

**Uchwała Nr VII/36/2015
Rady Powiatu Sokołowskiego
z dnia 1 czerwca 2015 r.**

w sprawie uchwalenia Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy powiatu sokołowskiego na lata 2015 – 2020.

Na podstawie art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2013 r. poz. 595 z późn. zm.) oraz art. 9 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 149) Rada Powiatu Sokołowskiego uchwala, co następuje:

§ 1

Przyjmuje się „Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy powiatu sokołowskiego na lata 2015 – 2020”, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

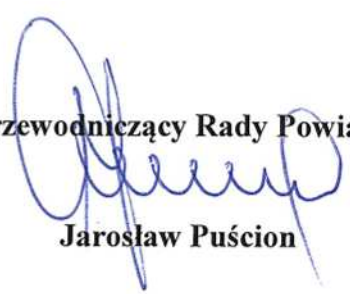
§ 2

Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Powiatu Sokołowskiego i Dyrektorowi Powiatowego Urzędu Pracy w Sokołowie Podlaskim.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Powiatu


Jarosław Puścion

RADCA PRAWNY


Witold Kosowski



Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim

ul. Oleksiaka Wichury 3, 08-300 Sokołów Podlaski

tel.: 0 25 787 22 04, 0 25 781 71 30, fax.: 0 25 781 71 49

e-mail: sekretariat@pup.sokolowpodl.pl



Załącznik do Uchwały Nr VII/36/2015

Rady Powiatu Sokołowskiego

z dnia 1 czerwca 2015 roku

**PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA
ORAZ AKTYWIZACJI
LOKALNEGO RYNKU PRACY
POWIATU SOKOŁOWSKIEGO
NA LATA 2015 – 2020**

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
I. Dokumenty strategiczne mające wpływ na treść Programu	5
II. Uwarunkowania rozwoju powiatu	7
1. <i>Ogólna charakterystyka powiatu sokołowskiego</i>	7
2. <i>Zasoby ludzkie</i>	8
3. <i>Oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych działających na terenie powiatu</i>	10
4. <i>Podmioty gospodarcze w powiecie</i>	11
III. Diagnoza stanu w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie sokołowskim	13
1. <i>Poziom, stopa i dynamika bezrobocia</i>	13
2. <i>Struktura bezrobocia</i>	17
2.1. <i>Bezrobotni według wieku</i>	17
2.2. <i>Bezrobotni według wykształcenia i posiadanego zawodu</i>	19
2.3. <i>Bezrobotni według stażu pracy</i>	20
2.4. <i>Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy</i>	21
2.5. <i>Bezrobotne kobiety</i>	22
2.6. <i>Bezrobotni zamieszkali na wsi</i>	23
2.7. <i>Bezrobotni bez prawa</i>	24
2.8. <i>Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy</i>	25
IV. Cele i zadania Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy powiatu sokołowskiego na lata 2015 – 2020	27
1. <i>Misja polityki rynku pracy powiatu sokołowskiego</i>	27
2. <i>Cele strategiczne i operacyjne Programu</i>	28
V. Źródła finansowania	46
VI. Wdrażanie i monitorng Programu	47
Podsumowanie	49

WSTĘP

Bezrobocie stanowi jeden z najistotniejszych problemów współczesnego świata. Jego poziom jest jedną z podstawowych miar sytuacji społeczno – gospodarczej danego kraju. Przyczyn wzrostu liczby osób zdolnych i gotowych do podjęcia zatrudnienia, dla których brak jest odpowiednich stanowisk pracy jest wiele. Wśród tych najważniejszych można wymienić kryzys ekonomiczny, wprowadzanie nowych technologii oszczędzających pracę ludzką, likwidację niektórych gałęzi przemysłu, niedostosowanie kwalifikacji osób poszukujących pracy do potrzeb rynku, niską mobilność zawodową ludności, starzenie się społeczeństwa, wysokie koszty pracy, jak również rosnące wymagania pracodawców względem kandydatów do pracy.

Problematyka związana z bezrobociem jest bardzo złożona i wymaga ciągłej analizy wielu obszarów rzeczywistości. Dlatego też istotne jest, aby działania podejmowane w kierunku aktywizacji zawodowej oraz przeciwdziałania bezrobociu nie były chaotyczne i przypadkowe. Powinny uwzględniać problemy oraz specyfikę lokalnego rynku pracy oraz koncentrować się na najważniejszych obszarach tak, aby usprawnić działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniej efektywności zatrudnieniowej i kosztowej.

Samorząd lokalny we współpracy z samorządem wojewódzkim, administracją rządową, a także z licznymi lokalnymi podmiotami, instytucjami rynku pracy oraz organizacjami pozarządowymi określa wspólne kierunki działań, jakie należy podejmować, aby sprostać wyzwaniom współczesnego rynku pracy.

W tym celu opracowano **Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy powiatu sokołowskiego na lata 2015 – 2020**, zwany dalej „Programem”.

Rola i zakres *Programu*... wynikają z zadań, jakie w zakresie polityki rynku pracy wyznacza samorządowi szczebla powiatowego ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015, poz. 149). Zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 1 przywołanej ustawy do zadań samorządu powiatu należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, stanowiącego część **powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych**.

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy powiatu sokołowskiego na lata 2015 – 2020 systematyzuje działania i określa priorytety lokalnej polityki rynku pracy mającej na celu poprawę sytuacji osób bezrobotnych, wpisując się jednocześnie w realizację priorytetów i celów zawartych w regionalnych dokumentach strategicznych.

Program... sporządzony został w oparciu o analizę sytuacji na sokołowskim rynku pracy w ostatnich latach, z uwzględnieniem zapisów i wytycznych zawartych w strategicznych dokumentach odnoszących się do rynku pracy na szczeblu krajowym, wojewódzkim i lokalnym. *Program*... ten jest zgodny również z priorytetami, o których mowa w dokumentach programowych określających kształt europejskiej polityki wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Niniejszy *Program*... jest kontynuacją dotychczas realizowanego Programu przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2009 – 2013, które mimo zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, miały na celu zmniejszenie bezrobocia, wzrost zatrudnienia i aktywności

społecznej, wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz dostosowanie do potrzeb rynku pracy oferty edukacyjnej.

Uchwalona w 2014 roku nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadza szereg istotnych zmian dla adresatów tych przepisów. Są one wynikiem zmian gospodarczych, wzrostu poziomu bezrobocia oraz konieczności dostosowania istniejących instrumentów kierowanych do bezrobotnych.

Celem zmiany ustawy było skierowanie polityki rynku pracy na wzrost zatrudnienia oraz niedopasowanie strukturalne, głównie pod kątem kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych. Konieczne stało się podjęcie działań mających na celu przywracanie umiejętności osób bezrobotnych do trwałego włączania się do rynku pracy oraz poprawa działań urzędów pracy i standardów obsługi klientów urzędów pracy, a także zwiększenia wskaźników zatrudnienia, dzięki wprowadzeniu nowych form organizacji pracy. Ważnym rozwiązaniem jest otwarcie się urzędów na współpracę z ośrodkami pomocy społecznej, lokalnymi organizacjami pozarządowymi i prywatnymi agencjami pracy.

Szczególną uwagę zwrócono na zwiększenie elastyczności działania urzędów pracy poprzez dostosowanie ich działań do potrzeb konkretnego bezrobotnego i pracodawcy.

W tym celu, w znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadzono profilowanie pomocy dla bezrobotnych, jako instrument zapobiegający powstaniu długotrwałego bezrobocia. Osoby bezrobotne podzielono na trzy grupy:

- aktywnych, nie wymagających wsparcia
- wymagających wsparcia;
- oddalonych od rynku pracy;

aby dzięki wczesnej interwencji i identyfikacji osób najbardziej narażonych na długookresowe bezrobocie, dobrać najbardziej efektywne formy pomocy dla tych osób.

Przy określaniu wsparcia urząd pracy będzie brał pod uwagę dwie zmienne: oddalenie od rynku pracy i gotowość do powrotu na rynek pracy.

Wprowadzone zostały nowe formy wsparcia dla szukających zatrudnienia. Nowością są trójstronne umowy szkoleniowe zawierane pomiędzy urzędem pracy - starostą, który reprezentuje państwowe służby zatrudnienia, a pracodawcą i firmą prowadzącą szkolenie oraz granty na telepracę, świadczenia aktywizacyjne czy pożyczki na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej.

Nowe instrumenty wsparcia dla bezrobotnych to również bony stażowe, szkoleniowe, zatrudnieniowe i zasiedleniowe.

Program... składa się z **dwóch części**.

W pierwszej części przedstawiono podstawowe dane charakteryzujące powiat sokołowski, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy. Stosowne opracowania statystyczne zawierające szersze informacje w tym zakresie są na bieżąco przygotowywane przez Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim i udostępniane za pośrednictwem strony internetowej www.pup.sokolowpodl.pl.

W drugiej części określono cele *Programu...* oraz zadania zaplanowane do realizacji, a także sposób jego monitorowania oraz aktualizowania. Ze względu na fakt, iż *Program...* obejmuje swoim zakresem sześcioletni okres czasu, niezbędny będzie jego stały monitoring w celu ewentualnej modyfikacji zadań i dostosowania ich do zmieniającej się sytuacji społeczno – gospodarczej.

I. DOKUMENTY STRATEGICZNE MAJĄCE WPŁYW NA TREŚĆ PROGRAMU

Program... jest dokumentem informującym o tym, jak polityka rynku pracy w powiecie sokołowskim odpowiada na wyzwania wynikające z priorytetów, celów i wytycznych szerszych dokumentów programowych, określających kształt europejskiej, krajowej i regionalnej polityki wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Program... niniejszy zgodny jest w niżej wymienionych dokumentach:

1. **„Europa 2020” – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu**. Jest nowym, długookresowym programem rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej (UE), który zastąpił realizowaną od 2000 r., zmodyfikowaną pięć lat później, Strategię Lizbońską. W ramach tego dokumentu przewidziano trzy priorytety tj.:
 - 1) rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
 - 2) rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
 - 3) rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.
2. **Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) 2014 – 2020** – nowy program operacyjny służący realizacji Strategii Europa 2020 i uwzględniający stojące przed Europą długofalowe wyzwania związane z globalizacją, rozwojem ekonomicznym, jakością polityk publicznych, zjawiskami demograficznymi, czy inwestycjami w kapitał ludzki. PO WER będzie wspierać obszary takie jak:
 - 1) zatrudnienie i mobilność pracowników;
 - 2) włączenie społeczne i walka z ubóstwem;
 - 3) inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie;
 - 4) wzmacnianie sprawności i efektywności państwa.
3. **Regionalny Program Operacyjny Województwa Mazowieckiego (PRO WM) 2014 – 2020** – głównym celem jest inteligentny, zrównoważony rozwój zwiększający spójność społeczną i terytorialną przy wykorzystaniu potencjału mazowieckiego rynku pracy, stanowi narzędzie realizacji polityki rozwoju prowadzonej przez Samorząd Województwa Mazowieckiego. Dokument uwzględnia cele tematyczne zdefiniowane przez Komisję Europejską oraz odpowiada na zidentyfikowane wyzwania regionu w zakresie stymulowania rozwoju społecznego i gospodarczego, w powiązaniu z celami nakreślonymi przez Strategię Europa 2020.
4. **Strategia Rozwoju powiatu sokołowskiego na lata 2005 – 2015** koncentruje się na następujących obszarach problemowych, zapisanych jako 4 cele strategiczne:
 - Rozwój infrastruktury szansą na wzrost przedsiębiorczości i zwiększenie liczby nowych miejsc pracy oraz poprawę atrakcyjności turystycznej i inwestycyjnej powiatu sokołowskiego.
 - Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich oraz podniesienie bezpieczeństwa i poziomu życia mieszkańców powiatu sokołowskiego.

- Rozwój i promocja potencjału turystycznego powiatu sokołowskiego jako miejsca wypoczynku i miejsca przyjaznego inwestorom.
- Poprawa współpracy i jakości działań z sąsiednimi samorządami szansą rozwoju lokalnego.

Realizacja „Programu ...” wpisuje się w cel strategiczny obszaru „Rozwój infrastruktury szansą na wzrost przedsiębiorczości i zwiększenie liczby nowych miejsc pracy oraz poprawę atrakcyjności turystycznej i inwestycyjnej powiatu sokołowskiego” oraz „Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich oraz podniesienie bezpieczeństwa i poziomu życia mieszkańców powiatu sokołowskiego”.

Program niniejszy ma za zadanie określić najistotniejsze zadania, jakie będą podejmowane w celu zwiększenia aktywności zawodowej mieszkańców powiatu sokołowskiego oraz rozwoju aktywnej polityki rynku pracy.

II. UWARUNKOWANIA ROZWOJU POWIATU

1. Ogólna charakterystyka powiatu sokołowskiego

Powiat sokołowski powstał stosunkowo późno, bo dopiero w 2 połowie XIX w. Założono go 17 stycznia 1867 r. wkrótce po utworzeniu guberni siedleckiej. W granicach powiatu znalazło się wówczas miasto Sokołów Podlaski oraz osady: Kosów Lacki i Sterdyń, a także gminy wiejskie: Chruszczewka, Grochów, Jabłonna, Korczew, Kowiesy, Kudelczyn, Olszew, Repki, Sabnie, Sterdyń i Wyróżby. Obszar powiatu wynosił około 1.230 km².

Powiat sokołowski jest jednym z 37 powiatów ziemskich województwa mazowieckiego. Położony jest na obszarze historycznego południowego Podlasia wchodzącego obecnie w skład wschodnich rubieży województwa mazowieckiego. Od zachodu graniczy z powiatem węgrowskim, od północy z powiatem ostrowskim, od wschodu z powiatem wysokomazowieckim zaś od południa z powiatem siedleckim. Jego granicę północną i wschodnią wyznacza malownicza, nieuregulowana rzeka Bug z dopływami: Myśłą, Turną, Cetynią, Buczynką i Kosówką.

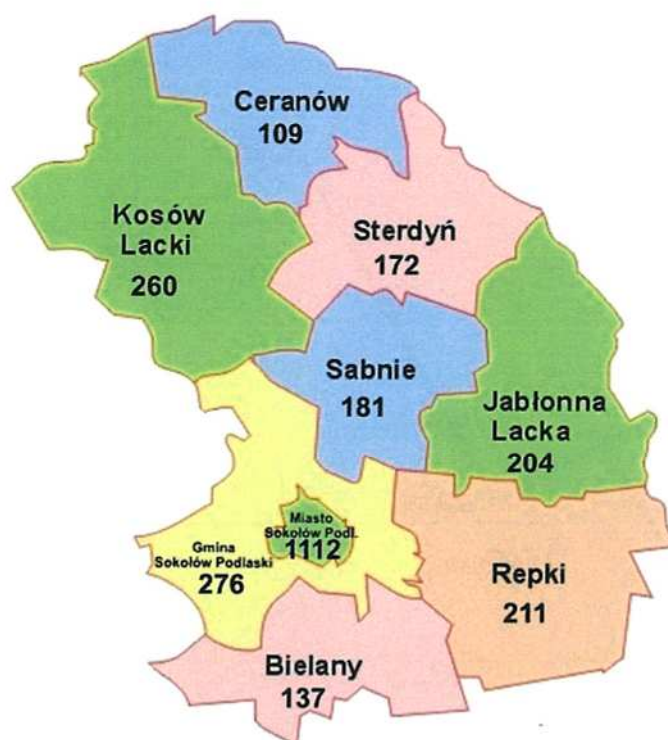
Powiat posiada na ogół urodzajne gleby, co wpływa na rozwój rolnictwa i przemysłu związanego z rolnictwem – 71% zajmują grunty rolne, z czego 54% stanowią grunty orne, 16% łąki i pastwiska oraz 1% sady.

Warto podkreślić, że powiat sokołowski w całości wchodzi w skład obszaru ekologicznego – Zielone Płuca Polski. Lasy stanowią 21% powierzchni powiatu. Rozmieszczenie większych obszarów leśnych w terenie jest nierównomierne. Trzy największe, zwarte kompleksy leśne usytuowane są w północnej części powiatu sokołowskiego na terenie gmin: Kosów Lacki, Ceranów i Sterdyń. Dwie, nieco mniejsze, powierzchnie zalesione usytuowane są centralnie na terenie gminy Sokołów Podlaski, Sabnie, Jabłonna Lacka. Na całym obszarze występują małe, rozdrobnione powierzchnie leśne – głównie w otoczeniu krajobrazu rolniczego.

Na terenie powiatu sokołowskiego znajdują się liczne obszary i obiekty przyrodniczo cenne, objęte ochroną prawną. Łączna powierzchnia wszystkich form ochrony przyrody wynosi 65362,9 ha, zajmując na terenie tego powiatu 49% jego powierzchni. Największy obszar zajmowany jest przez Nadbużański Park Krajobrazowy, położony we wschodniej i północnej części powiatu i obejmuje lewobrzeżną część doliny rzeki Bug. Ponadto na obszarze powiatu sokołowskiego znajduje się Nadbużański Obszar Chronionego Krajobrazu oraz Siedlecko-Węgrowski Obszar Chronionego Krajobrazu, 110 pomników przyrody i 6 rezerwatów przyrody o łącznej powierzchni 137,92 ha. Rezerваты przyrody powstały na terenie gmin: Kosów Lacki – „Bojarski Grąd”, Ceranów – „Sterdyń” i „Biele”, gm. Repki – „Śnieżyczki”, gm. Jabłonna Lacka – „Wydma Mołożewska”, „Skała Mołożewska”.

W wielu miejscowościach powiatu znajdują się miejsca pamięci narodowej np. w Treblince (Gmina Kosów Lacki) funkcjonuje Muzeum Walki i Męczeństwa.

W granicach administracyjnych powiatu, który obecnie **zajmuje obszar 1 131,42 km²**, znajduje się 9 gmin: Bielany, Ceranów, Jabłonna Lacka, Kosów Lacki, Repki, Sabnie, Sterdyń, Sokołów Podlaski, wraz z miastami - Sokołów Podlaski, Kosów Lacki.



Mapa powiatu sokołowskiego z podziałem na gminy z liczbą bezrobotnych na koniec 2014 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim

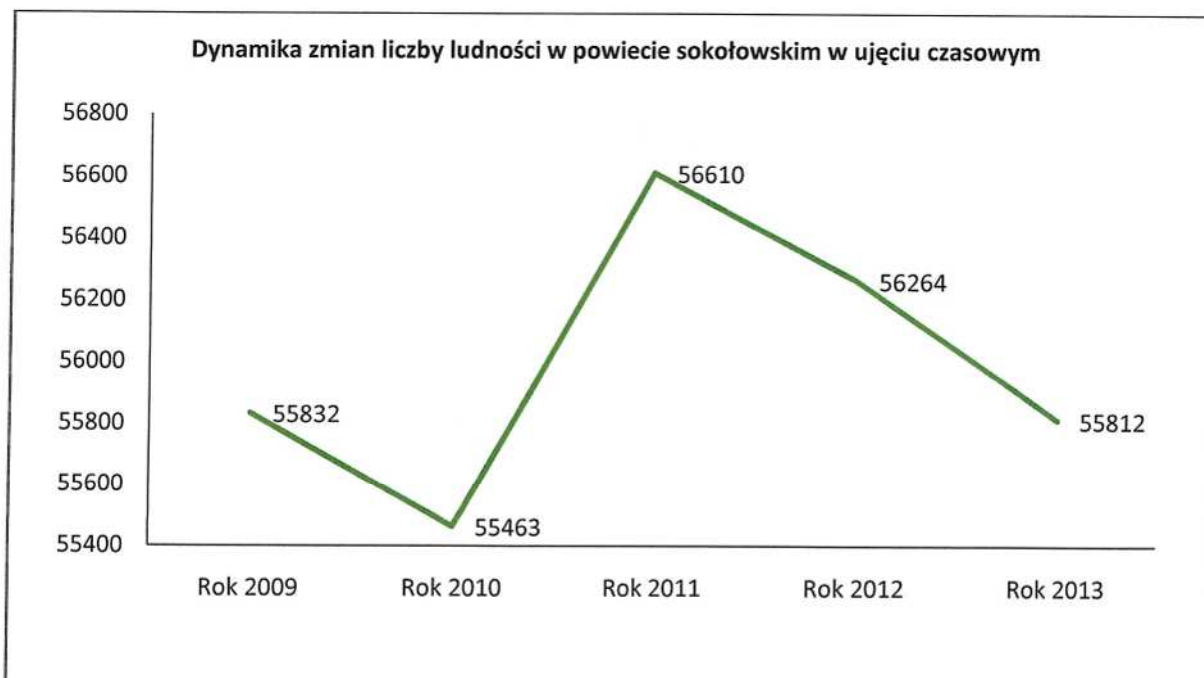
2. Zasoby ludzkie powiatu

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec grudnia 2013 r. powiat sokołowski zamieszkiwało **55 812 osób**, w tym **28 149 kobiet**. Średnia gęstość zaludnienia wynosiła **49 osób** w przeliczeniu na km². W latach 2009 - 2013 liczba mieszkańców powiatu **zmniejszyła się** o 20 osób. W tym samym okresie liczba ludności województwa mazowieckiego zwiększyła się o około 94 tysiące.

	ROK 2009	ROK 2010	ROK 2011	ROK 2012	ROK 2013
Ludność ogółem	55 832	55 463	56 610	56 264	55 812
Kobiety	28 268	28 094	28 552	28 382	28 149
Mężczyźni	27 564	27 396	28 058	27 882	27 663
Zamieszkali na wsi	35 236	34 896	35 637	35 335	34 905
Zamieszkali w mieście	20 596	20 567	20 973	20 929	20 907

Dynamika zmian liczby ludności w powiecie sokołowskim w latach 2009 - 2013

Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych GUS



Charakteryzując dane pod względem płci można zauważyć, że kobiety bardzo delikatnie dominują ilościowo nad mężczyznami. Charakteryzując mieszkańców pod względem miejsca zamieszkania należy stwierdzić, że znaczna ich większość zamieszkuje na terenach wiejskich – 62,5%.

Analizując zasoby ludzkie należy zwrócić uwagę na prognozy ludności opracowane przez Główny Urząd Statystyczny. Z przedstawionych danych wynika, że powiat sokołowski w ujęciu od 2014 roku do 2035 roku straci 8 661 mieszkańców. Prognoza zmniejszenia liczby mieszkańców w związku z niskim poziomem przyrostu naturalnego będzie wskazywała na powolny proces starzenia się społeczeństwa i konieczność zmierzenia się z obciążeniami społecznymi wynikającymi z takiej sytuacji demograficznej.

	ROK 2015	ROK 2020	ROK 2025	ROK 2030	ROK 2035
Ludność ogółem	55 015	53 111	51 265	49 310	47 151
Kobiety	27 702	26 624	25 598	24 556	23 426
Mężczyźni	27 313	26 487	25 667	24 754	23 725
Zamieszkali na wsi	34 176	32 485	30 935	29 376	27 698
Zamieszkali w mieście	20 839	20 626	20 320	19 934	19 453

Dynamika zmian liczby ludności w powiecie sokołowskim w ujęciu długookresowym

Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Starzenie się zasobów pracy spowoduje zwiększenie się ilości osób w wieku niemobilnym zawodowo. Natomiast zmniejszenie się ludności ogółem może spowodować zagrożenie braku wykwalifikowanej kadry dostosowanej do potrzeb pracodawców. Niechcąc do zmiany zawodu, czy też dopasowanie kwalifikacji zawodowych do wymogów rynku pracy i oczekiwań pracodawcy –

zwłaszcza wśród osób w wieku dojrzałym – to główne wyzwanie dla instytucji rynku pracy na najbliższe lata. Jednocześnie należy wskazać, że osoby starsze mogą być potencjałem, który można odpowiednio wykorzystać na rynku pracy.

W kontekście zmian demograficznych w Polsce, jak i całej Europie należy oczekiwać wzrostu popytu na nowe usługi kierowane do osób starszych. Starzenie się społeczeństwa można traktować jako wyzwanie, ale też i szansę na rozwój działalności gospodarczej w kierunku usług opiekuńczych oraz organizacji czasu wolnego osób starszych. Włączenie ich do czynnego życia społecznego i zawodowego spełniać będzie rolę zaspokajania podstawowych potrzeb ekonomicznych i socjalnych, co korzystnie wpłynie na ich stan psychiczny i fizyczny.

Powyższe prognozy mogą wskazywać, że w przypadku działań związanych z aktywizacją zawodową osób bezrobotnych i niepracujących należałoby się skłonić ku większej promocji edukacji w zakresie zmiany kwalifikacji zawodowych, przedsiębiorczości, czy też elastycznych form zatrudnienia. Proponowane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy formy aktywizacji zawodowej mogą skutecznie przyczynić się do reagowania na zmieniający się rynek pracy.

Z punktu widzenia sytuacji na lokalnym rynku pracy istotne są przedziały wiekowe mieszkańców określające zasoby siły roboczej:

- liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym (mężczyźni i kobiety w wieku 0 – 17 lat) wyniosła 10 120 osób, w tym 4 944 kobiety;
- w wieku produkcyjnym, czyli tzw. potencjalne zasoby pracy (mężczyźni w wieku 18 – 64, kobiety w wieku 18 – 59 lat) wyniosła 34 338 osób, w tym 15 609 kobiet;
- w wieku poprodukcyjnym (mężczyźni w wieku 65 lat i więcej, kobiety w wieku 60 lat i więcej) wyniosła 11 354 osoby, w tym 7 596 kobiet.

Z danych statystycznych wynika, że na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 62,5 w wieku nieprodukcyjnym, a na 100 mężczyzn przypada 101,8 kobiet.

3. Oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych działających na terenie powiatu

Nie ulega wątpliwości, iż współczesna gospodarka wymaga ludzi starannie wykształconych oraz zdolnych do łatwego adaptowania się do zmiennego otoczenia. Bardzo często człowiek musi być przygotowany do podejmowania pracy w warunkach szybkiej zmiany zawodów lub specjalizacji. Ważne jest, aby wiedza przekazywana w procesie edukacji stwarzała możliwość wykształcenia człowieka zdolnego do funkcjonowania w nowych warunkach społeczno – gospodarczych.

Szkoły powinny w dużym stopniu koncentrować się na przekazywaniu i kreowaniu umiejętności do samodzielnego działania, kształtować zdolności do bycia przedsiębiorczym oraz uczyć szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków. Na ciągle zmieniającym się rynku pracy znaczenie zyskuje przekonanie, iż wykształcenie i zdobyte dzięki niemu kompetencje oraz umiejętności, stały się jednym z najważniejszych walorów rynkowych.

W powiecie sokołowskim funkcjonuje 7 placówek kształcenia ponadgimnazjalnego, uczących na poziomie: **zasadniczej szkoły zawodowej, średniej ogólnokształcącej, średniej zawodowej i policealnej**. Absolwenci tych szkół uzyskują kwalifikacje i umiejętności zawodowe, które pozwolą im

na podjęcie odpowiedniego zatrudnienia lub będą podstawą do dalszego doskonalenia na wyższym poziomie edukacji. Do placówek tych należy:

- 1) I Liceum Ogólnokształcące im. Marii Skłodowskiej – Curie w Sokołowie Podlaskim;
- 2) Zespół Szkół Nr 1 im. K. K. Baczyńskiego w Sokołowie Podlaskim;
- 3) Zespół Szkół Specjalnych im. Jana Pawła II w Sokołowie Podlaskim;
- 4) Zespół Szkół w Kosowie Lackim;
- 5) Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wł. St. Reymonta w Sokołowie Podlaskim;
- 6) Salezjańskie Liceum Ogólnokształcące w Sokołowie Podlaskim;
- 7) Szkoła Policealna ACZE, Liceum Ogólnokształcące dla dorosłych w Sokołowie Podlaskim.

4. Podmioty gospodarcze w powiecie

Istotnym dla diagnozy lokalnego rynku pracy jest dostrzeżenie jego gospodarczej specyfiki. Na obszarze powiatu sokołowskiego przeważają tereny o charakterze rolniczym, więc podstawowym źródłem utrzymania ludności jest praca w rolnictwie.

Okres transformacji i przystosowywania gospodarki do struktur europejskich wpłynął w istotny sposób na przeobrażenia dokonujące się na terenach wiejskich. Likwidacja wielu zakładów pracy pozbawiła możliwości zarobkowania również ludność wiejską, powodując obciążenie rodzinnych gospodarstw rolnych nadmiarem siły roboczej oraz wzrost bezrobocia. Zjawisko to stało się impulsem do podejmowania działalności gospodarczej, ale nowo powstałe podmioty nie odtworzyły uprzedniej liczby miejsc pracy.

Powiat sokołowski wykazuje aktywność gospodarczą, wyrażającą się w przyroście podmiotów gospodarczych. Według danych statystycznych **liczba podmiotów gospodarczych w powiecie sokołowskim** znajdujących się w rejestrze REGON wg stanu na dzień 31.12.2013 roku wyniosła **4 002**. W porównaniu do stanu z grudnia 2012 r. nastąpił wzrost o 134 podmioty.

Najwięcej podmiotów gospodarczych funkcjonuje w stolicy powiatu, tj. **Mieście Sokołów Podlaski – 1890 podmiotów**, następnie na terenie **Gminy Sokołów Podlaski – 433 podmioty** oraz na terenie **Miasta i Gminy Kosów Lacki – 330 firm**.

Analizując dane dotyczące form własności podmiotów zlokalizowanych na terenie Powiatu należy stwierdzić, iż zdecydowana większość to firmy działające w **sektorze prywatnym – 3 837 podmiotów**. Wśród zarejestrowanych przedsiębiorców dominującą grupę – **3 057** stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą.

W powiecie sokołowskim na koniec 2013 roku w zatrudnieniu pozostawało **9 973** osoby, w tym **5 453** kobiety. Dane dotyczące zatrudnienia obejmują zatrudnionych wyłącznie na podstawie stosunku pracy.

W strukturze zatrudnienia według sekcji PKD 2007 w powiecie sokołowskim zwraca uwagę bardzo **wysoki udział zatrudnionych w przemyśle i budownictwie – 3 929 osób**. Kolejną znaczącą grupę stanowią **osoby zatrudnione w sektorze związanym z działalnością finansową i pokrewną –**

3 427 osób. W handlu pracuje **2 441** osób. Znacznie mniej osób zatrudnionych jest w rolnictwie – **176**.

Ponadto w powiecie sokołowskim zarejestrowanych było **841** osób prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, w tym:

- 31 spółdzielni;
- 152 spółki handlowe, w tym 12 z udziałem kapitału zagranicznego;
- 202 spółki cywilne;
- 181 fundacji, stowarzyszeń i organizacji społecznych.

III. DIAGNOZA STANU W ZAKRESIE PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI RYNKU PRACY W POWIECIE SOKOŁOWSKIM

1. Poziom, stopa i dynamika bezrobocia

Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim na bieżąco, na podstawie posiadanych informacji, dokonuje oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy. Dokładna analiza napływających informacji pozwala na podejmowanie szybkich i adekwatnych działań w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W niniejszym opracowaniu bezrobocie traktowane jest przede wszystkim jako problem społeczny. Rozpatrywane jest jako stan bierności zawodowej osób zdolnych i gotowych do podjęcia pracy, dla których brak jest odpowiednich ofert.

Bezrobocie bezpośrednio wpływa na sytuację społeczną i ekonomiczną osób nim dotkniętych i ich rodzin. Często skutkuje rezygnacją z zaspokojenia wielu podstawowych potrzeb, zmusza do korzystania z pomocy rzeczowej i finansowej różnych instytucji, powoduje problem z opłacaniem bieżących rachunków i należności. Bezrobocie, które dotyka w znaczący sposób osoby młode, zniekształca ich proces aktywizacji zawodowej, opóźnia a czasem nawet uniemożliwia ekonomiczne i społeczne usamodzielnienie, prowadzi do licznych problemów w sferze psychospołecznej. W dłuższym czasie, sprzyja frustracji, wywołuje agresję i apatię, a nawet osłabia poczucie więzi rodzinnych. Brak perspektyw zatrudnienia oraz możliwości jakiegokolwiek zarobkowania powoduje degradację pozycji społecznej bezrobotnych, a długotrwała bezczynność zawodowa wywiera negatywny wpływ na samopoczucie osób pozostających bez pracy i ich stan zdrowia, a także może prowadzić do utraty chęci do życia.

Trudną sytuację na rynku pracy odzwierciedla **wskaźnik stopy bezrobocia**. Jest to wyrażony w procentach stosunek liczby zarejestrowanych bezrobotnych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo, czyli pracujących i bezrobotnych (bez osób odbywających czynną służbę zawodową oraz pracowników resortów obrony narodowej i spraw wewnętrznych) według stanu na koniec okresu sprawozdawczego.

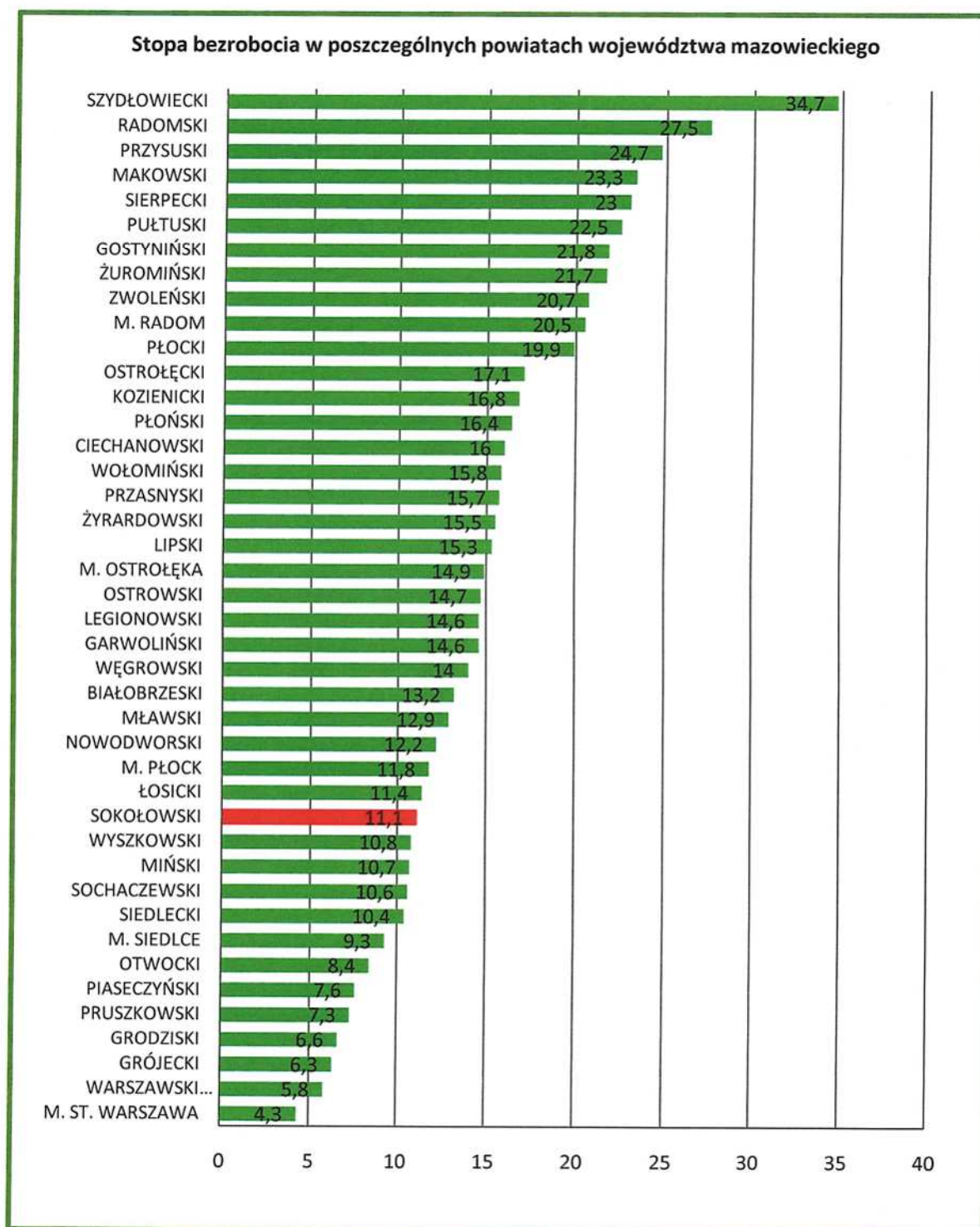
Stopa bezrobocia w końcu grudnia 2014 r. w stosunku do czynnych zawodowo dla powiatu sokołowskiego wynosiła **11,1%** i od 2009 roku wzrosła aż o 2,6 punkta procentowego. W porównaniu do sytuacji sprzed roku wysokość tego wskaźnika zmalała o 0,9 punkta procentowego dla powiatu.

Stopa bezrobocia w %						
Obszar	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Powiat sokołowski	8,5%	9,6%	10,7%	11,6%	12%	11,1%
Województwo mazowieckie	9,0%	9,4%	9,9%	10,8%	11%	9,8%
Polska	11,9%	12,3%	12,5%	13,4%	13,4%	11,5%

Stopa bezrobocia w latach 2009 – 2014

Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Niższą stopę bezrobocia w 2014 roku na obszarze województwa mazowieckiego odnotowano w podregionie warszawsko-wschodnim w powiecie otwockim i podregionie warszawsko-zachodnim w powiatach: sochaczewski, grodziski, grójecki, piaseczyński, pruszkowski i warszawski zachodni.



Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach woj. mazowieckiego. Stan na dzień 31.12.2014 r.
 Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim w końcu grudnia 2014 roku wyniosła **2 662 osoby** i od 2009 roku wzrosła o 616 osób. W stosunku do sytuacji sprzed roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 238 osób. Osoby z prawem do zasiłku stanowiły **10,1%** (268 osób) ogółu zarejestrowanych.

Pod względem liczby zarejestrowanych bezrobotnych powiat sokołowski znajduje się na 5 pozycji w województwie mazowieckim licząc od najniższej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w województwie.

Rosnąca liczba bezrobotnych w poszczególnych gminach, w zasadniczy sposób wpływa na sytuację społeczno – gospodarczą regionu. Ich liczba determinuje działania w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia oraz wpływa na konieczność podejmowania stosownych inicjatyw, dedykowanych grupom w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

	Liczba bezrobotnych wg stanu na dzień 31 grudnia					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gmina Bielany	100	114	126	144	163	137
Gmina Ceranów	79	84	95	108	114	109
Gmina Jabłonna Lacka	163	170	184	207	213	204
Miast i Gmina Kosów Lacki	200	204	230	257	290	260
Gmina Repki	170	199	198	242	266	211
Gmina Sabnie	101	151	170	186	179	181
Gmina Sterdyń	104	151	148	177	171	172
Gmina Sokołów Podlaski	222	262	267	296	309	276
Miasto Sokołów Podlaski	907	1025	1100	1163	1 195	1 112
RAZEM	2046	2360	2518	2 780	2 900	2 662

Liczba osób bezrobotnych w gminach powiatu w latach 2009 - 2014

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim

Stan płynności poziomu bezrobocia zależy od dwóch czynników: **napływu**, czyli liczby osób rejestrujących się jako bezrobotne w danym okresie oraz **odpływu** czyli liczby osób tracących status bezrobotnego w tym samym czasie. Jeżeli w pewnym okresie czasu napływ osób bezrobotnych do rejestru przewyższa ich odpływ to wówczas mamy do czynienia z przyrostem bezrobocia.

W 2014 roku zarejestrowano ogółem 2 966 osób, a więc o 150 osób mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. Największy przyrost bezrobocia przyniósł miesiąc wrzesień – 327 osób (w tym 281 osób bez prawa do zasiłku).

Wśród nowo zarejestrowanych **po raz pierwszy status bezrobotnego uzyskało 706 osób**, tj. 23,8% ogółu nowo zarejestrowanych. Po raz kolejny do ewidencji osób bezrobotnych powróciło 2 260 osób (76,2%).

Osoby, które **dotychczas nie pracowały** stanowiły 28,6% nowych rejestracji (849 osób). Przyczyną rejestracji tych osób była m.in. chęć uzyskania świadczeń zdrowotnych.

Spośród nowo zarejestrowanych bezrobotnych kobiety stanowiły 45% (1 334 osoby), zaś bezrobotni bez prawa do zasiłku stanowili 80,2% (2 380 osób).

W ciągu 12 miesięcy 2014 roku z ewidencji bezrobotnych **wyłączono 3 204 osoby**, tj. o 208 osób więcej niż w 2013 roku.

Głównym powodem wyłączeń bezrobotnych z rejestrów Powiatowego Urzędu Pracy w Sokołowie Podlaskim w 2014 roku były **podjęcia pracy**, które w omawianym okresie stanowiły **52,2%** wszystkich wyłączeń (**1 672 bezrobotnych**). W porównaniu z rokiem poprzednim liczba osób wyłączonych z tego powodu wzrosła o 114 osób. Kategoria ta obejmuje wszystkie formy podejmowania przez bezrobotnych pracy, tj. prace subsydiowane (prace interwencyjne, roboty publiczne, dofinansowanie wyposażenia/wyposażenia stanowiska pracy, podjęcie własnej działalności gospodarczej) oraz prace niesubsydiowane. Pracę niesubsydiowaną podjęło 1 371 osób (82% wszystkich podjęć pracy), natomiast pracę subsydiowaną 301 osób (18%).

Drugą istotną przyczyną wyłączenia z ewidencji bezrobotnych było **nie potwierdzenie gotowości do podjęcia pracy – 561 osób** (17,5% ogółu wyłączonych). W grupie tej znajdują się również osoby, które podjęły pracę i z opóźnieniem powiadomiły o tym fakcie Urząd.

Przyczyny wyłączeń osób bezrobotnych z ewidencji w latach 2009 – 2014

		do 31.12.2009	do 31.12.2010	do 31.12.2011	do 31.12.2012	do 31.12.2013	do 31.12.2014
Liczba wyrejestrowanych, w tym z powodu:		3 475	3513	2 710	2828	2 996	3 204
podjęcia pracy:	liczbowo	1 385	1 459	1531	1414	1558	1 672
	%	40	53,8	43,6	50	52	52,2
niesubsydiowanej		1 089	1184	1 334	1105	1264	1 371
subsydiowanej		296	347	125	290	294	301
w tym	prace interwencyjne	110	29	142	113	98	85
	roboty publiczne	74	33	49	65	57	43
	podjęcie działalności gospodarczej	70	35	105	58	81	69
	doposażenie stanowiska pracy	22	13	49	50	57	72
	inne formy	20	15	2	4	1	32
rozpoczęcia stażu		347	369	126	226	294	409
rozpoczęcia przygotowania zawodowego		66	0	0	0	0	0
rozpoczęcia szkolenia		255	369	30	168	96	75
rozpoczęcia prac społecznie użytecznych		173	157	110	109	119	104

Wymiernym wskaźnikiem relacji pomiędzy wielkością napływu i odpływu z bezrobocia jest wskaźnik płynności rynku pracy wyrażający się w procentach (stosunek liczby bezrobotnych podejmujących pracę do liczby nowo zarejestrowanych w tym okresie). Należy podkreślić, że tendencje rosnące płynności rynku pracy wykazane są w miesiącach od lutego do maja.

2. Struktura bezrobocia

Charakterystyczną cechą bezrobocia, niezależnie od tendencji występujących w kształtowaniu się ogólnej liczby bezrobotnych w poszczególnych latach, jest utrzymywanie się niekorzystnych cech w strukturze bezrobocia, do których w szczególności należy **wysoki udział w ogólnej liczbie bezrobotnych osób młodych, długotrwale bezrobotnych, osób bezrobotnych o niskim poziomie wykształcenia.**

2.1. Bezrobotni według wieku

Wiek to cecha demograficzna, która jest istotnym czynnikiem decydującym o atrakcyjności pracownika na rynku pracy.

Analiza struktury bezrobocia pod kątem wieku wskazuje, że dominującą grupą osób pozostających bez pracy są ludzie młodzi. Uwzględnienie wieku bezrobotnych jest bardzo istotne bowiem w zupełnie innej sytuacji są młodzi ludzie, którzy ukończyli szkołę i poszukują pracy a w innej osoby starsze, które ją utraciły.

Sokołowski rynek pracy ma niewiele ofert zatrudnienia dla ludzi młodych, często bez doświadczenia zawodowego. Trudności ze znalezieniem pracy ma wielu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, a szczególnie tych, którzy nie są zainteresowani pracą w zawodzie wyuczonym. Tymczasem na naszym terenie brak jest dużych zakładów produkcyjnych, które oferowałyby zatrudnienie przy pracach prostych. Należy również wskazać, że wiele problemów wynika z braku motywacji i zachowania biernej postawy zawodowej. Zaobserwowany w ostatnich latach wzrost bytu wielu rodzin spowodował u ludzi młodych wzrost wygórowanych aspiracji i oczekiwań, które nie odpowiadają posiadanym kwalifikacjom czy umiejętnościom zawodowym.

W omawianym okresie, w latach 2009 – 2014, najliczniejsze grupy stanowiły osoby bezrobotne w wieku od 18 do 24 lat, od 25 do 34 lat, od 35 do 44 lat i od 45 do 54 lat.

	Struktura osób bezrobotnych według wieku na dzień 31 grudnia					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
18-24 lata	625	803	774	850	797	674
25-34 lata	593	664	761	867	899	811
35-44 lata	284	308	370	402	456	421
45-54 lata	345	347	342	385	403	381
55-59 lat	158	191	201	192	248	254
60 lat i więcej	41	47	70	84	97	121
RAZEM	2046	2360	2518	2 780	2 900	2 662

Liczba osób bezrobotnych według wieku w latach 2009 - 2014

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim

W końcu 2014 roku najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25 – 34 lat – 811 osób, a ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 30,5%.

Tuż za osobami młodymi – wg wiekowej struktury osób bezrobotnych – na drugim miejscu znajdowały się (niemal *ex aequo*) osoby bezrobotne w przedziale wiekowym 35 – 44 lata (15,8% ogółu bezrobotnych) i 45 – 54 lata stanowiły (14,3% ogółu bezrobotnych). W ostatnich latach kładziono nacisk na aktywizację osób bezrobotnych lub pozostających bez zatrudnienia do 30 roku życia oraz powyżej 50 roku życia, co spowodowało, że grupa wiekowa 31 – 49 lat była defaworyzowana w dostępie do środków publicznych przewidzianych na aktywizację zawodową. Wynikiem tego jest, iż to oni w większości zasilają szeregi osób bezrobotnych zarejestrowanych powyżej 24 miesięcy.

Analizując strukturę osób bezrobotnych według wieku należy stwierdzić, iż w ostatnich latach systematycznie wzrastała liczba osób powyżej 50 roku życia, mających problem z uzyskaniem zatrudnienia. Sytuacja osób starszych na rynku pracy jest relatywnie gorsza od pozostałych grup wiekowych. Mimo, iż są mniej liczebnym zbiorem od innych grup wiekowych to są oni narażeni na wiele czynników wykluczających z rynku pracy. Jednym z głównych elementów obniżających ich „atrakcyjność” na rynku pracy jest niska mobilność przestrzenna i zawodowa. Wśród pracodawców nadal silne jest przekonanie, że osoba 50+ ma niskie kwalifikacje i wykształcenie, złe nawyki zawodowe, często choruje, nie chce się uczyć, jest nieproduktywna i roszczeniowa a jej utrzymanie wiąże się ze znacznymi kosztami. Stereotypy te są powszechne nie tylko wśród pracodawców, lecz także wśród samych zainteresowanych. Niska samoocena osób 50+ jest źródłem ich bierności zawodowej.

2.2. Bezrobotni według wykształcenia i posiadanego zawodu

Przyczyną trudności z wejściem na rynek pracy może być nieodpowiednie wykształcenie. Często dochodzi do przypadkowego wyboru szkoły i przyszłego zawodu. Uzyskane umiejętności i typ wykształcenia, a w konsekwencji zawód wyuczony, mogą mieć decydujący wpływ na to, ile czasu trzeba będzie potem poświęcić na znalezienie zatrudnienia. Formalnie absolwenci wchodzący na rynek pracy są coraz lepiej wykształceni, jednak bardzo często oznacza to jedynie uzyskanie podstawowych kwalifikacji zawodowych. Coraz bardziej doceniane są zawody z grupy specjalistów i różne formy zdobywania dodatkowych umiejętności. Pracodawcy do zatrudnienia poszukują nie tylko osób, które są wykształcone ale posiadają również umiejętności, a także określony staż pracy czyli doświadczenie zawodowe – są to główne czynniki wpływające na długość okresu pozostawania bez pracy. Im wyższe wykształcenie, większe umiejętności oraz dłuższy staż pracy tym szanse na znalezienie pracy przez daną osobę są znacznie większe. Osoby takie nie tylko mają większe szanse na rynku pracy, ale także skraca się ich długość pozostawania bez jakiegokolwiek zatrudnienia.

Podkreślenia wymaga jednak fakt, że wraz ze zwiększeniem się liczby wyższych uczelni w Polsce, rozszerzeniem oferty edukacyjnej i łatwiejszym dostępem absolwentów szkół średnich do kontynuowania nauki zarówno na studiach zawodowych jak i magisterskich oraz wyższymi oczekiwaniami i ambicjami młodzieży w porównaniu do poprzednich lat znacznie zwiększyła się liczba studentów uczelni wyższych i absolwentów legitymujących się wykształceniem wyższym.

	Struktura osób bezrobotnych według wykształcenia na dzień 31 grudnia					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
wyższe	202	315	339	416	435	378
policealne i średnie zawodowe	529	574	574	619	659	581
średnie ogólnokształcące	270	348	387	393	366	385
zasadnicze zawodowe	536	577	620	712	724	671
gimnazjalne i poniżej	509	546	598	640	716	674
RAZEM	2046	2360	2518	2 780	2 900	2 662

Liczba osób bezrobotnych według poziomu wykształcenia w latach 2009 - 2014

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim

Na terenie powiatu systematycznie wzrasta liczba osób posiadających wykształcenie wyższe z 202 w 2009 roku do 378 w roku 2014. Tendencja ta będzie się utrzymywała, jednak fakt posiadania wykształcenia wyższego nie gwarantuje bowiem uzyskania pracy, nie chroni też przed jej utratą.

Większość bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia. Dwie najliczniejsze grupy wśród bezrobotnych to osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe

(odpowiednio 25,2% i 25,3% w ogólnej liczbie zarejestrowanych w końcu grudnia 2014 roku). Obie te populacje stanowiły łącznie 50,5% ogólnej liczby bezrobotnych. Świadectwem ukończenia szkół policealnych i średnich zawodowych legitymowało się 21,8% ogółu bezrobotnych, średnich ogólnokształcących 14,5%.

Prawie 26,2% ogółu bezrobotnych (tj. 698 osób) nie posiada kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu (poświadczonych dyplomem, świadectwem, zaświadczeniem instytucji szkoleniowej lub innym dokumentem umożliwiającym pracę na danym stanowisku). Do grupy tej zaliczają się osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz gimnazjalnym i niższym.

Wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych **1 958 osób posiadało zawód** (specjalność), tj. 73,5%. Na czele rankingu zawodów i specjalności bezrobotnych niezmiennie pierwsze miejsce pod względem liczebności zajmują *sprzedawcy* – 232 osoby. Ponadto do zawodów najczęściej reprezentowanych przez bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim należą: *robotnik budowlany, ślusarz, sprzątaczką biurowa*.

2.3. Bezrobotni według stażu pracy

Jednym z najczęstszych wymogów pracodawców przy wyborze kandydatów do pracy jest posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Dlatego często mniejsze trudności ze znalezieniem pracy mają osoby posiadające staż pracy.

	Struktura osób bezrobotnych według stażu pracy na dzień 31 grudnia					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
do 1 roku	313	343	399	444	467	437
1-5 lat	474	525	594	675	660	614
5-10 lat	240	254	319	342	365	340
10-20 lat	270	266	314	331	368	333
20-30 lat	169	199	188	203	215	209
30 i więcej	44	50	56	75	88	75
bez stażu	536	731	648	710	737	654
RAZEM	2046	2360	2518	2 780	2 900	2 662

Liczba osób bezrobotnych według stażu pracy w latach 2009 - 2014

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim

W strukturze osób bezrobotnych na koniec grudnia 2014 roku najliczniejszą kategorię stanowiły osoby bez stażu pracy – **654 bezrobotnych** (24,6%), w tym 335 kobiet oraz osoby

posiadające staż pracy od 1 roku do 5 lat – **614** osób bezrobotnych (23,1 %), w tym 282 kobiety. Ponadto dużą grupę osób stanowili bezrobotni ze stażem pracy do 1 roku – **437** osób (16,4%), w tym 264 kobiety.

Szczególnie trudna sytuacja dotyczy osób starszych, które utraciły pracę po kilkudziesięciu latach pracy w jednym zakładzie. Bezrobotni ze stażem pracy od 20 do 30 lat stanowili 7,8% (209 osób) oraz powyżej 30 lat – **75** osób (2,8%).

2.4. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy

Istotnym czynnikiem określającym sytuację bezrobotnego na rynku pracy jest okres pozostawania bez pracy – im jest on dłuższy tym bardziej maleją szanse na znalezienia pracy. Jeżeli pozostawanie bez pracy trwa dłużej niż rok, mówi się o bezrobociu długotrwałym. Stąd w statystyce bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy istotnym jest określenie poziomu bezrobocia długotrwałego.

Długi okres pozostawania bez pracy utrudnia podejmowanie decyzji związanych z aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Często dezaktualizacja informacji o kwalifikacjach i umiejętnościach zmniejsza szanse na podjęcie zatrudnienia. Również pojawiająca się apatia i zniechęcenie powodują obniżenie poziomu aktywności wśród bezrobotnych i chęć do zmiany swojej sytuacji. Jeśli osoby długotrwale bezrobotne dodatkowo korzystają ze świadczeń opieki społecznej, często skutkuje to przyzwyczajaniem się do sytuacji, w której środki na zabezpieczenie potrzeb życiowych ma zapewnić dana instytucja.

	Struktura osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy na dzień 31 grudnia					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
do 3 miesięcy	770	970	715	904	717	674
3 – 6 miesięcy	387	429	504	457	525	389
6 – 12 miesięcy	404	415	430	402	528	401
12 – 24 miesięcy	234	338	547	514	548	530
powyżej 24 miesięcy	251	208	322	503	582	668
RAZEM	2046	2360	2518	2 780	2 900	2 662

Liczba osób bezrobotnych według stażu pracy w latach 2009 - 2014

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim

Na przestrzeni lat 2009 – 2014 można zaobserwować niepokojący wzrost liczby bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy. Odsetek tych ludzi jest wysoki. Na koniec 2014 roku

w ewidencji urzędu figurowało **1 603** osoby długotrwale bezrobotne (tj. 60,2% ogółu). Liczba osób bezrobotnych pozostających bez pracy do 3 m-cy w końcu grudnia 2014 roku kształtowała się na poziomie 674 osób, a ich udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych wynosił 25,3%. Najwięcej osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych było z Miasta Sokołów Podlaski oraz Gminy Sokołów Podlaski.

Wśród osób długotrwale bezrobotnych przeważają kobiety, które – podobnie jak w skali ogólnokrajowej – są bardziej narażone na dezaktywizację zawodową, spowodowaną koniecznością wypełniania obowiązków rodzinnych i mniejszą liczbą ofert pracy dla kobiet.

Warto zwrócić uwagę, iż udział długotrwale bezrobotnych rośnie z ich wiekiem. Najbardziej narażone na długotrwałe pozostawanie bez pracy są osoby starsze, co potwierdzają dane statystyczne. Najwyższy udział pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy w ogólnej liczbie bezrobotnych występuje wśród bezrobotnych w wieku 25 – 34 lata, gdzie w końcu 2014 roku wyniósł 14,7%.

Najmniejsze szanse na rynku pracy mają również osoby legitymujące się najniższym poziomem wykształcenia i także te osoby najdłużej oczekują na podjęcie zatrudnienia. Wraz z podnoszeniem się poziomu wykształcenia odnotowuje się zmniejszenie odsetka osób długotrwale bezrobotnych – wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej wyniósł on 12,5%, natomiast wśród osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni – 6,1%. Wyjątek stanowią osoby z wykształceniem ogólnokształcącym – w grupie tej odnotowano wskaźnik 5,4% ogółu bezrobotnych.

2.5. Bezrobotne kobiety

Bezrobocie kobiet to jeden z wielu kluczowych problemów lokalnego rynku pracy. Wśród jego przyczyn można wymienić brak odpowiednich kwalifikacji oraz przerwę w zatrudnieniu spowodowaną wychowaniem dzieci, co niesie za sobą wydłużającą się bezczynność zawodową i w znacznym stopniu zmniejsza szanse na ponowną aktywizację zawodową.

		Struktura bezrobotnych kobiet na dzień 31 grudnia					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
Liczba bezrobotnych		2 046	2 360	2 518	2 780	2 900	2 662
Bezrobotne kobiety	liczbowo	977	1 166	1 235	1 333	1 356	1 266
	%	47,8%	49,4%	49%	47,9%	46,8%	47,5%

Liczba bezrobotnych kobiet w latach 2009 - 2014

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim

Na koniec 2014 roku kobiety stanowiły **47,5%** ogółu bezrobotnych (tj. **1 266 osób**). Wśród bezrobotnych kobiet:

- **90,6%** nie posiadało prawa do zasiłku;
- **55,1%** zamieszkiwało na wsi;
- **26,5%** dotychczas nie pracowało;

Do kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy należy zaliczyć kobiety:

- *do 25 roku życia* – 322 kobiety (25,4% ogółu bezrobotnych kobiet);
- *długotrwale bezrobotne* – 803 kobiety (63,4% ogółu bezrobotnych kobiet);
- *które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka* – 329 kobiet (26% ogółu bezrobotnych kobiet);
- *powyżej 50 roku życia* – 191 kobiet (15,1% ogółu bezrobotnych kobiet);
- *bez kwalifikacji zawodowych* – 351 kobiet (27,7% ogółu bezrobotnych kobiet);
- *bez doświadczenia zawodowego* – 463 kobiety (36,6% ogółu bezrobotnych kobiet);
- *bez wykształcenia średniego* – 467 kobiet (36,9% ogółu bezrobotnych kobiet);
- *samotnie wychowujące, co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia* – 154 kobiety (12,2% ogółu bezrobotnych kobiet);
- *niepełnosprawne* – 63 kobiety (5% ogółu bezrobotnych kobiet).

W roku 2014 pracę podjęło **746** kobiet. Stanowiły one **44,6%** ogółu bezrobotnych, którzy podjęli pracę w tym okresie.

Oferta zatrudnienia skierowana do kobiet była zdecydowanie mniej atrakcyjna niż w przypadku mężczyzn. Właściwie handel jest jedynym obszarem, gdzie powstaje wiele stanowisk pracy dla kobiet. W trudnej sytuacji są kobiety, które nie posiadają kwalifikacji zawodowych z uwagi na fakt, że w naszym regionie nie ma zlokalizowanych dużych zakładów produkcyjnych, które mogłyby zatrudniać kobiety przy prostych pracach.

Również kobiety wykształcone, posiadające kompetencje zawodowe do wykonywania wielu zawodów mają problem ze znalezieniem pracy. Objęte są one aktywizacją zawodową, w wyniku której najczęściej znajdują pracę w subsydiowanych formach zatrudnienia, których organizatorami są jednostki samorządu terytorialnego.

Obserwujemy również trudności z powrotem na rynek pracy kobiet po okresie długotrwałej bierności zawodowej spowodowanej urlopami macierzyńskimi i wychowawczymi. Jeśli taka sytuacja trwała wiele lat, najczęściej pracę rozpoczyna się od sporządzenia bilansu kompetencji i oczekiwań, a następnie sporządzenia planu działań uwzględniającego uczestnictwo w szkoleniu z zakresu aktywnego poszukiwania pracy.

2.6. Bezrobotni zamieszkali na wsi

Ze względu na przewagę terenów wiejskich w powiecie sokołowskim, struktura lokalnego bezrobocia charakteryzują się dominacją osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi.

Mieszkańcy wsi są grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem, oprócz bezrobocia rejestrowanego, występuje na tych terenach również bezrobocie ukryte, które wynika z faktu, iż

część ludności wiejskiej nie jest uprawniona do uzyskania statusu osoby bezrobotnej, ponieważ posiada gospodarstwo rolne o powierzchni większej niż przewidują przepisy prawne.

		Struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi na dzień 31 grudnia					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
Liczba bezrobotnych		2 046	2 360	2 518	2 780	2 900	2 662
Bezrobotni zamieszkali na wsi	liczbowo	1 073	1 269	1 343	1 529	1 605	1 456
	%	52,4%	53,8%	53,3%	55%	55,3%	54,7%

Liczba bezrobotnych zamieszkałych na wsi w latach 2009 - 2014

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim

Liczba bezrobotnych zamieszkałych na terenach wiejskich na koniec grudnia 2014 roku w stosunku do roku ubiegłego zmniejszyła się o 149 osób i wyniosła **1 456 osób** (w tym 698 kobiet) – **54,7%** ogółu zarejestrowanych. W tej grupie 91,5% osób nie posiadało prawa do zasiłku tj. 1 332 osoby.

Podkreślenia wymaga fakt, że liczebność bezrobotnych zamieszkałych na wsi wykazywała tendencję spadkową od miesiąca kwietnia do miesiąca sierpnia. Przyczyną zaistniałego zjawiska był wzrost zapotrzebowania na pracowników posiadających zawody rolnicze i inne związane z wykonywaniem pracy w rozpoczynającym się sezonie wiosenno - letnim w rolnictwie, budownictwie i innych.

Niski poziom kwalifikacji mieszkańców wsi jest istotnym czynnikiem determinującym wysokie bezrobocie. Wynika ono z przeciętnie gorszego dostępu do edukacji na obszarach wiejskich, natomiast trudna sytuacja dochodowa rodzin wiejskich ogranicza możliwości kształcenia młodzieży wiejskiej w dużych ośrodkach oddalonych od miejsca zamieszkania. Bezrobotnych zamieszkałych na terenach wiejskich z wykształceniem poniżej średniego było więcej niż w mieście, natomiast udział bezrobotnych mieszkańców wsi z wykształceniem wyższym utrzymuje się na tym samym poziomie co w mieście.

2.7. Bezrobotni z prawem do zasiłku

Wśród zarejestrowanych osób w latach 2009 – 2014 niewielki odsetek stanowiły osoby z prawem do zasiłku. Aby uzyskać prawo do zasiłku należało w ostatnich 18 miesiącach udokumentować zatrudnienie przez okres minimalnie 365 dni. W omawianym okresie liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku wahała się w granicach od 237 do 360 osób, a na koniec 2014 r. wyniosła tylko 268 osób, tj. 10% ogółu zarejestrowanych.

		Struktura osób bezrobotnych z prawem do zasiłku na dzień 31 grudnia					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
Liczba bezrobotnych		2046	2360	2518	2780	2900	2662
bezrobotni z prawem do zasiłku	liczbowo	237	271	347	360	305	268
	%	11,6%	11,5%	13,8%	13%	10,5%	10,%

Liczba osób bezrobotnych z prawem do zasiłku w latach 2009 - 2014

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS – 01 o rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim

2.8. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Dokonując charakterystyki osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Sokołowie Podlaskim należy zwrócić uwagę na **osoby pozostające w szczególnej sytuacji na rynku pracy**. Grupa ta została określona w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015, poz. 149.) i należą do niej następujące kategorie osób:

- bezrobotni do 30 roku życia;
- bezrobotni długotrwale;
- bezrobotni powyżej 50 roku życia;
- bezrobotni korzystające ze świadczeń pomocy społecznej;
- bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia;
- bezrobotni niepełnosprawni.

Według stanu na koniec grudnia 2014 roku najliczniejszą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne – 60,2% ogółu zarejestrowanych (1 603 osoby). W grupie tej dominowały kobiety, które stanowiły 50,1% tej kategorii.

Następną grupę stanowiły osoby bez wykształcenia średniego, których udział wynosił 49,5% ogółu bezrobotnych (1 318 osób). W grupie tej przeważali mężczyźni i stanowili 64,6% ogółu.

Stosunkowo liczną grupą były osoby bez doświadczenia zawodowego. W końcu grudnia 2014 roku udział tych osób w ogólnej liczbie zarejestrowanych kształtował się na poziomie 32,8% (874 osoby). Niepokoi również fakt, iż znaczną grupę bezrobotnych stanowiły osoby do 25 roku życia – 25,3% oraz osoby powyżej 50 roku życia – 21,3% ogółu.

Na koniec grudnia 2014 roku – 26,2% osób bezrobotnych (698 osób) zaliczanych było do grupy bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych.

Wśród ogółu bezrobotnych w ewidencji pozostawało 12,3% kobiet (329 osób), które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka.

Kolejną grupą były osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,

które stanowiły 6,6% ogółu bezrobotnych (177 osób). Zdecydowaną większość w grupie stanowiły kobiety tj. 87% (154 osoby).

Osoby niepełnosprawne stanowiły 4,6% ogółu bezrobotnych (124 osoby).

Najmniej liczną grupą osób pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowiły osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia – 1,7% (46 osób) – w tym tylko 1 kobieta.

IV. CELE I ZADANIA PROGRAMU PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA LATA 2015 – 2020

1. Misja polityki rynku pracy powiatu sokołowskiego

Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy powiatu sokołowskiego na lata 2015 – 2020 koncentruje się na zadaniach widzianych z perspektywy beneficjentów Powiatowego Urzędu Pracy w Sokołowie Podlaskim. Ich identyfikacja nastąpiła w wyniku odpowiedniej analizy statystycznej i strategicznej. Na etapie planowania uwzględniono również dokumenty strategiczne określające kierunki działań w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy. Planowane działania koncentrują się na aktywizowaniu osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, między innymi osób młodych, długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 50 roku życia oraz kobiet. **Skuteczny proces aktywizacji nie będzie jednak możliwy bez poprawy sytuacji na rynku pracy, tworzenia nowych miejsc pracy, lokowania inwestycji w powiecie sokołowskim oraz promowania samozatrudnienia. Rozwój rynku pracy wymaga podjęcia działań partnerskich oraz profesjonalizacji świadczonych usług.**

Misja jest fundamentalnym zadaniem do wypełnienia. Z założenia ma integrować, motywować i rozbudzać aspiracje. Misja pozostaje swoistą deklaracją dołożenia wszelkich starań w imię realizacji zakładanych celów. Zawiera w sobie podstawowe wartości, na których zamierzają koncentrować swoje działania osoby i organizacje, działające w zakresie realizacji **Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy powiatu sokołowskiego na lata 2015 – 2020**

„PROFESJONALNE I SKUTECZNE ŚWIADCZENIE USŁUG UWZGLĘDNIAJĄCE POTRZEBY PARTNERÓW I KLIENTÓW URZĘDU PRACY”

Przyjęta misja stanowi najważniejszą wytyczną do kształtowania polityki lokalnego rynku pracy w perspektywie do 2020 roku. Misja odzwierciedla cele i zadania planowane do realizacji w ramach programu. Stawia na pierwszym miejscu potrzeby klienta, tj. zarówno osób szukających pracy, pracodawców, jak również instytucji mających wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy. Zakłada zaangażowanie wszystkich posiadanych zasobów i możliwości w związku z koniecznością osiągnięcia zamierzonych rezultatów. Wskazuje na potrzebę wspólnych partnerskich działań w celu zwiększenia efektywności zadań realizowanych w obszarze rynku pracy.

2. Cele strategiczne i operacyjne programu

Powiatowy Urząd Pracy zgodnie z przepisami prawa, realizuje zadania państwa w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia, zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej osób poszukujących pracy. Natomiast ogólnokrajowa misja Urzędów Pracy została określona jako **udzielanie pomocy osobom poszukującym pracy w uzyskaniu zatrudnienia i pracodawcom w znajdowaniu odpowiednich pracowników**.

Program jest kontynuacją prac Powiatowego Urzędu Pracy w Sokołowie Podlaskim realizowanych w ramach Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w latach 2009 – 2013 rozszerzoną o nowe możliwości i narzędzia, jakie zostały udostępnione Urzędowi w znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia obowiązującej od dnia 27 maja 2014 r.

Kluczową zmianą zaplanowaną przez ustawodawcę i postawioną na pierwszym miejscu listy priorytetów urzędów pracy jest efektywność podejmowanych działań. Poprawie skuteczności mają posłużyć instrumenty rynku pracy skierowane do osób do 30 roku życia i powyżej 50 roku życia czy powracających do aktywności zawodowej rodzicach. Duży nacisk został położony aby zachęcać bezrobotnych do wykazywania własnej inicjatywy. Z myślą o nich zostały opracowane bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe czy bony na przesiedlenie w związku z podjęciem zatrudnienia. Ustawodawca położył duży nacisk na uelastycznienie i zindywidualizowanie współpracy PUP z bezrobotnymi, z uwzględnieniem różnorodności potrzeb tychże osób. Dlatego od dnia wejścia w życie zmian do ustawy o promocji... został wprowadzony obowiązek profilowania pomocy dla zarejestrowanej osoby.

Profilowanie czyli określenie jaką pomocą może zostać objęta osoba bezrobotna i jakie usługi może PUP wobec niej zastosować. **Przy ustalaniu profilu Urząd dokonuje analizy sytuacji i szans na rynku pracy, biorąc pod uwagę:** oddalenie od rynku pracy, czyli czynniki utrudniające wejście lub powrót na rynek pracy, w szczególności: wiek, płeć, poziom wykształcenia, umiejętności, uprawnienia, doświadczenie zawodowe, czas pozostawania bez pracy, miejsce zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy, dostępność do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami oraz gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy, czyli czynniki wskazujące na potrzebę i chęć do podjęcia pracy, w szczególności: zaangażowanie w samodzielne poszukiwanie pracy, gotowość do dostosowania się do wymagań rynku pracy, dyspozycyjność, powody skłaniające do podjęcia pracy, powody rejestracji w PUP, dotychczasowa oraz aktualna gotowość do współpracy z PUP, innymi instytucjami rynku pracy lub pracodawcami.

Ujmując w sposób jak najbardziej uogólniony intencje, co do kształtowania sytuacji na rynku pracy, jako **CEL GŁÓWNY PROGRAMU** należy wskazać:

**PRZECIWDZIAŁANIE BEZROBOCIU
I PROMOWANIE AKTYWNEJ POLITYKI RYNKU PRACY
W PARTNERSTWIE Z PRACODAWCAMI, SAMORZĄDEM LOKALNYM
I INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY**

Tak sformułowany cel główny wskazuje, że urząd pracy jest kluczowym podmiotem oddziaływającym na lokalny rynek pracy, poprzez realizację ustawowych usług rynku pracy (takich, jak pośrednictwo pracy, czy poradnictwo zawodowe) oraz poprzez wdrażanie instrumentów rynku pracy, do których należy m.in. subsydiowanie zatrudnienia. Urząd wpływa na rynek pracy nie tylko funkcjonalnie (prowadząc działania ewidencyjne i aktywizacyjne osób bezrobotnych), ale także ekonomicznie. Należy pamiętać, że znaczne środki finansowe, otrzymywane zgodnie z ustawowym algorytmem z Funduszu Pracy, a także kwoty pozyskiwane dzięki projektom współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego, wpływają na różne sfery gospodarcze lokalnego rynku pracy. Przykładowo: subsydiowanie zatrudnienia generuje miejsca pracy, organizacja szkoleń ożywia lokalny rynek edukacyjny, a przyznawanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej pozwala kreować nowe firmy.

Powyższy cel nadrzędny nie tylko określa lokalną pozycję i znaczenie urzędu pracy, ale także wskazuje, że urząd pracy powinien realizować politykę lokalnego rynku pracy we współpracy z konkretnymi partnerami. Szczególnie istotne jest współdziałanie z samorządem lokalnym (powiatowym i gminnym) m.in. w zakresie wykorzystania do rozwoju lokalnego zasobów pracy, poprzez planowe i celowe roboty publiczne. Dobrze opracowana strategia organizacji robót publicznych pozwoliłaby z jednej strony na stworzenie miejsc pracy, zwłaszcza na terenach o niskim wskaźniku inwestycji, zaś z drugiej strony dałaby sposobność poprawy infrastruktury w gminach, dzięki pracy mieszkańców tych gmin. W ramach współpracy z samorządem niezbędne jest również zacieśnianie relacji z ośrodkami pomocy społecznej. Wspólne wykorzystanie ustawowych możliwości i uprawnień urzędu pracy i ośrodków pomocy społecznej powinno w efekcie przynieść skuteczniejsze wsparcie dla klientów tych instytucji.

Współpraca instytucjonalna urzędu pracy z innymi podmiotami wynika z nowych uregulowań prawnych oraz z lokalnych strategii rozwoju. Strategie opracowywane dla powiatu sokołowskiego definiują lokalne problemy, do których w pierwszym rzędzie należy bezrobocie i ubóstwo mieszkańców. Dobra i systematyczna współpraca instytucjonalna powinna przynieść efekt synergii, w którym współdziałanie partnerów przynosi lepsze rezultaty niż odseparowane, indywidualne działania poszczególnych instytucji.

Istotne jest, aby przed podjęciem współpracy najpierw wspólnie, na zasadach partnerstwa, wypracować model takiego współdziałania. Pozwoli to na właściwe i realne ustalenie celów, podział kompetencji oraz terminowe rozplanowanie podejmowanych czynności. Współpraca instytucjonalna nie jest postulatem, lecz koniecznością. Współpraca ta powinna rozwijać się co najmniej w trzech obszarach:

- Obszar I: edukacja, rozumiana szeroko, nie tylko jako kształcenie w szkołach, lecz jako zespół działań szkoleniowo-doradczych, zmierzających do poprawy kompetencji mieszkańców, w szczególności osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- Obszar II: promocja przedsiębiorczości i inwestycji, jako zespół działań międzyinstytucjonalnych zmierzających do powstawania na lokalnym rynku większej ilości podmiotów gospodarczych, poprzez wsparcie tworzenia nowych przedsiębiorstw oraz przyciąganie inwestycji istniejących firm;
- Obszar III: wsparcie społeczne osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jako zespół działań pomocowych (realizowanych m.in. przez ośrodki pomocy społecznej), ale też działań aktywizujących (przez zmianę mentalności, poziomu motywacji, systemu wartości,

pobudzanie do działania i samodzielności) osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym długotrwale bezrobotnych, m.in. w ramach inicjatyw z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Próba synchronizacji kwalifikacji, jakie posiadają potencjalni pracownicy i kwalifikacji, jakich oczekują potencjalni pracodawcy – to wynikające z opisanych wcześniej obszarów problemowych najpoważniejsze wyzwania stojące przed realizatorami niniejszego programu. Sprostanie ich realizacji można jedynie poprzez precyzyjne nakreślenie celów programu. Cele te służą wytyczeniu kierunków, które należy mieć na uwadze planując, wdrażając każde z wymienionych w niniejszym programie zadań / projektów.

Cel główny uzupełniają CELE OPERACYJNE:

CEL OPERACYJNY I

WSPARCIE OSÓB POZOSTAJĄCYCH BEZ ZATRUDNIENIA ORAZ PODNIESIENIE ICH AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ POPRZECZ ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH I UCZENIE PRZECZ CAŁE ŻYCIE

Cele szczegółowe

I.1. Opracowanie i wdrożenie nowego modelu aktywizacji w oparciu o profilowanie pomocy osobom bezrobotnym

Zadania dla celu I.1.:

I.1.A. Opracowanie systemu profilowania pomocy osobom bezrobotnym, na podstawie znówelizowanych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia

Jednym z fundamentów nowelizacji ustawy w 2014 roku jest założenie profilowania pomocy osobom bezrobotnym. Mówiąc w uproszczeniu sprowadza się to do założenia, że bezrobotni nie mają takich samych kompetencji i deficytów. Oznacza to, że niektórzy bezrobotni nie wymagają większego wsparcia aktywizacyjnego, zaś inni potrzebują szerokiej pomocy w tym zakresie, np. z racji długotrwałego bezrobocia. Profilowanie pomocy ma zostać przeprowadzone przez Urząd w oparciu o zestandaryzowane narzędzie, stanowiące rodzaj badania ankietowego. Niniejszy program zakłada stworzenie sprawnego systemu profilowania, dostosowanego do realiów Urzędu. Ważną rolę w tych czynnościach odegrają pośrednicy pracy i doradcy zawodowi. Należy także uwzględnić możliwość wsparcia w tym zakresie ze strony instytucji partnerskich, np. ośrodków pomocy społecznej. Przeprowadzenie profilowania powinno pomóc w planowaniu kolejnych działań Urzędu, np. opracowywaniu projektów unijnych.

I.1.B. Dystrybucja ofert pracy oraz innych form aktywizacji wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Dystrybucja ofert pracy i innych form aktywizacji jest standardowym działaniem Urzędu, realizowanym na bieżąco, tzn. w miarę pozyskiwania tych propozycji. Czynności te będą kontynuowane, ale ich zakres i formuła muszą ulec zmianie (m.in. w wyniku reorganizacji w Urzędzie, związanej z nowelizacją przepisów). Główną rolę w zakresie dystrybucji ofert będą pełnić pośrednicy pracy – doradcy klienta. Ta grupa pracowników powinna być odpowiedzialna

za dystrybucję tych ofert, które pozyskają pośrednicy pracy – doradcy pracodawców. Przyporządkowanie pośrednictwu pracy funkcji doradczej, zarówno w zakresie indywidualnej obsługi bezrobotnych, jak i w zakresie instytucjonalnej pomocy pracodawcom, wpływa na sposób działania Urzędu. Jest to niezwykle istotna zmiana. Podstawowym zamierzeniem ustawodawcy była, jak się wydaje, zmiana filozofii usługi pośrednictwa pracy. Poprzez nadanie pośrednictwu cech doradztwa, spowodowano, że relacja pomiędzy pracownikiem Urzędu a klientem (pracodawcą, bezrobotnym) powinna być szersza, zorientowana na rozwiązanie problemu, a nie ograniczona do prostej, instrumentalnej obsługi. W tej nowej formule pośrednik musi mieć właściwy czas na wniknięcie w problem klienta (pracodawcy, bezrobotnego), na diagnozę sytuacji i zaplanowanie działań. Pośrednictwo przestaje być zwykłą obsługą interesantów, a staje się usługą rozwiązywania ich problemów i realnego wsparcia. Podobna zmiana towarzyszy usłudze poradnictwa zawodowego, realizowanego przez doradców zawodowych. Jednak w tym przypadku nacisk należy położyć na aktywizację najtrudniejszych grup osób bezrobotnych (np. długotrwale bezrobotnych), których najpierw trzeba zmienić, żeby im pomóc.

I.2. Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje oraz promowanie dostosowania ofert edukacyjnych szkół i placówek kształcenia zawodowego do sytuacji na rynku pracy i potrzeb pracodawców

Zadania dla celu I.2.:

I.2.A. Prowadzenie badań i wykonywanie ekspertyz dotyczących rynku pracy

W celu diagnozy sytuacji oraz zaplanowania właściwych działań niezbędne są badania lokalnego rynku. W znacznej części badania takie są cyklicznie realizowane przez publiczne służby zatrudnienia (MPiPS, WUP, czy PUP). Oprócz standardowych badań, takich jak monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, mogą być niezbędne analizy szczegółowe, dotyczące z jednej strony przedsiębiorców (np. w zakresie zainteresowania usługami urzędu pracy), zaś z drugiej strony odnoszące się do sytuacji poszczególnych kategorii beneficjentów PUP, np. osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem. Badania takie pozwolą na lepsze lokowanie środków finansowych w konkretne formy aktywizacyjne (takie jak subsydiowanie zatrudnienia, staże, czy szkolenia). Analizy pozwolą też na opracowywanie projektów skierowanych do konkretnych grup beneficjentów. Zgodnie z rozwiązaniami legislacyjnymi badania mogą być: realizowane przez urząd pracy lub zlecane placówkom badawczym. Założeniem niniejszego programu jest rozwijanie przez PUP nie tylko samodzielnych analiz, ale przede wszystkim nawiązanie ścisłej współpracy z placówkami badawczymi w zakresie diagnozy lokalnego rynku (a w szczególności badań skierowanych do przedsiębiorców, które to badania zmierzałyby do ustalenia oczekiwań pracodawców względem lokalnych instytucji i kandydatów do pracy). Badania takie nie powinny ograniczać się do lokalnych firm, lecz mogą być skierowane do podmiotów spoza obszaru powiatu. Badania stanowią bowiem świetną okazję do nawiązania kontaktów z firmami i do zainteresowania przedsiębiorców inwestowaniem na danym obszarze.

I.2.B. Informowanie szkół i instytucji szkoleniowych o kierunkach rozwoju, trendach gospodarczych i sytuacji na rynku pracy, w celu dostosowywania oferty edukacyjnej w szkołach do potrzeb rynku pracy

Badania i analizy prowadzone i zlecane przez Urząd będą udostępniane szkołom w celu dostosowania oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy. W myśl obowiązujących przepisów dyrektorzy szkół, planując kształcenie uczniów w danych kierunkach zawodowych, występują o opinię do powiatowej lub wojewódzkiej rady zatrudnienia (po nowelizacji ustawy: rad rynku pracy). Projektowanie kierunków kształcenia powinno odbywać się w oparciu o rzetelne prognozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe. Urząd może częściowo pomóc dyrektorom szkół w planowaniu kierunków nauczania. W tym celu niniejszy program zakłada upowszechnianie badań realizowanych przez urząd pracy, z wykorzystaniem narzędzi informatycznych (w tym publikowanie badań na stronie internetowej Urzędu). Wyniki analiz lokalnego rynku mogą być także pomocne instytucjom szkoleniowym w sporządzaniu oferty kursów dających uprawnienia i umiejętności požądane przez pracodawców.

I.3. Promowanie i wdrażanie edukacyjnych form aktywizacyjnych w celu poprawy kompetencji osób bezrobotnych

Zadania dla celu I.3.:

I.3.A. Zlecane przez Urząd realizacji szkoleń zawodowych, jako metody dostosowania kompetencji osób bezrobotnych do wymagań rynku pracy

Jednym z podstawowych problemów lokalnego rynku pracy są niskie kwalifikacje osób bezrobotnych. Około 26,2% bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie to osoby bez żadnych kwalifikacji zawodowych. Oznacza to, że trzeba dostosować kwalifikacje osób bezrobotnych do wymogów rynku pracy. Z tego względu istotną sferą oddziaływania PUP na lokalny rynek jest działalność w zakresie organizacji i finansowania usług edukacyjnych.

Jedną z podstawowych, ustawowych usług Urzędu są szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Szkolenia są co roku realizowane na podstawie planu szkoleń, sporządzanego w oparciu o analizy i zapotrzebowanie ze strony rynku pracy. Zgodnie z celem głównym niniejszego programu, wskazującym potrzebę współpracy instytucjonalnej, niniejszy program opiera się na współpracy PUP z ośrodkami kształcenia, wpisanymi do rejestru instytucji szkoleniowych WUP. Instytucje te, wyłonione zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych, będą wykonawcami szkoleń dla skierowanych osób bezrobotnych. Planowane jest indywidualne podejście do szkoleń, oznaczające skrupulatny dobór, przez specjalistów ds. rozwoju zawodowego, kandydatów do danego kierunku szkolenia. Wiąże się to również z umożliwieniem korzystania z tzw. trybu indywidualnego, czyli skierowania osoby bezrobotnej, w uzasadnionych przypadkach, na wskazane przez nią szkolenie. Oznacza to, że klienci PUP będą korzystać nie tylko ze szkoleń zaplanowanych przez urząd, ale także z kursów wybranych przez siebie, dobierając szkolenie pod kompetencyjne zapotrzebowanie pracodawców.

I.3.B. Opracowanie i wdrożenie modelu przyznawania bezrobotnym dofinansowania szkoleń indywidualnych oraz tzw. bonów szkoleniowych

Oprócz wspomnianej wysokiej liczby osób bez kwalifikacji zawodowych, zwiększa się także liczba bezrobotnych po studiach. Wysoki wskaźnik bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni wiąże się m.in. z niedostosowaniem kierunku kształcenia do ofert pracy. Rolą Urzędu jest pomoc tym osobom w dostosowaniu swoich kompetencji do potrzeb rynku poprzez realizację szkoleń czy przyznawania tzw. bonów szkoleniowych.

Bon szkoleniowy to zaoferowanie młodemu człowiekowi dodatkowej możliwości uzyskania umiejętności potrzebnych do podjęcia zatrudnienia – w zakresie i formie, która najlepiej zaspokaja jego potrzeby.

Środki określone bonem mogą być przeznaczone wyłącznie na sfinansowanie podnoszenia kwalifikacji w formach pozaszkolnych - kursu/ warsztatu szkoleniowego organizowanego przez instytucje szkoleniowe posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

Osoba korzystająca z bonu szkoleniowego będzie mogła samodzielnie wyszukać szkolenie i zdecydować, w której instytucji szkoleniowej i w jakim terminie się ono odbędzie.

Bon szkoleniowy traktowany jest jako pomoc dodatkowa w stosunku do standardowej oferty urzędu pracy (skierowania na szkolenie grupowe lub wskazane przez bezrobotnego, zgodnie z art. 40 ustawy o promocji zatrudnienia).

Nielimitowana jest liczba godzin uczestnictwa w szkoleniu, ani długość szkolenia (nie stosuje się art. 40 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia). Możliwe jest skorzystanie z kilku szkoleń w ramach limitu środków określonych w bonie szkoleniowym.

Założeniem niniejszego programu jest opracowanie modelu realizacji tej formy, dostosowując działania w tym zakresie do realiów lokalnego rynku. Ważną funkcję w tym modelu powinni pełnić tacy pracownicy Urzędu, jak specjaliści ds. rozwoju zawodowego oraz doradcy zawodowi, których rolą powinna być ocena zasadności finansowania bonu szkoleniowego, przy uwzględnieniu predyspozycji, rynkowości wybranego kierunku i perspektyw podjęcia pracy przez uczestnika. Trzeba pamiętać, że efektywność zatrudnieniowa tej formy aktywizacyjnej może być rozłożona w czasie. Zgodnie z wytycznymi, Urząd bada efektywność każdej realizowanej formy w okresie trzech miesięcy od jej zakończenia. W przypadku bonów szkoleniowych czy szkoleń efekt zostaje osiągnięty w dłuższej perspektywie. Pomimo to warto przedsięwziąć takie działania edukacyjne, gdyż jest to jedyna metoda dostosowania kompetencji osób bezrobotnych do warunków rynku pracy.

I.4. Propagowanie i rozwój poradnictwa zawodowego, w tym szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania zatrudnienia, jako formy podnoszącej motywację uczestników oraz przynoszącej poprawę kompetencji osób bezrobotnych

Zadania dla celu I.4.:

I.4.A. Realizacja poradnictwa zawodowego

Brak kompetencji osób bezrobotnych nie oznacza wyłącznie braku zawodu. Tak naprawdę jest to cała gama deficytów uniemożliwiających lub znacznie utrudniających zmianę swojej sytuacji zawodowej. Deficyty te dotyczą różnych sfer życia i są szczególnie dotkliwe w zakresie

planowania działań. Wiele osób nie potrafi właściwie ocenić swoich predyspozycji, nie umie planować swoich działań, nie ma wystarczających kompetencji w zakresie promowania swojej osoby wśród pracodawców. Umiejętność nauki przez całe życie i wykorzystanie pozyskanych w ten sposób kompetencji poprzez ich sprzedaż na rynku pracy nie jest mocną stroną osób bezrobotnych. Ważną rolę i wielkim wyzwaniem dla doradców zawodowych Urzędu jest zmienianie mentalności osób bezrobotnych (zwłaszcza pozostających długotrwale bez pracy), w taki sposób, aby osoby te uwierzyły w sens podejmowanych działań aktywizacyjnych. Zadaniem doradców jest wyposażenie bezrobotnych w różne, istotne, a zaniedbane, kompetencje tzw. miękkie, jak: planowanie działań, wybór właściwej ścieżki rozwoju zawodowego, ocena swoich możliwości i oczekiwań w stosunku do perspektyw zatrudnienia, nawiązywanie relacji interpersonalnych, radzenie sobie ze stresem, ocena własnej przedsiębiorczości i jej rozwijanie etc.

Niniejszy program zakłada, że doradcy zawodowi będą nie tylko wyposażać osoby bezrobotne w uniwersalne umiejętności, ale także wezmą udział w ocenianiu zasadności wspierania tych osób różnymi formami aktywizacji, w tym usługami o charakterze edukacyjnym, jak studia podyplomowe. Jest to powiązane z koniecznością profilowania pomocy osobom bezrobotnym, wprowadzonego przez nowelizację ustawy w 2014 r.

I.4.B. Realizacja szkolenia aktywnego poszukiwania zatrudnienia, jako specyficznej i szczególnej formy poradnictwa zawodowego

Specyficzną formą poradnictwa grupowego jest szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, prowadzone w oparciu o program zatwierdzony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Zgodnie z programem szkolenia, zajęcia trwają 3 tygodnie i dają możliwość doradcy zawodowemu systematycznej współpracy z osobami bezrobotnymi, w zakresie poprawy kompetencji miękkich i aktywizacji na lokalnym rynku pracy. Z uwagi na aktualne zmiany w przepisach (nowelizację w 2014 r. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) szkolenie to będą prowadzić doradcy zawodowi. Zmiana ustawy w tym zakresie jest zasadna i potrzebna. Pozwala na prowadzenie zajęć szkoleniowych przez najlepiej do tego przygotowane osoby, czyli doradców zawodowych.

CEL OPERACYJNY II

SPRZYJANIE ROZWOJOWI PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ORAZ SAMOZATRUDNIENIA

Cel operacyjny wskazuje przede wszystkim na potrzebę kreowania postaw przedsiębiorczych wśród mieszkańców powiatu. Kreatywność i przedsiębiorczość są szansą na rozwój lokalnej gospodarki, a co za tym idzie, również rynku pracy. Cel strategiczny ukierunkowany jest na dwie grupy docelowe:

- mieszkańców powiatu sokołowskiego jako potencjalnych przedsiębiorców
- pracodawców działających na rzecz rozwoju gospodarczego, tworzących nowe miejsca pracy oraz przedsiębiorstw przechodzących procesy restrukturyzacyjne i modernizacyjne.

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw generuje w Polsce ponad 98% miejsc pracy. Poważnym problemem części firm jest dość słaba zdolność konkurencyjna na rynkach ponadlokalnych i niski poziom innowacyjności. Firmy te w dużej mierze narażone są na wahania koniunktury. Nie pomaga im też niestabilny system podatkowy i dość słabo rozwinięty system wsparcia pro rozwojowego. Pomimo istniejących funduszy na rozwój firm, ich dostępność jest stosunkowo ograniczona. To powoduje dużą fluktuację na rynku pracy i niską skłonność do wzrostu zatrudnienia. Z drugiej strony dostępność środków publicznych na uruchomienie działalności gospodarczej tworzy dogodne warunki do przeciwdziałania bezrobociu z wykorzystaniem funduszy bezzwrotnych (jak w przypadku Funduszu Pracy), jak i zwrotnych. Samozatrudnienie może być jednym ze środków przeciwdziałania bezrobociu, jednakże ma ono siłę oddziaływania wyłącznie w warunkach sprzyjających rozwojowi przedsiębiorczości. Rolą władz powiatu jest w tym zakresie tworzenie warunków organizacyjnych, logistycznych, wspomagających umocnienie młodych firm na rynkach oraz ich rozwój. Działania szkoleniowo - doradcze, wsparte narzędziami finansowymi mogą doprowadzić do wzrostu liczby nowych podmiotów. Dobrze przygotowany i realizowany proces samozatrudnienia jest najefektywniejszym narzędziem przeciwdziałania bezrobociu oraz likwidacji jego negatywnych, społecznych skutków. Jednak w dużej mierze uzależniony jest też od ogólnej koniunktury gospodarczej w kraju.

Cele szczegółowe:

II.1. Promocja samozatrudnienia

Zadania dla celi II.1.:

II.1.A. Organizacja szkoleń i doradztwa dotyczącego zakładania własnej działalności gospodarczej

Samozatrudnienie jest jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszącego poziom aktywności zawodowej społeczeństwa (lokalnego, jak i w aspekcie krajowym), a także stymulowania rozwoju ekonomicznego jednostek samorządu terytorialnego. Jest to przejaw indywidualnej przedsiębiorczości, nakierowanej na działalność gospodarczą, zapewniającą jednostce pracę przynoszącą dochód.¹ Zadaniem urzędu jest dotarcie do jak największej grupy bezrobotnych z informacją obejmującą wyczerpujący opis możliwości znalezienia pracy w ramach samozatrudnienia. Informacja będzie zawierać dane o atutach, ale i ograniczeniach. Do tych pierwszych zaliczyć należy indywidualną własność – sukces firmy to sukces właściciela, niezależność w podejmowaniu decyzji, zaangażowanie w działalność firmy oraz całkowite zarządzanie firmą. Praca „na własny rachunek” ma też ograniczenia, np.: mały dostęp do kapitału. Podstawowym sposobem poinformowania grupy osób bezrobotnych o aspektach działalności gospodarczej jest realizowane i opisane powyżej działanie w ramach celu szczegółowego: „Promowanie i wdrażanie edukacyjnych form aktywizacyjnych (...)”, takich jak szkolenia (np. „ABC przedsiębiorczości”) lub warsztaty z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej. Realizacja zadania jest możliwa także poprzez szeroko zakrojoną akcję medialną, prowadzoną każdorazowo w momencie otrzymania środków finansowych ze wskazaniem na tę formę wsparcia. Informacja o możliwościach podjęcia jednoosobowej działalności gospodarczej będzie obejmować wszystkie formy przekazu, np: prasę oraz strony internetowe. Objęcie jak

¹ Szepelska A., *Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów*, Kwartalnik Ekonomia i Prawo, tom XII, nr 1/2013, str. 70,

największej grupy bezrobotnych informacją w zakresie podejmowania działalności gospodarczej daje szansę na wyselekcjonowanie na etapie przyjmowania wniosków osób najbardziej kreatywnych zwiększając tym samym szanse na utrzymanie działalności tworzonych za publiczne środki.

II.1.B. Współpraca z innymi podmiotami wspierającymi samozatrudnienie

Współpraca z innymi podmiotami lokalnego rynku pracy daje zarówno urzędowi pracy, jak i tym podmiotom obopólne korzyści związane przede wszystkim z szerszą grupą osób, do których dociera informacja o zadaniach i możliwych formach wsparcia poszczególnych podmiotów. Partnerami dla urzędu pracy są wszyscy, którzy inicjują i realizują zadania pomagające ograniczyć bezrobocie. Opierając się na dotychczasowych doświadczeniach wiemy, iż przy wykonywaniu zadań własnych innych podmiotów istniejących na rynku pracy, niejako dopełnieniem informacji, często oczekiwanym przez bezrobotnych, jest oferta urzędu pracy w zakresie samozatrudnienia. Konieczne jest zatem utrzymanie formy kontaktu polegającej na uczestnictwie przedstawicieli urzędu w organizowanych przez inne instytucje i podmioty szkoleniach, czy otwartych „dniach przedsiębiorczości”. Niezbędne jest wykorzystanie możliwości, jakie daje funkcjonująca współpraca z Urzędem Skarbowym, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, czy szkołami organizującymi cyklicznie spotkania z zakresu przedsiębiorczości. Nie należy zapominać o roli jednostek samorządowych – to one zyskują podatki dla realizacji celów społecznych, stąd koordynacja działań dla podmiotów rozpoczynających działalność gospodarczą jest nie do przecenienia. Współpraca nie powinna ograniczać się do informacji o posiadanych środkach finansowych, ale również o możliwych, korzystnych lokalizacjach przedsięwzięć. Informacja powinna także zawierać dane o podmiotach udzielających poręczenia w zakresie zobowiązań wynikających z umów o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, jak i pośrednikach finansowych wybieranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego dla realizacji pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej. W ramach współpracy urząd będzie posiadał bazę pośredników finansowych wybranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego z terenu miasta i powiatu.

II.2. Udzielanie wsparcia finansowego dla osób chcących realizować się poprzez samozatrudnienie

Zadania dla celu II.2.:

II.2.A. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej cieszą się coraz większym zainteresowaniem na przestrzeni ostatnich lat. Wielkość ogólnego wsparcia na tę formę aktywności bezrobotnych zależy od wielkości budżetu urzędu pracy przyznawanego w drodze algorytmu z Funduszu Pracy. Wpływ na wysokość środków ma także przyjęcie, w projektach realizowanych przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego, samozatrudnienia jako jednej z form aktywizacji bezrobotnych.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy utrzymuje tę formę wsparcia, a co się z tym wiąże, maksymalną wysokość środków finansowych, jakie urząd pracy może przyznać na pracę „na własny rachunek”. Jest to kwota, która nie może przekroczyć

6- krotności przeciętnego wynagrodzenia. Pomoc udzielana jest bezzwrotnie chyba, że zostaną naruszone warunki umowy regulujące prawa i obowiązki stron po przyznaniu jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. O środki może ubiegać się każda osoba bezrobotna zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokołowie Podlaskim. Ograniczenia podmiotowe mogą dotyczyć środków przyznawanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Pracy przyznawanych z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej dla określonych kategorii osób. Wymogi formalne, co do składanego wniosku, najważniejsze elementy umowy oraz formy zabezpieczenia regulują przepisy szczegółowe określone w rozporządzeniu². Najważniejszym obowiązkiem bezrobotnego jest prowadzenie działalności gospodarczej przez minimum 12 m-cy. Jednocześnie umowa z zawartym w niej zobowiązaniem do zwrotu środków w przypadku nie spełnienia między innymi ww. obowiązku, też dopinguje bezrobotnego do nie rezygowania z jej prowadzenia przy pierwszych niepowodzeniach. Mając na uwadze kierunki rozwoju powiatu i miasta Sokołów Podlaski, Urząd szczególnym zainteresowaniem i wsparciem będzie otaczał propozycje samozatrudnienia związane z innowacyjnymi pomysłami. Kolejne pole do tworzenia nowych przedsięwzięć gospodarczych wspieranych przez urząd pracy daje uproszczenie prawa i redukcja obciążeń administracyjnych, rozumiane jako deregulacja zawodów, które były w jakiejś formie koncesjonowane. Tym samym otwiera się przed bezrobotnymi, szczególnie młodymi i wykształconymi nowa sfera usług, np.: bez konieczności przynależności do określonego samorządu zawodowego.

II.2.B. Pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej jest nową formą wsparcia „biznesu na własny rachunek”. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tę formę aktywizacji kieruje nie tylko do bezrobotnych, ale również poszukujących pracy absolwentów szkół i uczelni, w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego oraz studentów ostatniego roku studiów. Ponieważ kwota wsparcia może sięgać 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia, pożyczek będą udzielać pośrednicy finansowi wybierani przez Bank Gospodarstwa Krajowego. Okres spłaty takiego zobowiązania może być maksymalnie rozłożony na 7 lat. To rozwiązanie wpisuje się w cele Strategii Europa 2020 i wszystkie programy na kolejnych szczeblach kraju i regionu. Pożyczka jest szansą na rozwój ludzi młodych, z inicjatywą, poszukujących lepszych rozwiązań w sferze gospodarczej, którzy mają pomysł na swoją przyszłość. Urząd pracy realizował będzie zadania nałożone ustawą w ramach tej formy wsparcia obejmujące wydawanie zaświadczeń potwierdzających posiadanie statusu bezrobotnego przez osoby ubiegające się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej. Ponadto będzie udostępniał informacje na ten temat w terenie.

² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2012 r. w sprawie dokonywania z Funduszu pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2012 r. poz. 457)

II.3. Wspieranie zatrudnienia w zakładach pracy

Zadania dla celu II.3.:

II.3.A. Tworzenie subsydiowanych miejsc pracy

Urząd pracy, zgodnie z założeniami ustawy, realizuje swoje zadania między innymi przez tworzenie subsydiowanych miejsc pracy. Nowelizacja ustawy poszerzyła jeszcze katalog instrumentów rynku pracy. W ramach wsparcia rynku pracy urząd oferuje: wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy, pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy, grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy, prace interwencyjne, bon na zatrudnienie, dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, staże, finansowanie kosztów dojazdu do pracodawcy lub kosztów zakwaterowania, świadczenie aktywizacyjne. Taka oferta winna się spotykać z zainteresowaniem, zarówno ze strony przedsiębiorstw, jaki i bezrobotnych. Pierwsi zyskują wyposażone stanowiska pracy lub zwrot części wynagrodzenia pracowników, albo, jak w przypadku stażu, przyszłego pracownika. Drudzy mają zatrudnienie w ramach umowy o pracę, mogą ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu oraz nabywają nowe umiejętności. Znaczna część instrumentów rynku pracy skierowana jest tylko do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które określa art. 49 ustawy³. Urząd ma obowiązek propagować takie instrumenty rynku pracy, zawierać umowy na ich realizację i monitorować ich wykonywanie oraz efektywność.

Wyposażenie lub doposażenie oraz tworzenie stanowisk pracy

Ten instrument rynku pracy został poszerzony ostatnią nowelizacją ustawy⁴ o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy i grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy. Wyposażenie stanowisk pracy, jako forma tworzenia subsydiowanych miejsc pracy jest znane w środowisku przedsiębiorców, którzy chętnie z tego korzystają. Nie wyłącza to jednak konieczności dalszej szeroko zakrojonej promocji tej formy wsparcia. Konieczna jest dalsza współpraca z organizacjami przedsiębiorców. Niezbędna jest również analiza istnienia na rynku podmiotów powstałych ze środków publicznych, które są potencjalnymi biorcami wsparcia przy rozwoju działalności. Tylko informacja i wszechstronna pomoc urzędu daje gwarancję, że przedsiębiorcy nie będą obawiać się, a tym samym zniechęcać do barier administracyjnych przy wypełnianiu wniosku. Doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy jest pomocą bezzwrotną w wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na utworzenie określonego we wniosku pracodawcy stanowiska pracy. Podstawowym zobowiązaniem wynikającym z umowy zawartej między urzędem pracy a pracodawcą jest obowiązek utrzymania utworzonego stanowiska pracy przez okres minimum 24 miesięcy. Wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy uregulowane jest szczegółowo w rozporządzeniu, które również determinuje kolejność poszczególnych czynności związanych z tą formą wsparcia.

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy jest przyznawana maksymalnie w takiej samej wysokości jak na wyposażenie stanowiska pracy. Środki są przyznawane na podstawie umowy, w oparciu o wniosek i po przedstawieniu kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska pracy.

³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149)

⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149)

Okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 3 lata. Całością przedsięwzięcia zajmuje się pośrednik finansowy. Urząd pracy dla ułatwienia kontaktu między pracodawcami a pośrednikami finansowymi będzie posiadał i aktualizował listę pośredników finansowych na lokalnym rynku.

Urząd będzie również udzielał informacji na temat grantu na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy. Jest to pomoc bezzwrotna, której wysokość nie może przekraczać 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy. Ustawodawca ściśle określił, jakie kategorie osób mogą być skierowane na tę formę wsparcia – bezrobotny rodzic powracający na rynek pracy, posiadający co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub bezrobotny sprawujący opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowania dziecka lub sprawowania opieki na osobą zależną. Na pracodawcy, któremu przyznano grant, ciąży obowiązek utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy. Na urzędzie spoczywa obowiązek monitorowania i kontroli zawartych umów.

Prace interwencyjne

Kolejną formą wsparcia, realizowaną przez urząd pracy w ramach tworzenia subsydiowanych miejsc pracy, są prace interwencyjne. Istotą tej formy wsparcia jest zatrudnienie bezrobotnego, które następuje w wyniku zawartej przez pracodawcę umowy ze starostą. Promowanie prac interwencyjnych, a w związku z tym przekonywanie pracodawców do zatrudniania bezrobotnych, daje w ten sposób efektywność zatrudnieniową. Zysk dla pracodawcy przy tej formie wsparcia to refundacja części kosztów na wynagrodzenie oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej, jako iloczyn zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku określonej w przepisach ustawy⁵. Po okresie refundacji wynagrodzeń i składek, na pracodawcy ciąży obowiązek zatrudnienia bezrobotnego przez okres 3 miesięcy.

Prace interwencyjne na wniosek pracodawcy mogą też przyjąć formę zatrudnienia skierowanego bezrobotnego co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy na okres do 6 miesięcy i wtedy urząd ponosi koszty refundacji części wynagrodzenia, nagród oraz składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Bon na zatrudnienie

Bezrobotny w wieku do 30 roku życia może skorzystać z nowej formy wsparcia, jaką jest bon na zatrudnienie. Bon stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu urząd przyznał bon. Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego jest zobowiązany

⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149)

do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy. Realizacja bonu następuje w oparciu o umowę zawartą między starostą a pracodawcą. Refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne jest dokonywana przez okres 12 miesięcy w wysokości zasiłku. Po tym okresie pracodawca ma obowiązek zatrudnić bezrobotnego na dalsze 6 miesięcy.

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia

Promowanie i wspieranie instrumentu rynku pracy polegającego na dofinansowaniu wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia (50% minimalnego wynagrodzenia). Pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzenia na dwie długości okresu, w zależności od wieku bezrobotnego.:

- 12 miesięcy dla bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył lat 60-ciu;
- 24 miesiące dla bezrobotnego, który ukończył 60 rok życia.

Po okresie refundacji istnieje obowiązek dalszego zatrudnienia, odpowiednio do okresu refundacji i wieku bezrobotnego, w pierwszym przypadku przez okres 6 miesięcy, a w drugim przez okres 12 miesięcy.

Roboty publiczne

W ramach posiadanych środków urząd pracy będzie kierował bezrobotnych na roboty publiczne. Jest to zatrudnienie bezrobotnego przez okres do 6 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty, gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Wsparcie urzędu polegać będzie na refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody oraz składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej, jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz do 50% przeciętnego wynagrodzenia w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczonego miesiąca. W przypadku zatrudnienia bezrobotnych na okres do 12 miesięcy refundacja będzie obejmowała koszty poniesione, co drugi miesiąc. Niniejszy program zakłada prowadzenie badań w zakresie efektywności zatrudnieniowej po zakończeniu robót publicznych, aby uzyskać informację na temat szans uzyskania pracy po takim zatrudnieniu.

Prace społecznie użyteczne

Na podstawie porozumienia między starostą a gminą urząd, aktywizuje bezrobotnych w ramach prac społecznie użytecznych na wniosek gminy w wymiarze do 10 godzin w tygodniu. Do prac społecznie użytecznych kieruje się bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Refundacja świadczenia dotyczy 60% minimalnej kwoty świadczenia. Ten instrument rynku pracy jest elementem szerszego programu: „Aktywizacja i Integracja” realizowanego z innymi instytucjami społecznymi istniejącymi na lokalnym rynku pracy.

Staże zawodowe

Urząd pracy będzie informował bezrobotnych oraz pracodawców o możliwościach organizacji stażu. Następnie będzie inicjował tworzenie stanowisk do odbywania stażu poprzez zawieranie umów z pracodawcami. Umowy zawierane będą na okres do 3 miesięcy do 12 miesięcy dla bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia. Staż odbywał się będzie w oparciu o program zawarty w umowie. Za odbywanie stażu bezrobotnemu wypłacane będzie stypendium. Będą prowadzone badania w zakresie efektywności zatrudnieniowej po zakończeniu stażu, aby uzyskać informację na temat uzyskania pracy po odbyciu stażu.

Finansowanie kosztów przejazdu lub zakwaterowania

Urząd pracy będzie informował bezrobotnych o możliwości uzyskania takiego wsparcia przez okres do 12 miesięcy, jeżeli podejmą zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, odbywając staż u pracodawcy, przygotowanie zawodowe dorosłych lub odbywają zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego. Warunkiem skorzystania przez bezrobotnego z takiego świadczenia jest wydanie skierowania przez urząd pracy potwierdzającego formę aktywizacji oraz nie uzyskiwanie wynagrodzenia lub innego przychodu wyższego niż 200% minimalnego wynagrodzenia. Podobne rozwiązanie dotyczy kosztów zakwaterowania w przypadku, gdy dojazd i powrót do stałego miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie. Wspieranie w tej formie osób bezrobotnych będzie realizowane w miarę posiadanych środków finansowych z Funduszu Pracy.

Bona na zasiedlenie

Ponadto przewidziany jest również dla osób do 30 roku życia bon na zasiedlenie, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Podstawą do przyznania takiego wsparcia będzie podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Odległość od dotychczasowego miejsca zamieszkania do miejsca, w którym mieszka bezrobotny w związku z pracą wynosi co najmniej 80 km lub łączny czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza co najmniej 3 godziny łącznie. Bezrobotny winien osiągać wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia i pozostawać w zatrudnieniu przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Świadczenie aktywizacyjne

Instrument rynku pracy skierowany do pracodawcy, zatrudniającego, po zawarciu umowy, bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat, przed rejestracją w urzędzie pracy, jako bezrobotny, zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. Świadczenie aktywizacyjne przysługuje przez okres;

- 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, albo
- 18 miesięcy w wysokości jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pracodawca jest zobowiązany do dalszego zatrudnienia bezrobotnego po okresie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego, przez połowę okresów wymienionych wyżej.

Świadczenie przysługujące rolnikom zwalnianym z pracy

Urząd realizować będzie w miarę potrzeb wsparcie dla osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników, których stosunek pracy lub stosunek służbowy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy i które nie są uprawnione do zasiłku dla bezrobotnych, poprzez:

- pokrycie składek na ubezpieczenie społeczne rolników w okresie pierwszych czterech kwartałów po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego;
- stypendium, w okresie odbywania szkolenia;
- odszkodowanie z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków powstałych w związku z odbywaniem szkolenia.

II.4. Utrzymywanie relacji z przedsiębiorcami oraz instytucjami w zakresie pozyskiwania i dystrybucji miejsc pracy

Zadania dla celi II.4.:

II.4.A. Przyjmowanie zgłoszeń wolnych miejsc pracy od pracodawców

Urząd na bieżąco przyjmuje zgłoszenia wolnych miejsc pracy, zgodnie z obowiązującą procedurą wynikającą z przepisów o szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy. Zadanie to będzie nadal na bieżąco realizowane i monitorowane. Dokumenty niezbędne do zgłoszeń wolnych miejsc pracy, jak też inne druki adresowane do pracodawców, zostały upowszechnione na stronie internetowej PUP: www.pup.sokolowpodl.pl

II.4.B. Nawiązywanie kontaktu z przedsiębiorcami, wizyty w firmach. Pozyskiwanie nowych firm do współpracy.

Pośrednicy pracy na bieżąco kontaktują się z pracodawcami wizytując lokalne firmy. Czynność ta będzie kontynuowana i rozszerzana, zgodnie z opisanymi powyżej założeniami. Planowane jest wykorzystanie nowoczesnych metod komunikacji i narzędzi, takich jak *newslettery* adresowane do pracodawców, czy prezentacje multimedialne wyjaśniające zagadnienia zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym subsydiowania miejsc pracy. Zorientowane na skuteczność i sukces pośrednictwo pracy powinno rozszerzać repertuar form kontaktów z przedsiębiorcami, zgodnie z opisanymi powyżej ideami, jednak nie pomijając bezpośrednich wizyt w firmach.

II.4.C. Współpraca instytucjonalna, w tym z innymi urzędami pracy, w zakresie utrzymywania i pozyskania relacji z przedsiębiorstwami.

Jak wspomniano powyżej, PUP utrzymuje kontakt z pracodawcami, jako jedną z dwóch głównych grup klientów (drugą grupę stanowią osoby bezrobotne). W znacznej mierze relacje z pracodawcami są nawiązywane samodzielnie przez Urząd, np. w sytuacjach przyjmowania

zgłoszeń o wolnych miejscach pracy lub podczas wizyt pośredników pracy w firmach. Jednak z szeregu badań znane jest zjawisko tzw. ukrytego rynku pracy, co objawia się m.in. poszukiwaniem przez pracodawców kandydatów do zatrudnienia bez pośrednictwa urzędu pracy. Ponadto wielu pracodawców korzysta z usług innych podmiotów, np. agencji zatrudnienia. W celu rozszerzenia kontaktów z pracodawcami, planowane jest utrzymywanie ścisłych relacji z instytucjami, które mogą wesprzeć Urząd w pozyskiwaniu ofert pracy. Instytucje te zostały wymienione powyżej, przy opisie strategicznego celu kreowania współpracy instytucjonalnej.

W tym działaniu uwzględnia się także współpracę z innymi powiatowymi urzędami pracy w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz pozyskiwania pracowników. W uzasadnionych przypadkach urzędy pracy są zobligowane do przekazywania sobie wzajemnie informacji o zapotrzebowaniu pracodawców. Taka współpraca będzie kontynuowana i na bieżąco monitorowana.

II.4.D. Pozyskiwanie ofert pracy za granicą oraz ich dystrybucja.

Zgodnie z zasadą swobodnego przepływu pracowników na terenie UE, do Urzędu trafiają oferty pracy za granicą. Pośrednictwo pracy w tym zakresie jest realizowane wyłącznie przez sieć EURES, stanowiącą strukturę europejskich służb zatrudnienia, realizujących zadania w zakresie mobilności na rynku pracy, we współpracy ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Pozyskiwanie przez Urząd ofert pracy za granicą odbywa się przy udziale Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Za to zadanie w Urzędzie odpowiada wyspecjalizowany pośrednik pracy, który po nowelizacji ustawy pełni funkcję doradcy klienta.

II.5. Kształcenie pracowników i pracodawców z wykorzystaniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadza nowy instrument polityki rynku pracy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w skrócie KFS. Istotą rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Przeznaczenie określonej kwoty środków publicznych na działania edukacyjne powinno poprawić niskie w Polsce, na tle krajów Unii Europejskiej, wskaźniki uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy, dezaktualizacja wiedzy i umiejętności wobec wyzwań nowych technologii grozi ryzykiem bezrobocia.

W zarządzaniu środkami KFS biorą udział partnerzy społeczni, których składki stanowią źródło przychodów Funduszu Pracy i jego wydzielonej części, jaką stanowi KFS.

W 2015 środki KFS będą adresowane do osób od 45 roku życia. Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także, czy jest to praca na pełen czy część etatu. Ponadto – pracodawca jako osoba pracująca może skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego przez KFS na takich samych zasadach jak jego pracownicy.

W przypadku mikroprzedsiębiorców ze środków KFS może zostać sfinansowanych 100% kosztów kształcenia ustawicznego, natomiast w przypadku pozostałych firm pracodawca pokrywa 20% kosztów szkolenia.

Kwota przyznana na szkolenie dla jednego pracownika nie może przekroczyć w danym roku 300% przeciętnego wynagrodzenia.

KFS jest rozwiązaniem, które ułatwi pracodawcom przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji własnych oraz pracowników – jest inwestycją w stabilizację zawodową i pozycję na rynku pracy. Środki finansowe Krajowego Funduszu Szkoleniowego pozwolą na dostosowanie umiejętności do zmieniających się wymagań rynku pracy, jak również przyczynią się do poprawy jakości kształcenia ustawicznego i realizacji celów związanych ze strategią Europa 2020, tj. budowania konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy oraz zapobiegania wykluczeniu społecznemu osób o niskich lub niedostosowanych kompetencjach do potrzeb rynku pracy.

CEL OPERACYJNY III

SYSTEMOWA INTEGRACJA DZIAŁAŃ SŁUŻB ZATRUDNIENIA, POMOCY SPOŁECZNEJ I INNYCH PODMIOTÓW PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ STATUTOWĄ NA RZECZ INTEGRACJI I REINTEGRACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ

Publiczne służby zatrudnienia podejmując działania w zakresie przeciwdziałania bezrobociu muszą uwzględniać partnerstwo i dialog społeczny. Ich sukces zależy w znacznym stopniu od tego, w jaki sposób układają swoje stosunki z innymi instytucjami, pracodawcami i samorządami. Rozwój lokalnego rynku pracy jest bowiem możliwy tylko poprzez współpracę wszystkich partnerów rynku pracy i długofalowy proces poprawy jego zasobów. Rozwijanie i promowanie zatrudnienia oraz aktywnej polityki rynku pracy wymaga wzięcia pod uwagę różnych płaszczyzn i ścierających się ze sobą zależności. Istotne jest uwzględnienie nie tylko polityki publicznych służb zatrudnienia, ale także zmian i tendencji zachodzących na płaszczyźnie przedsiębiorczości, edukacji i wykluczenia społecznego. Dlatego skuteczna polityka rynku pracy powinna kłaść nacisk na spójność i budowanie kapitału społecznego – wzajemnych relacji społecznych oraz zaufania poszczególnych jednostek, podmiotów czy organizacji, które dzięki niemu mogą osiągać więcej – zarówno ekonomicznych, jak i społecznych korzyści.

Wobec powyższego większość działań w ramach polityki rynku pracy w powiecie powinno być realizowane zgodnie z zasadą partnerstwa. Współdziałanie kilku podmiotów zwiększa skuteczność oraz prawdopodobieństwo wystąpienia efektu synergii. Podkreślić należy wagę współpracy w tym zakresie wielu instytucji lokalnych, zarówno publicznych – Starostwa Powiatowego w Sokołowie Podlaskim, samorządów gminnych z terenu powiatu, Powiatowego Urzędu Pracy w Sokołowie Podlaskim, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Sokołowie Podlaskim, szkół i placówek

edukacyjnych, jak również przedsiębiorców, organizacji pozarządowych i innych podmiotów działających na rzecz lokalnego rynku pracy. Istniejąca współpraca dla osiągnięcia celu strategicznego, jakim jest przeciwdziałanie bezrobociu oraz rozwój lokalnego rynku pracy - wymaga dalszego rozwijania i wzmacniania.

Cele szczegółowe:

III.1. Rozwijanie współpracy Urzędu z ośrodkami pomocy społecznej w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej osób bezrobotnych.

Zadania dla celu III.1.:

III.1.A. Opracowanie i wdrożenie programu „Aktywizacja i integracja”, stanowiącego model współpracy PUP z lokalnymi ośrodkami pomocy społecznej.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia (...) zakłada nawiązanie szerszej współpracy urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej. W tym celu wprowadzono w nowelizacji program „Aktywizacja i integracja”, stanowiący formalne uregulowanie takiej współpracy. Ponieważ obszar działania Urzędu obejmuje Sokołów Podlaski i powiat sokołowski, istnieje znaczna liczba ośrodków pomocy społecznej, z którymi urząd nawiąże współpracę. Należy także w tym przypadku opracować model współpracy, który powinien być skorelowany z nową formułą obsługi osób bezrobotnych. Wspólne działania Urzędu i OPS-ów powinny zmierzać do przedstawienia bezrobotnym spójnej oferty integracyjnej i aktywizacyjnej. Można przy tym wykorzystać szereg form działań: od pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, po prace społecznie użyteczne i roboty publiczne.

III.2. Zwiększanie potencjału instytucjonalnego i oddziaływania na lokalny rynek, poprzez opracowywanie i wdrażanie projektów.

Zadania dla celu III.3.:

III.3.A. Projekty aktywizacyjne i programy specjalne.

Urząd realizuje swoje zadania dzięki środkom otrzymywanym z Funduszu Pracy oraz projektom współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. Są to rozwiązania systemowe, obejmujące wszystkie urzędy pracy. W celu rozszerzenia skali pomocy osobom bezrobotnym, planowane jest tworzenie projektów aktywizacyjnych i programów specjalnych, dostosowanych do specyfiki lokalnego rynku pracy i adresowanych do konkretnych grup beneficjentów. Zadanie to stanowi kontynuację działań podejmowanych przez Urząd w poprzednich latach, kiedy urząd był projektodawcą w różnych konkursach organizowanych przez instytucje pośredniczące w realizacji programów unijnych. Planowanie i tworzenie projektów skierowanych do konkretnych grup (selekcjonowanych np. według kryterium wieku, wykształcenia, statusu, czy miejsca zamieszkania) powinno stanowić ważny element programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy. Szczególnie istotne będą projekty realizowane we współpracy z kluczowymi instytucjami partnerskimi, takimi jak OPS-y, czy instytucje rynku pracy.

V. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA

W horyzoncie czasowym niniejszego programu, zadania na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy realizowane będą przy udziale środków Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz pośrednio wkładu prywatnego pracodawców i budżetu samorządów. Przy wydatkowaniu środków na aktywne programy rynku pracy Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim będzie kierował się obowiązkiem wynikającym z ustawy o finansach publicznych tj. wydatkując je w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów.

Fundusz Pracy

W poszczególnych latach wielkość środków Funduszu Pracy (FP) na realizację aktywnych programów rynku pracy w powiecie będzie uzależniona od wielkości limitów ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej w oparciu o obowiązujące w danym okresie przepisy, w tym rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustalenia kwot środków FP na finansowanie tych zadań. Na zadania obligatoryjne, w tym na wypłatę zasiłków dla osób bezrobotnych, dodatków aktywizacyjnych środki FP będą angażowane do wysokości potrzeb.

Europejski Fundusz Społeczny

Działania na rzecz promocji zatrudnienia, aktywizacji lokalnego rynku pracy wspierane będą środkami EFS pozyskiwanymi przez Urząd w drodze konkursów ogłoszonych m.in. w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego i Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Planowane jest pozyskanie dodatkowych środków zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Wielkość środków PFRON na zadania realizowane przez Urząd dla zarejestrowanych osób niepełnosprawnych ustalana będzie przez Radę Powiatu każdego roku na podstawie zgłoszonych przez Urząd potrzeb. Zakłada się, że w poszczególnych latach Urząd będzie dysponował kwotami, które pozwolą w dużym stopniu zaspokoić potrzeby osób niepełnosprawnych.

Budżety samorządów i wkład prywatny pracodawców

Zakłada się, iż samorzady w możliwie szerokim zakresie będą włączać się w realizację programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu m.in. poprzez przeznaczenie funduszy własnych na dofinansowanie zatrudnienia osób bezrobotnych, organizację miejsc pracy i zabezpieczenie frontu prac do wykonania w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych oraz organizowanie i finansowanie prac społecznie użytecznych. Pracodawcy zaś w ramach środków własnych partycypować będą w kosztach tworzenia i utrzymania miejsc pracy.

VI. WDRAŻANIE I MONITORING PROGRAMU

Każdy długofalowy *Program* powinien charakteryzować się dwiema głównymi cechami – **elastycznością i ciągłością**. Oznacza to, że cele i zadania w nim zawarte powinny być stale monitorowane oraz weryfikowane w zależności od zmieniającego się otoczenia zewnętrznego, jak również posiadanych zasobów. Jest to podstawowy element wdrażania każdego planu strategicznego. **Możliwość wprowadzania zmian** w zapisach Programu oraz jego **regularna aktualizacja** umożliwia ciągłość realizacji zaplanowanych zadań, a to z kolei pozwala na osiągnięcie celów przyjętych na etapie jego tworzenia.

Niniejszy *Program* nie ogranicza się w swych zapisach tylko do zadań realizowanych bezpośrednio przez Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim. Proponuje on zadania, które stanowią wyzwania dla całej społeczności lokalnej i wszystkich instytucji działających na polu polityki rynku pracy w powiecie. Taka zasada partnerstwa i współpracy jest jednym z fundamentalnych elementów polityki strukturalnej Unii Europejskiej oraz spełnieniem wymogów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wdrażanie *Programu* zawierającego zadania będące w kompetencjach wielu lokalnych instytucji, organizacji i środowisk, wymaga ścisłej koordynacji i współpracy. Stąd też efektywność realizacji zadań wyodrębnionych w programie, w dużej mierze będzie zależała od **instytucji zarządzającej jego wdrażaniem, tj. Powiatowego Urzędu Pracy w Sokołowie Podlaskim**. Ma to szczególnie istotne znaczenie w przypadku pozyskiwania środków z funduszy Unii Europejskiej, gdzie w nowym okresie programowania (2014 – 2020) preferowane będą działania na dużą skalę, rozwiązujące problemy zasadnicze dla społeczności lokalnej. Przy realizacji takich projektów niezbędne jest porozumienie i współpraca pomiędzy partnerami, określenie wspólnych koncepcji realizacyjnych oraz przygotowanie odpowiedniej dokumentacji.

Monitoring to stała i ciągła obserwacja **ilościowych oraz jakościowych wskaźników** mająca na celu zapewnienie informacji zwrotnej na temat skuteczności i wydajności wdrażania *Programu*, a także jego ocenę i zmianę (tam, gdzie jest to konieczne). Monitoring służy badaniu i ocenie sposobu dochodzenia do wyznaczonych celów oraz efektywności realizowanych zadań.

Monitoring niniejszego *Programu* w zakresie działań wdrażanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim prowadzony będzie na bieżąco zgodnie z obowiązującymi w Urzędzie standardami monitorowania realizowanych form wsparcia.

Źródłem informacji dotyczących stopnia realizacji zaplanowanych działań będą przede wszystkim statystyki prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim.

W realiach społeczeństwa informacyjnego działania Urzędu nie będą się ograniczać tylko i wyłącznie do „bieżącej” realizacji programu, lecz także koncentrować na marketingu i promowaniu świadczonych usług, na zachęcaniu, przyciąganiu i motywowaniu osób bezrobotnych, również pracodawców, do korzystania z oferowanych przez nas usług i form wsparcia oraz na kształtowaniu pozytywnego wizerunku Urzędu jako instytucji nowoczesnej, efektywnej, otwartej na klienta, przyjaznej i budzącej zaufanie. W upowszechnianiu efektów i rezultatów realizacji przedmiotowego Programu ważną rolę odgrywać będą roczne sprawozdania z działalności Urzędu.

Sprawozdanie z działań realizowanych w ramach Programu ... stanowić będzie opracowana w ujęciu rocznym „Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w powiecie sokołowskim w danym roku oraz działaniach podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim w celu łagodzenia jego skutków”. Informacja ta przedstawiana będzie Radzie Powiatu Sokołowskiego.

PODSUMOWANIE

Zmiany jakie zachodzą na rynku pracy oraz prognozy dotyczące sytuacji w sferze zatrudnienia determinują konieczność długofalowego planowania działań w obszarze walki z bezrobociem. Skuteczne przeciwdziałanie temu negatywnemu zjawisku wymaga zaangażowania, efektywnego współdziałania, kompleksowych i spójnych działań realizowanych przez wszystkich partnerów rynku pracy.

Zaprezentowany Program ma na celu wskazanie działań prozatrudnieniowych, zapobiegających zjawisku bezrobocia, a także łagodzących jego skutki. Program zawiera propozycje działań jakie należy podjąć, by sprostać aktualnym wyzwaniom rynku pracy. Katalog działań nie jest zamknięty i w zależności od sytuacji gospodarczej, społecznej, a także uregulowań prawnych może ulec zmianie.

Działania realizowane będą głównie poprzez świadczenie dostępnych usług i instrumentów rynku pracy, a także działania informacyjno - promocyjne. Przeważające źródło finansowania stanowić będzie Fundusz Pracy oraz Europejski Fundusz Społeczny.

Należy jednak podkreślić, iż skuteczny proces aktywizacji nie będzie możliwy bez poprawy sytuacji na rynku pracy, tworzenia nowych miejsc pracy, obniżenia kosztów pracy oraz nowych inwestycji w powiecie.

**PRZEWODNICZĄCY
RADY POWIATU**
Jarosław Puścion