

UCHWAŁA NR VIII/69/2003
RADY POWIATU
W TARNOWSKICH GÓRACH
Z DNIA 27 MAJA 2003 ROKU

w sprawie uchwalenia „Programu przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w Powiecie Tarnogórskim”.

Na podstawie art. 12, pkt. 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jednolity Dz. U. Nr 142, poz. 1592 z 2001 r. z późn. zm.).

Rada Powiatu

uchwała:

§ 1

Uchwalić „Program przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w Powiecie Tarnogórskim” w treści określonej w załączniku do niniejszej uchwały.

§ 2

Zobowiązać Zarząd Powiatu do corocznego składania sprawozdania z realizacji „Programu przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Powiecie Tarnogórskim” i do jego aktualizacji.

§ 3

Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Powiatu w Tarnowskich Górach.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

§ 5

Uchwała podlega ogłoszeniu w sposób zwyczajowo przyjęty.

PRZEWODNICZĄCY
RADY POWIATU
Andrzej Dul



POWIATOWY URZĄD PRACY

Program przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji rynku pracy w Powiecie Tarnogórskim

**Zeszyt nr 1:
Analiza lokalnego rynku pracy**

Tarnowskie Góry, 2003

dyż

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	3
I. Ogólna charakterystyka zmian zachodzących na rynku pracy.....	5
II. Lokalny rynek pracy – zmiany w strukturze bezrobotnych.....	8
1. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Tarnowskie Góry w latach 2000-2002.....	8
2. Stopa bezrobocia w powiecie tarnogórskim w porównaniu do stopy krajowej.....	8
3. Bezrobotne kobiety.....	9
4. Zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładów pracy.....	9
5. Bezrobotni według wieku.....	10
6. Bezrobotni według poziomu wykształcenia.....	11
7. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.....	12
III. Działania Powiatowego Urzędu Pracy w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i łagodzeniu jego skutków	13
1. Aktywne działania urzędu pracy ograniczające bezrobocie.....	13
1.1. Pośrednictwo pracy.....	13
1.1.1. Oferty pracy.....	14
1.1.2. Podjęcia pracy.....	15
1.1.3. Giełdy pracy i targi pracy.....	15
1.2. Poradnictwo zawodowe i kluby pracy.....	16
1.2.1. Poradnictwo zawodowe.....	16
1.2.2. Klub pracy.....	17
2. Aktywne formy rynku pracy finansowane z Funduszu Pracy.....	18
2.1. Szkolenia.....	18
2.2. Prace interwencyjne.....	19
2.3. Roboty publiczne.....	20
2.4. Praca w ramach aktywizacji absolwentów.....	21
2.5. Staże absolwenckie.....	22
2.6. Pożyczki.....	22
2.7. Programy specjalne.....	23
IV. Prognoza gospodarcza na najbliższe lata (krajowa, powiatowa).....	25
Podsumowanie.....	28

WSTĘP

Bezrobocie – uwaga i złożoność problemu oraz jego bezpośredni związek ze sferą podstawowych praw i wolności obywateli – zwłaszcza **prawem do pracy** i samorealizacji (również zawodowej) uzasadniają uwagę, jaką przywiązuje się do wspomnianych kwestii.

Zmniejszenie bezrobocia w Powiecie Tarnogórskim jest priorytetowym zadaniem Zarządu Powiatu Tarnogórskiego na najbliższe lata. Jednak znalezienie i upowszechnienie skutecznych rozwiązań w zakresie zwalczania bezrobocia wymaga obiektywnego przedstawienia sytuacji na rynku pracy, które jednocześnie wskazywałyby kierunki niezbędnych korekt polityki zatrudnienia. Jest to szczególnie istotne przy istniejących również w naszym powiecie tendencjach do wzrostu liczby bezrobotnych.

Świadome kierowanie procesami transformacyjnymi, które właśnie zachodzą i to zarówno w skali kraju jak i powiatu, wymaga odpowiedniej struktury organizacyjnej i dotyczy prawie wszystkich dziedzin życia: edukacji, gospodarki, pracy.

Zmiany ustrojowe, jakie dokonały się w naszym kraju po 1989 roku – związane z wprowadzeniem pluralizmu demokratycznego i gospodarki rynkowej – spowodowały konieczność innego spojrzenia na sposób formułowania przyszłego rozwoju gmin a także jednostek samorządowych. Gospodarka rynkowa wiąże się z podatnością na zmiany koniunkturalne, pozostawieniem dużej swobody działania podmiotom gospodarczym oraz odstąpieniem od dużej skali działań i unifikacji na rzecz skali średniej i małej oraz identyfikowanych działań.

Jednym z najważniejszych problemów przyszłego pokolenia pracobiorców jest uświadomienie sobie faktu, że w gospodarce rynkowej trzeba samemu wziąć odpowiedzialność za własną przyszłość zawodową. Reguły gospodarki rynkowej narzuciły partnerom rynku pracy nieznane dotąd wymagania. Zauważa się specyficzne zapotrzebowanie gospodarki, zwłaszcza różnych firm na kadry wysoko wykwalifikowane. Przedsiębiorstwa chcą zatrudniać ludzi młodych, wszechstronnie uzdolnionych, biegle mówiących kilkoma językami o doskonałej kondycji psychofizycznej, pracowników do podejmowania zadań trudnych, złożonych i nowych. Pracodawca coraz częściej wymaga od pracownika wykonywania wielu zadań w obrębie jednego stanowiska pracy, a nie pełnienia wycinkowej bardzo ograniczonej funkcji.



Dzisiejszy pracownik musi być przygotowany do zmian kwalifikacji zawodowych zgodnie z aktualnymi wymaganiami rynku pracy, a także liczyć się z możliwościami utraty pracy. Ważne jest, aby ludzie wybierali zawód i miejsce pracy w sposób rozważny i rozsądny, bowiem wykonywany zawód wpływa na wszystkie sfery życia człowieka. Oznacza to w praktyce umiejętności planowania kariery zawodowej i pokierowania swoim losem. Dynamiczny charakter rynku pracy w Polsce, gdy sytuacja na rynku pracy ulega ciągłym zmianom, powoduje, że wzrastają potrzeby posiadania wiarygodnej informacji o zawodach, miejscach pracy i wymaganiach kwalifikacyjnych różnych stanowisk pracy.

Opracowany przez nas program ma się przyczynić do poprawy sytuacji na lokalnym rynku, a także spowodować trwałe zmiany w dziedzinach, które oddziałują na ten rynek.

PRZEWODNICZĄCY
RADY POWIATU
Andrzej Dul

I. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA ZMIAN ZACHODZĄCYCH NA RYNKU PRACY

W ostatnich latach przyspieszenie procesu restrukturyzacji i prywatyzacji gospodarki narodowej wywarło niekorzystny wpływ na procesy zachodzące na rynku pracy. Przejawia się to spadkiem liczby pracujących w gospodarce narodowej i dynamicznym wzrostem bezrobocia.

Zmiany zachodzące na śląskim rynku pracy uwarunkowane są sytuacją demograficzną, głęboką restrukturyzacją górnictwa i hutnictwa oraz przekształceniami gospodarczymi dokonującymi się w innych branżach przemysłu i obszarach działalności (PKP, ochrona zdrowia, edukacja).

Wzrastającej liczbie ludności w wieku produkcyjnym towarzyszy spadek liczby osób pracujących. Zbyt wolne tempo przyrostu liczebności podmiotów gospodarczych uniemożliwia wchłonięcie wchodzącego na rynek wyżu demograficznego lat osiemdziesiątych i systematycznie uwalnianych nadwyżek zatrudnienia. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest rosnące bezrobocie. W województwie śląskim bez pracy na koniec 2002 roku pozostawało ponad 313 tys. osób (na koniec czerwca 2002 roku - 290 tys.). Zatem zbiorowość zarejestrowanych w urzędach pracy ciągle wzrasta. Równocześnie z tym wzrasta wysokość stopy bezrobocia.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach od 01.01.2002 roku obejmuje swym zasięgiem działania 9 jednostek administracyjnych, tj. 4 miasta i 5 gmin.

- Tarnowskie Góry,
- Miasteczko Śląskie,
- Radzionków,
- Kalety,
- Ożarówice,
- Zbrośławice,
- Tworóg,
- Krupski Młyn,
- Świeklanec.



Łącznie jest to powierzchnia 643 km², który zamieszkuje około 143 tys. osób. Lokalny rynek pracy, ulegając działającym czynnikom, zarówno pozytywnym jak i negatywnym, odsłania równocześnie obszary, które można nazwać zagrożeniami. Zagrożenia te w różnym stopniu determinują cechy tego rynku. Zatem znacznie prościej jest nazwać te zagrożenia i je opisać, niż uporządkować je wedle siły oddziaływania.

Jest to obszar gdzie główną gałęzią przez szereg lat był przemysł okołógórniczny, który zatrudniał masowo niskow kwalifikowaną siłę roboczą. Obecnie, przeprowadzony proces restrukturyzacji przemysłu wydobywczego – kończąca się likwidacja kopalń i zakładów okołógórnicznych – spowodował ogromne zmiany w zatrudnieniu i gospodarce. Znacznie została naruszona stabilizacja lokalnego rynku pracy, zmienił się także obraz bezrobocia przez wzrost liczby bezrobotnych (ciągły wzrost stopy bezrobocia) a także zmieniła się jego struktura ze względu na wiek, płeć, wykształcenie osób bezrobotnych. Powiat tarnogórski to obszar działania kilku zakładów okołógórnicznych, do których należą: TAGOR, FASER, RAGOR, FAZOS, ZAMET, NITRON-ERG, które w związku z restrukturyzacją górnictwa drastycznie zmniejszają stan zatrudnienia.

Obecnie w firmach tych znaleziono nowe możliwości, nowe horyzonty działania co spowodowało zapewnienie ciągłości produkcji i zachowania stabilności kadry pracowniczej. Jednak osoby zwolnione z powyższych zakładów powiększyły grono osób zarejestrowanych w PUP. W roku 2002 w ramach zwolnień grupowych na rynek osób bezrobotnych weszło 158 osób zwolnionych z czterech zakładów pracy (GKS Ruch Radzionków, Zakłady Chemiczne, ZAMET-BUDOWA MASZYN, Spółdzielnia Inwalidów „Współpraca”). Na podstawie złożonych informacji o przewidywanych zwolnieniach grupowych w okresie do maja 2003 roku liczbę bezrobotnych powiększy kolejne 148 osób (Lokalne Linie Lotnicze „Silesian Air”, Spółdzielnia Inwalidów „Współpraca”, Szpital Św. Kamila). W gminie Zbrostawice spora część ludności znajdowała zatrudnienie w Państwowym Gospodarstwie Rolnym, jego likwidacja zaś stała się główną przyczyną wzrostu bezrobocia w gminie. Podobna sytuacja miała miejsce w Kaletach, gdzie większość mieszkańców miasta była zatrudniona w Kaletańskich Zakładach Celulozowo-Papierniczych.

Generalnie pojawienie się i wzrost stopy bezrobocia na tym terenie jest wynikiem kilku bardzo negatywnych zjawisk, do których należą:

- wzrost zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- zwolnienia związane z wprowadzanymi reformami (np. reforma służby zdrowia),
- wysokie bezrobocie wśród absolwentów (wyż demograficzny),
- wysokie bezrobocie strukturalne.

03

W trudnej sytuacji znalazły się podmioty, które swoją działalność opierały głównie na współpracy z dotychczasowymi „gigantami”, obecnie wszelkie ich zachowania zdeterminowane są sytuacją wewnątrz kopalń i zakładów ośrodków górniczych, a także kolei (do niedawna PKP w Tarnowskich Górach było największym węzłem kolejowych w kraju, obecnie przeprowadzane reformy i reorganizacje zakładu znacznie tę sytuację zmieniło), jak również sytuacją społeczną i materialną dotychczas zatrudnionych, przechodzących na bezrobocie. Równocześnie można zauważyć, że likwidacja dużych zakładów pracy (głównie z sektora państwowego) wywołuje wzrost indywidualnej przedsiębiorczości. Osoby bezrobotne widzą szanse swojego powodzenia m.in. w dalszym kształceniu, bądź też w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej. Obserwuje się coraz większe zainteresowanie osób bezrobotnych prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Najbardziej popularne branże to: handel, gastronomia, transport, budownictwo i inne usługi (jak kosmetyka, fryzjerstwo, krawiectwo usługowe).

Duże zainteresowanie wywołuje także agroturystyka, gdyż obszar działania PUP to rozległe wiejskie tereny.

Kolejnym czynnikiem, który kształtuje poziom lokalnego bezrobocia jest nieprzystosowanie programów szkół zawodowych do wymagań pracodawców. Pracodawcy, którzy chętnie zatrudniają ludzi młodych, zarzucają im brak podstawowych umiejętności związanych ze współczesnym warsztatem pracy. I tak na przykład absolwenci szkół handlowych nie potrafią obsługiwać kas fiskalnych i komputera, elektrycy nie posiadają podstawowych uprawnień do wykonywania zawodu jakimi są uprawnienia SEP, a nie każdy ślusarz „wychodzi ze szkoły” z uprawnieniami spawacza. Przykłady te można mnożyć. Zjawiska te powodują konieczność szkolenia młodych ludzi w zawodach, do których szkoły miały ich przygotować. Natomiast środki Funduszu Pracy jakimi dysponuje urząd nie są w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb w tym zakresie. Stąd też bierze się poważna obawa przedłużania się okresu bezrobocia ludzi młodych, którzy dotychczas nie pracowali.

Większość szkół, niezależnie od profilu kształcenia, nie przygotowuje młodzieży do właściwych zachowań na rynku pracy. Akceptują jedynie ewentualne inicjatywy urzędu pracy, ograniczając je jedynie do zorganizowania jedno lub dwugodzinnego spotkania z doradcą zawodowym na zakończenie roku szkolnego. Brak zajęć z zakresu poruszania się po rynku pracy jest poważną luką w edukacji, która w końcu ma przygotowywać młodych ludzi do dorosłego życia i której nie da się uzupełnić w sposób wyczerpujący na warsztatach z absolwentami. Stanowią oni znaczącą grupę klientów czyli odbiorców usług oferowanych przez PUP.

II. LOKALNY RYNEK PRACY - ZMIANY W STRUKTURZE BEZROBOTNYCH

1. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Tarnowskie Góry w latach 2000-2002 (stan na 31.12.)

	2000	2001	2002
Liczba bezrobotnych ogółem	7050	7928	8510

W powiecie tarnogórskim liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w kolejnych latach rośnie. Bezrobocie w 2002 roku wzrosło o 20,7% w porównaniu do roku 2000.

2. Stopa bezrobocia w powiecie tarnogórskim w porównaniu do stopy krajowej

Stopa bezrobocia	2000	2001	2002
Kraj	15,0	17,5	18,1
Powiat tarnogórski	12,8	15,1	16,1

Wraz z systematycznym wzrostem liczby bezrobotnych w powiecie tarnogórskim wzrasta także wysokość stopy bezrobocia, która w ciągu 3 lat zwiększyła się o ponad 3 punkty procentowe.

W analizowanym okresie stopa bezrobocia w skali całego kraju wzrosła o 3,1 punkta. Tym samym różnica pomiędzy wartościami tego miernika dla powiatu tarnogórskiego i dla kraju powoli maleje.

Niekorzystna z punktu widzenia zarówno zapotrzebowania na pracę jak i uwarunkowań psychospołecznych samych osób pozostających bez zatrudnienia jest struktura bezrobocia w powiecie.



3. Bezrobotne kobiety

	2000	2001	2002
Liczba zarejestrowanych kobiet	3973	4298	4486
Udział procentowy kobiet do bezrobotnych ogółem	56,35	54,21	52,71

Wśród ogółu zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowskich Górach można zauważyć procentową przewagę kobiet. W końcu grudnia 2002 roku bez pracy pozostawało 4486 kobiet (czyli o 188 kobiet więcej niż w 2001 roku i o 513 kobiet więcej niż w roku 2000), co stanowiło 52,71% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych (rok wcześniej udział ten kształtował się na poziomie 54,21%, a w 2000 roku na poziomie 56,35%).

4. Zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładów pracy

	2000	2001	2002
Liczba bezrobotnych poprzednio pracujących	4594	5006	5203
Liczba bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dot. zakładu pracy	489 (w tym kobiety 278)	471 (w tym kobiety 274)	423 (w tym kobiety 259)

W końcu 2002 roku w ewidencji urzędu pracy zarejestrowanych było 5203 osób bezrobotnych poprzednio pracujących, w tym 8,1% bezrobotnych zwolnionych z przyczyn zakładu pracy. W roku 2001 procent ten wynosił 9,4 a w roku 2000 – 10,6%.

Wśród bezrobotnych zwolnionych z przyczyn zakładu pracy dominują kobiety. W końcu grudnia 2000 roku stanowiły 56,85%, w roku 2001 – 58,17% a w roku 2002 – 61,22% omawianej kategorii bezrobotnych.



Jako podstawowe przyczyny utrzymywania się liczby bezrobotnych zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy należy wskazać restrukturyzację, likwidację nierentownych zakładów pracy, upadłość zakładów nie wytrzymujących konkurencji.

Od stycznia 2001 roku została wprowadzona nowa definicja zwolnionych z przyczyn zakładu pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 20 Ustawy z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu przez przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć „rozwiązanie stosunku pracy (stosunku służbowego) z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych, a także wygaśnięcie stosunku pracy (stosunku służbowego) z powodu śmierci pracodawcy lub gdy przepisy ustawy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i nie zaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy”. Do kategorii osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy „z przyczyn dotyczących zakładu pracy” zalicza się wszystkie osoby bez względu na branżę czy sektor gospodarki narodowej.

5. Bezrobotni według wieku

Wiek	2000	2001	2002
15-17 lat	-	-	2
18-24	2514	2719	2787
25-34	1699	2012	2175
35-44	1541	1667	1740
45-54	1158	1363	1581
55-59	111	142	193
60-64 lata	27	25	32

Analizując strukturę bezrobocia według wieku osób pozostających bez pracy można stwierdzić iż najliczniejszą grupą bezrobotnych były osoby pomiędzy 18 a 24 rokiem życia. Do tej właśnie kategorii wiekowej należał blisko co trzeci spośród wszystkich zarejestrowanych w tutejszym urzędzie.

Młodzież jako kategoria zatrudnienia – to zbiór osób płci obojga w wieku 15/18-24 lat, aktywnych zawodowo tzn. pracujących i bezrobotnych (zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy i aktywnie poszukujących zatrudnienia).

W końcu 2002 roku 2789 osób – spośród zarejestrowanych w PUP Tarnowskie Góry nie przekroczyło jeszcze 24 roku życia, czyli o 70 osób więcej niż w roku 2001 i o 365 osób więcej niż w 2000 roku. Ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił w roku 2002 – 32,7%, w roku 2001 – 34,3% a w 2000 roku – 35,6%. W tej grupie wiekowej stażem „na bezrobociu” wynoszącym do 3 miesięcy charakteryzowało się w roku 2000 – 26,7% osób, w 2001 roku – 25,4% zaś w 2002 roku – 21,8%. Natomiast sukcesywnie rośnie wskaźnik długotrwale bezrobotnych – czyli pozostających w rejestrze urzędu powyżej 12 miesięcy w grupie przedziału wieku 18-24 lat. Odsetek długotrwale bezrobotnych w roku 2000 wynosił – 27,9%, w roku 2001 – 32,8% a w roku 2002 – 34,2% (wzrost 6,3 punktu procentowego w roku 2002 w stosunku do 2000 roku).

6. Bezrobotni według poziomu wykształcenia

Wykształcenie	2000	2001	2002
Wyższe	176	235	302
Policealne i średnie zawodowe	1627	1885	2037
Średnie ogólne	417	448	444
Zasadnicze zawodowe	3006	3403	3607
Podstawowe i niepełne podstawowe	1824	1957	2120

Bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowskich Górach charakteryzuje bardzo niski poziom wykształcenia. W końcu grudnia 2002 roku 67,3% bezrobotnych posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe, podstawowe lub niepełne podstawowe. Natomiast w tym samym okresie 3,5% pozostających bez zatrudnienia posiadało dyplom wyższej uczelni, a 29,1% zakończyło edukację na szkole średniej.

Analizując strukturę bezrobocia według poziomu wykształcenia należy podkreślić fakt, iż bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone od bezrobotnych mężczyzn. W 2002 roku spośród 302 osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem 184 to kobiety co stanowi 60,9%, a w grupie bezrobotnych z wykształceniem średnim (policealnym i ogólnym) na 2481 osób 1634 to kobiety co stanowi 65,9%.

7. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy

Czas pozostawania bez pracy	2000	2001	2002
Do 1 miesiąca	437	455	513
1-3 miesięcy	1098	1118	1034
3-6 miesięcy	1255	1427	1352
6-12 miesięcy	1454	1468	1637
12-24 miesięcy	1576	1772	1619
Pow. 24 miesięcy	1230	1889	2355

Analizując strukturę bezrobocia pod względem pozostawania bez pracy można zauważyć, że w końcu każdego z analizowanych lat najliczniejszą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, czyli pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy. Osoby takie stanowiły w roku 2000 – 39,8% ogółu, w roku 2001 – 46,2% a w 2002 roku – 46,7%. Oznacza to, że w porównaniu do roku 2000 odsetek osób długotrwale bezrobotnych wzrósł o 6,9 punktu procentowego, głównie przez wzrost liczebności osób zarejestrowanych powyżej 24 miesięcy.

Trzeba podkreślić, iż odsetek długotrwale bezrobotnych wśród kobiet jest znacznie wyższy niż wśród bezrobotnych mężczyzn. W końcu 2002 roku wyniósł on 60,7% ogółu.



III. DZIAŁANIA POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU I ŁAGODZENIU JEGO SKUTKÓW

Podstawowy zakres i przedmiot działalności każdego PUP określa ustawa z dnia 14.12.1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz rozporządzenia wykonawcze.

Niektórzy ludzie postrzegają urzędy pracy jako instytucje, których głównym i najważniejszym celem jest wypłacanie osobom bezrobotnym zasiłków. Taka opinia utarła się począwszy od lat 90-tych kiedy to zjawisko bezrobocia w Polsce gwałtownie rosło, a równocześnie brakowało odpowiednio przygotowanego organu, który mógłby sobie poradzić ze sprawną i właściwą obsługą tego społecznego problemu. Obecnie usługi związane z obsługą zasiłkobiorców stanowią margines całej działalności urzędów pracy (pasywne formy przeciwdziałania bezrobociu).

1. Aktywne działania urzędu pracy ograniczające bezrobocie

1.1. Pośrednictwo pracy

Podstawową definicję pośrednictwa pracy wyznacza art. 12 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, w myśl której pośrednictwo pracy jest podstawową, bezpłatną usługą realizowaną przez urzędy pracy skupiającą się na działaniach polegających na inicjowaniu i organizowaniu różnego rodzaju przedsięwzięć, których celem jest: udzielenie pomocy poszukującym pracy w uzyskaniu zatrudnienia, pomoc pracodawcom w znajdowaniu odpowiednich pracowników.

Pośrednictwo pracy opiera się na czterech zasadach i są to zasady:

- a) dostępności usług pośrednictwa dla wszystkich osób poszukujących pracy oraz dla pracodawców,
- b) dobrowolności – czyli wolne od przymusu korzystanie z usług pośrednictwa przez poszukujących pracy,
- c) równości – co oznacza obowiązek pup udzielenia wszystkim poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia bez względu na wiek, płeć, narodowość, przynależność do organizacji politycznych, społecznych czy religijnych i inne okoliczności,

d) jawności – co oznacza, że każde wolne miejsce pracy zgłoszone do urzędu powinno być podane do wiadomości bezrobotnych i poszukujących pracy.

Pośrednictwo pracy charakteryzuje się tym, że w stosunku do pracodawców urząd jest usługodawcą pragnącym pomóc im w znalezieniu kandydatów do pracy, spełniających wymogi stanowiska pracy i wszelkie inne oczekiwania pracodawcy związane z przyszłą pracą. Usługowa rola wobec poszukujących pracy nakłada konieczność utrzymywania stałych kontaktów z pracodawcami. Przyjmując do realizacji zgłoszone wolne miejsce pracy powiatowe urzędy pracy oferują różne metody postępowania – w zależności od decyzji pracodawcy.

1.1.1. Oferty pracy

	2000	2001	2002
Liczba ofert pracy	1292	613	940

W ciągu 2002 roku do urzędu pracy zgłoszono 940 ofert pracy, czyli o 327 więcej niż w 2001 roku i aż o 352 mniej niż 2000 roku.

W roku 2002 na jedną ofertę przypadało 9 osób bezrobotnych, w 2001 roku 12, a w 2000 roku 5 osób.

Najczęściej zgłaszano do PUP oferty pracy w następujących zawodach:

- sprzedawca,
- pracownik biurowy,
- murarz – robotnik budowlany,
- szwaczka,
- przedstawiciel handlowy,
- kelner-barman,
- agent ochrony osób i mienia,
- ślusarz – spawacz.

Przy niewystarczającej liczbie ofert pracy którymi dysponuje PUP w Tarnowskich Górach szczególnego znaczenia nabiera aktywność samych bezrobotnych skierowana na samodzielne poszukiwanie zatrudnienia. Liczba bezrobotnych, która podjęła pracę w 2002 roku wynosiła 2913 osób i była ponad trzykrotnie wyższa od liczby zgłoszonych miejsc pracy.

073

1.1.2. Podjęcia pracy

	2000	2001	2002
Podjęcia pracy ogółem	2554	2572	2913
Podjęcia pracy subsydiowanej	289	98	107

W roku 2002 podjęło pracę 2913 osób tj. o 341 więcej niż w roku 2001 i o 359 więcej niż w roku 2000.

Pracę niesubsydiowaną podjęło w 2002 roku 2806 osób bezrobotnych, w roku 2001 – 2474 a w 2000 roku 2265 bezrobotnych.

1.1.3. Giełdy pracy i targi pracy

Giełdy pracy i targi pracy są organizowane w sytuacji, gdy istnieje potrzeba bezpośredniego spotkania pracodawcy bądź pracodawców z większą grupą poszukujących pracy. Spotkanie to może być organizowane na terenie urzędu lub innego dogodnego dla obu stron miejsca. Pracodawcy przedstawiają swoje oferty zebranych a następnie uczestnicy spotkania mają możliwość przeprowadzenia bezpośrednich rozmów.

Cechy pozytywne to:

- możliwość prowadzenia bezpośrednich rozmów z większą liczbą kandydatów,
- oszczędność czasu pracodawcy,
- doskonała płaszczyzna do promocji usług świadczonych przez urzędy pracy.

	2000	2001	2002
Liczba zorganizowanych giełd pracy	1	1	-
Liczba bezrobotnych uczestniczących w giełdzie	1400	2500	-
Liczba pracodawców uczestniczących w giełdzie	32	45	-

1.2. Poradnictwo zawodowe i kluby pracy

1.2.1. Poradnictwo zawodowe

Wśród przyczyn bezrobocia bardzo często wymienia się niewłaściwe decyzje zawodowe podejmowane przez młodzież a także osoby dorosłe, gdyż nie znają oni siebie, swoich oczekiwań i umiejętności, zawodów, a także możliwości kształcenia. W szczególności absolwenci szkół nie potrafią poszukiwać pracy i nie znają mechanizmów, które mogłyby zwiększyć ich szanse w ocenie pracodawców. Zaś szkoły nadal kształcą w zawodach, w których brak jest możliwości uzyskania pracy.

Urzędy pracy dostrzegają potrzebę zapewnienia pomocy doradczej w zakresie wyboru lub zmiany zawodu, kierunku kształcenia i szkolenia zawodowego, uwzględniającej możliwości psychologiczne i sytuację życiową jednostki, a także potrzeby rynku pracy. Doradcy zawodowi powiatowego urzędu pracy organizują i prowadzą spotkania i zajęcia zarówno dla młodzieży w szkołach jak i na terenie urzędu dla wszystkich zainteresowanych klientów. Spotkania informacyjno-edukacyjne prowadzone są w formie pogadarek, wykładów, lekcji, prelekcji, natomiast grupowe poradnictwo zawodowe w formie warsztatów, treningów, zajęć aktywizujących, które poświęcone są problematyce rynku pracy, autoprezentacji i umiejętności planowania kariery zawodowej itp.

W urzędzie utworzona jest sala informacji zawodowej (SIZ). W ramach SIZ działa czytelnia zawodoznawcza, która wyposażona jest w 101 „teczek informacji o zawodach”. Sala dysponuje także programem komputerowym „Doradca 2000” oraz multimedialnym informatorem edukacyjnym.

	2000	2001	2002
Liczba osób korzystających z poradnictwa zawodowego	269	118	564

1.2.2. Klub pracy

Klub Pracy jest formą pomocy bezrobotnym i poszukującym zatrudnienia, zainteresowanym podjęciem pracy, napotyającym w swoich poczynaniach na trudności, w znacznej mierze wynikające z ich cech osobowościowych, czasu pozostawania bez pracy oraz indywidualnych predyspozycji. Klub Pracy jest miejscem, w którym wszyscy uczestnicy pracują nad rozwijaniem swoich szans na znalezienie jak najlepszej pracy w jak najkrótszym czasie. Poszukiwanie pracy wymaga wielu umiejętności z dziedziny psychologii, marketingu i zasad obowiązujących na rynku pracy. Każda osoba posiada już taką wiedzę w oparciu o własne doświadczenie. W Klubie Pracy uczestnicy uporządkowują wiadomości na ten temat i starają się udoskonalić je i wykorzystać, by zwiększyć swoją skuteczność w znalezieniu pracy.

Zajęcia prowadzone są w małych grupach (4-10 osób) co pozwala i wpływa na jej otwartość oraz dużą aktywność. Uczestnicy w Klubie Pracy uzyskują potrzebną wiedzę o rynku pracy. Ale przede wszystkim odkrywają samych siebie poprzez ćwiczenia, scenki, np. rozmowa z pracodawcą, dyskusje, testy, burza mózgów. Ważne jest, aby w programie Klubu Pracy uczestnicy mogli:

- zweryfikować swój dotychczasowy, nieefektywny sposób poszukiwania pracy, m.in. poszerzając wiedzę na temat reguł działania wolnego rynku pracy,
- podnieść poziom swych umiejętności nawiązywania kontaktów z potencjalnymi pracodawcami,
- poznać nowoczesne techniki poszukiwania pracy, w tym np. rodzaje i wzory dokumentów obowiązujących przy ubieganiu się o zatrudnienie,
- zintensyfikować swe dotychczasowe starania o pracę, m. in. Przez ustalenie harmonogramu niezbędnych czynności.

Osobą, która w odpowiedni sposób przygotowuje bezrobotnych do wejścia na rynek pracy jest Lider Klubu Pracy. Skutecznie działający lider powinien być świadomy swojej roli w procesie z osobą bezrobotną. W Klubie lider (trener grupy) odrywa na przemian role doradcy, menedżera, nauczyciela. Polega on uczestnikom zajęć w rozwoju ich potencjału uczenia się, myślenia i samodzielnego działania. Oceniając efekty Klubu Pracy można sądzić, że udział w zajęciach ma spory wpływ na zmianę postawy bezrobotnych. Grupa dąży do wspólnego celu, angażuje się w problemy każdego uczestnika Klubu, rozwiązuje wiele problemów zawodowych.

	2000	2001	2002
Liczba osób uczestniczących w zajęciach klubu pracy	178	90	75

2. Aktywne formy rynku pracy finansowane z Funduszu Pracy

2.1. Szkolenia

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu wymienia cztery formy szkolenia bezrobotnych:

- przyuczenie do zawodu,
- przekwalifikowanie,
- podnoszenie, podwyższenie kwalifikacji,
- nauka umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia jako najbardziej ułatwiające ponowne zatrudnienie.

Urząd pracy inicjuje szkolenie bezrobotnych w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie pracy, podwyższenia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, a w szczególności w razie:

- a) braku kwalifikacji zawodowych,
- b) konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji pracy odpowiadających ich kwalifikacjom i stanowi zdrowia,
- c) utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie.

Istnieje możliwość skierowania na wskazane przez bezrobotnego szkolenie jeżeli uprawdopodobni on, że szkolenie to zapewni uzyskanie pracy, a także spełniony jest przynajmniej jeden z w/w warunków a koszt szkolenia nie przekroczy dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Ustawa określa także, że szkolenie nie powinno trwać dłużej niż 6 miesięcy, a w przypadkach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 12 miesięcy. Koszt szkolenia oznacza uprzednio uzgodnioną należność przysługującą jednostce szkoleniowej, koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, koszt przejazdu, zakwaterowania jeżeli szkolenie odbywa się w innej miejscowości, koszt niezbędnych badań lekarskich. Bezrobotny, który został skierowany na szkolenie otrzymuje dodatek szkoleniowy.

IV. PROGNOZA GOSPODARCZA NA NAJBLIŻSZE LATA (KRAJOWA, POWIATOWA).

Społeczeństwo polskie od kilkunastu lat przechodzi proces transformacji, który jest jednocześnie procesem adaptacji do rynku i otwartego systemu społecznego.

Społeczeństwa demokratyczne o ugruntowanej gospodarce rynkowej dokonują od kilku lat (dekad) przejścia od systemu scentralizowanych kompleksów przemysłowych do zupełnie innego typu wytwórczości.

Polska stoi zatem przed ogromnym wyzwaniem. Jesteśmy krajem rolniczo-przemysłowo-informacyjnym, w którym dwa pierwsze sektory, zwłaszcza rolniczy wymagają głębokiej restrukturyzacji.

W minionym dziesięcioleciu został nią objęty przede wszystkim sektor przemysłowy (m.in. górnictwo i hutnictwo).

Rodzi to problemy, ale stwarza także pewne szanse. Problemy wiążą się przede wszystkim z napięciami w społeczeństwie, zwłaszcza w tych segmentach, których dotyczą największe bolączki, a ściślej mówiąc nieprzystosowania.

W syntetycznym ujęciu rynek pracy w ostatnich kilku latach charakteryzują obok wzrostu bezrobocia – następujące czynniki:

- wysoki odsetek osób pozostających w rejestrach urzędów pracy tzw. długotrwale bezrobotnych,
- spadek liczby ofert pracy w urzędach pracy,
- niski poziom kwalifikacji bezrobotnych,
- bezrobocie ludzi młodych (osób w wieku 18-24 lata),
- znaczny (większy) odsetek kobiet,
- wzrost stopy bezrobocia.

Z wielu badań przeprowadzonych w ostatnim czasie przez różne instytucje (m. in. Bank Światowy) dot. rynku pracy i rozwoju gospodarczego można wysnuć następującą tezę, że **inwestowanie w człowieka jest najważniejszym czynnikiem wzrostu i postępu społeczno-gospodarczego we współczesnych warunkach.**

Rozwój szkolnictwa zawodowego musi być podporządkowany realizacji celu nadrzędnego, jakim są potrzeby gospodarki, struktura popytu bieżącego i perspektywicznego.

03

W tym celu należałoby wypracować system współpracy szkół z przedsiębiorstwami i urzędami pracy, który umożliwi poprawę struktury i treści kształcenia, jego efektywności gospodarczej i społecznej. Po to, by inwestowanie w człowieka nie prowadziło do kształcenia sfrustrowanych i potencjalnie bezrobotnych absolwentów, lecz przynosiło satysfakcję ludziom młodym (i nie tylko), a także korzyści gospodarce.

Na ogół oczywistym wydaje się, że kształcić trzeba w szerokim profilu wiedzy teoretycznej i praktycznej. W gospodarce opartej na wiedzy, przy szybko zmieniającej się strukturze produkcji i popytu oraz trudnym rynku pracy jest niezbędne, aby ludzie uzyskali większe szanse zmiany pracy, branży czy przedsiębiorstwa.

Należałoby zatem znacznie poszerzyć teoretyczne i praktyczne kształcenie zawodowe np. jeżeli szkoła kształci w zawodzie fryzjer to powinien on dawać uprawnienia do wykonywania kilku specjalności – przykładowo fryzjerstwo damsko-męskie z elementami kosmetyki itp.

W okresie globalizacji gospodarki światowej i integracji z Unią Europejską (czyli prawie pełnego otwarcia gospodarki) priorytetowego znaczenia nabiera konkurencyjność przedsiębiorstw i produktywność, o której decydują m. in. kwalifikacje i umiejętności. Obecna niska konkurencyjność naszych produktów jest powodem deficytu Polski w handlu zagranicznym. Chętniej kupujemy wyroby zagraniczne, które stopniem jakości przewyższają nasze „rodzime”.

Polskim przedsiębiorcom potrzebny jest kapitał. Muszą one inwestować w szkolenia pracowników, badania i rozwój technologii oraz ich wdrażanie. Polityka państwa powinna sprzyjać tymże podmiotom gospodarczym i ich działalności. Należy więc ograniczyć wspieranie monopolii, które przy braku konkurencji nie inwestują w badania i rozwój. Zaprzestanie wspierania nieefektywnych i przestarzałych branż surowcowych stanowi również ważny element polityki Rządu. Zaoszczędzone w ten sposób środki można przeznaczyć na rozwój przemysłu, nowych technologii, na badania i rozwój gospodarki.

Pomijając kwestie gospodarki Polacy powinni być tolerancyjni dla innych kultur i jednocześnie pielęgnować swoje tradycje. Nauka języków obcych, wyrabianie w sobie dyscypliny - to cel każdego z nas jako jednostki.

Polska powinna otworzyć się na świat i jako państwo powinniśmy aktywnie uczestniczyć w integracji światowej gospodarki i kultury wypracowując status państwa wysokorozwiniętego.

DS

Prognozując sytuację na rynku pracy na najbliższe lata nie należy się ograniczać jedynie do oceny sytuacji bieżącej.

Należy uwzględnić prognozy zapotrzebowania na kadry w ciągu 5-10 lat, warto również wziąć pod uwagę struktury zatrudnienia i kształcenia o najwyższym poziomie rozwoju, a także w krajach przechodzących transformację, takich jak Czechy czy Węgry.

Po szczegółowej analizie sytuacji na lokalnym rynku pracy, analizie informacji uzyskanych ze szkół powiatowych ponadgimnazjalnych, a także na podstawie części wyników przeprowadzanego obecnie badania ankietowego pracodawców z terenu Powiatu Tarnogórskiego – w odniesieniu do tendencji ogólnokrajowych, jak również uwzględniając fakt przystąpienia Polski do Unii Europejskiej należy podjąć następujące działania:

- Nie ulega wątpliwości, że w obecnej rzeczywistości programy szkolne wymagają pilnego uzupełnienia. Zakres nauczania powinien obok niezbędnej wiedzy teoretycznej obejmować również odpowiednie przygotowanie praktyczne. Należy zrezygnować z kształcenia absolwentów o wąskiej specjalizacji na rzecz kształcenia szerokoprofilowego, ułatwiającego w każdym czasie zmianę zawodu na aktualnie poszukiwany. Wskazane byłoby, aby w programach nauczania ostatnich klas, znalazły się zagadnienia przystosowujące absolwentów do wejścia na rynek pracy.

Nierzadko zdarza się, że pomimo istniejącego bezrobocia, pracodawcom wciąż trudno jest znaleźć odpowiednich pracowników. System kształcenia musi reagować natychmiast na bieżące zmiany na rynku pracy i kształcić młodzież w zawodach poszukiwanych przez pracodawców.

- Urząd Pracy wspólnie ze Starostwem Powiatowym (Wydziałem Edukacji) oraz bezpośrednio z placówkami oświatowymi powinni corocznie szczegółowo planować i analizować zapotrzebowanie na rynku pracy na poszczególne zawody i opracowywać katalog zawodów deficytowych, nadwyżkowych i wykazujących równowagę na lokalnym rynku pracy (Powiatowy Urząd Pracy w tarnowskich Górach opracował obecnie taki katalog – szczegółowo opisany w innym rozdziale).
- W szkołach (głównie zawodowych) należałoby utworzyć tzw. Zespoły ds. badania losów (monitoringu) karier swoich absolwentów, a wyniki tych badań wykorzystać do dostosowania kierunków i treści kształcenia zawodowego.
- W najbliższym czasie należałoby wypracować nowe rozwiązania i ewentualnie zawrzeć Porozumienia pomiędzy pracodawcą (przedsiębiorcą) a szkołą dot. sposobu prowadzenia

praktycznej nauki zawodu, jej finansowania i ewentualnego zatrudnienia ucznia po ukończeniu szkoły.

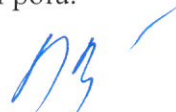
- Znaczne efekty przyniosłoby rozszerzenie współpracy doradców zawodowych PUP z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz szkołami, poczynając od szkół podstawowych, po to by młodzież świadomie wybrała kierunek w jakim chce się rozwijać i w przyszłości się realizować. Doradztwo zawodowe jest również bardzo wskazane wśród grupy osób bez kwalifikacji lub z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, a także w grupie 40 – 50- latków. Z naszych analiz wynika, że są to osoby, które raczej nie korzystają z doradztwa zawodowego, choć byłoby to dla nich bardzo wskazane.

Podsumowanie

Podmioty gospodarcze działające na terenie gmin wchodzących w skład Powiatu Tarnogórskiego są powiązane głównie z branżami takimi jak: rolnictwo, przemysł ciężki, czy transport kolejowy. W ciągu ostatnich trzynastu lat pod wpływem przemian społeczno-gospodarczych zachodzących zarówno w kraju jak i w województwie śląskim nastąpiła zmiana struktury przemysłu jak i rodzaju produkcji.

Powiązane z przemysłem wydobywczym duże zakłady przemysłowe w wyniku przekształceń gospodarczych w tym sektorze zostały pozbawione pierwotnego (krajowego) rynku zbytu dla wytwarzanych przez siebie produktów. W wyniku tego powstała konieczność zdobycia alternatywnych rynków zbytu dla produkowanych przez nie produktów, przebranżowienia tych zakładów albo ich likwidacji.

Podobną sytuację można zaobserwować w zakładach zajmujących się przetwórstwem metali. Wpływ na pogarszającą się kondycję ekonomiczną tych przedsiębiorstw mają czynniki takie jak: stosowanie przestarzałych i nieefektywnych technologii, a także niski popyt na ich wyroby zarówno na rynkach światowych jak i krajowych. Sytuacja ta jest spowodowana głównie recesją gospodarczą, która w największym stopniu dotknęła właśnie przemysł ciężki. Od dłuższego czasu można zaobserwować również zmiany zachodzące w sektorze transportu polegające na zmianie sposobu przesyłania zarówno surowców jak i produktów z kolejowego na transport kołowy, które powoduje stałe zmniejszenie dochodów również i na tym polu.



Rolnictwo nie jest w stanie konkurować skutecznie na rynku z wyrobami spożywczymi oferowanymi przez zagranicznych producentów głównie ze względu na zbyt duże ich rozdrobnienie, czy słabą jakość gleb.

Należy się spodziewać, że w ciągu najbliższych kilku lat w Powiecie Tarnogórskim zajdą znaczące zmiany zarówno w strukturze, formie własności jak i profilu produkcji.

Większość z dużych zakładów przemysłowych może zostać zlikwidowana, a na bazie ich majątku powstaną mniejsze całkowicie prywatne przedsiębiorstwa produkcyjne, usługowe bądź handlowe.

Te nowe podmioty powinny być bardziej przystosowane do reguł rządzących gospodarką rynkową. Będą one miały znacznie większe możliwości elastycznego dostosowywania się do aktualnej sytuacji gospodarczej przez co będą miały większą szansę na „wytrzymanie” warunków konkurencji wolnorynkowej. Mniejsze przedsiębiorstwa będą potrzebowały mniej środków na zmianę profilu produkcji czy swojej działalności, co znacznie ułatwi im dostosowywanie się do zmieniających się tendencji na rynkach.

Dodatkową zaletą tego typu inicjatyw jest fakt promowania takich przedsięwzięć przez Unię Europejską, która przeznaczy w ciągu najbliższych kilku lat znaczne środki na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.

Rolnictwo na terenie naszego powiatu, głównie ze względu na duże zanieczyszczenie środowiska, nie jest perspektywiczną dziedziną gospodarki, należy się więc spodziewać znacznego zmniejszenia produkcji rolnej.

Z tego samego powodu nie należy również przypuszczać, aby istniały szanse rozwoju turystyki na dużą skalę. Przemysł turystyczny powinien rozwijać się na terenie Powiatu Tarnogórskiego raczej jako forma rekreacji dla mieszkańców niż jako przynosząca wysokie zyski gałąź gospodarki.

Uwzględniając powyższe należy stwierdzić, że w ciągu najbliższych kilku lat można się spodziewać zmiany zarówno wielkości jak i struktury produkcji przemysłowej, znacznego rozwoju firm usługowych.

Należy spodziewać się również, że coraz mniejsze znaczenie w gospodarce naszego Powiatu będzie odgrywać rolnictwo.

PRZEWODNICZĄCY
RADY POWIATU
Andrzej Dul

W urzędzie pracy stosuje się umowny podział szkoleń na:

1. grupowe – organizowane na podstawie analizy potrzeb szkoleniowych występujących na lokalnym rynku pracy oraz zapotrzebowanie jakie występuje w urzędzie,
2. indywidualne – realizowane na wniosek bezrobotnego pod warunkiem uprawdopodobnienia, że szkolenie zapewni uzyskanie pracy.

Podczas naboru kandydatów na szkolenie zwraca się uwagę na to, czy są to:

- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby nie posiadające kwalifikacji zawodowych, w tym również osoby z wykształceniem ogólnokształcącym,
- osoby bezrobotne posiadające kwalifikacje nieadekwatne do aktualnych wymogów rynku pracy,
- osoby bezrobotne, które utraciły zdolność do wykonywania pracy w zawodzie dotychczas wykonywanym,
- absolwenci szkół,
- osoby bezrobotne, których współmałżonek również figuruje w rejestrach bezrobotnych,
- osoby, które uprawdopodobniły możliwość zatrudnienia po ukończeniu kursu.

	2000	2001	2002
Liczba osób korzystających ze szkoleń	542	288 (w tym 204 osoby przeszkolone z funduszy GARR)	190

2.2. Prace interwencyjne

Zakłady pracy, które zamierzają zatrudnić bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych występują z takim wnioskiem do powiatowego urzędu pracy. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku PUP zawiera z wnioskodawcą stosowną umowę. Zakład pracy może być organizatorem prac interwencyjnych, jeżeli:

- w okresie ostatnich 6 miesięcy liczba zatrudnionych w nim pracowników nie uległa zmniejszeniu o 10%,
- nie jest w stanie likwidacji lub upadłości.

73

Ponadto prace interwencyjne nie mogą być organizowane m.in. w zakładach będących partiami lub organizacjami politycznymi, biurami poselsko-senatorskimi, organizacjami związków zawodowych, przedstawicielstwami państw obcych oraz kościołami lub związkami wyznaniowymi.

Pracodawcy zawierają z bezrobotnymi, skierowanymi przez PUP umowy o pracę na czas określony (nie dłuższy niż 12 miesięcy). Powiatowy urząd pracy zwraca pracodawcy, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody, zasiłki z ubezpieczenia społecznego oraz składki na ubezpieczenie społeczne za skierowanych bezrobotnych w wysokości wynikającej z obowiązujących przepisów (art. 19 ust. 1 pkt 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu) oraz zawartej umowy.

Kierownik PUP jest odpowiedzialny za racjonalne i efektywne gospodarowanie środkami Funduszu Pracy, którego jest dysponentem oraz racjonalną politykę zatrudnieniową na danym terenie. Dlatego rozpatrując wnioski pracodawców powinien wybrać i zawrzeć umowę z tym, który spełniając określone w przepisach prawa warunki m.in. zapewni, że po okresie zatrudnienia subsydiowanego nadal będzie zatrudniał osoby dotychczas bezrobotne.

	2000	2001	2002
Liczba osób zatrudnionych w ramach prac interwencyjnych	205	79	75

2.3. Roboty publiczne

To pojęcie oznacza zatrudnienie bezrobotnych w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac zorganizowanych przez organy samorządu terytorialnego lub instytucje użyteczności publicznej oraz organizacje statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki. Powiatowy urząd pracy po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku zawiera z organizatorem robót publicznych stosowną umowę, kieruje odpowiednich kandydatów do pracy. PUP zwraca organizatorowi robót publicznych część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody, zasiłki z ubezpieczenia społecznego oraz składki na ubezpieczenie społeczne za skierowanych bezrobotnych w wysokości wynikającej z umowy. Art. 20 ust. 1 i 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu określa 3

133

możliwe formy refundacji kosztów wybór. Wybór określonego sposobu zależy od organizatora robót publicznych.

	2000	2001	2002
Liczba osób zatrudnionych w ramach robót publicznych	36	14	16

2.4. Praca w ramach aktywizacji absolwentów

Rejestrującym się od dnia 01.03.1996 roku absolwentom nie przysługuje prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Środki finansowe dotychczas wypłacane w formie zasiłków przeznaczono na aktywizację w formie zatrudnienia tych, którzy zdecydują się na udział w programach.

Zakład pracy może uzyskać ze środków Funduszu Pracy zwrot wydatków związanych z zatrudnieniem absolwenta. Warunkiem uzyskania refundacji jest zatrudnienie absolwenta skierowanego przez PUP w pełnym wymiarze czasu pracy po podpisaniu odpowiedniej umowy.

Starosta dokonuje zwrotu poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego absolwenta kosztów wypłacanego mu wynagrodzenia, nagród oraz składki na ubezpieczenie społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie przekraczającej jednak kwoty zasiłku i składki na ubezpieczenie społeczne od tej kwoty, obowiązującej w ostatnim dniu każdego miesiąca rozliczeniowego przez okres 12 lub 18 miesięcy.

	2000	2001	2002
Liczba absolwentów zatrudnionych w ramach umowy absolwenckiej	118	21	16



2.5. Staże absolwenckie

Celem stażu jest nabywanie praktycznych umiejętności do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy przez absolwentów i bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Absolwenci odbywają staże na podstawie umów zawartych przez PUP z pracodawcami zgodnie z programami staży w nich określonymi. Okres stażu nie powinien być krótszy niż 3 miesiące oraz nie może przekroczyć 12 miesięcy. Absolwentowi w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości zasiłku (dla bezrobotnych określonego w ustawie) wypłacane przez PUP. Absolwent ma okazję zaprezentować swoje umiejętności i predyspozycje pracodawcy u którego odbywa staż a pozyskując doświadczenie zawodowe staje się pełnowartościowym partnerem przyszłego pracodawcy.

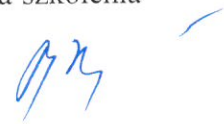
	2000	2001	2002
Liczba osób skierowanych do odbycia stażu absolwenckiego	138	88	220

2.6. Pożyczki

Rozróżniamy 2 rodzaje udzielanych pożyczek przez powiatowy urząd pracy:

- pożyczka na uruchomienie własnej działalności gospodarczej,
- pożyczka na utworzenie dodatkowych miejsc pracy.

1. Pożyczka udzielana jest jednorazowo bezrobotnym, pracownikom w okresie wypowiedzenia zwalnianym z pracy z przyczyn dotyczących zakłady pracy oraz poszukującym pracy i otrzymującym świadczenie socjalne lub zasiłek dla górników na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, z wyjątkiem zakupu ziemi. Wysokość pożyczki nie może przekroczyć 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia. Pożyczka może być umorzona w 50% przez kierownika PUP na wniosek pożyczkobiorcy pod warunkiem prowadzenia działalności przez okres co najmniej 24 miesięcy oraz po spełnieniu innych warunków określonych w umowie. Pożyczka jest oprocentowana. Wysokość oprocentowania określają aktualne przepisy (zależne od kredytu lombardowego). Umowa pożyczki może przewidywać okres karencji spłaty kapitału i odsetek od udzielonej pożyczki nie przekraczający 6-12 miesięcy. Okres całkowitej spłaty pożyczki nie może przekroczyć 4 lat od dnia jej wypłacenia przez PUP. Przed otrzymaniem pożyczki dodatkowo osoba ubiegająca się o jej udzielenie zostaje skierowana do odbycia szkolenia



z zakresu przedsiębiorczości. Dopiero po pozytywnym ukończeniu szkolenia, którego zakres obejmuje m.in. prawo gospodarcze, marketing, finanse i księgowość, tworzenie biznes planu, pożyczka zostaje udzielana.

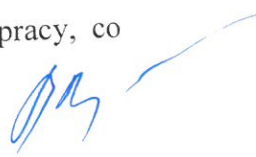
2. Pożyczka na utworzenie dodatkowych miejsc pracy udzielana jest z Funduszu Pracy pracodawcom na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy dla bezrobotnych skierowanych na te miejsca. Maksymalna kwota pożyczki na każde dodatkowe miejsce pracy wynosi 20-krotne przeciętne wynagrodzenie. Pożyczka jest oprocentowana. Umowa o udzielenie tej pożyczki może przewidywać okres karencji spłaty pożyczki i odsetek od udzielonej kwoty nie przekraczający 6 miesięcy a na utworzenie miejsca pracy w gospodarstwie rolnym 12 miesięcy. Okres całkowitej spłaty pożyczki nie może przekroczyć 3 lat, a okres spłaty pożyczki udzielonej na utworzenie dodatkowych miejsc pracy w gospodarstwie rolnym – 4 lat.

Pożyczka może być udzielona zakładom pracy, które:

- w ostatnich 6 miesiącach nie zmniejszały stanu zatrudnienia,
- dotychczas nie ubiegały się o taką pożyczkę,
- otrzymały taką pożyczkę oraz spłaciły ją wraz z oprocentowaniem, dotrzymując warunków umowy.

2.7. Programy specjalne

Działania podejmowane w ramach polityki rynku pracy muszą być w szczególności sposobem nakierowane w pierwszej kolejności na te grupy bezrobotnych, którym bez pomocy specjalistycznych służb trudno będzie powrócić do pracy. Im dłużej ktoś pozostaje bez pracy tym jest mniej interesujący dla pracodawców, bowiem jego umiejętności i doświadczenie zawodowe stopniowo się dezaktualizuje. Nawet wówczas gdy bezrobocie ulega zmniejszeniu, pojawiające się miejsca pracy otrzymują przeważnie osoby o stosunkowo krótkim stażu bezrobocia. Osoby długotrwale bezrobotne odczuwają dotkliwie psycho-społeczne skutki bezrobocia. Ta powszechnie znana prawidłowość nakazuje poszukiwać takich metod oddziaływania na określone grupy bezrobotnych, by zagrożenia towarzyszące długotrwałemu bezrobociu zmniejszyć, a następnie usuwać. Odpowiedzią na przedstawione wyżej potrzeby wynikające z sytuacji na rynku pracy są programy specjalne. Zgodnie z definicją ustawową są to działania inicjowane przez organy zatrudnienia na rzecz osób zakwalifikowanych do grup ryzyka na lokalnym rynku pracy. Program specjalny określa kilka cech właściwych, które odróżniają je od pozostałych instrumentów rynku pracy, co



powoduje, że są one bardziej wartościowym narzędziem w zwalczaniu bezrobocia lub przeciwdziałaniu jego skutkom:

- pragmatyzm w podejściu do problemu zwalczania lub przeciwdziałania bezrobociu w odniesieniu do pewnych kategorii bezrobotnych,
- program specjalny jest zespołem działań ściśle zaplanowanych, wyraźnie adresowanych do określonych kategorii bezrobotnych, czego nie ma w przypadku prac interwencyjnych i robót publicznych,
- program specjalny różni się od pozostałych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu tym, że stosuje się go wobec jednostki przez taki czas – okres jaki jest potrzebny na osiągnięcie zaplanowanego efektu,
- program specjalny jest kontrolowany przez to, iż ustala się w nim zamierzone rezultaty końcowe, mierniki efektywności oraz procedury sprawdzające,
- program specjalny może być zamknięty lub zmodyfikowany, jeżeli jego efektywność okaże się nie zadowalająca z punktu widzenia założonych celów lub gdy zostaną osiągnięte zamierzone rezultaty społeczne,
- nowy program specjalny może być utworzony zawsze wtedy, gdy na danym terenie pojawi się nowa grupa szczególnego ryzyka.

Przez grupę ryzyka należy rozumieć bezrobotnych, którzy z powodu określonych cech socjodemograficznych (np. wieku, czasu pozostawania bez pracy, poziomu kwalifikacji); przebiegu kariery zawodowej (lub braku stażu); trudności rodzinnych (np. samotne wychowywanie małego dziecka) napotykają na szczególne trudności w podjęciu pracy i są zagrożone długotrwałym bezrobociem oraz wobec których tradycyjne (ustawowe) instrumenty są nieskuteczne. Grupa ryzyka określana jest przez urząd pracy na podstawie różnych badań i analiz.

	2000	2001	2002
Liczba bezrobotnych skierowanych do pracy w ramach programów specjalnych	-	10	7

073-



POWIATOWY URZĄD PRACY

Program przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji rynku pracy w Powiecie Tarnogórskim

**Zeszyt nr 2:
Programy na rzecz rynku pracy**

Tarnowskie Góry, 2003



POWIATOWY URZĄD PRACY

**Programy
na rzecz rynku pracy
finansowane ze środków
Funduszu Pracy**

Handwritten signature

II FORUM WYMIANY INFORMACJI ZAWODOWEJ I SZKOLENIOWEJ DLA ABSOLWENTÓW

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor programu:

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach, ul. Towarowa 1

2. Partnerzy:

1. Starostwo Powiatowe w Tarnowskich Górach,
2. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Tarnowskich Górach, ul. Sienkiewicza 6,
3. szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne z powiatu tarnogórskiego i okolic,
4. uczelnie wyższe,
5. jednostki szkolące z terenu powiatu tarnogórskiego,
6. Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Tarnowskich Górach,
7. zakłady pracy posiadające wolne miejsca pracy dla absolwentów.

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

II Forum Wymiany Informacji Zawodowej i Szkoleniowej dla Absolwentów

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel projektu:

Aktywizacja środowisk młodzieżowych pod kątem motywacji do działania, samodzielnym wyborem kierunku dalszego kształcenia, zaproszenia na kursy zawodowe. Doprowadzenie do świadomych i mądrych wyborów kariery zawodowej. Wymiana doświadczeń i poglądów na temat zachowań na rynku pracy. Podniesienie poczucia własnej wartości, dodanie wiary we własne siły oraz pobudzenie aktywności w kierunku właściwych wyborów ścieżki zawodowej.

b) lokalizacja projektu: dwudniowe Forum zostanie zorganizowane w CKU w Tarnowskich Górach.

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Podstawą wszelkiej działalności, w tym także znalezienia swojego miejsca na rynku pracy, jest aktywna postawa wobec otoczenia, wiara we własne możliwości oraz umiejętność dostosowania się do nowych, ciągle zmieniających się, warunków rzeczywistości społecznej i zawodowej. Dla skutecznej działalności niezbędna jest również podstawowa wiedza i

umiejętności związane z ubieganiem się o pracę oraz informacje o tych kierunkach kształcenia, które są oczekiwane na lokalnym rynku pracy.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Uczniowie ostatnich klas szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, którzy podejmują decyzję o swojej przyszłości zawodowej oraz absolwenci lat ubiegłych.

Liczba uczestników projektu: wszyscy zainteresowani absolwenci.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – kwiecień 2003 – przedstawienie projektu Zarządowi i Radzie Powiatu Tarnogórskiego,
- etap II – kwiecień 2003 – rezerwacja sali gimnastycznej w CKU w Tarnowskich Górach,
- etap III – kwiecień 2003 – skierowanie pisma do Starosty Powiatu Tarnogórskiego o objęcie honorowym patronatem organizowanego Forum oraz o nieodpłatne wynajęcie sali,
- etap IV – kwiecień 2003 – wystosowanie zaproszeń dla szkół, jednostek szkolących oraz zakładów pracy, Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej i pozostałych uczestników Forum,
- etap V - 28 maj 2003 - pierwszy dzień Forum: prezentacja szkół, uczelni, jednostek szkolących,
- etap VI – 29 maj 2003 – drugi dzień Forum: prezentacja wolnych miejsc pracy dla absolwentów przez zakłady pracy oraz Młodzieżowe Biura Pracy.

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

- 1) Starostwo Powiatowe w Tarnowskich Górach:
 - honorowy patronat nad przedsięwzięciem,
 - bezpłatne wynajęcie sali,
 - zapewnienie obsługi multimedialnej,
- 2) Centrum Kształcenia Ustawicznego w Tarnowskich Górach:
 - udostępnienie pomieszczenia i sprzętu,
 - przedstawienie własnej oferty szkoleniowej,
- 3) szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne oraz uczelnie wyższe:
 - prezentacja własnej oferty szkoleniowej z uwzględnieniem potrzeb uczestników Forum
- 4) jednostki szkolące:

173

- informacja o aktualnie prowadzonych szkoleniach oraz możliwościach przyuczenia lub przekwalifikowania,

5) Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Tarnowskich Górach:

- promocja własnych działań,
- wstępne rozpoznawanie oczekiwań absolwentów w zakresie ustalenia własnej kariery zawodowej,
- pomoc przy właściwym wyborze drogi zawodowej, wskazanie nowych możliwości w zakresie kształcenia z uwzględnieniem predyspozycji psychospołecznych absolwenta.

6) zakłady pracy:

- prezentacja wolnych miejsc pracy dla absolwentów,

7) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach:

- nadzór nad realizacją przedsięwzięcia,
- prezentacja oferty urzędu z uwzględnieniem rządowego programu „Pierwsza Praca”.

3. Finanse:

Bez dotacji oraz dodatkowych środków.

Część IV. Koszty.

Bez kosztów.

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- wzrost świadomości wyboru drogi zawodowej przez młodych ludzi,
- ograniczenie liczby rejestracji absolwentów w PUP poprzez przekazanie rzetelnych informacji,
- popularyzacja usług urzędu,
- pobudzenie do własnej aktywności zawodowej.

OPB

GIEŁDA PRACY

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach

2. Partnerzy projektu:

1. Starostwo Powiatowe,
2. urzędy pracy z województwa (głównie z miast sąsiadujących),
3. zakłady pracy,
4. jednostki szkolące,
5. Młodzieżowe Biura Pracy,
6. Górnicza Agencja Pracy.

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

Giełda Pracy

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel projektu:

Aktywizacja środowiska lokalnego pod kątem motywacji do działania, samodzielnego wyboru, możliwości podjęcia pracy oraz zapoznania się z możliwościami przekwalifikowania jak również zapoznanie się z ofertami pracy sąsiednich powiatów. Ponadto dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy możliwość podniesienia poczucia wartości, dodania wiary we własne siły, pobudzenia aktywności oraz możliwość rozpoznania wymagań stawianych przez lokalny rynek pracy.

b) lokalizacja projektu:

Tarnogórskie Centrum Kultury, ul. Sobieskiego 7

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Na podstawie doświadczeń z lat ubiegłych można twierdzić że występuje duże zainteresowanie organizacją takiej formy pośrednictwa pracy. Daje ona możliwość bezpośredniego kontaktu pracodawców z dużą liczbą bezrobotnych i poszukujących pracy. Skraca zatem czas poszukiwania kandydata na wolne stanowisko pracy oraz pozwala na

porównanie w szybkim czasie kwalifikacji większej grupy kandydatów. Osoby bezrobotne z kolei mają ułatwiony kontakt z pracodawcami, pozwalający na przyprowadzenie wstępnych rozmów kwalifikacyjnych, co zaoszczędza czas jak również środki finansowe. Dla PUP jest to doskonała płaszczyzna do promocji świadczonych usług.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Osoby bezrobotne i poszukujące pracy zainteresowane znalezieniem miejsca pracy.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – wynajem sali w TCK,
- etap II – wysłanie zaproszeń do partnerów projektu oraz mediów,
- etap III – 25 czerwiec 2003 – giełda pracy.

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

1) Starostwo Powiatowe:

- honorowy patronat nad przedsięwzięciem,

2) Tarnogórskie Centrum Kultury:

- udostępnienie pomieszczenia i sprzętu,

3) zakłady pracy:

- przedstawienie wolnych miejsc pracy,

4) jednostki szkolące:

- informacje o możliwościach szkoleń i przekwalifikowań,

5) ościenne urzędy pracy:

- prezentacja wolnych miejsc pracy będących w dyspozycji urzędów,

6) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach:

- organizacja i nadzór nad realizacją przedsięwzięcia,
- promocja usług urzędu pracy.

3. Finanse:

W ramach posiadanych środków, materiałów i sprzętu.

Część IV. Koszty.

Bez kosztów.

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- wymiana informacji o ofertach pracy, możliwościach szkolenia i przekwalifikowania,
- realizacja ofert trudnych,
- podjęcie zatrudnienia przez grupę bezrobotnych,
- kreowanie pozytywnego wizerunku urzędu pracy.



PUNKTY INFORMACYJNE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY DLA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY W GMINACH

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

- Starostwo Powiatowe w Tarnowskich Górach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach.

2. Partnerzy projektu:

- Burmistrzowie miast,
- Wójtowie gmin.

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

Punkt informacyjny PUP dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy w gminach.

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel projektu:

Ułatwienie bezrobotnym mieszkańcom gmin o dużej stopie bezrobocia dostępu do informacji i usług świadczonych przez PUP.

b) lokalizacja projektu:

- Urząd Miasta Kalety, ul. Żwirki i Wigury 2,
- Urząd Miasta Radzionków, ul. Męczenników Oświęcimia
- Urząd Gminy Zbrostawice, ul. Wolności 97
- Urząd Gminy Krupski Młyn, ul. Krasickiego 9

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach obejmuje swoim zakresem działania 9 jednostek administracyjnych na dużym obszarze. Utworzenie w gminach punktów informacyjnych ułatwia osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, niejednokrotnie nie posiadającym dochodów, dostęp do bieżących ofert pracy oraz do podstawowych usług urzędu pracy. Pracodawcom z kolei daje możliwość złożenia oferty pracy bez konieczności odwiedzania urzędu a także jej realizacji przez skierowanie osób zamieszkałych w danej gminie. W punkcie informacyjnym poza tym można uzyskać informacje dotyczące rynku pracy, Klubu Pracy, ofert szkoleniowych, rejestracji w urzędzie, danych statystycznych oraz

aktualnych przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Osoby w trudnej sytuacji materialnej mogą uzyskać zaświadczenie potwierdzające fakt rejestracji w PUP.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Osoby bezrobotne i poszukujące pracy oraz mieszkańcy gmin zainteresowani możliwością poszukiwania pracy oraz innymi aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu.

Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem nowych pracowników.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – 03 luty 2003 – spisanie porozumienia i powstanie punktu informacyjnego w Kaletach,
- etap II – 06 marzec 2003 – spisanie porozumienia i powstanie punktu informacyjnego w Radzionkowie
- etap III – kwiecień 2003 – przewidywane podpisanie porozumienia i utworzenia punktu informacyjnego w Krupskim Młynie
- etap IV – maj 2003 – planowanie utworzenia punktu informacyjnego w Zbroslawicach

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

- 1) burmistrzowie, wójtowie
 - zapewnienie pomieszczenia i sprzętu,
 - zapewnienie odpowiedniej promocji punktu,
- 2) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach:
 - dobór kandydata do pracy,
 - przekazywanie informacji na temat wolnych miejsc pracy, możliwości przekwalifikowania oraz o przepisach ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu,
 - przekazywanie stosownych zaświadczeń i druków.

3. Finanse.

- środki finansowe gminy,
- środki Funduszu Pracy.

Część IV. Koszty.

Łączny koszt projektu	około 27.746,35
Koszt PUP w Tarnowskich Górach ze środków Funduszu Pracy	19.596,35
1. Stypendium stażowe (wraz ze składką ZUS) dla absolwenta zatrudnionego w punkcie w Radzionkowie za okres 11 marzec – 31 grudzień 2003	6.451,20
2. Wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w ramach prac interwencyjnych w Kaletach za okres 03 luty – 31 grudzień 2003	12.500
(w tym koszt PUP z Funduszu Pracy	4.350)
3. Wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w ramach robót publicznych w Zbrosławicach za okres 6 miesięcy	około 6.800
4. Stypendium stażowe (wraz ze składkami ZUS) dla absolwenta zatrudnionego w Krupskim Młynie na 3 miesiące	1.995.15

Część V. Ocena realizacji projektu.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- ułatwienie dostępu mieszkańcom gminy do aktualnych ofert będących w dyspozycji PUP,
- promocja usług urzędu pracy,
- oszczędność finansowa bezrobotnych związana z dostępnością w/w usług w miejscu zamieszkania.

PIERWSZA PRACA – PROGRAM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ ABSOLWENTÓW

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Warszawa

2. Partnerzy projektu:

1. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach,
2. zakłady pracy z terenu powiatu.

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

Pierwsza Praca – Program aktywizacji zawodowej absolwentów.

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel projektu:

Podstawowym celem programu „Pierwsza Praca” jest niedopuszczenie do tego aby absolwenci szkół stawali się i pozostawali bezrobotnymi. Program ten ma prowadzić do zwiększenia szans absolwentów na uzyskanie pierwszego doświadczenia zawodowego poprzez aktywizację wszystkich zarejestrowanych absolwentów przed upływem 6 miesięcy od momentu rejestracji.

b) lokalizacja projektu:

- Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach,
- zakłady pracy zainteresowane zatrudnianiem absolwentów.

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Program „Pierwsza Praca” jest jednym z instrumentów realizacji Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006, opartej na Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Zgodnie z wytycznymi w sprawie zatrudnienia na rok 2003 przyjętymi przez Radę i Parlament Europejski, młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy są przedmiotem szczególnej troski Krajów Członkowskich.

73

Intencją programu jest pobudzenie aktywności lokalnej w kreowaniu projektów aktywizacji zawodowej, a także uruchomienie mechanizmów rozwiązywania lokalnych problemów społecznych przez angażowanie młodych osób do pracy. Sprzyjać się będzie wdrażaniu takich rozwiązań, które powodują u młodych ludzi wzmocnienie zdolności do samodzielnego poruszania się po rynku pracy, do samokształcenia i kreatywności. Z drugiej strony działania zawarte w programie promować będą mechanizmy prozatrudnieniowe. Zasadniczym z nich jest czasowe obniżenie kosztów dodatkowego zatrudnienia absolwentów w małych i średnich firmach, co może stać się jednym z impulsów rozwojowych gospodarki. Program „Pierwsza Praca” jest w istotnym stopniu powiązany z programem „Przede wszystkim przedsiębiorczość” – działania tam przewidziane, stymulujące rozwój przedsiębiorczości i tworzenie nowych miejsc pracy, sprzyjać będą także absolwentom.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Absolwenci zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowskich Górach.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Wskazanie ról realizatorów projektu:

1) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach:

- rejestrowanie absolwentów oraz objęcie ich wszechstronną pomocą w zakresie informacji zawodowej, poradnictwa zawodowego, wzmocnienia umiejętności poszukiwania pracy,
- kierowanie absolwentów na wolne miejsca pracy lub przygotowania zawodowego
- pozyskiwanie ofert pracy dla absolwentów,
- zawieranie umów z pracodawcami na zatrudnianie absolwentów,
- organizowanie szkoleń dla absolwentów i udzielanie pożyczek na prowadzenie działalności gospodarczej.

2) zakłady pracy

- zatrudnianie absolwentów w ramach staży i umów absolwenckich

2. Finanse:

- środki Funduszu Pracy (staże absolwenckie i częściowa refundacja umów absolwenckich)
- środki własne zakładów pracy (zatrudnienie w ramach umowy absolwenckiej)

93

Część IV. Koszty.

Koszt zatrudnienia jednej osoby w ramach stażu absolwenckiego na jeden miesiąc	665,05
Koszt zatrudnienia jednej osoby w ramach umowy absolwenckiej na jeden miesiąc	587,28
Całkowity limit środków Funduszu Pracy przyznany na rok 2003	1.729.600
Limit zaangażowanych środków FP na aktywizację absolwentów od I do III 2003	132.145,90

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- aktywizacja zawodowa absolwentów,
- łagodzenie skutków bezrobocia wśród młodzieży,
- pobudzanie przedsiębiorczości,
- możliwość osiągania dochodów i poprawa sytuacji materialnej w rodzinie,
- zapobieganie marginalizacji społecznej.

03

MOJA GMINA W UNII EUROPEJSKIEJ

PROJEKT W RAMACH PROGRAMU PIERWSZA PRACA

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej - Departament Polityki Rynku Pracy
Warszawa

a) promotor projektu:

- Minister Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej – Jerzy Hausner,
- Minister Członek Rady Ministrów – Lech Nikolski.

2. Partnerzy projektu:

- Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach,
- Urząd Komitetu Integracji Europejskiej,
- Urząd Miasta Tarnowskie Góry,
- Urząd Miasta Radzionków,
- Urząd Miasta Miasteczko Śląskie,
- Urząd Miasta Kalety,
- Urząd Gminy Świerklaniec,
- Urząd Gminy Ożarówice,
- Urząd Gminy Tworóg,
- Urząd Gminy Krupski Młyn,
- Urząd Gminy Zbrosławice.

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

Moja Gmina w Unii Europejskiej.

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel projektu:

Celem projektu, w obliczu zakończenia negocjacji i zbliżającego się terminu referendum europejskiego, jest zintensyfikowanie kampanii informacyjnej rządu na temat przyszłego członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Celem projektu jest także zwiększenie szans zatrudnienia bezrobotnych absolwentów szkół o kierunku humanistycznym (a także innych

typów szkół w tych przypadkach, w których ich umiejętności będą mogły być wykorzystane w programie). Przewiduje się zatrudnienie 2 osób w każdym z punktów informacji o UE.

b) lokalizacja projektu:

Każdy Urząd Miasta lub Gminy na terenie powiatu tarnogórskiego.

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Przyjęty przez Radę Ministrów program działań przedreferendalnych – „Polska w Unii Europejskiej” zakłada wzmocnienie działań informacyjnych na szczeblu lokalnym. Program ten ma doprowadzić do wzrostu poinformowania społeczeństwa na temat członkostwa Polski w Unii Europejskiej i równocześnie zmobilizować wyborców do udziału w referendum europejskim. W tym celu podjęto decyzję o zindywidualizowaniu kampanii informacyjnej poprzez: bezpośrednie kontakty, spotkania i rozmowy z mieszkańcami w miejscu ich zamieszkania, pracy itp. Program będzie realizowany poprzez zapewnienie doświadczenia zawodowego i dodatkowych umiejętności w ramach stażu przy kampanii informacyjnej rządu na temat Unii Europejskiej i przygotowaniu społeczeństwa do referendum europejskiego.

4. Wskazanie uczestników projektu:

- absolwenci szkół o kierunkach humanistycznych,
- mieszkańcy miast i gmin.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – styczeń/luty 2003 - zgłoszenie przez urzędy miast i gmin powiatu zapotrzebowań na zatrudnienie absolwentów w ramach projektu i dobór kandydatów zgodnie z określonym profilem zawodowym i osobowościowym,
- etap II – luty 2003 - spisanie stosownych umów,
- etap III – luty 2003 – szkolenie uczestników projektu,
- etap IV – marzec 2003 – rozpoczęcie działalności gminnych punktów informacji o UE

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

- 1) Urzędy Miast i Gmin powiatu tarnogórskiego:
 - zgłoszenie zapotrzebowań i wniosków na zatrudnienie absolwentów,
 - zapewnienie pomieszczeń i sprzętów,
- 2) Urząd Komitetu Integracji Europejskiej:
 - szkolenie uczestników programu,
 - wyposażenie w materiały informacyjne i promocyjne.

3) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach:

- wyselekcjonowanie odpowiednich kandydatów,
- finansowanie zatrudnienia skierowanych absolwentów w ramach stażu.

3. Finanse:

Finansowanie podjęte będzie z rezerwy Funduszu Pracy od 01 marca 2003 do 30 czerwca 2003 – staż absolwencki. Finansowanie zatrudnienia po 30 czerwca 2003 będzie należeć do decyzji władz gminnych.

Koszty przeszkolenia i wyposażenia absolwentów w materiały niezbędne do wykonywania zadań informacyjno-promocyjnych pokryte zostaną ze środków będących w dyspozycji Ministra – członka Rady Ministrów Lecha Nikolskiego.

Część IV. Koszty.

Łączny koszt urzędu pracy ze środków Funduszu Pracy	50.551,39
Koszt jednej osoby zatrudnionej na stażu absolwenckim przez okres 4 miesięcy	2.673,12
Koszt zatrudnienia 18 osób przez okres 4 miesięcy	48.116,16
Koszt badań lekarskich (18 osób)	270

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- aktywizacja absolwentów uczelni wyższych o profilu humanistycznym,
- wzrost wiedzy społeczności lokalnej na temat Unii Europejskiej przed zbliżającym się referendum.

13

ZIELONE MIEJSCA PRACY

W RAMACH PROGRAMU PIERWSZA PRACA

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

a) promotor projektu:

- Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej,
- Minister Środowiska,
- Prezes Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa

2. Partnerzy projektu:

- Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach,
- Nadleśnictwo Świerklaniec,
- Nadleśnictwo Brynek.

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

Zielone Miejsca Pracy

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel projektu:

Celem projektu jest zwiększenie szans zatrudnienia bezrobotnych absolwentów szkół o kierunkach związanych z gospodarką leśną i rolną (a także innych typów szkół w tych przypadkach, w których ich umiejętności będą mogły być wykorzystane w projekcie). Cel będzie realizowany poprzez zapewnienie doświadczenia zawodowego i danych umiejętności w ramach stażu lub w ramach innych form subsydiowanego zatrudnienia podejmowanego przy pracach związanych z ochroną środowiska.

b) lokalizacja projektu

- Nadleśnictwo Świerklaniec – 3 osoby (okres odbywania stażu: 2 osoby – 01.09.2002 – 31.08.2003, jedna osoba: 19.09.2002 – 18.09.2003),
- Nadleśnictwo Brynek – 1 osoba (okres odbywania stażu 01.11.2002 – 31.10.2003).

174

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Projekt Zielone Miejsca Pracy jest elementem realizacyjnym programu Pierwsza Praca pozwalającym na wzrost umiejętności ułatwiających znalezienie zatrudnienia i utrzymania pracy przez absolwenta.

Młode osoby bezrobotne – w tym absolwenci – są w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Dla absolwentów szkół leśnych i odpowiednich wydziałów szkół wyższych przystąpienie do egzaminu stażowego będzie jednoznaczne z nabyciem uprawnień zawodowych umożliwiających późniejsze zatrudnienie w służbach leśnych.

W ramach projektu będą wykonywane prace wynikające z potrzeb nadleśnictw w zakresie:

- zabiegów pielęgnacyjnych i ochronnych oraz zalesiania,
- oczyszczania terenów wokół zbiorników wodnych,
- oczyszczania lasów, brzegów rzek i potoków z odpadów,
- zabiegów konserwacyjnych na urządzeniach zlokalizowanych w lasach państwowych.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Absolwenci szkół leśnych i odpowiednich wydziałów uczelni wyższych.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu

- etap I – złożenie zapotrzebowania oraz stosownych dokumentów przez zainteresowane nadleśnictwa w Powiatowym Urzędzie Pracy,
- etap II – spisanie stosownych umów,
- etap III – dobór kandydatów na wolne miejsca pracy,
- etap IV – rozpoczęcie odbywania stażu przez absolwentów.

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

1) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach:

- dobór uczestników projektu,
- spisanie umów na organizację stażu w nadleśnictwach,
- wypłacanie stypendium stażowego absolwentom.

2) Nadleśnictwa:

- wskazanie wykonywania miejsca pracy,
- nadzór nad osobami odbywającymi staż,
- złożenie w PUP stosownych dokumentów oraz spisanie umowy o organizację stażu.

3. Finanse:

- rezerwa Funduszu Pracy,
- środki Dyrekcji Generalnej Lasów Państwowych,
- Fundusz Agencji Własności Rolnej,
- Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej,
- dopłaty Ministra Pracy.

Część IV. Koszty.

Łączny koszt urzędu pracy na realizację projektu w roku 2003 wyniesie 26.475,92

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- aktywizacja zawodowa absolwentów szkół leśnych,
- możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego,
- możliwość uzyskania dochodu.

173

ŚLĄSK EKOLOGICZNIE CZYSTY
PROGRAM AKTYWIZACJI ABSOLWENTÓW W RAMACH
„PIERWSZEJ PRACY” DLA DZIAŁAŃ PROEKOLOGICZNYCH

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Katowicach

2. Partnerzy projektu:

- 1) Wojewoda Śląski (Służby Ochrony Przyrody),
- 2) Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Katowicach,
- 3) Ośrodki Doradztwa Rolniczego,
- 4) Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej Katowice,
- 5) Starostwo Powiatowe w Tarnowskich Górach,
- 6) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach,
- 7) Liga Ochrony Przyrody.

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

Śląsk Ekologicznie Czysty

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel projektu

- utrzymanie czystości szlaków turystycznych, ciągów komunikacyjnych, zabytków kultury i przyrody, miejsc wypoczynku na terenie powiatu i nadleśnictw,
- propagowanie działań proekologicznych wśród młodzieży i mieszkańców gmin objętych realizacją programu,
- uświadomienie mieszkańcom oraz turystom potrzeby ochrony przyrody,
- propagowanie walorów turystyczno-przyrodniczych,
- umożliwienie podjęcia pierwszej pracy przez absolwentów – realizacja aktywizacji zawodowej absolwentów „Pierwsza Praca”.

b) lokalizacja projektu:

Nadleśnictwa powiatu tarnogórskiego



3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Projekt jest praktyczną realizacją części „Programu rozwoju turystyki, rekreacji i wypoczynku na obszarze województwa śląskiego”. Efektem włączenia do tych działań absolwentów szkół ponadgimnazjalnych będzie stworzenie im szans na podjęcie pierwszej pracy związanej z realizacją zadań proekologicznych zmierzających do zwiększenia atrakcyjności turystycznej województwa śląskiego.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych z powiatu tarnogórskiego zainteresowani problematyką ochrony środowiska i zdecydowani podjąć pierwszą pracę w tym kierunku.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – zawarcie stosownych umów i porozumień,
- etap II – dobór kandydatów do odbywania stażu,
- etap III – rozpoczęcie stażu przez absolwentów.

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

- 1) Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej:
 - zakup sprzętu,
 - przeszkolenie liderów do prowadzenia edukacji ekologicznej.
- 2) Wojewódzka Komenda OHP:
 - koordynacja projektu,
- 3) Powiatowy Urząd Pracy:
 - dobór kandydatów oraz wypłata stypendiów stażowych.

3. Finanse:

- Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach,
- Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej,
- Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy Katowice.

173

Część IV. Koszty.

Wojewoda Śląski pismem z dnia 31.03.2003 roku nr RR.I.D/15/03 proponuje aby PUP w Tarnowskich Górach w ramach w/w programu zorganizował ogółem 15 staży.

Koszt PUP na zatrudnienie jednego stażysty na okres 3 miesięcy 1.995,15

Łączny koszt PUP ze środków rezerwy Funduszu Pracy (15 osób - 3 miesiące) 29.927,25

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego przez absolwentów,
- aktywizacja zawodowa absolwentów,
- podwyższenie świadomości turystów w zakresie ochrony środowiska,
- poprawa walorów turystycznych,
- utrzymanie czystości szlaków turystycznych, zabytków kultury, miejsc wypoczynku na terenie powiatu.



SZKOLENIA DLA OSÓB BEZROBOTNYCH

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach

2. Partnerzy projektu:

- jednostki szkolące województwa śląskiego

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

Szkolenia dla osób bezrobotnych

2. Główny cel i lokalizacja projektu

a) cel projektu:

Podwyższenie kwalifikacji oraz przekwalifikowanie bezrobotnych w celu podjęcia pracy:

- dostosowanie kwalifikacji do aktualnych potrzeb rynku pracy

b) lokalizacja projektu:

jednostki szkolące z województwa śląskiego

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Projekt adresowany jest przede wszystkim do osób zarejestrowanych w urzędzie pracy nie posiadających kwalifikacji zawodowych potrzebnych do podjęcia pracy, posiadających kwalifikacje niezgodne z aktualnymi potrzebami rynku pracy lub mających przeciwwskazania do wykonywania pracy w zawodzie dotychczas wykonywanym.

Proponowane kierunki szkoleń dla osób bezrobotnych na rok 2003:

- obsługa komputera – pakiet OFFICE,
- księgowość, kadry, płace wspomagane komputerowo,
- obsługa kasy fiskalnej z minimum sanitarnym,
- operator wózków widłowych,
- operator koparki, koparko-ładowarki,
- spawacz gazowy,
- spawacz w osłonie CO2,
- uprawnienia SEP,
- przewóz materiałów niebezpiecznych,
- agent ochrony I stopnia,

- kierowca samochodu ciężarowego i samochodu ciężarowego z przyczepą.

Na początek zaplanowano przeszkolenie 10-osobowych grup w każdym z proponowanych kierunków szkoleń. Natomiast w terminie późniejszym przewidujemy dalsze szkolenia dla osób bezrobotnych w miarę możliwości finansowych.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Tarnowskich Górach, które złożyły pisemną prośbę o skierowanie na szkolenie i:

- przedstawiły uprawdopodobnienie zatrudnienia po uzyskaniu odpowiednich kwalifikacji,
- nie posiadają odpowiednich kwalifikacji do podjęcia zatrudnienia,
- mają przeciwwskazanie do wykonywania pracy w wyuczonym zawodzie

Przewidywana liczba objętych programem: ok. 100 osób.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – (luty 2003) - przygotowanie specyfikacji istotnych warunków zamówienia dla przetargu nieograniczonego na przeprowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych,
- etap II – (marzec 2003) - ogłoszenie przetargu nieograniczonego,
- etap III – (marzec 2003) - dobór kandydatów na szkolenie,
- etap IV – (kwiecień 2003) - rozstrzygnięcie przetargu i spisanie umów szkoleniowych,
- etap V – (maj/czerwiec 2003) - realizacja szkoleń

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

1) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach:

- wyłonienie uczestników szkolenia,
- finansowanie kosztów szkolenia w tym: kosztów badań lekarskich, kosztów dojazdu na szkolenie, dodatków i stypendiów szkoleniowych, kosztów szkolenia,
- nadzór i kontrola realizacji szkoleń zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami.

2) jednostki szkolące:

- realizacja programów szkoleń.

3. Finanse:

- środki Funduszu Pracy

4. Zasady kontroli poprawności i przebiegu realizacji projektu:

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach kontrole i wizytacje przeprowadzi na początku, w trakcie i na zakończenie programu.

BB

Część IV. Koszty.

Całkowity koszt projektu

100.000

w tym:

1) koszt szkoleń	72.200
2) koszt niezbędnych badań lekarskich	5.600
3) koszt dojazdu na szkolenie	9.800
4) koszt dodatków i stypendiów szkoleniowych	12.400

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- zwiększenie szans na zatrudnienie osób bezrobotnych,
- zwiększenie aktywności zawodowej,
- podwyższenie kwalifikacji bezrobotnych.

DM

PROGRAM „SZANSA 18/24”

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor programu:

Śląska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
ul. Piaskowa 8, 40-230 Katowice

2. Partnerzy:

1. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach, ul. Towarowa 1
2. Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach, ul. Inwalidów Wojennych 12
3. Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa Opole
4. Ośrodek Pomocy Społecznej w Zbrośławicach
5. Zakład Odzieżowy „TRAWIPOL” w Pyskowicach, ul. Piaskowa 143
6. Inkubator Przedsiębiorczości w Pyskowicach, ul. Kopernika 2
7. Stowarzyszenie Ochotniczych Hufców Pracy – Oddział Terenowy Katowice
8. Centrum Edukacji i Pracy Śląskiej Wojewódzkiej Komendy OHP w Katowicach

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

„Szansa 18/24”

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel nadrzędny programu: Korelacja kształcenia zawodowego bezrobotnej młodzieży w wieku 18 do 24 lat z potrzebami rynku pracy.

Cele szczegółowe programu:

- 1) wypracowanie modelowych metod i form pedagogicznych pracy z młodzieżą:
 - wywodzącą się z rodzin dysfunkcyjnych,
 - żyjącą na marginesie życia społecznego,
 - młodzieżą „na stałe” bezrobotną,
 - z małych miast, wsi, zamieszkującą tereny wiejskie i popegeerowskie,
- 2) umożliwienie młodzieży uzyskanie wykształcenia w zawodzie szwaczka przy współudziale firmy „TRAWIPOL” w Pyskowicach,
- 3) zabezpieczenie minimalnej osłony socjalnej wypłaconej z Funduszu Pracy w postaci dodatku szkoleniowego w wysokości 20% podstawowego zasiłku dla bezrobotnych

b) lokalizacja projektu:

- zajęcia teoretyczne: Inkubator Przedsiębiorczości w Pyskowicach
- zajęcia praktyczne: Zakład Krawiecki „TRAWIPOL” Pyskowice

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu.

Projekt adresowany jest przede wszystkim do młodzieży bezrobotnej, bez zawodu, bez pełnego wykształcenia ogólnego, zagrożonej marginalizacją społeczną, wywodzącej się z terenów o najwyższym wskaźniku bezrobocia, z małych aglomeracji miejskich, terenów wiejskich i popegeerowskich obejmujący obszary gmin: Pyskowice, Toszek, Wielowieś, Rudziniec i Zbrosławice.

Projekt jest również odpowiedzią na istniejący stan spójności pomiędzy systemem kształcenia zawodowego a potrzebami rynku pracy. Taki stan rzeczy doprowadza do wielu niekorzystnych zjawisk społecznych, z których najważniejszym jest rosnąca stopa bezrobocia i szerzące się zjawiska patologiczne obejmujące coraz szersze kręgi młodzieży.

Najważniejsze elementy szkolenia:

- przygotowanie do wejścia na rynek pracy,
- podstawy wiedzy o Unii Europejskiej,
- przedsiębiorczość,
- obsługa komputera,
- część teoretyczna dotycząca nauki zawodu szwaczki,
- część praktyczna dotycząca nauki zawodu szwaczki.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Młodzież w wieku 18-24 lata, która:

- nie ukończyła szkoły podstawowej starego typu,
- ukończyła szkołę podstawową starego typu i nie podjęła dalszej nauki,
- podjęła naukę w szkole zawodowej lub średniej i nie ukończyła nauki.

Liczba osób objętych programem: 13 z PUP w Tarnowskich Górach oraz 22 z PUP w Gliwicach.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – (luty 2003) - opracowanie programu,
- etap II – (marzec 2003) – rekrutacja młodzieży,
- etap III - (marzec 2003) – zawarcie porozumienia dotyczącego sfinansowania części kosztów projektu pomiędzy OHP Katowice a PUP Tarnowskie Góry,

- etap IV – (kwiecień/maj 2003) – realizacja szkolenia teoretycznego,
- etap V – (maj/ czerwiec 2003) – realizacja szkolenia praktycznego,

Okres trwania szkolenia: 01 kwiecień do 30 czerwiec 2003 roku.

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

1) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach i PUP w Gliwicach:

- wyłonienie uczestników szkolenia,
- współfinansowanie kosztów szkolenia w tym: kosztów badań lekarskich, kosztów dojazdu na szkolenie, dodatków i stypendiów szkoleniowych, części kosztów szkolenia.

2) Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa – Oddział Terenowy w Opolu:

- współfinansowanie kosztów szkolenia (kosztów przysługujących jednostce szkolącej).

3) Ośrodki Pomocy Społecznej:

- pomoc w doborze młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej spełniającej kryteria projektu.

4) Zakład Odzieżowy „TRAWIPOL” w Pyskowicach:

- udostępnienie pomieszczeń, maszyn i materiałów niezbędnych do praktycznej nauki zawodu.

5) Inkubator Przedsiębiorczości Pyskowice:

- organizacja zajęć teoretycznych szkolenia.

6) Stowarzyszenie Ochotniczych Hufców Pracy w Katowicach i Centrum Edukacji i Pracy Śląskiej Wojewódzkiej Komendy OHP Katowice:

- organizacja i nadzór nad przebiegiem szkolenia.

3. Finanse:

- dotacja Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa w Opolu,
- środki Funduszu Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach i Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach,
- środki Zakładu Odzieżowego „TRAWIPOL” w Pyskowicach.

4. Zasady kontroli poprawności przebiegu realizacji projektu:

Partnerzy projektu kontrole i wizytacje przeprowadzają na początku w trakcie i na zakończenie projektu.

173

Część IV. Koszty.

Całkowity budżet projektu **21.074zł.**

w tym:

1. „TRAWIPOL” Pyskowice	4.800 zł
2. Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa	5.000 zł
3. Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach	5.000 zł
4. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach	4.974 zł
5. Koszty badań lekarskich i dojazdu na szkolenie (koszty Urzędów Pracy)	3.237 zł

Koszty dodatków i stypendiów szkoleniowych **5.084,10 zł** za osoby skierowane z PUP
Tarnowskie Góry

Łączny koszt Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach wyniesie: 13.295,10 zł.

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- przewidywane zatrudnienie przez firmę „TRAWIPOL” 50% uczestników szkolenia skierowanych przez PUP w Tarnowskich Górach,
- nabieranie pewności siebie przez uczestników,
- wzmocnienie wiary we własne umiejętności zawodowe, możliwości i predyspozycje osobowościowe,
- skuteczne poszukiwanie pracy,
- podniesienie poziomu wiedzy i świadomości młodzieży na temat Unii Europejskiej,
- przygotowanie młodego pokolenia na sprostanie wyzwaniom społecznym, kulturalnym i gospodarczym po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej,
- przekazanie młodzieży wiedzy na temat tego, co w kulturze europejskiej jest wartościowe,
- wdrożenie młodych ludzi do świadomego przestrzegania uniwersalnych zasad i wartości propagowanych przez UE,
- wykształcenie przedsiębiorczych postaw wśród uczestników szkolenia,
- zdobycie wiedzy z zakresu uruchomienia i prowadzenia własnej firmy,
- zwiększenie szansy na samozatrudnienie,
- zdobycie praktycznych umiejętności obsługi komputera,
- nabycie teoretycznych i praktycznych umiejętności wykonywania zawodu szwaczki zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku pracy.

03



POWIATOWY URZĄD PRACY

**Programy
na rzecz rynku pracy
finansowane spoza środków
Funduszu Pracy**

Opis

większe możliwości elastycznego dostosowania się do aktualnej sytuacji gospodarczej przez co będą miały większą szansę na „wytrzymanie” warunków konkurencyjności wolnorynkowej. Mniejsze przedsiębiorstwa będą potrzebowały mniej środków na zmianę profilu produkcji czy swojej działalności, co znacznie ułatwi im dostosowanie się do zmieniających się tendencji na rynkach. Dodatkową zaletą tego typu inicjatyw jest fakt promowania takich przedsięwzięć przez UE, która przeznaczy w ciągu najbliższych kilku lat znaczne środki na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. Zaprzestanie wspierania nieefektywnych branż stanowi również ważny element polityki rządu.

4. Wskazanie uczestników programu:

- a) Na podstawie przeprowadzonych rozmów osobistych wybrano kandydata na głównego realizatora projektu lokatora tworzonego inkubatora przedsiębiorczości, który przedstawił koncepcję zagospodarowania i oczyszczania terenów wokół zalewu Nakło-Chechło (wycinka drzew, zbieranie suszu) oraz przetwarzania surowców na materiał opałowy (np. pelety). Urząd Gminy w Krupskim Młynie jest zainteresowany współpracą przy tym przedsięwzięciu. Dysponuje on budynkami (niedaleko bocznicy kolejowej), które można wykorzystać np. jako magazyny biomasy. Po zainstalowaniu odgazowywacza drewna, uzyskany gaz byłby używany do opalania istniejących kotłów (przez spółkę „CIEPŁOGAZ”). Ponadto wyprodukowany materiał opałowy (pelety) mógłby być towarem eksportowym, gdyż jest on dość często stosowany za granicą.
- b) pozostali kandydaci będą dobierani na podstawie przeprowadzanych rozmów osobistych i telefonicznych. Zostanie zamieszczona również notatka w lokalnej prasie oraz listowne zaproszenia zachęcające do udziału w projekcie.

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – kwiecień 2003 – przedstawienie projektu Zarządowi i Radzie Powiatu Tarnogórskiego oraz Radzie Miasta Tarnowskie Góry
- etap II – maj 2003 – podjęcie decyzji przez Zarząd i Radę Powiatu oraz Radę Miasta o realizacji projektu, podjęcie stosownych uchwał
- etap III – maj/czerwiec 2003 - ogłoszenie przez Starostwo Powiatowe konkursu/przetargu na zarządcę strefy aktywności
- etap IV – czerwiec 2003 – spisanie stosownych umów i porozumień dotyczących przejęcia budynków i nieruchomości

- etap V – czerwiec/lipiec 2003 – zaproszenie chętnych do wypełnienia ankiet celem dokonania wyboru beneficjentów
- etap VI – lipiec 2003 – dobór lokatorów inkubatora, spisanie stosownych umów
- etap V - rozpoczęcie działalności strefy aktywności przewidywane w ciągu 2 miesięcy od daty podjęcia uchwały przez Radę Powiatu

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

1) Starostwo Powiatowe w Tarnowskich Górach:

- podjęcie decyzji dotyczącej przedsięwzięcia oraz spisanie stosownych umów i porozumień,
- wyłonienie w drodze konkursu/przetargu zarządcy strefy aktywności
- nadzór nad realizacją projektu

2) Urząd Gminy w Krupskim Młynie:

- udostępnienie budynków przy bocznicy kolejowej
- nadzór nad pracownikami leśnymi zatrudnionymi w ramach robót publicznych

3) Spółka „CIEPŁOGAZ”:

- korzystanie z materiałów opałowych

4) główny realizator projektu:

- stworzenie trwałych nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych przy produkcji materiału opałowego,

5) Zakłady Aparatury Chemicznej „CHEMET” w Tarnowskich Górach:

- wskazanie budynków i nieruchomości
- spisanie umów związanych z ich przejęciem

6) Fundusz Rozwoju Przedsiębiorczości

- pozyskanie dodatkowych środków finansowanie działalności inkubatora

7) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach

- udzielanie pożyczek na otwarcie własnej działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych
- udzielanie pożyczek na tworzenie nowych miejsc pracy dla pracodawców

3. Finanse:

- środki Starostwa Powiatowego
- środki Urzędów Gmin
- środki Funduszu Pracy
- środki głównego realizatora projektu

Handwritten signature or initials in blue ink.

Część IV. Koszty.

Koszt PUP ze środków Funduszu Pracy **na jedną osobę** (roboty publiczne przez 12 miesięcy refundacja co dwa miesiące) około 6.800

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- ożywienie gospodarcze,
- aktywizacja zawodowa społeczności lokalnej,
- wzrost konkurencyjności i poprawa atrakcyjności na poziomie powiatu
- stworzenie korzystnych warunków rozpoczęcia działalności gospodarczej, zwłaszcza nastawionej na rozwój innowacyjnych produktów i technologii
- powstanie nowych miejsc pracy,
- zagospodarowanie terenów przemysłowych.

173

- szkoła poprzez informację zwrotną z otoczenia społecznego będzie mogła informować urząd pracy o zapotrzebowaniu społecznym na konkretne kierunki działań skierowane na osoby bezrobotne.

b) lokalizacja projektu:

szkoły ponadgimnazjalne z terenu powiatu tarnogórskiego.

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Proces zmian społeczno-gospodarczych po roku 1989 spowodował nowe procesy w komunikacji władzy samorządowej różnego szczebla z mieszkańcami. Wydaje się, że w chwili obecnej największe możliwości oddziaływania na zasoby ludzkie mają te instytucje, które w bezpośredni sposób kontaktują się ze społeczeństwem. Należą do nich szkoły i Powiatowe Urzędy Pracy.

Rolą Starostwa Powiatowego jest opracowywanie strategii rozwoju powiatu. Jednym z elementów realizujących tą strategię jest urząd pracy. Zadaniem własnym Starostwa jest również prowadzenie edukacji na poziomie szkół ponadgimnazjalnych. Łącząc te dwa elementy procesu zarządzania powiatem można w bardziej skuteczny sposób realizować politykę społeczno-gospodarczą, a także kierunkować rozwój procesów edukacyjnych skierowanych na rynek pracy. Gminy realizując swoje zadania związane z rozwojem lokalnym, w tym z edukacją posiadają własne mechanizmy współpracy z zasobami ludzkimi. Jednakże działania te nie mogą być prowadzone w oderwaniu od działań Starostwa Powiatowego. Zarówno działania Starostwa i gmin dotyczą zasobów ludzkich powiatu. Stałym problemem jest szybki i dwukierunkowy przepływ informacji pomiędzy władzą samorządową a zasobami ludzkimi. Rolą telecentrum jest działanie jako „spinacz” łączący działania gmin i Starostwa, poprzez urząd pracy i szkoły, z oczekiwaniami zasobów ludzkich. Telecentrum ma również oddziaływać edukacyjnie na zasoby ludzkie. Powstanie telecentrów będzie nową formą efektywnych działań zmierzających do zwiększenia szans zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych. Rozwiązywania problemów bezrobocia w powiecie, a w tym problemów równouprawnienia kobiet. Pozwoli również w zorganizowany i przemyślany sposób sięgać po środki finansowe w ramach UE. Jako element szeroko rozumianej edukacji społecznej pozwoli na podniesienie wartości intelektualnej zasobów ludzkich, a tym samym zwiększy atrakcyjność powiatu dla potencjalnych inwestorów.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Społeczność lokalna zamieszkująca teren wiejski i miejski o średnim rozwoju edukacyjnym. Uczniowie szkoły i ich rodzice, którzy chcą poszukiwać informacji na temat lokalnego rynku pracy i poszerzać własne procesy edukacyjne.

03

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – marzec 2003 – opracowanie projektu i wstępne ustalenia z dyrektorami wybranych szkół zainteresowanymi współpracą w ramach wdrażania projektu,
- etap II – kwiecień 2003 – przedstawienie projektu Zarządowi i Radzie Powiatu Tarnogórskiego,
- etap III – 07 maj 2003 – przedstawienie projektu Panu dr Jerzemu Grad – Kuratorowi Oświaty,
- etap IV – 14 maj 2003 – spotkanie z władzami lokalnymi wydziału edukacji oraz dyrektorami wybranych szkół związane z wprowadzaniem projektu do realizacji,
- etap V – maj/wrzesień 2003 uruchomienie telecentrów w szkołach.

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

1) Starostwo Powiatowe:

- zaopiniowanie projektu,
- nadzór nad realizacją projektu.

2) dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych:

- zapewnienie bazy lokalowej i sprzętu,
- zapewnienie bazy metodycznej,
- kształtowanie polityki zatrudnienia absolwentów.

3) Komitet Rodzicielski i rodzice uczniów:

- promocja działalności telecentrów,
- aktywne uczestnictwo w projekcie.

4) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach:

- kształtowanie polityki zatrudnienia absolwentów,
- informowanie osób bezrobotnych o działaniach urzędu pracy poprzez powstanie Internetowego Biuletynu PUP,
- otrzymywanie zwrotnych informacji z otoczenia społecznego szkół o zapotrzebowaniu społecznym na konkretne działania skierowane na przeciwdziałanie bezrobociu,
- nawiązanie kontaktu z lokalnymi pracodawcami w celu przekazywania pełnych informacji o potencjale intelektualnym powiatu.

3. Finanse.

- przekazywanie części składek Komitetu Rodzicielskiego na bieżące funkcjonowanie telecentrów,

93

- pozyskiwanie sponsorów,
- samofinansowanie (kawiarenka internetowa).

Część IV. Koszty.

Bez kosztów.

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- poprawa przepływu informacji władz powiatu i gminy do mieszkańców i odwrotnie,
- wzrost rozwoju edukacyjnego mieszkańców,
- wzrost roli szkoły jako elementu łączącego społeczność lokalną,
- przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom społecznym,
- kreowanie pozytywnego wizerunku powiatu,
- integracja społeczności lokalnej,
- uzyskanie wiarygodnych informacji na temat potrzeb lokalnego rynku pracy.



SYSTEM INFORMOWANIA O ZAWODACH DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH INSTYTUCJI OŚWIATOWYCH I SAMORZĄDOWYCH

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

mgr Andrzej Żydek – Kierownik Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach

2. Partnerzy projektu:

1. Pracownicy naukowcy WSPTWP w Warszawie posiadający dorobek w zakresie monitorowania rynku pracy oraz nowych metod koordynacji, kształcenia i zatrudniania wobec restrukturyzacji gospodarki:
 - dr Bohdan Łukaszewicz,
 - mgr Andrzej Kasperek.

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

System informowania o zawodach deficytowych i nadwyżkowych instytucji oświatowych i samorządowych.

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel projektu:

Monitoring zawodów i specjalności, na podstawie którego możliwe będzie:

- planowanie strategii rozwoju powiatu na lata 2003-2006,
- planowanie sieci szkół ponadgimnazjalnych
- planowanie struktury kształcenia,
- uzyskanie rzetelnych informacji o rynku pracy i zmianach na nim zachodzących,
- właściwa organizacja poradnictwa i doradztwa zawodowego.

b) lokalizacja projektu:

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach.

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Jedną z głównych przyczyn bezrobocia jest niedostosowanie kierunków i treści kształcenia do potrzeb gospodarczych w odniesieniu do konkretnych wymagań i stanowisk pracy. W miarę wzrostu liczby kształconych szczególnego znaczenia nabiera koordynacja kształcenia z rynkiem pracy oraz – co się z tym wiąże – prawidłowego przepływu informacji. Umiejętność

poruszania się po rynku pracy oraz planowanie własnej kariery zawodowej powinny być umiejętnościami nabytymi w trakcie kształcenia w szkole. Szkoła powinna być miejscem, w którym nie tylko kształtuje się pożądane postawy ale również prowadzi orientację i doradztwo zawodowe. Opierać się ono powinno m.in. na:

- systematycznie realizowanym programie przygotowania do wejścia na rynek pracy,
- zapewnieniu informacji o lokalnym rynku pracy.

Aktualnie występuje luka w informacjach władz oświatowych jak również samorządowych dotycząca rynku pracy i zapotrzebowania na absolwentów w konkretnych zawodach z konkretnymi kwalifikacjami i umiejętnościami. Brak takich informacji (bieżących i prognostycznych) uniemożliwia dokonywania zmian w poziomie, strukturze i treści kształcenia pod względem wymagań rynku pracy naszego powiatu.

Jedną z metod dostarczających informacji koniecznych do tworzenia polityki kształcenia zawodowego oraz planowania kariery zawodowej jest monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Ponadto opracowanie takie może okazać się podstawą do ubiegania się o dodatkowe fundusze Unii Europejskiej na łagodzenie i przeciwdziałanie skutkom bezrobocia w powiecie.

4. Wskazanie uczestników projektu

Zakłady pracy powiatu tarnogórskiego

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – 02 styczeń 2003 – spisanie porozumienia z pracownikami naukowymi nadzorującymi przedmiot i zakres badań związanych z monitoringiem,
- etap II – 04-20 luty 2003 – opracowanie przez pracowników PUP pod kierunkiem naukowym pracowników WSPTWP w Warszawie ankiety służącej do zebrania niezbędnych informacji analitycznych oraz opracowanie metodologii badań,
- etap III – 24 luty-10 marzec 2003 – rozesłanie ankiet do zakładów pracy naszego powiatu,
- etap IV – marzec 2003 – analiza danych statystycznych PUP dotycząca struktury bezrobocia pod kątem zawodów i specjalności zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (analiza wykonywana przez pracowników PUP pod nadzorem pracowników naukowych),
- etap V – marzec-maj 2003 – zbieranie wypełnionych przez pracodawców ankiet oraz założenie bazy danych,

- etap VI – czerwiec 2003 – analiza zebranych danych,
- etap VII – lipiec-sierpień 2003 – opracowanie przez naukowców pierwszych wyników i wniosków.

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

1) Kierownik PUP:

- podpisanie porozumienia dotyczącego nadzoru naukowego nad realizacją badań,
- wytypowanie pracowników PUP do prac przy projekcie,
- udostępnienie pomieszczenia, materiałów i sprzętów.

2) pracownicy naukowci:

- bezpłatny nadzór nad realizacją projektu,
- opracowanie wyników badań.

3. Finanse:

W ramach posiadanych przez PUP środków na bieżące funkcjonowanie.

Część IV. Koszty.

Bez kosztów.

Część V. Ocena.

1. Zakładane rezultaty projektu:

- stworzenie podstaw do opracowania skutecznych programów przeciwdziałania i łagodzenia skutków bezrobocia w powiecie,
- uzyskanie wiarygodnych informacji o rynku pracy w celu dostosowania kierunków i treści kształcenia,
- rozpoznanie funkcjonowania na rynku pracy zawodów kształconych w szkołach powiatu,
- bieżąca informacja wspierająca absolwentów szkół w planowaniu kariery zawodowej.

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z PROFILAKTYKĄ I ROZWIĄZYWANIEM PROBLEMÓW ALKOHOLOWYCH

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

mgr Bożena Boruta-Gojny – Tarnogórski Ośrodek Terapii Uzależnień „TOTU”

2. Partnerzy projektu:

1. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach,
2. Starostwo Powiatowe,
3. szkoły z terenu powiatu,
4. ośrodki pomocy społecznej.

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

Działania związane z profilaktyką i rozwiązywaniem problemów alkoholowych.

2. Główny cel i lokalizacja projektu:

a) cel projektu;

Nabycie przez pracowników PUP umiejętności w zakresie rozpoznawania problemów uzależnienia wśród bezrobotnych oraz przemocy w rodzinie. Właściwe rozpoznanie a następnie podjęcie działań przez ośrodek TOTU może przyczynić się do zwiększenia szans osób bezrobotnych dotkniętych problemem i członków ich rodzin na ponowne zaistnienie na rynku pracy.

b) lokalizacja projektu:

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach

3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

Długotrwałe bezrobocie jest niejednokrotnie przyczyną występowania patologii społecznej. Osoby te odczuwając brak własnej wartości widzą często jedyne wyjście w nadużywaniu alkoholu.

Tarnogórski Ośrodek Terapii Uzależnień TOTU ma w swoim programie następujące bezpłatne formy pomocy, które mogą zostać wykorzystane w profilaktyce i rozwiązywaniu problemów uzależnień:

- rzetelna informacja związana z problemem,
- terapia indywidualna i grupowa dla osób uzależnionych od alkoholu i leków,

- profesjonalna terapia i udział w grupach wsparcia dla rodzin osób uzależnionych,
- pomoc psychologiczna dla młodzieży zażywającej środki odurzające i ich rodziców,
- konsultacje medyczne i prawne,
- programy profilaktyczne dla młodzieży.

4. Wskazanie uczestników projektu:

Osoby bezrobotne i poszukujące pracy zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowskich Górach

Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I – kwiecień 2003 – zawarcie porozumienia,
- etap II – maj 2003 – przeszkolenie pracowników zajmujących się bezpośrednią obsługą osób bezrobotnych,
- etap III – maj-czerwiec 2003 – rozpoczęcie współpracy w zakresie kierowania osób wymagających pomocy do ośrodka TOTU.

2. Wskazanie ról realizatorów projektu:

1) Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach:

- udostępnienie pomieszczenia na przeprowadzenie szkolenia,
- promocja działalności ośrodka TOTU.

2) Tarnogórski Ośrodek Terapii Uzależnień TOTU:

- przeszkolenie pracowników PUP w zakresie rozpoznawania uzależnień.
- koordynowanie projektu

3. Finanse:

W ramach posiadanych przez TOTU środków finansowych.

Część IV. Koszty.

Bez kosztów.

Część V. Ocena.

- zwiększanie szans osób objętych projektem na ponowne wejście na rynek pracy,
- zwiększanie poczucia własnej wartości i wiary we własne możliwości,
- skuteczne przeciwdziałanie marginalizacji społecznej.

INFORMATOR O SZKOŁACH ŚREDNICH W POWIECIE TARNOGÓRSKIM Z UWZGLĘDNIENIEM CHARAKTERYSTYKI ZAWODU KSZTAŁCONEGO

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

- mgr Andrzej Kasperek – kierownik projektu, autor charakterystyk zawodów kształconych w powiecie oraz opracowań dotyczących związków kształcenia z rynkiem pracy, pomysłodawca i współautor informatorów o szkolnictwie ponadpodstawowym Zabrze i Gliwic,
- mgr Jolanta Rittau – współautorka opracowania charakterystyk zawodów kształconych w Gliwicach oraz opracowań dotyczących monitorowania rynku pracy, współautorka informatorów o szkolnictwie ponadpodstawowym Zabrze i Gliwic,
- mgr Barbara Batko – współautorka opracowań dotyczących rynku pracy, współautorka informatorów o szkolnictwie ponadpodstawowym Zabrze i Gliwic

2. Partnerzy projektu:

1. Starostwo Powiatowe w Tarnowskich Górach,
2. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach,
3. szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe powiatu tarnogórskiego

Część II. Opis projektu.

1. Nazwa:

Informator o szkołach średnich i powiecie tarnogórskim. Charakterystyki zawodów kształconych.

2. Główne cele projektu:

- zapoznanie ze strukturą szkół średnich w powiecie wraz z ich ofertą edukacyjną i bazą dydaktyczną,
- zapoznanie z charakterystykami podstawowych zawodów kształconych obecnie w szkołach średnich powiatu tarnogórskiego,
- uświadomienie konieczności wykorzystania wiedzy o potrzebach rynku pracy do tworzenia nowych profili kształcenia



3. Uzasadnienie dla podjęcia projektu:

„Wykształcenie przynosi korzyści osobiste i społeczne tylko wówczas, gdy służy gospodarce, tworzeniu nowych wartości, gdy praca jest wydajna i sprawna. Nie spełnia tych wymogów wykształcenie, wiedza, umiejętności, na które nie ma zapotrzebowania.” (M. Kabaj)

Niedostosowanie kierunków i treści kształcenia zawodowego do wymagań stanowisk pracy jest jedną z głównych przyczyn występowania bezrobocia wśród młodzieży. W miarę zwiększania liczby kształcących się, szczególnego znaczenia nabiera sprawa koordynacji edukacji z rynkiem pracy. Pracodawcy najczęściej zwalniają pracowników o niskich kwalifikacjach na rzecz zatrudniania kadr o wysokich kwalifikacjach i predyspozycjach zawodowych.

Struktura charakterystyki zawodu z punktu widzenia rynku pracy obejmuje:

- nazwę zawodu kształconego (wg „Klasyfikacji” MEN i S)
- kod zawodu kształconego (wg „Klasyfikacji” MEN i S)
- kształcenie – na jakim poziomie może wystąpić kształcenie (wg „Klasyfikacji” MEN i S)
- opis zawodu wg „Klasyfikacji zawodów i specjalności” MP i PS:
 - kod i nazwę grupy zawodowej,
 - kod i nazwę (nazwy) zawodu/specjalności
 - opis zawodu
- rynek pracy powiatu tarnogórskiego – na podstawie badań i analiz przeprowadzonych przez PUP,
- umiejętności lub uprawnienia preferowane przez pracodawców na podstawie wymagań ukazujących się w ogłoszeniach prasowych,
- przykładowe wynagrodzenie (brutto) oraz od jakich umiejętności zależy

4. Wskazanie uczestników projektu

- uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych powiatu tarnogórskiego,
- rodzice uczniów,
- nauczyciele, wychowawcy,
- pedagodzy szkolni, doradcy zawodowi,
- dyrektorzy szkół,
- władze oświatowe,
- władze samorządowe gmin i powiatów



Część III. Opis zarządzania projektem.

1. Harmonogram realizacji projektu:

- etap I (VI 2003) – spisanie porozumienia pomiędzy autorami projektu a Kierownikiem PUP
- etap II (IX-X 2003) – opracowanie ankiet dotyczących oferty edukacyjnej, bazy dydaktycznej i liczby kształconych, przesłanie ich do szkół
- etap III (X-XI 2003) – zebranie i opracowanie danych o szkołach
- etap IV (X-XII 2003) – opracowanie i redakcja informacji o szkołach
- etap V (X-XII 2003) – opracowanie danych o kształconych zawodach
- etap VI (XI-XII 2003) – opracowanie charakterystyk zawodów
- etap VII (I 2004) – przekazanie informatora

2. Wskazanie ról realizatorów projektu.

- Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach – zagregowanie informacji o kształconych zawodach
- szkoły średnie – przygotowanie danych o kierunkach kształcenia i liczbie kształconych i absolwentów
- autorzy – opracowanie redakcyjne informatora

3. Finanse.

- środki własne PUP w Tarnowskich Górach
- środki samorządu lokalnego
- środki ze sprzedaży informatora
- środki Funduszu PHARE

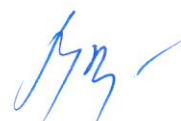
Część IV. Koszty.

Całkowity koszt opracowania informatora 9.000

Część V. Ocena

1. Zakładane rezultaty projektu:

- ułatwienie młodzieży wyboru drogi zawodowej,
- porównanie bazy edukacyjnej i dydaktycznej szkół powiatu tarnogórskiego,
- możliwość planowania kierunków kształcenia zgodnie z wymaganiami rynku pracy



BUDOWA SYSTEMU INFORMACJI PRZESTRZENNEJ W POWIECIE TARNOGÓRSKIM

Część I. Dane podstawowe.

1. Autor projektu:

Wydział Geodezji i Gospodarki Nieruchomościami


Poniższy projekt jest przedrukiem informacji opracowanej przez Wydział Geodezji i Gospodarki Nieruchomościami:

Część II. Opis projektu:

„Podstawowym zadaniem każdej organizacji jest sprawne zarządzanie swoimi zasobami.

Zarządzanie zasobami samorządu obejmuje wszystkie procesy i podmioty gospodarcze (ludzie, tereny, budynki, wiedza, bezpieczeństwo itd.) istniejące na terenie jednostki samorządowej i nie polega ono tylko na gromadzeniu i przechowywaniu danych. To także udostępnianie tych danych dla celów wspomagania funkcjonowania zasobów i dla synchronizowania zadań.

Wybrany w 2002 roku oprogramowaniem realizującym to zadanie jest rozwiązanie firmy Hanslik Laboratorium Oprogramowania, które wykorzystuje technologie firm ESRI, Oracle, Microsoft i nie wymaga instalacji, utrzymywania oprogramowania na komputerach użytkowników gdyż podstawowy dostęp do danych systemu odbywa się w technologii Intranet/Internet. Ta cecha, a także zarządzanie wszystkimi danymi (np. od adresu poprzez geometrię gruntów, dane właściciela, plan zagospodarowania, opłaty, windykcję) w jednej bazie powodują, że całkowity koszt posiadania systemu jest niższy, a dostęp do danych powszechny. Nadrzędnym celem wybranego rozwiązania jest dostarczenie odpowiednich informacji każdemu pracownikowi samorządu oraz mieszkańcom w najdogodniejszej formie i w wymaganym czasie. Idea systemu polega na używaniu jednego źródła danych i unikaniu niepotrzebnego duplikowania się tych samych informacji w różnych miejscach. Wynikiem tego jest w pierwszym rzędzie poprawa sprawności organizacyjnej samorządu i obniżenie kosztów zarządzania zasobami.



- GeoZasób – prowadzenie Ośrodka Dokumentacji Geodezyjnej (rejestracja prac, kierowanie Zespołem Uzgadniania Dokumentacji Projektowej, rozliczanie prac geodezyjnych)
- MIDAS – wymiar i windykacja opłat za użytkowanie wieczyste, czynsze, dzierżawy
- zarządzanie drogami – wnioski o zajęcie pasa drogowego, opłaty, zezwolenia, wydruk mapy, analizy przestrzenne i opisowe
- BON – przygotowanie danych o nieruchomości wprowadzanej do obrotu, przygotowanie procedury przetargowej, analizowanie obrotu Nieruchomościami
- ochrona środowiska – warstwy: wód podziemnych, zanieczyszczenia, emitery, pomniki przyrody
- utworzenie wektorowej warstwy granic nieruchomości i budynków
- udostępnienie danych przez Inernet/Intranet
- obsługa mieszkańców przez Internet.”

Część IV. Koszty

„Koszty można podzielić na: koszt oprogramowania, sprzętu oraz wdrożenia.

Środki wydane w ramach pierwszego etapu:

- zakup sprzętu komputerowego	137.000,00zł
- zakup oprogramowania	124.000,00zł
- wdrożenie (instalacja, konwersja, konsultacja techniczna)	58.000,00zł
razem:	319.000,00zł (brutto)

Przewidywany koszt kolejnych etapów:

- zakup oprogramowania	600.000,00zł
- aktualizacja i budowa baz danych	1.400.000,00zł
razem:	2.000.000,00zł”

Część V. Ocena.

Sprawne zarządzanie powiatem wymaga podejmowania szybkich decyzji na podstawie dużej ilości informacji. Jest to związane ze sprawnym zarządzaniem mieniem, strategią i rozwojem miasta, promocją walorów gospodarczych turystycznych, zachętą dla

- GeoZasób – prowadzenie Ośrodka Dokumentacji Geodezyjnej (rejestracja prac, kierowanie Zespołem Uzgadniania Dokumentacji Projektowej, rozliczanie prac geodezyjnych)
- MIDAS – wymiar i windykacja opłat za użytkowanie wieczyste, czynsze, dzierżawy
- zarządzanie drogami – wnioski o zajęcie pasa drogowego, opłaty, zezwolenia, wydruk mapy, analizy przestrzenne i opisowe
- BON – przygotowanie danych o nieruchomości wprowadzanej do obrotu, przygotowanie procedury przetargowej, analizowanie obrotu Nieruchomościami
- ochrona środowiska – warstwy: wód podziemnych, zanieczyszczenia, emitery, pomniki przyrody
- utworzenie wektorowej warstwy granic nieruchomości i budynków
- udostępnienie danych przez Inernet/Intranet
- obsługa mieszkańców przez Internet.”

Część IV. Koszty

„Koszty można podzielić na: koszt oprogramowania, sprzętu oraz wdrożenia.

Środki wydane w ramach pierwszego etapu:

- zakup sprzętu komputerowego	137.000,00zł
- zakup oprogramowania	124.000,00zł
- wdrożenie (instalacja, konwersja, konsultacja techniczna)	58.000,00zł
razem:	319.000,00zł (brutto)

Przewidywany koszt kolejnych etapów:

- zakup oprogramowania	600.000,00zł
- aktualizacja i budowa baz danych	1.400.000,00zł
razem:	2.000.000,00zł”

Część V. Ocena.

Sprawne zarządzanie powiatem wymaga podejmowania szybkich decyzji na podstawie dużej ilości informacji. Jest to związane ze sprawnym zarządzaniem mieniem, strategią i rozwojem miasta, promocją walorów gospodarczych turystycznych, zachętą dla

INSPEKTOR

mgr Danuta Stroba

Za zgodność z oryginałem.

12. WRZ. 2006

Tarnowskie Góry, dnia roku



POWIATOWY URZĄD PRACY

**Program
przeciwdziałania bezrobociu
i aktywizacji rynku pracy
w Powiecie Tarnogórskim**

**Zeszyt nr 3:
Charakterystyka mocnych i słabych stron
gmin powiatu tarnogórskiego**

Tarnowskie Góry, 2003

Autorami opracowań mocnych i słabych stron są Urzędy Miast i Gmin powiatu tarnogórskiego. Zamieszczone teksty są przedrukiem informacji nadesłanych przez poszczególne jednostki :

1. Radzionków
2. Kalety
3. Zbrośławice
4. Krupski Młyn
5. Świerklaniec

Pozostałe gminy nie nadesłały informacji na temat mocnych i słabych stron:

1. Tarnowskie Góry
2. Miasteczko Śląskie
3. Ożarowice
4. Tworóg



RADZIONKÓW

Charakterystyka Gminy Radzionków wraz z określeniem jej słabych i mocnych stron

Powierzchnia miasta: ok. 1314,65 ha

Liczba ludności: ok. 17 400

Liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych: ok. 1100

Atuty gminy:

Miasto otoczone jest siecią dróg krajowych i wojewódzkich. Na terenie Radzionkowa dobrze rozwinięta jest komunikacja kolejowa i autobusowa. Międzynarodowy Port Lotniczy Katowice - Pyrzowice leży około 15 km od miasta. Posiada on stałe połączenia z częścią stolic europejskich oraz portami lotniczymi większości niemieckich miast. W odległości około 25 km od Radzionkowa, w Gliwicach znajduje się port rzeczny, dzięki któremu istnieje możliwość transportu rzeczno do Szczecina.

Ponad 70% substancji mieszkaniowej znajduje się w rękach prywatnych mieszkańców miasta. Na terenie gminy nie występują większe szkody górnicze. Miasto jest postrzegane jako wewnętrznie zintegrowane, dysponujące sprawną administracją samorządową oraz posiadające sprzyjający klimat dla inwestorów. W ciągu ostatnich pięciu lat wartość zainwestowanych środków, zamyka się w kwocie około 20 mln EURO. Powszechny dostęp do internetu, poziom telefonizacji, wskaźniki urbanizacji oraz wysoki odsetek studiującej młodzieży świadczą o wysokim poziomie życia mieszkańców.

Słabe strony gminy:

Gmina boryka się z dużym problemem bezrobocia. Około 18 % mieszkańców miasta nie posiada stałego zatrudnienia. Część infrastruktury gminnej jest w niezadowalającym stanie i wymaga wymiany. Duża gęstość zaludnienia oraz niska świadomość ekologiczna mieszkańców powodują skażenie środowiska.



Kalety

Miasto Kalety położone jest w rozległej płaskiej dolinie po obu stronach rzeki Mała Panew, na południowy-zachód od Częstochowy i na północ od Tarnowskich Gór w rejonie ziemi Lublinieckiej.

Miasto Kalety szczyci się wielowiekowymi tradycjami, jednak prawa miejskie otrzymało dopiero 1951 roku. Obecnie miasto tworzą historycznie ukształtowane jednostki osadnicze: Kalety, Zielona, Mokrus, Miotek, Kuczów, Truszczyca, Jędrysek i Drutarnia.

Obecnie gminę zamieszkuje 8770 mieszkańców.

Miejscem najczęściej uczęszczanym w celach rekreacyjno-wypoczynkowych jest Zielona. W Zielonej usytuowane są dwa zbiorniki wodne. Równe dno piaszczysty brzeg i plaża oraz las sprawiają, że Zielona stała się rajem dla wycieczek, wczasów i sobotnio-niedzielných wypadów ludności Górnego Śląska.

Miasto Kalety rozwijając się stwarza warunki do powstania nowych podmiotów gospodarczych, które w chwili obecnej prowadzą 526 działalności różnego typu.

Administracyjnie miasto Kalety położone jest w północnej części województwa śląskiego w powiecie tarnogórskim. Od zachodu – i północo-zachodu Miasto Kalety graniczy z Gminą Koszęcin, a od północo-wschodu i wschodu z Gminą i Miastem Woźniki. Wymienione jednostki administracyjne wchodzą w skład powiatu lublinieckiego. Od południowego-zachodu Kalety graniczą z Gminą Krupski Młyn, a od południa z Miastem Miasteczko Śląskie, które wchodzą w skład powiatu tarnogórskiego. Powierzchnia Miasta Kalety wynosi 76,68 km² z czego 70% to lasy.

Słabe strony gminy:

- brak dużych zakładów przemysłowych oferujących miejsca pracy,
- brak tradycji związanych z wykonywaniem prac rzemieślniczych, a co za tym idzie mała inicjatywa ze strony mieszkańców w szukaniu nowych możliwości na swój biznes.

Mocne strony gminy:

- tereny związane z turystyką np. zbiorniki w Zielonej,
- tereny nie uprawiane rolniczo z możliwością zalesienia np. wierzba ekologiczną,
- duże obszary leśne – ok. 70%,
- tereny inwestycyjne przemysłowe po byłych KZCP.



Zbroslawice

Zbroslawice są gminą wiejską powstałą w roku 1977. Położone są w powiecie tarnogórskim, który wraz z powiatami lublinieckim, gliwickim i będzińskim wchodzi w skład subregionu północno-zachodniego województwa śląskiego. Powierzchnia gminy stanowi 1,21% powierzchni województwa śląskiego oraz 23,1% powierzchni powiatu tarnogórskiego.

Zbroslawice są największą gminą powiatu tarnogórskiego oraz trzecią co do wielkości w byłym województwie katowickim. Powierzchnia gminy stanowi 1,21% powierzchni obecnego województwa śląskiego oraz 23,1% powierzchni powiatu tarnogórskiego.

Cechą wyróżniającą gminę Zbroslawice jest jej bardzo atrakcyjne usytuowanie względem aglomeracji śląskiej oraz bezpośrednie sąsiedztwo Gliwic, Bytomia, Zabrza, tarnowskich Gór i Pyskowic. Gmina charakteryzuje się wysokim stopniem otwartości i dostępności komunikacyjnej względem ośrodków aglomeracji, (co stanowi o jej atrakcyjności na rynku nieruchomości województwa śląskiego).

Gmina Zbroslawice i jej społeczność lokalna pozostają pod bardzo silnym wpływem zachodzących w ośrodkach miejskich aglomeracji procesów, do których zaliczyć należy przede wszystkim procesy restrukturyzacji tradycyjnych sektorów gospodarczych.

Zbroslawice cechuje także stosunkowo wysoki, jak na tereny wiejskie, poziom koncentracji terenów zainwestowanych.

Ludność gminy liczy około 16200 osób, co stanowi 11,3% powiatu tarnogórskiego oraz 0,3% ludności województwa śląskiego. Geograficznie gmina leży w dolinie rzeki Dramy, która znajduje się w obrębie zlewni Odry. Cechą pozytywnie wyróżniającą gminę jest jej bliskie sąsiedztwo dużych ośrodków miejskich jak: Gliwice, Zabrze, Tarnowskie Góry, Pyskowice.

Gmina charakteryzuje się dużą dostępnością komunikacyjną, która oparta jest, niestety, na drogach samochodowych o niskich parametrach technicznych co stanowi mały potencjał rozwoju przedsiębiorczości.

Główną funkcją od wielu lat gospodarczą przypisaną gminie w regionalnym układzie odniesienia jest wielkoobszarowe rolnictwo o wysokiej kulturze rolnej i towarowości.

Większość sołectw jednak posiada tereny po byłych PGR-ach gdzie ludzie najczęściej z podstawowym wykształceniem pozostali bez pracy, bez własnej aktywności. Bezrobocie w gminie ma charakter długookresowy, strukturalny.

93

Celem pomocy społecznej jest zapewnienie bytu w warunkach godnych człowieka i doprowadzenie w miarę możliwości do życiowego usamodzielnienia. Niepokojącym jednak jest fakt, iż większą liczbę osób bezrobotnych stanowią kobiety 25- 40 i mężczyźni w przedziale wiekowym 40-55. Osobom tym jest trudno uzyskać pracę zwłaszcza stałą, która w przyszłości pozwoliłaby na wypracowane zabezpieczenie społeczne. Zgodnie z mechanizmami gospodarki wolnorynkowej na rynku pracy istnieje zasada sprzedaży i popytu. Przedmiotem sprzedaży w tym wypadku są kwalifikacje i umiejętności a większość osób bezrobotnych będących świadczeniobiorcami posiada wykształcenie podstawowe nie dysponuje zarówno kwalifikacjami jak i umiejętnościami.

W gminie działa Młodzieżowe Biuro Pracy na zasadzie pośrednictwa między pracodawcą a osobą poszukującą pracy. Ponadto w bieżącym roku rozpoczęło swą działalność Gminne Centrum Informacji korzystne zarówno dla bezrobotnych jak i przedsiębiorców tego regionu.

Dużym i pozytywnym elementem rozwoju na najbliższe lata może być skierowanie silnych elementów inwestycyjnych w kierunku rozwoju infrastruktury technicznej mieszkańców jak i terenów pod nowe inwestycje społeczno-gospodarcze.



Krupski Młyn

Krupski Młyn jest niewielką gminą położoną w północno-zachodniej części województwa śląskiego. Jej powierzchnia wynosi 39 km², a zamieszkuje ją około 3.600 mieszkańców. Osadnictwo koncentruje się w trzech osiedlach: Krupski Młyn, osiedle Ziętek i wieś Potępa, położonych wzdłuż drogi łączącej gminę z aglomeracją górnośląską.

Silne strony:

1. potencjał do rozwoju turystyki i rekreacji weekendowej (walory krajobrazowe, jakość środowiska naturalnego wyrażająca się czystością powietrza, likwidacją kotłowni węglowych),
2. możliwości budżetu gminy,
3. infrastruktura komunalna, socjalna i edukacyjna,
4. NITRON,
5. zasoby leśne (las jako źródło biomasy),
6. posiadanie dużego obszaru przeznaczonego pod budownictwo rekreacyjne,
7. posiadanie dużego obszaru przeznaczonego pod budownictwo mieszkaniowe – jednorodzinne,
8. stabilna demografia (przyrost naturalny),
9. zasoby ludzkie.

Słabe strony:

1. uzależnienie budżetu gminy od jednego podatnika, jego sytuacji ekonomicznej, monofunkcyjność gminy,
2. zastój w budownictwie mieszkaniowym,
3. słabo rozwinięta baza sportowa szkół,
4. zaniedbane obiekty sportowe i rekreacyjne,
5. niska kreatywność mieszkańców gminy,
6. brak możliwości zatrudnienia, perspektyw rozwojowych dla młodych i wykształconych,
7. duża ilość jednostek korzystających z budżetu gminy,
8. brak środków na rozwój gminy
9. słaba promocja potencjału gminy,
10. mało terenów pod inwestycje,
11. stan dróg i oświetlenia,

173

12. brak zasobów mieszkaniowych komunalnych,
13. lokalizacja ogródków działkowych na atrakcyjnych terenach,
14. brak możliwości rozwojowych sektora MŚP,
15. uciążliwości związane z przepustowością przejazdu kolejowego.

175

Świerklaniec

CHARAKTERYSTYKA GMINY

Gmina Swierklaniec położona jest w środkowej części województwa śląskiego, w zasięgu powiatu tarnogórskiego. Graniczy z gminami Ożarówice, Miasteczko Śląskie, Tarnowskie Góry i z powiatem grodzkim Piekary Śląskie. Powstanie gminy w jej obecnych granicach nastąpiło w 1977 roku w wyniku połączenia dwóch gmin Nakła i Świerklańca. Obecne granice administracyjne gminy obejmują obszar o powierzchni 44,3 km², a zamieszkiwany jest on przez 10650 osób. Podstawową jednostką osadniczą w gminie są sołectwa, które w przeszłości były odrębnymi miejscowościami ich nazwy to: Świerklaniec, Nakło, Chechło Nowe i Orzech.

na kształt przestrzenny omawianej jednostki terytorialnej składają się trzy jednostki strukturalne, cechujące się odmiennością pełnionych funkcji, form pokrycia oraz struktury własności. Należą do nich:

- zwarty kompleks lasów ochronnych, rozciągający się w północnej części gminy,
- zbiornik wody pitnej Kozłowa Góra (Jezioro Świerklaniec)
- tereny osadniczo-rolne zlokalizowane w południowo-zachodniej części gminy.

Wiodącą działalnością gminy jest rekreacja, a uzupełniającą rolnictwo. Sołectwo Świerklaniec pełni funkcję ośrodka gminnego, Nakło jest ośrodkiem wspomagającym.

Gmina Świerklaniec położona jest na obszarze Garbu Tarnogórskiego, wchodzącego w skład Wyżyny Śląskiej, w rejonie jego przecięcia przez dolinę Brynicy. Na jej terenie znajdują się dwa zbiorniki wodne: Kozłowa Góra i Chechło-Nakło. Pierwszy to rezerwuuar wody, dodatkowo stanowiący ochronę doliny Brynicy przed powodzią. Drugi zbiornik pełni funkcję rekreacyjno-wypoczynkowo-sportową. Gmina Świerklaniec posiada liczne walory przyrodnicze (parki w Świerklańcu i Nakle) i pozaprzyrodnicze. Do walorów kulturowych i historycznych należą: „Pałac Kawalera”, zamek w Nakle, a także architektura sakralna – kościoły, mauzolea i kapliczki.

MOCNE STRONY GMINY ŚWIERKLANIEC

- korzystne położenie geograficzne i komunikacyjne dla rozwoju przedsiębiorczości,
- bliskość aglomeracji śląskiej – duży rynek zbytu,
- rozwinięta sieć komunikacyjna (głównie połączeń autobusowych),

- bogactwo zasobów naturalnych: obszary przyrodniczo cenne – lasy ochronne Nadleśnictwa Świerklaniec, zbiorniki wodne, stosunkowo dobra jakość powietrza – tereny atrakcyjne do zamieszkania, wypoczynku, rekreacji, turystyki weekendowej,
- walory pozaprzyrodnicze (kulturowe): zamek, pałac, kościoły, kapliczki,
- rozwój budownictwa jednorodzinnego uwarunkowany napływem ludności z aglomeracji górnośląskiej,
- wysoki poziom nauczania – szkolnictwo na poziomie średnim i wyższym,
- dobra dostępność podstawowej opieki zdrowotnej,
- instytucjonalna i materialna baza z zakresu polityki społecznej – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej,
- kultywowanie tradycji: chóry, koła gospodyń wiejskich, kluby sportowe,
- stosunkowo duże rezerwy terenowe dla przyszłych inwestycji.

SŁABE STRONY GMINY ŚWIERKLANIEC

- niedostatecznie rozwinięta sieć kanalizacyjna = braki w zakresie gospodarki wodno-ściekowej,
- zły stan sieci dróg i parkingów (niedostateczna ilość tych ostatnich),
- niepełne wykorzystanie walorów turystycznych,
- słabo rozwinięty system informacji i promocji kulturalno-turystycznej,
- niedostatecznie rozwinięta baza turystyczno-gastronomiczna,
- zanieczyszczenie powietrza (niskie źródła emisji z indywidualnych systemów grzewczych),
- wzrastające bezrobocie, ubożenie społeczności.

PRZEWODNICZĄCY
RADY POWIATU
Andrzej Dul