

**UCHWAŁA NR XLV/303/2022
RADY POWIATU KARKONOSKIEGO**

z dnia 28 czerwca 2022 r.

w sprawie uchwalenia „Powiatowego Programu na Rzecz Zatrudnienia w latach 2022 – 2027”.

Na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 17 w związku z art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 . o samorządzie powiatowym (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 528 z późn. zm.) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 690) Rada Powiatu Karkonoskiego uchwala, co następuje:

§ 1. Uchwala się „Powiatowy Program na Rzecz Zatrudnienia w latach 2022 – 2027”, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Powiatu Karkonoskiego.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady
Powiatu

Eugeniusz Kleśta

Załącznik do uchwały Nr XLV/303/2022
Rady Powiatu Karkonoskiego
z dnia 28 czerwca 2022 r.



POWIATOWY PROGRAM promocji zatrudnienia w latach 2022 – 2027



JELENIA GÓRA, czerwiec 2022 r.

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie

I.	Program na rzecz zatrudnienia na tle innych dokumentów strategicznych.....	4
II.	Diagnoza realiów lokalnego rynku pracy.....	7
III.	Wizja i misja programu.....	10
IV.	Cel strategiczny i priorytety Programu.....	13
V.	Źródła finansowania Programu.....	20
VI.	Monitoring Programu.....	20

Wprowadzenie

Program na rzecz zatrudnienia w Powiecie Karkonoskim na lata 2022 – 2027 stanowi realizację ustawowego zadania samorządu powiatowego w obszarze rynku pracy. Zgodnie z zapisami przepisów prawa, regulującymi zasady kreowania i realizacji polityki rynku pracy oraz wskazującymi zadania samorządu powiatowego, niniejszy program określa podstawowe wytyczne i zakreśla plan działań dla tych organów i instytucji samorządowych, które mają wpływ na lokalny rynek pracy.

Niniejszy Program został opracowany przez jednostkę organizacyjną samorządu powiatowego – Powiatowy Urząd Pracy w Jeleniej Górze – realizującego w imieniu Starosty Karkonoskiego zadania z obszaru rynku pracy.

Założenia programu opierają się o aktualny stan prawny, o dostępne narzędzia i formy wsparcia. Uwzględniają także planowane zmiany w tym zakresie, więc cele i zadania mają charakter otwarty, by uniknąć konfliktu z potencjalnie nowymi zadaniami i narzędziami dedykowanymi regulacjom rynku pracy. Dynamiczne procesy gospodarcze wymagają stałego monitoringu rynku pracy w celu modyfikacji, która dostosuje działania Urzędu do zmian w odpowiedzi na zgłaszane potrzeby jego kreatorów i uczestników.

I. Program na rzecz zatrudnienia na tle innych dokumentów strategicznych.

Podstawy formalno – prawne opracowania Programu

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Podstawowym dokumentem do opracowania Powiatowego Programu Działań Na Rzecz Zatrudnienia jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W myśl zapisów art.9 ust.1 pkt. 1 tej ustawy, opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, o której mowa w odrębnych przepisach, jest zadaniem samorządu powiatowego.

Ustawa z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym

Dodatkowym dokumentem o charakterze podstawowym do przygotowania Powiatowego Programu Działań Na Rzecz Zatrudnienia jest ustawa z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym, zgodnie z brzmieniem art.12 ust.9c tej ustawy, uchwalenie powiatowego programu przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy przypisane jest do właściwości Rady Powiatu.

Inne dokumenty wyznaczające kierunki działań na rynku pracy mające wpływ na kształt Programu.

Przyjęte do realizacji cele i zadania niniejszego Programu pozostają w spójności ze strategicznymi dokumentami nadrzędnymi, obowiązującymi na różnych poziomach decyzyjnych.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

Celem przyjętych rozwiązań jest wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce. Wskazano cele szczegółowe:

- 1) Podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, z naciskiem na kompetencje cyfrowe.
- 2) Poprawa zdrowia obywateli oraz systemu opieki zdrowotnej.
- 3) Wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy.
- 4) Redukcja ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawa dostępności usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne.

Priorytetowe potraktowanie sfery uczenia się obywateli, nie tylko w szkołach i na uczelniach, ale także w trakcie aktywności zawodowej – w środowisku zelektronizowanym, jest wymogiem czasu. Zwiększenie kompetencji cyfrowych jest szczególnie ważne, gdyż nieustający rozwój cyfryzacji wymusza konieczność nabywania i ciągłego doskonalenia umiejętności cyfrowych, by nadążyć za zapotrzebowaniem zmieniającego się rynku pracy.

Krajowy Plan Działań Na Rzecz Zatrudnienia

Określa w oparciu o zasady Europejskiej Strategii Zatrudnienia, cele i kierunki zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy. Plan, który został stworzony na szczeblu ogólnokrajowym, stanowi podstawę dla przygotowania uzupełniających, szczegółowych planów działań samorządów wojewódzkich i regionalnych, obejmujących charakterystyczne dla nich, priorytetowe grupy osób pozostających bez pracy i inne osoby wymagające wsparcia. Jego nadrzędnym celem jest wzrost zatrudnienia oraz produktywności pracy, tak by przygotować polski rynek pracy, pracowników

i pracodawców na współczesne wyzwania gospodarcze wynikające z trendów globalnych (transformacji cyfrowej i automatyzacji, transformacji energetycznej oraz zmian demograficznych), a także poprawa jakości zatrudnienia w Polsce z uwzględnieniem uwarunkowań po pandemii Covid – 19.

Wszystkie zaplanowane działania mają na celu rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu osób nieaktywnych zawodowo, wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia przy jednoczesnym zapewnieniu spójności społeczno – terytorialnej.

Plan Wykonawczy do Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030

Jest zestawieniem działań planowanych i podejmowanych przez różne (często niezależne od siebie) podmioty. Pełni rolę koordynacyjną niwelującą zjawisko dublowania zadań i jednocześnie przyczyniający się do osiągnięcia pożądanego efektu synergii w dziedzinie integracji społecznej, która ma zaowocować rozwojem społeczno – gospodarczym.

Działania szczegółowe przewidziane w planie, dotyczące rynku pracy skupiają się przede wszystkim na utrzymaniu miejsc pracy, zdrowiu, kwalifikacjach oraz włączeniu społecznym i zawodowym osób biernych, w tym osób z małymi dziećmi.

Program Rozwoju Powiatu Karkonoskiego na lata 2021 – 2027

Celem głównym Strategii Rozwoju Powiatu Karkonoskiego jest rozwijanie inicjatyw samorządu, uwarunkowanych społecznie i gospodarczo zmianami zachodzącymi na obszarze całego kraju, szczególnie determinujące rozwój regionu. Zrównoważony rozwój jest procesem przemian, który zapewni zaspokajanie potrzeb obecnego pokolenia bez umniejszania szans rozwojowych przyszłych generacji, w tym poprzez zintegrowane działania w zakresie rozwoju gospodarczego, społecznego oraz w zakresie środowiska.

Cele operacyjne dotyczące bezpośrednio lub pośrednio Powiatu Karkonoskiego w nawiązaniu do trzech Obszarów Funkcjonalnych:

- 1) Wspieranie endogenicznych potencjałów gospodarczych subregionów.
- 2) Wzmacnianie innowacyjności, w tym ekoinnowacyjności regionu.
- 3) Wspieranie rozwoju i rewitalizacja zdegradowanych obszarów miejskich i wiejskich.
- 4) Poprawa stanu i dostępności regionalnej infrastruktury technicznej.
- 5) Rozwój i doskonalenie usług publicznych.
- 6) Doskonalenie regionalnego i lokalnych rynków pracy.
- 7) Poprawa efektywności kształcenia.
- 8) Poprawa stanu środowiska.
- 9) Racjonalne wykorzystanie walorów i zasobów środowiska.
- 10) Rozwój regionalnej sieci transportowej.
- 11) Wspieranie współpracy międzyregionalnej i transgranicznej.

Wyznaczone priorytety w Programie poprawią dostępność i spójność komunikacyjną, która powinna przełożyć się na zwiększoną mobilność osób szukających zatrudnienia. Migracja zarobkowa z kolei pozwoli odpowiedzieć na zgłaszane zapotrzebowanie na pracowników w regionie gdzie dominuje rynek usług turystycznych. Sięganie po niewykorzystane zasoby na lokalnym rynku pracy – aktywizowanie biernych zawodowo, niwelowanie ukrytego bezrobocia z terenów wiejskich, powinno w przyszłości zrównoważyć podaż i popyt na regionalnym rynku pracy.

Strategia Rozwoju Miasta Jeleniej Góry na lata 2014 - 2025

Dla całej Aglomeracji Jeleniogórskiej, istotne znaczenie będą miały działania podejmowane w ramach następujących celów rozwoju:

- 1) Zrównoważony transport i poprawa dostępności transportowej.
- 2) Wzrost zatrudnienia i mobilności pracowników.
- 3) Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP.
- 4) Ochrona środowiska naturalnego, efektywne wykorzystanie zasobów oraz dostosowanie do zmian klimatu i poprawa poziomu bezpieczeństwa.
- 5) Rozwój gospodarki opartej na wiedzy.
- 6) Zwiększenie dostępności technologii komunikacyjno-informacyjnych.
- 7) Włączenie społeczne, podnoszenie poziomu i jakości życia.
- 8) Podniesienie poziomu edukacji, kształcenie ustawiczne.

Powiatowy Program Działań Na Rzecz Osób Niepełnosprawnych na lata 2021 – 2026

Misją tego programu jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych oraz ich wspieranie w drodze do samodzielności, niezależności i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym poprzez realizację celów strategicznych:

- 1) Kształtowanie właściwych postaw społecznych wobec osób niepełnosprawnych.
- 2) Poprawa dostępności środowiska dla osób niepełnosprawnych.
- 3) Wzrost poziomu samodzielności i niezależności osób niepełnosprawnych.
- 4) Podniesienie poziomu usług w zakresie pomocy instytucjonalnej.
- 5) Wzrost aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Osiągnięcie celów strategicznych w zakresie wzrostu aktywności zawodowej umożliwi realizacja celów szczegółowych, między innymi:

- szeroko rozumiana współpraca instytucji i partnerów na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,
- aktywizacja zawodowa i pomoc osobom niepełnosprawnym w zakresie poruszania się na rynku pracy,
- szkolenia zawodowe i przekwalifikowania zawodowe mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy przez osobę niepełnosprawną,
- aktywna polityka pozyskiwania pracodawców, którzy wykorzystując między innymi możliwości subsydiowania form zatrudnienia, podejmą się tworzenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, lub wymaganego doposażenia i przystosowania już istniejących stanowisk dedykowanych osobom niepełnosprawnym,
- promocja samozatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych, poprzez pomoc w pozyskaniu środków przeznaczanych na uruchomienie działalności gospodarczej, lub wniesie wkładu do spółdzielni socjalnej.

II Diagnoza realiów lokalnego rynku pracy

Bezrobocie

Rynek pracy to z jednej strony osoby podejmujące pracę po raz pierwszy lub chcące podjąć ją na nowo po jej utracie oraz chcące zmienić dotychczasowe warunki zatrudnienia, a z drugiej strony pracodawcy (przedsiębiorcy) tworzący miejsca pracy i poszukujący pracowników. Od lat obserwujemy niedopasowanie liczby ludności gotowej podjąć pracę (podaż pracy) do liczby miejsc pracy, jakie oferuje gospodarka w aktualnych warunkach społeczno – ekonomicznych (popyt na pracę). Chcąc uniknąć niekorzystnego dla każdej ze stron zjawiska bezrobocia, konieczne jest prowadzenie

dynamicznej polityki społecznej dostosowującej działania urzędu pracy do zmieniających się warunków na rynku pracy.

Na koniec grudnia 2021 roku w odniesieniu do grudnia 2020 roku odnotowano spadek liczby osób bezrobotnych ogółem, w tym również spadek odnotowano w grupie uprawnionych do pobierania zasiłku z tytułu bezrobocia, w końcu 2021 roku było, to tylko 385 osób, tj. 12,1% ogółu osób zarejestrowanych. Aż 86,5% osób bezrobotnych stanowią osoby przypisane do kategorii osób pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Poniższa tabela prezentuje liczbę bezrobotnych w poszczególnych gminach wg stanu z dnia 31.12.2021r. oraz dynamikę bezrobocia w porównaniu do stanu z dnia 31.12.2020r.

Gmina/powiat	Liczba bezrobotnych wg stanu w dniu 31 XII 2020 r.		Liczba bezrobotnych wg stanu w dniu 31 XII 2021 r.		Wzrost/spadek bezrobocia w porównaniu do 31 XII 2020 r.		Dynamika XII/2020 = 100 %	
	ogółem	z prawem do zasiłku	ogółem	z prawem do zasiłku	ogółem	z prawem do zasiłku	bezrobotni ogółem	z prawem do zasiłku
Janowice Wielkie	149	23	145	16	-4	-7	97,3%	69,6%
Jeżów Sudecki	174	36	177	20	+3	-16	107,7%	55,6%
Karpacz	126	22	116	13	-10	-9	92,1%	59,1%
Kowary	342	49	362	50	+20	+1	105,8%	102,0%
Mystakowice	384	56	359	38	-25	-18	93,5%	67,9%
Piechowice	166	27	158	22	-8	-5	95,2%	81,5%
Podgórzyn	261	47	251	32	-10	-15	96,2%	68,1%
Stara Kamienica	185	27	208	29	+23	+2	112,4%	107,4%
Szklarska Poręba	158	26	157	20	-1	-6	99,4%	76,9%
powiat karkonoski	1 945	313	1933	240	-12	-73	99,4%	76,7%
Jelenia Góra	1 541	260	1 244	145	-297	-115	80,7%	55,8%
Powiatowy Urząd Pracy w Jeleniej Górze	3 486	573	3 177	385	-309	-188	91,1%	67,2%

Dla osiągnięcia wyznaczonego celu oraz reagując na zidentyfikowane wyzwania lokalnego rynku pracy wyodrębnione zostały działania kierunkowe:

- ograniczenie negatywnych skutków zjawisk związanych z sytuacją epidemiologiczną, demograficzną i zmianami technologicznymi,
- doskonalenie poprzez indywidualizację i elastyczność bezpośrednich działań na rzecz pracodawców oraz osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz dążących do zmian kwalifikacji czy rozszerzenia kompetencji,
- cyfryzacja procesów obsługi klientów urzędu pracy,
- wsparcie dla osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (bezrobotny do 30. roku życia, długotrwale bezrobotny, bezrobotny powyżej 50. roku życia, bezrobotny korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku ...).
- dofinansowanie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników, mające na celu zapobieganie utracie pracy przez osoby pracujące ze względu na posiadanie kompetencji zawodowych nieadekwatnych do realiów rynkowych.

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych pozostających w rejestrach wymaga szczególnych działań wobec nich ponieważ napotykają oni szereg złożonych barier oraz doświadczają specyficznych trudności w wejściu lub powrocie na rynek pracy. Osoby te wymagają specjalistycznego i kompleksowego, a co za tym idzie kosztownego wsparcia.

Niekorzystnie zmienia się struktura ekonomicznych grup wiekowych na rynku pracy – maleje w regionie liczba osób w wieku produkcyjnym (18-59/64 lat). Najgwałtowniejszy spadek dotyczy osób w tzw. mobilnym wieku produkcyjnym (pomiędzy 18 a 45 rokiem życia).

Ze względu na brak zasilania rynku pracy młodymi pracownikami, można się spodziewać pogłębienia obserwowanych problemów z zaspokojeniem potrzeb zatrudnieniowych zgłaszanych przez pracodawców. Pojawia się konieczność maksymalizacji wykorzystania istniejącego kapitału pracowniczego. Priorytetowo należy podejść do aktywizacji biernych zawodowo, szczególnie osób niepełnosprawnych, czy zbliżających się do osiągnięcia wieku poprodukcyjnego. Ważne jest dopasowanie kompetencyjne zarówno osób wchodzących na rynek pracy (w wieku do 25 roku życia) jak i tych już pracujących. Wciąż dużym wyzwaniem jest wykorzystanie osób długotrwale biernych zawodowo z powodu błędnego przekonania o bezskuteczności poszukiwania odpowiedniej pracy, głównie związanych z powodami osobistymi czy rodzinnymi.

Wspólne tworzenie strategii rozwoju regionu może w znaczący sposób ułatwić realizację zaplanowanych działań, w tym tych wpływających na rynek pracy. Konieczny jest więc wspólny przekaz promujący pogranicze jako atrakcyjne miejsce do zamieszkania i pracy. Lokalizacja działalności gospodarczej w terenie przygranicznym da efekt katalizatora, a nie będzie stanowił bariery rozwoju. Wspólne tworzenie strategii rozwoju regionu może w znaczący sposób ułatwić realizację zaplanowanych działań, w tym tych wpływających na rynek pracy. Konieczny jest więc wspólny przekaz promujący pogranicze jako atrakcyjne miejsce do zamieszkania i pracy. Lokalizacja działalności gospodarczej w terenie przygranicznym daje efekt katalizatora, a nie stanowi bariery rozwoju. Zwiększenie mobilności wewnątrzregionalnej, wykorzystującej poprawę infrastruktury transportowej, zwłaszcza reaktywowanego transportu zbiorowego – Karkonoska Komunikacja oraz PKP Dolnośląskie Koleje, pozwoli na bezpośrednie skomunikowanie ościennych gmin z miejscowościami generującymi duże zapotrzebowanie na pracowników – Jelenia Góra, Karpacz, Szklarska Poręba, Kowary. Wykorzystanie współpracy z lokalnymi samorządami i partnerami społecznymi umożliwi wspólne przezwyciężenie negatywnych tendencji demograficznych i gospodarczych, szczególnie tych

wynikających z transformacji cyfrowej, energetycznej i automatyzacji. Przeprowadzanie skutecznego audytu rynku pracy i prognozowanie zapotrzebowania na pracowników będących absolwentami konkretnych kierunków kształcenia pozwoli na właściwą koordynację działań. Pozwoli też na szybkie reagowanie na zmiany zachodzące w zgłaszanych, aktualnych potrzebach niezbędnych umiejętności poszukiwanych u przyszłych pracowników.

W szczególności należy zauważyć następujące cech lokalnego rynku pracy:

1. Liczba podmiotów gospodarczych w liczbach bezwzględnych, jak i w przeliczeniu na 1 mieszkańca świadczy o zwiększającej się aktywności gospodarczej mieszkańców.
2. W Powiecie Karkonoskim jak i w mieście Jelenia Góra, dominują podmioty zatrudniające do 9 osób.
3. Struktura własnościowa podmiotów gospodarczych charakteryzuje się dominacją sektora prywatnego, który zdominowany jest przez osoby fizyczne prowadzące działalności gospodarcze.
4. Natężenie przedsiębiorczości odnotowuje się w gminach miejskich: Jelenia Góra, Karpacz, Kowary, Szklarska Poręba.
5. W warunkach pandemii Covid - 19 nie uległa znaczącej zmianie liczba podmiotów prowadzących działalność. Najbardziej zagrożone branże związane z działalnością hotelarską i usługami gastronomicznymi przetrwały wykorzystując wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej. Podobnie działalność handlowa, która w większości przeniosła się na platformy internetowe i dokonywała się on – line. Całość zmian w regionie nie odbiega znacząco od zmian ogólnokrajowych.
6. Obsługa ruchu turystycznego jest wiodącą dziedziną gospodarki powiatu karkonoskiego. Nagromadzenie walorów turystycznych i historycznych nadal sprzyja rozwojowi branży turystycznej, mimo, że w czasie pandemii Covid – 19, branża ta była wiązana z wysokim zagrożeniem utraty miejsc pracy.
7. Nadal utrzymuje się pozytywny trend spadkowy, zarówno liczby osób bezrobotnych, jak i stopy bezrobocia, mimo chwilowych zawirowań w warunkach pandemii Covid – 19.

III. Wizja i misja programu

Wizja formułowana w ramach Programu jest projekcją przyszłości, do jakiej dąży Powiatowy Urząd Pracy w Jeleniej Górze w dialogu z samorządami lokalnymi, instytucjami wsparcia przedsiębiorczości i rynku pracy, pracodawcami oraz całą społecznością lokalną. Wizja rozwoju opisuje pożądaný stan docelowy w perspektywie 2022-2027 oraz wybrane uwarunkowania, które posłużyły do wyboru i formułowania realnych priorytetów strategicznych. Wizja składa się z dwóch głównych elementów: nadrzędnej ideologii i wyobrażanej przyszłości. Wizja rozwoju lokalnego rynku pracy została wypracowana z wykorzystaniem metodyki badawczej opartej na metodzie delfickiej, która ma charakter uniwersalny i wykorzystywana jest do wskazywania tendencji rozwojowych.

Powiatowy Urząd Pracy w Jeleniej Górze to profesjonalna i darzona zaufaniem społecznym instytucja, zapewniająca wszechstronne wsparcie dla lokalnego rynku pracy w oparciu o fundamentalne zasady działania nowoczesnej administracji, która przyczynia się do sukcesu zawodowego społeczności lokalnej. Tak sformułowana wizja podkreśla trzy przewodnie cechy jakimi winien kierować się Urząd tj. profesjonalizm, zaufanie, nowoczesność. Pierwsza z nich wskazuje na wysoką sprawność funkcjonalną Urzędu wynikającą z dbałości o szczegóły w wypełnianiu ustawowych obowiązków co przekłada się na wysoki poziom wiedzy merytorycznej, umiejętności i kompetencji społecznych swoich pracowników w wymiarze prawno - organizacyjnym, ekonomicznym i społeczno-kulturowym.

Druga z wymienionych cech podkreśla służebność Urzędu wobec społeczności lokalnej. Jego otwartość na miejscowe otoczenie społeczno-gospodarcze, dialog ze wszystkimi uczestnikami rynku pracy oraz ich partnerstwo strategiczne zapewnią nie tylko szybką diagnozę stanu zjawisk na rynku pracy, dobór właściwych instrumentów stymulujących, szeroką pomoc w przeprowadzaniu złożonych działań, ale także przyczynią się do przyjęcia optymistycznych scenariuszy rozwoju rynku.

Trzecia cecha Urzędu to nowoczesność.

Nowoczesność przede wszystkim zarządzania i usprawniania realizowanych procesów, w oparciu o nowe technologie, które wykorzystywane przez zaangażowanych, kreatywnych i odpowiedzialnych pracowników przełożą się na znacznie wyższą jakość i efektywności pracy urzędu pracy. Wymienione cechy mają być wykorzystywane w drodze do sukcesu zawodowego społeczności lokalnej.

Powiatowy Urząd Pracy to instytucja, która pozostaje do dyspozycji każdego. Nie ma znaczenia, czy właśnie ukończył szkołę, stracił pracę, czy myśli o przekwalifikowaniu, zapewnia pomoc każdemu. Nie ma też znaczenia wiek, czy płeć, bo urząd pracy wspiera każdego, kto ukończył 18. rok życia. Co więcej, ta instytucja powstała z myślą o osobach bezrobotnych i czeka tutaj na nas sztab wykwalifikowanych osób. Niektóre z nich zajmują się pomocą w szukaniu pracy, inni specjalizują się w doradztwie zawodowych. Zawsze oferowane jest odpowiednie wsparcie, nawet jeśli nie sprecyzowane są potrzeby, jaka praca powinna być brana pod uwagę, to fachowcy pomogą ustalić odpowiednią ścieżkę kariery. Zgłaszając się do urzędu pracy możemy też liczyć na dostęp do aktualnych ofert pracy i to nie tylko ze swojej branży, ale również z wielu innych. Osoby bezrobotne są kierowane na kursy doszkalające, staże, czy inne szkolenia, po to, aby podnieść kwalifikacje lub je dopasować do pożądanych na rynku pracy a tym samym zwiększyć szanse na zdobycie trwałego zatrudnienia u zweryfikowanych pracodawców.

Bilans zysków płynących ze współpracy z Urzędem Pracy:			
Edukacja:	Biznes:	Uczestnicy rynku pracy:	Rynek lokalny:
<ul style="list-style-type: none">• wsparcie doradcze,• wiarygodna ocena kompetencji,• kontakt z pracodawcami;	<ul style="list-style-type: none">• wsparcie w kontaktach z edukacją,• zrozumienie potrzeb, oczekiwań i możliwości i dopasowane do nich wsparcie;	<ul style="list-style-type: none">• pewna wiedza na temat kompetencji potrzebnych na lokalnym rynku,• wsparcie w wyborze ścieżki edukacji i/lub kariery;	<ul style="list-style-type: none">• pełne wykorzystanie potencjału kapitału ludzkiego.

MISJA

Misją Powiatowego Urzędu Pracy w Jeleniej Górze jest umożliwienie znalezienia odpowiedniej pracy poprzez zapewnienie skutecznej i efektywnej obsługi w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy. Misja, utożsamiana z celem nadrzędnym Programu podkreśla istotną rolę Urzędu w zabezpieczeniu źródeł dochodów społeczności lokalnej wynikających z pracy. Zabezpieczenie dochodów na odpowiednim poziomie, a tym samym znaczące ograniczenie występowania bezrobocia to poza leczeniem i oświatą podstawowe warunki zaistnienia oczekiwanego dobrostanu, który poza wymiarem ekonomicznym gwarantuje również satysfakcję w sferze społeczno-kulturowej. Warto także zwrócić uwagę na zawarte w misji kategorie skuteczność i efektywność, ponieważ należy je traktować jako dwa odrębne pojęcia, wyznaczające różne priorytety. W konstrukcji misji dla Programu promocji zatrudnienia na lata 2022-2027 PUP w Jelenia Góra przyjęto istotność obu, rozumiejąc skuteczność jako stopień przybliżania się założonych celów do rezultatów prowadzonej działalności. Natomiast efektywność to relacja między osiągniętymi rezultatami a poniesionymi nakładami. Taka interpretacja umożliwia szerszą ocenę funkcjonowania, ponieważ przedmiotem oceny będzie nie tylko stopień

realizacji założonych celów oraz stopień wykorzystania zasobów, co w przyjętej strategii działania oraz niepewnym, dynamicznym otoczeniu wydaje się zasadne. Swoją misję pracownicy urzędu realizują w sposób kompleksowy, profesjonalny, z zastosowaniem przejrzystych procedur w operowaniu dostępnymi instrumentami rynku pracy, poprzez świadczenie usług informacyjnych, pośrednictwa pracy, doradczych, szkoleniowych, finansowych i administracyjnych.

Analiza SWOT lokalnego rynku pracy

Mocne strony:	Słabe strony:
<ul style="list-style-type: none"> – rosnący poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców, – rozwinięta struktura edukacyjna na poziomie średnim i wyższym szkolnictwa, – wzrastające znaczenie procesu poradnictwa zawodowego na etapie wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej, – rozwinięta komunikacja zbiorowa, bezpośrednie skomunikowanie również z ościennymi miejscowościami gmin, – czyste środowisko – czynnik sprzyjający migracji, rozwojowi turystyki, produkcji ekologicznej żywności, – rozbudowana oferta szkoleniowa dla osób zainteresowanych podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych, – wzrost świadomości osób dorosłych w zakresie konieczności podnoszenia kwalifikacji, – różnorodność form aktywizacji zawodowej i wsparcia pracodawców w procesie zatrudniania, – skuteczna realizacja projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiego Funduszu Społecznego, – indywidualizacja pracy doradców klienta PUP 	<ul style="list-style-type: none"> – niedopasowanie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych do potrzeb rynku pracy, – problemy pracodawców z doбором pracowników na wolne miejsca pracy, – wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych, o niskim poziomie wykształcenia oraz o niskich kwalifikacjach, zarejestrowanych w PUP Jelenia Góra, – ukryte bezrobocie, szczególnie na terenach wiejskich, – duży odsetek osób pozostających w ewidencji urzędu pracy w celach innych niż poszukiwanie zatrudnienia, – system pomocy społecznej, sprzyjający kształtowaniu pasywnych postaw w poszukiwaniu pracy, – mała atrakcyjność pracy (proponowane niskie wynagrodzenia w części sektorów gospodarki), – niska mobilność przestrzenna (niechęć do wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania), – ograniczona liczba miejsc pracy z elastycznym wymiarem czasu pracy, – ograniczona ilość miejsc w publicznych żłobkach oraz przedszkolach,
Szanse:	Zagrożenia:
<ul style="list-style-type: none"> – wsparcie sektora MŚP ze środków krajowych i unijnych, PFRON, – możliwość pozyskiwania dodatkowych środków przeznaczonych na aktywizację zawodową, – wzrost aktywności społeczeństwa w podejmowaniu działalności gospodarczej, – dynamiczny rozwój sektora usług, generującego nowe miejsca pracy, 	<ul style="list-style-type: none"> – wysokie koszty pracy, – wzrastający odsetek osób zarejestrowanych jako bezrobotne z wykształceniem wyższym, – emigracja ludzi wykształconych o szczególnych kwalifikacjach poza region i kraj, – stale utrzymujące się zjawisko „dziedziczenia bezrobocia” i wyuczona bezradność społeczna,

<ul style="list-style-type: none"> - uzupełnianie braków kadrowych u pracodawców poprzez zatrudnianie cudzoziemców, - postępująca poprawa infrastruktury drogowej w Jeleniej Górze i powiecie karkonoskim, - modernizacja i przywracanie do użytkowania sieci linii kolejowych, reaktywacja transportu zbiorowego ludności na poziomie ponad lokalnym, - rozwijająca się współpraca szkół średnich o profilach zawodowych z lokalnymi pracodawcami w zakresie praktycznego kształcenia zawodowego, - współpraca z partnerami lokalnego rynku pracy (samorządami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami szkoleniowymi, - rozwój sektora IT usług elektronicznych, generującego nowe miejsca pracy, 	<ul style="list-style-type: none"> - niekorzystne prognozy demograficzne (starzenie się społeczeństwa, ujemny bilans demograficzny), - odpływ z regionu ludzi młodych, wykształconych, migracje zarobkowe, - ryzyko rezygnacji z prowadzenia działalności gospodarczych z uwagi na duże obciążenia finansowe, sytuacje kryzysowe, - zbyt mała liczba zatrudnionych na umowy o pracę i ciągle wzrastająca liczba pracujących na cywilnoprawnych umowach okresowych, - niestabilność przepisów prawnych, - odczuwanie skutków pandemii w kolejnych latach, - brak lub zamrożenie inwestycji na skutek kryzysu.
---	---

Analizę SWOT przeprowadzono mając na uwadze ocenę słabych i mocnych stron lokalnego rynku pracy na tle jego szans i zagrożeń. Określono istotne czynniki mające wpływ na bieżącą i przyszłą sytuację lokalnego rynku pracy, wobec obserwowanych ustawicznych zmian w jego funkcjonowaniu.

Wyniki analizy uwarunkowań lokalnego rynku pracy wskazują na potrzebę podejmowania strategicznych działań wspierających jego rozwój.

IV. Cel strategiczny i priorytety Programu

PRIORYTETY I CELE SZCZEGÓŁOWE

Posiadanie pracy jest jednym z warunków bezpiecznego i godnego życia każdego człowieka. Osiągnięcie wyznaczonego celu strategicznego warunkowane jest działaniami zgodnie ze zdefiniowanymi priorytetami.

CEL PROGRAMU

Wzrost zatrudnienia i utrzymanie aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy

PRIORYTETY

1. Aktywizacja niewykorzystanych zasobów kadrowych spośród osób bezrobotnych

2. Promocja przedsiębiorczości i wspieranie samozatrudnienia

3. Niwelowanie niedoborów kadrowych pracodawców na lokalnym rynku pracy – zatrudnianie cudzoziemców

4. Dopasowanie kompetencji i kwalifikacji do popytu na rynku pracy (kształcenie ustawiczne)

5. Doskonalenie usług Urzędu

Priorytet 1.

Aktywizacja niewykorzystanych zasobów kadrowych spośród osób bezrobotnych :

- osób młodych nie uczących, nie pracujących,
- osób długotrwale bezrobotnych,
- kobiet, w tym matek biernych zawodowo,
- osób powyżej 50 roju życia,
- osób niepełnosprawnych.

Działania w ramach tego priorytetu, będą ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych, z naciskiem na grupy znajdujące się szczególnej sytuacji na rynku pracy. Głównie te osoby bezrobotne są traktowane priorytetowo ponieważ wymagają skutecznej i szybkiej pomocy. Po zidentyfikowaniu osób wpisujących się w charakterystykę osób z problemami powrotu na rynek pracy kreowana jest indywidualna diagnoza ich potrzeb i wspólnie z nimi ustalany indywidualny plan działania prowadzący do skutecznego wyjścia z bezrobocia.

Podejmowane działania:

1. dopasowanie działań do indywidualnej sytuacji zawodowej osoby bezrobotnej,
2. stały monitoring sytuacji i problemów osoby będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
3. realizacja usług doradztwa zawodowego,
4. skuteczne pośrednictwo pracy w celu uzyskania odpowiedniego zatrudnienia dla osoby bezrobotnej i niwelowanie braków kadrowych zgłaszanych przez pracodawców,
5. wspieranie pracodawców i osób bezrobotnych subsydiowaniem zatrudnianiem w ramach aktywizacji,
6. pozyskiwanie środków finansowych na aktywizację zawodową,

7. współdziałanie z partnerami rynku pracy w realizacji działań na rzecz ograniczania bezrobocia.

Mierniki:

- liczba osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
- liczba osób objętych usługą pośrednictwa i doradztwa zawodowego,
- liczba osób bezrobotnych w tej kategorii, biorących udział w aktywizacji subsydiowanej,
- liczba osób bezrobotnych wyłączonych z ewidencji z tytułu podjęcia pracy.

Oczekiwane efekty działań:

1. indywidualizacja działań skierowanych do osoby bezrobotnej w celu skutecznej aktywizacji,
2. wzrost poziomu aktywności zawodowej i osób bezrobotnych,
3. poprawa sytuacji społeczno - ekonomicznej grup zagrożonych wykluczeniem społecznym,
4. ograniczanie negatywnych skutków bezrobocia.

Priorytet 2.

Promocja przedsiębiorczości i wspieranie samozatrudnienia:

- tworzenie nowych miejsc pracy,
- organizacja kampanii informacyjnej promującej postawy przedsiębiorcze, szczególnie wśród absolwentów szkół,
- spotkania informacyjne we współpracy z ZUS i US, dla osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej,

Podejmowane działania:

1. udzielanie pomocy osobom bezrobotnym w osiągnięciu samozatrudnienia po podjęciu działalności gospodarczej,
2. realizacja usługi poradnictwa zawodowego,
3. udział pracowników Urzędu w spotkaniach, konferencjach, seminariach promujących samozatrudnienie, organizowanych przez podmioty zewnętrzne,
4. jednorazowe dofinansowanie nowo tworzonych, jednoosobowych działalności gospodarczych.

Mierniki:

- liczba osób biorących udział w grupowych poradach w zakresie warunków rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej,
- liczba osób, którym udzielono dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej.

Oczekiwane efekty działań:

1. trwałe samozatrudnienie w ramach podjętych inicjatyw,
2. wzrost liczby nowopowstałych podmiotów gospodarczych.

Priorytet 3.

Niwelowanie niedoborów kadrowych na lokalnym rynku pracy – zatrudnianie cudzoziemców:

- wspieranie pracodawców oferujących zatrudnienie cudzoziemcom,
- realizacja i promowanie działań EURES, związanych z transgranicznym pośrednictwem pracy,
- wspieranie wykorzystania zjawiska migracji zarobkowych,
- współpraca i wymiana doświadczeń oraz dobrych praktyk służb zatrudnienia w obszarze transgranicznym.

Podejmowane działania:

1. udzielanie pracodawcom informacji o warunkach pracy cudzoziemca w oparciu o zarejestrowane oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi,
2. udzielanie pracodawcom informacji o warunkach pracy cudzoziemca w oparciu o wydane zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca,
3. przeprowadzanie testów lokalnego rynku w celu wydania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy.

Mierniki:

- liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi,
- liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemca na terytorium RP.
- liczba wydanych Informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy.

Oczekiwane efekty działań:

1. skuteczne uzupełnienie zgłaszanych niedoborów wśród krajowych pracowników.

Priorytet 4.**Dopasowanie kompetencji i kwalifikacji do popytu na rynku pracy (kształcenie ustawiczne):**

- organizowanie dedykowanego wsparcia w zdobyciu doświadczenia zawodowego,
- dopasowanie kształcenia zawodowego do oczekiwań rynku pracy,
- monitorowanie zapotrzebowania pod względem zawodów i profesji,
- popularyzacji i dofinansowanie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców i pracowników m. in.: poprzez szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy zawodowe.

Podejmowane działania:

1. świadczenie usług w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
2. udzielanie porad zawodowych oraz informacji zawodowej,
3. inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grupowych porad zawodowych,
4. finansowanie udziału w szkoleniach indywidualnych lub grupowych,
5. finansowanie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, działań kształcenia ustawicznego, które mają na celu niwelowanie deficytów kompetencyjnych pracowników i pracodawców.

Mierniki:

- liczba indywidualnych i grupowych porad zawodowych,
- liczba osób bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach,
- liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy realizujących studia podyplomowe,
- liczba pracodawców i pracowników uczestniczących w kształceniu ustawicznym finansowanym w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Oczekiwane efekty działań:

1. skuteczne wsparcie rozwoju kompetencji cyfrowych w dostosowaniu do wyzwań związanych z transformacją technologiczną,

2. zwiększanie szans na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców,
3. skuteczna promocja kształcenia ustawicznego, finansowanego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w celu utrzymania już funkcjonujących miejsc pracy.

Priorytet 5.

Doskonalenie usług Urzędu :

- podnoszenie stanu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród pracowników PUP,
- udoskonalanie przepływu informacji o lokalnym rynku pracy i usługach Urzędu, promocja działalności Urzędu,
- zacieśnienie współpracy z instytucjami działającymi na lokalnym rynku pracy,
- współpraca z innymi służbami: Straż Graniczna, Państwowa Inspekcja Pracy, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Urzędem Skarbowym,
- maksymalne wykorzystanie możliwości usług elektronicznych i kontaktów teleinformatycznych,
- tłumaczenie ofert pracy,
- poprawa wizerunku Urzędu wśród klientów indywidualnych i instytucjonalnych,
- przekazywanie informacji w formie konwencjonalnej i internetowej, związanych z rynkiem pracy, które będą wykorzystywane w procesie planowania kariery zawodowej,
- uelastycznienie organizacyjne pracy Urzędu.

Podejmowane działania:

1. udział pracowników w szkoleniach podnoszących poziom kompetencji i zapewniających uaktualnienie posiadanej wiedzy, służącej udoskonaleniu jakości świadczonych usług,
2. udział i organizowanie działań służących współpracy z lokalnymi pracodawcami, ze służbami i organizacjami lokalnymi w zakresie tworzenia i realizacji programów i projektów mających bezpośredni wpływ na rynek pracy,
3. zakupy nowoczesnych technologicznie urządzeń wspierających codzienną pracę urzędników w kontaktach z klientami Urzędu,
4. udział w opracowaniu lokalnego Barometru Zawodów, stanowiącego krótkoterminową diagnozę zawodów deficytowych, nadwyżkowych i w równowadze,
5. bieżąca analiza efektywności poszczególnych form aktywizacji zawodowej,
6. stosowanie nowoczesnych rozwiązań w zakresie kontaktów z klientami za pośrednictwem dostępnych kanałów, zwiększanie popularności korzystania z komunikacji teleinformatycznej,
7. usprawnienie przepływu informacji w Urzędzie oraz pomiędzy uczestnikami rynku pracy,
8. realizowanie działań strategii marketingowej i komunikacyjnej,
9. utrzymanie transparentności wydatkowania środków przeznaczonych na aktywizację zawodową,
10. usprawnienie rozwiązań organizacyjnych i technicznych mających istotny wpływ na sprawną pracę Urzędu.

Mierniki:

- liczba pracowników sukcesywnie uczestniczących w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych,
- liczba podpisanych i realizowanych porozumień o współpracy z partnerami rynku pracy,
- liczba zrealizowanych ofert pracy,
- liczba kontaktów z podmiotami administracji publicznej z wykorzystaniem platformy SEPI,

- wartość wydatkowanych środków z podziałem na realizowane zadania.

Oczekiwane efekty działań:

1. wzrost kompetencji pracowników i efektywniejsze ich wykorzystanie,
2. dostosowanie struktury organizacyjnej i procedur do obowiązujących przepisów i oczekiwań klientów,
3. systematyczne usprawnienie przepływu informacji na temat działań urzędu pracy i partnerów rynku pracy,
4. doskonalenie i poprawa wizerunku Urzędu Pracy wśród klientów indywidualnych i instytucjonalnych.

Dążąc do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy ustalono pięć kluczowych obszarów interwencji, gdzie podjęte działania będą miały bezpośrednie przełożenie na osiągnięcie głównego celu programu. Struktura Programu została zbudowana w oparciu o elementy składowe wzajemnie sobie podległe w hierarchii ważności. Osiąganiu wizji i misji służą wyznaczone priorytety strategiczne. Przyjęte priorytety w sposób bezpośredni nawiązują do wizji i misji, stąd każdy z nich mógłby być poprzedzony określeniami skuteczne i efektywne.

Uwzględniając jednocześnie złożoność i nieprzewidywalność stanów otoczenia, redukcji uległa liczba zadań co ma przełożenie na poprawę czytelności strategii oraz lepszą koordynację organizacyjną i bardziej obiektywną ocenę realizacji. Nadmierne rozdrobnienie zdań nie służy wiarygodności, kompleksowości i elastyczności Programu.

Jednocześnie gwarantuje, iż nakłady finansowe i zaangażowanie pracowników Urzędu i partnerów będzie dawało maksymalny efekt w postaci zwiększenia liczby osób podejmujących pracę, bądź ograniczenia wykluczenia społecznego w regionie.

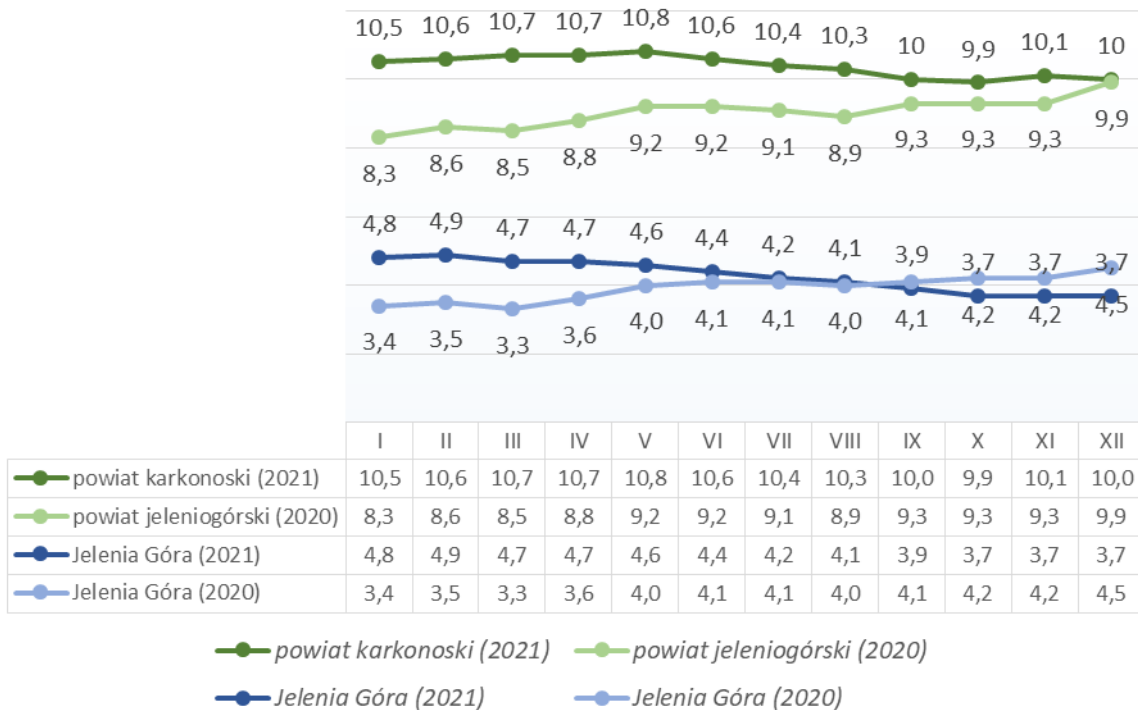
Należy pamiętać, iż efektywność działań na rynku pracy nie zależy jedynie od aktywności publicznych służb zatrudnienia. Na uzyskiwane rezultaty mają wpływ: uwarunkowania terenu, rozwój ekonomiczny regionu, chęć współpracy podmiotów i instytucji działających na rzecz rozwoju lokalnego i podnoszenie jakości życia mieszkańców jak również przede wszystkim wola obywateli do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy.

Podsumowanie

Stopa bezrobocia na koniec kwietnia 2022 r. dla Powiatu Karkonoskiego wynosiła 9,3 % , a dla Miasta Jelenia Góra – 3,5%. Poziom tego parametru dla województwa dolnośląskiego to 4,7%, a dla Polski 5,2%.

Przebieg w czasie zjawiska rejestrowanego bezrobocia dla obydwu jednostek administracyjnych jest wysoce skorelowany pomimo różnic funkcjonalnych pomiędzy nimi, może świadczyć o wpływie podobnych czynników kształtujących popyt na pracę w Powiecie Karkonoskim i w Mieście Jelenia Góra.

Stopa bezrobocia w latach 2020 - 2021 [%]



Perspektywa lat 2022-2027 w świetle zaprezentowanych danych i informacji z diagnozy stanu demograficzno-społecznego i rynku pracy tego obszaru, będącego obecnie pod wpływem czynników zewnętrznych – epidemia Covid-19, napływ uchodźców wobec zaistnienia konfliktu zbrojnego w Ukrainie wskazuje na duże prawdopodobieństwo niewielkiego wzrostu poziomu bezrobocia w badanych jednostkach w nadchodzących miesiącach.

Urząd Pracy będzie realizował działania zmierzające do ograniczenia zjawiska długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn poprzez wsparcie dla osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej, tak aby nie wypadały na dłuższe okresy z rynku pracy. Podejmie się koordynacji wsparcia dla otoczenia społecznego tych osób. Osobom bezrobotnym oferowane będą aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, w procesie powrotu na rynek pracy z założeniem ich długofalowej efektywności. Planuje się zastosowanie głównie: finansowania szkoleń, studiów podyplomowych oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, refundację środków na wyposażenie lub doposażenie miejsc pracy, organizację prac interwencyjnych, staży zawodowych. W miarę zgłaszanych potrzeb i możliwości realizowane będą również formy odpowiadające na indywidualne zgłoszenia osób bezrobotnych.

Nie należy zapominać, iż zasoby pracy na lokalnym rynku stale się zmieniają. Na zmiany mają wpływ sami mieszkańcy Powiatu Karkonoskiego i Miasta Jelenia Góra, którzy podnoszą swoje kwalifikacje w celu znalezienia nowej pracy, bądź uzyskania awansu w już obecnej. Dostrzegli oni korzyści wynikające z kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Młodzież kończy szkoły po raz pierwszy wchodząc na rynek pracy i zdobywając nowe doświadczenia, a pracodawcy kształcą siebie i swoich pracowników, aby wdrożyć nowe technologie czy podnieść jakość oferowanych usług. Urząd Pracy we współpracy z Ośrodkami Pomocy Społecznej podejmuje działania aktywizujące osoby oddalone od rynku pracy i bierne zawodowo w celu zapewnienia im możliwości podjęcia zatrudnienia i przez to poprawienia sytuacji materialno-bytowej. Trzeba tutaj zauważyć niekorzystny wzrost odsetka osób w wieku poprodukcyjnym

w ogólnej populacji ludności Powiatu karkonoskiego, z 16,9 do 22,3 odnotowany w ostatnim spisie powszechnym.

Do Powiatu Karkonoskiego jak i do Jeleniej Góry, napływają także pracownicy z zagranicy, którzy czasowo bądź na stałe wiążą swoje plany zawodowe z naszym regionem. Ich obecność bądź jej brak łączy się również z funkcjonowaniem lokalnych pracodawców. Czynniki globalne, niezależne od lokalnego rynku jak np. określenie wysokości minimalnego wynagrodzenia czy też sytuacja na rynku finansowym, również istotnie wpływają na zależności oddziałujące na rynek pracy, a przez to również na jego zasoby.

V. Źródła finansowania Programu

Zadania zawarte w Programie Promocji Zatrudnienia w latach 2022-2027 będą finansowane z następujących źródeł:

1. Funduszu Pracy wraz z Krajowym Funduszem Szkoleniowym;
2. Budżetu Unii Europejskiej (głównie Europejskiego Funduszu Społecznego);
3. Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
4. Środków samorządu terytorialnego (Powiatu Karkonoskiego i Miasta Jelenia Góra).

Wielkości przeznaczonych do rozdysponowania środków finansowych w dużej mierze będzie zależeć od bieżącej sytuacji na rynku pracy, głównie od liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia w regionie, a w przypadku środków PFRON od liczby osób niepełnosprawnych.

VI. Monitoring Programu

Monitoring Programu Promocji Zatrudnienia w latach 2022–2027 prowadzony będzie w trybie ciągłym przez merytorycznych pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych Powiatowego Urzędu Pracy w Jeleniej Górze.

Na podstawie danych statystycznych ilościowych, jak również opracowań o charakterze jakościowym pochodzących z informacji okresowych, corocznie sporządzone zostanie sprawozdanie z realizacji Programu przez Powiatowy Urząd Pracy w Jeleniej Górze, które zostanie przedłożone Radzie Powiatu Karkonoskiego.

Sposób agregowania danych oraz ich prezentacji będzie dostosowany do zaprojektowanego w Programie układu celów szczegółowych (priorytetów), kierunków działań oraz mierników uzyskanych rezultatów.

Monitoring Programu pozwoli na ocenę ogólnej sytuacji na rynku pracy wraz w możliwością wykrywania zagrożeń i bezpośredniego reagowania na nową sytuację oraz modyfikowania działań. Będzie stwarzał możliwość aktywizacji zawodowej i społecznej mieszkańców, poprzez wskazanie form ich wsparcia, pozwoli ponadto na ocenę zgodności realizacji Programu z zawartymi w nim celami oraz oczekiwanymi efektami.

Program nie jest dokumentem zamkniętym i okresowo będzie dokonywana weryfikacja jego zapisów i w stosunku do zmiany wewnętrznych i zewnętrznych warunków jego realizacji. Przyjmuje się, że propozycje zmian do zapisów programu będą zgłaszane wraz z rocznymi informacjami z przebiegu realizacji i osiągniętych efektów. Ponadto proponowane zmiany muszą być uzasadnione stosowną oceną wewnętrznych i zewnętrznych warunków realizacji programu, przekonsultowane z uczestnikami realizacji programu.

Anna Zug

Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Jeleniej Górze

UZASADNIENIE

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 690) w art. 9 ust.1 pkt 1 nakłada na samorząd powiatu obowiązek opracowania i realizacji programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych. Mając na uwadze aktualną i prognozowaną sytuację na lokalnym rynku pracy, „Powiatowy Program na Rzecz Zatrudnienia w latach 2022 – 2027” określa główne cele i zadania w zakresie aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy.

Zasadniczym celem Programu jest dążenie do:

- 1/ zmniejszenia poziomu bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Jeleniej Górze,
- 2/ zmniejszenia liczby osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
- 3/ zwiększenia efektywności podejmowanych działań,
- 4/ zwiększenia działań wspomagających rozwój przedsiębiorczości w regionie,
- 5/ poprawy jakości usług na rzecz pracodawców, osób bezrobotnych i partnerów rynku pracy.

Sposób realizacji wyznaczonych zadań będzie uaktualniany corocznie zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.