



Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Węgorzewskim na lata 2021 - 2022

Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie

październik 2021 r.

Spis treści

Wstęp	4
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 na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)	9
1. 4. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030.....	10
1. 5. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021.....	12
1. 6. Warmińsko – Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego.....	14
1. 7. Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko – Mazurskim do 2025 roku.	16
1. 8. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko – Mazurskim na 2021 rok.....	19
1. 9. Strategia Zintegrowanego Rozwoju Powiatów Wielkich Jezior Mazurskich na lata 2014-2022.	22
1. 10. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Węgorzewskiego na lata 2016- 2023.....	23
II. Rynek pracy powiatu węgorzewskiego.	27
2. 1. Charakterystyka powiatu węgorzewskiego.	27
2. 2. Poziom i struktura bezrobocia w powiecie węgorzewskim.....	29
2. 3. Analizy lokalnego rynku pracy.....	39
2.4. Priorytetowe grupy osób do objęcia wsparciem.....	44
III. Plan działań w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2021- 2022.....	49
3. 1. Cel strategiczny i cele taktyczne.....	49
3. 2. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym osób bezrobotnych z grup priorytetowych oraz grup marginalizowanych, jako element przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.....	50
3. 3. Poprawa sytuacji młodzieży, w tym absolwentów, na rynku pracy.....	51
3. 4. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości, tworzenia nowych miejsc pracy oraz wsparcie przedsiębiorców i pracodawców poszkodowanych wskutek epidemii COVID-19.....	53
3. 5. Popularyzacja idei kształcenia ustawicznego jako środka przeciwdziałania bezrobociu.	54
3. 6. Promocja usług i instrumentów rynku pracy wśród osób bezrobotnych, przedsiębiorców i pracodawców.....	55

3. 7. Rozwój partnerstwa i współpracy w obszarze partnerstwa lokalnego na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu.	56
3.8. Podniesienie efektywności działań i jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie.	56
IV. Źródła finansowania Programu.	58
V. Monitoring i sprawozdawczość.	66
Zakończenie.	67
Źródła.	69

Wstęp

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Węgorzewskim, zwany dalej Programem, przyjęty do realizacji na lata 2021-2022, został sporządzony w oparciu o art. 9 ust.1 pkt 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2021 r., poz. 1100 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 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.

Program 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 oraz, co najważniejsze, określa cele, zadania i wyzwania w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i promocji zatrudnienia, które stawia przed sobą w najbliższej przyszłości 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 dwóch lat począwszy od roku 2021 oraz kontynuowany w roku 2022 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 na lata 2021-2022 jest aktualizacją wcześniejszego programu realizowanego w latach 2016-2020. Wynika to przede wszystkim z możliwości finansowania Programu ze środków unijnych, w szczególności pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programów operacyjnych obowiązujących w okresie realizacji poprzedniego programu. W latach 2021-2022 zapewnione zostały unijne środki finansowe na aktywizację osób bezrobotnych w ramach perspektywy finansowej 2014-2020, tj. Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko – Mazurskiego na lata 2014-2020 oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Program aktualizuje treść i założenia wcześniejszego programu pod kątem najważniejszych zmian w zadaniach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, które nastąpiły w ostatnich latach, tj. przede wszystkim zniesienie z dniem 14 czerwca 2019 r. obowiązku ustalania profilu pomocy dla każdej osoby bezrobotnej, wprowadzenie z dniem 31.03.2020 r. nowych zadań będących odpowiedzią na panującą w kraju sytuację epidemiologiczną związanych z udzielaniem przedsiębiorcom, pracodawcom i innym uprawnionym podmiotom wsparcia w ramach Tarczy antykryzysowej.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Węgorzewskim na lata 2021-2022 sporządziła Aneta Wiszniewska – kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej.

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 na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.),
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030,
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021,
- Warmińsko – Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego,
- Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko – Mazurskim do 2025 roku,
- Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko – Mazurskim na 2021 rok,
- Strategia Zintegrowanego Rozwoju Powiatów Wielkich Jezior Mazurskich na lata 2014-2022,
- Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Węgorzewskiego na lata 2016-2023.

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 pięć celów w zakresie zatrudnienia, innowacji, edukacji, włączenia społecznego oraz zmian klimatu/energii:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat powinien wynosić 75%;
- na inwestycje w badania i rozwój należy przeznaczać 3% PKB Unii Europejskiej;
- należy osiągnąć cele „20/20/20” w zakresie klimatu i energii (zwiększenie udziału odnawialnych źródeł energii do 20%, zwiększenie efektywności wykorzystania energii o 20%, ograniczenie emisji dwutlenku węgla o co najmniej 20% a 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 zaproponowała, aby powyższe cele unijne przełożyć na krajowe cele i metody działania oraz przedstawiła siedem projektów przewodnich, które umożliwią osiągnięcie postępów w ramach każdego z priorytetów tematycznych, z czego kluczowymi dla polityki rynku pracy są dwa: „Młodzież w drodze” – projekt na rzecz poprawy jakości i atrakcyjności systemów kształcenia, w tym szkolnictwa wyższego poprzez wspieranie mobilności, m. in. młodych specjalistów i studentów; przejawem realizacji tego projektu ma być większa dostępność ofert pracy w państwach członkowskich oraz bezkolizyjne uznawanie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego w celu ułatwienia młodzieży wejścia na rynek pracy – oraz „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” – 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 dwa projekty: „Unia innowacji” – projekt na rzecz poprawy warunków ramowych i dostępu do finansowania badań i innowacji w celu przeradzania się tych innowacyjnych pomysłów w nowe produkty i usługi, które przyczynią się do wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc 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 oraz 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” na szczeblu państw Unii Europejskiej. Dokument jest corocznie aktualizowany przez państwa członkowskie i przekazywany do Komisji Europejskiej. Celem Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020” jest budowa trwałych podstaw wzrostu gospodarczego, przy łączeniu celów unijnych z priorytetami krajowymi.

Pierwszy KPR został przyjęty przez Radę Ministrów 26 kwietnia 2011 r. Określono wówczas cele krajowe strategii „Europa 2020”, które powinny zostać osiągnięte do 2020 roku. Polska w zakresie pięciu wiodących celów strategii zadeklarowała osiągnięcie poniższych wartości:

- zatrudnienie osób w wieku 20-64 lata na poziomie 71%,
- poziomy nakładów na badania i rozwój w wysokości 1,7% PKB,
- spadek zużycia energii pierwotnej do poziomu ok. 96 Mtoe,
- spadek do 4,5 % odsetka osób wcześniej porzucających naukę,
- wzrost do 4,5% odsetka osób w wieku 30-34 lata posiadających wykształcenie wyższe,
- spadek o 1,5 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Najnowsza aktualizacja KPR, aktualizacja 2020/2021, została przyjęta przez Radę Ministrów 28 kwietnia 2020 roku. W związku z pandemią COVID-19 w KPR 2020/2021 uwzględniono działania Polski ukierunkowane na bezpośrednią walkę z pandemią i przeciwdziałanie rozszerzającym się skutkom ekonomicznym pandemii. Opracowano pakiet rozwiązań, zawartych w odpowiednich ustawach (w szczególności specustawa COVID-19), nazwany Tarczą antykrzysową. Celem Tarczy antykrzysowej jest osiągnięcie stabilizacji gospodarki i nadanie jej impulsu inwestycyjnego. Tarcza opiera się na następujących filarach:

- bezpieczeństwo pracowników,
- finansowanie przedsiębiorstw,
- wsparcie dla systemu ochrony zdrowia,

- wzmocnienie systemu finansowego,
- wsparcie inwestycji publicznych.

Ponadto w najnowszej aktualizacji KPR na lata 2020-2021 zaplanowano działania w sferze ekonomii społecznej i solidarnej. Ich celem jest wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz zmniejszanie poziomu ubóstwa.

1. 3. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.).

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) – w skrócie SOR – została przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 r. Jest kluczowym dokumentem państwa w obszarze średnio - i długofalowej polityki gospodarczej. Strategia ta jest aktualizacją średniookresowej strategii rozwoju kraju, tj. Strategii Rozwoju Kraju 2020, przyjętej we wrześniu 2012 roku. Strategia stanowi instrument elastycznego zarządzania głównymi procesami rozwojowymi w kraju. Zawarte są w niej rekomendacje dla polityk publicznych. Dokument przedstawia nowy model rozwoju, niezależną wizję strategiczną, zasady, cele i priorytety rozwoju kraju w wymiarze gospodarczym, społecznym, regionalnym i przestrzennym do 2020 roku oraz w perspektywie do 2030 roku. Nowy model rozwoju to rozwój odpowiedzialny oraz społecznie i terytorialnie zrównoważony. Model oparty o indywidualny potencjał terytorialny, inwestycje, innowacje, rozwój, eksport oraz wysoko przetworzone produkty.

Głównym celem Strategii jest *Tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym*. Oczekiwane skutki realizacji SOR to wzrost zamożności Polaków oraz zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym. W Strategii wskazano również trzy cele szczegółowe:

- trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną (obszary: reindustrializacja, rozwój innowacyjnych firm, kapitał dla rozwoju, małe i średnie przedsiębiorstwa, ekspansja zagraniczna);
- rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony (obszary: spójność społeczna, rozwój zrównoważony terytorialnie);
- skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu (obszary: prawo w służbie obywatelom i gospodarce, instytucje

prorozwojowe i strategiczne zarządzanie rozwojem, e-państwo, finanse publiczne, efektywność wykorzystania środków Unii Europejskiej).

Podkreślić należy, iż powyższa Strategia zakłada, jako znaczący element interwencji państwa w aspekcie zwiększenia spójności społecznej, zapewnienie możliwości wejścia lub powrotu na rynek pracy kapitału ludzkiego z grup dotychczas szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją. Zasadniczą kwestią w osiągnięciu spójności społecznej jest zwiększenie szans na zatrudnienie poprzez dostosowanie treści i procesu kształcenia do oczekiwań rynku pracy, jak również poprawa dostępności usług, w szczególności społecznych i zdrowotnych.

1. 4. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030.

Przyjęcie nowej średniookresowej strategii rozwoju kraju – Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) spowodowało konieczność weryfikacji oraz aktualizacji dotychczas obowiązujących zintegrowanych strategii rozwoju, w tym Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKP). Aktualizacja SRKL miała zapewnić, aby określone w SOR cele, kierunki interwencji, działania i projekty, będące strategicznymi zadaniami państwa w obszarze kapitału ludzkiego oraz obszarze spójności społecznej, zostały osiągnięte. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030, przyjęta przez Radę Ministrów 14 grudnia 2020 r., zastąpiła swoją poprzedniczkę, tj. SRKL 2020. Realizacja działań zawartych w SRKL 2030 ma przynieść efekty w postaci: poprawy dostępności usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne, wzrostu i poprawy wykorzystania potencjału ludzkiego na rynku pracy, poprawy jakości kapitału ludzkiego, wzmocnienia cyfrowego rozwoju kraju. W ujęciu całościowym Strategia ma doprowadzić do podniesienia szeroko rozumianego poziomu życia w Polsce w perspektywie 2030 roku.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 jest jedną z kluczowych strategii w zakresie rynku pracy. Wiodącym celem Strategii jest wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce. Należy przez to rozumieć w szczególności: dorastanie w godnych warunkach, skuteczną edukację, świadczenie pracy, prowadzenie działalności gospodarczej, stałe uczenie się dorosłych, w tym doskonalenie ich kompetencji i kwalifikacji, sprawiedliwy i powszechny dostęp do opieki zdrowotnej, udział w życiu publicznym i politycznym, stały rozwój osobisty, udział w procesach zmian zachodzących na świecie i w Polsce.

Poza celem głównym w Strategii sformułowano następujące cztery cele szczegółowe:

- podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych (uczenie się obywateli nie tylko w szkołach i na uczelniach, ale przede wszystkim uczenie się w miejscu pracy lub w ścisłym związku z pracą, uczenie się w różnych instytucjach angażujących obywateli poza pracą, w sferze życia prywatnego, w środowisku skomputeryzowanym);
- poprawa zdrowia obywateli oraz systemu opieki zdrowotnej (m. in. dostosowanie systemu opieki zdrowotnej do nowej sytuacji demograficznej, działania na rzecz utrzymania obywateli w dobrym zdrowiu w celu wydłużenia ich aktywności na rynku pracy, popularyzacja kultury bezpieczeństwa i zdrowego stylu życia);
- wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy (cel odnoszący się do sfery aktywności zawodowej w kontekście starzenia się społeczeństwa i postępującej automatyzacji coraz większej liczby zawodów; główne działania: polityka rodzinna; wsparcie pracowników z niskimi kwalifikacjami i umiejętnościami; aktywizacja osób nieaktywnych zawodowo – np. osoby młode, osoby po 50 roku życia, niepełnosprawni, odchodzący z rolnictwa lub innych sektorów gospodarki, kobiety, osoby z obszarów defaworyzowanych; ograniczanie bezrobocia, w tym bezrobocia ukrytego w rolnictwie i bezrobocia na obszarach defaworyzowanych; ukierunkowana polityka migracyjna);
- redukcja ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawa dostępu do usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne (cel odnoszący się do wzrostu aktywności zawodowej jako warunku niezbędnego do poprawy poziomu spójności społecznej przy jednoczesnym ograniczaniu ubóstwa i wykluczenia społecznego; główne działania: rozwój instytucjonalnej i pozarodzinnej opieki nad dziećmi w wieku do 3 lat; wsparcie kobiet i mężczyzn w powrocie na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub opieką nad osobą zależną; wsparcie z zakresu profilaktyki wykluczenia społecznego prowadzone na rzecz rodzin, rodzin z osobami niepełnosprawnymi; wsparcie rodzin w kryzysie i wsparcie finansowe dla rodzin z dziećmi na utrzymaniu; zapewnienie spójności działań edukacyjnych w celu odpowiedniego rozwoju młodzieży, w szczególności przygotowania jej do aktywności społecznej i zawodowej w wieku dorosłym – zapewnienie możliwości nabycia kompetencji społecznych zwiększających szanse na rynku pracy, doskonalenie modelu kształcenia zawodowego, promocja kształcenia zawodowego w powiązaniu z rynkiem pracy; rozbudowanie modelu aktywności

społecznej i zawodowej osób starszych; rozwój społecznych usług użyteczności publicznej, w szczególności środowiskowych, w tym realizowanych przez podmioty sektora ekonomii społecznej).

Realizacja każdego z celów szczegółowych powinna się przyczynić do rozwiązania najważniejszych problemów polskiej gospodarki i społeczeństwa, tj. niedostatecznych kompetencji, niewystarczającej opieki zdrowotnej, problemów demograficznych oraz ubóstwa.

1. 5. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) jest podstawą 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 zadań dotyczących obszaru rynku pracy określonych w dokumentach o charakterze strategicznym i planistycznym, m.in. wskazanych powyżej Krajowego Programu Reform „Europa 2020”, Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021 został przyjęty przez Radę Ministrów 22 czerwca 2021 r. Przyjęcie aktualnego KPDZ 2021 przypadło w szczególnym okresie z uwagi na wyzwania o charakterze długoterminowym związane z globalnymi tendencjami społeczno – gospodarczymi, na które nakładają się dodatkowe wyzwania w obszarze rynków pracy wynikające ze skutków pandemii COVID-19. Wyzwania stojące przed rynkiem pracy zostały w KPDZ 2021 zdefiniowane następująco:

- Skutki pandemii COVID-19 dla rynku pracy;
- Nierównowaga na rynku pracy wynikająca ze zmian demograficznych i zróżnicowań terytorialnych;
- Płacowe i pozapłacowe warunki pracy oraz wydajność pracy w Polsce na 1 zatrudnionego;
- Nowe umiejętności i kwalifikacje niezbędne na zmieniającym się rynku pracy;
- Procesy migracyjne na rynku pracy.

Celem głównym KPDZ 2021, będącym odpowiedzią na zidentyfikowane wyzwania, jest wzrost zatrudnienia oraz produktywności pracy. Wdrażanie celu głównego nastąpi poprzez realizację pięciu celów szczegółowych, którym przypisane zostały konkretne zadania:

- Cel 1. Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 dla rynku pracy;
zadania: ochrona miejsc pracy – kontynuacja działań osłonowych, w szczególności dla branż najbardziej dotkniętych ograniczeniami wywołanymi pandemią COVID-19;
- Cel 2. Równowaga na rynku pracy;
zadania: aktywizacja zawodowa osób nieaktywnych, w tym osób z małymi dziećmi, dzięki m.in. zapewnieniu dostępu do elastycznych form pracy czy różnych form opieki nad innymi osobami wymagającymi opieki; wzmocnienie działań aktywizacyjnych wobec grup bezrobotnych wymagających ponadstandardowych działań; wprowadzenie zmian systemowych, które umożliwią podejmowanie działań aktywizacyjnych wobec osób dotychczas biernych zawodowo, pozostających z różnych przyczyn poza rynkiem pracy; wsparcie aktywności zawodowej i podnoszenie umiejętności pracowników m.in. poprzez modernizację funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, w tym poprzez opracowanie nowych przepisów prawnych oraz dalszą informatyzację procesów i narzędzi stosowanych przez te służby; kontynuacja działań na rzecz zatrudnienia osób młodych w ramach programu Gwarancji dla Młodzieży (w tym poprzez nową edycję programu) oraz innych możliwych instrumentów adresowanych do tej grupy; promowanie włączającego rynku pracy oraz ekonomii społecznej w odniesieniu do grup defaworyzowanych, w szczególności do osób niepełnosprawnych; działania propagujące stosowanie elastycznych i jednocześnie stabilnych form zatrudniania (np. praca zdalna, ruchomy czas pracy);
- Cel 3. Tworzenie miejsc pracy o wysokiej jakości;
zadania: działania na rzecz wspierania i propagowania zatrudnienia w oparciu o formy przewidziane w prawie pracy (kodeksie pracy), przynoszące najlepsze i wymierne korzyści wszystkim stronom występującym na rynku pracy; wspieranie rozwoju kompetencji cyfrowych oraz szkolnictwa i kształcenia dostosowanego do wyzwań związanych z transformacją cyfrową; wzmacnianie dialogu społecznego; wzmocnienie udziału partnerów społecznych w konsultacjach prawa i dokumentów programowych; kontynuacja działań analitycznych i legislacyjnych w obszarze prawa pracy;

- Cel 4. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości;
zadania: kontynuacja działań na rzecz zwiększenia szans na rynku pracy poprzez dostosowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy, szczególnie na terenach zagrożonych depopulacją; doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe kwalifikacje w perspektywie długoterminowej (np. 5 i 10 lat); dalsze promowanie kształcenia ustawicznego, a także dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego; rozwijanie współpracy przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych, instytucji publicznych i organizacji pracowników w ramach systemu rad ds. kompetencji; i inne zadania;
- Cel 5. Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi;
zadania: prowadzenie analiz systemu prawno – organizacyjnego dotyczącego zatrudnienia oraz usprawnienie procedur w tym zakresie, sprzyjających zwiększeniu zatrudnienia spoza polskiego rynku pracy; usprawnienie procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców; wspieranie mobilności pracowniczej państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy; wspieranie powrotu osób z emigracji oraz repatriantów;

1. 6. Warmińsko – Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego.

Warmińsko – Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego została przyjęta przez Sejmik Województwa Warmińsko – Mazurskiego 18 lutego 2020 r. Strategia ta stanowi rozwinięcie i pewną modyfikację dotychczasowego podejścia do procesów rozwoju oraz jest odpowiedzią na zmieniające się otoczenie województwa. Strategia Warmińsko – Mazurskie 2030 uwzględnia dotychczasowe doświadczenia regionu, osiągnięte już cele i jednocześnie proponuje przeformułowanie „centrum strategii”. W latach 2013-2019 nasze województwo dążyło do jak najszybszego ograniczenia peryferyjności położenia, co udało się osiągnąć, stąd też w latach 2020-2030 w centrum strategii stawiany jest mieszkaniec regionu. Samorząd regionalny i samorządy lokalne mają skoncentrować swoje działania na podnoszeniu jakości kapitału ludzkiego i kapitału społecznego województwa. Przedstawione zmiany osadzone są wciąż w tej samej wizji rozwoju, którą Zarząd Województwa chce urzeczywistniać w układzie trzech kluczowych priorytetów, którymi są: społeczeństwo, gospodarka, relacje. Modyfikacji natomiast uległ układ celów strategicznych z wyraźnym podkreśleniem znaczenia kompetencji mieszkańców.

Wizja województwa, określona jeszcze w 2005 roku, nadal pozostaje aktualna, gdyż najlepiej syntetyzuje oczekiwania społeczne odnośnie szans rozwojowych, planów życiowych mieszkańców, a także postrzegania Warmii i Mazur. Wizja ta zawiera się w hasło: *Warmia i Mazury regionem, w którym warto żyć...* W Strategii zdefiniowano następujący cel główny: *Spójność ekonomiczna, społeczna i przestrzenna Warmii i Mazur z regionami Europy*, przy czym:

- 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 osiągniata w kontekstach:

- inteligentnych specjalizacji regionu – wywodzących się z tradycji regionu oraz jego potencjału wewnętrznego; dotychczasowe specjalizacje: ekonomia wody, drewno i meblarstwo, żywność wysokiej jakości; aktualnie uwzględnia się również: specjalizacje wyłaniające się (w drodze przedsiębiorczego procesu odkrywania);
- 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 oraz cele operacyjne służące realizacji celów strategicznych:

- 1) kompetencje przyszłości
 - użyteczne kwalifikacje i kompetencje,
 - nowoczesne usługi,
 - profesjonalne organizacje;
- 2) inteligentna produktywność
 - satysfakcjonująca praca,
 - inteligentna specjalizacja,
 - wysoka konkurencyjność;
- 3) kreatywna aktywność
 - inspirująca twórczość,
 - efektywna współpraca,
 - ukształtowana tożsamość;
- 4) mocne fundamenty
 - silny kapitał społeczny,
 - optymalna infrastruktura rozwoju,
 - wyjątkowe środowisko przyrodnicze.

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 oraz aktywności zawodowej mieszkańców regionu, 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, poprzez Regionalne Plany Działań na rzecz Zatrudnienia.

Celem głównym Strategii jest wzrost zatrudnienia oraz aktywności zawodowej mieszkańców regionu.

CEL	Wzrost zatrudnienia oraz aktywności zawodowej mieszkańców regionu		
PRIORY- TETY	Priorytet I Wzrost zatrudnienia	Priorytet II Wzrost poziomu jakości kształcenia	Priorytet III Włączenie zawodowe i społeczne osób zagrożonych wykluczeniem
DZIAŁANIA	<p>Wsparcie tworzenia nowych trwałych miejsc pracy</p> <p>Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy</p> <p>Wspieranie mobilności mieszkańców</p> <p>Aktywizacja zawodowa osób młodych i powyżej 50 roku życia</p> <p>Rozwój innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy</p> <p>Sprawne i efektywne koordynowanie działań PSZ w regionie</p>	<p>Wsparcie wysokiej jakości edukacji, w tym kształcenie ustawicznego</p> <p>Podnoszenie kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki</p> <p>Współpraca ze szkołami w harmonizowaniu kształcenia zgodnego z potrzebami rynku pracy</p>	<p>Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy</p> <p>Ograniczenie poziomu wykluczenia zawodowego i społecznego mieszkańców</p> <p>Zwiększenie dostępności miejsc pracy i usług społecznych</p>

W ramach priorytetu I, jakim jest wzrost zatrudnienia, przewidziano sześć działań szczegółowych, które posiadają istotny wpływ na sytuację na warmińsko – mazurskim rynku pracy oraz na ogólną sytuację społeczną. Realizacja zadań ukierunkowanych na aktywizację zawodową popartą integracją wszystkich grup społecznych, tworzenie innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy, wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw oraz

podniesieniem poziomu usług świadczonych przez instytucje rynku pracy powinna mieć odzwierciedlenie w zmniejszeniu poziomu bezrobocia. Wprowadzanie w ramach aktywizacji zawodowej rozwiązań odpowiadających potrzebom i indywidualnym predyspozycjom osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz podejmowanie działań pobudzających mobilność zawodową i terytorialną również powinno wpłynąć na pozytywne zmiany w poziomie zatrudnienia. Z kolei zwiększenie nacisku przy działaniach zwiększających aktywność zawodową na promocję przedsiębiorczości, w tym w szczególności samozatrudnienia, powinno przełożyć się na poprawę sytuacji bezrobotnych mieszkańców regionu. W tym przedmiocie, w celu zwiększenia przeżywalności utworzonych przedsiębiorstw, niezbędnym warunkiem do spełnienia, poza zapewnieniem dobrych warunków do rozpoczęcia samozatrudnienia, jest sprofilowanie udzielanego wsparcia, m.in. na doradztwo finansowe, prawne, dostęp do szkoleń.

Priorytet II Strategii skupia się na wzroście poziomu jakości kształcenia. Nie bez powodu, gdyż mieszkańcy naszego regionu należą do najslabiej wykształconych w kraju. Powoduje to konieczność poszukiwania rozwiązań umożliwiających zapewnienie wysokokwalifikowanych kadr, które mogłyby wnieść swój wkład w rozwój gospodarki województwa. Pomimo pozytywnych trendów przejawiających się we wzroście aspiracji edukacyjnych ludności jeszcze wiele pozostaje do zrobienia w celu dostosowania struktury poziomu wykształcenia do potrzeb gospodarki regionu oraz podniesienia jakości kształcenia. Realizacja tego celu jest warunkiem koniecznym do osiągnięcia pozytywnych efektów we wszystkich obszarach wskazanych na etapie wyznaczania priorytetowych działań. Dzięki inwestycjom w kapitał ludzki rozwija się konkurencyjna gospodarka oparta na wiedzy. Rezultatem tych działań będzie także ograniczenie bezrobocia oraz zjawisk związanych z wykluczeniem społecznym. Rozwój kapitału ludzkiego Warmii i Mazur odbywać się powinien poprzez poprawę jakości i dostępności wszystkich szczebli wychowania i szkolnictwa, a także promowanie idei kształcenia ustawicznego. Priorytetowymi kierunkami wsparcia obszaru edukacji będzie wsparcie szkolnictwa wyższego i szkolnictwa zawodowego. Nacisk zostanie położony także na rozwój kompetencji kluczowych na rynku pracy (tj. technologii informacyjno – komunikacyjnych, matematyczno – przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego i kształtowania właściwych postaw (tj. kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej).

Efektem działań podejmowanych w ramach priorytetu III – włączenie zawodowe i społeczne osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – ma być przywrócenie na rynek

pracy osób zagrożonych wykluczeniem dzięki stworzeniu możliwości do zatrudnienia oraz integracji ze społeczeństwem. Sytuacja demograficzna powoduje konieczność wykorzystania aktualnie istniejących rezerw pracy i przeciwdziałania ich utracie. Skłania to do wzmożenia działań skierowanych w kierunku aktywizacji osób młodych wchodzących na rynek pracy oraz osób powyżej 50 roku życia. Priorytetem w naszym województwie są również działania, mające na celu zapobieganie przechodzenia bezrobotnych w stan długotrwałego pozostawania bez pracy, poprzez aktywizację w pierwszym okresie po utracie pracy. Wsparcie dotyczy również inicjatyw i działań ukierunkowanych na podnoszenie zdolności do zatrudnienia i zwiększenie aktywności społecznej mieszkańców na obszarach wiejskich, gdzie rynek pracy jest mniej elastyczny, a dostęp do usług społecznych trudniejszy. Osoby, które zamieszkują tereny wiejskie, bardziej dotkliwie odczuwają zmiany gospodarcze, które wpływają m.in. na poziom aktywności zawodowej mieszkańców. Ponadto w szczególnej sytuacji na rynku pracy są kobiety, których sytuację zawodową warunkuje wiele barier i stereotypów utrudniających równy dostęp do pracy i awansu zawodowego. Bariery te dotyczą różnych sfer życia. Istotną rolę w zwiększeniu dostępności zatrudnienia pełni promocja równości szans do zatrudnienia. Niezbędne jest również kontynuowanie działań zmierzających do wyrównywania szans zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Praca stanowi dla nich nie tylko źródło dochodu, lecz jest również wyznacznikiem integracji społecznej. Przyczyną wykluczenia społecznego bardzo często jest także ubóstwo. Jest to istotny problem naszego województwa. Ubóstwo dotyczy w szczególności obszarów, na których występuje szczególne natężenie takich problemów, jak oddalenie od rynku pracy i związane z nim konsekwencje oraz niewystarczający dostęp do dobrej jakości niedrogich usług publicznych.

1. 8. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko – Mazurskim na 2021 rok.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPDZ) jest przygotowywany corocznie. Jest to dokument o charakterze operacyjnym, który definiuje i koordynuje politykę rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w regionie w krótkiej perspektywie czasowej. Wyznaczone są w nim obszary priorytetowe na najbliższy rok. Wybór danych obszarów priorytetowych wynika z diagnozy sytuacji na regionalnym rynku pracy oraz uwzględnia zapisy długo i średniookresowych dokumentów operacyjnych. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko – Mazurskim na 2021 rok został przyjęty przez Zarząd Województwa 9 lutego 2021 r. Celem działań określonych w Planie na 2021 rok

jest odpowiedź na bieżące wyzwania związane ze skutkami pandemii COVID-19 oraz reakcja na zidentyfikowane już wcześniej wyzwania o charakterze długoterminowym.

W RPDZ na rok 2021 zdefiniowano dwa obszary priorytetowe:

- Priorytet I – Wsparcie przedsiębiorców m.in. w ograniczeniu negatywnych skutków epidemii COVID-19, ochronie i tworzeniu miejsc pracy wysokiej jakości;
- Priorytet II – Wzrost aktywności zawodowej oraz edukacyjnej mieszkańców regionu.

Wśród działań kierunkowych zmierzających do realizacji Priorytetu I wskazano w szczególności:

1. Pomoc w zapewnieniu bezpieczeństwa zatrudnienia poprzez wykorzystanie instrumentów Tarczy antykryzysowej;
2. Wspieranie i realizacja zadań służących rozwojowi przedsiębiorczości m.in. poprzez wspieranie podejmowania działalności gospodarczej, szczególnie w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa oraz wspieranie postaw przedsiębiorczych;
3. Wsparcie podmiotów ekonomii społecznej i solidarnej, jako sfery działalności ukierunkowanej na tworzenie miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także dostarczanie usług społecznych użyteczności publicznej i rozwój lokalny, z wykorzystaniem różnych źródeł finansowania, w tym również z zastosowaniem instrumentów Tarczy antykryzysowej;
4. Wsparcie pracodawców we wprowadzaniu elastycznych form zatrudnienia, w tym we wprowadzaniu pracy zdalnej;
5. Badanie zapotrzebowania pracodawców na pracowników w konkretnych grupach zawodów poprzez realizację badania *Barometr zawodów*;
6. Monitoring rynku pracy, w tym planowanych i realizowanych zwolnień grupowych;
7. Wspieranie pracodawców w pozyskiwaniu pracowników z zagranicy w sytuacji braku możliwości zatrudnienia w oparciu o regionalny rynek pracy;
8. Wspieranie i promocja tworzenia miejsc pracy o wysokiej jakości m.in. poprzez promocję legalnego zatrudnienia.

Działania zaproponowane w celu realizacji Priorytetu II:

1. Dążenie do równowagi na rynku pracy zagrożonej zmianami demograficznymi poprzez aktywizację zawodową osób oddalonych od rynku pracy z wykorzystaniem

środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego w celu zwiększenia ich szans na zatrudnienie;

2. Wzmacnianie adaptacyjności wobec postępujących zmian na rynku pracy;
3. Aktywizacja zawodowo – edukacyjna osób młodych w celu zwiększenia ich szans na zatrudnienie;
4. Wspieranie mobilności, w tym mobilności ponadnarodowej mieszkańców Warmii i Mazur poprzez sieć EURES;
5. Zwiększenie zdolności zatrudnieniowej osób pozostających bez pracy poprzez podnoszenie kompetencji społecznych, cyfrowych oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych w obszarach istotnych dla regionalnego rynku pracy;
6. Podniesienie kwalifikacji osób pozostających w zatrudnieniu poprzez promocję i wykorzystanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
7. Promocja i rozwijanie kształcenia zawodowego oraz kształcenia ustawicznego zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy;
8. Usprawnienie oraz profesjonalizacja funkcjonowania instytucji rynku pracy, w tym publicznych służb zatrudnienia oraz OHP, m.in. poprzez wykorzystanie doświadczeń płynących z wdrażania tarczy antykryzysowej i organizacji pracy urzędów w reżimie sanitarnym.

W RPDZ 2021 wskazano również priorytetowe grupy osób do objęcia wsparciem. Będą to m.in. regionalni przedsiębiorcy, współpraca z którymi przybrała nowy charakter z uwagi na pandemię koronawirusa. Kontynuowane będą wobec tej grupy działania związane z realizacją instrumentów przewidzianych Tarczą antykryzysową. Wśród osób bezrobotnych, również tych bezrobotnych niepozostających w ewidencjach powiatowych urzędów pracy (biernych zawodowo), wsparcie kierowane będzie podobnie jak w latach poprzednich w szczególności do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym:

- bezrobotnych do 30 r. ż., w tym grupa NEET,
- bezrobotnych powyżej 50 r. ż.,
- kobiet, w tym wchodzących i powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka,
- bezrobotnych niepełnosprawnych,
- osób bez kwalifikacji zawodowych.

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 roku, a następnie zaktualizowany uchwałą z dnia 24 września 2015 roku.

Sformułowano następującą wizję określającą stan docelowy terenu powiatów Wielkich Jezior Mazurskich po zrealizowaniu Strategii: *Powiaty Wielkich Jezior Mazurskich, to kraina przyjazna mieszkańcom i przyjeźdźnym, 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.*

Na rzecz realizacji Strategii zostały zdefiniowane obszary priorytetowe oraz cele strategiczne, operacyjne i szczegółowe. 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. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Węgorzewskiego na lata 2016-2023.

Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Węgorzewskiego na lata 2016-2023 została przyjęta przez Radę Powiatu w Węgorzewie uchwałą z dnia 31 marca 2016 roku. Strategia stanowi wyraz zintegrowanego planowania społecznego. Cele integracji winny być przedmiotem dążeń i chęci społeczności lokalnej ukierunkowanych na rozwiązywanie problemów, likwidację barier i zagrożeń oraz na wykorzystanie szans tkwiących w potencjale ludzkim i materialnym dla przyszłej integracji. Strategia stanowi również podstawę ubiegania się o możliwe do pozyskania środki finansowe w ramach różnych funduszy pomocowych. Cele, kierunki działań oraz propozycje projektów przedstawione w Strategii umożliwiają dotarcie do najbardziej potrzebujących grup społecznych, często pozostających na marginesie, a nawet wykluczonych ze społeczeństwa. Dokument proponuje wdrożenie partnerstwa lokalnego pomiędzy różnymi partnerami społecznymi, jako zasady rozwiązywania problemów społecznych mieszkańców powiatu, co pozwala na rozwój i pogłębienie współpracy pomiędzy instytucjami, organizacjami i samorządem w zakresie prowadzenia aktywnej i skutecznej polityki społecznej.

Na podstawie diagnozy sytuacji demograficznej i społecznej w powiecie węgorzewskim przyjęte zostały obszary priorytetowe dla realizowania polityki społecznej

w tej jednostce samorządu terytorialnego. Priorytetami w sferze przeciwdziałania problemom społecznym na terenie powiatu węgorskiego są następujące obszary stanowiące jednocześnie przyjęte do osiągnięcia cele strategiczne:

- Wsparcie osób wymagających opieki i rozwój systemu pieczy zastępczej;
- Rozwój rynku pracy;
- Wszechstronny rozwój dzieci i młodzieży;
- Służba zdrowia i bezpieczeństwo;
- Wsparcie organizacji pozarządowych.

Przyjętą misję Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Węgorskiego na lata 2016 – 2023 stanowi *Skuteczne diagnozowanie, szybkie reagowanie i trwale rozwiązywanie problemów społecznych wszystkich grup mieszkańców powiatu węgorskiego. Z kolei wizją Strategii jest Powiat węgorski miejscem atrakcyjnym, przyjaznym i zaspokajającym wszystkie potrzeby społeczne mieszkańców.*

Osiągnięcie celu strategicznego, jakim jest **Rozwój rynku pracy**, ma zapewnić realizacja sześciu celów szczegółowych, w ramach których wskazano przykładowe sposoby realizacji każdego z nich:

1. Wsparcie dla osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych:
 - współpraca z urzędem pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych,
 - stworzenie banku ofert pracy skierowanych do osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych,
 - organizacja spotkań i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych,
 - organizacja spotkań osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych z potencjalnymi pracodawcami,
 - rozwój systemu komunikacji w zakresie dojazdów do miejsc pracy,
 - organizacja spotkań mających na celu promowanie idei samozatrudnienia,
 - pomoc materialna;
2. Redukowanie psychospołecznych skutków bezrobocia:
 - organizacja programów integracyjnych dla osób bezrobotnych,
 - organizacja spotkań ze specjalistami i doradcami,

- organizacja spotkań z zakresu profilaktyki zdrowia,
 - organizacja spotkań animacyjnych i aktywizacyjnych,
 - promocja idei samozatrudnienia,
 - pomoc materialna;
3. Rozwijanie kompleksowego systemu wsparcia dla osób bezrobotnych:
- przeprowadzenie działań diagnostycznych wśród osób bezrobotnych,
 - wspólne inicjatywy z urzędem pracy w celu bieżącego i długofalowego wsparcia osób pozostających bez pracy,
 - organizacja spotkań animacyjnych i motywacyjnych dla osób pozostających bez pracy,
 - działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych,
 - włączanie osób bezrobotnych w prace organizowane przez gminę,
 - organizacja spotkań osób młodych pozostających bez pracy z potencjalnymi pracodawcami,
 - organizacja spotkań mających na celu promowanie idei samozatrudnienia,
 - pomoc materialna;
4. Rozwój sieci współpracy w zakresie wsparcia osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych:
- działania mające na celu poszukiwanie partnerów na poziomie krajowym i międzynarodowym do realizacji wspólnych projektów i inicjatyw,
 - działania mające na celu poszukiwanie partnerów na poziomie krajowym i międzynarodowym do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk,
 - organizacja wizyt studyjnych,
 - organizacja spotkań i konferencji branżowych i roboczych,
 - opracowanie planu rozwoju rynku pracy w powiecie;
5. Rozwój ekonomii społecznej:
- stworzenie inkubatora ekonomii społecznej,
 - współpraca z Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej,
 - wdrażanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych,
 - organizacja spotkań informacyjnych z zakresu ekonomii społecznej,
 - organizacja wydarzeń publicznych promujących ekonomię społeczną,
 - organizacja spotkań z zakresu społecznie odpowiedzialnego biznesu;
6. Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy:
- organizacja spotkań przedsiębiorców i przedstawicieli sektora oświaty,

- organizacja staży w przedsiębiorstwach,
- tworzenie programów współpracy szkół z przedsiębiorstwami,
- organizacja spotkań przedsiębiorców z uczniami w szkołach,
- organizacja targów 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 2020 (stan na dzień 31 grudnia) wynosiła 22 444 osoby, co w ujęciu na gminy wchodzące w skład powiatu obrazuje poniższa tabela.

Tabela 1. Ludność powiatu węgorzewskiego w roku 2020.

Nazwa jednostki samorządowej	Liczba ludności
gmina Węgorzewo	16 443
gmina Budry	2 760
gmina Pozezdrze	3 241
powiat węgorzewski ogółem	22 444

Źródło: dane GUS za rok 2020.

Gęstość zaludnienia na terenie powiatu węgorzewskiego w roku 2020 wynosiła 32 osoby na km², przy gęstości zaludnienia w województwie warmińsko – mazurskim 59 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 wysokiej 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 węgorzewski przynależy do ekoregionu Zielonych Płuc Polski, obejmującego północno – wschodnie tereny kraju, należące do ostatnich obszarów w Europie o nieskażonej przyrodzie oraz niezwyklej 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 węgorzewskim.

Dane statystyczne dotyczące bezrobocia wskazują, że jego poziom i stopa na terenie powiatu węgorzewskiego w ostatniej dekadzie regularnie maleje. Regularny spadek tej stopy był już wyraźnie widoczny podczas opracowywania programu obowiązującego na lata 2016-2020, kiedy analizie poddano lata 2013-2015 (stopa bezrobocia na koniec grudnia: rok 2013 – 30,7%, rok 2014 – 28,1%, rok 2015 – 24,6%). Podobną tendencję spadkową obserwujemy aktualnie analizując przedział czasowy 2018-2020. Wyjątek stanowi tu rok 2020, gdzie stopa bezrobocia wzrosła w porównaniu do roku poprzedniego (wzrosła również na terenie naszego województwa i na terenie kraju), ale rok 2020 był rokiem szczególnym, co szczegółowo zostanie wskazane poniżej.

Na koniec roku 2020 w ewidencji osób bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorzewie pozostawało 1 105 osób, a stopa bezrobocia wynosiła 16,5%, przy stopie bezrobocia na terenie województwa – 10,1%, na terenie kraju – 6,2%. Dla porównania na koniec grudnia 2019 roku zarejestrowanych było 1 025 osób – stopa bezrobocia wyniosła 15,1% (stopa bezrobocia na terenie województwa – 9,0%, na terenie kraju – 5,2%), w tym samym okresie roku 2018 zarejestrowanych było 1 228 osób – stopa bezrobocia wyniosła 17,5% (stopa bezrobocia na terenie województwa – 10,4%, na terenie kraju – 5,8%). Podkreślić należy, iż podane wartości stopy bezrobocia dotyczą danych pierwotnie publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny i nie uwzględniają sporządzanego przez GUS wyrównania sezonowego.

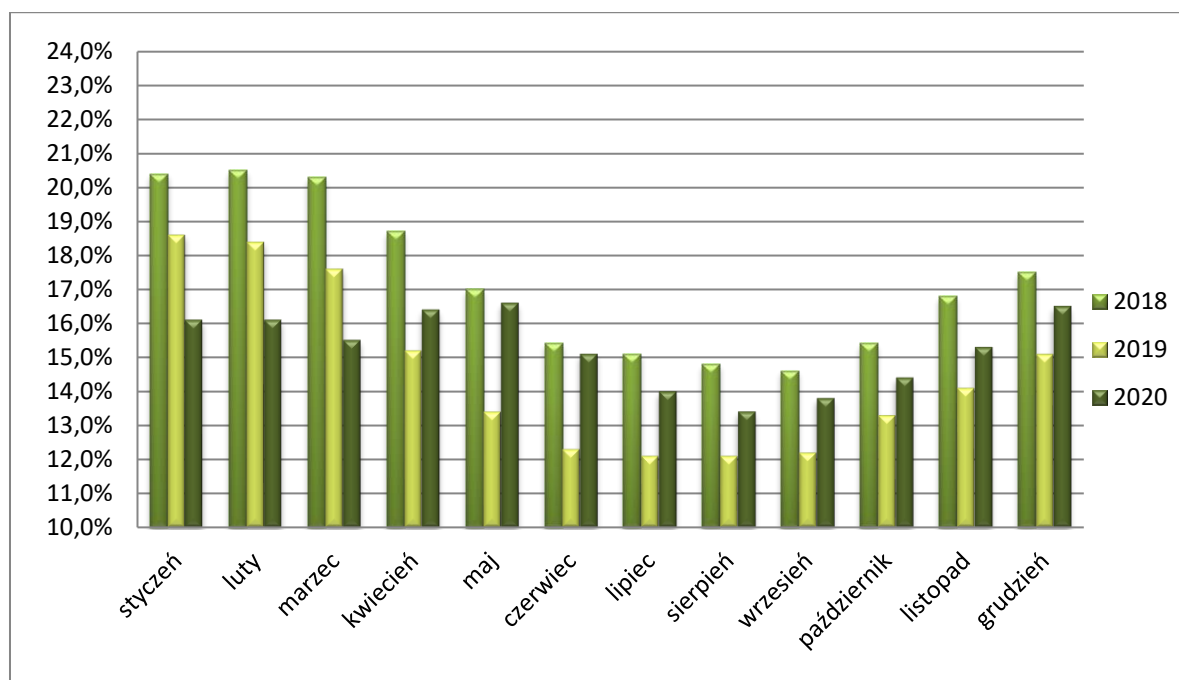
Porównanie kształtowania się sytuacji odnośnie stopy bezrobocia dla powiatu węgorzewskiego na przestrzeni ostatnich trzech lat przedstawia tabela 2 oraz poniższy wykres.

Tabela 2. Stopa bezrobocia dla powiatu węgorzewskiego w latach 2018-2020.

Stopa bezrobocia	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2018	20,4	20,5	20,3	18,7	17,0	15,4	15,1	14,8	14,6	15,4	16,8	17,5
2019	18,6	18,4	17,6	15,2	13,4	12,3	12,1	12,1	12,2	13,3	14,1	15,1
2020	16,1	16,1	15,5	16,4	16,6	15,1	14,0	13,4	13,8	14,4	15,3	16,5

Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Wykres 1. Stopa bezrobocia dla powiatu węgorszewskiego w latach 2018-2020.



Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorszewie.

Stopa bezrobocia w powiecie węgorszewskim w końcu grudnia 2020 roku wyniosła 16,5% i była wyższa od stopy bezrobocia zanotowanej na koniec grudnia 2019 roku o 1,4 p.p. Podkreślić należy, że wysokość stopy bezrobocia jest ściśle uzależniona nie tylko od liczby osób bezrobotnych, ale również od liczby osób aktywnych zawodowo w powiecie. Ponadto stopa bezrobocia wg GUS to udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo, ale bez pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, których jest u nas dużo.

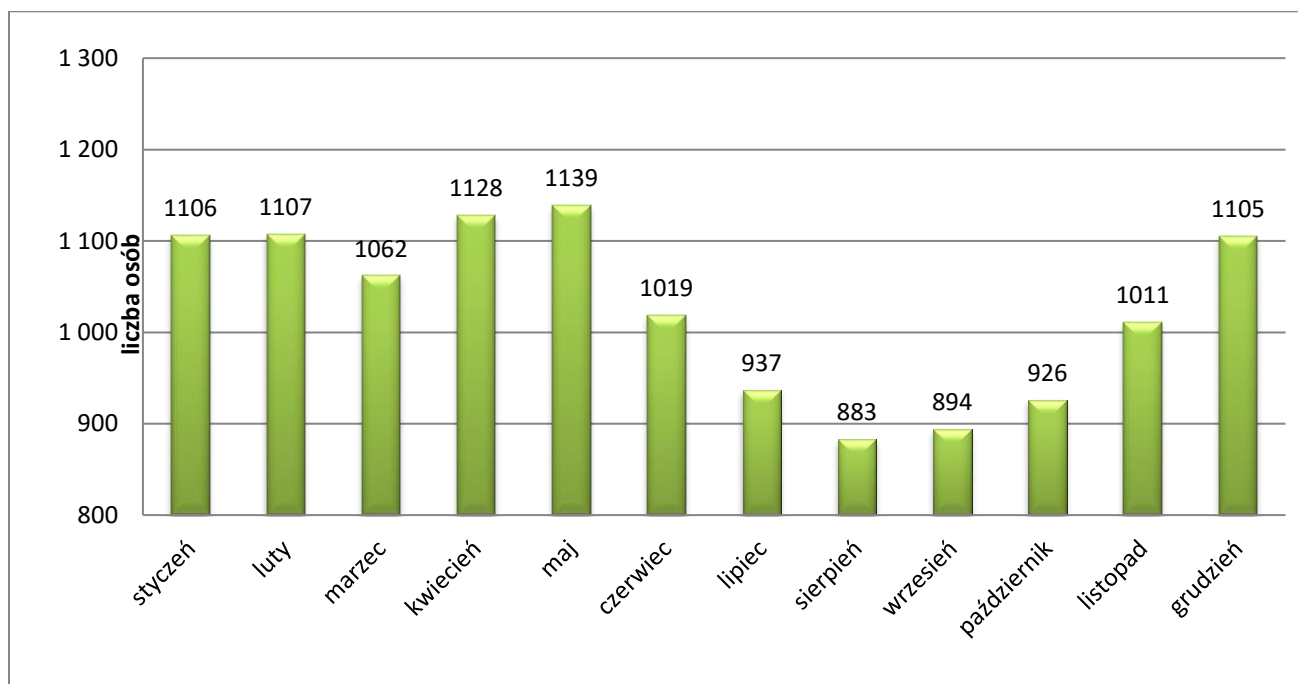
Specyficzne dla naszego powiatu, gdyż od lat obserwowane corocznie, są sezonowe zmiany poziomu i stopy bezrobocia w ciągu roku. W okresie jesienno – zimowym bezrobotnych przybywa i wzrasta stopa bezrobocia z kolei w okresie wiosenno – letnim maleje liczba bezrobotnych, a za nią stopa bezrobocia. Prawidłowość 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, gastronomicznej i budowlanej, jak również zawierania przez urząd w tym okresie największej liczby umów na poszczególne formy aktywizacji zawodowej oraz napływu osób do ewidencji urzędu 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.

Jednak podkreślić należy, że rok 2020 różnił się od lat poprzednich pod względem spadku liczby bezrobotnych oraz stopy bezrobocia, także pod względem opisanej wyżej sezonowości. Jest to wynikiem istotnych zmian w gospodarce oraz na rynku pracy, będących skutkiem panującej sytuacji epidemiologicznej (m.in. pogorszenie się sytuacji pracodawców i przedsiębiorców, obserwowany wzrost bezrobocia). W latach 2018-2019 stopa bezrobocia malała od stycznia do sierpnia i to o około 6 p.p., a następnie wzrastała, ale już tylko o połowę wielkości spadku. W roku 2020 stopa bezrobocia na koniec roku (16,5%) była wyższa od tej z początku roku (styczeń – 16,1%), przy czym stopa nieznacznie malała do końca marca, a następnie wzrastała w kwietniu i maju (kwiecień – 16,4%, maj – 16,6%). Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w sierpniu, tj. 13,4%.

Zmieniający się stan poziomu bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2020 roku ilustruje wykres 2.

Wykres 2. Poziom bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2020 roku.



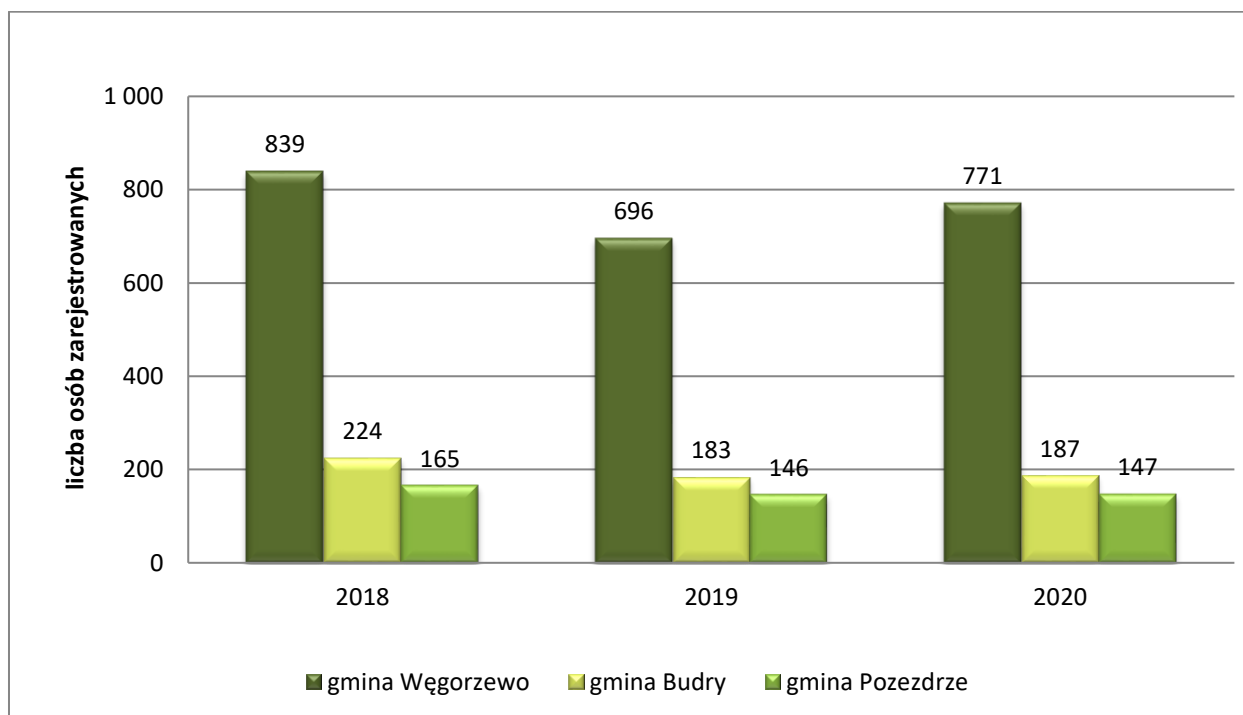
Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Zmiany w poziomie bezrobocia stanowią wypadkową działania dwóch zmiennych, tj. napływu do bezrobocia i odpływu z bezrobocia. Część bezrobotnych jest wyłączana

z ewidencji a następnie do niej powraca (np. po podjęciu krótkotrwałego zatrudnienia, ponownej rejestracji po upływie okresu oczekiwania na możliwość rejestracji po wyłączeniu z powodu niestawienia się w wyznaczonym terminie lub odmowie przyjęcia propozycji pracy). W ciągu dwunastu miesięcy 2020 roku w urzędzie zarejestrowano 1576 osób (dla porównania w poprzednim roku były to 1744 osoby bezrobotne) a wyłączono z ewidencji 1496 osób (w poprzednim roku było to 1947 osób). Od kilku lat liczba osób rejestrujących się w urzędzie maleje. Podobnie było w roku 2020 a mimo to bezrobocie wzrosło. Przyczynę stanowi to, iż w 2020 roku znacząco zmalała liczba wyłączeń z ewidencji. W 2019 roku wyłączono z ewidencji o 451 osób więcej niż w roku 2020.

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 2018-2020.



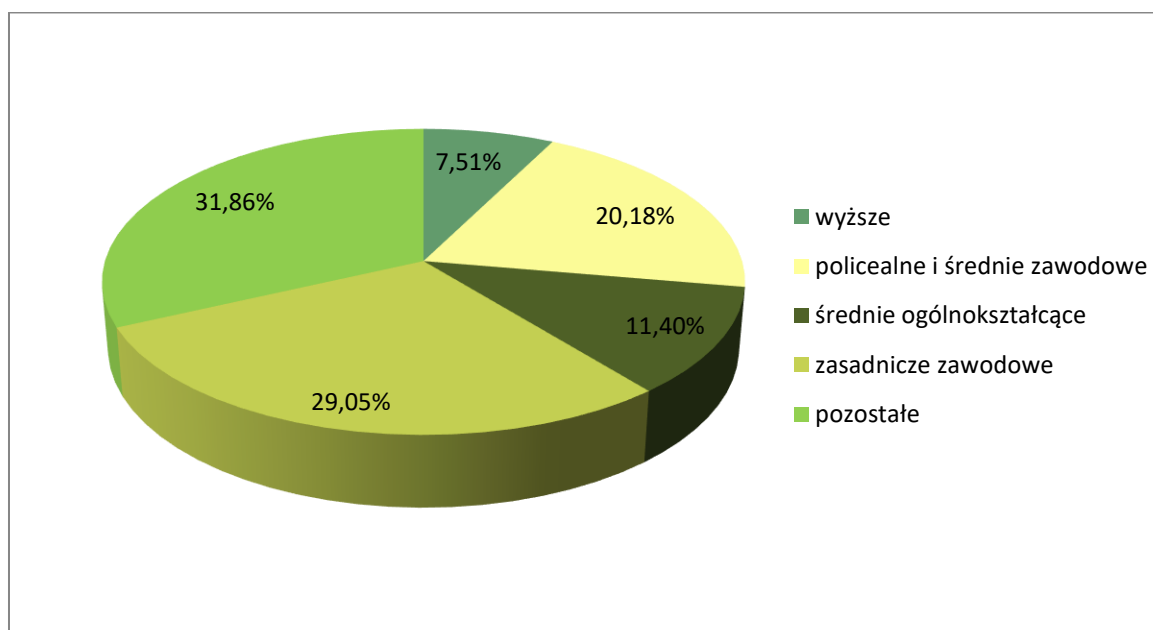
Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania zarejestrowanych bezrobotnych zdecydowanie przeważają mieszkańcy wsi, których udział procentowy w całej populacji

bezrobotnych wyniósł 59,37% w końcu roku 2020, zaś w latach poprzednich kształtował się porównywalnie, tj. 61,46% na koniec roku 2019 i 62,05% w tym samym okresie 2018 roku.

Zdecydowana większość osób zarejestrowanych w PUP posiada niski poziom wykształcenia. Jest to również tendencja niezmienna w analizowanych ostatnich trzech latach. Na koniec grudnia 2020 roku wśród osób bezrobotnych blisko 61% 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 60,98% w roku 2019 oraz 61,16% w roku 2018 ogółu zarejestrowanych. Najmniej liczną grupą bezrobotnych w rozpatrywanym aspekcie są osoby posiadające wykształcenie wyższe, których udział w roku 2020 wynosił 7,51% całości zarejestrowanych i podobnie w latach wcześniejszych – 8% na koniec roku 2019 oraz 6,51% w grudniu 2018 roku. Strukturę osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie w końcu grudnia 2020 roku pod względem poziomu wykształcenia prezentuje wykres 4.

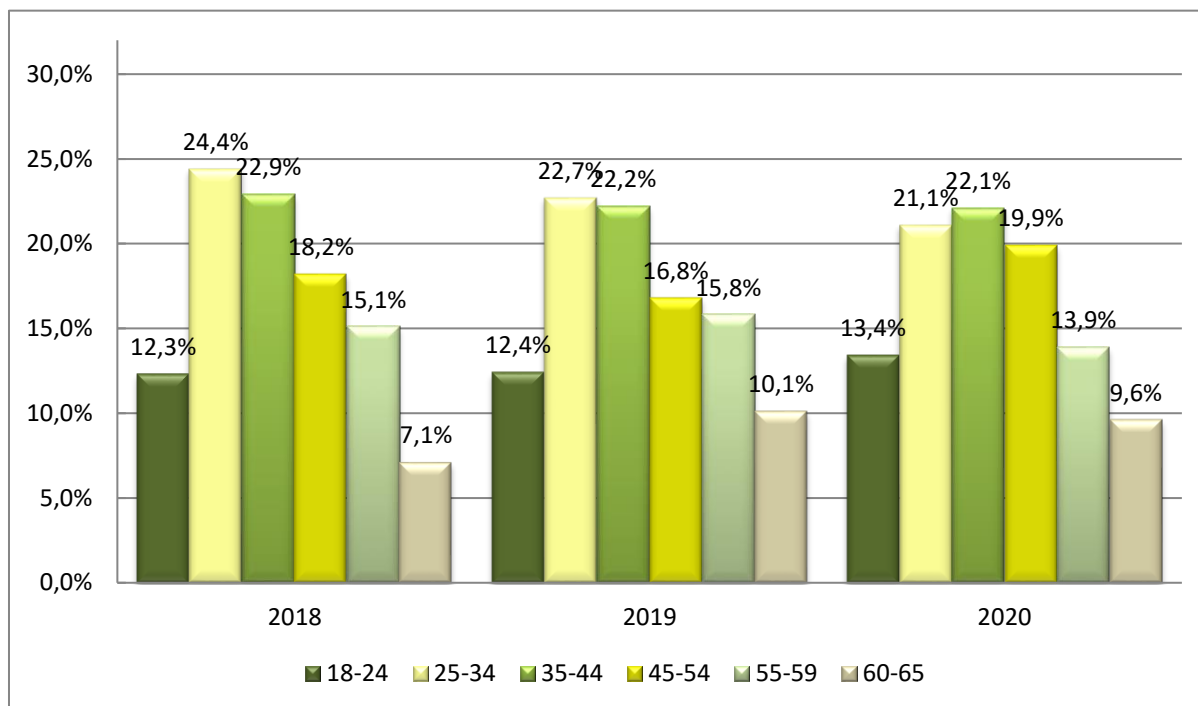
Wykres 4. Poziom wykształcenia osób bezrobotnych w ujęciu procentowym na koniec grudnia 2020 roku.



Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Biorąc pod uwagę wiek osób bezrobotnych obserwujemy, że regularnie od trzech lat najliczniejsze ich grupy stanowią osoby znajdujące się w dwóch przedziałach wiekowych, tj. 25-34 lata oraz 35-44 lata, zaś najmniej liczną grupę osoby w wieku 60-65 lat.

Wykres 5. Bezrobotni z podziałem na wiek w ujęciu procentowym według stanu na koniec grudnia w latach 2018-2020.



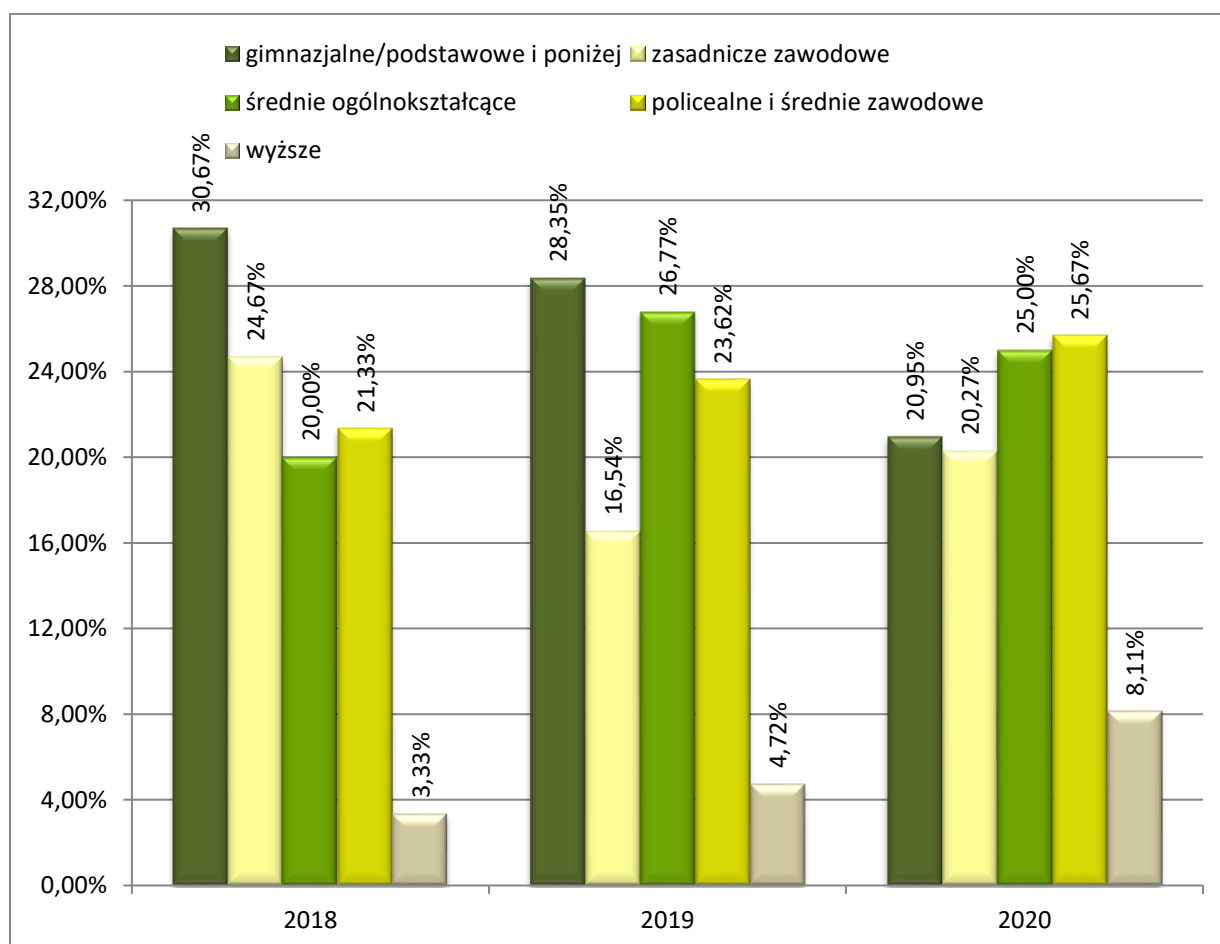
Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Powyższy wykres ilustruje szczegółowe dane odnośnie udziału osób bezrobotnych w poszczególnych przedziałach wiekowych w populacji zarejestrowanych na przestrzeni ostatnich trzech lat. Można na nim zauważyć nieznaczny wzrost udziału w ogóle zarejestrowanych osób najmłodszych, tj. mieszczących się w przedziale 18-24 lata, którzy w roku 2018 stanowili 12,3% zarejestrowanych na koniec grudnia, 12,4% w końcu 2019 roku i 13,4% według stanu na dzień 31.12.2020 roku. Przyczyny tego wzrostu dopatrywać można w szczególności w spadku zainteresowania aktywnymi formami wsparcia zarówno ze strony bezrobotnych z tej grupy wiekowej, jak i przedsiębiorców / pracodawców (organizatorów miejsc aktywizacji) w wyniku panującego w 2020 roku stanu epidemii i wprowadzonych w związku z nim obostrzeń.

Analizując sytuację zarejestrowanych osób do 25 roku życia pod kątem wykształcenia obserwujemy niepokojące zjawisko. Niezmiennie w analizowanym trzyletnim okresie znaczący odsetek osób do 25 roku życia charakteryzuje się niskim poziomem wykształcenia. Wykształcenie poniżej średniego posiadało w końcu 2020 roku 41,22% tej grupy, na koniec grudnia 2019 roku 44,88%, a w końcówce 2018 roku 55,33% najmłodszych bezrobotnych. Jeżeli założymy, że osoby bezrobotne, które posiadają wykształcenie na poziomie gimnazjalnym / podstawowym i poniżej oraz osoby z wykształceniem średnim

ogólnokształcącym nie posiadają kwalifikacji zawodowych, co jest wysoko prawdopodobne, możemy stwierdzić, że około połowa zarejestrowanych bezrobotnych do 25 roku życia nie posiada kwalifikacji zawodowych (rok 2020 – 45,95%, rok 2019 – 55,12%, rok 2018 – 50,67%). 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.

Wykres 6. Poziom wykształcenia bezrobotnych do 25 roku życia w ujęciu procentowym według stanu na koniec grudnia w latach 2018-2020.



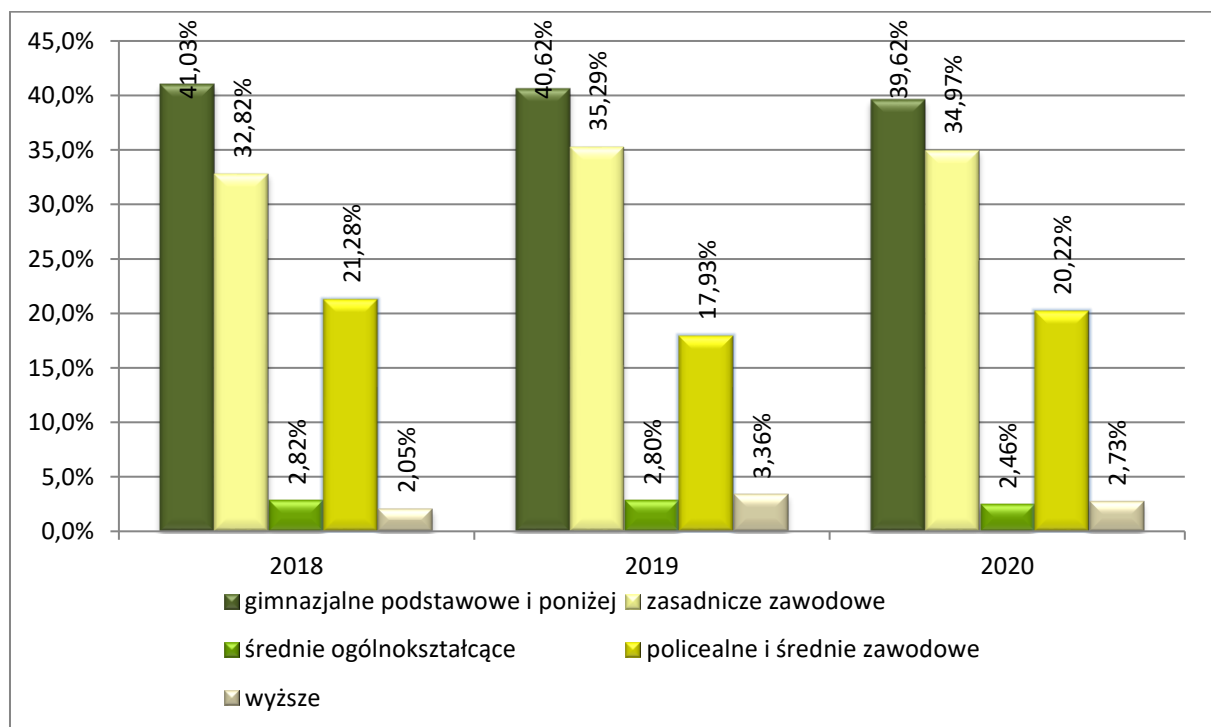
Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Z powyższej sytuacji wynika, że należy położyć szczególny nacisk na wdrażanie usług i instrumentów umożliwiających młodym ludziom na nabywanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych przydatnych na rynku pracy. Ponadto uwzględniając w analizie poziomu wykształcenia osób do 25 roku życia również płeć obserwujemy, że wśród osób

z wykształceniem gimnazjalnym / podstawowym i poniżej zdecydowanie dominują kobiety, które na koniec 2020 roku stanowiły 61,29% tych osób oraz odpowiednio w roku 2019 – 69,44% i w roku 2018 – 65,22%. Prawdopodobnie młode kobiety z różnych przyczyn, m.in. ze względu na wczesne macierzyństwo, przerywają naukę lub 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.

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, wynosi on około jednej trzeciej zarejestrowanych bezrobotnych. Osoby w tym wieku stanowiły odpowiednio: 31,76% zarejestrowanych w roku 2018, 34,83% bezrobotnych w roku 2019 oraz 33,12% bezrobotnych figurujących w ewidencji w końcu roku 2020. Wśród osób powyżej 50 roku życia wyraźnie dominują osoby charakteryzujące się niskim poziomem wykształcenia, co szczegółowo ilustruje poniższy wykres.

Wykres 7. Poziom wykształcenia bezrobotnych powyżej 50 roku życia w ujęciu procentowym według stanu na koniec grudnia w latach 2018-2020.



Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Bezrobotni posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne / podstawowe i poniżej na koniec 2020 roku stanowili łącznie aż 74,59% zarejestrowanych osób w tym wieku, a w latach poprzednich było to odpowiednio 75,91% w roku 2019 oraz 73,85% w końcu roku 2018. Najmniej liczne grupy wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia stanowią osoby posiadające wykształcenie wyższe oraz średnie ogólnokształcące, których udział procentowy jest naprawdę niewielki.

Analizie należy również poddać strukturę osób bezrobotnych pod kątem czasu pozostawania bez pracy. Szczegółowe dane w tym zakresie za okres ostatnich trzech lat prezentuje poniższa tabela.

Tabela 3. Osoby bezrobotne wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2018-2020.

Wyszczególnienie	Stan na 31.12.2018 r.	Stan na 31.12.2019 r.	Stan na 31.12.2020 r.
Do 1 miesiąca	120	135	123
1–3 miesiące	362	296	260
3–6 miesięcy	171	183	180
6–12 miesięcy	136	107	198
12–24 miesięcy	149	123	178
Powyżej 24 m – cy	290	181	166

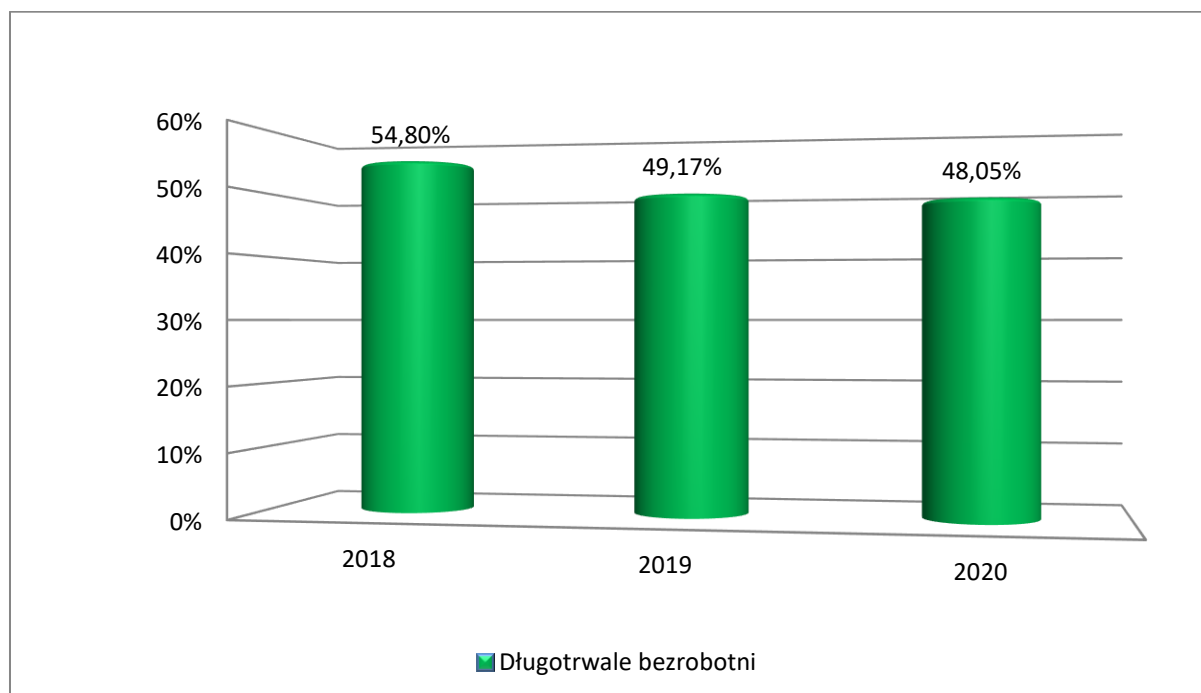
Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Uwzględniając czas pozostawania bez pracy bezrobotnych obserwujemy, że dominującą grupą są osoby zarejestrowane pozostające bez pracy w przedziale 1 – 3 miesiące, które stanowiły następujący odsetek zarejestrowanych: 23,53% w roku 2020, 28,88% w roku 2019, 29,48% w roku 2018. 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 zgodnie z definicją długotrwałego bezrobocia w realizowanych przez urząd projektach współfinansowanych z EFS (w przypadku osób do 25 r. ż. w projekcie współfinansowanym z EFS za osobę długotrwale bezrobotną uznaje się już osobę pozostającą bez pracy przez okres 6 miesięcy). W przypadku wskazanych powyżej osób pozostających bez pracy przez okres od 12 do 24 miesięcy oraz powyżej 24 miesięcy ich łączny udział procentowy w populacji zarejestrowanych na koniec grudnia wynosił: 35,75% w roku 2018, 29,66% w 2019 roku, 31,13% w roku 2020. W związku z tym urząd podejmuje w stosunku do tej grupy intensywne

działania aktywizujące, w tym w ramach ww. projektów. Efektem tych działań jest m.in. obserwowany znaczący spadek liczby osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy, których w końcu roku 2018 było 290 osób (23,62% ogółu zarejestrowanych), w 2019 roku 181 osób (17,66% pozostających w ewidencji) oraz na koniec grudnia 2020 roku 166 osób (15,02% wszystkich zarejestrowanych).

Do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym należą osoby długotrwale bezrobotne. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotny długotrwale to bezrobotny pozostający w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Analizując sytuację osób zarejestrowanych jako bezrobotne na przestrzeni ostatnich trzech lat pod kątem długotrwałego bezrobocia zgodnie z ww. definicją ustawową można stwierdzić, iż grupa ta stanowi bardzo znaczący odsetek ogółu zarejestrowanych, przy czym zauważalna jest tendencja spadkowa. Długotrwale bezrobotni stanowili odpowiednio: 54,80% zarejestrowanych w końcu roku 2018, 49,17% bezrobotnych w tym samym okresie roku 2019, 48,05% ogółu bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2020 roku. Stan ten ilustruje poniższy wykres.

Wykres 8. Udział długotrwale bezrobotnych wśród ogółu osób zarejestrowanych w ujęciu procentowym w latach 2018-2020.



Źródło: Dane statystyczne PUP w Węgorzewie.

Wśród długotrwale bezrobotnych nieznacznie dominują kobiety, które stanowiły 58,40% tej grupy w roku 2018 oraz odpowiednio 55,75% w roku 2019 i 51,60% długotrwale bezrobotnych na koniec roku 2020. Również w tym przypadku obserwowalna jest tendencja spadkowa, przewaga kobiet wśród tej grupy wyraźnie maleje.

Fakt, iż osoby długotrwale bezrobotne stanowią tak znaczący odsetek zarejestrowanych może wzbudzać niepokój, jednakże należy wziąć pod uwagę, iż w grupie tej znajdują się w znacznej części osoby, które regularnie podejmują pracę, tyle że tak charakterystyczną dla naszego powiatu krótkookresową, na kilka miesięcy (w szczególności gastronomia, budownictwo, ogrodnictwo, rolnictwo) po czym znowu powracają do ewidencji osób bezrobotnych oczekując dłuższy okres na ponowne zatrudnienie sezonowe. Niemniej jednak istnieje istotna potrzeba objęcia tej grupy osób szczególnym wsparciem ze strony urzędu, w szczególności w postaci intensywnych działań aktywizacyjnych mających na celu ugruntowanie ich stałej pozycji na rynku pracy.

2. 3. Analizy lokalnego rynku pracy.

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 2014 r. 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 powyższym rozporządzeniu corocznie sporządzana jest lista zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy w powiecie węgorszewskim. Powyższa analiza jest niezbędna do opracowania kierunku działań mających na celu ograniczanie bezrobocia w powiecie węgorszewskim poprzez trafne sporządzenie planu szkoleń oraz wyznaczenia dalszej drogi aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia.

Zgodnie z przeprowadzoną analizą w roku 2021 na lokalnym rynku pracy istnieje zapotrzebowanie w szczególności na dwa zawody, tj. opiekun osób starszych oraz pracownik socjalny. To właśnie w tych zawodach występuje największy deficyt osób posiadających odpowiednie kwalifikacje i / lub doświadczenie zawodowe.

Barometr zawodów

Barometr zawodów jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą zapotrzebowania na zawody realizowaną od 2009 roku w województwie małopolskim. Decyzją ministra właściwego ds. pracy 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. 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.

Barometr powstaje osobno dla każdego powiatu oraz dla całego województwa. Po przeprowadzeniu paneli eksperckich w każdym z powiatów tworzony jest *Barometr zawodów* dla województwa.

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 podpowiada, gdzie jest większa szansa na znalezienie pracy w poszukiwanym zawodzie w pobliskich powiatach. 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 2021 dla powiatu węgorskiego opracowano podczas panelu eksperckiego w dniu 21 września 2020 roku.

Barometr zawodów 2021 - powiat węgorszewski

DEFICYT

Cieśle i stolarze budowlani Dentyści Fryzjerzy Lekarze	Nauczyciele przedszkoli Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej Pielęgniarki i położne Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	Pracownicy socjalni Psycholodzy i psychoterapeuci Samodzielni księgowi
---	---	--

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych Agenci ubezpieczeniowi Akustycy i realizatorzy dźwięku Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych Animatory kultury i organizatorzy imprez Architekci i urbaniści Architekci krajobrazu Archiwiści i muzealnicy Asystenci w edukacji Betoniarze i zbrojarze Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy Blacharze i lakiernicy samochodowi Brukarze Ceramicy przemysłowi Cukiernicy Dekarze i blacharze budowlani Diagności samochodowi Dziennikarze i redaktorzy Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy Farmaceuci Filolodzy i tłumacze Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy Fizjoterapeuci i masażyści Floryści Fotografowie Geodeci i kartografowie Graficy komputerowi Inspektorzy nadzoru budowlanego Instruktorzy nauki jazdy Instruktorzy rekreacji i sportu Inżynierowie budownictwa Inżynierowie elektrycy i energetycy Inżynierowie inżynierii środowiska Kamieniarze Kelnerzy i barmani Kierowcy autobusów Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych Kierowcy samochodów osobowych Kierownicy budowy Kierownicy ds. logistyki Kierownicy ds. produkcji Kierownicy ds. usług Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu Kierownicy sprzedaży Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury Kosmetyczki Kucharze Lakiernicy	Listonosze i kurierzy Logopedzi i audiofonolodzy Magazynierzy Marynarze, pracownicy obsługi statków i portów Masarze i przetwórcy ryb Maszyniści Mechanicy maszyn i urządzeń Mechanicy pojazdów samochodowych Monterzy elektroniki Monterzy instalacji budowlanych Monterzy konstrukcji metalowych Monterzy maszyn i urządzeń Monterzy okien i szklarze Murarze i tynkarze Nauczyciele języków obcych i lektorzy Nauczyciele nauczania początkowego Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedmiotów zawodowych Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych Ogrodnicy i sadownicy Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych Operatorzy maszyn włókienniczych Operatorzy obrabiarek skrawających Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych Opiekunki dziecięce Optycy i pracownicy wytwarzający protezy Pedagodzy Piekarze Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków Pomoce kuchenne Pomoce w gospodarstwie domowym Pozostali specjaliści edukacji Pracownicy administracyjni i biurowi Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej Pracownicy ds. budownictwa drogowego Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych Pracownicy ds. jakości Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości Pracownicy ds. techniki dentystycznej	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych Pracownicy myjni, pralni i prasowni Pracownicy obsługi ruchu szynowego Pracownicy ochrony fizycznej Pracownicy poczty Pracownicy poligraficzni Pracownicy przetwórstwa metali Pracownicy przetwórstwa spożywczego Pracownicy służb mundurowych Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy Pracownicy usług pogrzebowych Pracownicy zajmujący się zwierzętami Prawnicy Projektanci i administratorzy baz danych, programiści Przedstawiciele handlowi Ratownicy medyczni Recepcjoniści i rejestratorzy Robotnicy budowlani Robotnicy leśni Robotnicy obróbki skóry Rybaczy Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych Sekretarki i asystenci Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych Spawacze Specjaliści administracji publicznej Specjaliści ds. finansowych Specjaliści ds. organizacji produkcji Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży Specjaliści ds. rynku nieruchomości Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki Specjaliści rolnictwa i leśnictwa Specjaliści technologii żywności i żywienia Specjaliści telekomunikacji Spedytorzy i logistycy Sprzątaczkę i pokojowe Szeffowie kuchni Ślusarze Tapiczerzy Technicy budownictwa Technicy informatycy Technicy mechanicy Weterynarze Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych Zaopatrzeniowcy i dostawcy
--	---	---

NADWYŻKA

Ekonomiści Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży Robotnicy obróbki drewna i stolarze	Rolnicy i hodowcy Sprzedawcy i kasjerzy
--	--	--

Barometr zawodów 2021 – województwo warmińsko - mazurskie

DEFICYT

Betoniarze i zbrojarze	Magazynierzy	Pielęgniarki i położne
Cieśle i stolarze budowlani	Mechanicy pojazdów samochodowych	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Dekarze i blacharze budowlani	Monterzy instalacji budowlanych	Robotnicy budowlani
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy	Murarze i tynkarze	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Kierowcy autobusów	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Samodzielni księgowi
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Spawacze
Kucharze	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Ślusarze
Lekarze		

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych	Listonosze i kurierzy	Pracownicy poligraficzni
Agenci ubezpieczeniowi	Logopedzi i audiofonolodzy	Pracownicy przetwórstwa metali
Akustycy i realizatorzy dźwięku	Masarze i przetwórcy ryb	Pracownicy przetwórstwa spożywczego
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Mechanicy maszyn i urządzeń	Pracownicy służb mundurowych
Animatorzy kultury i organizatorzy imprez	Monterzy elektroniki	Pracownicy socjalni
Architekci i urbaniści	Monterzy konstrukcji metalowych	Pracownicy sprzedaży internetowej
Architekci krajobrazu	Monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Archiwiści i muzealnicy	Monterzy okien i szklarzy	Pracownicy usług pogrzebowych
Asystenci w edukacji	Nauczyciele języków obcych i lektorzy	Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	Nauczyciele nauczania początkowego	Prawnicy
Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Blacharze i lakiernicy samochodowi	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
Brukarze	Nauczyciele przedszkoli	Przedstawiciele handlowi
Ceramicy przemysłowi	Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	Psycholodzy i psychoterapeuci
Cukiernicy	Obuwnicy	Ratownicy medyczni
Dentyści	Ogrodnicy i sadownicy	Recepcjoniści i rejestratorzy
Diagności samochodowi	Operatorzy aparatury medycznej	Robotnicy leśni
Dziennikarze i redaktorzy	Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru	Robotnicy obróbki skóry
Farmaceuci	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych	Rolnicy i hodowcy
Filolodzy i tłumacze	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych	Rybaczy
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Fizjoterapeuci i masażyści	Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych	Sekretarki i asystenci
Floryści	Operatorzy maszyn włókienniczych	Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Fotografowie	Operatorzy obrabiarek skrawających	Specjaliści administracji publicznej
Fryzjerzy	Operatorzy urządzeń dźwiękowo-transportowych	Specjaliści ds. finansowych
Geodeci i kartografowie	Opiekunki dziecięce	Specjaliści ds. organizacji produkcji
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	Opiekuńcy	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
Graficy komputerowi	Opiekuńcy wytworzący protezy	Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Inspektorzy nadzoru budowlanego	Pedagodzy	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Instruktorzy nauki jazdy	Piekarze	Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Instruktorzy rekreacji i sportu	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków	Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Inżynierowie budownictwa	Pomoce kuchenne	Specjaliści technologii żywności i żywienia
Inżynierowie chemicy i chemicy	Pomoce w gospodarstwie domowym	Specjaliści telekomunikacji
Inżynierowie elektrycy i energetycy	Pozostali specjaliści edukacji	Spedytorzy i logistycy
Inżynierowie inżynierii środowiska	Pracownicy administracyjni i biurowi	Sprzątaczkę i pokojowe
Inżynierowie mechanicy	Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej	Sprzedawcy i kasjerzy
Kamieniarze	Pracownicy ds. budownictwa drogowego	Szefowie kuchni
Kelnerzy i barmani	Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych	Tapicerzy
Kierowcy samochodów osobowych	Pracownicy ds. jakości	Technicy budownictwa
Kierownicy budowy	Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp	Technicy informatycy
Kierownicy ds. logistyki	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Technicy mechanicy
Kierownicy ds. produkcji	Pracownicy ds. techniki dentystrycznej	Weterynarze
Kierownicy ds. usług	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Windykatorzy
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Pracownicy myjni, pralni i prasowni	Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Kierownicy sprzedaży	Pracownicy obsługi ruchu szynowego	Zaopatrzeniowcy i dostawcy
Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury	Pracownicy ochrony fizycznej	
Kosmetyczki	Pracownicy poczty	
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży		
Lakiernicy		

NADWYŻKA

ekonomiści

Inne

Warto podkreślić, iż w latach wcześniejszych powiatowe urzędy pracy opracowywały jeszcze jedną odrębną analizę rynku pracy, tj. Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych. Ostatnia taka analiza powstała w roku 2020 i dotyczyła sytuacji na rynku pracy w tym zakresie w roku 2019. Zaprzestanie opracowywania ww. analizy wynikało z decyzji podjętej w ministerstwie właściwym ds. pracy o połączeniu Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych z Barometrem zawodów w jedno wspólne badanie, które będzie miało na celu monitorowanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych. W związku z powyższym od 2021 roku rozszerzono zakres danych, którymi powiatowe urzędy pracy posługują się podczas przeprowadzania badania Barometr zawodów.

Ponadto urząd sporządza comiesięczne informacje o stanie bezrobocia i działaniach Urzędu w celu łagodzenia jego skutków oraz sprawozdanie roczne z działalności urzędu będące zbiorczą analizą sytuacji na rynku pracy w danym roku.

2.4. Priorytetowe grupy osób do objęcia wsparciem.

Zgodnie z założeniami przedstawionych dokumentów strategicznych, wytycznymi realizowanych projektów współfinansowanych z EFS, wnioskami wynikającymi z analizy poziomu i struktury bezrobocia na terenie powiatu oraz z uwzględnieniem zarówno doświadczeń w skutecznej aktywizacji osób bezrobotnych z lat ubiegłych, jak i zmian w realizowanych przez urząd zadaniach z uwagi na pandemię koronawirusa, w okresie najbliższych dwóch lat wsparcie kierowane będzie do dwóch głównych grup odbiorców usług urzędu, tj. do osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców i pracodawców działających na lokalnym rynku pracy, o czym szczegółowo poniżej.

Wśród osób bezrobotnych wsparcie urzędu będzie kierowane w szczególności do osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku, w tym:

- bezrobotnych do 30 roku życia, w tym grupa NEET (osoby pozostające bez zatrudnienia, które nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym i szkoleniu),
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- bezrobotnych długotrwale (biorąc pod uwagę zarówno ustawową definicję długotrwałego bezrobocia, jak i definicję przyjętą w ramach projektów współfinansowanych z EFS uwzględniającą czas pozostawania bez pracy),

- bezrobotnych i poszukujących pracy niepełnoprawnych,
- bezrobotnych kobiet, w tym wchodzących lub powracających do pracy po urodzeniu dziecka,
- bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych.

Osoby do 30 roku życia z uwagi na znaczenie społeczne w kontekście aktualnej sytuacji demograficznej wciąż powinni pozostać grupą priorytetową na lokalnym rynku pracy. Podkreślić należy, że młodzi pracownicy są wysoce narażeni na utratę pracy w wyniku kryzysu wywołanego epidemią COVID-19. Młodzi ludzie często zatrudniani są w branżach, które zostały najbardziej dotknięte wskutek wprowadzonych restrykcji i ograniczeń, czyli branży gastronomicznej, hotelarskiej, fitness oraz handlu. Ponadto osoby te najczęściej nie mają jeszcze ugruntowanej pozycji rynku pracy ze względu na krótkie doświadczenie zawodowe lub nawet brak tego doświadczenia. Dodatkowo, jak wskazano w części dotyczącej analizy bezrobocia na lokalnym rynku pracy, w przypadku osób do 25 roku życia obserwujemy wysoki odsetek osób z niskim poziomem wykształcenia w tej grupie, a około jedna piąta ogółu osób do 25 roku życia posiada wykształcenie tylko na poziomie gimnazjalnym / podstawowym i poniżej. Stąd też młodzi ludzie są grupą wymagającą szczególnego wsparcia. Należy tu mieć na uwadze także pogłębiające się braki zasobów pracy. Niezbędne są zatem skuteczne działania w celu aktywizacji młodych bezrobotnych oraz zatrzymania ich na lokalnym rynku pracy.

Priorytetową grupą wsparcia ze strony urzędu są również osoby powyżej 50 roku życia. Zachodzące zmiany i dalsze perspektywy demograficzne determinują konieczność wydłużania aktywności zawodowej tych osób. Dodatkowo panująca sytuacja epidemiologiczna i obawa o własne zdrowie może przyspieszyć decyzję części osób o rezygnacji z pracy i przejście na emeryturę lub spowodować zaprzestanie poszukiwania zatrudnienia. Podkreślić należy, iż na terenie naszego powiatu osoby powyżej 50 roku życia stanowią około 40% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W związku z tym ich efektywna aktywizacja powinna znaleźć odzwierciedlenie we wzroście ilości rąk do pracy.

Bezrobocie, w szczególności długotrwałe wywołuje negatywne skutki (m.in. wzrost kosztów świadczeń socjalnych, dyskomfort psychiczny, pogorszenie standardu życia, alkoholizm, izolacja społeczna) i może prowadzić do wykluczenia społecznego. Stąd aktywizacja zawodowa osób długotrwałe bezrobotnych ma niezwykle istotne znaczenie.

Ponadto wskazywane już starzenie się społeczeństwa powoduje, że osoby te należy skutecznie przywrócić na rynek pracy.

Osoby niepełnosprawne narażone są na dyskryminację i wykluczenie społeczne. Bardzo istotne jest dążenie do wyrównywania szans osób niepełnosprawnych oraz eliminowanie barier ograniczających ich funkcjonowanie. Wiąże się z tym ściśle aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych. Dane dla Polski na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) za IV kwartał 2020 roku wskazują, iż współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym ukształtował się na poziomie 30,3%. Należy dodać, że wartość współczynnika aktywności zawodowej jest ściśle powiązana zarówno z liczbą pracujących, jak i bezrobotnych. Według danych BAEL w IV kwartale 2020 liczba aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosiła 469 tys., z czego 444 tys. stanowiły osoby pracujące, a 25 tys. osoby bezrobotne. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniósł 28,7%, a stopa bezrobocia wyniosła w tej grupie 5,3%. Biorąc pod uwagę powyższe dane i ogólną liczbę bezrobotnych niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w IV kwartale 2020 roku, tj. 1 548 tys. nietrudno policzyć, że aż 1 079 tys. tych niepełnosprawnych pozostawało biernych zawodowo, co świadczy o niskim zainteresowaniu osób niepełnosprawnych aktywnością zawodową. Należy podkreślić, że metodologia BAEL opiera się na innej definicji bezrobocia niż w przypadku bezrobocia rejestrowanego (zgodnie z BAEL bezrobotny w wieku produkcyjnym – czyli w przypadku kobiet w wieku 18 – 59 lat, zaś mężczyźni w wieku 18 – 64 lata – to osoba, która spełnia łącznie trzy warunki: w okresie badanego tygodnia nie był osobą pracującą; aktywnie poszukiwał pracy, tzn. podjął konkretne działania w okresie 4 tygodni – wliczając jako ostatni tydzień badany, aby znaleźć pracę; był gotowy, tj. zdolny podjąć pracę w ciągu 2 tygodni następujących po tygodniu badanym). Dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego wskazują, iż w końcu grudnia 2020 roku niepełnosprawni bezrobotni oraz poszukujący pracy stanowili 6,1% ogółu osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Zarejestrowanych było wówczas w sumie około 65 tys. niepełnosprawnych, w tym około 55,7 tys. niepełnosprawnych bezrobotnych. Pomimo, iż osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy nie stanowią znacznego udziału w ogóle zarejestrowanych (w naszym urzędzie na koniec 2020 roku zarejestrowanych było 57 osób z niepełnosprawnościami, w tym 5 poszukujących pracy) należy ową grupę osób objąć szczególnym wsparciem w zakresie aktywizacji zawodowej. W szczególności osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako bezrobotne, gdyż

poszukujący pracy niepełnosprawni często posiadają źródło utrzymania, takie jak np. renta. Sytuacja epidemiologiczna spowodowała wdrażanie nowych rozwiązań związanych z pracą zdalną i nowe podejście pracodawców, co może stanowić sporą szansę i ułatwienie w poszukiwaniu pracy przez osoby niepełnosprawne.

Bezrobotne kobiety również stanowią grupę wymagającą zintensyfikowanych działań aktywizacyjnych. W szczególności dotyczy to matek wchodzących lub powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. ONZ wskazuje, że uwzględniając płeć to głównie kobiety są narażone na utratę pracy i popadnięcie w ubóstwo. Trzeba także wziąć pod uwagę, iż często pracują w branżach najbardziej dotkniętych przez pandemię koronawirusa (gastronomia, hotelarstwo, handel). Nie bez znaczenie pozostaje również fakt, iż z uwagi na niewystarczającą liczbę placówek opiekuńczych dla małych dzieci, które w okresie nasilenia się epidemii pozostawały zamknięte, to głównie na nie spada obowiązek zapewnienia dzieciom odpowiedniej opieki. Trudno również w tym miejscu pominąć wciąż spotykaną wśród części pracodawców niechęć do zatrudniania kobiet wychowujących małe dzieci z uwagi na prawdopodobieństwo absencji w pracy, np. w przypadku choroby dziecka. W strukturze regionalnego bezrobocia (województwo warmińsko – mazurskie) na koniec 2020 roku kobiety stanowiły 55,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (na terenie naszego powiatu w tym samym czasie udział bezrobotnych kobiet wyniósł 48,3%). Podkreślić należy, że wskaźniki BAEL ilustrujące aktywność ekonomiczną są zdecydowanie niższe dla kobiet niż mężczyzn. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2020 roku w województwie warmińsko – mazurskim w przypadku kobiet wyniósł 46,1%, zaś dla mężczyzn 63,2%. Wskaźnik zatrudnienia w tym samym okresie dla kobiet ukształtował się na poziomie 44,9%, tj. o 17 p.p. mniejszym niż w przypadku mężczyzn. Powyższe dane statystyczne dodatkowo przemawiają za objęciem kobiet szczególnym wsparciem na rynku pracy.

Wśród priorytetowych odbiorców działań urzędu należy również wskazać bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, którzy stanowią istotny odsetek zarejestrowanych bezrobotnych. Na regionalnym rynku pracy w 2020 roku co trzeci bezrobotny nie posiadał kwalifikacji zawodowych – dokładnie stanowili oni 34,1% ogółu bezrobotnych. Na terenie powiatu węgorzewskiego sytuacja ta wyglądała lepiej, gdyż co czwarty bezrobotny był bez kwalifikacji zawodowych (grupa ta stanowiła 25,16% ogółu pozostających w ewidencji). Osoby bez kwalifikacji zawodowych nie posiadają kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem,

zaświadczeniem instytucji szkoleniowej lub też innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu. Ma to kolosalny wpływ na szansę podjęcia zatrudnienia, stąd też koniecznym jest wyposażenie tych osób w kwalifikacje zawodowe adekwatne do potrzeb rynku pracy.

Szczególną grupę wsparcia w latach 2021-2022 stanowić będą również lokalni przedsiębiorcy i pracodawcy. Panująca od ubiegłego roku sytuacja epidemiologiczna oraz skutki wprowadzonych w związku z nią restrykcji i obostrzeń w znaczący sposób wpłynęły na charakter współpracy urzędu z przedsiębiorcami i pracodawcami. Już w 2020 roku zostały wdrożone do realizacji nowe zadania mające na celu wsparcie poszkodowanych uczestników obrotu gospodarczego oraz ochronę miejsc pracy. Zadania te będą kontynuowane w okresie realizacji Programu stosownie do aktualnie obowiązujących instrumentów wsparcia przedsiębiorców i pracodawców w ramach Tarczy antykryzysowej. Oczywiście kontynuowane będą w odniesieniu do tej grupy standardowe usługi i działania urzędu, czyli m.in.: pośrednictwo pracy (pomoc w znalezieniu pracowników), wsparcie finansowe w tworzeniu i utrzymaniu miejsc pracy (prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy), finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

III. Plan działań w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2021-2022.

3. 1. Cel strategiczny i cele taktyczne.

Uwzględniając omówione w rozdziale I dokumenty programowe i zawarte w nich wytyczne, wnioski wypływające z zaprezentowanej analizy lokalnego 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 podejmowanych działań. W kontekście wyznaczonego celu strategicznego zostały zdefiniowane cele taktyczne.

Cele taktyczne:

1. **Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym osób bezrobotnych z grup priorytetowych oraz grup marginalizowanych, jako element przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.**
2. **Poprawa sytuacji młodzieży, w tym absolwentów, na rynku pracy.**
3. **Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości, tworzenia nowych miejsc pracy oraz wsparcie przedsiębiorców i pracodawców poszkodowanych wskutek epidemii COVID-19.**
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 w Węgorzewie.**

Cele taktyczne zostały uszczegółowione poprzez przyjęcie celów operacyjnych.

3. 2. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym osób bezrobotnych z grup priorytetowych oraz grup marginalizowanych, jako element przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

Osiągnięcie celu taktycznego **Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym grup osób bezrobotnych z grup priorytetowych 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, m.in. staże, 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: 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 sieci EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia);
- 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 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 działań promujących przedsiębiorczość i jej rozwój;
- Pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych na realizację aktywnej polityki rynku pracy – realizacja projektów i programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, rezerwy Ministra właściwego ds. pracy;
- Aktywizacja zawodowa i wspieranie zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia;
- Działania aktywizujące i wspieranie zatrudnienia osób powyżej 29 roku życia 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 instrumentów adresowanych do osób do 30 roku życia;
- Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych i wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy dla tej grupy osób;
- Aktywizacja zawodowa i wspieranie zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych;
- Aktywizacja zawodowa i wspieranie zatrudnienia kobiet, w tym wchodzących lub powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka;
- Aktywizacja zawodowa i wspieranie zatrudnienia osób bez kwalifikacji zawodowych;
- 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 ponadpodstawowych) oraz współpraca z placówkami edukacyjnymi;
- Promowanie wśród uczniów idei kształcenia ustawicznego i korzyści wynikających z nabywania / podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- Promowanie wśród uczniów szkół ponadpodstawowych podjęcia kontynuacji nauki;
- Obejmowanie osób bez kwalifikacji zawodowych 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;
- Obejmowanie młodych osób bezrobotnych 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 stażowe, bony zatrudnieniowe);
- Wsparcie mobilności przestrzennej osób młodych poprzez przyznawanie osobom mającym zamiar podjąć zatrudnienie poza miejscem zamieszkania bonów na zasiedlenie oraz zwrotu kosztów dojazdu;
- Pomoc w dostosowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz w nabywaniu uprawnień do wykonywania zawodu;
- Dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy;
- Zachęcanie młodych osób bezrobotnych do samodzielnego, aktywnego poszukiwania pracy.

3. 4. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości, tworzenia nowych miejsc pracy oraz wsparcie przedsiębiorców i pracodawców poszkodowanych wskutek epidemii COVID-19.

Wypracowanie celu taktycznego **Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości, tworzenia nowych miejsc pracy oraz wsparcie przedsiębiorców i pracodawców poszkodowanych wskutek epidemii COVID-19** umożliwi osiągnięcie następujących celów operacyjnych.

Cele operacyjne:

- Realizacja zadań mających na celu wsparcie przedsiębiorców i pracodawców, w tym ochronę miejsc pracy, poszkodowanych wskutek epidemii COVID-19 stosownie do aktualnie obowiązujących rozwiązań (instrumentów) w ramach Tarczy antykryzysowej;
- 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;
- Wsparcie finansowe osób bezrobotnych planujących podjęcie zatrudnienia lub działalności gospodarczej (w tym m.in. 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;
- Wskazywanie 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 Ministra właściwego ds. pracy.

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;
- Przeprowadzanie badania Barometr zawodów;
- Upowszechnianie kierunków kształcenia zgodnych z potrzebami lokalnego rynku pracy;
- Dostosowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb pracodawców;
- Współpraca ze szkołami w zakresie upowszechnienia wśród uczniów szkół ponadpodstawowych 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;
- 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:
 - określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
 - dofinansowania kosztów kursów oraz studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
 - dofinansowania kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - dofinansowania kosztów badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po zakończonym kształceniu,
 - 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 osiągnięty 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 roku życia, osób powyżej 29 i 50 roku życia, osób niepełnosprawnych;
- 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);
- Promocja usług i instrumentów rynku pracy oraz działalności urzędu za pośrednictwem lokalnych instytucji 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 w Węgorzewie.

Osiągnięcie celu taktycznego **Podniesienie efektywności działań i jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy** umożliwi 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;
- Doskonalenie jakości usług świadczonych przez urząd;
- Doskonalenie kadry urzędu w zakresie realizowanych zadań (m.in. poprzez kursy, szkolenia, seminaria, konferencje, studia podyplomowe oraz samokształcenie);
- 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. Główne to Fundusz Pracy oraz środki funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, a przede wszystkim Europejskiego Funduszu Społecznego. Aby osiągnąć cele Programu przyjmuje się również możliwość podejmowania działań finansowanych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Podstawowym źródłem finansowania działań prozatrudnieniowych będą środki Funduszu Pracy. Wysokość tych kwot ustalana jest co roku przez Ministerstwo właściwe ds. pracy. 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.

Poza środkami Funduszu Pracy, wynikającymi z podziału algorytmicznego, powiatowe urzędy pracy mogą ubiegać się o dodatkowe środki Funduszu Pracy, znajdujące się w rezerwie Ministra właściwego ds. pracy. Zasady pozyskiwania i wykorzystania środków rezerwy Funduszu Pracy określają wydawane co roku przez Ministerstwo właściwe ds. pracy „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. W 2020 roku istotna część środków rezerwy przeznaczona była na finansowanie instrumentów wsparcia pracodawców i innych uprawnionych podmiotów poszkodowanych na skutek pandemii koronawirusa.

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 ds. 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 2021-2022 cele polityki rynku pracy nadal będą wspierane funduszami europejskimi w ramach perspektywy finansowej 2014-2020 w ramach Regionalnego

Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014 – 2020 (RPO WiM) oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 (PO WER).

Przy wydatkowaniu środków finansowych Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie będzie kierował się zasadami wynikającymi z ustawy o finansach publicznych, czyli wydatkował je w sposób celowy 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 ds. 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 pula 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 urzędem w zakresie inicjowania 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 urzędu w zakresie racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy.

Kwota środków finansowych FP będących w dyspozycji urzędu z przeznaczeniem na aktywizację zawodową na rok 2021 wynosi 1 702 696,07 zł. Ponadto w 2021 roku dysponujemy dodatkowymi środkami FP z przeznaczeniem na finansowanie wsparcia udzielanego pracodawcom, przedsiębiorcom i innym uprawnionym podmiotom w ramach Tarczy antykryzysowej.

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.

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. W Polsce 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 realizował do roku 2022 włącznie. W ramach Programu realizowane

są działania mające na celu wsparcie na rynku pracy osób młodych w wieku do 29 roku życia pozostających bez zatrudnienia, które nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym i szkoleniu (tzw. młodzież NEET). Na lata 2021-2022 przewidziana jest realizacja Projektu **„Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie węgorzewskim (VI)”** (pierwsza edycja była realizowana w roku 2015). Łączna wartość dwuletniego projektu wynosi aktualnie 1 499 301,78 zł. (w tym na rok 2021 – 785 569,72 zł oraz na rok 2022 – 713 732,06 zł). Wsparciem w Projekcie zostanie objętych około 99 osób. W ramach Projektu zaplanowano finansowanie instrumentów służących: nabywaniu lub uzupełnianiu doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania zawodu – staże; wsparciu zatrudnienia osoby młodej u przedsiębiorcy lub innego pracodawcy, stanowiące zachętę do zatrudnienia – prace interwencyjne oraz refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy; wsparciu samozatrudnienia – środki finansowe na podjęcie działalności gospodarczej; wsparciu mobilności osób młodych – bony na zasiedlenie. 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 wcześniej obowiązującej oraz aktualnej strategii dotyczącej rozwoju społeczno – gospodarczego województwa warmińsko – mazurskiego. 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 od kilku lat skutecznie działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób powyżej 29 roku życia. Na lata 2021-2022 zaplanowano realizację Projektu **„Aktywizacja zawodowa osób w wieku powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie węgorzewskim (VII)”** (I edycja realizowana

była w 2015 roku). Grupą docelową Projektu są osoby bezrobotne powyżej 29 roku życia spełniające jeden z warunków: osoby długotrwale bezrobotne, osoby niepełnosprawne, osoby powyżej 50 roku życia, kobiety, osoby o niskich kwalifikacjach (posiadające wykształcenie na poziomie do ISCED 3 włącznie zgodnie z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia, tj. osoby posiadające wykształcenie do poziomu średniego włącznie). 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, refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, środki finansowe na podjęcie działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne. Wsparciem w ramach Projektu zostanie objętych w przeciągu dwóch lat około 177 osób. Kwota środków finansowych z Projektu będących w dyspozycji urzędu aktualnie wynosi 2 540 773,00 zł (w tym na rok 2021 – 1 636 834,47 zł, na rok 2022 – 903 938,53 zł).

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 (tj. Dz. U. z 2021 r., poz. 573). Środki finansowe, którymi PFRON dysponuje mogą być przeznaczane 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 urząd 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 urząd.

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 ds. 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 ds. pracy. W roku 2021 urząd dysponuje limitem podstawowym KFS w wysokości 96 700,00 zł. Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego w ramach limitu podstawowego w br. mogą być przeznaczone na:

- Priorytet I – wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
- Priorytet II – wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo – leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów /osób chorych/ niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;
- Priorytet III – wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- Priorytet IV – wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- Priorytet V – wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- Priorytet VI – wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
- Priorytet VII – wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;
- Priorytet VIII – wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

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 realizację 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, jeśli będzie realizowany. 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 w Powiecie Węgorzewskim jest projektem 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 wysokości środków finansowych przeznaczonych w danym roku na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu oraz na funkcjonowanie urzędu.

Realizatorem i koordynatorem Programu jest Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie, który odpowiada za osiągnięcie założeń Programu, jego zgodność z obranym planem postępowania, należyłą 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 Powiatowej 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 m.in. poprzez: analizę wysokości pozyskanych środków finansowych, stopień ich zaangażowania i wydatkowania; analizę ilościową osób i podmiotów objętych wsparciem urzędu; analizę zrealizowanych programów rynku pracy.

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 dwa lata, zorientowany na osiągnięcie widocznej poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Poza koniecznością długofalowego planowania niezbędne jest uwzględnienie możliwości dokonywania modyfikacji założonych działań, jako odpowiedzi na bieżącą sytuację na rynku pracy i pojawiające się nowe wyzwania wobec publicznych służb zatrudnienia, takie jak np. wsparcie podmiotów obrotu gospodarczego poszkodowanych w wyniku epidemii koronawirusa, co również przewidziano w Programie. Ponadto 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 oraz wsparcie przedsiębiorców i pracodawców działających na terenie powiatu. Aby zapewnić skuteczną i adekwatną do aktualnych potrzeb lokalnego rynku pracy realizację zadań przeprowadzane i uwzględniane będą analizy rynku pracy. 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 urzędu, jako łącznika między pracodawcami a osobami poszukującymi pracy oraz wsparcie pracodawców w zakresie organizowania miejsc aktywizacji zawodowej, utrzymania istniejących i tworzenia nowych stanowisk pracy. Adekwatnie do panującej sytuacji epidemiologicznej i obowiązujących rozwiązań w ramach Tarczy antykryzysowej udzielane będzie wsparcie przedsiębiorcom, pracodawcom i innym uprawnionym podmiotom poszkodowanym na skutek wprowadzonych obostrzeń i ograniczeń. 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.

*Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorzewie
Leszek Balon*

Źródła

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:PL:PDF>
<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/strategia-europa-2020>
<http://epsz.zielonalinia.gov.pl/strategia-europa-2020-4643>
<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/krajowy-program-reform>
<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/informacje-o-strategii-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju>
<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-2030>
<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/rada-ministrow-przyjela-uchwale-w-sprawie-krajowego-planu-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-na-rok-2021>
<https://wupolsztyn.praca.gov.pl/rynek-pracy/strategie-i-dokumenty-programowe/strategie-rynku-pracy/strategia-zatrudnienia>
<https://strategia.warmia.mazury.pl/strategia-2030/>
<https://wupolsztyn.praca.gov.pl/-/14570778-regionalny-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-w-województwie-warmińsko-mazurskim-na-2021-rok>
http://bip.powiatwegorzewski.pl/132/Strategie_2C_raporty_2C_opracowania/
https://bip.powiatwegorzewski.pl/akty/96/1453/w_sprawie_przyjecia__E2_80_9EStrategii_Rozwiazywania_Problemow_Spolecznych_w_Powiecie_Wegorzewskim_na_lata_2016-2023_E2_80_9D/
https://bip.powiatwegorzewski.pl/akty/96/1279/uchwalenia__Strategii_Zintegrowanego_Rzwoju_Powiatow_Wielkich_Jezior_Mazurskich_E2_80_9D_na_lata_2014-2022/
<https://barometrzaslow.pl/strona/o-badaniu>
<https://barometrzaslow.pl/strona/metodologia>
<https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/statystyczne-vademecum-samorzadowca/>
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2021,3,15.html>
<https://olsztyn.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/>
<https://www.gov.pl/web/rodzina/powstanie-narodowy-program-zatrudnienia-dla-osob-z-niepełnosprawnościami>
<http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,81,bael>
<http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,82,bezrobocie-rejestrowane>

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
(tj. Dz. U. z 2021 roku, poz. 1100 z późn. zm.)

System Syriusz Std