

Załącznik do uchwały Nr XLI/201/06  
Rady Powiatu w Mońkach  
z dnia 12 czerwca 2006 r.

# Powiatowy Program Przeciwdziałania Bezrobociu i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na rok 2006

## Spis treści

Spis treści.....	
Wstęp.....	
<b>Rozdział 1. Krajowa i regionalna polityka zatrudnienia.....</b>	
Krajowa polityka zatrudnienia.....	
Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2006.....	
Regionalna polityka zatrudnienia.....	
Polityka lokalna.....	
<b>Rozdział 2. Diagnoza sytuacji na rynku pracy.....</b>	
Demografia.....	
Struktura bezrobocia.....	
Gospodarka.....	
Edukacja.....	
Pomoc społeczna.....	
Problemy na rynku pracy.....	
Analiza SWOT.....	
<b>Rozdział 3. Priorytety, działania, zadania.....</b>	
Priorytet 1. Wzmocnienie rozwoju lokalnych zasobów ludzkich.....	
Działanie 1. Wspieranie kształcenia ustawicznego dostosowującego kwalifikacje zasobów ludzkich do potrzeb rynku pracy.....	
Zadanie 1. Monitorowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy – prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.....	
Działanie 2. Pobudzanie aktywności zawodowej osób bezrobotnych.....	
Zadanie 1. Aktywizacja zawodowa młodzieży.....	
Zadanie 2. Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych.....	
Zadanie 3. Aktywizacja zawodowa pozostałych osób wymagających szczególnego wsparcia.....	
Priorytet 2. Stworzenie warunków do powstawania miejsc pracy i rozwoju przedsiębiorczości.....	
Działanie 1. Promocja przedsiębiorczości i zwiększanie innowacyjności przedsiębiorstw.....	
Zadanie 1. Wspieranie podejmowania własnej działalności gospodarczej.....	
Działanie 2. Stwarzanie klimatu sprzyjającego podejmowaniu działalności gospodarczej.....	
Działanie 3. Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.....	
Zadanie 1. Eliminowanie nielegalnego zatrudnienia i podnoszenie świadomości o korzyściach z legalnego zatrudnienia.....	
Priorytet 3. Dostosowywanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy.....	
Działanie 1. Wspomaganie kształtowania kariery zawodowej.....	
Zadanie 1. Rozwój poradnictwa i informacji zawodowej.....	
Działanie 2. Promocja mobilności na rynku pracy.....	
Zadanie 1. Realizowanie strategii marketingowej i komunikacyjnej sieci EURES.....	
Działanie 3. Wspieranie procesów restrukturyzacyjnych na rynku pracy.....	
Priorytet 4. Wyrównywanie szans osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.....	
Działanie 1. Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji.....	
Zadanie 1. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.....	
Zadanie 2. Zwiększenie szans na zatrudnienie osób z grup szczególnego ryzyka, zagrożonych wykluczeniem społecznym.....	
Działanie 2. Promocja równości szans na rynku pracy.....	
Zadanie 1. Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy.....	
Zadanie 2. Wyrównywanie szans osób w wieku powyżej 50 lat.....	
Priorytet 5. Rozwój instytucji rynku pracy.....	
Działanie 1. Podwyższanie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy.....	
Zadanie 1. Zwiększenie profesjonalizmu pracowników świadczących usługi na rzecz klientów rynku pracy.....	
<b>Rozdział 4. Zakładane efekty i monitoring.....</b>	

## Wstęp

Powiatowy Program Przeciwdziałania bezrobociu i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na rok 2006 został przygotowany w oparciu o:

- Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2006 określający zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy
- Strategię rozwoju województwa podlaskiego oraz wojewódzką strategię polityki społecznej
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2006
- Plan Rozwoju Lokalnego dla Powiatu Monieckiego

W Programie zostały określone priorytety lokalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w powiecie monieckim, wpisujące się w realizację priorytetów i celów regionalnych oraz krajowych dokumentów strategicznych. Przygotowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Mońkach, będący jednostką organizacyjną samorządu powiatu Program będzie stanowił podstawę do koordynacji lokalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich.

Stanowi on zestawienie zadań i działań na rynku pracy podejmowanych na poziomie lokalnym w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, inicjowanych i realizowanych przez samorząd powiatu oraz innych partnerów rynku pracy, których realizacja jest skierowana na poprawę sytuacji na rynku pracy. Plan ten nie wyczerpuje katalogu wszystkich działań podejmowanych przez jednostki działające na lokalnym rynku pracy.

Jak wspomniano wyżej, program rozwija i uszczegóławia cele i priorytety określone w Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2010 r. oraz Programie Wojewódzkim na lata 2004-2006 w zakresie rozwijania i wspierania zasobów ludzkich w regionie, przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji zawodowej. Program tworzy ramy priorytetów i działań mających przyczynić się do pozytywnych zmian na rynku pracy, a głównie do wzrostu zatrudnienia, ograniczenia bezrobocia, efektywnego wykorzystania środków krajowych i unijnych na realizację programów i projektów.

Na rok 2006 określone zostały w programie następujące priorytety lokalnej polityki rynku pracy:

- wzmocnienie rozwoju lokalnych zasobów ludzkich,
- stworzenie warunków do powstawania miejsc pracy i rozwoju przedsiębiorczości,
- dostosowywanie do zmian i promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy,
- wyrównywanie szans osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,
- rozwój instytucji rynku pracy.

## Rozdział 1. Krajowa i regionalna polityka zatrudnienia

### Krajowa polityka zatrudnienia

Na szczeblu krajowym funkcjonuje szereg dokumentów, które wyznaczają kierunki polityki zorientowanej na zatrudnienie i rozwój zasobów ludzkich, mających jednocześnie odniesienie do priorytetów wyznaczonych przez Europejską Strategię Zatrudnienia. Do strategicznych dokumentów należą:

- Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006 – jest to jedna z częściowych strategii, na podstawie których opracowany został NPR 2004-2006. Głównym celem Strategii jest osiągnięcie maksymalnego zaangażowania ludności w procesie pracy. Strategia wyznacza kierunki działań do realizacji na rynku pracy określone w ramach następujących filarów:
  - Poprawa zatrudnialności poprzez rozwój zasobów ludzkich
  - Rozwój przedsiębiorczości
  - Poprawa zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i ich pracowników do zmieniających się warunków pracy
  - Wzmocnienie polityki równości szans
- Narodowy Plan Rozwoju (NPR) na lata 2004-2006 – nadrzędny plan społeczno – gospodarczy dla polityki wewnętrznej, jak i potrzeb zewnętrznych wynikających z członkostwa Polski w UE
- Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich 2004-2006 – najważniejszy program operacyjny NPR w zakresie rozwoju zasobów ludzkich. Głównym celem SPO RZL jest budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy. W programie realizację działań zgrupowano wokół dwóch priorytetów:
  - Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej
  - rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy.
- Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego 2004-2006 – program operacyjny NPR, w którym w ramach Priorytetu 2 „Wzmocnienie rozwoju regionalnych zasobów ludzkich” przewidziano do realizacji działania na rzecz rozwoju zasobów ludzkich.
- Krajowy Program Reform na lata 2005-2008 – na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej, przedstawiający działania, jakie Rząd RP zamierza podjąć w latach 2005-2008 dla realizacji podstawowych celów odnowionej Strategii Lizbońskiej. Kierując się celami rozwoju społeczno – gospodarczego oraz wytycznymi komisji Europejskiej, jako priorytety Krajowego Planu Reform przyjęto:
  - W obszarze polityki makroekonomicznej i budżetowej:
    - Konsolidacja finansów publicznych i poprawa w zarządzaniu finansami publicznymi.
  - W obszarze polityki mikroekonomicznej i strukturalnej:
    - Rozwój przedsiębiorczości
    - Wzrost innowacyjności przedsiębiorstw
    - Rozwój i modernizacja infrastruktury oraz zapewnienie warunków konkurencji w sektorach sieciowych
  - W obszarze rynku pracy:
    - Tworzenie i utrzymanie miejsc pracy oraz zmniejszenie bezrobocia
    - Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki
- Krajowa strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013 – wprowadzicie dokument ten swoimi ramami czasowymi obejmuje następny okres programowania, jednak z punktu widzenia założeń i celów w nim określonych, warto odnieść się również do tego dokumentu. W ramach podstawowych celów Strategii wskazano, że w zakresie:
  - Wzrostu zatrudnienia, na koniec 2013 roku zakłada się osiągnięcie ogólnego

- o wskaźnika zatrudnienia w wysokości 58-60% oraz 50-52% dla kobiet
  - o Ograniczania bezrobocia – zmniejszenie ogólnej stopy bezrobocia do poziomu 10-12%
  - o Uzyskania znaczących postępów w zakresie jakości zatrudnienia.
- Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej określa Ustawa z dn. 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001). Ustawa stanowi też, że podstawę realizacji polityki rynku pracy jest Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia oparty o Europejską Strategię Zatrudnienia.

### **Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2006**

Przygotowany projekt KPDZ określa zadania przewidziane do realizacji przez rząd na poziomie ogólnokrajowym, zgodnie z celami i kierunkowymi działaniami, które wyznaczone zostały w Programie Działań Rządu „Solidarne Państwo”. Główne cele i obszary tematyczne KPDZ (projekt):

1. Wzrost zatrudnienia i ograniczenie bezrobocia
  - a. Tworzenie nowych miejsc pracy, w tym pozarolniczych miejsc pracy i rozwój przemysłu rolno – spożywczego na wsi, a także w przedsiębiorstwach gospodarki społecznej
  - b. Inwestowanie w kapitał ludzki oraz podniesienie jakości kształcenia i szkoleń zawodowych
  - c. Dialog społeczny na rzecz ograniczenia bezrobocia i tworzenia miejsc pracy
2. Postęp w zakresie jakości zatrudnienia:
  - a. Zwiększenie dostępności do edukacji dla dzieci, młodzieży i osób dorosłych, w szczególności spoza dużych ośrodków miejskich
  - b. Promowanie elastyczności zatrudnienia i zróżnicowanych form organizacji pracy wraz z tworzeniem dostępnych cenowo rozwiązań organizacyjnych na rzecz opieki nad dziećmi i osobami zależnymi
  - c. Ograniczenie czynników zniechęcających do zatrudnienia, wynikających z systemów podatkowych i świadczeń społecznych
  - d. Zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych bezrobotnym, poszukującym pracy i pracodawcom
  - e. Aktywizacja społeczno – zawodowa osób niepełnosprawnych oraz osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

### **Regionalna polityka zatrudnienia**

Dokumentem programowym samorządu województwa określającym zasady i kierunki długofalowej koncepcji rozwoju regionu, w tym także w zakresie polityki rynku pracy, jest Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2010. Główny cel strategiczny to rozwój jakości wykorzystania zasobów ludzkich województwa poprzez przeciwdziałanie bezrobociu, marginalizacji grup społecznych i podniesienie kwalifikacji zawodowych społeczeństwa.

Realizacja Strategii odbywa się poprzez Program Wojewódzki i kontrakt Wojewódzki. Obecnie wdrażany jest Program obejmujący lata 2004-2006. Dla priorytetu II Programu „Przeciwdziałanie bezrobociu poprzez wzmocnienie rozwoju regionalnych zasobów ludzkich” określono następujące cele:

- ograniczenie bezrobocia i wzrost zatrudnienia wśród mieszkańców regionu,
- dostosowanie wiedzy, wykształcenia i umiejętności zawodowych do wymogów rynku pracy – zgodnie z kierunkiem rozwoju województwa,
- pobudzanie mobilności zawodowej mieszkańców i zdolności przystosowawczych do zmieniających się warunków ekonomicznych,
- zwiększenia ilości nowo zakładanych przedsiębiorstw, poprzez pobudzanie przedsiębiorczości i zwiększanie motywacji do podejmowania samozatrudnienia,

Określono, że powyższe cele zostaną zrealizowane poprzez następujące działania:

- wspieranie kształcenia ustawicznego oraz działań na rzecz rozwoju zawodowego dostosowującego zasoby ludzkie do potrzeb rynku pracy,

- reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa oraz dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi,
- rozwój przedsiębiorczości poprzez wspieranie osób rozpoczynających działalność gospodarczą.

Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej na lata 2006-2013 określa zadania samorządu województwa w zakresie polityki społecznej. W dokumencie tym wyodrębniono cztery obszary strategiczne, którym przypisano cele i działania, takie jak m.in.:

- rodzina
  - rozwijanie i realizację programów wsparcia finansowego dla uczących się dzieci i młodzieży z najuboższych rodzin
  - inicjowanie działań na rzecz pobudzania lokalnego rynku pracy
  - inicjowanie działań pobudzających rodziny do samodzielnego wychodzenia z kryzysu materialnego poprzez wspieranie rodzinnych form przedsiębiorczości
- zapobieganie wykluczeniu społecznemu osób i rodzin oraz ich integracja ze społeczeństwem,
  - zwiększanie dostępności kształcenia ustawicznego, szczególnie na terenach wiejskich
  - stworzenie sieci Centrów Integracji Społecznej i Klubów Integracji Społecznej
  - wspieranie zatrudnienia socjalnego
  - wsparcie i przygotowanie pracodawców do zatrudnienia osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym
- usprawnienie systemu wsparcia społecznego,
- wsparcie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 r., w którym zostały określone następujące priorytety regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim:

- wzmocnienie rozwoju regionalnych zasobów ludzkich,
- stworzenie warunków do powstawania miejsc pracy i rozwoju przedsiębiorczości,
- dostosowywanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy,
- wyrównywanie szans osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,
- rozwój instytucji rynku pracy.

## Polityka lokalna

Priorytety i zadania realizowane w ramach Planu Rozwoju Lokalnego na lata 2004-2006 z kontynuacją w latach 2007-2013 stanowią zapis tego co władze samorządowe Powiatu Monieckiego pragną uzyskać w wyniku ww. planu. Zjawiska zachodzące w sferze społeczno-gospodarczej charakteryzują się dużą dynamiką, stąd też przy zachowaniu uniwersalności zapisów, mogą zmieniać się narzędzia prowadzące do jej urzeczywistnienia. Główne priorytety i działania to:

- **Zwiększenie konkurencyjności gospodarczej powiatu na szczeblu regionalnym, krajowym i europejskim**
  - **Rozwój obszarów wiejskich**
  - Rozwój gospodarczy powiatu poprzez stymulowanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw
  - Współpraca Powiatu Monieckiego z partnerami krajowymi i zagranicznymi
- **Rozwój infrastruktury technicznej**
  - Rozwój, poprawa spójności i dostępności komunikacyjnej na terenie Powiatu Monieckiego
  - Rozwój systemów zaopatrzenia w wodę, odprowadzania i oczyszczania ścieków oraz usuwania i utylizacji odpadów stałych
- **Rozwój infrastruktury społecznej.**
  - Zapewnienie i wspieranie rozwoju opieki zdrowotnej

- **Stworzenie sprawnego systemu pomocy społecznej**
- Zapewnienie bezpieczeństwa publicznego
- **Rozwój kultury, ochrona dziedzictwa kulturowego i sportu**
- Usprawnienie pracy administracji publicznej
- Ochrona środowiska
- **Rozwój zasobów ludzkich**
  - **Stworzenie warunków dla rozwoju edukacji**
  - **Zapobieganie wykluczeniu społecznemu**

Do zadań samorządu powiatu (PUP) w zakresie aktywnych działań na rzecz zatrudnienia należą przede wszystkim:

- pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy
- prowadzenie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego,
- inicjowanie i wdrażanie instrumentów rynku pracy,
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy,
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie projektów lokalnych i innych działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych.

Ponadto PUP współdziała z:

- powiatową radą zatrudnienia w zakresie promocji zatrudnienia raz wykorzystania środków Funduszu Pracy,
- gminami poprzez upowszechnienie ofert pracy, informacji o usługach poradnictwa zawodowego i szkoleniach, organizacji robót publicznych oraz zatrudnienia socjalnego.

Wspieraniem działań podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia są inne instytucje rynku pracy:

- instytucje szkoleniowe,
- agencje zatrudnienia
- Ochotnicze Hufce Pracy
- Instytucje dialogu społecznego
- Instytucje partnerstwa lokalnego.

W realizację polityki rynku pracy zaangażowane są też gminy. W zakresie ich kompetencji jest podejmowanie usług pozazatrudnieniowych w ramach systemu pomocy społecznej skierowanych na aktywizację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez zatrudnienie socjalne i wykorzystywanie robót publicznych oraz umożliwienie mieszkańcom dostępu do informacji przy pomocy sieci Gminnych Centrów Informacji.

Ważną rolę w obszarze rynku pracy, szczególnie w odniesieniu do celu, jakim jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia, odgrywają pracodawcy tworzący miejsca pracy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Pracodawcy są głównymi partnerami służb zatrudnienia w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych zarówno w ramach subsydiowanego zatrudnienia, jak też staży, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, czy też innych form wspierających powstawanie miejsc pracy.

Instytucjonalną platformą dialogu i partnerstwa społecznego w dziedzinie rynku pracy są rady zatrudnienia. Powiatowa rada zatrudnienia jest organem opiniodawczo – doradczym starosty powiatu w sprawach polityki rynku pracy. Do jej zadań należy m.in.:

- ocena racjonalności gospodarowania środkami FP
- opiniowanie kryteriów podziału środków FP na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia i finansowanie innych fakultatywnych zadań
- opiniowanie opracowanych przez pup propozycji przeznaczenia środków dyspozycji samorządu i sprawozdań z ich wykorzystania
- ocenianie sprawozdań z działalności pup
- opiniowanie refundowania z FP kosztów szkoleń.
- delegowanie przedstawiciela do wojewódzkiej rady zatrudnienia

## Rozdział 2. Diagnoza sytuacji na rynku pracy

### Demografia

Powiat moniecki zamieszkuje niespełna 45 tys. osób, z czego kobiety stanowią ok. 50% populacji. Gęstość zaludnienia wynosi zaledwie ok. 31 osób na 1 km<sup>2</sup>, przy średniej dla województwa wynoszącej ok. 60 os. na 1 km<sup>2</sup>. W trzech miastach położonych na terenie powiatu mieszka nieco ponad 15 tys. osób (1/3 populacji skupiona jest na niespełna 3% powierzchni powiatu - gęstość zaludnienia wynosi ok. 425 os. na 1 km<sup>2</sup>). Większość mieszkańców powiatu mieszka więc na terenach wiejskich, które stanowią 97% powierzchni regionu - gęstość zaludnienia wynosi tylko 20 osób na 1 km<sup>2</sup>.

Blisko 58% ludności naszego powiatu stanowią osoby w wieku produkcyjnym (w tym ok. 46% to kobiety). Prawie ¼ populacji to osoby w wieku przedprodukcyjnym. W miastach mieszka blisko 2/5 ludności w wieku produkcyjnym, pozostałe osoby z tej grupy pochodzą z obszarów wiejskich powiatu. Na 100 osób w wieku produkcyjnym na terenach wiejskich przypada ok. 82 osoby w wieku nieprodukcyjnym, z kolei w miastach ok. 61 osób. Wskazuje to na trudniejszą sytuację mieszkańców wsi powiatu monieckiego.

Ponadto na terenie powiatu odnotowano ujemne saldo migracji wewnętrznych na pobyt stały – odpływ ludności przewyższa jej napływ o ponad 47%. Co ciekawe, w ujęciu procentowym, odpływ ludzi z miast był znacznie wyższy niż ze wsi (odpowiednio o blisko 83% i ok. 30% przewyższał napływ ludności). Ogólnie saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały jest ujemne i na koniec 2004 r. wynosiło ok. -4 osoby na 1000 ludności (jedno z najniższych ujemnych sald w województwie podlaskim)<sup>1</sup>. Ponadto od momentu poszerzenia Unii Europejskiej można zauważyć zwiększającą się ilość wyjazdów do krajów UE (niekoniecznie na pobyt stały) - szczególnie ludzi młodych.

### Struktura bezrobocia

Do pomiaru wykorzystania zasobów pracy stosuje się wskaźnik zatrudnienia, który obrazuje udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Wskaźnik zatrudnienia w województwie podlaskim w roku 2002 wynosił 45,5%. Dla porównania w powiecie monieckim wskaźnik ten wynosił 48,9% i był jednym z wyższych w regionie (od 42,9% w powiecie grajewskim do 50,1% w powiatach wysoko-mazowieckim i suwalskim). Na terenie powiatu wyraźnie niższy wskaźnik notowano w miastach (odpowiednio: Goniądz – 38,4%, Mońki – 39,8% i Knyszyn – 41,0%), niż na terenach wiejskich - począwszy od 47,0% (Gmina Knyszyn - oprócz miasta) do 59,5% (Gmina Trzcianna)<sup>2</sup>.

Na koniec 2005 r. w Powiecie monieckim zarejestrowanych było 1956 osób bezrobotnych, tj. o 41 osób mniej niż przed rokiem oraz 62 osoby mniej niż przed dwoma laty. Na przestrzeni ostatnich lat stopa bezrobocia kształtowała się następująco:

	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005
Powiat	9,5 % (* ok. 12,3 %)	12,2 %	12,0 %
Województwo	14,5 % (* 17,0%)	15,9 %	15,5 %
Kraj	18,0 % (* 20,0 %)	19,1%	17,6 %

\* weryfikacja GUS dokona na podstawie wyników NSP 2002 r.

Poziom bezrobocia utrzymuje się więc na dość niskim (w porównaniu do średniej w kraju i regionie) poziomie od kilku lat. Nie oznacza to jednak, że bezrobocie nie stanowi zagrożenia. Jego poziom i struktura stanowi coraz poważniejszy problem.

Zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a pozycją zajmowaną na rynku pracy potwierdza się na terenie naszego powiatu. Niestety większość bezrobotnych charakteryzuje dość niski poziom wykształcenia. Ponad 39% tych osób posiada wykształcenie co najwyżej podstawowe (gimnazjalne) lub poniżej. Co czwarty bezrobotny ukończył zasadniczą szkołę zawodową, a mniej niż 1/3 osób zarejestrowanych w PUP posiada średnie wykształcenie. Zaledwie ok. 4% bezrobotnych z terenu powiatu może się pochwalić dyplomem ukończenia studiów wyższych.

Bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni – dla porównania najniższym poziomem

<sup>1</sup> Na podstawie - <http://www.stat.gov.pl/urzedy/bialystok/pow/ludnosc.htm>

<sup>2</sup> Na podstawie - [http://www.stat.gov.pl/urzedy/bialystok/publikacje/nsp/aktywnosc\\_ekonomiczna/index.htm](http://www.stat.gov.pl/urzedy/bialystok/publikacje/nsp/aktywnosc_ekonomiczna/index.htm)



wykształcenia legitymuje się ok. 31% pań i ok. 46% panów; średnie wykształcenie ma ponad 42% kobiet i tylko ok. 22% mężczyzn. Pomimo tego panie są w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, ponieważ mimo wszystko pracodawcy preferują mężczyzn.

Luzie młodzi są jedną z najważniejszych grup ryzyka zatrudnieniowego. Głównymi czynnikami, które determinują bezrobocie wśród młodzieży są:

- ogólna niekorzystna sytuacja gospodarcza i związany z tym niedostatek miejsc pracy
- niedostosowanie kierunków kształcenia do możliwości i potrzeb lokalnego rynku pracy
- brak odpowiednich praktyk zawodowych na poziomie gwarantującym zatrudnienie
- brak umiejętności planowania alternatywnej kariery zawodowej i mała mobilność zawodowa
- sytuacja demograficzna

W ostatnich latach na rynek pracy wchodzi roczniki wyżu demograficznego. Aby wyż ten został zagospodarowany, niezbędne jest wysokie tempo rozwoju gospodarczego, a w efekcie zdolność gospodarki do wchłonięcia rosnącej liczby zasobów rynku pracy.

Na początku 2005 r. osoby w wieku do 25 roku życia oraz osoby, które ukończyły szkołę wyższą, do 27 roku życia (łącznie 612 osób) stanowiły 30% bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Mońkach. W ciągu ostatniego roku liczebność bezrobotnych w omawianej grupie zwiększyła się o 49 osób i w grudniu 2005 r. osoby z omawianej grupy stanowiły 33,8% (661 osób) ogółu bezrobotnych w powiecie monieckim. Jest to jeden z najwyższych odsetków osób młodych w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie podlaskim – więcej notowano tylko w PUP Wysokie Mazowieckie ok. 35,7% oraz PUP Siemiatycze ok. 35,7%. Warto zauważyć, że średnia dla województwa podlaskiego wynosi ok. 26,9%.

Kolejną grupą ryzyka są osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia, które są zdolne do pracy i powinny pracować, jednak z różnych przyczyn przechodzą w okres zbyt wczesnej dezaktywacji zawodowej. W roku 2005 osoby z tej grupy wiekowej stanowiły odpowiednio 15,2% ogółu bezrobotnych na początku roku i 15,5% na koniec roku (odpowiednio 310 i 304 zarejestrowanych w PUP) – jest to poziom zbliżony do średniej w województwie podlaskim wynoszącej 15,9%.

Następną grupą bezrobotnych wymagającą szczególnego traktowania są osoby długotrwale bezrobotne. Na początku roku 2005 w PUP zarejestrowanych było 1325 osób, które pozostawały w ewidencji ponad 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat (64,9% ogółu bezrobotnych). Z kolei na koniec 2005 r. w ewidencji urzędu pracy było 1299 takich osób, co stanowiło już 66,4% ogółu bezrobotnych w powiecie. Odsetek długotrwale bezrobotnych jest wprawdzie zbliżony do średniej w województwie, wynoszącej ok. 63,4%, lecz niepokojący jest systematyczny wzrost udziału długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie osób pozostających bez pracy.

Kolejnym czynnikiem mającym wpływ na sytuację na rynku pracy, obok wieku, wykształcenia i czasu pozostawanie bez pracy, jest płeć. Na koniec 2005 r. kobiety zarejestrowane w urzędzie pracy stanowiły 46,1% ogółu bezrobotnych (901 kobiet). W porównaniu do początku roku, odsetek ten wzrósł o 1,8% punktu procentowego (44,3% - 904 bezrobotne kobiety w styczniu 2005 r.). Mimo to, udział bezrobotnych kobiet wśród ogółu zarejestrowanych w PUP w Mońkach jest jednym z najniższych w województwie podlaskim – średnia ok. 50,3%. Bezrobocie wśród kobiet spowodowane jest głównie trudną sytuacją gospodarczą, upadkiem gałęzi przemysłu zatrudniających w większości kobiety – zakłady odzieżowe, włókiennicze, jak też niechętnym nastawieniem pracodawców do zatrudniania kobiet. Mimo posiadanego przez panie lepszego wykształcenia, pracodawcy preferują mężczyzn. Kobiety są też w trudniejszej sytuacji na rynku pracy z powodu konieczności godzenia obowiązków domowych z pracą zawodową.

Jako grupa osób znajdująca się w szczególnej sytuacji na rynku pracy są traktowane także osoby niepełnosprawne, wymagające szczególnych starań ze strony instytucji rynku pracy. Na koniec roku 2005 w powiecie monieckim zarejestrowanych było 38 bezrobotnych osób niepełnosprawnych (1,9% ogółu bezrobotnych). W porównaniu do początku ubiegłego roku populacja tej grupy osób pozostających w ewidencji urzędu wzrosła o 5 osób (0,3 punktu proc.). Wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych przeważają osoby z orzeczoną lekką stopniem niepełnosprawności – 86%. 1/3 stanowią osoby w wieku 45-54 lata, co piąty bezrobotny niepełnosprawny nie ma jeszcze 25 lat. Blisko 42% niepełnosprawnych zarejestrowanych w pup ma wykształcenie podstawowe (gimnazjalne) lub poniżej, co czwarty zaś ukończył zasadniczą szkołę zawodową. Z usług urzędu pracy korzystają także osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako poszukujące pracy – obecnie jest to grupa niespełna 10 osób.

W grudniu 2005 r. powiecie monieckim osoby bezrobotne zamieszkałe na wsi stanowiły 47,5% ogółu bezrobotnych. Wskaźnik ten utrzymywał się na niemal stałym poziomie (wahania rzędu ok. 0,2 pkt proc.) na przestrzeni ubiegłego roku i choć przewyższał średnią dla województwa (ok. 36%), to był znacznie niższy od najwyższych w regionie – ok. 68% Wysokie Mazowieckie, ok. 66% Sejny.

W powiecie monieckim w roku 2005 notowano systematyczny spadek liczby osób bezrobotnych z prawem do zasiłku – z 9,8% ogółu zarejestrowanych na początku roku do 8,3% ogółu zarejestrowanych w grudniu, co stanowiło jeden z najniższych w województwie procent bezrobotnych pobierających zasiłek (średnia w regionie wynosiła ok. 11,5%).

## **Gospodarka**

Powiat moniecki to region o charakterze typowo rolniczym. Sprzyjające warunki klimatyczno-glebowe oraz nieskażone zanieczyszczeniami środowisko naturalne sprzyjają uprawom zbóż i ziemniaków, produkcji zwierzęcej - przede wszystkim hodowli bydła mlecznego i trzody chlewnej. Ponadto rozwija się tu drobny przemysł przetwórstwa rolnego. Na terenie powiatu znajdują się trzy ośrodki miejskie, z których największe są, bo liczące 11 tysięcy mieszkańców - Mońki.

Położone są one przy dwóch ważnych trasach komunikacyjnych województwa podlaskiego: linii kolejowej Białystok - Ełk oraz drogi krajowej nr 65. Miasto ma dogodne połączenie z miastami takimi, jak Białystok (44 km), Grajewo (36 km) i Ełk (56 km), w stosunku do których położone jest centralnie. Także 3-tysięczny Knyszyn i 2-tysięczny Goniądz mają dogodne połączenia komunikacyjne. Wszystko to zapewnia dobre warunki transportu surowców i produktów pomiędzy powiatem monieckim a regionem oraz otwiera możliwości współpracy z pobliskimi rynkami wschodnimi. Podjęciu działalności sprzyja również dobrze rozwinięta infrastruktura techniczna (poszczególne gminy mają nowoczesne centrale telefoniczne, oczyszczalnie ścieków itd.).

Funkcjonuje też rozwinięte zaplecze biznesowe (m. in.: liczne podmioty gospodarcze, Centrum Wspierania Biznesu, banki, urząd skarbowy itp.). W gminach Jaświły i Jasionówka działają Zrzeszenia Producentów Rolnych, zaś w Mońkach - Zespół Doradztwa Rolniczego, Centrum Wspierania Biznesu. Ponadto w powiecie organizowane są liczne imprezy o charakterze gospodarczym i zasięgu ogólnokrajowym m. In.: Targi Produktu Lokalnego Gmin Województwa Podlaskiego "Sto Pomysłów dla Biebrzy", Dni Ziemniaka (wystawa maszyn i urządzeń rolniczych, seminaria i wykłady dla producentów ziemniaków, poletka demonstracyjne z różnymi odmianami ziemniaków), Wystawa-Sprzedaż Ogierów zimnokrwistej rasy sokólskiej.

Dodatkowym atutem powiatu monieckiego jest bliskość Białegostoku, w którym zlokalizowane są urzędy rządowej i samorządowej administracji wojewódzkiej, a także Giełda Rolno-Spożywcza<sup>3</sup>.

Pomimo to występują bariery rozwoju przedsiębiorczości, takie jak brak własnych środków oraz trudności z pozyskaniem zewnętrznych źródeł finansowania, bariery rynkowe obejmujące popyt na rynku oraz konkurencję, zasoby pracy (często niewłaściwe przygotowanie zawodowe pracowników, brak środków na szkolenia i kursy dla zatrudnionych osób). Nierównomierny jest też rozkład terytorialny podmiotów gospodarczych – główne skupiska koncentrują się w miastach i ich pobliżu. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie jest niższe od średniej województwa, a co za tym idzie średniej krajowej (na koniec 2004 r. stanowiło ok. 93% średniej na Podlasiu). Sektor publiczny był lepiej opłacany niż prywatny, ponadto zatrudnienie w przemyśle i budownictwie przynosiło mniejsze dochody niż praca w sektorze usług<sup>4</sup>. Pozytywnym czynnikiem dla rozwoju przedsiębiorczości może być tej sytuacji tańsza siła robocza, a co za tym idzie niższe koszty produkcji i usług.

## **Edukacja**

Według danych na koniec 2004 r., w roku szkolnym 2004/2005, na terenie powiatu było 29 szkół podstawowych (3486 uczniów, 761 absolwentów), 10 gimnazjów (2241 uczniów, 769 absolwentów), 3 licea ogólnokształcące (654 uczniów, 267 absolwentów), jedno liceum profilowane (57 uczniów), 2 średnie szkoły zawodowe i technika (309 uczniów, 74 absolwentów), 6 szkół dla dorosłych (282 uczniów, 110 absolwentów), 3 szkoły policealne (130 uczniów, 34 absolwentów), 2 zasadnicze szkoły zawodowe (272 uczniów, 3 absolwentów – z roku 2003/04). Ponadto do 5 przedszkoli uczęszczało 443

<sup>3</sup> Plan Rozwoju Lokalnego dla Powiatu Monieckiego

<sup>4</sup> Na podstawie - [http://www.stat.gov.pl/urzeddy/bialystok/pow/praca\\_dochody\\_ludn.htm](http://www.stat.gov.pl/urzeddy/bialystok/pow/praca_dochody_ludn.htm)

dzieci<sup>5</sup>. Niestety na terenie powiatu nie funkcjonuje żadna wyższa uczelnia.

## **Pomoc społeczna**

Jako główne przyczyny korzystania z pomocy społecznej należy wymienić:

- ubożenie ludności
- bezrobocie
- niepełnosprawność
- bezdomność
- starzenie się społeczeństwa
- niezaspokojenie potrzeb z zakresie poradnictwa specjalistycznego.

W powiecie monieckim pomoc społeczna przyznawana jest głównie z tytułu ubóstwa, bezrobocia i bezradności. Sytuacja na rynku pracy powoduje znaczący udział osób bezrobotnych (szczególnie bez prawa do zasiłku) wśród korzystających z pomocy społecznej. Podstawowym świadczeniem jest zasiłek okresowy, do którego uprawnia brak pracy. Coraz więcej rodzin korzysta z pomocy społecznej z powodu ubóstwa - zarówno na wsi, jak i w mieście. Mniej osób korzysta z pomocy społecznej z powodu niepełnosprawności oraz długotrwałej choroby.

## **Problemy na rynku pracy**

Bezrobotni pracę traktują w większości w sposób instrumentalny, a nie jako wartość samą w sobie. Ukierunkowani są głównie na zdobycie środków zapewniających egzystencję biologiczną, a konieczność pracy jest ceną, jaką trzeba za to zapłacić. Wśród osób długotrwale bezrobotnych mogą się utrzymywać nawyki społecznej izolacji, bierności i negatywnych wyborów. Nie każda praca przynosząca jakikolwiek dochód jest ceniona przez bezrobotnych w takim stopniu. Najważniejsze są (dla większości) – odpowiednia płaca i bezpieczne warunki pracy.

W większość bezrobotni nie są skłonni do podjęcia ryzyka rezygnacji z życia rodzinnego na rzecz zatrudnienia. Ważniejsze okazuje się przywiązanie do rodzinnych korzeni niż praca i związany z tym zarobek, pozycja i rozwój. Nie chcą pracować w trudnych warunkach, nie decydują się (w większości) na wjazd poza miejsce zamieszkania, choć sytuację materialną rodziny oceniają w większości jako „taką sobie” lub złą. Niestety osoby te nie chcą w przeważającej większości podejmować żadnych kroków, aby to zmienić. Może to wskazywać na to, że jest im dobrze w obecnej sytuacji, kiedy otrzymują zasiłek (pomoc z opieki społecznej) i nie muszą podejmować pracy.

Część bezrobotnych w ogóle nie poszukuje aktywnie pracy. Są też osoby, które pozostają bez pracy ponad 2 lata – tzw. chroniczni bezrobotni. Są też osoby, które podejmują jakiegokolwiek działania w celu znalezienia pracy, przy czym najczęściej poszukują zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy. Inne wykorzystywane przez bezrobotnych sposoby poszukiwania zatrudnienia to śledzenie ogłoszeń prasowych oraz wykorzystywanie powiązań rodzinnych i towarzyskich. Zdecydowanie najmniej bezrobotnych odwiedzało pracodawców w poszukiwaniu pracy. Wskazuje to na duże oczekiwania od urzędu pracy jako głównego podmiotu świadczącego usługi aktywizacyjne.

Bardzo niewiele osób deklaruje chęć podjęcia własnej działalności gospodarczej, dlatego też forma ta nie może być receptą na znalezienie pracy przez większość bezrobotnych.

Osoby zarejestrowane jako bezrobotne są z reguły zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji poprzez uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez urząd pracy bądź inne instytucje – szczególnie w sytuacji, kiedy kurs gwarantuje zdobycie zatrudnienia i nie trwa zbyt długo.

Niestety większość bezrobotnych, to osoby zrezygnowane, często bezradne i mające trudną sytuację materialną. Człowiek wiecznie zmęczony i nieszczęśliwy, z negatywnym podejściem do życia ma ogromne trudności z przekonaniem pracodawcy, że jest najlepszym kandydatem do pracy.

Wśród bezrobotnych utrzymuje się też wizerunek kobiet i mężczyzn z tradycyjnym podziałem obowiązków – kobieta powinna zajmować się domem, a mężczyzna zarabiać. To kobietom przypada także większość obowiązków domowych, ale to nie powinno przeszkadzać im w wykonywaniu pracy zawodowej. Dlatego też kobiety są w zdecydowanie trudniejszej sytuacji na rynku pracy i konieczne jest podejmowanie działań w kierunku wyrównywania ich szans w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia<sup>6</sup>.

5 Na podstawie - [http://www.stat.gov.pl/urzeddy/bialystok/pow/warunki\\_zycia.htm](http://www.stat.gov.pl/urzeddy/bialystok/pow/warunki_zycia.htm)

6 Podlaski Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2006, Białystok 2006



## Analiza SWOT

<b>Silne strony</b>	<b>Słabe strony</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- położenie i atuty przyrodnicze (BPN)</li> <li>- rozwijający się sektor prywatny</li> <li>- wzrastający poziom wykształcenia mieszkańców powiatu</li> <li>- niskie koszty pracy</li> <li>- duży udział w populacji ludzi młodych, szczególnie w wieku produkcyjnym</li> <li>- stosunkowo niski poziom bezrobocia rejestrowanego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- niski poziom dochodów ludności</li> <li>- niski poziom inwestycji</li> <li>- niezadowalający stan oraz gęstość sieci dróg</li> <li>- brak terenów uzbrojonych pod działalność gospodarczą</li> <li>- niska innowacyjność lokalnych przedsiębiorstw</li> <li>- niska gęstość zaludnienia</li> <li>- spadek liczby urodzeń, nadmierna emigracja ludności (szczególnie ludzi młodych)</li> <li>- bezrobocie wśród ludzi młodych i ukryte bezrobocie na wsi</li> <li>- niski poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, niski poziom wykształcenia ludności</li> </ul>
<b>Szanse</b>	<b>Zagrożenia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- wsparcie sektora MŚP ze strony krajowych i unijnych programów pomocowych</li> <li>- łatwiejszy dostęp do unijnych źródeł finansowania – inwestycje, programy walki z bezrobociem</li> <li>- nowe rynki i ułatwiony zbył dla towarów lokalnych</li> <li>- wzrost zainteresowania regionem – inwestycje i turystyka</li> <li>- efektywna współpraca administracji publicznej, sektora prywatnego i trzeciego sektora w ramach partnerstwa publiczno – prywatnego</li> <li>- wzmacnianie potencjału zasobów ludzkich</li> <li>- wzrost mobilność siły roboczej</li> <li>- wzrost aktywności zawodowej mieszkańców</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- szybki wzrost konkurencyjności sąsiednich regionów</li> <li>- trudności w handlu ze wschodem</li> <li>- niewielki wzrost ilości nowych miejsc pracy</li> <li>- dochody społeczeństwa znacznie poniżej średniej krajowej</li> <li>- postępujące ubożenie określonych grup społecznych i rosnące różnice w poziomie życia</li> <li>- niekorzystne tendencje demograficzne (starzenie się społeczeństwa, migracje ludzi młodych poza powiat, emigracja ludzi najlepiej wykształconych)</li> <li>- niekorzystne tendencje w strukturze bezrobocia</li> </ul>

## **Rozdział 3. Priorytety, działania, zadania**

### **Priorytet 1. Wzmocnienie rozwoju lokalnych zasobów ludzkich**

#### **Działanie 1. Wspieranie kształcenia ustawicznego dostosowującego kwalifikacje zasobów ludzkich do potrzeb rynku pracy**

##### **Zadanie 1. Monitorowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy – prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych**

Kształcenie ustawiczne ma duży wpływ na rozwój zawodowy człowieka. Realizowane w formie szkoleń, czy kursów przyczynia się do podniesienia jakości zasobów ludzkich poprzez wyposażenie ich w umiejętności pożądane do wykonywania określonej pracy. Tym samym przyczynia się do utrzymania lub znalezienia zatrudnienia i poprawy zdolności dostosowawczych osób do zmiennych warunków rynku pracy, wzmacniając lokalne zasoby ludzkie. Dlatego też konieczne jest promowanie możliwości nieustannego podnoszenia wykształcenia i kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy. Wysoki odsetek wykształconych mieszkańców należy do podstawowych atutów regionu i motorem jego długofalowego rozwoju.

W ostatnich latach wzrosły wprawdzie wskaźniki osób z wykształceniem średnim i wyższym, jednak dość częste są sytuacje, w których posiadane kwalifikacje nie idą w parze z umiejętnościami praktycznymi. Niski poziom umiejętności powinien być na szerszą skalę uzupełniany przez udział w kształceniu ustawicznym. Niski udział osób dorosłych w szkoleniach wynika nie tylko z braku upowszechnienia idei kształcenia przez całe życie ale także ze słabości tego systemu. Ponadto jest też problem ograniczonej dostępności do różnych form kształcenia osób z terenów wiejskich – szczególnie młodzieży. Znaczna część uczniów kończy edukację na szkole podstawowej (gimnazjum) lub zasadniczej zawodowej. Ograniczona liczba szkół ponadgimnazjalnych na terenach wiejskich utrudnia dostęp młodzieży do kształcenia na wyższym poziomie. Podobnie znaczna liczba młodzieży kończącej szkołę średnie nie podejmuje dalszej nauki w szkołach wyższych, z uwagi na trudną sytuację materialną. Konieczne są zatem działania mające na celu zwiększenie dostępu do kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym dla uczniów pochodzących z obszarów wiejskich.

Dla usprawnienia i zwiększenia efektywności oferowanych form wsparcia istnieje konieczność analizy i monitorowania rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na określone zawody, czy umiejętności i dostosowania do nich oferowanych szkoleń i kursów, tak aby oferowane formy kształcenia i doskonalenia zawodowego były jak najlepiej dostosowane do potrzeb rynku pracy.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzony jako uzupełnienie obowiązującej sprawozdawczości rynku pracy, jest niezbędny do zapewnienia bieżącej koordynacji szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

#### **Działanie 2. Pobudzanie aktywności zawodowej osób bezrobotnych**

##### **Zadanie 1. Aktywizacja zawodowa młodzieży**

##### **Zadanie 2. Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych**

##### **Zadanie 3. Aktywizacja zawodowa pozostałych osób wymagających szczególnego wsparcia**

Wśród osób bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy można zaliczyć młodzież oraz osoby długotrwale bezrobotne. Ludzie młodzi są jedną z najważniejszych grup ryzyka zatrudnieniowego. Bezrobocie w tej kategorii wiekowej jest związane z naturalnym procesem

wchodzenia znacznej liczby absolwentów na rynek pracy i poszukiwania jej po raz pierwszy. Głównymi czynnikami, które determinują bezrobocie wśród młodzieży są ogólna niekorzystna sytuacja gospodarcza i związany z tym niedostatek miejsc pracy, niedostosowanie kierunków kształcenia do możliwości i potrzeb lokalnego rynku pracy, brak doświadczenia zawodowego i odpowiednich praktyk zawodowych na poziomie gwarantującym zatrudnienie. Ważnymi czynnikami są też brak umiejętności poruszania się po lokalnym rynku pracy oraz nieumiejętność planowania alternatywnej kariery zawodowej i mała mobilność zawodowa. Należy przy tym pamiętać, że wśród ludzi młodych dopiero wkraczających na rynek pracy znajduje się grupa osób, która w przyszłości może zasilić statystyki długotrwale bezrobotnych (już teraz osoby młode stanowią ok. 1/5 wszystkich długotrwale bezrobotnych). Problemem lokalnego rynku pracy jest też często postawa niektórych pracodawców. Z ekonomicznego punktu widzenia preferują oni pracowników, którzy posiadają doświadczenie zawodowe.

Aktualnie osoby młode są obejmowane różnymi formami wsparcia – począwszy od poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, poprzez szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, po subsydiowane zatrudnienie.

Z kolei osoby długotrwale bezrobotne są najliczniejszą grupą osób zarejestrowanych w PUP. Zjawisku długotrwałego bezrobocia towarzyszy niski poziom wykształcenia, brak lub niskie (lub nieaktualne) kwalifikacje zawodowe. Długi okres pozostawania bez pracy pociąga za sobą m.in. trudności w dostosowaniu do zmieniających się potrzeb nowoczesnego rynku pracy, osłabianie motywacji do poszukiwania zatrudnienia, dezaktualizację posiadanych kwalifikacji zawodowych, obniżenie poziomu życia (powiększanie się sfery ubóstwa). Ponadto im dłuższy okres pozostawania bez prac, tym mniejsza atrakcyjność osoby w oczach pracodawcy. Pochodną długotrwałego bezrobocia jest pojawienie się zjawiska bezrobocia rodzinnego, dziedziczenia bezrobocia. Wychowanie dzieci w środowisku, w którym jeden lub kilku członków rodziny nie pracuje od dłuższego czasu, a źródłem utrzymania są świadczenia z pomocy społecznej, w wielu wypadkach powoduje bierność zawodową młodego pokolenia.

Realizacja Zadania 1 będzie polegała na:

a) realizacji projektu „Lepsze jutro – program aktywizacji bezrobotnej młodzieży” w ramach Działania 1.2 „Perspektywy dla młodzieży” SPO RZL; realizowane formy wsparcia:

- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy
- szkolenia
- subsydiowane zatrudnienia
- dotacje na podjęcie działalności gospodarczej

b) aktywizowaniu młodzieży w ramach standardowych działań, przy wykorzystaniu usług i instrumentów rynku pracy zgodnych z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)

c) realizacji projektu o zasięgu wojewódzkim „Stażysta w policyjnej profilaktyce” – projekt skierowany jest do bezrobotnej młodzieży zarejestrowanej w PUP, spełniającej kryteria do skierowania na staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.), absolwentów szkół policealnych i wyższych następujących kierunków: pedagogicznych, psychologicznych, społecznych, rewalidacyjnych i resocjalizacyjnych, ratownictwa medycznego.

Realizacja Zadania 2 będzie polegała na:

a) realizacji projektu „Szansa na pracę – program aktywizacji osób bezrobotnych” w ramach działania 1.3 „Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia” SPO RZL; realizowane formy wsparcia:

- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy
- szkolenia
- subsydiowanie zatrudnienia
- dotacje na podjęcie działalności i gospodarczej

b) realizacji Programu Aktywizacji Zawodowej Długotrwale Bezrobotnych „DROGOWIEC”

Celem programu będzie przygotowanie zawodowe bezrobotnych do pracy w charakterze robotnika drogowego, poprawa zdolności zatrudnieniowych beneficjentów, aktywizacja zawodowa i społeczna osób długotrwale bezrobotnych, utworzenie nowych miejsc pracy (przygotowania

zawodowego w miejscu pracy i robót publicznych).

c) aktywizowaniu osób długotrwale bezrobotnych w ramach standardowych działań urzędu pracy, przy wykorzystaniu usług i instrumentów rynku pracy zgodnych z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)

W ramach Zadania 3 Realizowane będzie aktywizowanie osób wymagających szczególnego wsparcia na lokalnym rynku pracy takich, jak osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, osoby niepełnosprawne, osoby po pięćdziesiątym roku życia w ramach standardowych działań urzędu pracy, przy wykorzystaniu usług i instrumentów rynku pracy zgodnych z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.), ze szczególnym naciskiem na usługi poradnictwa zawodowego i Kluby Pracy pomocne w przełamaniu niechęci tych osób do podejmowania jakichkolwiek działań na rzecz poprawy swojej sytuacji na rynku pracy.

## **Priorytet 2. Stworzenie warunków do powstawania miejsc pracy i rozwoju przedsiębiorczości**

### **Działanie 1. Promocja przedsiębiorczości i zwiększanie innowacyjności przedsiębiorstw**

#### **Zadanie 1. Wspieranie podejmowania własnej działalności gospodarczej**

Sektor MSP jest motorem gospodarki lokalnej, a małe i średnie przedsiębiorstwa odgrywają znaczącą rolę w procesie tworzenia nowych miejsc pracy. Realizacja zadania umożliwi udzielenie osobom zamierzającym rozpocząć własną działalność gospodarczą kompleksowego wsparcia (obejmującego możliwość zdobycia wiedzy z zakresu MSP i otrzymania środków finansowych na jej prowadzenie). Przewidziane formy pomocy mają wspierać beneficjentów w pierwszej fazie prowadzenia firmy, tak by dopomóc w pokonywaniu barier utrudniających rozpoczęcie funkcjonowania na otwartym rynku. Podstawową barierą rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, szczególnie w początkowym okresie działalności, jest niewielki zasób środków finansowych i brak odpowiedniej wiedzy z zakresu ekonomii, prawa czy zarządzania.

Prowadzone będą standardowe działania PUP ukierunkowane na pobudzenie bezrobotnych do zakładania własnej działalności gospodarczej, poprzez świadczenie usług doradczych, szkoleniowych i udzielanie dotacji na uruchamianie własnej działalności gospodarczej zgodnych z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004r, Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.).

#### **Działanie 2. Stwarzanie klimatu sprzyjającego podejmowaniu działalności gospodarczej**

Szczególnie ważna jest rola samorządów mających wpływ na wysokość podatków i opłat lokalnych ograniczających rozwój przedsiębiorczości.

### **Działanie 3. Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie**

#### **Zadanie 1. Eliminowanie nielegalnego zatrudnienia i podnoszenie świadomości o korzyściach z legalnego zatrudnienia**

Problem tzw. „szarej strefy”, nieprzestrzegania przepisów prawa pracy w stosunku do osób zatrudnianych jest zjawiskiem powszechnym. Sam fakt nielegalnej pracy czy prowadzenia działalności jest trudno wykrywalny. Praca w szarej strefie niesie za sobą wiele niekorzystnych konsekwencji zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Niestety pierwsi widzą w tym sposobie jedynie uzyskanie tańszej siły roboczej (brak obciążeń podatkowych, składek ZUS), drudzy zaś wyższe wynagrodzenie – bez składek i podatku. Zatrudnienie nielegalne niesie za sobą daleko idące konsekwencje. Przede wszystkim istniejące miejsca pracy nie są oficjalnymi miejscami pracy.

Choć ryzyko istnienia szarej strefy wynika z relatywnie mało atrakcyjnych warunków



funkcjonowania legalnego zatrudnienia (regulowanych przepisami prawa), konieczne jest podejmowanie działań możliwych do zrealizowania na szczeblu lokalnym, służących tworzeniu nowych oficjalnych miejsc pracy.

Ujemne skutki pracy nie rejestrowanej to: zmniejszenie dochodów budżetu państwa, nieuczciwa konkurencja dla podmiotów legalnie funkcjonujących, mało miarodajny obraz sytuacji na rynku pracy w zakresie realnego poziomu zatrudnienia i bezrobocia.

Zakładana jest stała współpraca ze służbami kontroli legalności zatrudnienia mająca na celu ograniczenie zjawiska nielegalnego zatrudnienia w powiecie.

### **Priorytet 3. Dostosowywanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy**

#### **Działanie 1. Wspomaganie kształtowania kariery zawodowej**

##### **Zadanie 1. Rozwój poradnictwa i informacji zawodowej**

Ważnym zadaniem dla pup jest upowszechnienie i poprawa jakości usług w zakresie poradnictwa zawodowego. Usługi te kierowane są do wszystkich bezrobotnych, ze szczególnym uwzględnieniem osób mających duże trudności na rynku pracy.

Przewiduje się świadczenie następujących usług:

- prowadzenie usług poradnictwa zawodowego w formie indywidualnej i grupowej, z wykorzystaniem testów psychologicznych dla osób bezrobotnych, dotyczących wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, aktywnego poszukiwania pracy i przedsiębiorczości
- prowadzenie zajęć aktywizacyjnych dla osób bezrobotnych
- udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia
- wykonywanie usług na rzecz pracodawców w zakresie doboru kandydatów do pracy
- rozwijanie współpracy ze szkołami i innymi placówkami w zakresie propagowania poradnictwa zawodowego
- organizowanie i współudział w targach pracy, giełdach zawodów
- podwyższanie kwalifikacji i umiejętności doradców zawodowych poprzez samokształcenie, udział w kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych
- rozwijanie współpracy w zakresie świadczenia usług sieci EURES
- powiększanie zasobów pup w narzędzia i materiały wspierające usługi doradcze poprzez zakup odpowiedniego sprzętu i narzędzi (programy komputerowe, testy psychologiczne, filmy zawodoznawcze i edukacyjne, czasopisma)

#### **Działanie 2. Promocja mobilności na rynku pracy**

##### **Zadanie 1. Realizowanie strategii marketingowej i komunikacyjnej sieci EURES**

Rok 2006 został ogłoszony przez Komisję Europejską Europejskim Rokiem Mobilności Pracowników. W związku z tym głównym założeniem publicznych służb zatrudnienia w zakresie świadczenia usług EURES będzie podniesienie świadomości na temat mobilności zawodowej i geograficznej oraz rozpowszechnienie informacji na temat korzyści z tego płynących. Priorytetowym zadaniem PUP w tym zakresie jest promocja sieci EURES zarówno wśród poszukujących pracy jak i pracodawców. Kontynuowane jest więc kształtowanie wizerunku EURES jako sieci ułatwiającej swobodny przepływ pracowników i wspierającej mobilność na rynku pracy.

W ramach tej strategii przewiduje się świadczenie następujących usług:

- pozyskiwanie ofert pracy od zagranicznych pracodawców
- nawiązywanie współpracy z partnerami rynku pracy w zakresie wspierania swobodnego przepływu pracowników.

### **Działanie 3. Wspieranie procesów restrukturyzacyjnych na rynku pracy**

W celu przeciwdziałania wzrostowi bezrobocia będącego efektem procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych należy zapewnić osobom zagrożonym utratą miejsc pracy kompleksowe wsparcie. Powinno być ono ukierunkowane na pomoc w znalezieniu nowego zatrudnienia lub na utrzymaniu obecnego poprzez podniesienie kwalifikacji zawodowych. Modernizacja rolnictwa i wzrost jego produktywności wiążą się ze stopniowym zmniejszaniem się liczby osób pracujących w tym sektorze. Warunkiem powodzenia jego restrukturyzacji jest stworzenie dla mieszkańców wsi odpowiednio dużej liczby nowych miejsc pracy na terenach wiejskich (ale w działalności pozarolniczej) i innych niż wiejskie. Dodatkowo niski poziom wykształcenia ludności rolniczej stanowi poważną barierę w rozwoju przedsiębiorczości na terenach wiejskich, utrudnia przystosowanie gospodarstw rolnych do warunków gospodarki rynkowej i niekorzystnie wpływa na reorientację i aktywność zawodową.

### **Priorytet 4. Wyrównywanie szans osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy**

#### **Działanie 1. Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji**

##### **Zadanie 1. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych**

##### **Zadanie 2. Zwiększenie szans na zatrudnienie osób z grup szczególnego ryzyka, zagrożonych wykluczeniem społecznym**

Realizacja działania będzie miała na celu zwiększenie integracji osób niepełnosprawnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym i zwalczanie dyskryminacji tych grup społecznych na rynku pracy.

Utrudnienie, ograniczenie lub uniemożliwienie zdolności do wykonywania pracy zawodowej spowodowane stanem fizycznym, psychicznym lub umysłowym, z reguły niski poziom wykształcenia powodują, że w obliczu wymagań stawianych przez pracodawców szanse na zatrudnienie tych osób są niewielkie. Tymczasem praca ma szczególne znaczenie dla osób niepełnosprawnych – prócz środków do życia zapewnia poczucie społecznej użyteczności, integruje z resztą społeczeństwa. Poza tym specyfika pracy z niepełnosprawnymi wymaga odpowiedniej wiedzy i umiejętności oraz osobistego zaangażowania w wykonywaną pracę.

Problem wykluczenia społecznego dotyczy osób, rodzin i całych grup ludności, które żyją w niekorzystnych warunkach ekonomicznych, zostają dotknięte niekorzystnymi procesami społecznymi, nie zostały wyposażone w kapitał życiowy umożliwiający normalną pozycję społeczną i odpowiedni poziom kwalifikacji. Czynnikiem prowadzącym do wykluczenia społecznego jest przede wszystkim bezrobocie, szczególnie jeśli jest ono długotrwałe. Pozostawieni długotrwale bezrobotnych i ich rodzin samym sobie skazuje większość z nich na życie w ubóstwie. Osoby te nie mając środków do życia, wchodzi w system zasiłków pomocy społecznej. Tym samym następuje u nich wzrost pasywności i utrata umiejętności zawodowych, co jest przyczyną niedostosowania do potrzeb rynku pracy oraz negatywnego postrzegania przez pracodawców. Dlatego też osoby te mają bardzo utrudniony powrót na rynek pracy.

#### **Działanie 2. Promocja równości szans na rynku pracy**

##### **Zadanie 1. Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy**

##### **Zadanie 2. Wyrównywanie szans osób w wieku powyżej 50 lat**

Sytuacja na rynku pracy wskazuje, że kobiety i osoby po 50 roku życia mają mniejsze szanse na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia.

W przypadku kobiet konieczne jest podejmowanie działań prowadzących do poprawy ich zatrudnialności. Należy umożliwić im szkolenia uzupełniające, przekwalifikowujące oraz aktywizujące, podnoszące samoocenę, subsydiowane zatrudnienie, staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Przydatne mogą być też dotacje na podjęcie działalności gospodarczej. Działania te powinny być uzupełnione o zapewnienie opieki na d dzieckiem lub inną osobą zależną, jeżeli opieka ta utrudnia podjęcie szkolenia czy zatrudnienia.

Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia są w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ponieważ z reguły posiadają kwalifikacje nieadekwatne do aktualnych potrzeb, nie znają nowych technologii. Zatrudnienie takiej osoby wymaga poniesienia przez pracodawców wyższych kosztów związanych z dłuższym procesem przystosowawczym do nowych warunków pracy. Nie oznacza to jednak, że są osoby nieprzydatne – w większości mają przecież duże doświadczenie zawodowe, które przy odpowiednim wsparciu ze strony pracodawców i instytucji rynku pracy, może być wykorzystane w nowym miejscu pracy.

## **Priorytet 5. Rozwój instytucji rynku pracy**

### **Działanie 1. Podwyższanie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy**

#### **Zadanie 1. Zwiększenie profesjonalizmu pracowników świadczących usługi na rzecz klientów rynku pracy**

Działanie ma na celu podniesienie jakości usług świadczonych klientom rynku pracy. Od jakości tych usług zależy w dużym stopniu efekt mający swoje odzwierciedlenie w faktycznej zmianie statusu osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy. Właściwe ukierunkowanie klienta, zgodnie z jego potrzebami, objęcie go właściwie dobranymi formami pomocy przyczynia się do zaspokojenia jego potrzeb, wpływając na podwyższenie jakości zasobów ludzkich w sposób przyczyniający się do ich właściwego wykorzystania.

Pracownik właściwie przygotowany do pełnienia swoich zadań przyczynia się osiągnięcia wymiernych efektów długoterminowych – doprowadzenie do zatrudnienia lub innego rodzaju aktywizacji petenta. Odpowiednia wiedza, umiejętności interpersonalne i chęć osobistego zaangażowania się w wykonywaną pracę prowadzą do podwyższenia sprawności całej instytucji i wpływają na kształtowanie jej pozytywnego wizerunku.

## Rozdział 4. Zakładane efekty i monitoring

Bieżącą kontrolę i monitoring realizacji poszczególnych priorytetów, działań i zadań prowadzić będzie Powiatowy Urząd Pracy w Mońkach, zajmujący się sprawozdawczością rynku pracy.

W wyniku realizacji Programu zakłada się osiągnięcie następujących „twardych” rezultatów:

a) wskaźniki na poziomie produktu:

- liczba osób, które rozpoczną korzystanie z usług poradnictwa zawodowego – 600, w tym 215 w ramach projektów dofinansowanych z EFS
- liczba osób, które rozpoczną szkolenia – 200, w tym 91 w ramach projektów dofinansowanych z EFS
- liczba osób, które skorzystają z subsydiowanego zatrudnienia (prace interwencyjne): 150, w tym 59 osób w ramach projektów dofinansowanych z EFS
- liczba osób, które skorzystają ze staży: 140, w tym 60 w ramach projektu dofinansowanego z EFS
- liczba osób, które skorzystają z dotacji na podjęcie działalności gospodarczej: 10, w tym 5 w ramach projektów dofinansowanych z EFS
- liczba osób, które skorzystają z robót publicznych – 20
- liczba osób, które skorzystają z przygotowania zawodowego w miejscu pracy – 20

b) wskaźniki na poziomie celu:

- liczba osób, które ukończą korzystanie z usług poradnictwa zawodowego – 600, w tym 215 w ramach projektów dofinansowanych z EFS
- liczba osób, które skutecznie ukończą szkolenia – 200, w tym 91 w ramach projektów dofinansowanych z EFS

c) wskaźniki oddziaływania:

- odsetek osób, które znajdą pracę albo będą kontynuować szkolenia lub naukę w wyniku podjętych działań: 30% bezrobotnych objętych aktywnymi formami pomocy.

Zakładane „miękkie” rezultaty:

- osoby korzystające z aktywnych form pomocy nabeżdżą umiejętności z zakresu aktywnego poszukiwania pracy;
- zostanie przełamana niechęć i apatia oraz brak wiary we własne możliwości u osób najbardziej pasywnych

Wartość dodana uzyskana w wyniku realizacji Programu:

- zwiększenie liczby osób mających dostęp do szkoleń, staży i przygotowania zawodowego w miejscu pracy;
- uzyskanie przez beneficjentów projektu dodatkowych kwalifikacji potwierdzonych zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.