Powiatowy Urząd Pracy
w
Słupsku

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020



Słupsk, kwiecień 2016

Spis treści

Wstęp. 3

I. Dokumenty strategiczne mające wpływ na treść Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy. 5

II. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w mieście Słupsk i powiecie słupskim. 11

1. Charakterystyka miasta Słupsk. 11

2. Charakterystyka powiatu słupskiego. 11

3. Rynek pracy w mieście Słupsk i powiecie słupskim. 14

3.1. Bezrobocie w mieście Słupsku i powiecie słupskim na tle województwa pomorskiego. 14

3.2. Bezrobotni z terenu miasta Słupsk i powiatu słupskiego zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku. 15

3.3. Struktura bezrobotnych wg wieku. 16

3.4. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy. 17

3.5. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia. 19

3.6. Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. 20

3.7. Liczba ofert pracy i podjęć pracy w latach 2012–2015. 22

4. Analiza SWOT 30

III. Cele i zadania programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2014-2020 32

1. Cele strategiczne i operacyjne oraz zadania programu 34

2. Opis projektów realizowanych w ramach aktywizacji lokalnego rynku pracy. 42

IV. Źródła finansowania 54

V. Monitoring programu 54

VI. Podsumowanie 54

Wstęp

Zadania publiczne w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizowane są na poziomie lokalnym przez samorząd powiatowy. Zgodnie z artykułem 9 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań samorządu powiatu należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy.

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020 systematyzuje działania i określa priorytety lokalnej polityki rynku pracy mającej na celu poprawę sytuacji osób bezrobotnych, wpisując się jednocześnie w realizację priorytetów i celów zawartych w regionalnych dokumentach strategicznych.

Program na lata 2016–2020 sporządzony został w oparciu o analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy w ostatnich latach, z uwzględnieniem zapisów i wytycznych zawartych w strategicznych dokumentach odnoszących się do rynku pracy na szczeblu krajowym, wojewódzkim i lokalnym. Program ten jest zgodny również z priorytetami, o których mowa w dokumentach programowych określających kształt europejskiej polityki wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Niniejszy Program jest kontynuacją dotychczas realizowanego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy, który mimo zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, miał na celu zmniejszenie bezrobocia, wzrost zatrudnienia i aktywności społecznej, wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz dostosowanie do potrzeb rynku pracy oferty edukacyjnej.

Uchwalona w 2014 roku nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzała szereg istotnych zmian dla adresatów tych przepisów. Były one wynikiem zmian gospodarczych oraz konieczności dostosowania istniejących instrumentów do zmieniających, się potrzeb bezrobotnych.

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

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

W tym celu, w znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadzono profilowanie pomocy dla bezrobotnych, jako instrument zapobiegający powstaniu długotrwałego bezrobocia.

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

W Programie duży nacisk położono na wsparcia dla szukających zatrudnienia, takie jak trójstronne umowy szkoleniowe, oraz granty na telepracę, świadczenia aktywizacyjne, nowe instrumenty wsparcia dla bezrobotnych to również bony stażowe, szkoleniowe, zatrudnieniowe i zasiedleniowe.

Przygotowany Program nie wyczerpuje katalogu wszystkich działań, które będą podejmowane na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy. Zakres zadań będzie konkretyzowany na poszczególne lata w rocznych planach pracy Powiatowego Urzędu Pracy, których realizacja nastąpi po otrzymaniu przez Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku decyzji o przyznanych limitach z Funduszu Pracy.

I. Dokumenty strategiczne mające wpływ na treść Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy.

Cele ujęte w Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020 są spójne z celami **Strategii Europa 2020** na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, w której przewidziano trzy priorytety:

- rozwój inteligentny, tj. rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
- rozwój zrównoważony, tj. wspieranie gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

W celu osiągnięcia powyższych priorytetów, Komisja Unii Europejskiej nakreśliła pięć nadrzędnych celów, z których trzy wpisują się w założenia niniejszego Programu:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata powinien wynosić 75%;
- liczbę osób przedwcześnie kończących naukę szkolną należy ograniczyć do 10%, a co najmniej 40 % osób z młodego pokolenia powinno zdobyć wyższe wykształcenie;
- liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o 2 mln.

Komisja zaproponowała, aby wyżej wymienione cele przełożyć na krajowe cele i metody działania. W urzeczywistnieniu ich pomocne mają być zaproponowane projekty przewodnie, spośród których niżej wymienione współgrają z celami niniejszego opracowania:

- ✓ „Mobilna młodzież” – program poprawy, jakości na wszystkich poziomach edukacji i szkoleń oraz zwiększenie atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego na arenie międzynarodowej;
- ✓ „Młodzież w drodze” – projekt na rzecz poprawy wyników systemów kształcenia oraz ułatwienia młodzieży wejścia na rynek pracy;
- ✓ „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” – projekt na rzecz modernizacji rynków pracy w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, między innymi dzięki mobilności siły roboczej;
- ✓ „Europejski program walki z ubóstwem” – projekt na rzecz zapewnienia spójności społecznej i terytorialnej, tak, aby korzyści płynące ze wzrostu gospodarczego

i zatrudnienia były szeroko dostępne, a osoby ubogie i wykluczone społecznie mogły żyć godnie i aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa.

W perspektywie finansowej Unii Europejskiej 2014–2020 planowanych jest wiele działań w obszarze kapitału ludzkiego, które będą realizowane przy wykorzystaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy uwzględnione zostały założenia wynikające z:

1. **Krajowego Programu Reform Europa 2020** skupiającego się na działaniach mających na celu odrabianie zaległości rozwojowych oraz budowę nowych przewag konkurencyjnych w trzech obszarach priorytetowych:
   - infrastruktura dla wzrostu zrównoważonego;
   - innowacyjność dla wzrostu inteligentnego;
   - aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Celem działań zaplanowanych w obszarze „Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu" jest przezwyciężanie bariery wzrostu, dotyczącej niskiego poziomu podaży pracy połączonego z nieadekwatną jej strukturą. Realizowane one będą w dwóch płaszczyznach:

- Nowoczesny rynek pracy;
- Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu.

2. **Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego** (SRKL) przyjętą uchwałą nr 104 Rady Ministrów dnia 18 marca 2013 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. Celem głównym Strategii jest rozwijanie kapitału ludzkiego przez wydobywanie potencjałów osób tak, aby mogły one w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym na wszystkich etapach życia.
3. **Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020** będącej integralną częścią Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020. Dokument jest spójny z Regionalnymi Programami Strategicznymi Aktywni Pomorzanie oraz Zdrowie dla Pomorzan. SPS obejmuje także programy: przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Misja Strategii Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 została sformułowana następująco: *„Wysoka, jakość życia mieszkańców wykazujących się dużą*

aktywnością społeczną i zawodową, realizowaną w atrakcyjnej przestrzeni oferującej w razie potrzeby odpowiednie wsparcie".

4. **Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017**, uchwalonego przez Radę Ministrów, zawierającego zasady Europejskiej Strategii Zatrudnienia i stanowiącego podstawę realizacji zadań państwa, w zakresie zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia oraz zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy. Plan ten stanowi podstawę do sporządzenia przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, określających priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.
5. **Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020** podstawowego dokumentu strategicznego wytyczającego kierunki rozwoju województwa pomorskiego do roku 2020. Strategia wyznacza w perspektywie 2020 roku trzy wzajemnie uzupełniające się i równie ważne cele strategiczne:
   - ✓ Cel strategiczny 1. NOWOCZESNA GOSPODARKA
   - ✓ Cel strategiczny 2. AKTYWNI MIESZKAŃCY
   - Cel operacyjny 2.1. Wysoki poziom zatrudnienia
   - Cel operacyjny 2.2. Wysoki poziom kapitału społecznego
   - Cel operacyjny 2.3. Efektywny system edukacji
   - Cel operacyjny 2.4. Lepszy dostęp do usług zdrowotnych
   - ✓ Cel strategiczny 3. ATRAKCYJNA PRZESTRZEŃ

Najbardziej kluczowy z punktu widzenia polityki rynku pracy cel, został określony w Celu strategicznym 2. Aktywni mieszkańcy, jako Cel operacyjny 2.1 – Wysoki poziom zatrudnienia. Oczekiwanymi efektami jego osiągnięcia są:

- wyższy poziom zatrudnienia mieszkańców, zwłaszcza kobiet, osób młodych, starszych, niepełnosprawnych, a także zamieszkujących obszary wiejskie oraz małe miasta;
- silniejsza integracja społeczna osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym, w szczególności niepełnosprawnych i starszych;
- wzmocnione finansowo i instytucjonalnie podmioty ekonomii społecznej, zdolne do samodzielnej działalności gospodarczej;
- lepiej rozwinięty i sprofesjonalizowany system poradnictwa zawodowego;
- wzrost liczby mikro i małych przedsiębiorstw, głównie na terenach wiejskich oraz w małych miastach;

- wyższy poziom zatrudnialności absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych i większe zainteresowanie podejmowaniem nauki w takich placówkach;
- wyższy poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym;
- wzrost znaczenia kształcenia ustawicznego w podstawowej działalności dydaktycznej pomorskich szkół wyższych;
- upowszechnione standardy profesjonalnego szkolenia pracowników przez firmy.

6. Strategii Rozwoju Miejskiego Obszaru Funkcjonalnego Miasta Słupska na lata 2014 – 2020

Jednym z celów strategicznym dla miasta Słupsk jest rozwinięty obszar gospodarczy, który, obejmuje działania ukierunkowane na kształtowanie postaw przedsiębiorczych w szczególności w branżach: turystycznej, usług okołoturystycznych, rybołówstwa, przemysłu maszynowego, morskiego, rolno-spożywczego, obuwniczego, tworzyw sztucznych, odnawialnych źródeł energii, połączone z aktywizacją zawodową związaną z potrzebami rynku. Strategia obejmować będzie wdrożenie programów edukacji przedsiębiorczości w szkołach, a także na kursach dla dorosłych oraz szeroką promocję przedsiębiorczości. Działania te powinny być realizowane przy współpracy z przedsiębiorcami oraz fachowymi instytucjami. Kładzie również nacisk na wsparcie rozwoju innowacyjnych rozwiązań i przedsięwzięć wykorzystujących lokalne zasoby. Przedsiębiorczość oraz gospodarka oparta na wiedzy i innowacjach zapewni trwałą przewagę konkurencyjną i efektywne wykorzystanie lokalnych zasobów, łącząc tradycje gospodarcze z najnowszą wiedzą i technologiami. Ważne jest wsparcie ze strony jednostek badawczo-rozwojowych i transfer wiedzy do gospodarki, w tym poprzez współpracę przedsiębiorców z uczelniami wyższymi i sektorem badawczo - rozwojowym oraz rozwój aktywności gospodarczej w ramach Słupskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

7. Strategii Rozwoju Społeczno – Gospodarczego Powiatu Słupskiego na lata 2012 – 2022

Celem szczegółowym zawartym w strategii jest stworzenie warunków na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, aktywizacji zawodowej mieszkańców powiatu i pozyskania pracy przez osoby niepełnosprawne.

Planuje się go osiągnąć dzięki tworzeniu Centrów Poradnictwa Specjalistycznego, grup wsparcia dla osób objętych problemami społecznymi i zagrożonych wykluczeniem społecznym; wykorzystywaniu w pełni istniejących programów Unii Europejskiej na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Jego realizacja to główne zadanie

Powiatowego Urzędu Pracy, ale również organizacji pozarządowych skupiających lub wspomagających określone grupy niepełnosprawnych.

Najważniejsze kierunki realizacji Strategii to:

- Podjęcie działań na rzecz rozwoju i dywersyfikacji form przekwalifikowania zawodowego i uwzględnienie w procesie kształcenia potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Promocja samozatrudnienia, w tym edukacja pracodawców i przyszłych pracowników o możliwościach zatrudnieniowych opartych na pracy przez Internet. Zakłada się tworzenie projektów na szczeblu PUP przy współpracy z PCPR (dotyczy osób niepełnosprawnych) i organizacji pozarządowych o charakterze edukacyjnym zarówno dla pracodawców, jak i bezpośrednich beneficjentów tej formy zatrudnienia.
- Rozbudowa oferty edukacyjnej o nowe kierunki szkolnictwa zawodowego połączonej z doradztwem zawodowym. Ideą tego kierunku jest tworzenie nowych inicjatyw (projektów) przygotowywanych przez dyrektorów szkół w porozumieniu z PUP i samorządami lokalnymi określającymi kierunki rozwoju gospodarczego m.in. uwzględniające nowe kierunki rozwoju powiatu, ale również rozwijanie systemu doradztwa zawodowego oraz dostosowanie pracy szkół ponadgimnazjalnych do warunków niżu demograficznego.
- Diagnozowanie potrzeb lokalnego rynku pracy. Głównym zamierzeniem tego kierunku jest rzeczywista, rzetelna diagnoza potrzeb lokalnego rynku pracy przeprowadzona przez profesjonalnego audytora zewnętrznego, przy udziale wszystkich lokalnych samorządów, być może z udziałem lokalnych i regionalnych środowisk akademickich.
- Wspieranie aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy na rynku pracy.
- Wzrost poziomu zatrudnienia i kompetencji zawodowych osób bezrobotnych, poprzez podjęcie działań zmierzających do zwiększenia aktywności mieszkańców powiatu dzięki zastosowaniu dostępnych form aktywizacji zawodowej oraz tworzenie warunków pozwalających na skuteczną walkę z bezrobociem. Realizacja kierunku przyczyni się do zwiększenia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu, w tym w szczególności: kobiet, osób młodych i starszych, niepełnosprawnych, a także zamieszkujących obszary o niskim poziomie rozwoju

gospodarczego oraz do przeciwdziałania zjawisku wykluczenia społecznego. Działania te mają przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia na terenie powiatu i zwiększenia mobilności zawodowej i terytorialnej mieszkańców powiatu.

- Doskonalenie skuteczności działań podejmowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia. Ideą tego kierunku jest wzrost poziomu świadczonych usług i zwiększenie skuteczności działań podejmowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia poprzez stworzenie warunków dla kształcenia i rozwoju kadr, które umożliwią dysponowanie wiedzą i umiejętnościami, przekładającymi się na wysoką, jakość obsługi i skuteczną aktywizację osób bezrobotnych.
- Wspieranie samozatrudnienia i przedsiębiorczości w powiecie. Celem kierunku jest podjęcie działań, które wpłyną na zwiększenie ilości miejsc pracy oraz będą wspierały rozwój istniejących podmiotów gospodarczych na terenie powiatu. Działania podejmowane w ramach kierunku będą miały na celu promocję samozatrudnienia wśród osób bezrobotnych i wspieranie ich w procesie zakładania własnej działalności gospodarczej, wspieranie przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy oraz prowadzenie działań informacyjnych i promocyjnych wśród osób bezrobotnych i przedsiębiorców w zakresie możliwości korzystania z programów rynku pracy i funduszy unijnych.
- Opracowywanie analiz i badań lokalnego rynku pracy. Głównym celem kierunku jest prowadzenie cyklicznych badań i analiz lokalnego rynku pracy; badanie potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych i pracodawców; opracowywanie informacji o istniejących tendencjach i trendach na terenie powiatu oraz tworzenie baz danych na potrzeby rynku pracy.
- Rozwój lokalnego partnerstwa na rzecz zatrudnienia. Celem kierunku jest podejmowanie współpracy dotyczącej tworzenia, realizacji i promocji programów rynku pracy adresowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy mających na celu promocję zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizację zawodową. Partnerstwo powinno umożliwić współpracę pomiędzy podmiotami istotnymi z punktu widzenia kreowania nowych miejsc pracy i wzrostu zatrudnienia, tak, aby zapewnić reprezentację interesów szerokiego grona uczestników życia gospodarczego i społecznego.

II. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w mieście Słupsk i powiecie słupskim.

1. Charakterystyka miasta Słupsk.

Słupsk leży w zachodniej części województwa pomorskiego, na Pobrzeżu Koszalińskim. Słupsk jest miastem na prawach powiatu, zajmującym powierzchnię 43 km^2. Przez miasto przebiegają: trasa europejska E28, linia kolejowa. Według danych Urzędu Statystycznego na koniec 2014 roku obszar miasta Słupsk zamieszkiwało 93.206 osób, z tego 62,5 % to osoby w wieku produkcyjnym, 21,6 % - osoby w wieku poprodukcyjnym, a 15,9 % mieszkańców miasta stanowiły osoby w wieku przedprodukcyjnym.[1]

W ostatnich latach w Słupsku zauważalny jest spadek liczby mieszkańców (o 730 osób w stosunku do roku 2013) oraz wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. Nie zmienia się liczba osób w wieku przedprodukcyjnym, natomiast zanotowano spadek o 0,1 % liczby osób w wieku produkcyjnym.

Podobna sytuacja ma miejsce w całym kraju na skutek postępującego procesu starzenia się społeczeństwa. Obserwuje się słabnięcie tempa przyrostu naturalnego, który w Słupsku od kilku lat ma wartość ujemną, przy jednoczesnym wydłużeniu okresu przeciętnego trwania życia. Pociąga to za sobą konsekwencje dla rynku pracy, szczególnie w kontekście wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych.

Poza tym, tendencja spadkowa urodzeń zmienia strukturę kategorii ekonomicznych wieku i przekłada się na spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym, co z kolei powoduje obniżenie zapotrzebowania na usługi edukacyjne.

2. Charakterystyka powiatu słupskiego.

Powiat słupski położony jest w środkowej części Wybrzeża Bałtyckiego, a w północno-zachodniej części województwa pomorskiego. Północną granicę stanowi 57 kilometrowy brzeg Morza Bałtyckiego. Od zachodu graniczy z województwem zachodniopomorskim (powiat sławieński), natomiast od wschodu z powiatem lęborskim, a od południa z powiatem bytowskim. Powiat słupski jest jednym z 16 powiatów województwa pomorskiego obejmującym zasięgiem obszar 2304 km^2, co stanowi blisko 13 % powierzchni całego województwa. Siedziba władz powiatu mieści się w położonym nad rzeką Słupią mieście Słupsku.

[1] Statystyczne Vademecum Samorządowca 2014, Urząd Statystyczny w Gdańsku (15.02.2016).

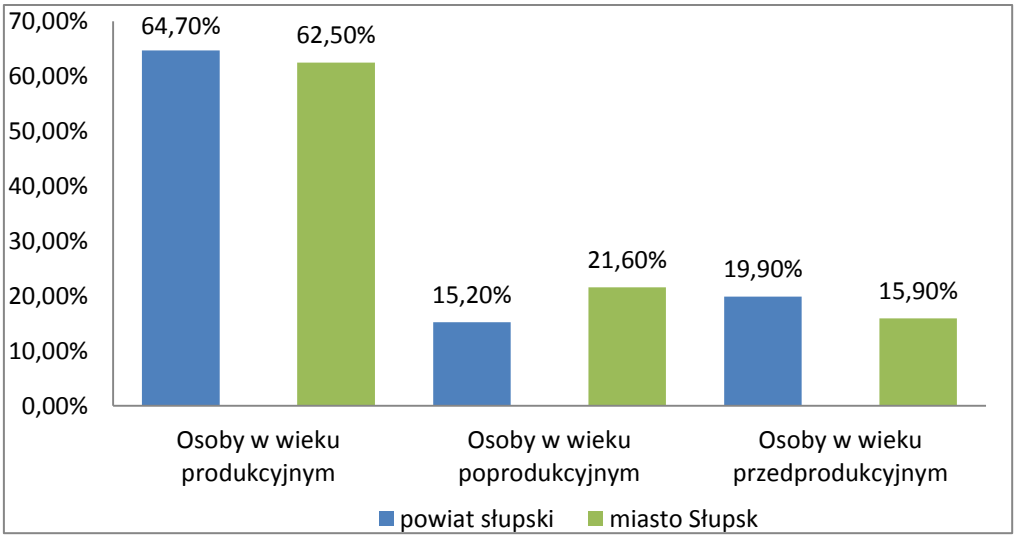
W skład powiatu słupskiego wchodzi 10 gmin:

- Gmina Damnica, którą zamieszkuje 6 281 osób (w tym 3 091 kobiet),
- Gmina Dębnica Kaszubska, którą zamieszkuje 9 802 osób (w tym 4 882 kobiet),
- Gmina Główczyce, którą zamieszkuje 9 436 osób(w tym 4 637 kobiet),
- Miasto i gmina Kępice, którą zamieszkuje 9 449 osób (w tym 4 591 kobiet),
- Gmina Kobylnica, którą zamieszkuje 11 302 osób(w tym 5 652 kobiet),
- Gmina Potęgowo, którą zamieszkuje 7 091 osób(w tym 3 523 kobiet),
- Gmina Słupsk, którą zamieszkuje 16 558 osób(w tym 8 254 kobiet),
- Gmina Smołdzino, którą zamieszkuje 3 475 osób(w tym 1 740 kobiet),
- Miasto Ustka, które zamieszkuje 16 056 osób (w tym 8 332 kobiet),
- Gmina Ustka, którą zamieszkuje 8 277 osób(w tym 4 068 kobiet),

Według danych Urzędu Statystycznego na koniec 2014 roku obszar powiatu słupskiego zamieszkiwało 97.727 osób, z tego 64,7 % to osoby w wieku produkcyjnym, 15,2 % - osoby w wieku poprodukcyjnym, a 19,9 % mieszkańców powiatu stanowiły osoby w wieku przedprodukcyjnym. [2]

W ostatnich latach w powiecie słupskim zauważalny jest wzrost liczby mieszkańców (o 290 osób w stosunku do roku 2013).

Wykres 1 *Ludność wg wieku i zdolności do pracy w % w powiecie słupskim i mieście Słupsk za 2014 rok.*



Źródło: opracowanie własne.

Istotnym dla diagnozy lokalnego rynku pracy jest dostrzeżenie jego gospodarczej specyfiki. Miasto Słupsk i powiat słupski wykazują aktywność gospodarczą, wyrażającą się

[2] Statystyczne Vademecum Samorządowca 2014, Urząd Statystyczny w Gdańsku (15.02.2016).

w przyroście podmiotów gospodarczych. Według danych zawartych w systemie REGON, w styczniu 2015 roku w mieście i powiecie zarejestrowanych było 11965 podmiotów gospodarczych. Zjawisko to od kilku lat cechuje tendencja wzrostowa. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą najczęściej zajmują się handlem, usługami, budownictwem, przetwórstwem przemysłowym oraz transportem i gospodarką magazynową.

Duże znaczenie dla rozwoju przedsiębiorczości miało utworzenie Strefy Rozwoju Gospodarczego – Parku Przemysłowo – Technologicznego i Słupskiego Inkubatora Innowacji i Przedsiębiorczości, które stwarzają korzystne warunki potencjalnym inwestorom, chcącym lokować swoją działalność na tym terenie. System edukacyjny w mieście Słupsk i powiecie słupskim zapewnia mieszkańcom dostęp do placówek oświatowych na wszystkich jego poziomach.

W roku szkolnym 2014/2015 w mieście działało 34 placówki wychowania przedszkolnego, 13 szkół podstawowych, 15 szkół gimnazjalnych, 11 szkół zawodowych, 24 licea ogólnokształcące, 11 szkół średnich technicznych, 20 szkół policealnych oraz 6 szkół wyższych.[3] Natomiast w Powiecie Słupskim w roku szkolnym 2014/2015 działało, 36 placówek wychowania przedszkolnego, 45 szkół podstawowych, 27 szkół gimnazjalnych, 5 szkół licealnych ogólnokształcących, 3 szkoły policealne, 2 szkoły zawodowe oraz 2 szkoły średnie techniczne.

Słupsk jest też siedzibą wielu instytucji kulturalnych i sportowych o znaczeniu ponadlokalnym. Instytucjonalną obsługą rynku pracy w naszym rejonie zajmuje się Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku, który funkcjonuje, jako powiatowa samorządowa jednostka organizacyjna, wchodząca w skład powiatowej administracji zespolonej i obejmuje działaniami obszar dwóch powiatów: grodzkiego – miasta Słupsk i ziemskiego – powiatu słupskiego. Zwierzchnictwo, w wyniku zawartego pomiędzy władzami powiatów porozumienia, sprawuje Starosta Słupski. Powiatowy Urząd Pracy wykonuje zadania samorządów powiatowych – grodzkiego i ziemskiego – w zakresie realizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

[3] *Wykaz szkół i placówek oświatowych według województw(21.03.2016)*, Centrum Informatyczne Edukacji.

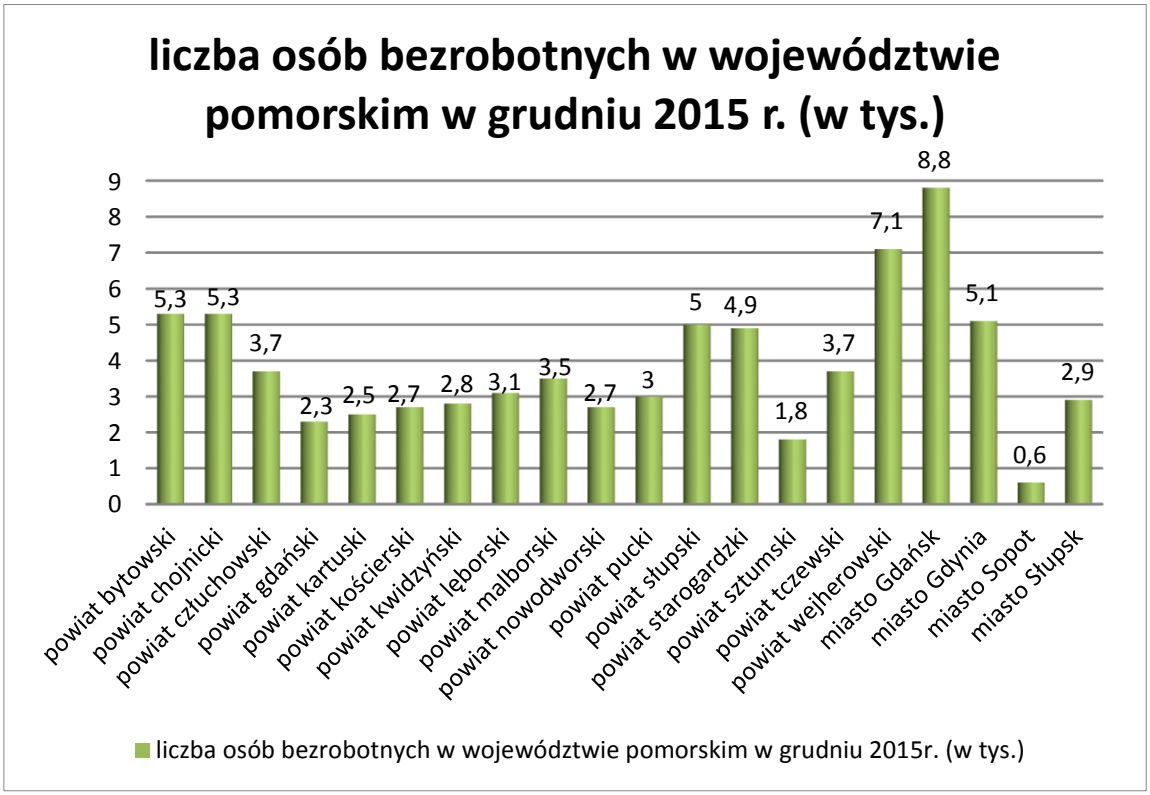
3. Rynek pracy w mieście Słupsk i powiecie słupskim.

3.1. Bezrobocie w mieście Słupsku i powiecie słupskim na tle województwa pomorskiego.

W grudniu 2015 r. w województwie pomorskim stopa bezrobocia wynosiła 9,0 % (przy średniej dla kraju 9,8 %). Na terenie województwa występuje duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano dla powiatów: nowodworskiego – 24,0 % i malborskiego – 19,3 %. Wśród tych powiatów znalazł się również powiat słupski – ziemski, w którym stopa bezrobocia wyniosła w grudniu 2015 r. - 15,6 %.

Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: miasto Sopot: 3,3 %, miasto Gdańsk: 4,1 %, miasto Gdynia: 5,0 **%**. Stopa bezrobocia w mieście Słupsk w grudniu 2015 r. wyniosła 7,9 %, w powiecie słupskim 15,6 %.

Wykres 2 *Liczba osób bezrobotnych w woj pomorskim (w tysiącach).*



Źródło: opracowanie własne.

3.2. Bezrobotni z terenu miasta Słupsk i powiatu słupskiego zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku.

Zmiany obserwowane w zjawisku bezrobocia mają istotne znaczenie dla określenia kondycji rynku pracy.

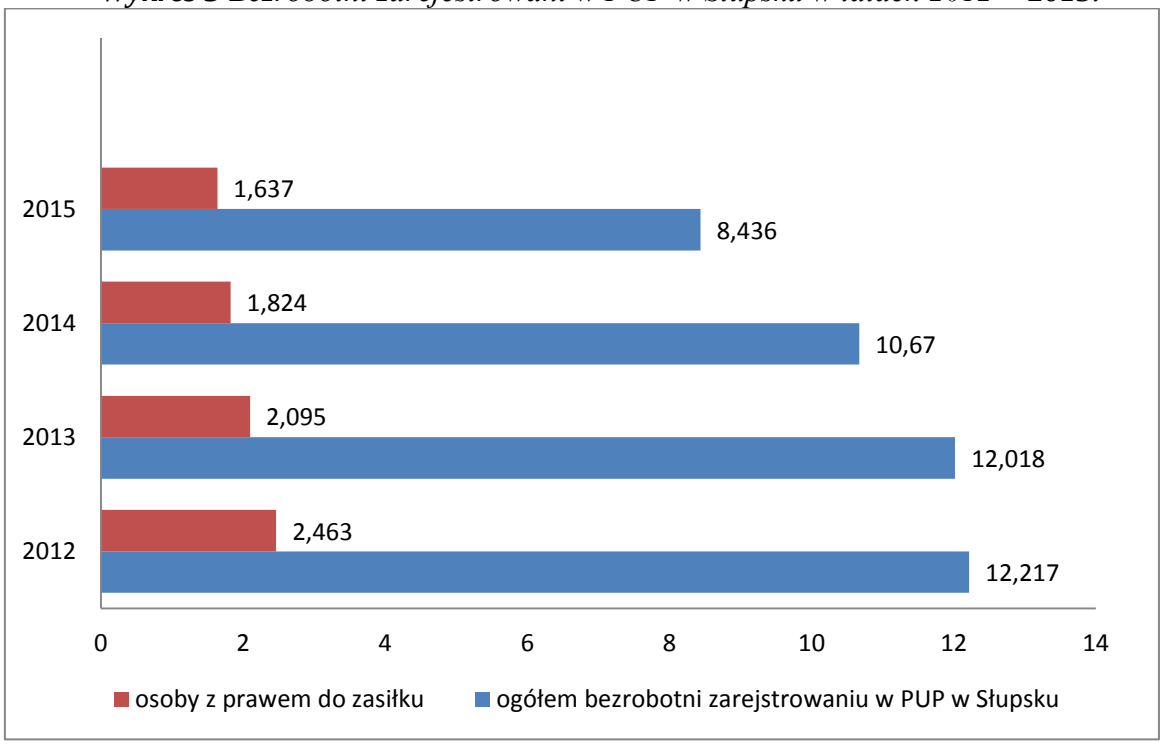
Stopy bezrobocia w województwie pomorskim i powiecie słupskim oraz rozmiar bezrobocia w Słupsku w latach 2011-2015 przedstawia następujące zestawienie.

Tabela 1 *Bezrobocie w woj. pomorskim, mieście Słupsk i powiece słupskim.*

Rok			**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Stopa bezrobocia %	**w woj. pomorskim**		13,4 %	13,3 %	11,3 %	9,0 %
	w mieście Słupsku		12 %	11,8 %	11 %	7,9 %
	W powiecie słupskim		22,7 %	22,5 %	19,6 %	15,6 %
Bezrobotni zarejestrowani w PUP Słupsk	**Ogółem**		12 217	12 018	10 670	7 967
	z prawem do zasiłku	**Ogółem**	2 463	2 095	1 824	1 637
		%	20,1 %	17,4 %	17 %	20,5 %

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 3 *Bezrobotni zarejestrowani w PUP w Słupsku w latach 2012 - 2015.*



Źródło: opracowanie własne.

Wśród zarejestrowanych osób w latach 2011-2015 niewielki odsetek stanowiły osoby z prawem do zasiłku. Aby uzyskać prawo do zasiłku należało w ostatnich 18 miesiącach udokumentować zatrudnienie przez okres minimalnie 365 dni. W omawianym okresie liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku wahała się w granicach od 2463 do 1637 osób, a na koniec 2015 r., wyniosła 1637 osób, co stanowiło 19,4 % ogółu bezrobotnych z terenu słupskiego.

3.3. Struktura bezrobotnych wg wieku.

Istotnym kryterium dla diagnozy lokalnego rynku pracy jest wiek osób bezrobotnych. W omawianym okresie, w latach 2012-2015 najliczniejsze grupy stanowiły osoby bezrobotne w wieku od 25 do 34 lat. Cechą decydującą o szansach tych osób na rynku pracy jest poziom wykształcenia, od którego zależy nie tylko umiejętność skutecznego poszukiwania pracy, lecz także umiejętność przystosowania się do zmian zachodzących na rynku pracy.

Tabela 2 *Bezrobotni wg wieku w mieście Słupsk i powiecie słupskim w latach 2012-2015.*

Rok	2012		2013		2014		2015	
	Ogółem	W tym kobiety	Ogółem	W tym kobiety	Ogółem	W tym kobiety	Ogółem	W tym kobiety
18-24	1966	1068	1795	1003	1469	606	1009	621
25-34	3608	2117	3404	2006	2988	1303	2296	1397
35-44	2418	1298	2478	1334	2290	956	1682	927
45-54	2413	1215	2365	1165	2029	770	1451	701
55-59	1411	568	1495	662	1345	515	1006	443
60-64	401	X	481	X	549	112	523	76

X – ze względu na wcześniej obowiązujący wiek emerytalny dla kobiet - 60 lat - brak na ten temat danych.
Źródło: Opracowanie własne.

Wśród osób młodych dużą grupę bezrobotnych stanowili absolwenci szkół. Czynnikiem decydującym o ich pozycji na rynku było często niedopasowanie struktury wykształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy.

Młodzi ludzie rozpoczynają swoją karierę zawodową od rejestracji w urzędzie pracy. Często pierwszym doświadczeniem zawodowym jest dla nich podjęcie stażu finansowanego przez urząd pracy.

Najmniej liczną grupę stanowią bezrobotni w wieku 18-24 lata, ale zauważyć należy, że liczba bezrobotnych w tej kategorii wiekowej w latach 2012-2015 systematycznie spadała.

3.4. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy.

Na przestrzeni lat 2013-2015 można zaobserwować spadek liczby bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy. Odsetek tych osób jest niski. W 2015 r. wyniósł tylko 16 % ogółu bezrobotnych. Liczbę bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy pokazuje Tabela 3.

Tabela 3 *Bezrobotni PUP w Słupsku według czasu pozostawania bez pracy w latach 2012-2015.*

Rok	2012	2013	2014	2015
Do 1 miesiąca	1218	962	842	933
1-3 miesięcy	2478	2110	2013	1770
3-6 miesięcy	2025	2054	1584	1307
6-12 miesięcy	2279	2333	1865	1345
12-24 miesięcy	2116	2314	1982	1267
Powyżej 24 miesięcy	2101	2245	2384	1345
Razem	**12217**	**12018**	**10670**	**7967**

Źródło: Opracowanie własne.

Długotrwale bezrobotny to osoba pozostająca w rejestrze urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Osoby te z każdym miesiącem, oddalają się od możliwości znalezienia zatrudnienia, ponieważ kwalifikacje zawodowe dezaktualizują się i przez to i stają się osobami mniej atrakcyjnymi dla pracodawców. Przyczynami przedłużania się okresu pozostawania bez pracy, większości osób długotrwale bezrobotnych jest również niskie wykształcenie oraz brak kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego. To właśnie te osoby długotrwale bezrobotne stają się często klientami ośrodków pomocy społecznej.

Reasumując, czynnikiem sprzyjającym w procesie skutecznego poszukiwania pracy jest wykształcenie, zaś niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji są jedną z przyczyn wydłużania się okresu pozostawania bez pracy.

Osoby i rodziny, w których występuje problem długotrwałego bezrobocia, uzależniają się od korzystania z pomocy społecznej, a w konsekwencji tracą umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach, przyjmują postawę bierności i coraz bardziej oddalają się od rynku pracy. Objęcie tych osób kompleksowym wsparciem oraz pomoc w powrocie na rynek pracy, jest podstawowym warunkiem zapobiegania wykluczeniu społecznemu.[4]

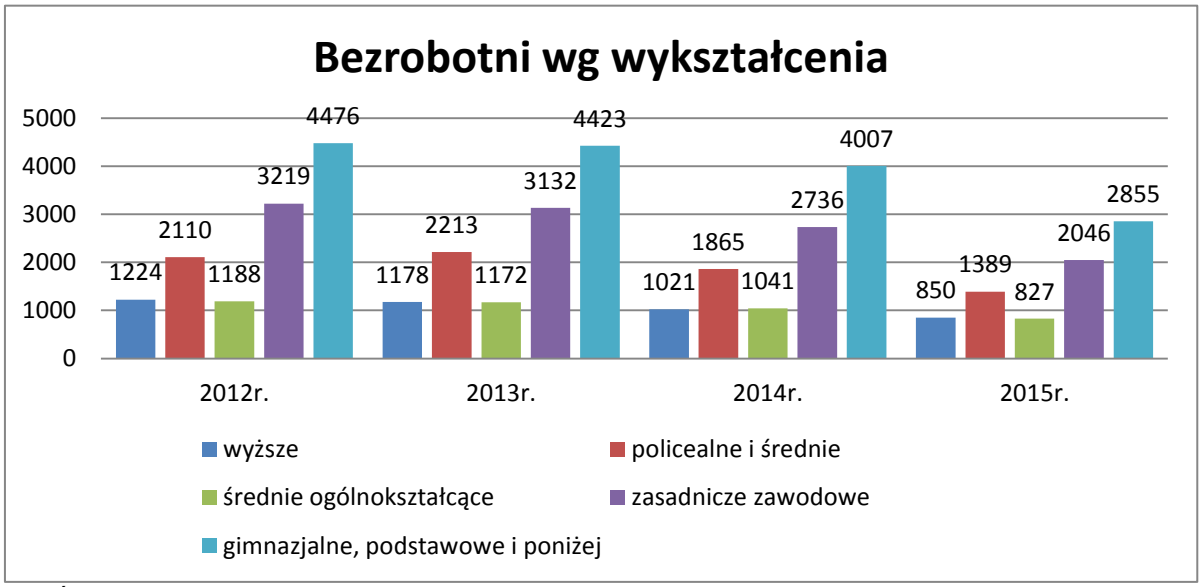
Wśród osób długotrwale bezrobotnych przeważają kobiety, które – podobnie jak w skali ogólnokrajowej – są bardziej narażone na dezaktywizację zawodową, spowodowaną wypełnianiem obowiązków rodzinnych i mniejszą liczbą ofert pracy dla kobiet.

Na koniec grudnia 2015 r. na 7967 osób długotrwale bezrobotnych aż 4165 stanowiły kobiety, tj. 52,2 %.

3.5. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia.

Na przestrzeni lat poprawie uległ poziom wykształcenia osób bezrobotnych, ale nadal bardzo dużo z nich to osoby bez żadnych kwalifikacji i zawodu, z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym – aż 35,8 % ogółu zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku

Wykres 4 *Bezrobotni wg wykształcenia zarejestrowani w PUP Słupsk w latach 2012-2015.*



Źródło: Opracowanie własne.

[4] Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2015 rok dla województwa pomorskiego.

Z analizy danych wynika, że w ciągu ostatnich lat spada liczba rejestrujących się osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym z 1224 w 2012 r. do 1021 w roku 2014 i 850 w roku 2015. Młodzież coraz chętniej po ukończeniu szkoły średniej rozpoczyna studia w systemie dziennym, wieczorowym, czy zaocznym oddalając w czasie moment wejścia na rynek pracy.

Niestety, nadal istotnym problemem wpływającym na funkcjonowanie lokalnego rynku pracy jest utrzymujące się niedostosowanie struktury kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców, co wynika m.in. z systematycznie realizowanego przez urząd pracy badania - monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Struktura zawodowa w zbyt małym stopniu uwzględnia zmiany popytu na prace w perspektywie pojawiania się nowych zawodów i zanikania innych.

Najliczniejszą grupą bezrobotnych nadal stanowią bezrobotni z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym. Dla tej grupy bezrobotnych Urząd dysponuje najmniejszą liczbą ofert pracy. Pracodawcy coraz rzadziej zgłaszają propozycje zatrudnienia dla osób bez kwalifikacji. Częściej oferują miejsca pracy dla osób wykształconych i posiadających doświadczenie zawodowe.

3.6. Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Charakteryzując strukturę bezrobocia w mieście Słupsk i powiecie słupskim należy zwrócić uwagę na udział wśród bezrobotnych wysokiego odsetka osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Jest to grupa wymagająca szczególnego wsparcia. Zalicza się do nich bezrobotnych, którzy ze względu na określone uwarunkowania mają znaczne problemy z wyjściem z bezrobocia i bez pomocy ze strony Urzędu nie są w stanie samodzielnie powrócić do aktywnego życia zawodowego. Niska aktywność zawodowa tych osób rodzi szereg negatywnych konsekwencji, zarówno dla nich samych, jak i dla społeczeństwa. Wydłużanie okresu bezczynności powoduje rozwój bierności, bezradności, a nawet uzależnień.

Zgodnie z obowiązującymi zapisami ustawy do bezrobotnych w szczególnej sytuacji zaliczane są osoby spełniające jeden lub kilka z następujących warunków:

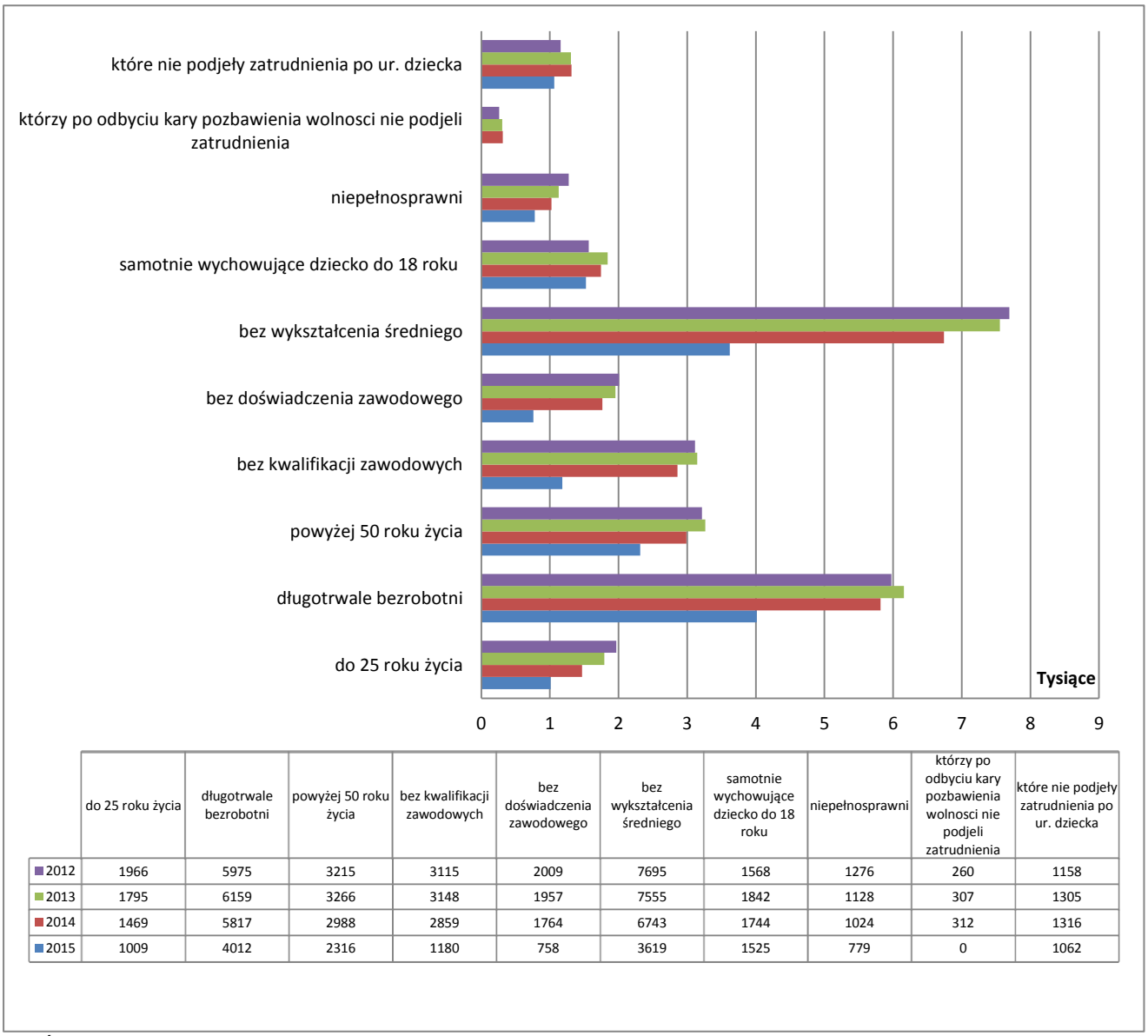
- bezrobotni do 30 roku życia,
- bezrobotni długotrwale,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej,

- posiadający dzieci do 6 roku życia lub dzieci niepełnosprawne do 18 roku życia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Wszystkim wyżej wymienionym osobom przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Mimo, że osoby do 25 roku życia nie stanowią odrębnej kategorii bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, to w przepisach ustawy znalazł się zapis, który zobowiązuje urząd pracy do przedstawienia im propozycji zatrudnienia, bądź innej formy aktywizacji lub pomocy w okresie do 4 miesięcy od dnia rejestracji.

Wykres 5 *Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji z terenu Słupska zarejestrowane w PUP w Słupsku w latach 2012–2015 (wg obowiązujących wówczas przepisów).*



	do 25 roku życia	długotrwale bezrobotni	powyżej 50 roku życia	bez kwalifikacji zawodowych	bez doświadczenia zawodowego	bez wykształcenia średniego	samotnie wychowujące dziecko do 18 roku	niepełnosprawni	którzy po odbyciu kary pozbawienia wolnosci nie podjeli zatrudnienia	które nie podjęły zatrudnienia po ur. dziecka
2012	1966	5975	3215	3115	2009	7695	1568	1276	260	1158
2013	1795	6159	3266	3148	1957	7555	1842	1128	307	1305
2014	1469	5817	2988	2859	1764	6743	1744	1024	312	1316
2015	1009	4012	2316	1180	758	3619	1525	779	0	1062

Źródło: Opracowanie własne.

Analizując dane zawarte w wykresie 5, należy zwrócić uwagę na udział osób długotrwale bezrobotnych oraz bez wykształcenia średniego w badanej populacji osób bezrobotnych.

Jedną z najmniej licznych kategorii ludności, ale chyba najsilniej odczuwającą trudności związane z pozyskaniem, wykonywaniem i utrzymaniem pracy są osoby niepełnosprawne, dla których praca stanowi źródło dochodów, ale przede wszystkim jest najskuteczniejszym sposobem rehabilitacji społeczno-zawodowej.

W 2015 r. zarejestrowanych niepełnosprawnych było 779. Trudności tych osób w znalezieniu pracy skłaniają je do większej aktywności zawodowej, dokształcania się oraz zdobywania nowych kwalifikacji. Łącznie w ramach środków z PFRON przeszkolono w trybie indywidualnym 17 osób niepełnosprawnych (ze Słupska 11 osób, w tym 7 kobiet oraz z powiatu słupskiego 6, w tym 4 kobiety). Szkolenia obejmowały następujący zakres tematyczny:

- podstawy księgowości,
- specjalista ds. kadr i płac z obsługą archiwizacji dokumentów,
- obsługa kas fiskalnych z fakturowaniem,
- grafika komputerowa z modułem tworzenia stron internetowych,
- kosmetyczka,
- prawo jazdy kat. C, C+E,
- kierowca operator wózków jezdniowych,
- kurs instruktorów lekkiej atletyki,
- kwalifikowany pracownik ochrony.

3.7. Liczba ofert pracy i podjęć pracy w latach 2012–2015.

Tabela 4 *Liczba ofert pracy i podjęć pracy w mieście Słupsk i powiecie słupskim w latach 2012-2015.*

Rok	2012	2013	2014	2015
Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej	**8140**	**7506**	**10442**	**10860**
Podjęcia pracy ogółem	7138	7521	7382	7567

Źródło: Opracowanie własne.

Liczba zgłaszanych do urzędu ofert pracy znacząco wzrosła w ostatnich latach, od 8140 w 2012 r. do 10860 w 2015 r. Było to skutkiem działań prowadzonych przez pracowników urzędu:

- wyjazdy w teren bezpośrednio do pracodawców,
- organizowanie spotkań z pracodawcami,
- organizowanie giełd i targów pracy,
- promowanie usług pośrednictwa i poradnictwa zawodowego.

Pracodawcy, którzy zgłaszają oferty pracy stawiają przed bezrobotnymi coraz większe wymagania dotyczące zarówno wykształcenia, dodatkowych umiejętności (np. znajomość języków obcych), posiadania własnego samochodu i własnego komputera, proponując przy tym jedynie wynagrodzenie w wysokości zbliżonej do najniższego w kraju. Pożądana u kandydatów do pracy jest wielozawodowość, tzn. posiadanie umiejętności z zakresu różnych zawodów.

Zestawienie ofert pracy według dużych grup zawodowych w PUP Słupsk w 2015 roku przedstawia tabela 5, gdzie wyszczególnione są grupy zawodowe, w których zgłoszono największą liczbę wolnych miejsc pracy.

Tabela 5 *Największa liczba zgłoszonych ofert pracy wg dużych grup zawodowych powiecie słupskim i mieście Słupsk w 2015 roku.*

Lp.	Nazwa grupy zawodów	Kod dużej grupy zawodów	Oferty pracy zgłoszone w 2015 roku
1.	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	"7"	3310
2.	pracownicy wykonujący prace proste	"9"	1652
3.	pracownicy usług i sprzedawcy	"5"	1511
4.	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	"8"	1169
5.	technicy i inny średni personel	"3"	699
6.	specjaliści	"2"	565
7.	pracownicy biurowi	"4"	516

Źródło: Opracowanie własne.

Powyższa tabela określa oferty pracy, jakimi dysponował PUP w 2015 roku. Największą ilość wolnych miejsc pracodawcy zgłosili w grupie: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 3310 ofert, co stanowi 30,4% ogółu ofert zgłoszonych w analizowanym okresie.

Druga pod względem ilości zgłoszonych ofert była grupa zawodowa pracownicy wykonujący prace proste, gdzie zgłoszono 1652 ofert pracy, co stanowi 15,2% ogółu ofert.

Wyróżnić należy tu zawody: pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani (330 ofert), robotnik budowlany (296 oferty), pomoc kuchenna (169 oferty), pracownik przygotowujący posiłki typu fast food (116 ofert), sprzątaczka biurowa (99 ofert), pakowacz (78 ofert).

Spośród wszystkich zgłaszanych w 2015 r. ofert pracy, wg dużych grup zawodów, do najmniejszych ilościowo należą m.in.:

- pozostali dyrektorzy generalni i wykonawczy (4 oferty pracy),
- ogrodnik (6 ofert pracy),
- główny księgowy (8 ofert pracy),
- kierownik budowy (9 ofert pracy),
- robotnik leśny (14 ofert pracy),
- nauczyciel języka angielskiego (16),
- specjalista administracji publicznej (17).

Biorąc pod uwagę wszystkie czynniki mające wpływ na łagodzenie i zmniejszanie skutków bezrobocia podkreślić należy, iż stosunek potrzeb rynku pracy w zakresie fachowej siły roboczej nigdy nie będzie zrównoważony. Sytuację taką stymuluje ciągły napływ młodych osób przygotowywanych do wykonywania pracy w różnych zawodach, na które popyt jest ograniczony. Taki stan rzeczy powoduje natomiast możliwość dużych i częstych rotacji pomiędzy pracownikami, a osobami bezrobotnymi.

Dane przedstawione w tabeli 6 zawierają zawody, które kumulują największe w skali rejonu zasoby osób bezrobotnych. Podział na określone grupy z wyszczególnieniem kobiet oraz osób rejestrujących się po zakończeniu nauki (absolwenci) daje obraz zjawiska w przedstawionych populacjach bezrobotnych.

Tabela 6 *Największe grupy bezrobotnych wg zawodów (specjalności) w PUP Słupsk. Stan na koniec 2015 roku (począwszy od najliczniejszej).*

LP.	Nazwa zawodu	Bezrobotni ogółem	W tym		
			Kobiety	Absolwenci	
				Razem	Kobiety
1.	Bez zawodu	2814	1213	331	161
2.	Sprzedawca	946	843	27	25
3.	Ślusarz	468	0	7	0
4.	Kucharz	352	247	24	12
5.	Robotnik gospodarczy	237	87	0	0
6.	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	226	121	0	0

7.	Obuwnik przemysłowy	177	160	0	0
8.	Murarz	175	0	0	0
9.	Technik ekonomista	171	158	25	21
10.	Pomocniczy robotnik budowlany	162	0	0	0
11.	Przetwórca ryb	146	105	1	0
12.	Cukiernik	143	111	9	7

Źródło: Opracowanie własne.

Ponadto wśród bezrobotnych tut. Urzędu Pracy w 2015 roku odnotowano łącznie 2.814 osób nieposiadających zawodu (specjalności), w tym kobiet 1.213, absolwentów 424.

Jak wynika z powyższego zestawienia najliczniejszą spośród wszystkich bezrobotnych z terenu miasta Słupsk i powiatu słupskiego była grupa osób posiadających kwalifikacje do wykonywania zawodu sprzedawcy, tj. 946 osoby, co stanowi 33,6% bezrobotnych, w tym 843 kobiet, co stanowi 89,1% opisywanej populacji, absolwentów natomiast było 27.

Tabela 7. *Bezrobotni i oferty pracy oraz wskaźniki według zawodów miasta Słupsk i powiatu słupskiego w 2015 roku (40 zawodów i specjalności z największym wskaźnikiem intensywności nadwyżki {deficytu}).*

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Nowe rejestracje bezrobotnych	Zgłoszone oferty pracy	Stan bezrobotnych	Wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu (4)/(3)
		w okresie		W końcu okresu	
1	2	3	4	5	6
Miasto Słupsk					
941101	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	1	120	0	120
815301	Szwaczka maszynowa	1	87	0	87
241203	Doradca inwestycyjny	1	85	0	85
333105	Spedytor	1	57	0	57
132103	Kierownik produkcji w przemyśle	1	51	0	51
821109	Monter pojazdów i urządzeń transportowych	1	46	1	46
722308	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	71	0	35
441202	Kurier	1	30	1	30
712303	Tynkarz	1	27	0	27
713207	Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych	1	24	3	24
512090	Pozostali kucharze	1	23	0	23
522304	Sprzedawca w branży spożywczej	1	21	0	21

241202	Doradca finansowy	1	20	0	20
722490	Pozostali szlifierze narzędzi i polerowacze metali	1	20	0	20
721204	Spawacz	5	96	5	19
341202	Opiekun osoby starszej	9	170	5	18
723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	4	71	4	17
332203	Przedstawiciel handlowy	7	122	8	17
751103	Przetwórca ryb	19	246	24	13
Powiat Słupski					
753403	Tapicer meblowy	1	73	0	73
711903	Monter rusztowań	1	55	0	55
932912	Robotnik myjący części i zespoły	1	55	0	55
753390	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni	1	40	0	40
815301	Szwaczka maszynowa	3	106	3	35
833202	Kierowca ciągnika siodłowego	1	29	2	29
834205	Operator koparki	1	24	1	24
752105	Sortowacz materiałów drzewnych	1	23	1	23
912990	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem gdzie indziej niesklasyfikowani	1	22	1	22
634002	Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	1	20	1	20
816003	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	1	18	0	18
833101	Kierowca autobusu	2	35	2	17
311937	Kontroler jakości wyrobów przemysłowych	1	15	1	15
522304	Sprzedawca w branży spożywczej	1	14	0	14
921401	Pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni	1	11	2	11
813127	Operator urządzeń do produkcji wyrobów kosmetycznych	1	10	0	10
933401	Pracownik rozkładający towar na półkach	1	10	0	10
241202	Doradca finansowy	1	10	1	10
524502	Sprzedawca w stacji paliw	1	10	1	10
712703	Monter / konserwator instalacji	1	9	2	9

	wentylacyjnych i klimatyzacyjnych				
333105	Spedytor	2	17	1	8,5

Źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w mieście Słupsk i powiecie słupskim, marzec 2016 r.

Tabela 8. Bezrobotni i oferty pracy oraz wskaźniki według zawodów miasta Słupsk i powiatu słupskiego w 2015 roku (46 zawodów i specjalności z najmniejszym wskaźnikiem intensywności nadwyżki {deficytu}).

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Nowe rejestracje bezrobotnych	Zgłoszone oferty pracy	Stan bezrobotnych	Wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu (4)/(3)
		w okresie		w końcu okresu	
1	2	3	4	5	6
Miasto Słupsk					
235921	Pedagog	68	1	41	0,014
263102	Ekonomista	60	1	32	0,016
311922	Technik technologii drewna	30	1	22	0,033
334306	Technik administracji	28	1	15	0,035
815605	Obuwnik przemysłowy	53	1	58	0,037
422402	Technik hotelarstwa	22	1	7	0,045
261990	Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	25	1	13	0,040
311204	Technik budownictwa	19	1	12	0,052
322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	19	1	18	0,052
314207	Technik rolnik	17	1	12	0,058
741290	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	17	1	11	0,058
242190	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	33	2	12	0,060
314490	Pozostali technicy technologii żywności	15	1	5	0,066
514207	Technik usług kosmetycznych	12	1	8	0,083

931205	Pomocniczy robotnik drogowy	11	1	3	0,090
712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	11	1	7	0,090
613003	Rolnik	11	1	7	0,090
611303	Ogrodnik	10	1	6	0,100
532102	Opiekun medyczny	9	1	5	0,111
343204	Plastyk	8	1	3	0,125
751201	Cukiernik	42	6	27	0,142
723104	Mechanik samochodów ciężarowych	6	1	3	0,166
Powiat Słupski					
815605	Obuwnik przemysłowy	107	1	104	0,0093
752208	Stolarz meblowy	75	1	58	0,013
322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	43	1	36	0,023
263102	Ekonomista	35	1	24	0,028
334306	Technik administracji	32	1	24	0,031
331403	Technik ekonomista	87	3	72	0,034
314207	Technik rolnik	27	1	23	0,037
422402	Technik hotelarstwa	27	1	17	0,037
311922	Technik technologii drewna	27	1	19	0,037
514101	Fryzjer	64	3	57	0,046
721306	Blacharz samochodowy	21	1	12	0,048
741290	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	19	1	15	0,052
235921	Pedagog	36	2	23	0,055
242190	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	18	1	11	0,056
613003	Rolnik	18	1	22	0,056
751201	Cukiernik	82	5	76	0,060
242290	Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	15	1	7	0,067
723390	Pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	15	1	17	0,067
741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych	14	1	5	0,071
422103	Technik obsługi	12	1	11	0,083

	turystycznej				
711503	Stolarz budowlany	11	1	11	0,090
243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	11	1	4	0,090
314403	Technik technologii żywności	11	1	9	0,091

Źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w mieście i powiecie Słupskim, marzec 2016 r.

Zgodnie z tabelą 7 największy wskaźnik intensywności deficytu w mieście Słupsk odnotowano w przypadku pracownika przygotowującego posiłki typu fast food - do 1 nowo rejestrującej się osoby w 2015 roku skierowanych było 120 ofert pracy. Kolejnym zawodem deficytowym jest szwaczka maszynowa – 1 osoba bezrobotna posiadająca ten zawód mogła skorzystać z 85 ofert pracy.

Największy deficyt w powiecie słupskim odnotowano w zawodach należących do grupy tapicer meblowy i pokrewni - na 1 bezrobotnego poszukującego pracy przypada 73 ofert. Drugim najbardziej deficytowym zawodem jest monter rusztowań - 55 ofert na 1 bezrobotnego. Zjawisko deficytu występowało także w przypadku robotników myjących części i zespoły, pozostałych szwaczek, hafciarek i pokrewnych, kierowców ciągnika siodłowego, operatora koparki, doradcy inwestycyjnego, spedytora, kierownika produkcji w przemyśle, montera pojazdów i urządzeń transportowych, operatora obrabiarek sterowanych numerycznie oraz kuriera. Deficyt można zauważyć także w przypadku przedstawicieli handlowych, spawaczy, doradców finansowy, kontrolerów jakości wyrobów przemysłowych, pomocniczych robotników konserwacji terenów zieleni, kierowcy autobusu, sprzedawcy w stacji paliw.

Równowaga dotyczyła jedynie 7 zawodów i specjalności, tj. pozostali specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości, specjalista komunikacji społecznej, drukarz, pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, operator myjni. Wśród zawodów wyraźnie nadwyżkowych (tabela) – na czele stoi pedagog, gdzie na 1 ofertę pracy zgłoszoną w 2015 r. przypadało 68 bezrobotnych. Podobnie było w przypadku zawodu pokrewnego wymagającego wyższych kwalifikacji, tj. ekonomisty.

Zawody związane z administracją także dotknął problem nadwyżki. Zawód taki, jak technik administracji.

Podsumowując dokonane rozważania dotyczące zjawiska bezrobocia oraz deficytu i nadwyżki zawodów w 2015 r. można stwierdzić, iż jedną z charakterystycznych cech lokalnego rynku pracy jest duża liczba osób bezrobotnych nieposiadających żadnego zawodu. Obserwujemy również wzajemnie zależne struktury, tzn. przy dużej ilości osób bezrobotnych

w danej grupie zawodowej występuje duża ilość ofert pracy. Zjawisko to nie oznacza jednak równowagi pod względem zaspokajania potrzeb lokalnego rynku pracy w zakresie zmniejszenia populacji bezrobotnych nawet w określonych grupach zawodów. Do przyczyn takiej sytuacji zaliczyć należy: sezonowość wykonywanych prac; duży wybór kandydatów wśród bezrobotnych w określonych grupach zawodów; brak równowagi w popycie i podaży wykonywanych usług bądź produkcji.

4. Analiza SWOT.

Analiza SWOT jest kompleksową metodą badania otoczenia oraz analizy wnętrza organizacji.

Uwarunkowania wewnętrzne

Mocne strony

1. Dostępność funduszy celowych służących aktywizowaniu osób pozostających bez pracy (Fundusz Pracy, PFRON, EFS, Krajowy Fundusz Szkoleniowy);
2. Wzrastająca liczba partnerów społecznych działających na rzecz rozwiązywania problemów rynku pracy;
3. Duże zasoby pracy;
4. Dobrze przygotowana kadra publicznych służb zatrudnienia (pod względem merytorycznym i praktycznym) gotowa do profesjonalnego świadczenia usług na rzecz osób pozostających bez pracy oraz pracodawców;
5. Atrakcyjne położenie geograficzne powiatu.

Słabe strony

1. Niska jakość zasobów pracy pozostających w ewidencji osób bezrobotnych;
2. Brak inwestycji, dzięki którym mogłyby powstawać nowe miejsca pracy;
3. System kształcenia niedostosowany do realiów lokalnego rynku;
4. Niezadowalająca infrastruktura techniczna, zły stan dróg;
5. Niedostateczna komunikacja pomiędzy niektórymi gminami, a miastem Słupsk - głównym ośrodkiem, gdzie ulokowane są miejsca pracy;
6. Niedostateczna ilość miejsc w przedszkolach i żłobkach;
7. Niedostateczna instytucjonalna obsługa rynku pracy przejawiająca się m.in. nieodpowiednimi warunkami lokalowymi;
8. Brak instytucji otoczenia biznesu;

Do zewnętrznych czynników mających negatywny lub pozytywny wpływ na rynek pracy w Słupsk i powiecie słupskim należy zaliczyć.

Uwarunkowania zewnętrzne

Szanse	Zagrożenia
1. Funkcjonowanie instrumentów stymulujących rozwój samozatrudnienia oraz małych i średnich przedsiębiorstw (dotacje z Funduszu Pracy lub Europejskiego Funduszu Społecznego); 2. Możliwość budowania dialogu społecznego w celu rozwiązywania problemów rynku pracy; 3. Swobodny przepływ siły roboczej w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Unii Europejskiej; 4. Zwiększona podaż różnorodnych form doskonalenia zawodowego;	1. System opieki społecznej ograniczający motywację do podejmowania legalnego zatrudnienia; 2. Odpływ wykwalifikowanej kadry zmuszonej do migracji zarobkowej; 3. Wysokie koszty pracy; 4. Utrzymujący się wysoki poziom „szarej strefy”; 5. Postępujący proces starzenia się społeczeństwa; 6. System edukacyjny zbyt wolno reagujący na zmiany zachodzące w obszarze rynku pracy; 7. Niska absorpcja środków Unii Europejskiej;

Skuteczne przeciwdziałanie bezrobociu będzie możliwe w wyniku wykorzystania szans określonych w analizie SWOT. Urząd Pracy w Słupsku powinien przygotować się organizacyjnie i kadrowo do wykorzystania pozytywnych szans pojawiających się w otoczeniu, drogą wzrostu poziomu zatrudnienia i rozwoju jakości zasobów ludzkich. Wychodząc z analizy istniejącego stanu rynku pracy oraz dokonanej analizy SWOT jako podstawowe problemy przeciwdziałania bezrobociu w najbliższych latach postrzega się:

- zwiększenie szans zatrudnienia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, przygotowanie bezrobotnych do podejmowania pracy w nowych zawodach,
- stworzenie odpowiedniej aury dla przeciwdziałania bezrobociu,
- poprawę jakości obsługi bezrobotnych.

III. Cele i zadania programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2014-2020.

Cel główny (nadrzędny)

Wzmocnienie roli Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku, jako instytucji wsparcia społecznego, kreującej lokalny rynek pracy w partnerstwie z pracodawcami, samorządem lokalnym i instytucjami rynku pracy.

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

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

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

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

- Obszar I: edukacja, rozumiana szeroko, nie tylko, jako kształcenie w szkołach, lecz jako zespół działań szkoleniowo-doradczych, zmierzających do poprawy kompetencji mieszkańców, w szczególności osób bezrobotnych i poszukujących pracy, oraz pracujących w formie kształcenia ustawicznego;
- Obszar II: promocja przedsiębiorczości i inwestycji szczególnie tworzących nowe miejsca pracy w przedsiębiorstwach, jako zespół działań międzyinstytucjonalnych zmierzających do powstawania na lokalnym rynku większej ilości podmiotów gospodarczych, poprzez wsparcie tworzenia nowych przedsiębiorstw oraz przyciąganie inwestycji istniejących firm;
- Obszar III: wsparcie społeczne osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jako zespół działań pomocowych (realizowanych m.in. przez ośrodki pomocy społecznej), ale też działań aktywizujących (przez zmianę mentalności, poziomu motywacji, systemu wartości, pobudzanie do działania i samodzielności) osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym długotrwale bezrobotnych, m.in. w ramach inicjatyw z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;
- Obszar IV: działania urzędu pozwalające na osiągnięcie wysokiej efektywności realizowanych programów, podwyższenie, jakości i skuteczności działania pracowników PUP, poprawa efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy przydzielonych i pozyskanych przez PUP na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

1. Cele strategiczne i operacyjne oraz zadania programu.

Cel strategiczny I: EDUKACJA NA POTRZEBY RYNKU PRACY.

<u>Cel operacyjny I.1</u>

Promocja kształcenia ustawicznego i wspieranie kształcenia zgodnego z potrzebami rynku pracy.

Zadania dla celu I.1

I.1.A.– Prowadzenie analizy zapotrzebowania pracodawców na kierunki kształcenia zawodowego osób bezrobotnych i dostosowanie planu szkoleń do tych potrzeb,

I.1.B.– Badanie predyspozycji zawodowych osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jako element procesu planowania kariery zawodowej - obejmowanie usługą doradztwa zawodowego osób kierowanych na szkolenia.

I.1.C.– Podejmowanie działań służących upowszechnieniu informacji na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych,

I.1.D.– Współpraca ze szkołami w zakresie upowszechniania wśród uczniów ostatnich klas gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych wiedzy na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy niezbędnej do podejmowania decyzji zawodowych,

I.1.E.– Upowszechnianie informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym oraz udzielanie pracodawcom środków finansowych na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy,

I.1.F.– Promowanie i upowszechnianie doradztwa zawodowego zarówno na szczeblu edukacyjnym w szkołach, jak i poza systemem edukacji,

I.1.G.– Współpraca z instytucjami edukacji, w tym w formach pozaszkolnych w tworzeniu nowych kierunków kształcenia celem dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniającej się gospodarki,

I.1.H.– Inicjowanie, organizowanie oraz finansowanie szkoleń zmierzających do zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji osób, w tym osób bezrobotnych.

Przewidywane efekty:

1. Dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców, udział osób bezrobotnych i poszukujących pracy w szkoleniach podwyższających lub uzupełniających ich kwalifikacje.
2. Wzrost liczby osób korzystających z usług doradztwa zawodowego na etapie planowania kariery zawodowej.
3. Zwiększenie inwestowania w rozwój kompetencji zawodowych pracowników.

Cel operacyjny I.2

Aktywizacja osób bezrobotnych do 30 roku życia, którzy ze względu na brak zatrudnienia tracą umiejętności nabyte w trakcie nauki.

Zadania dla celu I.2

I.2.A.– Organizowanie szkoleń, stażu zawodowego, prac interwencyjnych, nowych miejsc pracy u pracodawców i innych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu celem otwarcia katalogu możliwości w ramach środków Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,

I.2.B.– Realizacja programu finansowanego ze środków unijnych pod nazwą: „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie słupskim i mieście Słupsku w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020" - (POWER),

I.2.C.– Prowadzenie zajęć poradnictwa zawodowego, umożliwiających osobom młodym nabywanie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, planowania kariery zawodowej oraz praktycznych umiejętności w miejscu pracy,

I.2.D.– Promowanie i realizacja nowych instrumentów rynku pracy wspierających zatrudnienie osób do 30 roku życia (bony stażowe, bony szkoleniowe, bony zatrudnieniowe, bony na zasiedlenie, stypendium na kontynuowanie nauki),

I.2.E.– Informowanie, szkolenie i doradztwo dla osób młodych do 30 roku życia zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą,

I.2.F.– Organizowanie u pracodawców i przedsiębiorców stanowisk pracy w ramach programu zgodnie z art. 150f i 150g ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

I.2.G.– Finansowanie kształcenia młodych pracowników u pracodawców korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,

I.2.H.– Finansowanie zadań wynikających z programów krajowych i regionalnych oraz lokalnych aktywizujących młode osoby bezrobotne,

I.2.I.– Opracowywanie i realizacja programów specjalnych skierowanych do osób bezrobotnych zamieszkujących gminy szczególnie zagrożone bezrobociem strukturalnym,

I.2.J.– Tworzenie warunków do godzenia życia rodzinnego z zawodowym.

Przewidywane efekty:

1. Zwiększenie atrakcyjności zawodowej osób młodych poprzez podniesienie ich kwalifikacji zawodowych i nabycie praktycznego doświadczenia.
2. Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia wśród osób do 30 roku życia oraz skrócenie czasu pozostawania biernym zawodowo.

Cel operacyjny I.3

Zwiększenie efektywności usług rynku pracy.

Zadania dla celu I.3

I.3.A.– Zindywidualizowane doradztwa dla bezrobotnych,

I.3.B.– Udzielanie klientom urzędu aktualnych informacji na temat sytuacji, dostępnych ofertach pracy, finansowych form wsparcia,

I.3.C.– Prowadzenie zajęć grupowych i indywidualnych z zakresu poradnictwa zawodowego organizowanie warsztatów poszukiwania pracy oraz rozpoczynania działalności gospodarczej,

I.3.D.– Umożliwianie osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracownikom zagrożonym zwolnieniem z pracy, zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych odpowiadających potrzebom lokalnego rynku pracy,

I.3.E.– Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dla klienta instytucjonalnego w zakresie rekrutacji kandydatów na określone stanowisko pracy oraz młodzieży szkolnej w zakresie wyboru zawodu i ścieżki zawodowej,

I.3.F.– Informowanie o zmianach zachodzących na lokalnym rynku pracy oraz o zapotrzebowaniach na określone zawody i kwalifikacje,

I.3.G.– Wizyty doradców klienta u pracodawców,

I.3.H.– Pomoc osobom bezrobotnych w zdobywaniu doświadczenia zawodowego.

Cel strategiczny II: KREOWANIE WSPÓŁPRACY INSTYTUCJONALNEJ W CELU UZYSKANIA LEPSZEGO EFEKTU W ZAKRESIE AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY.

Cel operacyjny II.1

Realizacja przedsięwzięć na rzecz osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Zadania dla celu II.1

II.1.A.– Inicjowanie, w gminach i miastach Programu Aktywizacja i Integracja dla osób bezrobotnych z 3 profilu,

II.1.B.– Udział w programie partnerskim realizowanym z ośrodkami pomocy społecznej z terenu powiatu słupskiego „Aktywizacja społeczno zawodowa mieszkańców Miejskiego Obszaru Funkcjonalnego Słupska dotkniętych i zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym.”,

II.1.C.– Finansowanie świadczeń integracyjnych dla uczestników istniejących Centrów Integracji Społecznej (bezrobotnych z III profilu pomocy) oraz nowopowstałych na terenie gmin powiatu słupskiego,

II.1.D.– Wspieranie istniejących i udzielanie pomocy w organizacji nowych spółdzielni socjalnych,

II.1.E.– Opracowywanie wspólnie z organizacjami pozarządowymi programów rozwoju ekonomii społecznej w powiecie słupskim, a w szczególności dotyczących przedsiębiorstw społecznych,

II.1.F.– Organizowanie i uczestniczenie w konferencjach, spotkaniach, naradach, których tematem będzie rozwój przedsiębiorstw społecznych na terenie regionu słupskiego,

II.1.G.– Realizacja zadań dotyczących ekonomii społecznej wynikających z krajowych, regionalnych i lokalnych programów aktywizujących osoby znajdujące się w trudnej sytuacji zawodowej,

II.1.H.– Wspólnie z samorządami gmin, ośrodkami pomocy społecznej i organizacjami pozarządowymi realizowanie zadań wynikających z gminnych strategii rozwiązywania problemów społecznych,

II.1.I.– Współpraca z agencjami zatrudnienia w zakresie realizacji zlecania działań aktywizacyjnych osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy,

II.1.J.– Promowanie i finansowanie zatrudnienia wspieranego u pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla uczestników Centrów Integracji Społecznej,

II.1.K.– Promowanie, inicjowanie i realizacja aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz po 50 roku życia,

II.1.L.– Inicjowanie działań na rzecz wzrostu poziomu współpracy z ośrodkami pomocy społecznej na rzecz szerszego wsparcia wspólnego klienta,

II.1.M.– Promocja ekonomii społecznej i wspieranie rozwoju ekonomii społecznej.

Przewidywane efekty:

1. Poprawa sytuacji życiowej, zawodowej i społecznej osób zagrożonych marginalizacją społeczną poprzez wejście na rynek pracy oraz integrację społeczną i zawodową.
2. Udzielanie wsparcia w celu rozwoju dostępu do zatrudnienia i integracji społecznej przyczyni się do wzrostu poziomu aktywności zawodowej tej grupy, a tym samym do poprawy ich sytuacji ekonomicznej.

Cel strategiczny III: AKTYWIZACJA LOKALNEGO RYNKU PRACY.

Cel strategiczny III.1

Wspieranie tworzenia miejsc pracy oraz samozatrudnienia przez osoby bezrobotne.

Zadanie dla celu III.1

III.1.A.– Organizowanie szkoleń dla osób bezrobotnych planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej,

III.1.B.– Udzielanie dotacji dla osób bezrobotnych planujących uruchomienie działalności gospodarczej ze środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego,

III.1.C.– Udzielanie pomocy publicznej dla samorządów gminnych, firm, instytucji i organizacji, tworzących nowe, stałe miejsca pracy,

III.1.D.– Finansowanie istniejących i nowopowstałych podmiotów ekonomii społecznej w tym Centów i Klubów Integracji Społecznej, spółdzielni socjalnych oraz firm zatrudniających w ramach zatrudnienia wspieranego,

III.1.E.– Udział w projektach finansowanych ze środków krajowych i Unii Europejskiej, realizowanych przez instytucje okołobiznesowe tworzących mikro i małe firmy w oparciu o umowy partnerskie,

III.1.F.– Opiniowanie i promowanie zainteresowanych osób bezrobotnych uzyskaniem pożyczek finansowych na rozwój i tworzenie miejsc pracy,

III.1.G.– Promowanie usług i instrumentów rynku pracy przez doradców klienta poprzez bezpośrednie wizyty u pracodawców i przedsiębiorców oraz w instytucjach okołobiznesowych,

III.1.H.– Organizowanie giełd pracy dla pracodawców i przedsiębiorców,

III.1.I.– Promowanie usług i instrumentów rynku pracy,

III.1.J.– Promocja przedsiębiorczości, poprzez organizowanie raz w roku w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości – Dnia Promocji Indywidualnej Działalności Gospodarczej wspólnie z instytucjami i organizacjami okołobiznesowymi oraz organizacjami pracodawców,

III.1.K.– Pomoc osobom niepełnosprawnym i poszukującym pracy w tworzeniu warunków do samozatrudnienia i tworzenia miejsc pracy uwzględniających stopień niepełnosprawności.

Przewidywane efekty:

1. Wzrost samozatrudnienia wśród bezrobotnych i poszukujących pracy.
2. Zwiększenie liczby nowych miejsc pracy.

3. Podwyższenie zdolności interpersonalnych, organizacyjnych i przedsiębiorczych, wzrost samooceny osób zakładających własną działalność gospodarczą.
4. Rozwój sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.
5. Upowszechnianie idei zatrudnienia na własny rachunek.

Cel operacyjny III.2

Opracowanie i wdrożenie nowego modelu aktywizacji w oparciu o profilowanie pomocy osobom bezrobotnym po 50 roku życia.

Zadania dla celu III.2

III.2.A.– Obejmowanie osób po 50 roku życia usługą poradnictwa zawodowego – zwiększenie dostępu tej grupy wiekowej do uczestnictwa w poradnictwie indywidualnym i grupowym,

III.2.B.– Finansowanie miejsc pracy u pracodawców organizujących stałe miejsca pracy dla osób 50+,

III.2.C.– Organizowanie miejsc pracy dla osób 50+ w ramach programu. „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych powyżej 30 roku życia z powiatu słupskiego i miasta Słupsk" w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 Poddziałanie 5.1.2.,

III.2.D.– Finansowanie kształcenia osób bezrobotnych 50+ ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,

III.2.E.– Udzielanie informacji, doradztwa oraz udzielanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla osób 50+,

III.2.F.– Tworzenie miejsc pracy dla osób 50+ w ramach realizowanych programów krajowych, regionalnych i lokalnych, w szczególności w gminach o wysokim bezrobociu strukturalnym.

Przewidywane efekty:

1. Zmiana motywacji do dalszego podwyższania kwalifikacji oraz samooceny dotyczącej szans na zatrudnienie.
2. Wzrost poziomu aktywności zawodowej osób w grupie wiekowej 50+ poprzez podniesienie lub zmianę kwalifikacji zawodowych.
3. Wzrost aktywności i umiejętności praktycznych.
4. Podjęcie zatrudnienia lub samozatrudnienia.

Cel strategiczny IV: ZWIĘKSZANIE EFEKTYWNOŚCI ZARZĄDZANIA W PUBLICZNYCH SŁUŻBACH ZATRUDNIENIA.

Cel operacyjny IV.1

Profesjonalizacja publicznych służb zatrudnienia.

Zadania dla celu IV.1

IV.1.A.– Realizacja projektów mających na celu zatrudnienie odpowiedniej ilości pracowników realizujących usługi rynku pracy i pełniących funkcję doradców klienta,

IV.1.B.– Udział pracowników w szkoleniach zawodowych i ogólnych podnoszących efektywność ich pracy, nabycie nowych kompetencji, uprawnień, umiejętności, zwiększanie wiedzy tematycznej w zakresie związanym z zajmowanym stanowiskiem pracy,

IV.1. C.– Udział pracowników w organizowanych konferencjach i seminariach oraz studiach podyplomowych,

III.1.D.– Powszechne korzystanie bezrobotnych z informatorów, ulotek i informacji na stronie internetowej urzędu,

IV.1.E.– Podjęcie działań celem podwyższenia jakości usług oferowanych przez urząd pracy,

IV.1.F – Realizacja usług rynku pracy w zakresie skutecznej rekrutacji oraz doboru kandydatów na zgłoszone ofert pracy,

IV.1.G.– Podejmowanie działań nacechowanych wysoką efektywnością i jakością świadczonych usług oferowanych klientom indywidualnym i zinstytucjonalizowanym,

IV.1.H.– Prowadzenie motywacyjnego poradnictwa zawodowego,

IV.1.I.– Kompleksowa obsługa poprzez łączenie pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego.

Przewidywane efekty:

1. Podwyższenie jakości i skuteczności działania pracowników PUP.
2. Podwyższenie kwalifikacji pracowników urzędów, zdobycie nowych kompetencji w celu zapewnienia wysokiego standardu obsługi klientów PUP.
3. Podniesienie jakości i dostępności usług świadczonych na rzecz klientów publicznych służb zatrudnienia.
4. Wzrost efektywności świadczonych usług poprzez skuteczniejszą realizację polityki rynku pracy.
5. Wielowymiarowy i ciągły rozwój zawodowy pracowników PUP.

Cel operacyjny IV.2

Zapewnienie wysokiej efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zadania dla celu IV.2

IV.2.A.– Prowadzenie bieżącej analizy wydatków Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Bezrobotnych,

IV.2.B.– Sporządzanie okresowych raportów z realizacji programów realizowanych w ciągu roku oraz programów wieloletnich,

IV.2.C.– Podejmowanie inicjatyw i realizacja programów rynku pracy ze szczególną dbałością o efektywne wykorzystanie środków pozyskanych na aktywizację osób bezrobotnych i poszukujących pracy,

IV.2. D.– Opracowanie procedur, kryteriów i zasad podstawowych instrumentów rynku pracy,

IV.2.E – Przeprowadzenie monitoringu realizacji podpisanych umów i porozumień w zakresie realizacji aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu,

IV.2.F.– Opracowywanie sprawozdań okresowych i rocznych z wykorzystania środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego,

IV.2.G.– Inicjowanie i realizacja partnerstw w tym z organizacjami pozarządowymi,

IV.2.H.– Promocja zatrudnienia osób w 50+ wśród pracodawców poprzez akcje informacyjno-promocyjne i opracowanie systemu zachęt.

Przewidywane efekty:

1. Poprawa efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy przydzielonych i pozyskanych przez PUP na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.
2. Wykorzystanie wyników monitoringu organizowanych form aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy do utrzymania wysokiej, jakości usług oraz wysokiej efektywności instrumentów rynku pracy.

2. Opis projektów realizowanych w ramach aktywizacji lokalnego rynku pracy.

Dla Pracodawców:

1. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia oraz tworzenie stanowisk pracy.

Wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy - oznacza zorganizowanie przez pracodawcę nowego stanowiska pracy w wyniku zakupienia sprzętu lub brakujących elementów niezbędnych do wykonywania pracy na tym stanowisku.

Wyposażenie stanowisk pracy, jako forma tworzenia subsydiowanych miejsc pracy jest znane w środowisku przedsiębiorców, którzy chętnie z tej formy aktywizacji korzystają. Nie wyłącza to jednak konieczności dalszej szeroko zakrojonej promocji tej formy wsparcia. Konieczna jest dalsza współpraca z organizacjami przedsiębiorców. Niezbędna jest również analiza istnienia na rynku podmiotów powstałych ze środków publicznych, które są potencjalnymi biorcami wsparcia przy rozwoju działalności. Tylko informacja i wszechstronna pomoc urzędu daje gwarancję, że przedsiębiorcy nie będą obawiać się, a tym samym zniechęcać do barier administracyjnych przy wypełnianiu wniosku. Doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy „w czystej postaci" jest pomocą bezzwrotną w wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na utworzenie określonego we wniosku pracodawcy stanowiska pracy. Podstawowym zobowiązaniem wynikającym z umowy zawartej między urzędem pracy a pracodawcą jest obowiązek utrzymania utworzonego stanowiska pracy przez okres minimum 24 miesięcy. Wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy uregulowane jest szczegółowo w rozporządzeniu[5], które również wskazuje kolejność poszczególnych czynności związanych z tą formą wsparcia.

Środki są przyznawane na podstawie umowy, w oparciu o wniosek i po przedstawieniu kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska pracy.

2. Prace interwencyjne.

Kolejną formą wsparcia, realizowaną przez urząd pracy w ramach tworzenia subsydiowanych miejsc pracy, są prace interwencyjne. Istotą tej formy wsparcia jest zatrudnienie bezrobotnego, które następuje w wyniku zawartej przez pracodawcę umowy ze

[5] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2012r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz.1041, z późn. zm.)

starostą. Promowanie prac interwencyjnych, a w związku z tym przekonywanie pracodawców do zatrudniania bezrobotnych, daje w ten sposób efektywność zatrudnieniową. Zysk dla pracodawcy przy tej formie wsparcia to refundacja części kosztów na wynagrodzenie oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej, jako iloczyn zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku określonej w przepisach ustawy. Po okresie refundacji wynagrodzeń i składek, na pracodawcy ciąży obowiązek zatrudnienia bezrobotnego przez okres 6 miesięcy.

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

3. Staże zawodowe.

Urząd pracy będzie informował bezrobotnych oraz pracodawców o możliwościach organizacji stażu. Następnie będzie inicjował tworzenie stanowisk do odbywania stażu poprzez zawieranie umów z pracodawcami. Umowy zawierane będą na okres do 6 miesięcy lub na okres do 12 miesięcy dla bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia. Staż odbywał się będzie w oparciu o program zawarty w umowie. Za odbywanie stażu bezrobotnemu wypłacane będzie stypendium. Będą prowadzone badania w zakresie efektywności zatrudnieniowej po zakończeniu stażu, aby uzyskać informację na temat uzyskania pracy po odbyciu stażu.

4. Roboty publiczne.

W ramach posiadanych środków urząd pracy będzie kierował bezrobotnych na roboty publiczne. Jest to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty, gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek

wodnych i ich związków. Wsparcie urzędu polegać będzie na refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody oraz składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej, jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz do 50% przeciętnego wynagrodzenia w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczonego miesiąca. W przypadku zatrudnienia bezrobotnych na okres do 12 miesięcy refundacja będzie obejmowała koszty poniesione, co drugi miesiąc. Niniejszy program zakłada prowadzenie badań w zakresie efektywności zatrudnieniowej po zakończeniu robót publicznych, aby uzyskać informację na temat szans uzyskania pracy po takim zatrudnieniu.

5. Prace społecznie użyteczne.

Na podstawie porozumienia między starostą a gminą urząd aktywizuje bezrobotnych w ramach prac społecznie użytecznych na wniosek gminy w wymiarze do 10 godzin w tygodniu. Do prac społecznie użytecznych kieruje się bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Refundacja świadczenia dotyczy 60% minimalnej kwoty świadczenia. Ten instrument rynku może też być elementem szerszego działania Programu Aktywizacyjnego realizowanego z innymi instytucjami społecznymi istniejącymi na lokalnym rynku pracy.

Realizując dyspozycje ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wychodząc naprzeciw potrzebom lokalnego rynku pracy konieczne jest udzielenie jak najbardziej trafionej i skutecznej pomocy osobom bezrobotnym dlatego w szczególności w ostatnim czasie podejmowane są działania aktywizacyjne dotyczące osób z III profilu.

Do takich działań zaliczamy realizację Programu Integracja i Aktywizacja (PAI). Program zakłada połączenie łączenie działań aktywizacyjnych (prace społecznie użyteczne) z działaniami w zakresie integracji społecznej, które służą kształtowaniu aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym - warsztaty z zakresu motywacji, komunikacji, grupy wsparcia itp.. Działania skierowane są do wybranej grupy bezrobotnych, dla których został ustalony III profil pomocy, korzystających jednocześnie ze świadczeń pomocy społecznej oraz zamieszkujących teren działania urzędu pracy. Bardzo ważną rolę w skuteczności realizacji powyższego programu odgrywa właściwe przygotowana część integracyjna. Ta część PAI obejmuje różnego rodzaju działania nakierowane na wzmocnienie kompetencji i postaw niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania uczestników w życiu osobistym, ale

i złagodzenia skutków wykluczenia społecznego. Docelowo istnieje możliwość także „przeprofilowania" osoby bezrobotnej z III profilu do II.

6. Zawarcie umowy o zatrudnienie bezrobotnego do 30 roku życia.

Starosta może zawrzeć umowę, na podstawie której refunduje pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres do 12 miesięcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn zatrudnionych skierowanych bezrobotnych w miesiącu oraz kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Starosta nie może zawrzeć umowy, o której mowa wyżej, z pracodawcą, u którego w okresie ostatnich 6 miesięcy przed złożeniem wniosku nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Pracodawca lub przedsiębiorca są zobowiązani, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres, za który dokonywana jest refundacja, oraz przez okres 12 miesięcy po zakończeniu refundacji.

Niewywiązanie się z powyższych warunków powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym nie utrzymano zatrudnienia skierowanej osoby, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania refundacji za pierwszy miesiąc, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania Starosty.

Refundacja jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

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

Promowanie i wspieranie instrumentu rynku pracy polegającego na dofinansowaniu wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, (50% minimalnego wynagrodzenia). Pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzenia na dwa okresy, w zależności od wieku bezrobotnego:

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

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

8. Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną cześć Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Pracodawca starający się o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego musi wnieść wkład własny w wysokości 20% kosztów, zaś 80% kosztów kształcenia ustawicznego sfinansuje KFS. W przypadku mikroprzedsiębiorstwa, tj. pracodawcy zatrudniającego do 10 osób, ze środków KFS można sfinansować 100% kosztów kształcenia ustawicznego. Jednak całość dofinansowania środkami KFS nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Wsparcie kształcenia ustawicznego środkami KFS udzielane jest na zasadach pomocy de minimis.

Środki KFS otrzymane z powiatowego urzędu pracy pracodawca może przeznaczyć na:

- określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

9. Pożyczka na dodatkowe miejsca pracy.

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy to zwrotne środki niskooprocentowane, z przeznaczeniem na utworzenia stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy. Ubiegający się o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy składa do pośrednika finansowego wniosek o udzielenie pożyczki, który zawiera m.in. kosztorys przedsięwzięcia dotyczący tworzonego stanowiska pracy oraz proponowaną formę zabezpieczenia spłaty wnioskowanej pożyczki.

W przypadku tworzenia stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy, wnioskodawca musi dołączyć opinię powiatowego urzędu pracy, pod kątem dostępności zarejestrowanych w danym urzędzie pracy bezrobotnych posiadających kwalifikacje niezbędne do wykonywania pracy na planowanym do utworzenia stanowisku pracy. Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy udzielana jest na podstawie umowy zawartej między pożyczkobiorcą i pośrednikiem finansowym. Może być przyznana do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia.

Podstawą oprocentowania pożyczki jest stopa redyskonta weksli w wysokości 0,25 stopy. Okres spłaty wynosi 3 lat. Wsparcie w formie pożyczki stanowi pomoc de minimis i jest udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności tej pomocy. Pożyczkobiorca jest zobowiązany dokonać zwrotu niespłaconej kwoty pożyczki na utworzenie stanowiska pracy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pożyczki, w terminie 6 miesięcy od dnia wezwania do jej zwrotu, jeżeli zatrudniał na utworzonym stanowisku pracy bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego z powiatowego urzędu pracy, przez okres krótszy niż 12 miesięcy albo naruszył inne warunki umowy. Zwrot niespłaconej kwoty pożyczki podlega zwiększeniu o kwotę uzyskanej korzyści wynikającej z różnicy oprocentowania spłaconej części pożyczki w stosunku do oprocentowania równego stopie referencyjnej, obliczonej zgodnie z metodologią.

10. Współpraca z innymi podmiotami wspierającymi samozatrudnienie.

Współpraca z innymi podmiotami lokalnego rynku pracy daje zarówno urzędowi pracy, jak i tym podmiotom obopólne korzyści związane przede wszystkim z szerszą grupą osób, do których dociera informacja o zadaniach i możliwych formach wsparcia poszczególnych podmiotów. Partnerami dla urzędu pracy są wszyscy, którzy inicjują i realizują zadania pomagające ograniczyć bezrobocie. Opierając się na dotychczasowych doświadczeniach wiemy, iż przy wykonywaniu zadań własnych innych podmiotów istniejących na rynku pracy,

niejako dopełnieniem informacji, często oczekiwanym przez bezrobotnych, jest oferta urzędu pracy w zakresie samozatrudnienia. Konieczne jest zatem utrzymanie formy kontaktu polegającej na uczestnictwie przedstawicieli urzędu w organizowanych przez inne instytucje i podmioty szkoleniach, czy otwartych „dniach przedsiębiorczości". Niezbędne jest wykorzystanie możliwości, jakie daje funkcjonująca współpraca z Urzędem Skarbowym, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Centrum Integracji Społecznej, czy szkołami organizującymi cyklicznie spotkania z zakresu przedsiębiorczości. Nie należy zapominać o roli jednostek samorządowych – to one zyskują podatki dla realizacji celów społecznych, stąd koordynacja działań dla podmiotów rozpoczynających działalność gospodarczą jest nie do przecenienia. Współpraca nie powinna ograniczać się do informacji o posiadanych środkach finansowych, ale również o możliwych, korzystnych lokalizacjach przedsięwzięć (jak np. Słupski Inkubator Technologiczny oraz Słupski Inkubator Przedsiębiorczy). Informacja powinna także zawierać dane o podmiotach udzielających poręczenia w zakresie zobowiązań wynikających z umów o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, jak i pośrednikach finansowych wybieranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego dla realizacji pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej. W ramach współpracy urząd będzie posiadał bazę pośredników finansowych wybranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego z terenu miasta i powiatu.

Dla Bezrobotnych:

1. **Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.**

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej cieszą się coraz większym zainteresowaniem na przestrzeni ostatnich lat. Wielkość ogólnego wsparcia na tę formę aktywności bezrobotnych zależy od wielkości budżetu urzędu pracy przyznawanego w drodze algorytmu z Funduszu Pracy. Wpływ na wysokość środków ma także przyjęcie, w projektach realizowanych przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego, samozatrudnienia, jako jednej z form aktywizacji bezrobotnych. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy utrzymuje tę formę wsparcia, a co się z tym wiąże, maksymalną wysokość środków finansowych, jakie urząd pracy może przyznać na pracę „na własny rachunek". Jest to kwota, która nie może przekroczyć 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia. Pomoc udzielana jest bezzwrotnie chyba, że zostaną naruszone warunki umowy regulujące prawa i obowiązki stron po przyznaniu jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. O środki może ubiegać się każda osoba bezrobotna

zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku. Ograniczenia podmiotowe mogą dotyczyć środków przyznawanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Pracy przyznawanych z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej dla określonych kategorii osób. Wymogi formalne, co do składanego wniosku, najważniejsze elementy umowy oraz formy zabezpieczenia regulują przepisy szczegółowe określone w rozporządzeniu. Najważniejszym obowiązkiem bezrobotnego jest prowadzenie działalności gospodarczej przez minimum 12 m-cy. Okres ten daje szansę na okrzepnięcie działalności poprzez uzyskanie środków na „rozruch" działalności. Jednocześnie umowa z zawartym w niej zobowiązaniem do zwrotu środków w przypadku nie spełnienia między innymi ww. obowiązku, też dopinguje bezrobotnego do nie rezygnowania z jej prowadzenia przy pierwszych niepowodzeniach. Kolejne pole do tworzenia nowych przedsięwzięć gospodarczych wspieranych przez urząd pracy daje uproszczenie prawa i redukcja obciążeń administracyjnych, rozumiane, jako deregulacja zawodów, które były w jakieś formie koncesjonowane. Tym samym otwiera się przed bezrobotnymi, szczególnie młodymi i wykształconymi nowa sfera usług, np. bez konieczności przynależności do określonego samorządu zawodowego. Objęcie jak największej grupy bezrobotnych informacją w zakresie podejmowania działalności gospodarczej daje szansę na wyselekcjonowanie na etapie przyjmowania wniosków osób najbardziej kreatywnych, zwiększając tym samym szanse na utrzymanie działalności.

2. Bon na zasiedlenie dla bezrobotnego do 30 roku życia.

Starosta na wniosek bezrobotnego do 30 roku życia może przyznać bon na zasiedlenie w związku z podjęciem przez niego poza miejscem stałego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, jeżeli:

- z tytułu ich wykonywania będzie osiągał wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym,
- odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie,

- będzie pozostawał w zatrudnieniu, wykonywał pracę zarobkową lub będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Środki Funduszu Pracy przyznane w ramach bonu na zasiedlenie, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę, przeznacza się na pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Wydanie i realizacja bonu odbywa się na podstawie umowy zawartej miedzy starostą a wnioskującym.

W terminie do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie należy udokumentować pozostawanie w zatrudnieniu, wykonywanie innej pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres co najmniej 6 miesięcy.

W przypadku niespełnienia powyższego warunku kwota bonu za zasiedlenie podlega zwrotowi proporcjonalnie do udokumentowanego okresu pozostawania w zatrudnieniu, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej w terminie 30 dni od doręczenia wezwania Starosty.

W przypadku niewywiązania się z pozostałych warunków umowy kwota na zasiedlenie podlega zwrotowi w całości.

Bon na zasiedlenie może zostać przyznany osobom bezrobotnym, dla których ustalono profil II lub w uzasadnionych przypadkach profil I[6].

3. Bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia.

Bezrobotny w wieku do 30 roku życia może skorzystać z nowej formy wsparcia, jaką jest bon na zatrudnienie. Bon stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu urząd przyznał bon. Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego jest zobowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy. Realizacja bonu następuje w oparciu o umowę zawartą między starostą a pracodawcą. Refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne jest dokonywana przez okres 12 miesięcy w wysokości zasiłku. Po tym okresie pracodawca ma obowiązek zatrudnić bezrobotnego na dalsze 6 miesięcy.

[6] art. 33 ust.2c pkt 1 i 2 ustawy z dnia 20 kwietnia2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015r. poz. 149 z późn. zm.)

4. Bon stażowy dla bezrobotnego do 30 roku życia.

Bon stażowy jest instrumentem aktywizacji bezrobotnych do 30. roku życia, stanowiącym gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Przyznanie bonu stażowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania. Termin ważności bonu stażowego określa starosta.

W ramach bonu stażowego starosta finansuje:

- koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu – w formie ryczałtu, do wysokości 600 zł, wypłacanego bezrobotnemu w miesięcznych transzach w wysokości do 100 zł, łącznie ze stypendium;
- koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania.

Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy, starosta wypłaca premię w wysokości 1500 zł. Premia i maksymalna kwota ryczałtu podlegają waloryzacji.

5. Bon szkoleniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia.

Bon szkoleniowy jest instrumentem aktywizacji bezrobotnych do 30 roku życia, stanowiącym gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia.

Bon szkoleniowy przyznaje starosta (a ściślej mówiąc działający w imieniu starosty powiatowy urząd pracy) na wniosek osoby bezrobotnej. Przyznanie i realizacja bonu szkoleniowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania oraz uprawdopodobnienia przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Termin ważności bonu szkoleniowego określa starosta.

W ramach bonu szkoleniowego starosta finansuje bezrobotnemu do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu przyznania bonu szkoleniowego, koszty:

- jednego lub kilku szkoleń, w tym kosztów kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe – w formie wpłaty na konto instytucji szkoleniowej;
- niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania;
- przejazdu na szkolenia – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu w wysokości:

  - do 150 zł – w przypadku szkolenia trwającego do 150 godzin;
  - powyżej 150 zł do 200 zł – w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin;
- zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu w wysokości:
  - do 550 zł – w przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godzin,
  - powyżej 550 zł do 1100 zł – w przypadku szkolenia trwającego od 75 do 150 godzin,
  - powyżej 1100 zł do 1500 zł – w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin.

6. Finansowanie kosztów przejazdu lub zakwaterowania.

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

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

7. Świadczenie aktywizacyjne.

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

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

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

8. Pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

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

9. Świadczenie przysługujące rolnikom zwalnianym z pracy.

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

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

IV. Źródła finansowania.

Zadania zawarte w Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016–2020 będą finansowane z następujących źródeł:

1. Funduszu Pracy, w tym:
    a. Rezerw Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
    b. Rezerw Marszałka Województwa Pomorskiego,
    c. Europejskiego Funduszu Społecznego;
2. Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
3. Środków samorządu powiatu słupskiego i miasta Słupsk (utrzymanie urzędu);
4. Środków samorządów gmin i innych instytucji (udział w programach).

V. Monitoring programu.

Działania monitorujące realizację Programu Promocji i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016–2020 prowadzone będą przez pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku.

Na podstawie informacji okresowych, corocznie sporządzany będzie monitoring z realizacji programu, który będzie częścią Sprawozdania z Działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku.

Monitoring Programu ma szczególne znaczenie dla:

- Ogólnej oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy,
- Aktywizacji zawodowej i społecznej mieszkańców, poprzez wskazanie podejmowanych przedsięwzięć aktywizacyjnych,
- Oceny zgodności realizacji Programu z zawartymi w nim celami.

VI. Podsumowanie.

Założone cele na lata 2016-2020 będą realizowane, poprzez kompleksowe, wielokierunkowe działania Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku przy współudziale partnerów rynku pracy.

W celu właściwego wykonania zadań każdorazowo zostanie zdiagnozowane zapotrzebowanie na rynku pracy, poprzez analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych, a także poprzez pozyskanie informacji od pracodawców powiatu słupskiego dotyczących potrzeb kadrowych. Zgodnie z założeniami programu urząd obejmie opieką osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zagrożone wykluczeniem społecznym.

Podobnie jak w latach ubiegłych, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku będzie ubiegać się o dodatkowe środki z Europejskiego Funduszu Społecznego, dzięki którym większa liczba osób bezrobotnych zostanie zaktywizowana.

Urząd zakłada, że w miarę swoich możliwości, będzie korzystał ze wszystkich źródeł finansowania programów przeciwdziałania bezrobociu, tak krajowych, jak i unijnych, które wpłyną również na rozwój sektora MŚP, jako siły napędowej lokalnej gospodarki.

Nakreślone w Programie cele powinny przyczynić się do zwiększenia aktywności mieszkańców w zakresie rozwoju umiejętności, kompetencji i kwalifikacji zawodowych, które zapewnią osobą bezrobotnym dopasowanie do wymagań rynku pracy. Program pozwoli na osiągnięcie następujących wskaźników:

1. Ograniczenie bezrobocia w m. Słupsk i w powiecie słupskim.
2. Podniesienie wiedzy i kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
3. Wzrost liczby nowych podmiotów gospodarczych i miejsc pracy.
4. Podniesienie, jakości usług świadczonych przez PUP.
5. Wzrost efektywności wykorzystania środków FP i EFS.

W konsekwencji działania podejmowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku, wspólnie z partnerami rynku pracy, powinny doprowadzić do rozwoju gospodarczego i wzrostu przedsiębiorczości, zmniejszenia zjawiska bezrobocia oraz wykluczenia społecznego, program otwarty, tzn. możliwe będzie wprowadzanie zmian w zależności od sytuacji na rynku pracy i zmieniających się grup bezrobotnych, wymagających wsparcia.

Paweł Kądziela
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy
w Słupsku