rynku pracy,
- utrudniony dostęp do rynku pracy osób niepełnosprawnych,
- zbyt niska w stosunku do potrzeb ilość miejsc pracy,
- zagrożenie ograniczaniem zatrudnienia.

Strukturę Programu obrazuje poniższy schemat.



I. ZATRUDNIENIE I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Cel strategiczny: Podniesienie poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia mieszkańców powiatu stalowowolskiego

Cele szczegółowe:

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz osób zagrożonych zwolnieniem z pracy.

Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości.

1.1. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz osób zagrożonych zwolnieniem z pracy.

Ze względu na wysoką wartość pracy jej utrata jest jednym z najtrudniejszych doświadczeń dotyczących człowieka. Utracie pracy towarzyszą zawsze silne emocje, takie jak żal, złość, lęk czy poczucie niesprawiedliwości. Najważniejszym czynnikiem wpływającym na sytuację osoby tracącej miejsce pracy jest czas pozostawania bez pracy. Dlatego też efektywność udzielanej pomocy w głównej mierze zależy od czasu kiedy się jej udziela. Istotne jest zatem udzielenie kompleksowej pomocy pracownikom zagrożonym zwolnieniem z pracy zanim trafią na otwarty rynek pracy lub jako bezrobotni do urzędu pracy.

Także „atrakcyjność” osoby bezrobotnej na rynku pracy zmniejsza się wraz z upływem okresu pozostawania w rejestrze bezrobotnych. Zarejestrowani bezrobotni są mniej atrakcyjni jako kandydaci do pracy, warunki, które im się oferuje przy zatrudnieniu są także niewspółmiernie gorsze niż proponowane osobom z wolnego naboru. Długotrwałe pozostawanie bez pracy powoduje również poważne konsekwencje psychologiczne. W miarę upływu czasu następuje stopniowe osłabienie motywacji, zwiększa się poczucie frustracji, a negatywne konsekwencje utraty pracy pogłębiają się. U osób długotrwale bezrobotnych obserwuje się spadek aktywności, który przejawia się w braku zaangażowania zarówno w poszukiwaniu nowego miejsca pracy, jak i w pełnieniu ról społecznych.

W niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, poza osobami długotrwale bezrobotnymi są także:

- bezrobotni do 25 roku życia,

- bezrobotni po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Wymienione grupy bezrobotnych stanowią znaczący odsetek wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Są to grupy o szczególnych potrzebach w obszarze edukacji oraz rynku pracy i integracji społecznej, do których należy skierować odpowiednie działania. Priorytetem będą działania na rzecz wyrównywania szans w dostępie do rynku pracy kobiet, mieszkańców wsi i osób niepełnosprawnych.

Sytuacja na rynku pracy wskazuje, że osoby z w/w grup mają nadal mniejsze szanse na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia.

W przypadku kobiet konieczne jest podejmowanie działań prowadzących do poprawy ich zatrudnialności. Mimo funkcjonujących w polskim prawie przepisów gwarantujących równość płci ciągle daje się zauważyć zjawisko dyskryminacji kobiet w miejscu pracy, czy podczas rekrutacji do pracy. Kobiety postrzegane są jako mniej dyspozycyjne. Szczególnie krzywdząca jest sytuacja niższego wynagradzania kobiet za wykonywanie tych samych obowiązków co mężczyźni, choć często posiadają te same umiejętności, czy doświadczenie. Aby przeciwdziałać temu zjawisku należy podjąć szereg działań zmierzających do podniesienia świadomości pracodawców o konieczności przestrzeganiu przepisów prawa pracy i zapisów Konstytucji w zakresie niedyskryminacji kobiet.

Realizacja działań na rzecz osób niepełnosprawnych będzie miała na celu zwiększenie integracji i zwalczanie dyskryminacji tej grupy osób na rynku pracy. Ograniczona oferta pracodawców lub brak zdolności do pracy zawodowej spowodowanej stanem fizycznym lub umysłowym, a także często niski poziom wykształcenia, sprawiają że szanse na podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne są niewielkie. Tymczasem praca ma szczególne znaczenie dla osób niepełnosprawnych – poza środkami do życia zapewnia poczucie społecznej użyteczności i integruje z resztą społeczeństwa.

Istotnym problemem osób pozostających bez pracy jest także wiek (szczególnie dotyczy to osób powyżej 50 roku życia oraz do 25 roku życia) oraz brak kwalifikacji lub

doświadczenia zawodowego. Pracodawcy stawiają wysokie wymagania przy przyjmowaniu do pracy – poszukują pracowników wykwalifikowanych i dobrze przygotowanych do pracy.

Wyodrębnienie działań na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnej młodzieży ma swoje uzasadnienie ze względu na wysoki poziom bezrobocia tej grupy zawodowej. Młodzież napotyka na szereg problemów wchodząc na rynek pracy. Start zawodowy utrudnia brak doświadczenia i praktyki zawodowej, której najczęściej oczekują potencjalni pracodawcy. Niechęć przedsiębiorców do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego wynika również z konieczności ponoszenia kosztów szkoleń zawodowych oraz utrzymywania niedoświadczonych pracowników w okresie dochodzenia do pełnej wydajności pracy. Istotnym elementem działań na rzecz aktywizacji młodzieży, obok realizacji programów promujących ich zatrudnianie, powinno być kształtowanie zależności pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Wybór kierunku kształcenia ma wpływ na późniejsze życie zawodowe, dlatego też niezwykle ważne jest przygotowywanie do startu zawodowego młodzieży już na poziomie gimnazjalnym. Pomocnym rozwiązaniem we wspieraniu aktywności zawodowej bezrobotnej młodzieży będzie podejmowanie działań promujących wśród osób młodych wolontariatu jako wartościowej i interesującej formy zdobywania doświadczenia zawodowego.

Bezrobotni zamieszkujący na terenach wiejskich mają mniejsze szanse na podjęcie zatrudnienia niż mieszkańcy miast. Barierą w znalezieniu zatrudnienia osób mieszkających na wsi jest przede wszystkim niski poziom wykształcenia oraz odległość do miejsca pracy.

Rolą PUP będzie więc wspieranie aktywności zawodowej mającej na celu likwidowanie istniejących barier i umożliwienie osobom bezrobotnym wejście lub powrót na rynek pracy oraz utrzymanie się na rynku pracy osób zagrożonych utratą pracy. Polegać to będzie na pobudzaniu osób pozostających bez pracy do aktywności w poszukiwaniu pracy, podnoszenia umiejętności poszukiwania pracy, planowania rozwoju zawodowego, elastyczności w dostosowaniu się do wymogów rynku pracy, mobilności zawodowej oraz przestrzennej. Niegdyś często jedno przedsiębiorstwo było pierwszym, ale i zarazem ostatnim miejscem zatrudnienia, te czasy odeszły już do lamusa – dziś nikt nie wątpi, że życie we współczesności wymaga elastyczności i plastyczności przejawiającej się m.in. w zdolności człowieka do radzenia sobie ze zmianami. Zmiana stała się nieodłączną częścią życia człowieka, jego otoczenia oraz jego pracy.

Ważnym aspektem we wspieraniu aktywności zawodowej bezrobotnych będzie pozyskiwanie miejsc pracy, w tym subsydiowanych miejsc pracy i aktywizacja zawodowa w ramach usług i instrumentów rynku pracy.

Planowane działania:

- 1.1.1. Świadczenie zindywidualizowanych usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego dla osób zagrożonych utratą pracy i osób pozostających bez pracy.
- 1.1.2. Zwiększenie motywacji oraz umiejętności osób bezrobotnych do samodzielnego poszukiwania pracy lub podjęcia samozatrudnienia.
- 1.1.3. Zwiększenie efektywności poszukiwania pracy przez osoby pozostające bez pracy poprzez realizowanie Indywidualnego Planu Działania.
- 1.1.4. Wspieranie mobilności osób bezrobotnych i poszukujących pracy na rynku pracy.
- 1.1.5. Wspieranie zatrudnienia i zdobywania doświadczenia zawodowego osób pozostających bez pracy w ramach subsydiowanych programów rynku pracy.
- 1.1.6. Wspieranie osób młodych wchodzących na rynek pracy.
- 1.1.7. Propagowanie idei wolontariatu jako sposobu zdobywania doświadczenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
- 1.1.8. Rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.
- 1.1.9. Pomoc pracodawcom w doborze pracowników.
- 1.1.10. Upowszechnianie polityki równych szans w dostępie do zatrudnienia.
- 1.1.11. Marketing usług pośrednictwa pracy i ich dostosowywanie do zmieniających się wymogów rynku pracy.

1.2. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Ubóstwo i wykluczenie społeczne są wynikiem nierówności społecznej. Mówiąc o wykluczeniu na rynku pracy najczęściej myślimy o wykluczeniu społecznym, którego powodem są:

- niekorzystne warunki ekonomiczne,
- niedostateczne wyposażenie w kapitał życiowy (poziom kwalifikacji, znajomość rynku pracy) zapewniający normalną pozycję społeczną,
- brak dostępu do odpowiednich instytucji pozwalających na wyposażenie w kapitał życiowy,
- stosowanie polityki dyskryminacyjnej, zarówno na skutek niedorozwoju właściwego ustawodawstwa, jak i uprzedzeń kulturowych oraz stereotypów postępowania,
- cechy utrudniające korzystanie z powszechnych zasobów społecznych (niepełnosprawność, uzależnienia, długotrwała choroba, cechy indywidualne),

– działania innych osób (przemoc, szantaż).

Coraz częściej zagrożenie wykluczeniem społecznym dotyka kolejnego pokolenia; dorosłe dzieci dziedziczą problemy swoich rodziców i nie są w stanie wpłynąć na poprawę swojej sytuacji.

Zagrożone wykluczeniem społecznym mogą być także osoby bezrobotne. Stosunkowo duża grupa bezrobotnych (73%) to osoby, które dotyka jednocześnie kilka powodów sytuujących ich w grupie bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Także te osoby wymagają szczególnego wsparcia w podjęciu aktywności zawodowej.

PUP będzie podejmował działania, które przyczynią się do wyrównywania szans osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynku pracy poprzez kształcenie umiejętności w zakresie pełnienia ról społecznych, wspierania samodzielności oraz zdobywania i aktualizowania kwalifikacji zawodowych. Zapobieganie degradacji społecznej, poprzez trafne kierowanie programów do osób wymagających pomocy, opierać się będzie na ścisłej, bliższej współpracy z ośrodkami pomocy społecznej i samorządami lokalnymi. Istotne będzie również zachęcanie pracodawców do zatrudnienia tych osób w ramach subsydiowanych programów rynku pracy.

Planowane działania:

- 1.2.1. Wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w przezwyciężaniu problemów w podejmowaniu aktywności zawodowej m.in. poprzez zindywidualizowane pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe.
- 1.2.2. Badanie przyczyn niepowodzeń na rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz pobudzanie motywacji do poszukiwania pracy.
- 1.2.3. Wsparcie podejmowania aktywności zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach realizowanych usług i instrumentów rynku pracy.
- 1.2.4. Promowanie działań wspierających wolontariat w zakresie integracji z rynkiem pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- 1.2.5. Wsparcie rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- 1.2.6. Pomoc w organizowaniu grup wsparcia i samooceny poprzez poradnictwo zawodowe.

1.3. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości.

W dobie globalizacji i związanej z nią rosnącej konkurencyjności, rozwój przedsiębiorczości pozostaje warunkiem wzrostu gospodarczego oraz wzrostu zatrudnienia. Promowaniu przedsiębiorczości powinno towarzyszyć zwłaszcza wspieranie podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek (samozatrudnienie) i postrzeganie jej jako godnej uwagi alternatywy w stosunku do zatrudnienia najemnego w ramach umowy o pracę. Ważne jest także tworzenie warunków do rozwoju przedsiębiorczości, m.in. poprzez preferencje podatkowe, kredytowe, przygotowanie terenów pod inwestycje oraz promowanie gospodarcze regionu.

Dla przedsiębiorców istotny jest także dostęp do profesjonalnych usług doradczych i szkoleniowych, a także informacji o realizowanych programach pomocowych.

Działania w obszarze wspierania powstawania i rozwoju firm realizowane będą na czterech płaszczyznach obejmujących:

- wspieranie osób przedsiębiorczych poprzez doradztwo i szkolenia przygotowujące do rozpoczęcia działalności gospodarczej,
- bezpośrednie wsparcie tworzenia nowych podmiotów gospodarczych poprzez ich dofinansowanie z różnych źródeł,
- zwiększenie konkurencyjności firm poprzez podnoszenie kwalifikacji kadr w różnych formach kształcenia dorosłych i możliwości korzystania z usług doradczych,
- wspieranie przedsiębiorców w tworzeniu nowych miejsc pracy.

Działania podejmowane w zakresie upowszechniania przedsiębiorczości i samozatrudnienia powinny przyczyniać się do budowania postaw prozatrudnieniowych, powstawania nowych miejsc pracy, a także podnoszenia poziomu aktywności zawodowej.

Planowanie działania:

- 1.3.1. Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia.
- 1.3.2. Upowszechnianie informacji o projektach i programach kierowanych do przedsiębiorców i osób podejmujących działalność gospodarczą.
- 1.3.3. Organizowanie szkoleń przygotowujących do prowadzenia działalności gospodarczej.
- 1.3.4. Udzielanie dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej.
- 1.3.5. Wspieranie przedsiębiorców tworzących nowe miejsca pracy.
- 1.3.6. Wspieranie rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.
- 1.3.7. Promocja i wsparcie finansowe dla rozwoju spółdzielczości socjalnej.

II. WYKSZTAŁCENIE I KWALIFIKACJE

Cel strategiczny: Kompetentni i przygotowani zawodowo mieszkańcy powiatu stalowowolskiego

Cele szczegółowe:

- 2.1. Dostosowanie kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu stalowowolskiego do zmian zachodzących na rynku pracy.**
- 2.2. Tworzenie oferty edukacyjnej zgodnej z potrzebami rynku pracy.**
- 2.3. Upowszechnianie i promocja kształcenia ustawicznego.**

2.1. Dostosowanie kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu stalowowolskiego do zmian zachodzących na rynku pracy.

Najbardziej poszukiwane na rynku pracy są osoby dobrze wykształcone, posiadające wysokie (adekwatne do potrzeb rynku pracy) kwalifikacje zawodowe, od których wymagana jest dodatkowo duża mobilność zawodowa i posiadanie doświadczenia zawodowego. Ponadto zmiany zachodzące na rynku pracy coraz mocniej wymuszają, zarówno wśród osób już pracujących, jak i poszukujących pracy, konieczność ciągłego kształcenia i doksztalcania się. W ramach tego działania będą realizowane zadania na rzecz rozwoju zasobów ludzkich poprzez podnoszenie oraz dostosowywanie posiadanych umiejętności i kwalifikacji mieszkańców powiatu stalowowolskiego do potrzeb rynku pracy oraz na rzecz rozwoju potencjału zawodowego. Działania będą miały dwojaki charakter: prewencyjny – podnoszenie kwalifikacji osób zanim trafią one do rejestru bezrobotnych oraz aktywizujący – stosowany wobec osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Bardzo istotne będzie także dostarczanie młodym ludziom pozostającym bez pracy, nieposiadających kwalifikacji zawodowych informacji niezbędnych do podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, a także objęcie ich profesjonalnym doradztwem zawodowym.

Planowane działania:

- 2.1.1. Udzielanie profesjonalnej pomocy doradczej w planowaniu rozwoju zawodowego.**
- 2.1.2. Upowszechnianie zdobywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych z wykorzystaniem rynkowej oferty szkoleń i innych form kształcenia dorosłych.**

- 2.1.3. Diagnozowanie rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych.
- 2.1.4. Organizowanie szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy w kierunkach zgodnych z potrzebami rynku pracy.
- 2.1.5. Wspieranie rozwoju zawodowego w różnych formach i działaniach aktywizacyjnych.

2.2. Tworzenie oferty edukacyjnej zgodnej z potrzebami rynku pracy.

Dostosowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy wymagać będzie kontynuacji działań w sferze edukacji, takich jak aktualizacja i poprawa standardów kwalifikacji zawodowych, synchronizacja treści i programów kształcenia i doskonalenia zawodowego z potrzebami rynku pracy. Jest to zadanie tym bardziej ważne, gdyż gospodarka przechodzi proces dynamicznych przemian ze względu na zastosowanie technologii informatycznych i komunikacyjnych. Kształcenie zgodne z potrzebami pracodawców wymaga również aktualizacji programów i metod kształcenia.. Realizacja zadania wymagać będzie także cyklicznych analiz rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz systematycznego zbierania informacji o tendencjach rozwojowych w gospodarce i ich odniesienia do lokalnego rynku pracy.

Dla zwiększenia dopasowania podaży i popytu na rynku pracy kluczowe jest także kształtowanie świadomych postaw wśród osób młodych, tak aby już na wczesnym etapie edukacji dokonywali oni świadomych wyborów związanych z przyszłym zawodem. Wykonanie tego zadania będzie możliwe dzięki zwiększeniu dostępności doradztwa edukacyjno-zawodowego dla młodzieży już w wieku gimnazjalnym, tak aby uświadomić młodym, jak ich wybory będą rzutowały na ich przyszłą sytuację na rynku pracy.

Istotne jest także promowanie działań zwiększających udział pracodawców w kształceniu zawodowym, a także promowanie postawy uczenia się przez całe życie wśród uczniów szkół zawodowych.

Systematyczna analiza oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji przyszłych pracowników umożliwi władzom oświatowym oraz dyrekcjom szkół właściwe określenie i koordynowanie poziomu, struktury i treści kierunków kształcenia. Trafne przewidywanie zmian na rynku pracy wpłynie także na obniżenie wydatków ponoszonych na kształcenie i umożliwi absolwentom łatwiejszy start zawodowy.

Planowane działania:

- 2.2.1. Udzielanie informacji oraz udostępnianie materiałów uczniom szkół powiatu stalowowolskiego na temat kierunków kształcenia oraz istniejących tendencji na lokalnym rynku pracy.
- 2.2.2. Motywowanie uczniów do kształcenia w kierunkach uznanych za kluczowe dla regionu oraz kształtowanie aktywnych postaw na rynku pracy i informowanie o korzyściach płynących z trafnego wyboru ścieżki edukacyjnej.
- 2.2.3. Promowanie technicznych kierunków kształcenia na wszystkich poziomach nauczania.
- 2.2.4. Prowadzenie badań w szkołach gimnazjalnych w zakresie preferowanych przez uczniów kierunków nauczania oraz rozszerzenie oferty szkół o zagadnienia związane z poradnictwem i doradztwem edukacyjno-zawodowym.
- 2.2.5. Dostosowywanie kierunków kształcenia zawodowego do aktualnych potrzeb rynku pracy.
- 2.2.6. Upowszechnianie wyników badań monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w instytucjach edukacyjnych.

2.3. Upowszechnianie i promocja kształcenia ustawicznego.

Kształcenie ustawiczne jest ważnym elementem mającym wpływ na rozwój zawodowy człowieka. Realizowane w różnych formach wpływa na podniesienie jakości zasobów ludzkich i przyczynia się do zwiększenia możliwości dostosowania kwalifikacji i umiejętności zawodowych do zmieniających się i konkurencyjnych wymogów rynku pracy. Jest także mechanizmem łączącym sferę edukacji z rynkiem pracy, mającym niwelować brak spójności pomiędzy ofertą edukacyjną a potrzebami obszaru zatrudnienia.

Konieczne jest zatem promowanie wśród osób dorosłych, nie tylko pozostających bez pracy, ale także pracujących, ciągłego kształcenia i doksztalcania oraz korzystania z coraz szerszej oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych kończących się egzaminem potwierdzającym uzyskanie kwalifikacji zawodowych.

Kształcenie jest elementem uelastycznienia rynku pracy, a wyposażeni w wysokie kwalifikacje zawodowe mieszkańcy są atutem regionu i motorem jego długofalowego rozwoju.

Planowane działania:

- 2.3.1. Upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie i dostarczanie informacji o możliwościach kształcenia w regionie.
- 2.3.2. Tworzenie szerokiej oferty kształcenia dorosłych.
- 2.3.3. Popularyzowanie wyników badań i analiz rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje.

III. INSTYTUCJE RYNKU PRACY.

**Cel strategiczny: Rozwój instytucji rynku pracy i wzrost efektywności działania
instytucji rynku pracy**

Cele szczegółowe:

3.1. Poprawa dostępności i efektywności usług rynku pracy.

3.2. Monitoring sytuacji na lokalnym rynku pracy – analizy, badania, prognozy.

3.3. Rozwijanie dialogu społecznego i partnerstwa na rzecz rynku pracy.

3.1. Poprawa dostępności i efektywności usług rynku pracy.

Dostępność usług rynku pracy dla bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców zależy od potencjału instytucji rynku pracy i warunków prawno – organizacyjnych, w jakich one działają. Aktualnie instytucje rynku pracy tworzone są przez publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Wiodąca rola przypada publicznym służbom zatrudnienia.

Realizacja celu publicznych służb zatrudnienia jakim jest skuteczna i sprawna pomoc w znalezieniu odpowiedniej pracy przez poszukujących pracy oraz pomoc pracodawcom w doborze pracowników wymaga stałego doskonalenia metod pracy. Doskonalenie kompetencji pracowników publicznych służb zatrudnienia ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia wysokiej jakości świadczonych usług. Odpowiednia wiedza, umiejętności interpersonalne i zaangażowanie pracowników w wykonywaną pracę przekładają się na poziom zadowolenia klienta i kształtowanie pozytywnego wizerunku instytucji. Dla sprostania oczekiwaniom klientów i osiągnięcia zakładanych rezultatów publiczne służby zatrudnienia powinny rozwijać współpracę z innymi instytucjami rynku pracy. Bardzo ważne jest także zapewnienie odpowiedniego poziomu zatrudnienia na stanowiskach bezpośrednio realizujących usługi rynku pracy zgodnie z przyjętymi standardami.

Duży nacisk należy również położyć na rozwój systemu informacji o rynku pracy z wykorzystaniem wszystkich dostępnych form komunikowania, w tym Internetu i innych nowoczesnych technologii teleinformatycznych. Rozwój systemu informacji o rynku pracy powinien zmierzać również w kierunku rozwijania systemu przekazywania informacji pomiędzy partnerami rynku pracy w celu poprawy jakości działania.

Planowane działania:

- 3.1.1. Promocja realizowanych usług i instrumentów rynku pracy.
- 3.1.2. Świadczenie usług rynku pracy zgodnie z obowiązującymi standardami, podnoszenie jakości pracy, rozwój metod i narzędzi pracy.
- 3.1.3. Zwiększenie efektywności i skuteczności działań podejmowanych na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
- 3.1.4. Skuteczne pozyskiwanie środków na działania na rzecz aktywizacji zawodowej i wspierania rynku pracy, racjonalne i efektywne ich wykorzystywanie.
- 3.1.5. Doskonalenie zawodowe pracowników instytucji rynku pracy.
- 3.1.6. Wykorzystywanie nowoczesnych technologii teleinformatycznych w realizacji usług rynku pracy.
- 3.1.7. Rozwijanie systemu wymiany informacji pomiędzy instytucjami rynku pracy.

3.2. Monitoring sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Opracowywanie analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zostało wpisane w zadania zarówno województwa, jak i samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy. Zadanie to przyczynia się do odpowiedniej koordynacji kierunków kształcenia, dostosowania struktury podaży i popytu w obliczu zachodzących zmian na rynku pracy. Realizacja zadań poprzez publiczne służby zatrudnienia wymagać będzie podejmowania systematycznych działań w celu dopasowania kwalifikacji osób poszukiwanych przez pracodawców do specyficznych wymagań oferowanych miejsc pracy oraz trafnego diagnozowania wymagań konkretnych pracodawców.

Ważne będzie także prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na lokalnym rynku pracy. Pozwoli to na bardziej efektywny sposób przewidywania trendów na rynku pracy i wykorzystywania w racjonalny sposób środków na aktywizację osób bezrobotnych. Uzyskane informacje pozwolą określić kierunki szkoleń pod potrzeby kadrowe pracodawców.

Planowane działania:

- 3.2.1. Analizowanie zmian zachodzących na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w strukturze osób zarejestrowanych i wykorzystywanie wyników w procesie aktywizacji zawodowej.
- 3.2.2. Badanie potrzeb szkoleniowych wśród osób bezrobotnych.
- 3.2.3. Prowadzenie badań rynku pracy w zakresie diagnozowania potrzeb rynku oraz prognozowania zmian.
- 3.2.4. Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

3.3. Rozwijanie dialogu społecznego i partnerstwa na rzecz rynku pracy.

Skuteczne rozwiązywanie problemów rynku pracy, tworzenie nowych miejsc pracy oraz rozwój przedsiębiorczości wymagają współpracy i partnerskich działań samorządów lokalnych, partnerów społecznych, organizacji pozarządowych, pracodawców i instytucji oświatowych. Wspólne działania mogą być podejmowane także w obszarze edukacji i kształcenia ustawicznego dorosłych. Dyskusja, wymiana poglądów i doświadczeń mogą być pomocne przy podejmowaniu trafnych decyzji dotyczących kierunków kształcenia.

Konieczne jest zatem dalsze rozwijanie i doskonalenie dialogu społecznego oraz podejmowanie i realizacja wspólnych inicjatyw na rzecz rynku pracy, w tym między innymi w postaci partnerstw lokalnych (porozumienia, umowy, pakt).

Planowane działania:

- 3.3.1. Określenie kierunków rozwoju lokalnej polityki rynku pracy opartej na dialogu i partnerstwie.
- 3.3.2. Współpraca z partnerami lokalnego rynku pracy realizującymi programy i projekty związane z rynkiem pracy.
- 3.3.3. Doskonalenie modelu współpracy z partnerami rynku pracy na rzecz promocji zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia.
- 3.3.4. Współpraca przy realizacji projektów promujących przedsiębiorczość na lokalnym rynku pracy.
- 3.3.5. Wzmacnianie roli i udziału partnerów społecznych w kształtowaniu systemu edukacji i kształcenia dorosłych w formach pozaszkolnych.