



Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w powiecie węgorszewskim na lata 2016 - 2020

Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie

Marzec 2016

Spis treści

Wstęp	2
I. Dokumenty strategiczne będące podstawą wdrażania polityki rynku pracy.	6
1. 1. Strategia „Europa 2020”	6
1. 2. Krajowy Program Reform „Europa 2020”	8
1. 3. Strategia Rozwoju Kraju 2020.	8
1. 4. Strategia Rozwoju kapitału Ludzkiego 2020.....	9
1. 5. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017.....	9
1. 6. Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego województwa warmińsko – mazurskiego do roku 2025.	11
1. 7. Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko – mazurskim do 2025 roku.	13
1. 8. Założenia programowo – organizacyjne Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok.....	15
1. 9. Strategia Zintegrowanego Rozwoju Powiatów Wielkich Jezior Mazurskich na lata 2014-2022.	16
1. 10. Program zapobiegania przestępczości oraz ochrony bezpieczeństwa obywateli i porządku publicznego w powiecie węgorzewskim na lata 2015-2018.	17
II. Rynek pracy powiatu węgorzewskiego.	19
2. 1. Charakterystyka powiatu węgorzewskiego.....	19
2. 2. Poziom i struktura bezrobocia w powiecie węgorzewskim.....	21
2. 3. Analizy lokalnego rynku pracy.	28
2.4. Charakterystyka grup docelowo wymagających wsparcia w oparciu o przeprowadzoną analizę.	35
III. Plan działań w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2016-2020.....	40
3. 1. Cel strategiczny i cele taktyczne.....	40
3. 2. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz grup marginalizowanych jako element przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.	41
3. 3. Poprawa sytuacji młodzieży, w tym absolwentów, na rynku pracy.	43
3. 4. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz tworzenia nowych miejsc pracy.....	44
3. 5. Popularyzacja idei kształcenia ustawicznego jako środka przeciwdziałania bezrobociu.	45

3. 6. Promocja usług i instrumentów rynku pracy wśród osób bezrobotnych, przedsiębiorców i pracodawców.	46
3. 7. Rozwój partnerstwa i współpracy w obszarze partnerstwa lokalnego na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu.	47
3.8. Podniesienie efektywności działań i jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy.	48
IV. Źródła finansowania Programu.	49
V. Monitoring i sprawozdawczość.	57
Zakończenie.	58
Źródła.	60

Wstęp

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Węgorzewskim, przyjęty do realizacji na lata 2016-2020 został sporządzony w oparciu o art. 9 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity, Dz. U. z 2015 r., poz. 149 z późn. zm.) zgodnie z którym jednym z zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy jest opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.

Bezrobocie, jeden z największych problemów naszego powiatu, jest zjawiskiem bardzo złożonym. Zapobieganie bezrobociu i ograniczanie jego wymiarów nie może polegać na działaniach nieprzemyślanych i przypadkowych. Skuteczne przeciwdziałanie bezrobociu i aktywizacja zawodowa wymaga uwzględnienia problemów oraz specyfiki lokalnego rynku pracy w celu udoskonalenia podejmowanych w tym zakresie działań, osiągnięcia pożądanej efektywności zatrudnieniowej i kosztowej, jak również zachowania racjonalnej gospodarki wydatkowania środków finansowych.

Niniejszy dokument, zwany dalej *Programem*, został opracowany w oparciu o szczegółową analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz doświadczenia i wnioski płynące z realizacji polityki zatrudnienia w latach ubiegłych. *Program* przedstawia problem bezrobocia na terenie naszego powiatu w ujęciu statystycznym, analizy lokalnego rynku pracy, charakterystykę grup wymagających wsparcia oraz, co najważniejsze, określa cele, zadania i wyzwania w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i promocji zatrudnienia, które stawia przed sobą w ciągu najbliższych lat Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie, jako jednostka organizacyjna powiatu węgorzewskiego odpowiedzialna za realizację polityki rynku pracy w imieniu Starosty Węgorzewskiego. W dokumencie ponadto uwzględniono sposób monitorowania oraz źródła finansowania *Programu*.

Program jest spójny z szerszymi dokumentami strategicznymi zawierającymi priorytety, cele i wytyczne określające kształt europejskiej, krajowej i regionalnej polityki zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich, którym poświęcono osobny rozdział.

Treść *Programu* definiuje preferowane projekty lokalne, kierunki działań oraz priorytetowe grupy beneficjentów. Program będzie realizowany na przestrzeni czterech lat

począwszy od roku 2016 oraz kontynuowany w latach kolejnych z uwzględnieniem aktualizacji zawartych w nim celów i działań, tak aby odpowiadać na aktualne potrzeby lokalnego rynku pracy oraz kierunki działań określone we wspomnianych powyżej dokumentach programowych dotyczących polityki zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Węgorzewskim został opracowany przez zespół pracowników Centrum Aktywizacji Zawodowej powołany w drodze Zarządzenia Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorzewie w składzie: Agnieszko Szałko– koordynator zadania, członkowie zespołu – Aneta Wiszniewska , Magdalena Lichacz.

I. Dokumenty strategiczne będące podstawą wdrażania polityki rynku pracy.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Węgorzewskim jest dokumentem informującym o tym, jak polityka zatrudnienia w naszym powiecie odpowiada na wyzwania wynikające z priorytetów, celów i wytycznych dokumentów programów dotyczących polityki zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich o zasięgu europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym. Założenia *Programu* są zgodne z następującymi dokumentami programowymi:

- Strategia „Europa 2020”,
- Krajowy Program Reform „Europa 2020”,
- Strategia Rozwoju Kraju 2020,
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020,
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017,
- Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego województwa warmińsko – mazurskiego do roku 2025,
- Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko – mazurskim do 2020 roku,
- Założenia programowo – organizacyjne Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok,
- Strategia Zintegrowanego Rozwoju Powiatów Wielkich Jezior Mazurskich na lata 2014-2022,
- Program zapobiegania przestępczości oraz ochrony bezpieczeństwa obywateli i porządku publicznego w powiecie węgorzewskim na lata 2015-2018.

1. 1. Strategia „Europa 2020”.

Strategia „Europa 2020” to strategia Unii Europejskiej, która zastąpiła Strategię Lizbońską. Zdefiniowano w niej na nowo cele oraz instrumenty wspierające rozwój gospodarczy. „Europa 2020” jest strategią na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu i obejmuje trzy wzajemnie ze sobą powiązane priorytety:

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.

Dla osiągnięcia powyższych priorytetów sformułowano 5 celów w zakresie zatrudnienia, innowacji, edukacji, włączenia społecznego oraz zmian klimatu/energii, które należy osiągnąć do 2020 r.:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat powinien wynosić 75%;
- na inwestycje w badania i rozwój należy przeznaczać 3% PKB Unii;
- należy osiągnąć cele „20/20/20” w zakresie klimatu i energii (w tym ograniczenie emisji dwutlenku węgla nawet o 30%, jeśli pozwolą na to warunki);
- liczbę osób przedwcześnie kończących naukę szkolną należy ograniczyć do 10%, a co najmniej 40% osób z młodego pokolenia powinno zdobywać wyższe wykształcenie;
- liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o 20 mln.

Komisja UE proponuje, aby powyższe cele unijne przełożyć na krajowe cele i metody działania oraz przedstawia siedem projektów przewodnich, które umożliwią osiągnięcie postępów w ramach każdego z priorytetów tematycznych, z których z czego kluczowymi dla polityki rynku pracy są dwa: „Mobilna Młodzież” – program poprawy jakości na wszystkich poziomach edukacji i szkoleń oraz zwiększenie atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego na arenie międzynarodowej – oraz „Program na rzecz nowych umiejętności i miejsc pracy” – projekt na rzecz modernizacji rynków pracy i wzmocnienia pozycji obywateli poprzez rozwój kwalifikacji przez całe życie w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, m.in. dzięki mobilności siły roboczej. Istotne znaczenie mają jeszcze 2 projekty: „Młodzież w drodze” – projekt na rzecz poprawy jakości i atrakcyjności systemów szkolnictwa wyższego poprzez wspieranie mobilności studentów i młodych specjalistów (przejawem realizacji tego projektu powinna być większa dostępność ofert pracy w państwach członkowskich, bezkolizyjne uznawanie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, co z kolei ułatwi młodzieży wejście na rynek pracy); „Europejski program walki z ubóstwem” – projekt na rzecz zapewnienia spójności społecznej i terytorialnej, tak aby korzyści płynące ze wzrostu gospodarczego i zatrudnienia były szeroko dostępne, a osoby ubogie i wykluczone społecznie mogły żyć godnie i aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa.

1. 2. Krajowy Program Reform „Europa 2020”.

Krajowy Program Reform „Europa 2020” (KPR) jest kluczowym narzędziem wdrażania strategii „Europa 2020”. KPR uwzględniając uwarunkowania sytuacji społeczno-gospodarczej w naszym kraju, wyznacza cele, które Polska powinna osiągnąć w 2020 r. Celem Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020” (przyjętego przez Radę Ministrów 26 kwietnia 2011 r.) jest budowa trwałych podstaw wzrostu gospodarczego, przy łączeniu celów unijnych z priorytetami krajowymi.

Krajowy Program Reform stanowi dokument, który ukazuje, jak Polska w najbliższych latach odpowie na stojące przed nią wyzwania. KPR zakłada korelację polskich celów rozwojowych z priorytetami wyznaczonymi w Strategii „Europa 2020”. KPR skupia się na tych działaniach, które mają służyć odrabianiu zaległości rozwojowych oraz budowie nowych przewag konkurencyjnych w trzech obszarach priorytetowych:

1. Infrastruktura dla wzrostu zrównoważonego;
2. Innowacyjność dla wzrostu inteligentnego;
3. Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Działania zaplanowane dla Polski w obszarze priorytetowym **Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu** mają zmierzać do przezwyciężenia bariery wzrostu dotyczącej niskiego poziomu podaży pracy połączonego z nieadekwatną jej strukturą. Działania te będą realizowane w dwóch płaszczyznach:

- Nowoczesny rynek pracy;
- Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu.

1. 3. Strategia Rozwoju Kraju 2020.

Strategia Rozwoju Kraju 2020, zgodna ze Strategią „Europa 2020”, przyjęta we wrześniu 2012 roku jest najważniejszym dokumentem w perspektywie średniookresowej określającym cele strategiczne rozwoju kraju do 2020 roku oraz 9 zintegrowanych strategii służących realizacji założonych celów rozwojowych. Celem głównym Strategii jest wzmocnienie gospodarczych, społecznych i instytucjonalnych potencjałów zapewniających szybszy i zrównoważony rozwój kraju oraz poprawę życia ludności.

W Strategii Rozwoju Kraju 2020 zostały wskazane trzy obszary strategiczne wokół których mają się skupiać cele realizacyjne i działania rozwojowe:

1. Sprawne i efektywne państwo.
2. Konkurencyjna gospodarka.
3. Spójność społeczna i terytorialna.

1. 4. Strategia Rozwoju kapitału Ludzkiego 2020.

Kluczową strategią w zakresie rynku pracy jest Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 będąca jedną z dziewięciu zintegrowanych strategii realizujących średniookresową strategię rozwoju kraju. Wiodącym celem Strategii jest rozwijanie kapitału ludzkiego poprzez wydobywanie potencjałów osób w taki sposób, aby mogły one na wszystkich etapach życia w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym.

Poza celem głównym w Strategii sformułowano następujące cele szczegółowe:

- wzrost zatrudnienia;
- wydłużenie aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania osób starszych;
- poprawa sytuacji osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- poprawa zdrowia obywateli oraz podniesienie efektywności opieki zdrowotnej;
- podniesienie poziomu kompetencji i kwalifikacji obywateli.

Realizacja celu głównego i celów szczegółowych ma się odbywać poprzez działania podejmowane na różnych etapach życia, począwszy od wczesnego dzieciństwa aż do starości.

1. 5. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) jest podstawową dla samorządów na różnych szczeblach do określania i podejmowania działań w zakresie promocji zatrudnienia, ograniczania negatywnych efektów bezrobocia i wspierania aktywizacji społecznej. KPDZ jest dokumentem, który służy realizacji Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji Strategii „Europa 2020” w obszarze polityki rynku pracy.

Misją KPDZ na lata 2015-2017 jest ograniczenie wysokiego bezrobocia oraz podejmowanie i realizacja działań, które mają doprowadzić do wzrostu zatrudnienia oraz podniesienia w przekroju województw i powiatów:

- spójności społecznej, mierzonej wskaźnikami zatrudnienia i stopą bezrobocia;

- spójności gospodarczej, mierzonej za pomocą wskaźnika PKB przypadającego na jednego mieszkańca;
- spójności przestrzennej, mierzonej czasem przejazdu do danego obszaru komunikacją lotniczą, drogową i kolejową.

Działania realizowane w ramach KPDZ na lata 2015-2017 mają przyczynić się do ograniczenia ubóstwa i wykluczenia społecznego wynikającego m.in. z braku zatrudnienia oraz niepełnosprawności.

Ogólnym celem KPDZ na lata 2015-2017 jest zwiększenie wskaźnika zatrudnienia ogółem (do 68,1% w 2017 roku dla osób w przedziale wiekowym 20-64 lata). Realizacji tego celu będzie sprzyjać osiągnięcie założonych celów dodatkowych, którymi są:

- zmniejszenie stopy bezrobocia ogółem,
- zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej.

Cel główny oraz cele dodatkowe mają być realizowane za pomocą działań kierunkowych skupionych w dwóch obszarach priorytetowych:

1. zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia;
2. zwiększenie adaptacyjności rynku pracy.

Cele KPDZ na lata 2015-2017 będą realizowane w obrębie działań kierunkowych zgrupowanych w powyżej wymienionych obszarach priorytetowych:

1. Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy;
2. Wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym;
3. Sięganie po niewykorzystane zasoby na rynku pracy (bierni zawodowo, ukryte bezrobocie na wsi) oraz uzupełnienie istniejących niedoborów na rynku pracy poprzez imigrację zarobkową;
4. Wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy;
5. Wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie;

6. Wspieranie osób zaliczanych do grup defaworyzowanych na rynku pracy (osoby młode, kobiety, osoby 50+, grupa NEET, rodzice z małymi dziećmi, osoby niepełnosprawne);
7. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach gospodarczych o wysokim potencjale wzrostu zatrudnienia oraz sektorze ekonomii społecznej.

1. 6. Strategia rozwoju społeczno - gospodarczego województwa warmińsko - mazurskiego do roku 2025.

Strategia rozwoju społeczno - gospodarczego województwa warmińsko - mazurskiego do roku 2025 została przyjęta 25 czerwca 2013 r. przez Sejmik Województwa Warmińsko-Mazurskiego. Dokument ten powstał w efekcie aktualizacji Strategii z 2005 r. i stanowi trzeci etap planowania strategicznego zapoczątkowanego w 1999 r. przez władze regionu. Jest to główny plan strategiczny określający kierunki rozwoju województwa warmińsko - mazurskiego. Wyznacza ramy programowe dla tworzonych w regionie innych dokumentów planistycznych. Strategia jest podstawą do przygotowania kolejnych regionalnych programów operacyjnych oraz do działań lobbingowych w instytucjach krajowych zarządzających krajowymi programami operacyjnymi oraz krajowymi środkami finansowymi celem osiągnięcia części, leżących poza naszym regionalnym zasięgiem, celów rozwojowych województwa.

Strategia opiera się na koncepcji trzech płaszczyzn rozwoju, które obejmują: ludzi, gospodarkę i relacje między człowiekiem a gospodarką. Płaszczyzny te zostały osadzone w środowisku przyrodniczym, gdyż to w nim odbywają się wszelkie działania człowieka. Na tej postawie zostały wyróżnione trzy priorytety strategiczne:

1. Konkurencyjna gospodarka;
2. Otwarte społeczeństwo;
3. Nowoczesne sieci.

Dla obszarów priorytetowych określono cztery cele strategiczne do osiągnięcia:

- Wzrost konkurencyjności gospodarki;
- Wzrost efektywności społecznej;
- Wzrost liczby i jakości powiązań sieciowych;
- Nowoczesna infrastruktura rozwoju.

Celem głównym strategii jest **Spójność ekonomiczna, społeczna i przestrzenna Warmii i Mazur z regionami Europy**, gdzie:

- **spójność ekonomiczna** oznacza wzrost gospodarczy umożliwiający osiągnięcie i utrzymanie przez województwo udziału własnego w produkcie krajowym brutto na poziomie co najmniej 3%;
- **spójność przestrzenna** to włączenie się województwa (formalne i jakościowe) do głównej sieci infrastruktury transportowej w Polsce oraz w transeuropejską sieć korytarzy transportowych;
- **spójność społeczna** rozumiana jest jako tworzenie miejsc pracy i wzrost przedsiębiorczości (oferta nowych miejsc pracy skierowana zostanie przede wszystkim do ludzi młodych z uwagi na ich naturalną aktywność, mobilność, otwartość na zdobywanie nowych kwalifikacji), a także poprawę warunków życia ludności (w szczególności dostępu do usług publicznych) zbliżającą do standardów życia występujących w Unii Europejskiej.

Poprawa spójności ekonomicznej, przestrzennej i społecznej powinna być osiągana w kontekstach:

- Inteligentnych specjalizacji regionu– ekonomia wody, drewno i meble oraz żywność wysokiej jakości. Wywodzą się one z tradycji regionu oraz jego potencjału wewnętrznego.
- Regionalnym – jako tworzenie równych szans rozwojowych w całym województwie poprzez kreowanie warunków dla wzmacniania kapitału ludzkiego, rozwoju przedsiębiorczości, promocji oraz budowanie nowoczesnej infrastruktury.
- Bałtyckim – rozwój Warmii i Mazur będzie się odbywał w europejskiej przestrzeni bałtyckiej. Poprawa spójności przestrzennej polega na włączeniu układu transportowego regionu w powstającą wielką obwodnicę Bałtyku, system bałtyckiej żeglugi oraz w projektowane wokół morza sieci komunikacyjne (w tym teleinformatyczne), turystyczne i inne.

Cele strategiczne wynikają z przyjętych trzech priorytetów i uwzględniają fakt występowania zależności między nimi stąd sformułowano cztery cele strategiczne:

- wzrost konkurencyjności gospodarki,

- wzrost aktywności społecznej,
- wzrost liczby i jakości powiązań sieciowych,
- nowoczesna infrastruktura rozwoju.

Każdy z celów strategicznych będzie realizowany przez przyporządkowane mu cele operacyjne.

1. 7. Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko – mazurskim do 2025 roku.

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko – mazurskim do 2025 to dokument o długofalowym horyzoncie czasowym, w którym sprecyzowano cele i priorytetowe kierunki działania, jakie będą podjęte w obszarze regionalnej polityki rynku pracy. Strategia została przyjęta Uchwałą Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego Nr XIV/346/16 w dniu 23 lutego 2016 roku. Struktura Strategii została opracowana przy uwzględnieniu trzech poziomów: pierwszy zawiera wiodący cel Strategii, na poziomie drugim określone zostały priorytety, to jest kierunki działań na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich, natomiast na poziomie trzecim sformułowano podstawowe typy działań. Ze względu na odległą perspektywę czasową oraz obszary niepewności, zachowano znaczny stopień ogólności przy wskazywaniu konkretnych działań. Zakłada się, że uszczegółowienie zadań będzie następować na poziomie krótkookresowych programów operacyjnych.

W nawiązaniu do celu głównego Strategii Rozwoju społeczno – gospodarczego województwa warmińsko – mazurskiego *Spójność ekonomiczna, społeczna i przestrzenna Warmii i Mazur z regionami Europy* został sformułowany wiodący cel Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko – mazurskim do 2020, tj.: *Rozwój zasobów ludzkich niezbędnym warunkiem rozwoju społeczno – gospodarczego województwa.*

Realizacja celu wiodącego Strategii pozwoli na osiągnięcie do końca okresu następujących efektów w sferze rynku pracy i zasobów ludzkich:

- uzyskanie znaczącej poprawy jakości zasobów ludzkich,
- zmniejszenie dystansu do krajowego poziomu zatrudnienia i bezrobocia,
- ograniczenie bezrobocia do 51 – 54 tys. osób oraz wskaźnika stopy bezrobocia do 10 – 12%,

- wzrost zatrudnienia i osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia w wysokości 54 – 56%.

Osiągnięcie powyższych efektów wymagać będzie zdecydowanej polityki regionalnej zmierzającej do rozwoju gospodarczego ukierunkowanego na wzrost liczby miejsc pracy oraz rozwój zasobów ludzkich.

W Strategii przyjęto, że osiągnięcie celu wiodącego będzie możliwe poprzez działania ujęte w pięciu Priorytetach, to jest głównych kierunkach działań na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich:

1. **Wzrost zatrudnienia** – priorytet ten stanowi oś Strategii, albowiem wiąże pozostałe priorytety i stanowi zarazem wytyczną dla innych strategii sektorowych. Wzrost zatrudnienia oznacza jednocześnie spadek bezrobocia i przybliżenie rozwiązania jednego z głównych problemów społecznych regionu.
2. **Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej** – priorytet wyznacza cele szczegółowe zmierzające do integracji systemu edukacji z rynkiem pracy oraz z potrzebami pracobiorców i pracodawców w procesach dostosowawczych. Kształcenie ustawiczne dostosowane do cykli życiowych jest istotnym elementem całego systemu. Integralnym składnikiem są elementy wychowania, które promują pracę i przedsiębiorczość.
3. **Efektywna organizacja rynku pracy** – priorytet stanowi realizację regionalną i sektorową hasła „Dobre Państwo”, czyli rozbudowę nowoczesnych struktur zarządzania i monitorowania regionalnego rynku pracy, upowszechnianie partnerstwa i dialogu społecznego w regulacji rynku pracy oraz harmonizację wykorzystania środków unijnych na rzecz rynku pracy i rozwoju regionalnego.
4. **Równość szans do zatrudnienia** – działania w tym kierunku zmierzają do zwiększenia dostępności zatrudnienia, wzrostu mobilności przestrzennej i zawodowej, rozwoju nowoczesnych form zatrudnienia w powiązaniu z elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia oraz integracji grup defaworyzowanych z rynkiem pracy.
5. **Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia** – ma na celu zapobieganie bezrobociu, w szczególności bezrobociu młodzieży poprzez reorientację polityki rynku pracy i zwiększenie funkcji prozatrudnieniowych, również

w działaniach instytucji rynku pracy. Integracja oznacza włączenie polityki społecznej w działania wspomagające zatrudnienie.

1. 8. Założenia programowo – organizacyjne Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok.

W Założeniach programowo – organizacyjnych Regionalnego Planu Działań na rzecz zatrudnienia na 2016 rok dla województwa warmińsko – mazurskiego proponuje się wyznaczenie dwóch priorytetów:

- Priorytet I - Wspieranie zatrudnienia i mobilności mieszkańców Warmii i Mazur;
- Priorytet II - Sprawne koordynowanie działaniami w obszarze rynku pracy mającymi na celu podniesienie ich efektywności i jakości.

Wśród działań kierunkowych zmierzających do realizacji Priorytetu I wymienia się:

1. Kreowanie nowych oraz utrzymanie już istniejących miejsc pracy poprzez wsparcie przedsiębiorczości (np. wsparcie finansowe na podjęcie działalności gospodarczej, refundacja kosztów zatrudnienia pracowników w tym w wieku do 30 roku i powyżej 50 roku życia, działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników i pracodawców z wykorzystaniem środków KFS).
2. Wspieranie mobilności mieszkańców Warmii i Mazur na regionalnym i europejskim rynku pracy (np. usługi i instrumenty rynku pracy wspierające mobilność osób bezrobotnych, pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES, informowanie o warunkach życia i pracy w krajach UE).
3. Zwiększenie szans na zatrudnienie oraz wzrost aktywności zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (np. aktywizacja zawodowa osób pozostających bez zatrudnienia, zlecanie działań aktywizacyjnych agencji zatrudnienia).

Działania proponowane w celu realizacji Priorytetu II:

1. Podnoszenie jakości usług świadczonych przez pracowników publicznych służb zatrudnienia (np. zindywidualizowane podejście do klientów urzędów pracy, doskonalenie kadr instytucji rynku pracy, sprawne realizowanie zadań wynikających z obowiązującego prawa i dokumentów programowych UE).

2. Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy (np. analiza sytuacji na lokalnych rynkach pracy, analiza efektywności programów promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej).
3. Rozwijanie współpracy z partnerami rynku pracy (np. wspólna realizacja programów mających na celu wzrost zatrudnienia i rozwój mobilności, udział przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia w zespołach roboczych tworzonych przez partnerów rynku pracy).

1. 9. Strategia Zintegrowanego Rozwoju Powiatów Wielkich Jezior Mazurskich na lata 2014-2022.

„Strategia Zintegrowanego Rozwoju Powiatów Wielkich Jezior Mazurskich” to jeden z najważniejszych dokumentów określających główne kierunki działań samorządów czterech powiatów: węgorzewskiego, giżyckiego, mrągowskiego oraz piskiego. W dokumencie cztery powiaty okalające Wielkie Jeziora Mazurskie określiły swoje priorytetowe cele na lata 2014 – 2022 oraz projekty, które zaplanowano do realizacji wspólnie bądź indywidualnie. Dokument został przyjęty przez Radę Powiatu w Węgorzewie uchwałą z dnia 30 października 2014 r., a następnie zaktualizowany uchwałą z dnia 24 września 2015 r.

Sformułowano następującą wizję określającą stan docelowy terenu powiatów Wielkich Jezior Mazurskich po zrealizowaniu Strategii: **Powiaty Wielkich Jezior mazurskich, to kraina przyjazna mieszkańcom i przyjezdnym, oferująca unikalne walory środowiska i atrakcyjne warunki funkcjonowania przedsiębiorstw** oraz przyjęto misję: **Misją Powiatów Wielkich Jezior Mazurskich jest innowacyjny rozwój w obszarze „Inteligentnych branż” regionalnej gospodarki, realizowany w ramach partnerstwa.**

Zostały zdefiniowane obszary priorytetowe oraz cele strategiczne, operacyjne i szczegółowe na rzecz realizacji Strategii. Określono następujące obszary priorytetowe:

1. Edukacja, wiedza i społeczeństwo obywatelskie;
2. Rynek pracy i zatrudnienie;
3. Zdrowie, bezpieczeństwo publiczne, pomoc i integracja społeczna;
4. Dostępność komunikacyjna i sieci;
5. Promocja i ochrona walorów subregionu.

W obszarze priorytetowym **Rynek pracy i zatrudnienie** jako cel strategiczny przyjęto *Wspieranie procesu powstawania i rozwoju konkurencyjnego rynku pracy*, dla którego sformułowano poniżej wymienione cele operacyjne i szczegółowe.

1. Poprawa sytuacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na rynku pracy:
 - Działania na rzecz aktywizacji zawodowej absolwentów;
 - Działania na rzecz monitoringu rynku pracy.
2. Wspieranie inicjatyw na rzecz ograniczenia bezrobocia na rynku pracy:
 - Działania na rzecz podniesienia poziomu aktywności zawodowej i zdolności do podjęcia zatrudnienia wśród osób bezrobotnych;
 - Wspieranie inicjatyw służących tworzeniu nowych, trwałych miejsc pracy.
3. Aktywizacja pracodawców oraz osób bezrobotnych na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy:
 - Wdrażanie systemu usług i instrumentów rynku pracy;
 - Współpraca z pracodawcami na rzecz poprawy aktywności zawodowej;
 - Działania animacyjne związane z przywróceniem na rynek pracy osób wykluczonych społecznie.
4. Promocja i pomoc w zatrudnieniu osób dotkniętych wykluczeniem społecznym:
 - Opracowanie i wdrożenie systemu pomocy osobom niepełnosprawnym wchodzącym na rynek pracy;
 - Zwiększenie liczby tworzonych długotrwale nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych niepełnosprawnych.

1. 10. Program zapobiegania przestępczości oraz ochrony bezpieczeństwa obywateli i porządku publicznego w powiecie węgorzewskim na lata 2015-2018.

Uchwałą Rady Powiatu w Węgorzewie z dnia 26 czerwca 2015 roku został przyjęty Program zapobiegania przestępczości oraz ochrony bezpieczeństwa obywateli i porządku publicznego w powiecie węgorzewskim na lata 2015-2018. Wdrożenie Programu, w którym zawarto określone cele i sposoby ich realizacji, ma wpłynąć na poprawę stanu szeroko rozumianego bezpieczeństwa. Głównym celem Programu jest wzrost poczucia bezpieczeństwa obywateli. Program ma ograniczyć skalę zjawisk i zachowań budzących powszechny sprzeciw i poczucie zagrożenia.

W oparciu o analizę zagrożeń występujących na terenie powiatu przyjęto do realizacji dziesięć programów kierunkowych. Jednym z nich jest *Łagodzenie skutków bezrobocia, aktywizacja społeczeństwa, tworzenie nowych miejsc pracy*. Celem tego programu kierunkowego, skierowanego do władz samorządowych, pracowników PUP i mieszkańców powiatu, jest diagnozowanie rynku pracy, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, udzielanie pomocy młodzieży (w tym absolwentom) w wejściu na rynek pracy, tworzenie nowych miejsc pracy. Wskazano w nim następujące obszary działań:

- Diagnoza rynku pracy;
- Diagnoza osób bezrobotnych;
- Promowanie usług urzędu pracy;
- Pomoc młodzieży, w tym absolwentom, w wejściu na rynek pracy;
- Przeciwdziałanie wykluczeniu zawodowemu;
- Rozwój zawodowy dostosowujący osoby bezrobotne i zagrożone utratą pracy do potrzeb rynku pracy.

II. Rynek pracy powiatu węgorzewskiego.

2. 1. Charakterystyka powiatu węgorzewskiego.

Powiat węgorzewski został utworzony 01.01.2002 roku. Siedzibą władz powiatu jest Węgorzewo, jedyne miasto usytuowane na jego terenie. Powiat węgorzewski położony jest w północno-wschodniej części województwa warmińsko – mazurskiego na szlaku Wielkich Jezior Mazurskich. Jest najmniejszym pod względem powierzchni powiatem województwa warmińsko - mazurskiego (nie licząc miast na prawach powiatu). Powierzchnia powiatu liczy 693 km², z czego ponad 30% powierzchni stanowią jeziora i lasy.

Powiat węgorzewski jest jednym z pięciu powiatów Warmii i Mazur graniczących od północy z Federacją Rosyjską (obwodem kaliningradzkim), zaś na terenie kraju sąsiaduje z powiatami: kętrzyńskim, giżyckim, gołdapskim.

W skład powiatu węgorzewskiego wchodzi trzy gminy:

- gmina miejsko-wiejska – Węgorzewo
- dwie gminy wiejskie- Budry i Pozezdrze.



Liczba ludności w powiecie w roku 2014 wynosiła 23 604 osoby, co w ujęciu na gminy wchodzące w skład powiatu obrazuje poniższa tabela.

Tabela 1. Ludność powiatu węgorzewskiego w roku 2014.

Nazwa jednostki samorządowej	Liczba ludności
gmina Węgorzewo	17 325
gmina Budry	2 951
gmina Pozezdrze	3 328
powiat węgorzewski ogółem	23 604

Źródło: dane GUS za rok 2014.

Gęstość zaludnienia na terenie powiatu węgorzewskiego w roku 2014 wynosiła 34 osoby na km², przy gęstości zaludnienia w województwie warmińsko – mazurskim 60 osób na km².

Obszar kraju, na którym położony jest powiat węgorzewski odznacza się dość specyficznymi warunkami klimatycznymi. Województwo warmińsko – mazurskie należy do najzimniejszych terenów w Polsce. Wpływ dużej ilości wód powierzchniowych zaznacza się w dużej wilgotności powietrza.

Powiat obejmuje obszary charakteryzujące się wyjątkowymi warunkami przyrodniczymi, które tworzą liczne jeziora, duże kompleksy leśne, różnorodna flora, fauna oraz rzeźba terenu. Urozmaicone, czyste środowisko naturalne jest jednym z głównych walorów turystycznych powiatu. Obszary chronione zajmują ponad 60% powierzchni. Powiat węgorszewski przynależy do ekoregionu Zielonych Płuc Polski, obejmującego północno – wschodnie tereny kraju, należące do ostatnich obszarów w Europie o nieskażonej przyrodzie oraz niezwykłych walorach krajoznawczych i kulturowych, na których wdrażana jest idea integracji rozwoju gospodarczego z kompleksową ochroną przyrody i racjonalnym kształtowaniem środowiska naturalnego.

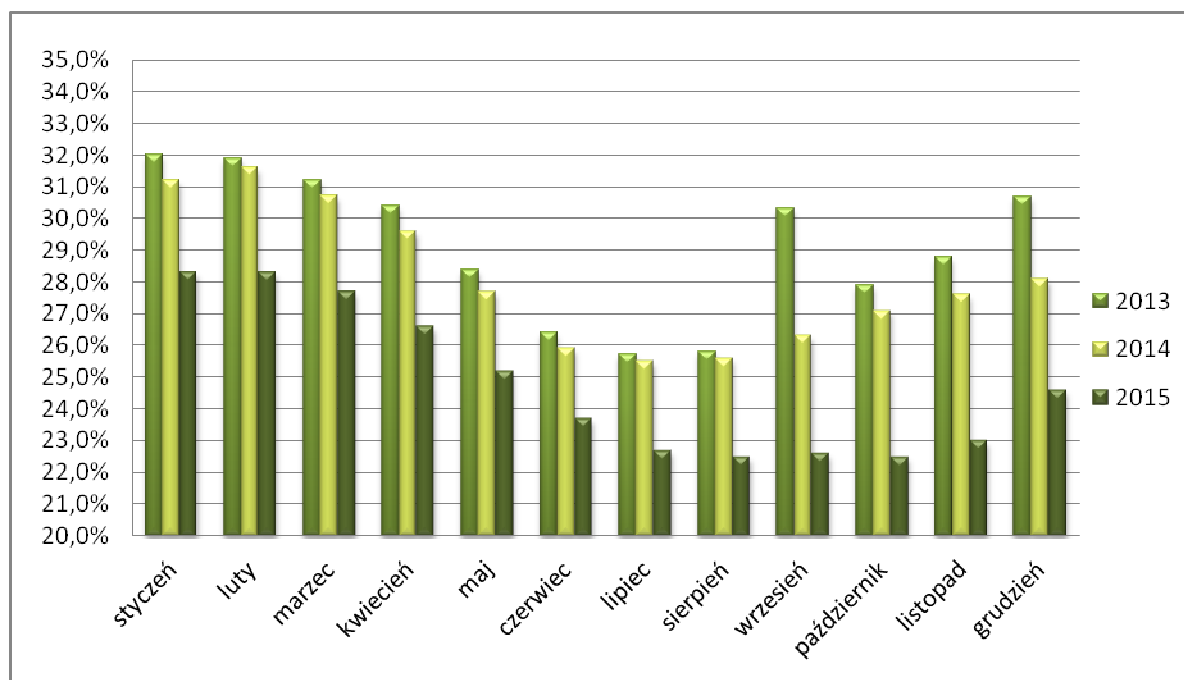
Duże znaczenie w powiecie odgrywa działalność rolnicza jednak cechy przyrodnicze i klimatyczne wpływają na dość wysokie koszty produkcji rolnej. Cechą charakterystyczną powiatu jest również niski stopień uprzemysłowienia.

2. 2. Poziom i struktura bezrobocia w powiecie węgorszewskim.

Dane statystyczne dotyczące bezrobocia wskazują, że jego poziom i stopa na terenie powiatu węgorszewskiego od trzech lat regularnie maleją. Na koniec roku 2015 w ewidencji osób bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorszewie pozostawało 1818 osób, a stopa bezrobocia wynosiła 24,6% przy stopie bezrobocia na terenie województwa – 16,3%, na terenie kraju – 9,8%. Dla porównania w grudniu 2014 roku zarejestrowanych było 2120 osób (stopa bezrobocia 28,1%), w tym samym okresie roku 2013 – 2384 osoby (stopa bezrobocia 30,7%).

Na koniec grudnia 2015 powiat ze stopą bezrobocia 24,6% znajdował się na czwartym miejscu w województwie wśród powiatów o najwyższej stopie bezrobocia za powiatami: piskim (26,3%), braniewskim (27,3%), kętrzyńskim (27,4%). W latach 2013 i 2014 zajmowaliśmy pod tym względem odpowiednio trzecie i czwarte miejsce w województwie. Porównanie kształtowania się sytuacji odnośnie stopy bezrobocia dla powiatu węgorszewskiego na przestrzeni ostatnich trzech lat przedstawia poniższy wykres.

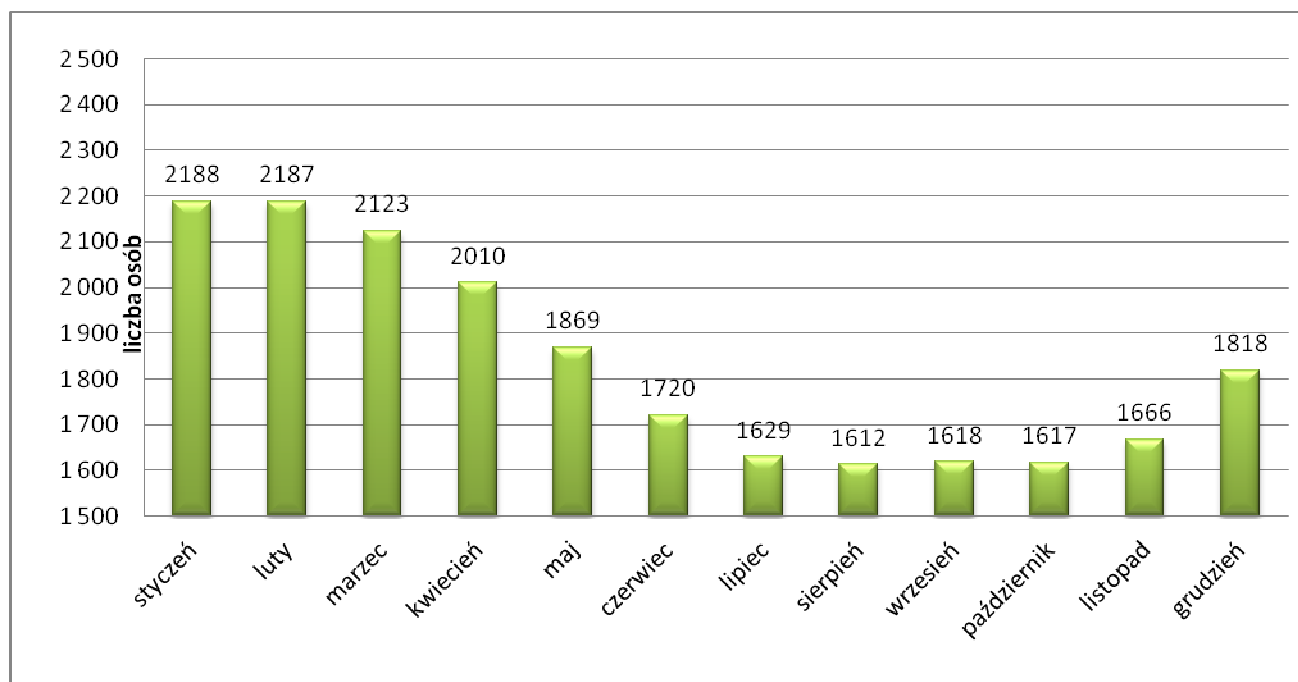
Wykres 1. Stopa bezrobocia dla powiatu węgorszewskiego w latach 2013-2015.



Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Zmieniający się stan poziomu bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2015 roku ilustruje wykres 2.

Wykres 2. Poziom bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2015 roku.

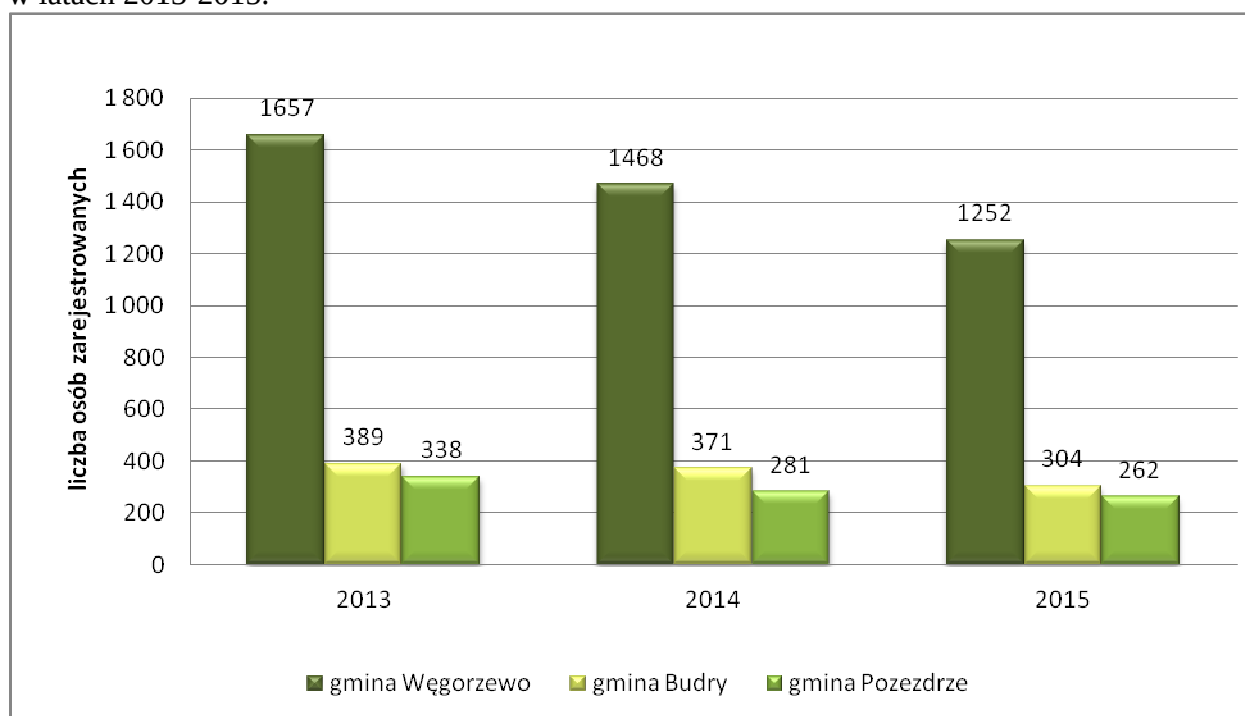


Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Analizując poziom bezrobocia w poszczególnych miesiącach roku 2015 obserwowana jest wyraźna prawidłowość, która zachodziła również w latach ubiegłych, dotycząca wzrostu ilości osób bezrobotnych pozostających w ewidencji PUP w okresie jesienno – zimowym i spadku ilości osób zarejestrowanych w okresie wiosenno – letnim. Prawidłowość ta wynika z odpływu osób bezrobotnych z ewidencji w miesiącach wiosennych i letnich wskutek podjęcia charakterystycznych dla naszego regionu prac sezonowych, głównie w branży turystycznej i gastronomicznej, jak również w branży budowlanej oraz napływu osób do ewidencji PUP w miesiącach jesiennych i zimowych po zakończeniu sezonu turystycznego oraz na czas przestoju w branży budowlanej. Większa ilość osób bezrobotnych rejestrujących się pod koniec roku kalendarzowego związana jest ponadto z upływem w tym okresie większości umów o pracę zawartych w ramach zatrudnienia subsydiowanego.

Porównując poziom bezrobocia w poszczególnych gminach wchodzących w skład powiatu węgorzewskiego na przestrzeni ostatnich trzech lat można zauważyć, że najliczniejszą grupę osób bezrobotnych stanowią niezmiennie mieszkańcy gminy Węgorzewo. Z pewnością nie bez znaczenia pozostaje fakt, że jest to największa i najbardziej zaludniona gmina powiatu.

Wykres 3. Liczba osób bezrobotnych z podziałem na gminy według stanu na koniec grudnia w latach 2013-2015.

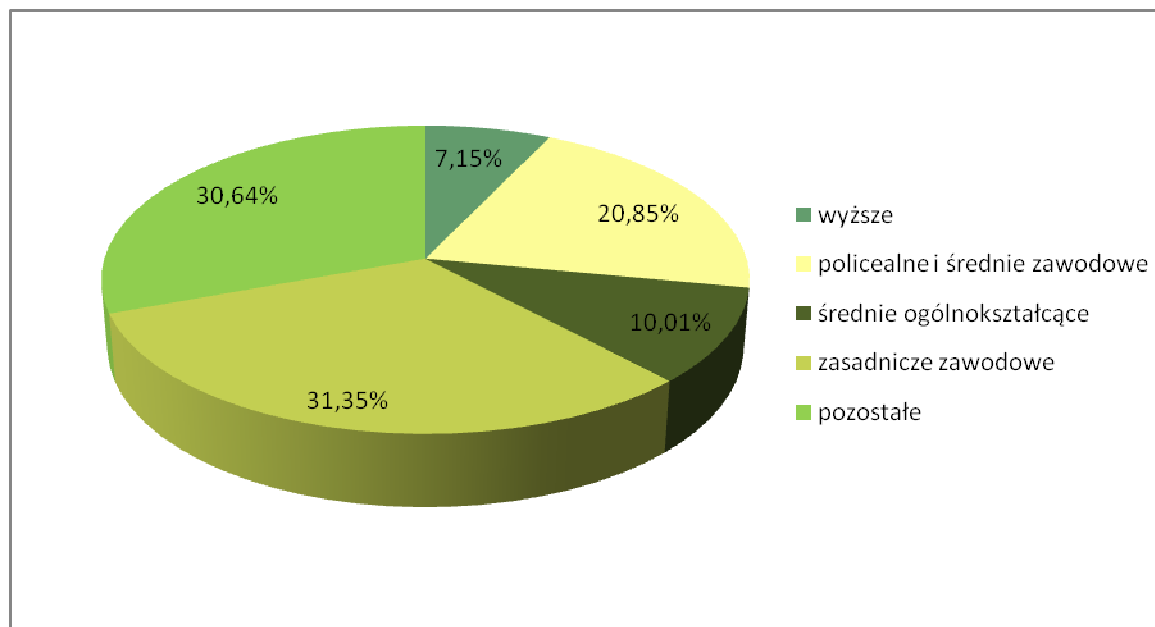


Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania zarejestrowanych bezrobotnych zdecydowanie przeważają mieszkańcy wsi, których udział procentowy w całej populacji bezrobotnych wyniósł 61% w końcu roku 2015, zaś w latach poprzednich kształtował się porównywalnie, tj. 60,3% na koniec roku 2014 i 59,2% w tym samym okresie roku 2013.

Zdecydowana większość osób zarejestrowanych w PUP posiada niski poziom wykształcenia. Jest to również tendencja niezmienna w analizowanych ostatnich trzech latach. Na koniec grudnia 2015 roku wśród osób bezrobotnych blisko 62% z nich posiadało wykształcenie poniżej średniego. Podobnie sytuacja wyglądała w końcu roku lat ubiegłych, gdzie osoby bezrobotne z niższym niż średni poziomem wykształcenia stanowiły odpowiednio 61,79% w roku 2014 oraz 62,66% w roku 2013 ogółu zarejestrowanych. Najmniej liczną grupą bezrobotnych w rozpatrywanym aspekcie są osoby posiadające wykształcenie wyższe, których udział w roku 2015 wynosił 7,15% całości zarejestrowanych i podobnie w latach wcześniejszych – 7,31% na koniec roku 2014 oraz 7,13% w grudniu 2013 roku. Strukturę osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie w końcu grudnia 2015 pod względem poziomu wykształcenia prezentuje wykres 4.

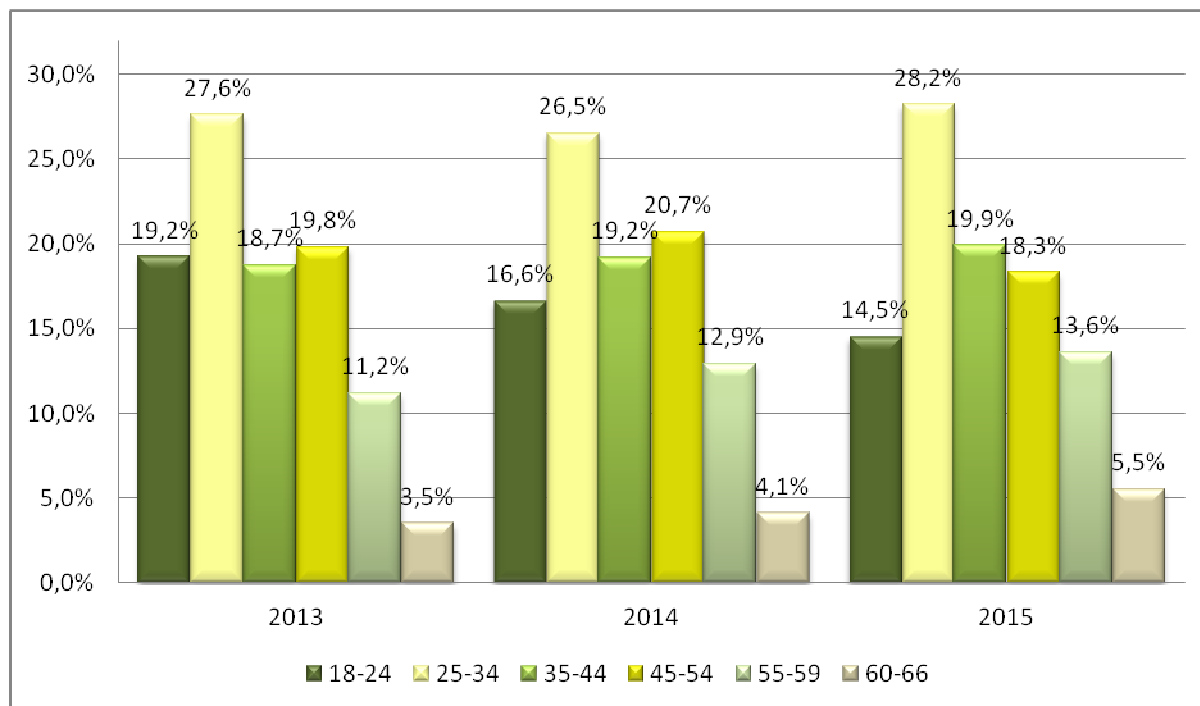
Wykres 4. Poziom wykształcenia osób bezrobotnych na koniec grudnia 2015 roku.



Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Biorąc pod uwagę wiek osób bezrobotnych można spostrzec, że regularnie od trzech lat najliczniejszą ich grupę stanowią osoby znajdujące się w przedziale wiekowym 25-34 lata, zaś najmniej liczna osoby w wieku 60-66 lat.

Wykres 5. Bezrobotni z podziałem na wiek w ujęciu procentowym według stanu na koniec grudnia w latach 2013-2015.



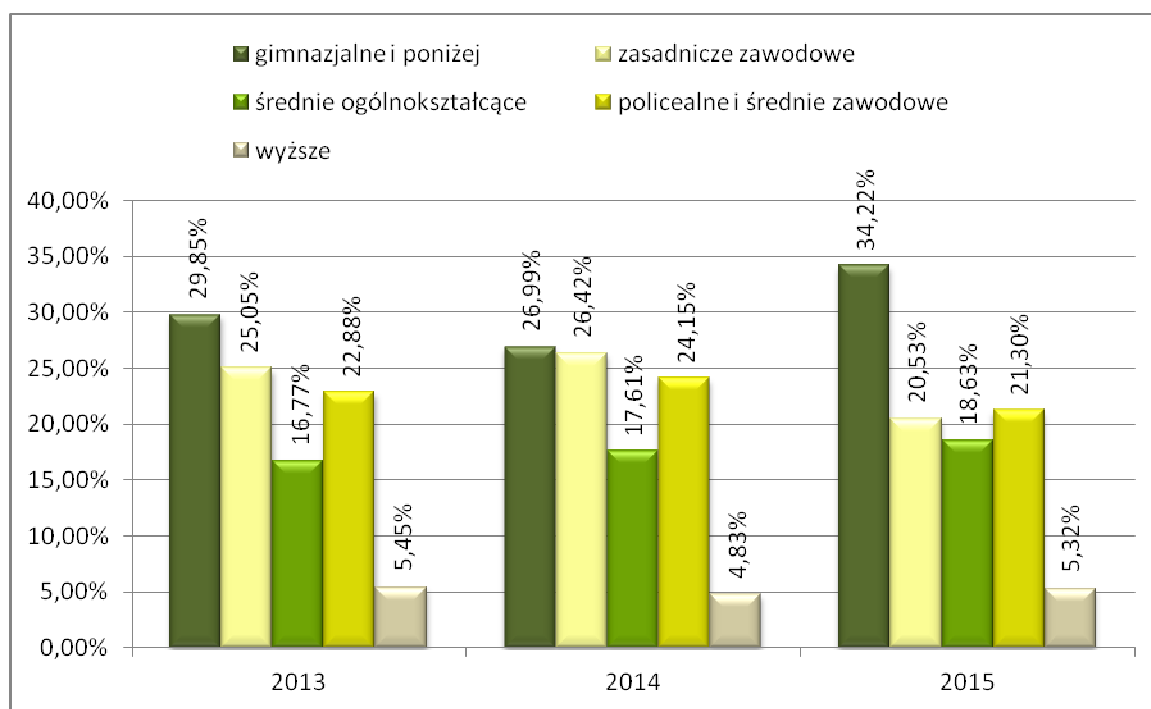
Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Powyższy wykres ilustruje szczegółowe dane odnośnie udziału osób bezrobotnych w poszczególnych przedziałach wiekowych w populacji zarejestrowanych na przestrzeni ostatnich trzech lat. Warto w tym miejscu pokreślić widoczny spadek udziału w ogóle zarejestrowanych osób najmłodszych, tj. mieszczących się w przedziale 18-24 lata, którzy w roku 2013 stanowili 19,2% zarejestrowanych na koniec grudnia, 16,6% w końcu roku 2014 i 14,5% według stanu na dzień 31.12.2015 roku. Przyczyny tego spadku dopatrywać można w szczególności w intensyfikacji instrumentów stosowanych w odniesieniu do tych osób

Analizując sytuację zarejestrowanych osób do 25 roku życia pod kątem płci i wykształcenia niepokojące są dwie rzeczy. Po pierwsze, wśród tej grupy osób, co prawda przy niewielkiej różnicy w stosunku do mężczyzn ale jednak, od trzech lat dominują bezrobotne kobiety, których udział procentowy w tej grupie wiekowej wynosił odpowiednio na koniec grudnia 2013 roku - 53,4%, w roku 2014 - 53,1% oraz w roku 2015 - 54,4%. Po drugie, niezmiennie w analizowanym trzyletnim okresie największa ilość osób do 25 roku

życia charakteryzuje się niskim poziomem wykształcenia. W roku 2015 ponad jedna trzecia tych bezrobotnych posiadała wykształcenie gimnazjalne i niższe (34,2%), zaś w latach poprzednich osoby z powyżej wskazanym poziomem wykształcenia stanowiły 29,8% w roku 2013 i 27% w roku 2014 ogółu zarejestrowanych w tej grupie wiekowej.

Wykres 6. Poziom wykształcenia bezrobotnych do 25 roku życia według stanu na koniec grudnia w latach 2013-2015.

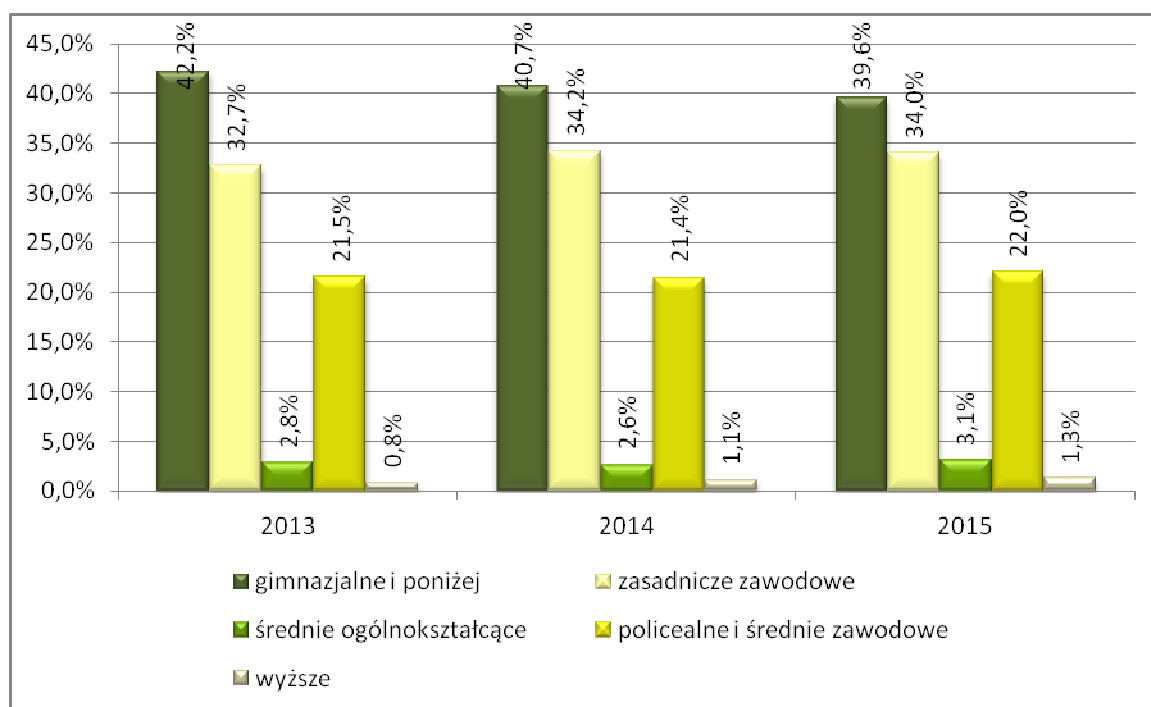


Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

W powyższej sytuacji nasuwają się pewne konkluzje. Prawdopodobnie młode kobiety z różnych przyczyn, m.in. ze względu na wczesne macierzyństwo, przerywają naukę bądź też jej nie kontynuują na wyższych poziomach, stąd zachodzi potrzeba stosowania form wsparcia pozwalających godzić wychowywanie dzieci z pracą i udziałem w różnych formach aktywizacji zawodowej, bądź też ułatwiających dalszą edukację. Należy również położyć szczególny nacisk na wdrażanie usług i instrumentów umożliwiających młodym ludziom na nabywanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych przydatnych na rynku pracy. Ponadto, nie sposób nie zauważyć, że osoby z wyższym poziomem wykształcenia stanowią niewielki odsetek zarejestrowanych osób młodych, co uwzględniając fakt coraz częstszego podejmowania studiów przez absolwentów szkół średnich pozwala domniemywać, że w miarę dobrze radzą sobie one na rynku pracy, często pomimo braku doświadczenia zawodowego, i bądź w ogóle nie trafiają do ewidencji osób bezrobotnych, bądź też dosyć szybko ją opuszczają.

Znaczący odsetek osób zarejestrowanych stanowią od lat bezrobotni powyżej 50 roku życia, grupa należąca do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy i wymagająca intensywnego wsparcia ze strony PUP w postaci różnych form aktywizacji zawodowej. Na przestrzeni ostatnich trzech lat udział osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych na koniec każdego roku jest zbliżony, aczkolwiek obserwowalny jest pewien wzrost odsetka tych bezrobotnych. Osoby w tym wieku stanowiły odpowiednio: 26,5% zarejestrowanych w roku 2013, 28,9% bezrobotnych w roku 2014 i 29,9% bezrobotnych figurujących w ewidencji w końcu roku 2015. Wśród osób powyżej 50 roku życia wyraźnie dominują osoby charakteryzujące się niskim poziomem wykształcenia. Bezrobotni posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i poniżej stanowili łącznie aż 73,6% zarejestrowanych osób w tym wieku, a w latach poprzednich było to 74,9% zarówno w roku 2014, jak i 2013. Najmniejszą grupę wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia stanowią osoby posiadające wykształcenie wyższe, których udział procentowy jest naprawdę niewielki i kształtował się na poziomie 0,8% w roku 2013, 1,1% w roku 2014 oraz 1,3% w końcu roku 2015. Szczegółowe dane dotyczące poziomu wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia zostały zobrazowane na wykresie 7.

Wykres 7. Poziom wykształcenia bezrobotnych powyżej 50 roku życia według stanu na koniec grudnia w latach 2013-2015.



Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Uwzględniając czas pozostawania bez pracy bezrobotnych dominującą grupą są osoby zarejestrowane pozostające bez pracy w przedziale 1 – 3 miesiące, które stanowiły następujący odsetek zarejestrowanych: 24,4% w roku 2015, 22,5% w roku 2014, 26,3% w roku 2013. Największy udział procentowy tych osób wynika przede wszystkim ze wzmożonej rejestracji osób w okresie jesiennym, głównie na skutek zakończenia różnego typu prac sezonowych (roczne dane statystyczne dotyczą stanu na ostatni dzień grudnia każdego roku). Wywołuje natomiast niepokój ciągły, znaczący udział w populacji zarejestrowanych osób pozostających bez pracy w przedziałach 12 – 24 miesiące oraz powyżej 24 miesięcy, a więc osób długotrwale bezrobotnych, których łączny udział procentowy w populacji zarejestrowanych na koniec grudnia wynosił: 33,1% w roku 2013, 39,7% w roku 2014, 37,3% w roku 2015. W związku z tym urząd podejmuje w stosunku do osób długotrwale bezrobotnych intensywne działania aktywizujące, m.in. poprzez uwzględnienie przynależności do tej grupy jako jedno z kryteriów uczestnictwa w projektach współfinansowanych z EFS realizowanych przez PUP.

2. 3. Analizy lokalnego rynku pracy.

Badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw

Zgodnie z wytycznymi MRPiPS odnośnie nowej metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy w okresie od września do początku grudnia 2015 r. przeprowadzono *Badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw*. Analiza wyników badania ma być integralną częścią rocznych raportów z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych sporządzanych przez powiatowe urzędy pracy.

Do szczegółowych celów niniejszego badania zaliczono uzyskanie informacji o:

- dotychczasowych (ujęcie diagnostyczne) oraz planowanych (ujęcie prognostyczne) kierunkach zmian zatrudnienia oraz ich skali w przedsiębiorstwach,
- bieżącej strukturze zatrudnienia przedsiębiorstw, w podziale na wielkie grupy zawodów (zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy),
- planowanej strukturze zatrudnienia, z uwzględnieniem wielkich grup zawodów oraz umiejętności najbardziej pożądanых przez pracodawcę w danym zawodzie/specjalności,
- problemach zgłaszanych przez przedsiębiorstwa w procesie rekrutacji pracowników – w ujęciu zawodów oraz umiejętności najczęściej brakujących kandydatom do pracy,
- roli powiatowych urzędów pracy w kwestii poszukiwania nowych pracowników przez lokalne firmy.

W ubiegłym roku kalendarzowym badaniem objęto 66 podmiotów wylosowanych w ramach próby podstawowej (dane dostarczone przez GUS) oraz 92 podmioty dobierane z prób rezerwowych kolejnych firm / jednostek organizacyjnych, w przypadku np. odmowy wzięcia udziału w badaniu przez firmę z próby podstawowej (próby rezerwowe liczyły odpowiednio 66 i 65 podmiotów). Zadaniem pracodawców lub ich przedstawicieli było wypełnienie dostarczonej przez urząd wraz z pismem przewodnim ankiety. W sumie badaniem objęto 158 podmiotów, z czego 50 wypełniło ankietę, a w 108 przypadkach miała miejsce odmowa wypełnienia ankiety lub też okazało się, że wskazany w próbie badawczej podmiot już w ogóle nie prowadzi działalności lub też nie prowadzi jej pod wskazanym w odpowiednich ewidencjach czy rejestrach adresem (nieaktualność danych dostarczonych z GUS). Wyniki przeprowadzonego badania wskazują m.in., że w roku 2015 w przypadku 46,98% podmiotów stan zatrudnienia zwiększył się, w przypadku 42,01% nie uległ zmianie, a tylko w 11,01% przypadków zmniejszył się. Zdecydowana większość firm / jednostek

organizacyjnych - w sumie 64,06% - nie miała problemów z pozyskiwaniem nowych pracowników (44,85% wskazań *raczej nie* i 19,21% *zdecydowanie nie*), a 9,01% podmiotów zadeklarowało problemy w tym zakresie (8,06% wskazań *raczej tak* i 0,95% wskazań *zdecydowanie tak*). Pracodawcy poszukiwali pracowników za pomocą różnych sposobów, najczęściej była to analiza ofert przychodzących do firmy, bezpośrednich zgłoszeń osób – 23,31% wskazań oraz ogłoszenia w Powiatowych Urzędach Pracy – 21,61% wskazań. Najbardziej wykorzystywanym sposobem poszukiwania pracowników były ogłoszenia w szkołach, jedynie 4,35% wskazań.

Lista zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy

Wymagania lokalnego rynku pracy generują konieczność nieustannej adaptacji rodzaju zawodów i specjalności do dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Wzrost innowacyjności firm i przedsiębiorstw dodatkowo wpływa na rozwój zapotrzebowania na nowe zawody i specjalności, natomiast inne ulegają modyfikacji pod kątem użyteczności lub też przestają być potrzebne. Mając na uwadze proces technologiczny oraz bezustanną ewolucję potrzeb rynku pracy ważnym jest ustawiczne doskonalenie zawodowe, przekwalifikowanie lub też nabywanie nowej wiedzy i umiejętności, na które istnieje popyt na rynku pracy. W oparciu o Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667), Powiatowy Urząd Pracy sporządza listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określoną przez ministra, z wykorzystaniem:

1. Strategii rozwoju województwa,
2. Wyników analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy zamieszczanych w prasie i Internecie,
3. Wyników analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu,
4. Zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych,
5. Wyników analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

Podsumowując informacje pozyskane ze źródeł wskazanych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667) corocznie sporządzona jest listę zawodów i specjalności, a które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy w powiecie węgorzewskim. Powyższa analiza jest niezbędna do opracowania kierunku działań mających na celu walkę z bezrobociem w powiecie węgorzewskim poprzez trafne sporządzenie planu szkoleń oraz wyznaczenia dalszej drogi aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia.

Zgodnie z przeprowadzoną analizą w roku 2016 na lokalnym rynku pracy istnieje zapotrzebowanie na poniższe zawody:

- kierowcy samochodów ciężarowych,
- kierowcy autobusów,
- kierowcy / operatorzy wózków jezdniowych,
- spawacze,
- floryści,
- stolarze,
- technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie,
- drwale / operatorzy pilarek do pozyskiwania tarcicy,
- operatorzy sprzętu ciężkiego,
- fryzjerzy.

Barometr zawodów

W roku 2015 spośród pracowników PUP powołano siedmioosobowy zespół realizacji, którego zadaniem była realizacja badania *Barometr zawodów*. *Barometr zawodów* jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą zapotrzebowania na zawody realizowaną od 2009 roku w województwie małopolskim. Decyzją Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej *Barometr zawodów* w roku 2015 był wdrażany we wszystkich województwach w Polsce. Metodologia badania została wypracowana w Szwecji oraz Finlandii. Prognoza ma charakter jakościowy (ekspercki).

Barometr zawodów:

- jest badaniem jakościowym, w którym prognozuje się zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach w nadchodzącym roku;
- jest badaniem prognostycznym, stąd może być wykorzystany do planowania szkoleń, pomaga podejmować decyzje osobom poszukującym pracy, służy promowaniu mobilności zawodowej;
- jest narzędziem, które pozwala usystematyzować wartościową wiedzę na temat zapotrzebowania na zawody posiadaną przez pracowników powiatowych urzędów pracy;
- dostarcza informacji uzupełniających wiedzę pozyskaną w ramach Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Barometr zawodów jest efektem prac paneli ekspertów. Podczas dyskusji ich uczestnicy podejmują decyzje, do której z trzech kategorii (niedobór, nadmiar, równowaga) przypisać dany zawód. Eksperci analizują osobno sytuację dla 177 zawodów. Efektem końcowym *Barometru* zawodów jest lista zawodów poklasyfikowanych w trzy kategorie:

- **zawodów deficytowych**, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – niewielka,
- **zawodów zrównoważonych**, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się),
- **zawodów nadwyżkowych**, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów spełniających wymagania pracodawców.

Badanie to wskazuje, w jakich zawodach będzie łatwiej, a w jakich trudniej znaleźć pracę w najbliższym czasie. Jest to ważna wskazówka dla osób szukających pracy. W przypadku braku ofert pracy w danym powiecie, pokazuje, gdzie jest większa szansa na znalezienie pracy w poszukiwanym zawodzie w sąsiednich miejscowościach. Pomaga również pracownikom powiatowych urzędów pracy przy tworzeniu planów szkoleń dla bezrobotnych z uwzględnieniem aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz potrzeb pracodawców. Przeznaczony jest również dla osób pracujących chcących podnieść lub uzupełnić swoje kwalifikacje na kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych.

Prognozę zapotrzebowania na zawody na rok 2016 dla powiatu węgorzewskiego, nad którą prace trwały w III i IV kwartale 2015 roku opracowano podczas panelu eksperckiego w dniu 16.10.2015 r.

DEFICYT	Agenci ubezpieczeniowi Doradcy finansowi i inwestycyjni Fizjoterapeuci i masażyści Fryzjerzy Inżynierowie budownictwa Kamieniarze	Kierowcy autobusów Kierowcy samochodu ciężarowego Kierownicy budowy Koordynatorzy projektów unijnych Nauczyciele języków obcych, lektorzy Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Nauczyciele przedszkoli Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Pielęgniarki Pracownicy służb mundurowych i ochrony Terapeuci zajęciowi
	Administratorzy systemów komputerowych Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych Animatory kultury Architekci i urbaniści Architekci krajobrazu Archiwiści i muzealnicy Asystenci i technicy dentyści Betoniarze i zbrojarze Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy Blacharze samochodowi Brukarze Ceramicy i rzemieślnicy obróbki szkła Cieśle i stolarze budowlani Cukiernicy Dekarze i blacharze budowlani Dentyści Diagności samochodowi Dziennikarze i redaktorzy Fakturzyści Farmaceuci Filolodzy i tłumacze Floryści Fotografowie Geodeci i kartografowie Geologowie, geografowie i geofizycy Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych Graficy komputerowi Hydraulicy Inspektorzy nadzoru budowlanego Instruktorzy nauki jazdy Instruktorzy rekreacji i sportu Instruktorzy rytmiki i tańca Inżynierowie chemicy i chemicy Inżynierowie inżynierii środowiska Inżynierowie mechanicy Kelnerzy i barmani Kierowcy ciągnika siodłowego Kosmetyczki Kucharze Lakiernicy samochodowi Lekarze	Listonosz i kurierzy Magazynierzy Malarze budowlani Marynarze, pracownicy obsługi statków i portów Masarze i przetwórcy ryb Monterzy elektronicy Monterzy instalacji budowlanych Monterzy konstrukcji metalowych Monterzy maszyn i urządzeń Monterzy okien i szkolarze Murarze Nauczyciele nauczania początkowego Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów zawodowych Nauczyciele szkół specjalnych Obuwnicy Operatorzy aparatury medycznej Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych Operatorzy obrabiarek skrawających Operatorzy urządzeń dźwigowo – transportowych Operatorzy wózków jezdniowych Opiekunki dziecięce Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej Palacze kotłów CO Piekarze Plastycy i dekoratorzy wnętrz Położne Pomoce kuchenne Posadzkarze Pracownicy ds. budownictwa drogowego Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości Pracownicy myjni Pracownicy poczty Pracownicy pralni i prasowni Pracownicy produkcji łodzi Pracownicy przetwórstwa metali Pracownicy przetwórstwa spożywczego Pracownicy socjalni Pracownicy sprzedaży internetowej Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy Programiści i administratorzy stron internetowych	Projektanci i administratorzy baz danych Przedstawiciele handlowi Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek Psycholodzy i psychoterapeuci Ratownicy medyczni Recepcjoniści i rejestratorzy Robotnicy budowlani Robotnicy leśni Robotnicy obróbki drewna i stolarze Robotnicy obróbki skóry Robotnicy poligraficzni Samodzielni księgowi Sekretarki Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno – ekonomicznych Spawacze metodą MIG/MAG Spawacze metodą TIG Spawacze ręczni gazowi Spawacze ręczni łukiem elektrycznym Specjaliści automatyki i robotyki Specjaliści ds. finansowych Specjaliści ds. marketingu i sprzedaży Specjaliści ds. organizacji produkcji Specjaliści ds. public relations i reklamy Specjaliści ds. rynku nieruchomości Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji Specjaliści ds. zastosowań informatyki Specjaliści elektroniki i telekomunikacji Specjaliści ochrony środowiska Specjaliści rolnictwa i leśnictwa Specjaliści technologii żywności i żywienia Spedytorzy i logistycy Sprzedawcy na targowiskach i bazarach Szefowie kuchni Ślusarze Tapicerzy Technicy elektrycy Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie Tynkarze Weterynarze Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych Zaopatrzeniowcy i dostawcy
RÓWNOWAGA			
NADWYŻKA	Ekonomiści Elektromechanicy i elektrycy Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy Kadra kierownicza, menadżerowie Kierowcy samochodów dostawczych Kierowcy samochodów osobowych Kierownicy sprzedaży Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Mechanicy maszyn i urządzeń Mechanicy pojazdów samochodowych Ogrodnicy Pedagodzy Politolodzy, historycy i filozofowie Pracownicy administracyjni i biurowi Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej Pracownicy fizyczni	Prawnicy Rolnicy i hodowcy Specjaliści administracji publicznej Specjaliści ds. bezpieczeństwa i jakości Sprzątaczk i pokojowe Sprzedawcy i kasjerzy Technicy budownictwa Technicy informatycy Technicy mechanicy

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych za rok 2015 został wykonany według nowej metodologii przygotowanej w ramach projektu współfinansowanego ze środków UE w ramach EFS „Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”. Rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych są najważniejszym elementem prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Obecnie prezentowane są one w informacjach sygnałnych w ujęciu półrocznym i rocznym. Konstrukcja rankingów ma na celu zidentyfikowanie elementarnych grup zawodów charakteryzujących się deficytem, równowagą lub nadwyżką na rynku pracy. Przedstawienie rankingów zawodów umożliwia ponadto wskazanie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowej.

Zgodnie z roczną informacją sygnałną za rok 2015 dla powiatu węgorszewskiego zostały wyłonione poniżej wskazane elementarne grupy zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych.

Tabela 2. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w roku 2015 zgodnie z informacją sygnałną.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
Deficyt	Zawód maksymalnie deficytowy	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym
	Zawód deficytowy	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości
		Robotnicy obróbki kamienia
Nadwyżka	Zawód nadwyżkowy	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
		Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych
		Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)
		Pracownicy obsługi biurowej
		Pomoce kuchenne
		Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym
	Zawód maksymalnie nadwyżkowy	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni
		Hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani
		Blacharze
		Pracownicy domowej opieki osobistej
		Analitycy systemów komputerowych i programiści gdzie indziej niesklasyfikowani
		Operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni
		Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie

Źródło: Informacja sygnałna 2015 r.

Konstrukcja rankingu oparta jest na zestawieniu popytowej i podażowej strony rynku pracy. Rankingi konstruowane są w oparciu o następujące dane:

- dane o liczbie zarejestrowanych osób bezrobotnych i ofertach pracy (wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej) z systemu Syriusz;
- dane o liczbie ofert pracy w Internecie gromadzone przez WUP;
- dane o liczbie ofert pracy podmiotów publicznych (BIP) gromadzone przez WUP.

2.4. Charakterystyka grup docelowo wymagających wsparcia w oparciu o przeprowadzoną analizę.

Misją Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorzewie jest nieustanne dążenie do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy poprzez podejmowanie działań zmierzających do łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. W tym celu podejmowane są wszelkie działania mające na celu diagnozę potrzeb osób bezrobotnych bowiem za kluczowy czynnik sukcesu uznaje się dostosowanie świadczonych usług do rzeczywistych oczekiwań uczestników rynku pracy oraz wspieranie rozwoju takich kompetencji i kwalifikacji osób bezrobotnych, które są istotne z punktu widzenia pracodawców.

Celem scharakteryzowania grup docelowo wymagających wsparcia przeprowadzono badania na próbie 160 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie (w równych proporcjach według płci oraz miejsca zamieszkania).

Wyniki badań lokalnego rynku pracy pozwalają dokonać identyfikacji grup, które szczególnie wymagają wsparcia ze strony Urzędu w perspektywie lat 2016-2020. Opis poszczególnych grup w oparciu o otrzymane wyniki badań zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 3. Charakterystyka grup docelowo wymagających wsparcia.

Osoby bezrobotne w wieku do 30 roku życia	• 12,18% zarejestrowanych bezrobotnych posiada wykształcenie wyższe • 34,73% nie posiada kwalifikacji zawodowych • 8,82% badanych wskazało, iż główną przyczyną utrudniającą podjęcie zatrudnienia jest brak odpowiedniego wykształcenia, natomiast tylko 2,94% badanych uważa, że główną barierą jest zbyt duża konkurencja na lokalnym rynku pracy • 35,29% badanych jako główną przyczynę utrudniającą podjęcie zatrudnienia uznaje brak odpowiedniej oferty pracy • 100% badanych twierdzi, iż poszukuje zatrudnienia, natomiast tylko 37,5% badanych sądzi, że w najbliższym czasie samodzielnie znajdzie pracę • 75% badanych nie posiada uprawnień zawodowych potwierdzonych odpowiednim dokumentem • 85% badanych tej grupy uważa, że nie posiada umiejętności zawodowych • 36,90% badanych zadeklarowała chęć podwyższenia / uzupełnienia kwalifikacji lub przekwalifikowania • 16,67% badanych jest w stanie podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji • 7,35% badanych za barierę utrudniającą podjęcie zatrudnienia uważa brak dyspozycyjności wynikającej z kontynuacji nauki, natomiast dla 4,41% jest to brak dyspozycyjności wynikającej ze sprawowania opieki nad dzieckiem bądź osobą zależną • 11,76% badanych tej grupy fakt pozostawania bez zatrudnienia utożsamia z brakiem doświadczenia zawodowego • 62,5% badanych oczekuje pomocy z Urzędu rozumianej jako przedstawienie odpowiedniej oferty pracy, natomiast 10% badanych oczekuje wsparcia realizowanego w formie stażu, szkolenia • 42,5% badanych twierdzi, iż do podjęcia zatrudnienia skłania ich perspektywa rozwoju zawodowego oraz osobistego • 85% badanych posiada możliwość dojazdu do pracy (również do pracy w systemie zmianowym oraz weekendy), z tego 57,5% badanych jest w stanie zorganizować sobie własny środek transportu
---	---

**Osoby
bezrobotne
w wieku powyżej
50 roku życia**

- 60,68% zarejestrowanych bezrobotnych legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym
- 80% badanych tej grupy wskazało, iż poszukuje samodzielnie zatrudnienia
- 16,21% badanych twierdzi, że główną przyczyną utrudniającą podjęcie zatrudnienia jest nieodpowiedni wiek
- 12,5% badanych wskazało, iż posiada umiejętności zawodowe
- 52,5% badanych nie posiada uprawnień zawodowych
- 22,5% badanych twierdzi, że nie ma możliwości dojazdu do pracy (brak możliwości skorzystania z jakiegokolwiek środka transportu)
- 32,43% uważa, że główną przyczyną utrudniającą podjęcie zatrudnienia jest brak odpowiedniej oferty pracy, natomiast tylko 2,70% badanych twierdzi, że powodem jest brak odpowiedniego wykształcenia
- 57,5% badanych twierdzi, że w celu podjęcia pracy potrzebuje pomocy ze strony Urzędu Pracy
- 20,93% badanych zadeklarowało, że w celu podjęcia zatrudnienia jest skłonna podjąć pracę w systemie wielozmianowym
- 19,77% badanych tej grupy jest gotowa podwyższyć / uzupełnić swoje kwalifikacje lub przekwalifikować się
- 9,30% badanych wskazało, że w celu podjęcia zatrudnienia nie jest w stanie nic zrobić
- 25% badanych rejestruje się w Urzędzie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego
- 10% badanych za główną przyczynę rejestracji uznaje uzyskanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych
- 30% badanych twierdzi, że poza uzyskaniem dochodu, do podjęcia zatrudnienia skłania ich chęć uzyskania uprawnień do emerytury, tylko dla 10% jest to perspektywa rozwoju osobistego lub zawodowego

**Osoby
długotrwale
bezrobotne**

- 53,86 % zarejestrowanych tej grupy stanowią kobiety
- 66,92% zarejestrowanych posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe
- 60% badanych nie posiada uprawnień zawodowych
- 82,5% badanych uważa, że nie posiada umiejętności zawodowych
- 40% badanych uważa, że główną przyczyną utrudniającą podjęcie zatrudnienia jest brak odpowiedniej oferty pracy
- 12% badanych twierdzi, że brak zatrudnienia wynika z sezonowości lokalnego rynku pracy
- 5,33% badanych sądzi, iż nie pozostaje w zatrudnieniu z uwagi na brak doświadczenia zawodowego
- 15% badanych nie ma możliwości dojazdu do pracy (brak możliwości skorzystania z jakiegokolwiek środka transportu)
- 20% badanych tej grupy twierdzi, że głównym powodem rejestracji w Urzędzie jest chęć uzyskania pomocy w formie stażu lub szkolenia
- 55% badanych tej grupy oczekuje na pomoc w podjęciu zatrudnienia rozumianą jako przedstawienie odpowiedniej oferty pracy
- 25% badanych figuruje w ewidencji osób bezrobotnych z uwagi na ubezpieczenie zdrowotne
- 50% badanych uważa, że ma szansę podjąć zatrudnienie, jednak potrzebuje pomocy ze strony Urzędu
- 36,47% badanych stwierdziło, iż w celu zwiększenia swoich szans na podjęcie zatrudnienia jest w stanie podwyższyć / uzupełnić posiadane kwalifikacje lub przekwalifikować się do pracy w innym zawodzie
- 3,53% badanych jest w stanie podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji
- 10,59% badanych tej grupy celem zwiększenia swoich szans na podjęcie zatrudnienia jest gotowa wyjechać za granicę

**Osoby
bezrobotne
niepełnosprawne**

- 48,19 % zarejestrowanych tej grupy stanowią mężczyźni
- 49,40 % zarejestrowanych to osoby w wieku powyżej 50 roku życia
- 28,57% badanych uważa, że posiadane przez nich umiejętności nie są przydatne na lokalnym rynku pracy
- 85% badanych zadeklarowało, iż ma możliwość dojazdu do pracy, z czego 52,5% posiada własny środek transportu
- 31,25% badanych twierdzi, że główną przyczyną utrudniającą podjęcie zatrudnienia są ograniczenia zdrowotne, 3,75% twierdzi, że jest to zbyt duża konkurencja na lokalnym rynku pracy
- 23,75% badanych uważa, że nie pozostaje w zatrudnieniu z uwagi na brak odpowiedniej oferty pracy
- 70% badanych tej grupy twierdzi, że ma szansę podjąć zatrudnienie, jednakże potrzebuje wsparcia ze strony Urzędu Pracy
- 26,58% badanych w celu podjęcia zatrudnienia jest w stanie podjąć pracę w systemie wielozmianowym
- 20,25% badanych zadeklarowało chęć podwyższenia/uzupełnienia posiadanych kwalifikacji lub przekwalifikowania się do wykonywania innego zawodu
- 37,5% badanych pozostaje w ewidencji osób bezrobotnych z uwagi na ubezpieczenie zdrowotne
- 1,27% badanych tej grupy jest w stanie podjąć pracę poniżej kwalifikacji

Źródło: Opracowanie własne sporządzone na podstawie kwestionariuszy do profilowania oraz systemu SYRIUSZ STD.

III. Plan działań w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2016-2020.

3. 1. Cel strategiczny i cele taktyczne.

Uwzględniając omówione w rozdziale I dokumenty programowe i zawarte w nich wytyczne, wnioski wpływające z zaprezentowanej analizy lokalnego rynku pracy, wprowadzone zmiany w działalności publicznych służb zatrudnienia i wachlarzu usług i instrumentów rynku pracy, jak również dotychczasowe doświadczenia z realizacji polityki zatrudnienia powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie przyjął do osiągnięcia następujący cel strategiczny:

*Rozwój lokalnego rynku pracy poprzez aktywizację zawodową,
promocję zatrudnienia i przedsiębiorczości.*

Osiągnięcie celu strategicznego wymaga określenia dokładnych kierunków podejmowania działań. W kontekście wyznaczonego celu strategicznego zostały zdefiniowane cele taktyczne.

Cele taktyczne:

1. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz grup marginalizowanych jako element przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.
2. Poprawa sytuacji młodzieży, w tym absolwentów, na rynku pracy.
3. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz tworzenia nowych miejsc pracy.
4. Popularyzacja idei kształcenia ustawicznego jako środka przeciwdziałania bezrobociu.
5. Promocja usług i instrumentów rynku pracy wśród osób bezrobotnych, przedsiębiorców i pracodawców.
6. Rozwój partnerstwa i współpracy w obszarze partnerstwa lokalnego na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu.

7. Podniesienie efektywności działań i jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy.

Cele taktyczne zostały uszczegółowione poprzez przyjęcie celów operacyjnych.

3. 2. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz grup marginalizowanych jako element przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

Osiągnięcie celu taktycznego **Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz grup marginalizowanych jako element przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu** umożliwi realizacja poniżej wskazanych celów operacyjnych.

Cele operacyjne:

- Realizacja podstawowych usług rynku pracy (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia) na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz przedsiębiorców i pracodawców;
- Realizacja działań aktywizujących skierowanych do osób bezrobotnych, takich jak m.in. staże zawodowe, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne;
- Dostosowywanie usług i instrumentów rynku pracy do indywidualnych potrzeb i oczekiwań osób bezrobotnych oraz potrzeb lokalnego rynku pracy w szczególności poprzez: doskonalenie ustalania profilu pomocy dla osób bezrobotnych ułatwiającego ich kierowanie do odpowiednich form wsparcia, przygotowywanie Indywidualnych Planów Działania dla osób bezrobotnych będących indywidualną ścieżką powrotu osoby na rynek pracy, współpracę z doradcą klienta, utrzymywanie komunikacji z pracodawcami odnośnie ich zapotrzebowania na pracowników;
- Podejmowanie działań wspierających osoby bezrobotne w aktywnym poszukiwaniu pracy poprzez: usługę poradnictwa zawodowego, wspieranie mobilności przestrzennej, zwiększenie dostępu do informacji o ofertach pracy, inspirowanie i organizowanie kontaktów osób bezrobotnych z pracodawcami (np. giełdy pracy), nawiązywanie kontaktów z pracodawcami w celu pozyskiwania ofert pracy, usługę pośrednictwa pracy za granicą w ramach systemu EURES ;

- Podejmowanie działań wspierających osoby bezrobotne w zdobywaniu umiejętności i kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy w tym poprzez: organizację szkoleń dostosowanych do aktualnej sytuacji na rynku pracy dzięki komunikacji z pracodawcami oraz uwzględnianiu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, organizację staży zawodowych i przygotowania zawodowego dorosłych w zawodach, na które istnieje zapotrzebowanie;
- Poszerzenie współpracy z pracodawcami w celu zwiększenia ilości ofert pracy poprzez wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy (w tym stanowisk subsydiowanych i refundowanych);
- Wsparcie pracodawców poprzez usługę poradnictwa zawodowego;
- Realizacja programów promujących przedsiębiorczość i jej rozwój, w tym organizacja spotkań z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej oraz ubiegania się o formy wsparcia dla przedsiębiorców i pracodawców;
- Pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych na realizację aktywnej polityki rynku pracy – realizacja projektów i programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, rezerwy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- Aktywizacja zawodowa i wspieranie zatrudnienia osób powyżej 50 r. ż.;
- Działania aktywizujące i wspieranie zatrudnienia osób powyżej 29 r. ż. z uwzględnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego województwa warmińsko – mazurskiego;
- Aktywizacja zawodowa i wspieranie zatrudnienia młodzieży w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz poprzez stosowanie nowych instrumentów adresowanych do osób do 30 r. ż. wprowadzonych nowelizacją ustawy w 2014 roku i podczas późniejszych zmian ustawy;
- Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych i wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy dla tej grupy osób;
- Aktywizacja społeczna i zawodowa osób oddalonych od rynku pracy w szczególności poprzez realizację Programu Aktywizacja i Integracja;
- Wspieranie tworzenia i utrzymywania miejsc pracy pozwalających łączyć życie rodzinne z zawodowym (np. grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, refundowanie kosztów opieki nad dzieckiem);

- Promowanie aktywności osób bezrobotnych podejmujących zatrudnienie (np. wypłata dodatków aktywizacyjnych, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem, zwrot kosztów dojazdu lub zakwaterowania);
- Prowadzenie monitoringu i analiz lokalnego rynku pracy.

3. 3. Poprawa sytuacji młodzieży, w tym absolwentów, na rynku pracy.

Osiągnięcie celu taktycznego **Poprawa sytuacji młodzieży, w tym absolwentów, na rynku pracy** zapewni realizacja poniższych celów operacyjnych.

Cele operacyjne:

- Organizacja i współudział w inicjatywach w obszarze rynku pracy (np. spotkania z młodzieżą szkół ponadgimnazjalnych) oraz zwiększenie zakresu współpracy z placówkami edukacyjnymi;
- Promowanie wśród uczniów idei kształcenia ustawicznego i korzyści wynikających ze zwiększenia kwalifikacji;
- Promowanie wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych pojęcia kontynuacji nauki;
- Zapewnienie uczniom profesjonalnego doradztwa w zakresie kształcenia własnej ścieżki kariery,
- Objęcie osób bez kwalifikacji lub mających trudności z podjęciem zatrudnienia poradnictwem zawodowym, w celu określenia kierunku kształcenia lub wypracowania indywidualnych ścieżek rozwoju zgodnie z posiadanymi predyspozycjami oraz oczekiwaniami osób bezrobotnych;
- Upowszechnianie informacji o sytuacji i zmianach zachodzących na lokalnym rynku pracy, dostępnych formach wsparcia oraz o prognozach dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody;
- Objęcie młodzieży usługami informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego;
- Stworzenie możliwości zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych, aktualizacji dotychczasowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych poprzez organizację staży;
- Wsparcie zatrudnienia osób młodych do 30 roku życia (prace interwencyjne, wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego,

jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, bony szkoleniowe, bony stażowe, bony zatrudnieniowe);

- Wsparcie mobilności przestrzennej osób młodych poprzez przyznawanie osobom mającym zamiar podjąć zatrudnienie poza miejscem zamieszkania bonów na zasiedlenie oraz zwrot kosztów dojazdu;
- Wsparcie w postaci refundacji przez okres 12 miesięcy kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych pracowników będących w wieku do 30 roku życia;
- Pomoc w dostosowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz w nabywaniu uprawnień do wykonywania zawodu;
- Dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy;
- Zachęcanie osób bezrobotnych do samodzielnego, aktywnego poszukiwania pracy.

3. 4. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz tworzenia nowych miejsc pracy.

Wypracowanie celu taktycznego **Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz tworzenia nowych miejsc pracy** umożliwi realizacja poniżej wskazanych celów operacyjnych.

Cele operacyjne:

- Rozwój współpracy z pracodawcami w zakresie efektywnej realizacji usług i instrumentów rynku pracy;
- Upowszechnianie informacji o usługach i instrumentach rynku pracy dostępnych dla pracodawców planujących zatrudnienie pracowników;
- Profesjonalna realizacja usługi pośrednictwa pracy dla pracodawców, w tym skuteczna rekrutacja pracowników na zgłoszone oferty pracy;
- Tworzenie nowych miejsc zatrudnienia, poprzez organizowanie prac interwencyjnych, wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy dla skierowanych bezrobotnych, organizacja robót publicznych;
- Przyznawanie pożyczek na tworzenie miejsc pracy udzielanych z Funduszu Pacy przez Bank Gospodarstwa Krajowego;

- Wsparcie finansowe osób bezrobotnych planujących podjęcie zatrudnienia lub działalności gospodarczej (w tym między innymi przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej);
- Wspieranie inicjatyw w zakresie ekonomii społecznej, w tym tworzenie spółdzielni socjalnych;
- Finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- Wskazanie pracodawcom możliwych sposobów obniżenia kosztów zatrudnienia pracowników w celu niwelowania skali zjawiska szarej strefy na lokalnym rynku pracy;
- Przeprowadzanie cyklicznych analiz potrzeb kadrowych przedsiębiorstw i identyfikacja kierunków zmian ich oczekiwań odnośnie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji potencjalnych pracowników;
- Pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowych na realizację działań na rzecz rozwój przedsiębiorczości na lokalnym rynku pracy, w tym:
 - środków z Europejskiego Funduszu Społecznego,
 - środków rezerwy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

3. 5. Popularyzacja idei kształcenia ustawicznego jako środka przeciwdziałania bezrobociu.

Urzeczywistnienie celu taktycznego **Popularyzacja idei kształcenia ustawicznego jako środka przeciwdziałania bezrobociu** zapewni realizacja poniższych celów operacyjnych.

Cele operacyjne:

- Sporządzanie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy;
- Upowszechnianie kierunków kształcenia zgodnych z potrzebami lokalnego rynku pracy;
- Dostosowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb pracodawców;
- Współpraca ze szkołami w zakresie upowszechnienia wśród uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych wiedzy na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy (w tym „Barometru zawodów”) niezbędnej do podejmowania decyzji zawodowych;

- Organizowanie szkoleń zawodowych dla osób bezrobotnych w celu nabycia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych;
- Finansowanie osobom bezrobotnym kosztów studiów podyplomowych, egzaminów / licencji;
- Przyznawanie osobom bezrobotnym nieposiadającym kwalifikacji zawodowych stypendiów z tytułu podjęcia dalszej nauki;
- Organizowanie przygotowania zawodowego dorosłych realizowanego według programu ukierunkowanego na nabywanie umiejętności praktycznych oraz wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych;
- Badanie predyspozycji zawodowych osób bezrobotnych i poszukujących pracy jako element planowania kariery zawodowej;
- Upowszechnianie informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym oraz udzielanie pracodawcom dofinansowania na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców w zakresie:
 - o określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków Krajowego funduszu szkoleniowego,
 - o dofinansowania kosztów kursów oraz studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
 - o dofinansowania kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - o dofinansowania kosztów badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po zakończonym kształceniu,
 - o dofinansowania kosztów ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

3. 6. Promocja usług i instrumentów rynku pracy wśród osób bezrobotnych, przedsiębiorców i pracodawców.

Cel taktyczny **Promocja usług i instrumentów rynku pracy wśród osób bezrobotnych, przedsiębiorców i pracodawców** zostanie uzyskany poprzez wypracowanie założonych do niego celów operacyjnych.

Cele operacyjne:

- Upowszechnianie wśród osób bezrobotnych informacji na temat usług i instrumentów rynku pracy;
- Nawiązywanie kontaktów z pracodawcami w zakresie promowania usług i instrumentów rynku pracy jako atrakcyjnych form wsparcia i uświadamiania im korzyści płynących z pomocy uzyskiwanej z PUP;
- Promowanie wśród pracodawców dostępnych instrumentów rynku pracy wspierających zatrudnienie osób do 30 r. ż., osób powyżej 29 i 50 r. ż., osób niepełnosprawnych;
- Opracowanie katalogu form pomocy oferowanej przez PUP osobom bezrobotnym i pracodawcom;
- Rozszerzenie i udoskonalenie promocji usług i form wsparcia świadczonych przez PUP na stronie internetowej urzędu;
- Organizacja spotkań i wydarzeń promujących usługi i instrumenty rynku pracy wśród osób bezrobotnych i pracodawców (np. spotkania informacyjne, Dni Otwarte PUP);
- Promocja usług i instrumentów rynku pracy oraz działalności urzędu za pośrednictwem lokalnych mediów i partnerów rynku pracy.

3. 7. Rozwój partnerstwa i współpracy w obszarze partnerstwa lokalnego na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu.

Realizację celu taktycznego **Rozwój partnerstwa i współpracy w obszarze partnerstwa lokalnego na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu** zapewni wdrożenie wyszczególnionych celów operacyjnych.

Cele operacyjne:

- Współpraca z partnerami rynku pracy w zakresie przygotowywania i realizacji projektów lokalnych na rzecz promocji zatrudnienia;
- Doskonalenie współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, instytucjami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi oraz innymi partnerami rynku pracy działającymi na rzecz przeciwdziałania bezrobociu;
- Wymiana informacji w zakresie realizowanych i planowanych przedsięwzięć oraz wymiana doświadczeń pomiędzy instytucjami realizującymi programy na lokalnym rynku pracy;

- Doskonalenie współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie m.in. w zakresie realizacji programów regionalnych na rzecz przeciwdziałania bezrobociu;
- Współpraca z innymi powiatowymi urzędami pracy w zakresie wymiany informacji, doświadczeń oraz podejmowania inicjatyw na rzecz aktywizacji zawodowej i promocji zatrudnienia.

3.8. Podniesienie efektywności działań i jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy.

Osiągnięcie celu taktycznego **Podniesienie efektywności działań i jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy** zapewni realizacja wskazanych celów operacyjnych.

Cele operacyjne:

- Dążenie do wprowadzenia efektywniejszego modelu wydatkowania środków finansowych Funduszu Pracy i innych źródeł poprzez: wzrost efektywności zatrudnieniowej realizowanych form wsparcia, zmniejszenie wskaźnika efektywności kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej, eliminowanie kosztów związanych z finansowaniem nieefektywnych instrumentów rynku pracy, kierowanie instrumentów rynku pracy do pracodawców pod kątem zapewnienia trwałości zatrudnienia osoby bezrobotnej po okresie aktywizacji zawodowej;
- Pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych na realizację działań na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób bezrobotnych;
- Wzmocnienie i udoskonalenie usług świadczonych przez PUP;
- Doskonalenie kadry urzędu m.in. poprzez kursy, szkolenia, seminaria, konferencje, studia podyplomowe i samokształcenie, zwiększenie jej wiedzy merytorycznej w zakresie realizowanych zadań i obowiązków;
- Wykorzystywanie dostępnych technologii informatycznych umożliwiających kontakt z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy i pracodawcami oraz sprawną wymianę informacji;
- Pogłębianie analiz lokalnego rynku pracy poprzez wykorzystywanie dostępnych metodologii oraz przeprowadzania badań własnych pod kątem potrzeb osób bezrobotnych i pracodawców;

IV. Źródła finansowania Programu.

Realizacja zadań, ze względu na różnorodność zaproponowanych obszarów wsparcia ujętych w *Programie*, finansowana będzie ze środków pochodzących z wielu źródeł. Głównie to Fundusz Pracy oraz środki funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, a przede wszystkim EFS. Aby osiągnąć cele *Programu* będą również działania finansowane środkami PFRON-u.

Podstawowym źródłem finansowania działań prozatrudnieniowych będą środki Funduszu Pracy. Wysokość tych kwot ustalana jest co roku przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Obok środków przeznaczonych na finansowanie w samorządach powiatowych województwa realizacji programów na rzecz promocji zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia, w kwotach tych mieszczą się również środki na realizację projektów współfinansowanych z EFS w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Poza środkami Funduszu Pracy, wynikającymi z podziału algorytmicznego, Powiatowe Urzędy Pracy będą mogły ubiegać się o dodatkowe środki Funduszu Pracy, znajdujące się w rezerwie Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej. Zasady pozyskiwania i wykorzystania środków rezerwy Funduszu Pracy określają wydawane przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej co roku „Zasady ubiegania się o środki rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej”. Środki z rezerwy Ministra przeznaczone są na finansowanie realizacji programów skierowanych do ściśle określonych grup bezrobotnych. Są to najczęściej programy: aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; wspierania tworzenia i przystępowania do spółdzielni socjalnych, programy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zwolnionych z pracy z

przyczyn nie dotyczących pracowników, w tym współfinansowanych z wkładu finansowego Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (EFG).

Ze środków Funduszu Pracy utworzony został Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Powstał on z myślą o wsparciu kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników. Ogólnokrajowe priorytety wydatkowania środków KFS na poszczególne lata oraz wzór podziału środków ustala minister właściwy do spraw pracy. Część środków tworzy rezerwę KFS, o której wykorzystaniu decyduje Rada Rynku Pracy. Rada wyznacza dodatkowe priorytety podziału rezerwy, mając na względzie szczególne potrzeby branżowe lub regionalne.

W latach 2014 – 2020 cele polityki rynku pracy będą wspierane funduszami europejskimi przede wszystkim w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014 – 2020 (RPO WiM) oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 (PO WER).

Alokacja środków unijnych na RPO WiM 2014-2020 wynosi ponad 1 miliard 700 milionów EUR, z czego 1 242 117 496 EUR stanowią środki Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, a 486 154 599 EUR Europejskiego Funduszu Społecznego. Minimalne zaangażowanie środków krajowych, szacowane na poziomie 85% - wynosi 304 989 199 EUR. Łączna kwota środków finansowych planowanych na realizację RPO WiM 2014-2020 wynosi łącznie 2 033 261 294 EUR. Środki te będą wykorzystywane poprzez realizację działań w dwunastu osiach priorytetowych, wśród których znaczące miejsce znajdują działania prozatrudnieniowe ukierunkowane na zwiększenie zatrudnienia oraz poprawę sytuacji osób pozostających bez pracy:

1. Inteligentna gospodarka Warmii i Mazur – 320,5 tys. EUR,
2. Kadry dla gospodarki – 118,4 tys. EUR,
3. Cyfrowy region – 76,1 tys. EUR,
4. Efektywność energetyczna – 267,8 tys. EUR,
5. Środowisko przyrodnicze i racjonalne wykorzystanie zasobów – 105,2 tys. EUR,
6. Kultura i dziedzictwo – 131,0 tys. EUR,
7. Infrastruktura transportowa – 196,3 tys. EUR,
8. Obszary wymagające rewitalizacji – 64,8 tys. EUR,

9. Dostęp do wysokiej jakości usług publicznych – 80,4 tys. EUR,
10. Regionalny rynek pracy – 181,8 tys. EUR,
11. Włączenie społeczne – 128 tys. EUR,
12. Pomoc techniczna – 58,0 tys. EUR.

Zadania dotyczące rynku pracy będą wdrażane także dzięki środkom PO WER. Na ten cel w województwie warmińsko-mazurskim przeznaczono 71,98 mln euro w ramach PO WER.

Przy wydatkowaniu środków finansowych Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie będzie się kierował obowiązkiem wynikającym z ustawy o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.), czyli wydatkował je w sposób celowy, gospodarny i oszczędny przy zachowaniu zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu przyjętych celów.

W perspektywie czasowej wdrażania niniejszego *Programu*, założone zadania na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej realizowane będą przy wykorzystaniu środków finansowych pochodzących z poniższych źródeł:

Fundusz Pracy

Fundusz Pracy (FP) jest państwowym funduszem celowym, którego dysponentem jest Minister właściwy do spraw pracy. Głównym celem FP jest łagodzenie skutków bezrobocia, aktywizacja zawodowa i promocja zatrudnienia. Środki z FP przeznaczone są przede wszystkim na zasiłki dla osób bezrobotnych i programy przeciwdziałaniu bezrobociu. W poszczególnych latach realizacji Programu, wielkość środków Funduszu Pracy przeznaczonych na realizację aktywnych programów rynku pracy na terenie powiatu będzie uzależniona od wysokości limitów ustalonych przez Ministra właściwego do spraw pracy w oparciu o obowiązujące w danym okresie przepisy, w tym rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustalania kwot środków FP na finansowanie tych zadań.

Wydatkowanie środków Funduszu Pracy na finansowanie aktywnych form na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej odbywa się na podstawie rocznych „Planów podziału środków Funduszu Pracy” opiniowanych przez

Powiatową Radę Rynku Pracy (PRRP), będącą organem opiniodawczo-doradczym starosty w sprawach polityki rynku pracy.

PRRP ściśle współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie inspirowania przedsięwzięć zmierzających do efektywnej aktywizacji osób bezrobotnych, tworzenia miejsc pracy i tym samym wspierania przedsiębiorczości lokalnego rynku pracy, opiniowania celowości realizacji programów specjalnych, biorąc pod uwagę w szczególności zakładane rezultaty tego programu oraz koszty jego realizacji, a także zasadności wdrożenia Programów Aktywizacja i Integracja przy zakładanych efektach ich realizacji. Ponadto PRRP dokonuje oceny PUP w zakresie racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy.

Wsparciem w ramach Funduszu Pracy zostanie objętych ok. 183 osób. Łączna kwota środków finansowych FP będących w dyspozycji PUP na rok 2016 wynosi 1 718 854,21 zł (w tym 485 892,88 zł stanowią środki przechodzące z roku 2015).

Zadanie, o którym mowa w art. 150 f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy(Dz. U. 2015 poz. 149 z późniejszymi zmianami)

Środki przewidziane na formę określoną w ustawie w art. 150f cytowanej ustawy umożliwiają dokonywanie refundacji pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres 12 miesięcy kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych skierowanych w miesiącu oraz kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Przewidziany limit wydatków na realizację zadania z art. 150f w roku bieżącym to 698 300,00 zł. Na lata 2017 - 2018 zaplanowano limit w wysokości po 1 047 800,00 zł na każdy rok.

Umowy wynikające z realizacji powyższych refundacji, będą zawierane w okresie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia 31 grudnia 2017r. Koszty wynikające z zawartych umów będą finansowane w ramach Funduszu Pracy w latach 2016-2018.

Rezerwa Ministra

Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie, stosownie do aktualnych potrzeb w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych, będzie ubiegał się o dodatkowe środki FP uruchamiane z Rezerwy Ministra. Podstawy prawne dotyczące tworzenia Rezerwy i dysponowania tą częścią środków Funduszu Pracy zawiera ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wydane na jej podstawie rozporządzenie wykonawcze dotyczące algorytmu ustalania kwot środków FP na finansowanie zadań w województwie, programów specjalnych i szczegółowych zasad gospodarki finansowej FP. Koordynacja realizacji działań aktywizujących finansowanych ze środków Rezerwy na terenie województwa leży w gestii Marszałka Województwa. W roku 2016 środki z Rezerwy Ministra mogą być przeznaczone, między innymi, na finansowanie następujących form aktywizujących: programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych do 30 roku życia, programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych powyżej 50 roku życia, programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, Programu Aktywizacja i Integracja, zlecenie działań aktywizacyjnych, programów aktywizacji zawodowej cudzoziemców objętych ochroną międzynarodową, programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi oraz innych programów, których realizacja wynikać będzie z diagnozy bieżących potrzeb rynku pracy.

Europejski Fundusz Społeczny

Zadania na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy będą wspierane środkami Europejskiego Funduszu Społecznego, które urząd będzie pozyskiwał w drodze projektów systemowych oraz konkursów zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) jest jednym z pięciu głównych funduszy wspierających rozwój społeczno – gospodarczy wszystkich krajów członkowskich Unii europejskiej. Zasoby finansowe Funduszu inwestuje się w ludzi, w szczególności tych, którzy mają problem ze znalezieniem pracy. Na lata 2014-2020 Unia Europejska przeznaczyła na EFS ponad 80 mld euro, w tym dla Polski około 13,2 mld euro. W Polsce powyższe środki z EFS są wykorzystywane na dwóch poziomach: krajowym i regionalnym.

Na poziomie krajowym funkcjonuje jeden Program Operacyjny – Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER), którego realizację Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie rozpoczął w roku 2015 i będzie go wdrażał w latach kolejnych. W ramach Programu realizowane są

działania mające na celu wsparcie na rynku pracy osób młodych w wieku do 29 roku życia pozostających bez zatrudnienia, którzy nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET). W roku 2016 w ramach *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych* realizowany jest Projekt **„Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie węgorzewskim (II)”** (pierwsza edycja była realizowana w roku 2015). Szacowana kwota wydatków w Projekcie w roku bieżącym to 881 493,34 zł. Wsparciem w Projekcie zostanie objętych około 114 osób znajdujących się w I lub II profilu pomocy. W ramach Projektu przewidziano finansowanie instrumentów służących: nabywaniu, podwyższaniu lub dostosowywaniu kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy – bony szkoleniowe; nabywaniu lub uzupełnianiu doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania zawodu – staże zawodowe; wsparciu zatrudnienia osoby młodej u przedsiębiorcy lub innego pracodawcy, stanowiące zachętę do zatrudnienia – prace interwencyjne. Wszyscy uczestnicy Projektu są obejmowani usługami rynku pracy służącymi indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej, tj. pośrednictwem pracy i poradnictwem zawodowym.

Wdrażaniu celów EFS w regionach służą działania bezpośrednio odnoszące się do beneficjentów. W ramach szesnastu Regionalnych Programów Operacyjnych kontynuowane są działania z zakresu aktywnego poszukiwania pracy oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i osób poszukujących pracy, jak również osób znajdujących się w trudnej sytuacji i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dofinansowywane są także działania ukierunkowane na rozwój przedsiębiorczości wśród osób powyżej 29 roku życia.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020 (RPO WiM) to najważniejsze narzędzie służące realizacji „Strategii rozwoju społeczno – gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025”. W ramach priorytetu inwestycyjnego „Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników” osi priorytetowej *Regionalny Rynek Pracy Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie* realizuje w roku 2016 Projekt **„Aktywizacja zawodowa osób w wieku powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie węgorzewskim (II)”** (I edycja realizowana była w 2015 roku). Grupą docelową Projektu są osoby bezrobotne powyżej 29 roku życia, dla których ustalono I lub II profil pomocy spełniające jedno z kryteriów: osoby długotrwale bezrobotne, osoby niepełnosprawne, osoby powyżej 50 r. ż., kobiety, osoby nisko wykwalifikowane.

Uczestnicy projektu otrzymują indywidualne wsparcie oraz pomoc w zakresie określenia ścieżki zawodowej w ramach usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Środki finansowe projektu zostały przeznaczone na następujące formy wsparcia: prace interwencyjne, staże zawodowe, szkolenia. Wsparciem w ramach Projektu zostanie objętych około 114 osób. Łączna kwota środków finansowych z Projektu będących w dyspozycji PUP na rok 2016 wynosi 991 792,33 zł (w tym 77 497,44 zł stanowią środki przechodzące z roku 2015).

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) działa na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.). Środki finansowe, którymi PFRON dysponuje mogą być przeznaczone na cele, które określa ustawa. Środki PFRON pochodzą z wpłat pracodawców, którzy nie zatrudniają odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych. Fundusz jest instytucją wspierającą aktywność zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. PFRON wspiera także pracodawców zatrudniających osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz organizacje pozarządowe działające na ich rzecz. Głównym zadaniem Funduszu jest wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wielkość środków pochodzących z PFRON, przeznaczonych na zadania realizowane przez PUP na rzecz aktywizacji i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako osoby bezrobotne i poszukujące pracy, ustalana będzie corocznie przez Radę Powiatu w oparciu o zapotrzebowanie zgłoszone przez PUP.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Realizacja zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym (KFS), w szczególności podział środków KFS pomiędzy powiatowe urzędy pracy, z uwzględnieniem priorytetów określonych przez Ministra właściwego do spraw pracy, w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, należy do samorządu województwa. Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest rozwiązaniem systemowym, adresowanym do pracodawców, wspomagającym przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Celem utworzenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

Realizacja zadań związanych z KFS, polegająca na udzielaniu pomocy pracodawcom poprzez finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, spoczywa na samorządzie powiatu. Powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących:

- 1) kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się: a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS, b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu, e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem;
- 2) określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy;
- 3) badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
- 4) promocję KFS;
- 5) konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców przyznawane będą corocznie zgodnie z wzorem podziału i priorytetami ustalonymi przez Ministra właściwego do spraw pracy. W roku 2016 środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego będą przeznaczone na:

- Priorytet I – wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych;
- Priorytet II – wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;

- Priorytet III – wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników, na podstawie umów, o których mowa w art. 150f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Budżet Powiatowego Urzędu Pracy

Bieżące funkcjonowanie urzędu finansowane jest ze środków budżetowych do wysokości określonej w planie finansowym na dany rok kalendarzowy. Środki finansowe przeznaczone są m.in. na zapewnienie odpowiednich warunków do prawidłowego realizowania zadań, jak również finansowanie wynagrodzeń pracowników.

Budżety samorządów i wkład własny pracodawców

Przyjmuje się, że samorządy będą się włączać w realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy. Ich udział w realizacji zadań w tym zakresie polegać będzie m.in. na przeznaczaniu funduszy własnych na dofinansowywanie i organizację zatrudnienia osób bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych, organizowanie i współfinansowanie miejsc pracy w ramach prac społecznie użytecznych, współorganizowanie i współfinansowanie Programu Aktywizacja i Integracja. Pracodawcy, w ramach środków własnych, partycypować będą w kosztach tworzenia i utrzymania miejsc pracy.

V. Monitoring i sprawozdawczość.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy dla powiatu węgorskiego jest projektem wieloletnim ujmującym zasadnicze działania w obszarze lokalnego rynku pracy, które będą uwzględniane przez urząd w planach rocznych, zawierających dodatkowo ustalone zasady i kryteria realizacji programów rynku pracy. Plany roczne będą opracowywane po uzyskaniu decyzji w sprawie wielkości środków finansowych na dany rok przeznaczonych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu i na funkcjonowanie urzędu.

Realizatorem i koordynatorem Programu jest Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzowie, który odpowiada za osiągnięcie założeń Programu, jego zgodność z obranym planem

postępowania, należytą realizację oraz za monitoring i sprawozdawczość z jego wykonania. Koordynator będzie czuwał nad prawidłowym dokumentowaniem oraz rozliczaniem poszczególnych działań i całości Programu, w tym nad należytym zarządzaniem finansowym.

Nadzór nad realizacją założeń Programu będzie sprawowany przez urząd poprzez bieżący monitoring w celu zapewnienia prawidłowości i efektywności jego przebiegu. Ciągły monitoring umożliwi analizowanie postępów wykonania Programu oraz pozwoli na wykrywanie pojawiających się zagrożeń, których identyfikacja służyć będzie odpowiedniej modyfikacji podejmowanych działań.

Po upływie każdego roku realizacji Programu bilans wykonania poszczególnych działań zostanie przedstawiony Radzie Rynku Pracy i Radzie Powiatu wraz ze sprawozdaniem rocznym z działalności PUP. Ujęte w sprawozdaniu rocznym ilościowe i jakościowe podsumowanie realizacji Programu dokonywane będzie poprzez: analizę wysokości pozyskanych środków finansowych, stopień ich zaangażowania i wydatkowania; analizę ilościową osób i podmiotów objętych wsparciem urzędu; analizę zrealizowanych programów rynku pracy.

Coroczna ewaluacja Programu zapewni skuteczniejsze dostosowywanie działań podejmowanych przez urząd do rzeczywistych warunków rynku pracy. Syntetyczna informacja z wdrożenia Programu zostanie przygotowana po zakończeniu okresu planowania i stanowić będzie punkt wyjścia opracowania kolejnego Programu na następne lata.

Zakończenie

Przemiany zachodzące na rynku pracy oraz prognozy dotyczące sytuacji w obszarze zatrudnienia powodują konieczność długofalowego planowania działań w sferze przeciwdziałania bezrobociu. Niniejszy dokument, w odpowiedzi na tą potrzebę, przedstawia profil funkcjonowania Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorzewie na najbliższe lata zorientowany na osiągnięcie widocznej poprawy stanu lokalnego rynku pracy. Założenia Programu są zgodne z priorytetami polityki państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz wytycznymi dokumentów strategicznych o różnym zasięgu.

Uskutecznienie przyjętych celów bezpośrednio wpłynie na ograniczenie bezrobocia i aktywizację osób pozostających bez pracy. Aby zapewnić odpowiednią, adekwatną do aktualnych potrzeb lokalnego rynku pracy, realizację zadań przeprowadzane i uwzględniane będą coroczne analizy rynku pracy oraz monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Spopularyzowana zostanie idea kształcenia ustawicznego oraz zwiększy się dostęp do informacji o usługach i instrumentach rynku pracy. Ponadto, Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie podejmie odpowiednie kroki w kierunku pozyskiwania informacji od pracodawców dotyczących ich potrzeb kadrowych oraz oczekiwań odnośnie form wsparcia ze strony urzędu. Wypracowany zostanie standard współpracy z pracodawcami ukierunkowany na uproszczenie procedur i wzmocnienie roli PUP, jako łącznika między pracodawcami a osobami poszukującymi pracy oraz wsparcie pracodawców w zakresie organizowania miejsc aktywizacji zawodowej, utrzymania istniejących i tworzenia nowych stanowisk pracy. Nastąpi intensyfikacja działań adresowanych do osób wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy, w tym młodzieży oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Większy nacisk będzie położony na współpracę z partnerami rynku pracy, co umożliwi realizację wspólnych przedsięwzięć mających na celu skuteczną aktywizację osób bezrobotnych. Zostanie także wdrożony pro efektywny model gospodarowania środkami finansowymi zapewniający osiągnięcie pożądanej efektywności kosztowej i eliminację nieefektywnych form aktywizacji zawodowej, jak również wzorzec pracy urzędu zapewniający wzrost jakości świadczonych usług. Cele założone w Programie wdrażane będą poprzez wykorzystywanie wszystkich możliwych źródeł finansowania, tj. Funduszu Pracy oraz uruchamianej Rezerwy Ministra, EFS, KFS, PFRON, budżetu urzędu.

Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie poczyni wszelkie starania, aby działania podejmowane przez urząd, zmierzające do osiągnięcia przyjętego w Programie celu strategicznego **Rozwój lokalnego rynku pracy poprzez aktywizację zawodową, promocję zatrudnienia i przedsiębiorczości**, były odpowiednio modyfikowane i w razie potrzeby rozszerzane w zależności od bieżącej sytuacji na rynku pracy tak, aby zakończyły się sukcesem.

Źródła

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:PL:PDF>

<http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/>

<http://epsz.zielonalinia.gov.pl/strategia-europa-2020-4643>

http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm

<http://rpo2020.lubuskie.pl/strategia-rozwoju-kraju-2020/>

https://www.mr.gov.pl/media/3336/Strategia_Rozwoju_Kraju_2020.pdf

<http://strategia2025.warmia.mazury.pl/artykuly/72/strategia-2025.html>

<http://wupolsztyn.praca.gov.pl/rynek-pracy/strategie-i-dokumenty-programowe/strategie-ryнку-pracy/strategia-zatrudnienia>

http://bip.powiatwegorzewski.pl/132/Strategie_2C_raporty_2C_opracowania/

<http://intranet.praca.gov.pl/>

<http://podlupa.wup.torun.pl/wp-content/uploads/2015/09/Metodologia.pdf>

<https://barometrzawodow.pl/>

<http://www.pfron.org.pl/>

<http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/efs/>

<http://www.pokl.up.gov.pl/index.php/pl/fundusze-unijne-na-lata-2014-2020>

<http://olsztyn.stat.gov.pl/statystyczne-vademecum-samorzadowca/>

http://mz.praca.gov.pl/Puls2/MZ/lista/wyswietl.do?id=MZ0040&menuNazwa=mz_main&menuId=170311

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