

Załącznik Nr 1
do Uchwały nr XLI/531/06
Sejmiku Województwa Podlaskiego
z dnia 23 października 2006r.

Podlaska Strategia Zatrudnienia do 2015 roku

Białystok 2006

SPIS TREŚCI

I. WSTĘP - PODSTAWY PROCESU TWORZENIA STRATEGII ZATRUDNIENIA W WOJ. PODLASKIM	3
1. Cele i funkcje strategii zatrudnienia	3
2. Strategiczne wytyczne Unii Europejskiej – podstawy i inspiracje	5
3. Proces powstawania Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku	8
3.1. Problemy strategicznego programowania.....	8
3.2. Założenia i etapy prac nad Podlaską Strategią Zatrudnienia do 2015 roku.....	11
II. UWARUNKOWANIA PODLASKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA DO 2015 ROKU	13
1. POTENCJAŁ LUDZKI WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO.....	13
1.1. Uwarunkowania demograficzne rozwoju rynku pracy w województwie podlaskim.....	13
1.2. Edukacja, poziom wykształcenia ludności.....	17
1.3. Stopień wykorzystania zasobów pracy województwa podlaskiego. Rynek pracy w woj. podlaskim.....	22
1.3.1. Aktywność ekonomiczna społeczeństwa.....	22
1.3.2. Pracujący	24
1.3.3. Podmioty gospodarcze.....	25
1.3.4. Bezrobocie w woj. podlaskim.....	26
1.3.5. Szara strefa zatrudnienia.....	40
1.3.6. Praca mieszkańców województwa za granicą.....	41
1.4. Poziom życia i wynagrodzenia.....	42
2. Uwarunkowania socjoekonomiczne.....	43
2.1. Kierunki rozwoju gospodarczego w woj. podlaskim – stan obecny i prognozy	45
3. Uwarunkowania instytucjonalne.....	54
3.1 Kierunki i instrumenty krajowej polityki zatrudnienia.....	54
3.2 Regionalna polityka zatrudnienia.....	56
3.3 Instytucje rynku pracy w woj. podlaskim.....	59
3.4. Główne źródła finansowania regionalnej polityki zatrudnienia.....	65
3.5 Dialog społeczny i partnerstwo na rynku pracy.....	67
4. Analiza SWOT woj. podlaskiego w kontekście PSZ.....	71
III. CELE STRATEGICZNE I PRIORYTETY (DZIAŁANIA) PODLASKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA DO 2015 ROKU.....	73
1. Cele strategiczne Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku.....	73
2. Priorytety Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku.....	76
1. WZROST ZATRUDNIENIA.....	77
2. ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI NA RZECZ ZATRUDNIENIA.....	81
3. WYRÓWNYWANIE SZANS I PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W DOSTĘPIE DO PRACY I EDUKACJI.....	86
4. PODNIESIENIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA I WYPOSAŻENIA SZKÓŁ ZAWODOWYCH.....	93
5. ROZWÓJ LOKALNYCH PARTNERSTW I DIALOGU SPOŁECZNEGO NA RZECZ RYNKU PRACY.....	96
6. TWORZENIE MIEJSC PRACY NA OBSZARACH WIEJSKICH.....	97
7. ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI I JAKOŚCI OBSŁUGI RYNKU PRACY.....	101
IV. UCZESTNICY I PARTNERZY PODLASKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA	105
V. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA.....	106
VI. ZARZĄDZANIE, KOORDYNOWANIE, MONITORING I EWALUACJA STRATEGII.....	106
ANEKS NR 1	110
ANEKS NR 2	113
ANEKS NR 3	116

I. WSTĘP - PODSTAWY PROCESU TWORZENIA STRATEGII ZATRUDNIENIA W WOJ. PODLASKIM

1. Cele i funkcje strategii zatrudnienia

Zbudowanie Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku (w skrócie dalej nazywana PSZ 2015) jest zadaniem, którego podstawy oparte są na skomplikowanym mechanizmie europejskiego i krajowego programowania. Tworzy się sieć współzależnych dokumentów, które są podstawą uruchamiania funduszy strukturalnych. Dlatego też strategiczne programowanie zawarte w europejskich wytycznych i innych wskazaniach, które mocno uwypuklają problematykę zatrudnienia, skłania do specjalnego potraktowania problemów pracy, zatrudnienia i integracji społecznej na wszystkich szczeblach organizacji terytorialnej społeczeństwa. Wytyczne Unii Europejskiej dotyczące wzrostu i zatrudnienia z 2005 roku stały się fundamentem dla wielu programów sektorowych. W obszarze zatrudnienia i rozwoju kapitału ludzkiego Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest głównym punktem odniesienia dla samorządów terytorialnych i wielu instytucji edukacyjnych i zarządczych¹. Został w nim wyodrębniony komponent regionalny, który będzie bardzo dynamicznym instrumentem polityki zatrudnienia i rozwoju społecznego. Komponent ten jest szczególnym bodźcem do uporządkowania i innowacyjnego sformułowania działań, które mogą przynieść polskim regionom istotne impulsy rozwoju wykorzystujące potencjał ludzki. Znaczącym motywem wpływającym na potrzebę sformułowania strategii zatrudnienia w województwie są ustrojowe kompetencje i zarazem zadania samorządu terytorialnego zapisane w ustawie samorządowej². Artykuł 11 ustawy nakłada na samorząd województwa obowiązek określenia strategii rozwoju województwa, która ma wskazywać kierunek m.in. dla prozatrudnieniowej polityki województwa realizowanej poprzez:

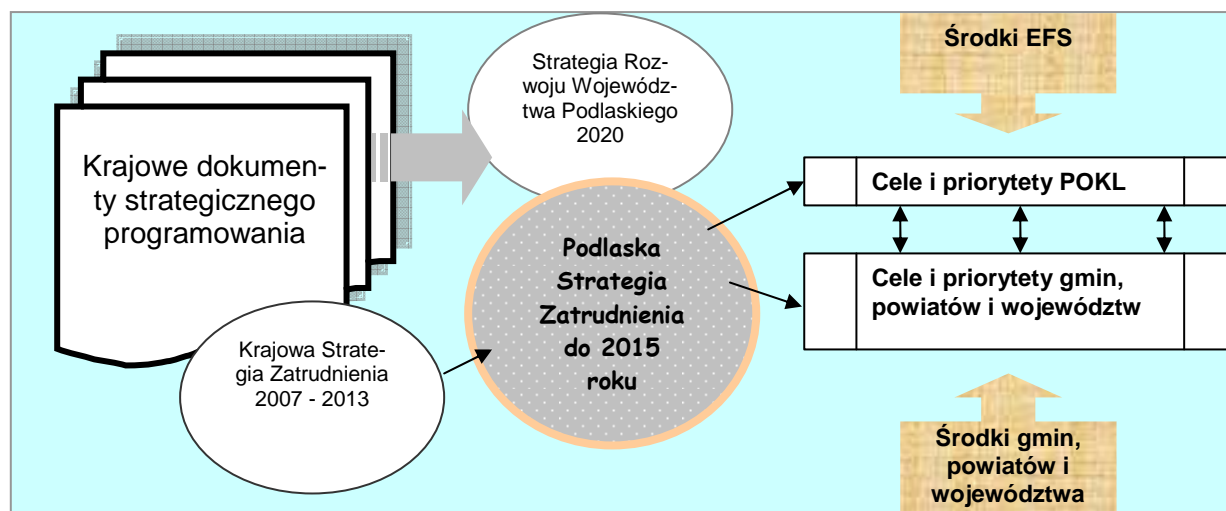
- tworzenie warunków rozwoju gospodarczego, w tym kreowanie rynku pracy,
- utrzymanie i rozbudowę infrastruktury społecznej i technicznej o znaczeniu wojewódzkim,
- wspieranie i prowadzenie działań na rzecz podnoszenia poziomu wykształcenia obywateli,
- wspieranie rozwoju nauki i współpracy między sferą nauki i gospodarki, popieranie postępu technologicznego oraz innowacji.

Podstawowe współzależności dokumentów strategicznego programowania związanego ze strategią zatrudnienia i kapitału ludzkiego można przedstawić na następującym schemacie.

¹ Program Operacyjny Kapitał Ludzki został przyjęty kierunkowo przez Radę Ministrów 31 maja 2006 roku.

² Ustawa z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie województwa (Dz.U. z 2001r. Nr 142, poz. 1590 z późn. zm.).

Struktura programowania strategii zatrudnienia i rozwoju kapitału ludzkiego w woj. podlaskim



Źródło: opracowanie własne

Schemat przedstawia relacje pomiędzy celami, priorytetami i działaniami regionalnej strategii zatrudnienia a celami rozwojowymi w obszarze zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w gminach, powiatach i województwach. Główne środki finansowe, z których można finansować strategię, pochodzą ze środków europejskich funduszy strukturalnych (głównie z EFS) oraz ze środków krajowych, rządowych, samorządowych i prywatnych. Cele i priorytety, jakkolwiek nie muszą być tożsame, to jednak są częścią integralnej koncepcji rozwojowej regionu i sektora zasobów ludzkich.

Cele PSZ 2015 niewątpliwie powinny też znaleźć odpowiednie wsparcie programowe w krajowych zapisach promocji i wspierania rozwoju zasobów ludzkich. Przepisy te tworzą procedury i zasady, które wynikają z podstawowych celów związanych z polskim potencjałem kapitału ludzkiego. Są nimi: przeciwdziałanie bezrobociu i aktywizacja zawodowa. PSZ 2015 wypełnia także postulaty ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³, które mają być realizowane za pośrednictwem instytucji rynku pracy, a mianowicie:

- pełne i produktywne zatrudnienie,
- rozwój zasobów ludzkich,
- osiągnięcie wysokiej jakości pracy,
- wzmocnienie integracji oraz solidarności społecznej.

Decyzję o stworzeniu Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku podjął Sejmik Województwa Podlaskiego Uchwałą Nr XXXIX/511/06 w sprawie określenia zasad, trybu i harmonogramu opracowania „Regionalnej Strategii Rynku Pracy Województwa Podlaskiego na lata 2007-2013”, powierzając wykonanie uchwały Zarządowi Województwa Podlaskiego. Następnie zadanie przygotowania projektu tejże Strategii zostało powierzone Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Białymstoku i w tym celu został powołany specjalny zespół zadaniowy.

PSZ 2015 powinna być dokumentem, który, opierając się na podstawowych celach strategicznych Unii Europejskiej, kraju i województwa, wskaże kierunki i priorytety dla podjęcia

³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U Nr 99 poz. 1001 z późn. zm)

odpowiednich działań (celów szczegółowych wynikających z uwarunkowań regionalnych i lokalnych). Oprócz stworzenia odpowiednich podstaw do użycia środków finansowych, PSZ 2015 ma też spełniać istotne funkcje edukacyjne i uspołecznienia w mechanizmie tzw. dobrego rządzenia (good governance).

2. Strategiczne wytyczne Unii Europejskiej – podstawy i inspiracje

Nowe wyzwania związane z globalizacją i rosnącą konkurencyjnością gospodarek światowych, a także dysproporcje w rozwoju gospodarczym na obszarze Unii Europejskiej oraz wysoki poziom bezrobocia, doprowadziły do dyskusji nad koniecznością przemyślenia podstaw, na których opiera się gospodarka Unii Europejskiej. Efektem tego procesu było opracowanie i przyjęcie w 2000 roku Strategii Lizbońskiej. Wznowienie Strategii Lizbońskiej w 2005 roku spowodowane zostało porażką Unii Europejskiej w zakresie wzrostu i zatrudnienia. W wielu dokumentach UE w sposób dość zasadniczy nawołuje się państwa członkowskie i Wspólnotę do wykorzystania wszelkich możliwości angażowania samorządów lokalnych i regionalnych w przygotowywanie krajowych programów reform, jak i we wdrażanie zintegrowanych wytycznych na rzecz wzrostu i zatrudnienia, aby znacznie zwiększyć polityczną odpowiedzialność za realizację Strategii Lizbońskiej. Ponieważ Strategia Lizbońska jest programem o charakterze średnio- i długoterminowym, wymagającym wdrożenia na gruncie krajowym, niezbędne jest trwałe zaangażowanie parlamentów, samorządów lokalnych, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego, a nowe podejście do wdrażania strategii lizbońskiej musi być całkowicie zdecentralizowane, zgodnie z zasadą pomocniczości⁴. Podejście to zostało wzmocnione przyjęciem przez Radę Europejską zalecenia, by 60% krajowych programów wsparcia zaliczających się do działu „zbieżność” zostało zarezerwowanych dla środków w szczególnie dużym stopniu przyczyniających się do osiągnięcia lizbońskich celów wzrostu gospodarczego i zrównoważonego rozwoju.

W 2005 roku na szczycie Rady Europejskiej strategiczne cele zostały potwierdzone i Rada podkreśliła potrzebę wprowadzenia w życie **odnowionej Strategii Lizbońskiej**, która jest najważniejszym programem społeczno-gospodarczym Unii Europejskiej⁵. Zakłada ona kompleksowe podejście do zagadnienia konkurencyjności gospodarki poprzez synergię wszystkich polityk i działań, co w szczególności oznacza konieczność korelacji pomiędzy działaniami prowadzonymi w ramach polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia oraz polityki spójności. Zdecydowana większość działań podejmowanych w zakresie Strategii Lizbońskiej związana jest z modernizacją polityki zatrudnienia oraz kreowaniem zmian na rynku pracy. Podstawowym przesłaniem jest również ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej, szczególnie w sektorze MSP, w którym powstaje najwięcej miejsc pracy. Zgodnie z wytycznymi Strategii konieczne jest również przemodelowanie systemu kształcenia, w taki sposób, by promować rozwój gospodarki opartej na wiedzy.

Osiągnięciu celów Strategii Lizbońskiej mają służyć następujące działania:

- szybkie przechodzenie do gospodarki opartej na wiedzy, w tym rozwój społeczeństwa informacyjnego, badań i innowacji oraz kształcenie odpowiednich kwalifikacji i umiejętności,
- rozwój przedsiębiorczości: deregulacja i lepsze wsparcie ze strony administracji (likwidacja

⁴ Oświadczenie Komitetu Regionów: „Przygotowania do wiosennej Rady Europejskiej: prawdziwe partnerstwo z władzami lokalnymi i regionalnymi na rzecz zatrudnienia i wzrostu”, Bruksela 2005.

⁵ Komunikat Rady Europejskiej, *Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej*, COM(2005) 24, Bruksela, dnia 2.2.2005.

barier administracyjno-prawnych), łatwiejszy dostęp do kapitału i technologii, ograniczanie zakłócającej konkurencję pomocy publicznej,

- wzrost zatrudnienia i zmiana modelu społecznego: wzrost aktywności zawodowej, uelastycznienie rynku pracy, poprawa edukacji, unowocześnienie systemu zabezpieczeń społecznych, ograniczanie biedy i wykluczenia społecznego.

Wytyczne w sprawie zatrudnienia oraz ogólne wytyczne polityki gospodarczej w formie **Zintegrowanego Pakietu Wytycznych na rzecz Wzrostu i Zatrudnienia** mają przyczynić się do ukierunkowania odnowionej Strategii Lizbońskiej na wzrost i zatrudnienie⁶.

Odzwierciedlając Strategię Lizbońską Państwa Członkowskie winny realizować założenia Wytycznych dla polityk zatrudnienia oraz wspierać:

- wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy oraz na wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej (Wytyczna nr 17). Polityki powinny przyczynić się do osiągnięcia średniej stopy zatrudnienia wynoszącej 70% ogółem dla całej Unii Europejskiej, co najmniej 60% dla kobiet oraz 50% dla starszych pracowników (55-64 lata), do roku 2010, a także do zmniejszenia bezrobocia i nieaktywności zawodowej.
- promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka (Wytyczna nr 18);
- zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących (Wytyczna nr 19);
- lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy (Wytyczna nr 20);
- promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukcja segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych (Wytyczna nr 21);
- Kształtowanie sprzyjających zatrudnieniu kosztów pracy oraz mechanizmów ustalania płac (Wytyczna nr 22);
- zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki (Wytyczna nr 23);
- dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych (Wytyczna nr 24).

Niski w stosunku do średniej europejskiej poziom zatrudnienia w Polsce, a woj. podlaskim w szczególności jest wyzwaniem wymagającym wdrożenia nowej strategii i jej konsekwentnej realizacji w ramach kompleksowego programu wzrostu zatrudnienia inspirowanego **Europejską Strategią Zatrudnienia**⁷. Polityka wzrostu zatrudnienia wymaga koordynacji wielu dziedzin i przekraczania resortowego charakteru rządzenia. Kompleksowości wymaga polityka rozwoju przedsiębiorczości w celu poprawy dostępu do kapitału dla firm, w szczególności małych i mikro, likwidacji barier administracyjnych, stworzenie mechanizmów wspierających przedsiębiorców zaczynających działalność gospodarczą, uelastycznienia systemu podatkowego i pomniejszenie skali klina podatkowego, szczególnie dla małej przedsiębiorczości i w samozatrudnieniu oraz zatrudnianiu osób na stanowiskach niskopłatnych. Kompleksowości wymaga też polityka edukacyjna, postrzegana w kontekście krótko- i długofalowych potrzeb

⁶ Wiodącą rolę w realizacji Strategii Lizbońskiej w zakresie zatrudnienia odgrywa Europejska Strategia Zatrudnienia i Pakiet Wytycznych na rzecz Zatrudnienia, który został przyjęty decyzją Rady Europejskiej z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich.

⁷ Będzie to wymagać znacznych inwestycji w kapitał ludzki oraz większej elastyczności pracowników na bardziej zintegrowanych rynkach pracy. W: Komunikat Rady Europejskiej, *Wspólne Działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej*, COM(2005) 24, Bruksela, dnia 2.2.2005 s. 13.

rynku pracy jak i edukacji szkolnej z dostępnymi powszechnie usługami kształcenia ustawicznego⁸.

W świetle założeń odnowionej Strategii Lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, wszelkie programy współfinansowane przez politykę spójności powinny kierować wsparcie na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Polityka spójności powinna koncentrować się w większym stopniu na wiedzy, badaniach i innowacyjności oraz kapitale ludzkim. Tym samym Państwa członkowskie powinny dążyć do realizacji **Strategicznych wytycznych wspólnoty na lata 2007 – 2013**. Strategiczne Wytyczne Wspólnoty wskazują na:

- konieczność uczynienia z Europy i jej regionów miejsca bardziej atrakcyjnego dla inwestowania i pracy,
- potrzebę rozwoju wiedzy i innowacyjności na rzecz wzrostu gospodarczego,
- oraz postulują o większą liczbę lepszych miejsc pracy.

W kategorii rozwoju kapitału ludzkiego, priorytety określone w ramach Strategicznych Wytycznych Wspólnoty są tożsame z priorytetami Europejskiej Strategii Zatrudnienia i dotyczą:

- zaangażowania większej liczby osób w aktywną działalność zawodową, utrzymanie wysokiego poziomu aktywności zawodowej oraz modernizacja systemów zabezpieczenia społecznego,
- poprawy zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz elastyczności rynków pracy,
- zwiększenia inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i zdobywanie kwalifikacji.

Instrumentem, który ma gwarantować wdrażanie Pakietu Wytycznych na rzecz zatrudnienia jest **Europejski Fundusz Społeczny**⁹. Wśród priorytetów EFS wymieniono:

- zwiększanie zdolności adaptacyjnych pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców w celu lepszego przewidywania zmian gospodarczych i pozytywnego zarządzania nimi,
- zwiększanie dostępu do zatrudnienia oraz trwałą integrację na rynku pracy osób poszukujących pracy i nieaktywnych zawodowo, zapobieganie bezrobociu, zwłaszcza bezrobociu długoterminowemu i bezrobociu wśród młodzieży, zachęcanie do aktywności w starszym wieku i dłuższej aktywności zawodowej oraz zwiększanie uczestnictwa w rynku pracy,
- zwiększanie integracji społecznej osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w celu ich trwałej integracji na rynku pracy oraz zwalczanie wszelkich form dyskryminacji na rynku pracy,
- wzmocnienie kapitału ludzkiego,
- wspieranie partnerstw, paktów i inicjatyw poprzez tworzenie sieci obejmujących odnośne zainteresowane strony, takie jak: partnerzy społeczni i organizacje pozarządowe, na poziomie transnarodowym, krajowym, regionalnym i lokalnym w celu mobilizacji na rzecz reform w obszarze zatrudnienia i integracji na rynku pracy.

⁸ Szerzej uzasadnia to raport: *W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2004*, UNDP, W-wa 2004.

⁹ Rozporządzenie (WE) nr 1081 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1784/1999

Ponadto cele PSZ 2015 w zakresie edukacji zostały szczegółowo określone w oparciu o zapisy deklaracji **Bolońskiej**¹⁰ i **Kopenhaskiej**¹¹. Deklaracja Bolońska jest wspólnym dokumentem europejskich ministrów ds. edukacji, zawierającym zadania prowadzące do zbliżenia systemów szkolnictwa wyższego krajów europejskich. Głównym celem Deklaracji Bolońskiej jest stworzenie do 2010 roku Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Zakłada ona stworzenie tzw. Europy Wiedzy poprzez wzmocnienie jej wymiaru intelektualnego, kulturalnego, społecznego, naukowego i technologicznego. Deklaracja Kopenhaska to wspólna deklaracja ministrów UE ds. szkoleń i kształcenia zawodowego oraz Komisji Europejskiej dotycząca wzmocnionej współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia zawodowego i szkoleń poprzez stworzenie „Europy Wiedzy” oraz zapewnienie powszechności dostępu do rynku pracy. Strategiczne zamierzenia w dziedzinie edukacji wpisują się również w przyjęty przez unijnych ministrów ds. edukacji i Komisję Europejską w 2002 roku program prac „**Edukacja i Szkolenia 2010**”. Sformułowano w nim trzy grupy celów strategicznych:

- poprawa jakości i efektywności systemów edukacji UE wobec nowych zadań społeczeństwa opartego na wiedzy oraz zmieniających się metod i treści nauczania i uczenia się,
- ułatwienie powszechnego dostępu do systemów edukacji, zgodnie z nadrzędną zasadą kształcenia ustawicznego, działanie na rzecz zwiększenia szans zdobycia i utrzymania zatrudnienia oraz rozwoju zawodowego, jak również aktywności obywatelskiej, równości szans i spójności społecznej,
- otwarcie systemów edukacji na środowisko i świat w związku z koniecznością lepszego dostosowania edukacji do potrzeb pracy zawodowej i wymagań społeczeństwa oraz sprostania wyzwaniom wynikającym z globalizacji.

Działania realizujące cele Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku przyczyniają się również do realizacji idei integracji społecznej wpisanej w **Europejską Agendę Społeczną** z 2000r. Podkreśla ona znaczenie inwestycji w zasoby ludzkie dla zwiększenia liczby i poprawy jakości miejsc pracy oraz w przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu.

3. Proces powstawania Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku

3.1. Problemy strategicznego programowania

1. Dylematy ustrojowe strategicznego programowania zatrudnienia i rynku pracy

Zagadnienia związane z aktywną polityką na rynku pracy do niedawna były domeną polityki rządowej, realizowaną w systemie zcentralizowanym. Przejęcie spraw rynku pracy przez samorządy terytorialne powiatów i województw stworzyło zupełnie nową sytuację ustrojowych zależności. Skutkiem usamorzadowania polityki zatrudnienia jest trudność w dojściu do zintegrowania polityk sektorowych (społecznej, edukacji, obszarów wiejskich i regionalnej), przez co można by osiągnąć synergii tych polityk. W procesie programowania strategii w woj. podlaskim podjęta została próba określenia obszarów problemowych polityki zatrudnienia i rynku pracy, w których współpraca kluczowych departamentów Urzędu Marszałkowskiego i innych instytucji odgrywa dużą rolę. Najistotniejszym problemem ustrojowym jest jednak

¹⁰Deklaracja Bolońska. Szkolnictwo Wyższe w Europie – Wspólna Deklaracja Europejskich Ministrów Edukacji, Bolonia 19.06.1999r.

¹¹Deklaracja Kopenhaska – Deklaracja Europejskich Ministrów ds. Kształcenia Zawodowego i Szkoleń oraz Komisji Europejskiej w sprawie zwiększonej współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia zawodowego i szkoleń, Kopenhaga 29-30.11.2002r.

rozerwanie współzależnych powiązań publicznych służb zatrudnienia. To w istotny sposób wpływa na dezintegrację polityki zatrudnienia i rynku pracy.

2. Absorpcja czy efektywność

Wielkie szkody, które wynikły z bezrobocia, wzmacniają nacisk na realizację zadań związanych z łagodzeniem efektów najwyższego w Europie wskaźnika bezrobocia, które występuje w Polsce. Toteż powstaje swoista presja na wykorzystanie wszelkich środków, które mogą stworzyć nie tylko trwałe i lepsze miejsca pracy, ale przede wszystkim będą dopływem środków finansowych dla grup bezrobotnych i złagodzą niedole ich sytuacji zawodowej i życiowej. Jest to zjawisko szczególnie silnie występujące w gminach nie mających dobrych podstaw ekonomicznych, a takich w województwie podlaskim jest wiele. Są one w pewnym sensie nastawione na zabiegi zmierzające do uzyskania jakiegokolwiek dopływu środków na zwiększenie dochodów ludności, nawet w mało aktywnych sposobach walki z bezrobociem. Zatem środki zewnętrzne – unijne i krajowe - kierowane do województwa o niskim PKB, a do takich należy woj. podlaskie, mogą być wykorzystywane w sposób ekstensywny, nie tworząc wartości dodanej związanej z przemianami strukturalnymi. Dlatego też strategia powinna tworzyć rozwiązania, które zapobiegłyby marnowaniu środków poprzez nieprzemysłaną absorpcję, a raczej byłyby nastawione na tworzenie wartości dodanej, zwiększającej potencjał i jakość kapitału ludzkiego.

3. Własności edukacyjne strategii

Strategia jest dokumentem syntetycznym, będącym regionalną projekcją celów i priorytetów strategicznych wynikających z dokumentów programowania w Unii Europejskiej i w Polsce. Jednakże jest ona dokumentem samorządowym. Oznacza to, że różne poziomy samorządu terytorialnego powinny uzyskać wskazówki i wiedzę o tym, jak walczyć z bezrobociem, jak wzmacniać kapitał ludzki – głównie poprzez kształcenie kadr i wzmacnianie integracji społecznej. Tymczasem obserwuje się zjawisko dezintegracji służb zatrudnienia i brak zintegrowanego programowania na szczeblu regionalnym¹². Dlatego też strategia powinna realizować ważne funkcje edukacyjne dla szczebla gminnego i powiatowego, a także dla pracodawców i szeroko rozumianego społeczeństwa obywatelskiego, co pozwoliłoby internalizować cele i priorytety PSZ 2015.

4. Tworzenie podstaw do partnerstwa

Proces tworzenia strategii uświadomił istnienie słabości we współpracy międzysektorowej i społecznej. Wynika to zarówno z przyczyn ustrojowych – służby zatrudnienia na różnych poziomach samorządu terytorialnego nadal są traktowane jako autonomiczne służby państwowe, jak i z przyczyn wynikających z niskiej kultury budowania partnerstw publiczno-prywatnych, jak i publiczno-społecznych. Partnerstwo w zakresie kapitału ludzkiego jest nie tylko imperatywem rozwoju, ale jednocześnie jednym z głównych czynników budowania dobrego państwa, dobrego rządzenia (good governance). Istotną rolę może odegrać *Otwarta Metoda Koordynacji* (OMK), która stanowi jeden z filarów odnowy europejskiej polityki zatrudnienia¹³. OMK należy do "miękkich", perswazyjnych metod realizacji wspólnych przedsięwzięć. Jej istota tkwi w zdolności do stworzenia prozatrudnieniowej polityki rynku pracy nie tylko w ramach

¹² Eksperti współpracujący przy tworzeniu strategii stwierdzili brak koncepcji: rozwoju obszarów wiejskich, edukacji oraz słabości współpracy regionalnej na polu budowy kapitału ludzkiego.

¹³ KOMUNIKAT KOMISJI, *Pracując razem, pracując lepiej: Nowe ramy otwartej koordynacji polityk ochrony socjalnej i integracji społecznej w Unii Europejskiej*, COM(2005)706.

demokratyzacji podejmowania decyzji, ale przede wszystkim w zakresie akceptowanej i powszechnej realizacji tej polityki dzięki uczestnictwu wszystkich możliwych i zainteresowanych aktorów w jej tworzeniu (opracowywaniu strategii i programów), promowaniu oraz wykonywaniu.

5. Trudne poszukiwanie regionalnych priorytetów

Proces powstawania strategii stworzył presję na łączenie celów ogólnych, uniwersalnych dla rynku pracy i kapitału ludzkiego z celami wynikającymi ze szczególnych cech województwa podlaskiego. Są one związane głównie z niedorozwojem gospodarczym i zacofaniem infrastruktury technicznej. Również zasoby ludzkie mają wiele słabości. Zatem poszczególne cele i działania, które, choć w wielu regionach są dość podobne, to w układzie celów szczegółowych uzyskują wymiar związany ze specyficznymi szansami i zagrożeniami województwa podlaskiego. Dla przykładu, kształcenie ustawiczne musi być w strategii ujmowane w perspektywie problemów, jakie występują na obszarach wiejskich i w małych miasteczkach. Konieczne jest zatem wzmocnienie działań na rzecz edukacji w połączeniu z rozwojem wielofunkcyjnej wsi, co ma znaczenie szczególnie w woj. podlaskim na obszarach wiejskich cennych przyrodniczo i turystycznie. Szukamy odpowiedniej równowagi pomiędzy celami i priorytetami strategii wynikającymi z POKL, a szczególnymi celami powstającymi w konkretnych warunkach przyrodniczych, społecznych i ekonomicznych województwa podlaskiego. Jest to poważne wyzwanie. Jego pozytywne rozwiązanie może zależeć od upowszechnienia wiedzy o efektywnych działaniach związanych z kapitałem ludzkim, a ujawni się szerzej z szeroko zakrojonym społecznie procesem konsultacji celów, priorytetów i działań strategii.

6. Obszary wrażliwe w woj. podlaskim.

Reforma polityki spójności i polityki rozwoju obszarów wiejskich napotyka w Polsce na wiele trudności wynikających z nawarstwienia problemów socjalno-mentalnych, co jest szczególnie widoczne w województwie podlaskim z uwagi na rolniczy charakter regionu. W dokumentach UE problematyka ta nie znajduje wystarczającego naświetlenia, co utrudnia rekonstrukcję odpowiednio aktywnej polityki pracy (ALMP), a co jest poważniejszym mankamentem polityki społeczno-gospodarczej ostatnich lat¹⁴. W sytuacji wzrostu bezrobocia i zwiększania się w nim udziału bezrobocia długookresowego, aktywna polityka rynku pracy stanowi podstawowe narzędzie motywacji oraz aktywizacji na rzecz powrotu na rynek pracy. Do wrażliwych obszarów w tym względzie należą:

- profesjonalna i wyspecjalizowana kadra, otwarta na kooperację z sektorem pozapublicznym,
- wspomaganie młodzieży w wejściu na rynek pracy,
- subsydiowanie zatrudnienia niektórych grup o niskiej zatrudnialności,
- wspomaganie tworzenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych,
- zróżnicowane i zindywidualizowane podejście i dostosowanie narzędzi do różnych grup osób poszukujących pracy, zależnie od poziomu ich zatrudnialności.

To oznacza w konsekwencji potrzebę zdefiniowania co najmniej dwóch polityk rynku pracy: zaadresowanej do osób o większym potencjale zatrudnieniowym oraz mniejszym potencjale.

¹⁴ Wzrost dysproporcji wewnątrz regionalnych, a w szczególności w odniesieniu do obszarów wiejskich w nowych krajach UE jest źródłem niepokoju raportów Komisji Europejskiej. Zwraca na to uwagę *Komunikat Komisji, Trzecie sprawozdanie okresowe na temat spójności: W kierunku nowego partnerstwa na rzecz wzrostu, zatrudnienia i spójności*, KOM(2005) 192, Bruksela, dnia 17.5.2005, s.7.

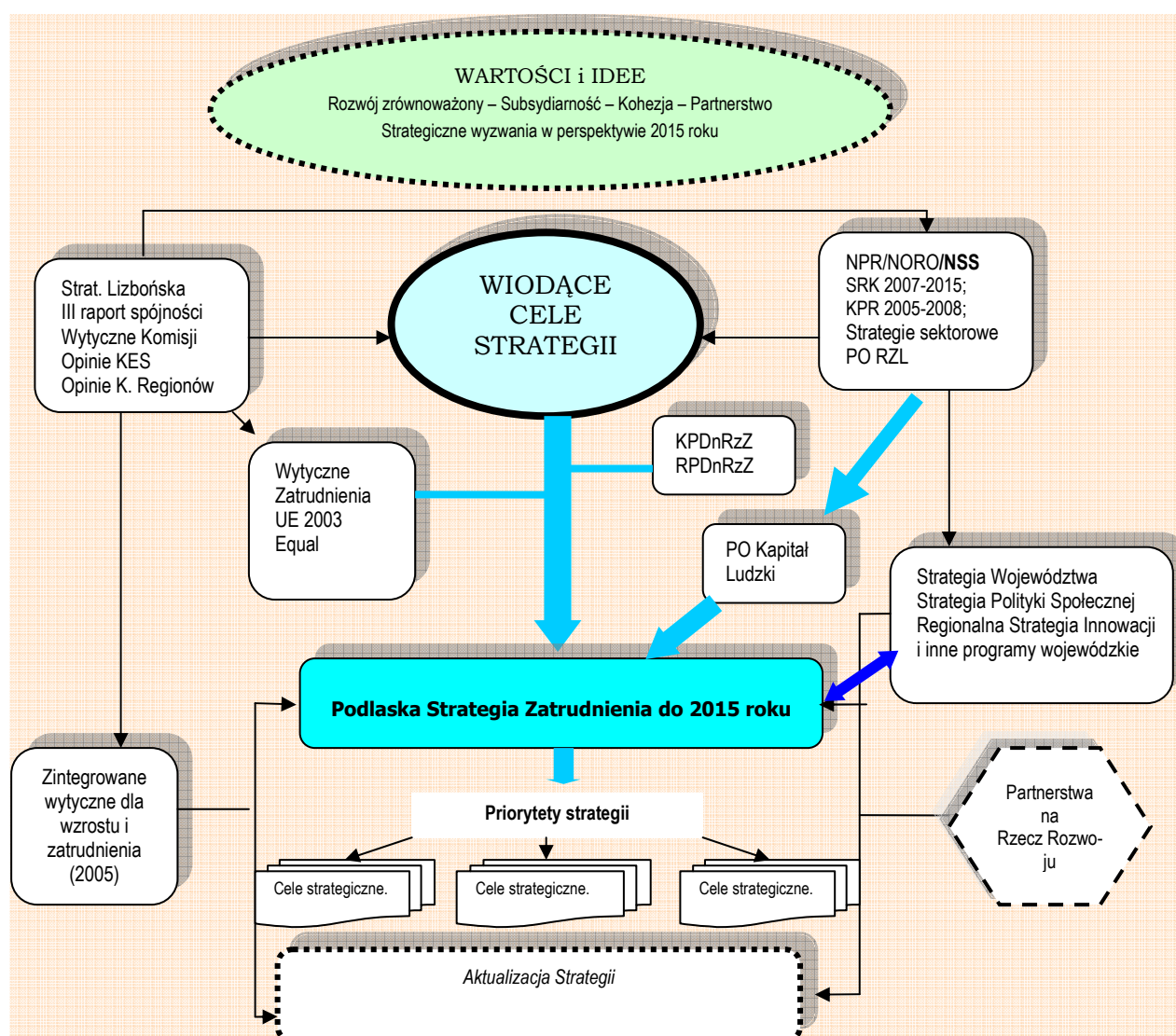
Szczególne wyzwania podlaskiego rynku pracy są powodowane płytkimi zasobami endogenicznego rozwoju, co może utrudnić realizację programów integracji społecznej¹⁵.

3.2. Założenia i etapy prac nad Podlaską Strategią Zatrudnienia do 2015 roku

W PSZ 2015 przyjęty został taki proces budowania strategii, który uwzględniał analizę wielu dokumentów europejskich, krajowych i regionalnych. W procesie tym zaplanowano sekwencje warsztatów i konsultacji ze wszystkimi ważnymi instytucjami i siłami rozwoju regionalnego. Schemat tego podejścia przedstawia rys nr 2.

RYS. 2

Schemat budowy PSZ 2015



Źródło: opracowanie własne

Powyższy schemat ukazuje proces transformowania idei i wartości solidaryzmu, subsydiarności i rozwoju zrównoważonego w postać spójnej strategii i zapisania priorytetów i celów.

¹⁵ Wspólne Memorandum na Rzecz Integracji Społecznej. Polska, Bruksela 2003, s 21- 25.

W sformułowaniu tych celów adekwatnych do specyfiki regionalnej, zdolności struktur społecznych dużą rolę odgrywa system dokumentów krajowych i regionalnych. Wymagają one pracy koncepcyjnej prowadzonej na partnerskich zasadach, w których uwzględnione są strategiczne zapisy dokumentów regionalnych - w szczególności strategii województwa, strategii polityki społecznej, regionalnej strategii innowacji.

Proces powstawania strategii obejmował 8 etapów, co przedstawia rysunek 3.

RYS. 3

Etapy procesu tworzenia PSZ 2015



Proces tworzenia PSZ 2015 został zakończony na etapie programowo-strategicznym. Oznacza to, że operacjonalizacja strategii znajdzie odzwierciedlenie w corocznym przygotowaniu regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. Będzie on uwzględniał kierunki obowiązujących działań oraz linie finansowania zasilające przedsięwzięcia o charakterze regionalnym i lokalnym.

II. UWARUNKOWANIA PODLASKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA DO 2015 ROKU

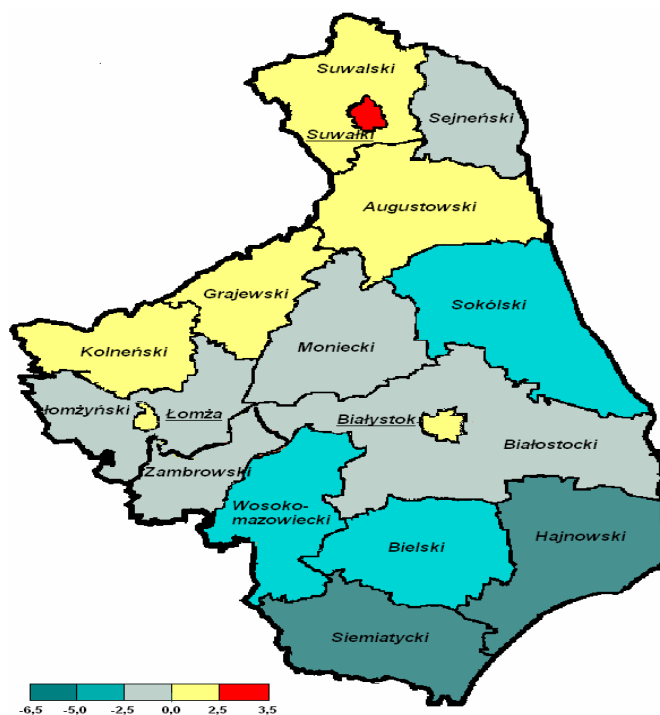
1. Potencjał ludzki województwa podlaskiego

1.1. Uwarunkowania demograficzne rozwoju rynku pracy w województwie podlaskim

Uwarunkowania demograficzne są jedną z głównych przesłanek oceny możliwości gospodarki narodowej¹⁶. Stan ludnościowy województwa podlaskiego ukazuje niezbyt korzystny trend spadku liczby ludności województwa oraz pogarszającą się strukturę wiekową. Woj. podlaskie zamieszkiwało 1199,7 tys. osób, tj. 2,7 tys. mniej niż przed rokiem i 20,2 tys. mniej niż w końcu 2002r. Spadek liczby ludności notowany jest od roku 1998, co jest rezultatem obniżania się tempa przyrostu naturalnego, a potęgowane jest przez ujemne saldo migracji. Począwszy od roku 2001, stopa przyrostu naturalnego osiąga stale wartości ujemne. Odpowiednio w latach 2001-2005 przyrost naturalny w przeliczeniu na 1000 ludności wynosił: -0,03; -0,14; -0,8; -0,9 oraz -0,7 zjawisko to jest zróżnicowane terytorialnie. Przyrost naturalny w woj. podlaskim według poszczególnych powiatów przedstawia Rys. 4.

RYS. 4

Przyrost naturalny na 1000 ludności według powiatów w woj. podlaskim w 2004r.



Źródło: *Województwo podlaskie. Podregiony Powiaty Gminy 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s. 95

¹⁶ Z.Sadowski, T.Wach, *Leksykon pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego*, Wydawnictwo Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2003, s.44.

TABELA 1

Ludność województwa podlaskiego z podziałem na grupy wiekowe w latach 2001-2005

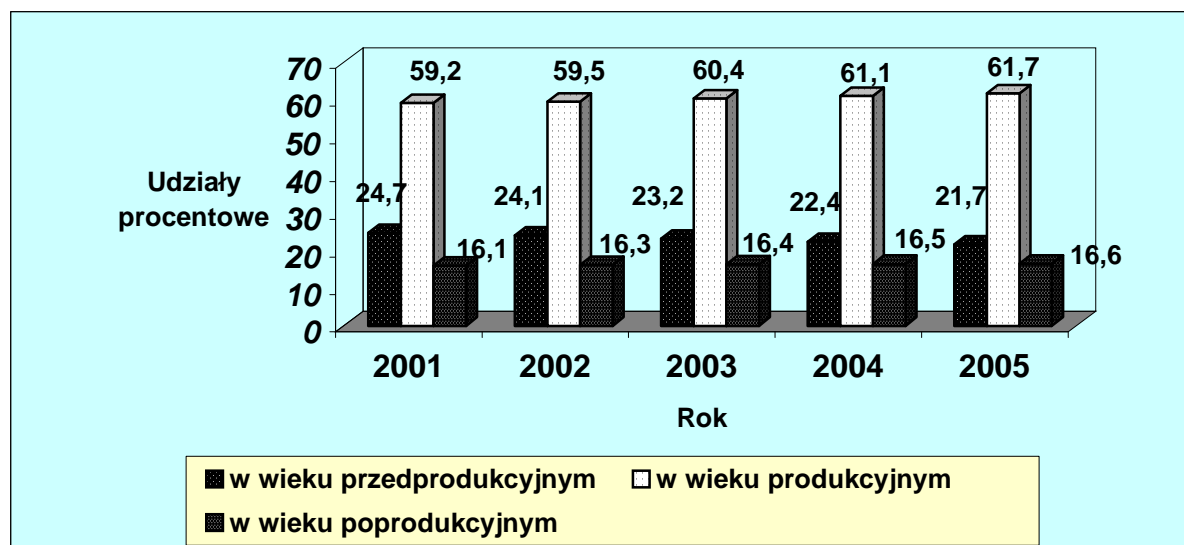
Rok	Liczba ludności (stan w dniu 31.12.) w tys.			
	ogółem	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym
2001	1219,9	301,7	722,4	195,8
2002	1207,7	291,6	719,0	197,0
2003	1205,1	279,7	727,3	198,1
2004	1202,4	269,1	734,6	199,0
2005	1199,7	259,8	740,4	199,5

Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s.181; *Rocznik Statystyczny Województw 2002, 2003*, GUS, Warszawa 2002, 2003, s.71; s.76; *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s. 80; *Ludność w Województwie Podlaskim w 2005r.*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.4,10

Niepokojącym zjawiskiem jest pogarszanie się struktury wiekowej województwa, choć nie tak intensywne, jak w innych regionach kraju. Spada udział procentowy dzieci i młodzieży, rośnie udział ludności w wieku poprodukcyjnym, ale korzystnie wzrasta udział ludności w wieku produkcyjnym. Trend ostatnich lat pokazuje rys. 5.

RYS. 5

Ludność województwa podlaskiego z podziałem na grupy wiekowe w latach 2001-2005



Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s.181; *Rocznik Statystyczny Województw 2002, 2003*, GUS, Warszawa 2002, 2003, s.71; s.76; *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s. 80; *Ludność w Województwie Podlaskim w 2005 r.*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.4,10

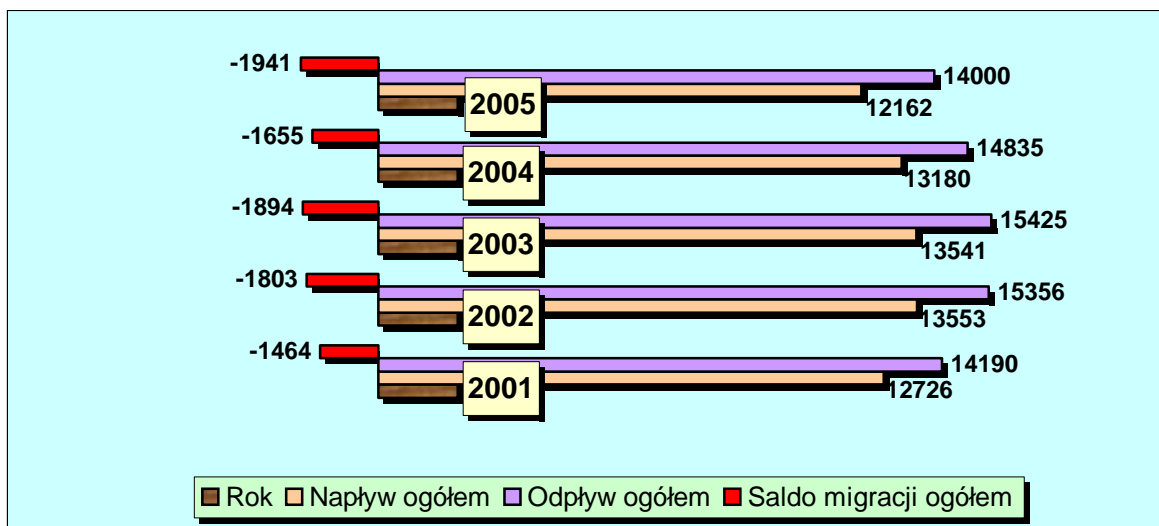
Województwo podlaskie charakteryzuje wysoki poziom natężenia procesów emigracyjnych¹⁷. W roku 2002 liczba emigrantów przypadających na 1000 mieszkańców wynosiła 45,5, co plasowało Podlasie na drugim miejscu w kraju za województwem opolskim (98,8). Jest to wynikiem rosnącej skali wyjazdów za pracę zarówno do innych regionów Polski, jak i zagranicę. Z uwagi na brak w pełni wiarygodnych informacji ukazujących rozmiary migracji czasowych

¹⁷ Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego (NSP), GUS 2002.

(w szczególności zagranicznych), z konieczności ograniczyć się należy do liczb odzwierciedlających wielkość przepływów ludnościowych o charakterze wyjazdów na stałe (por. Rys.6).

RYS. 6

Migracje wewnętrzne i zagraniczne ludności województwa podlaskiego na pobyt stały w latach 2001-2005



Źródło: *Ludność w Województwie Podlaskim w 2005r.*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.105; *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s.93; *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s.195

Skala zagranicznych czasowych wyjazdów zarobkowych mieszkańców województwa, ale też i całej Polski zwiększyła się w sposób skokowy po przyjęciu Polski do Unii Europejskiej. To zjawisko jest nierozpoznane ilościowo, choć wiemy, że jego skala jest ogromna.

TABELA 2

Prognoza demograficzna zmian ludnościowych w województwie podlaskim w latach 2006 – 2015 (stan w końcu roku)

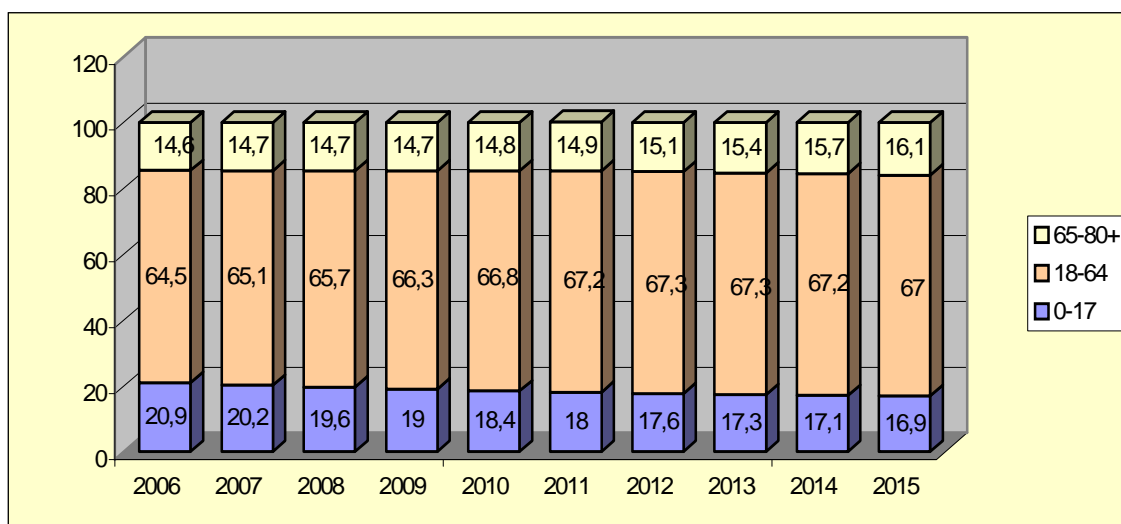
Rok	Liczba ludności			
	Ogółem	0-17	18-64	65-80+
2006	1198653	250502	773355	174796
2007	1196549	241937	778914	175698
2008	1194427	233705	784783	175939
2009	1192081	225914	790500	175667
2010	1189897	219155	794974	175768
2011	1187646	213286	797607	176753
2012	1185524	208523	798274	178727
2013	1183177	204798	796039	182340
2014	1181069	201608	793487	185974
2015	1178902	199257	789521	190124

Opracowanie na podstawie: „Prognoza demograficzna na lata 2003-2030” www.stat.gov.pl

Prognozy demograficzne dla województwa podlaskiego przewidują nieprzerwany spadek liczby ludności jeszcze co najmniej przez 10 lat¹⁸ (Rys. 7 i 8). Liczba ludności spadnie o ok. 20 tys., i spadek ten będzie dotyczył wyłącznie grupy wiekowej 0-17 lat. Jednocześnie w najbliższych latach, obserwowane będzie wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym. Choć ogólny wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym, obserwowany od roku 2003, uznać należy za zjawisko pozytywne, to analiza rozkładu wiekowego tej grupy skłania do zgoła odmiennej interpretacji tego zjawiska – rośnie w istotnym stopniu udział ludności po 44-tym roku życia. Przy malejącej liczebności populacji osób w wieku przedprodukcyjnym, niekorzystnej strukturze wiekowej grupy osób w wieku produkcyjnym oraz rosnącej liczbie ludności w wieku poprodukcyjnym mamy jednoznaczne dowody utrwalania się procesu starzenia się społeczeństwa Podlasia. To może oznaczać, że przy dużej migracji na zewnątrz województwa, szybko zmienić się może ten punkt widzenia na zjawiska rynku pracy, w którym bezrobocie jest plagą społeczną!

RYS. 7

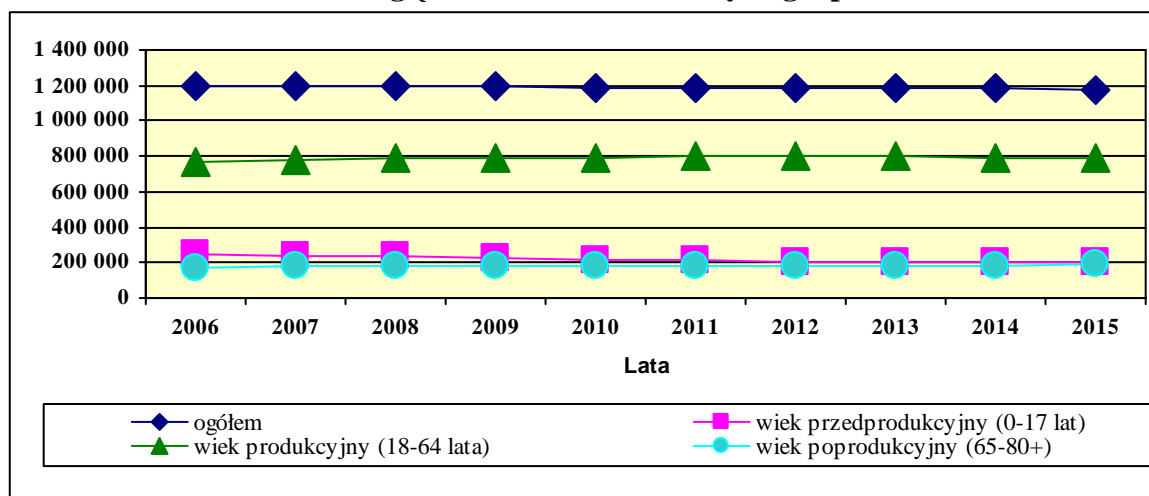
Prognoza demograficzna zmian ludnościowych w województwie podlaskim w latach 2006-2015 (stan na koniec roku)



Opracowanie na podstawie: „Prognoza demograficzna na lata 2003-2030” www.stat.gov.pl

¹⁸ Por. *Województwo Podlaskie 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s.98; Zgodnie z prognozą demograficzną GUS przygotowaną na lata 2003-2030 liczba ludności województwa podlaskiego spadać będzie do końca okresu prognostycznego. www.stat.gov.pl

**Prognoza ludności województwa podlaskiego do 2015 roku
z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku**



Opracowanie na podstawie: „Prognoza demograficzna na lata 2003-2030” www.stat.gov.pl

W warunkach występującego na rynku pracy stanu nierównowagi, zmniejszająca się liczba osób potencjalnie gotowych do podjęcia pracy, skorelowana bezpośrednio z liczbą ludności w wieku produkcyjnym, odbierana może być jako zjawisko pożądane z punktu widzenia możliwości zbilansowania podaży i popytu na pracę. Niestety, nie jest to ocena właściwa, bowiem zachwianie proporcji między poszczególnymi grupami wiekowymi prowadzi do wzrostu tzw. wskaźnika obciążenia, ograniczając tym samym zdolności gospodarki do tworzenia dochodu narodowego. W grupie zasadniczych przyczyn postępującego zjawiska spadku liczby ludności, skutkującego starzeniem się społeczeństwa, wymienia się najczęściej:

- spadek dzietności, związany między innymi z mniejszą ilością zawieranych małżeństw, późniejszym wiekiem ich zawierania i zwiększonym zainteresowaniem ludności zdobywaniem wyższego wykształcenia,
- niepewność zatrudnienia i trudności ze znalezieniem miejsca pracy,
- postępujący proces ograniczania świadczeń socjalnych na rzecz rodziny.
- brak systemowych rozwiązań w zakresie polityki rodzinnej.

1.2. Edukacja, poziom wykształcenia ludności.

Strategia Lizbońska potwierdziła tezę o zasadniczym znaczeniu kapitału ludzkiego. W województwie podlaskim prognozy demograficzne oraz poziom aktywności ekonomicznej ludności jako wielkości wyznaczające możliwości rozwoju rynku pracy od strony podażowej nie rokują pozytywnych zmian. Potencjał ludzki województwa zależy od jego wymiaru jakościowego, który najczęściej jest rezultatem inwestycji w edukację i ochronę zdrowia. Wydatki gospodarstw domowych mieszkańców województwa na ww. cele ujęte zostały w poniższym zestawieniu.

TABELA 3

**Przeciętne miesięczne wydatki gospodarstw domowych w województwie podlaskim
na 1 osobę ponoszone na edukację i ochronę zdrowia w latach 2001-2004**

	2001	2002	2003	2004
	w zł			
Ogółem	576,59	590,55	616,58	615,00
Edukacja	9,74	7,42 ^a	11,61 ^a	12,88 ^a
Zdrowie	26,58	26,79	26,9	31,34
	udział procentowy w wydatkach ogółem			
Edukacja	1,69	1,26	1,88	2,09
Zdrowie	4,61	4,54	4,36	5,10

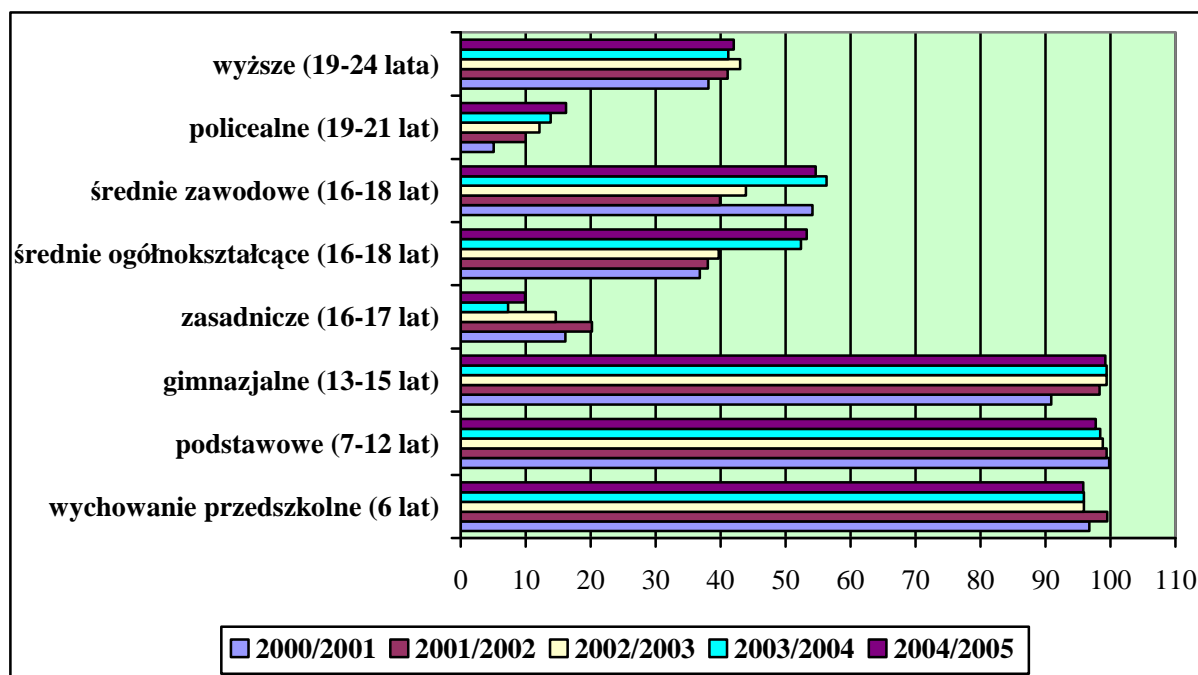
a – łącznie z wychowaniem przedszkolnym

Opracowanie na podstawie: *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2002*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2002, s. 236; *Rocznik Statystyczny Województw 2003*, GUS, Warszawa 2003, s. 141; *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s. 134

O ile w przypadku Polski udział wydatków na edukację w przeliczeniu na jednego członka gospodarstwa domowego jest względnie stabilny i wynosi około 1,5%, to w województwie podlaskim dostrzec można pewien wzrost, świadczący o gotowości społeczeństwa do ponoszenia coraz większych nakładów na kształcenie ze środków własnych. W ten sposób, jak się wydaje, rekompensowany jest niedobór kwot wydatkowanych przez państwo oraz samorządy terytorialne na edukację i wychowanie. Na porównywalnym w stosunku do średniej krajowej poziomie (za wyjątkiem roku 2003) kształtuje się z kolei udział wydatków ponoszonych przez ludność Podlasia na ochronę zdrowia.

Zasadniczy trzon kapitału ludzkiego stanowi kapitał edukacyjny, kształtowany zarówno na poszczególnych szczeblach kształcenia formalnego, jak i w efekcie różnych form kształcenia ustawicznego. Dostępność systemu szkolnictwa oraz skłonność do kształcenia odzwierciedlić można przy pomocy współczynnika skolaryzacji. W analizowanym okresie, w województwie podlaskim obserwowany jest wzrost jego wartości. Fakt ten uznać należy za oznakę wzrostu aspiracji kształceniowych społeczeństwa, odzwierciedlonego w postaci kontynuacji nauki na coraz wyższych poziomach kształcenia. Jak wynika z zaprezentowanych w Tabeli 4 (Aneks nr 1) danych, spadło zainteresowanie oraz pogorszyła się ogólnie dostępność do kształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym (Por. Rys. 9).

Współczynnik skolaryzacji brutto w okresie 2000/01-2004/05



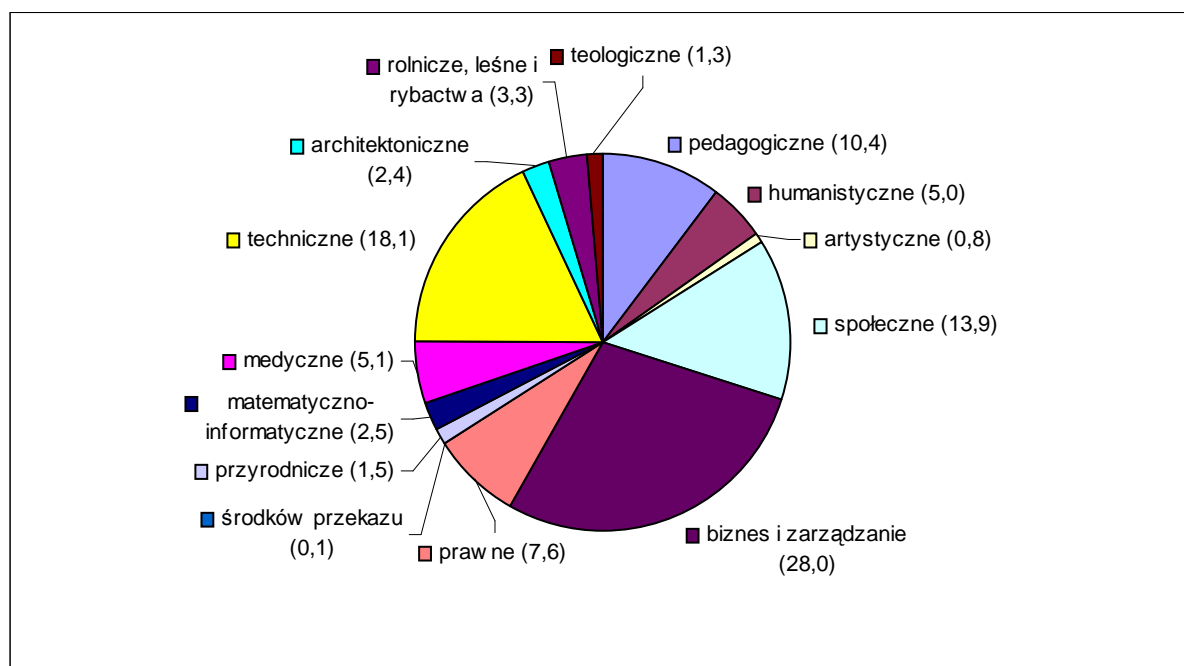
Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2001*, Urząd Statystyczny Białymstoku, Białystok 2001, s. 305; *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2002*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2002, s. 281, *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s. 269; dane Urzędu Statystycznego w Białymstoku; *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s. 155.

Wartość współczynnika skolaryzacji brutto uzależniona jest z jednej strony od liczby osób uczących się na danym poziomie kształcenia, z drugiej od liczby ludności w grupie określonej jako odpowiadająca danemu poziomowi nauczania. W ostatnich latach obserwowany jest już, co uznać należy za rezultat niżu demograficznego, ustawiczny spadek liczby uczniów oraz absolwentów szkół podstawowych. W województwie podlaskim, porównując rok szkolny 2004/05 z rokiem 2000/01, liczebność tej pierwszej grupy zmniejszyła się o niemal 20 tys. W konsekwencji, w kolejnych latach obserwowany będzie ciągły spadek liczby osób, pobierających naukę na kolejnych szczeblach systemu kształcenia.

„Boom edukacyjny”, zapoczątkowany w Polsce z początkiem dekady lat dziewięćdziesiątych, rozbudził aspiracje edukacyjne Polaków (w tym również mieszkańców Podlasia), prowadząc do znaczącego wzrostu liczby osób korzystających z kształcenia na poziomie wyższym. Aktualnie szkolnictwo na poziomie wyższym realizowane jest w województwie podlaskim przez 17 szkół wyższych, z czego aż 13 to szkoły niepaństwowe. W latach 2000/01-2004/05 w województwie podlaskim przybyło łącznie 5 szkół wyższych, w tym jedna prowadzona przez jednostki administracji centralnej. W strukturze zarówno studentów, jak i absolwentów szkół wyższych, w całym analizowanym okresie przeważającą grupę stanowiły osoby studiujące w trybie zaocznym.

W roku akademickim 2000/01 w ogólnej liczbie studentów największy ich odsetek stanowili w województwie podlaskim studenci kierunków „technicznych” (18,1%) oraz „biznes i zarządzanie” (28%).

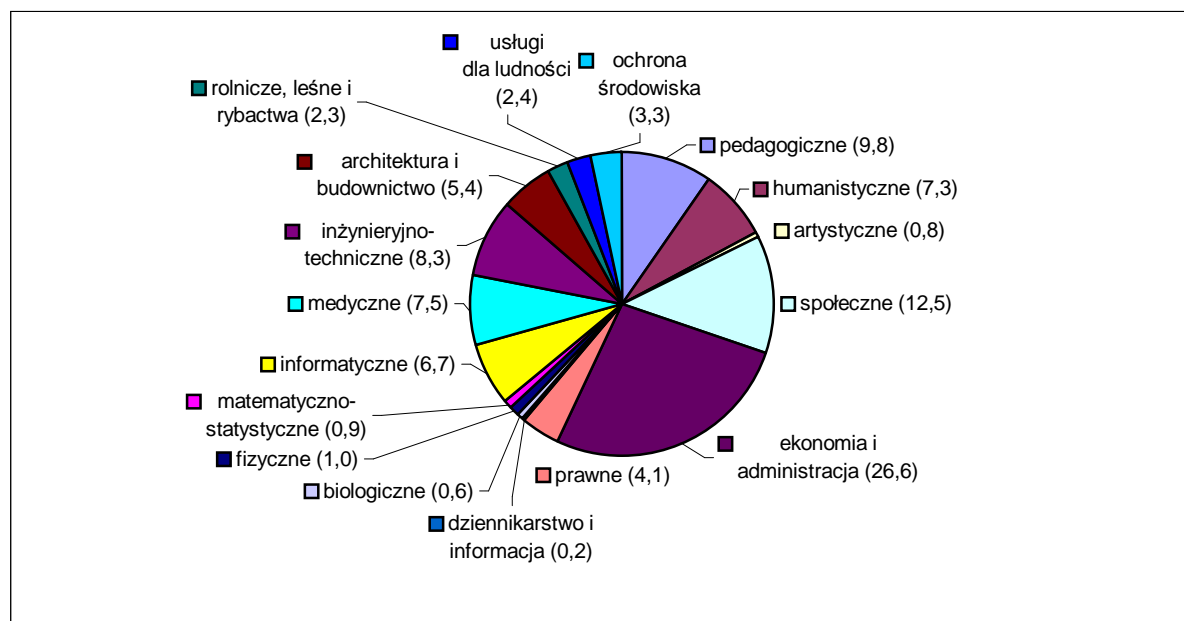
Struktura kierunków kształcenia na poziomie wyższym w województwie podlaskim w roku 2000



Źródło: Bank Danych Regionalnych www.stat.gov.pl

W przeciągu czterech lat sytuacja uległa jednak znaczącej zmianie. Nadal popularnym kierunkiem studiów była „ekonomia”, która wraz z „administracją” stanowiła 26,6% ogółu. Za niepokojący w kontekście potrzeb nowoczesnej, opartej na wiedzy gospodarki uznać należy spadek zainteresowania kierunkami technicznymi, których udział w roku akademickim 2004/05 wyniósł 8,3%.

Struktura kierunków kształcenia na poziomie wyższym w województwie podlaskim w roku 2004

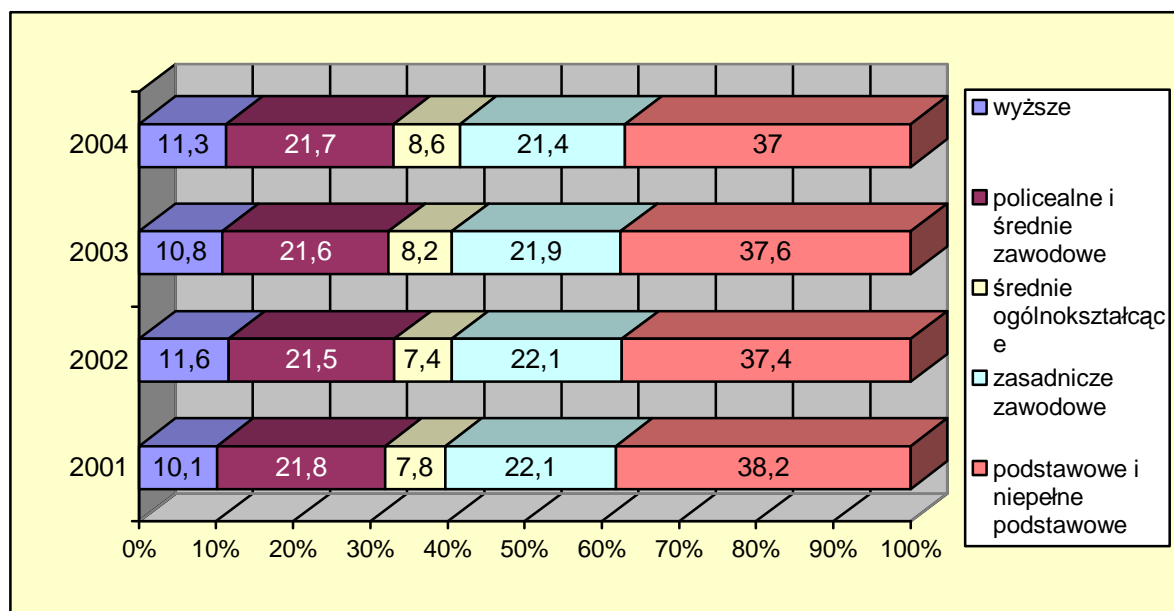


Źródło: Bank Danych Regionalnych www.stat.gov.pl

Zmienia się struktura wykształcenia ludności województwa podlaskiego. Niestety, brak jest w pełni wiarygodnych danych na ten temat. Syntetyczne informacje w tym zakresie, uzyskane w drodze badań ankietowych, nie odzwierciedlają, jak się wydaje, faktycznej struktury wykształcenia społeczeństwa Podlasia.

RYS. 12

Ludność województwa podlaskiego w wieku 15 lat i więcej według poziomu wykształcenia w latach 2001-2004



Źródło: Bank Danych Regionalnych www.stat.gov.pl (31.07.2006); dane Urzędu Statystycznego w Białymstoku

TABELA 4

Ludność w wieku 15 lat i więcej według płci i poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	1988		2002				
	w tys.	w odsetkach	w tys.	w odsetkach	1988 =100	mężczyźni	kobiety
						w odsetkach	
O g ó ł e m	879,6	100,0	975,0	100,0	110,8	100,0	100,0
Wyższe	47,0	5,3	92,8	9,5	197,2	8,3	10,6
Średnie i policealne	201,1	22,9	312,8	32,1	155,5	28,0	35,9
Zasadnicze zawodowe	152,4	17,3	184,2	18,9	120,9	24,9	13,3
Podstawowe ukończone	357,3	40,6	313,9	32,2	87,9	33,1	31,3
Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	121,8 ^a	13,8 ^a	56,8	5,8	46,7	4,2	7,3
Nieustalony	x	x	14,5	1,5	x	1,4	1,5

a - łącznie z nieustalonym poziomem wykształcenia.

Źródło: *Ludność. Stan i struktura demograficzna i społeczno-ekonomiczna. Województwo Podlaskie 2002*, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań. Powszechny Spis Rolny 2002, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s.33

W okresie międzyspisywym 1988-2002, odsetek osób z wykształceniem ponadpodstwowym w województwie podlaskim wzrósł z niespełna 46% do ok. 61%. Znacznie zmniejszył się udział osób z wykształceniem podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego, zaś największe przyrosty wystąpiły w grupie osób z wykształceniem wyższym. Ich udział w badanej populacji osób wzrósł z 5,3% do 9,5%. Jak wynika z wyników NSP, zjawisko to

zaobserwowano we wszystkich powiatach województwa podlaskiego, przy czym największą dynamiką cechowały się powiaty: białostocki, kolneński, łomżyński, suwalski i sejneński. Pomimo utrzymującej się różnicy w poziomie wykształcenia między ludnością miejską i wiejską, to właśnie w grupie mieszkańców wsi odnotowano najbardziej znaczące, pozytywne zmiany. Odsetek osób z wykształceniem ponadpodstawowym wzrósł na wsi z 27,9% w 1988r. do prawie 45% w 2002r., w tym z wykształceniem wyższym z niecałych 2% do prawie 4%, zaś odsetek osób bez wykształcenia szkolnego zmniejszył się o ponad połowę.

W miastach udział procentowy osób z wykształceniem ponadpodstawowym wzrósł w analogicznym okresie z 61,3% do 71,1%, zaś odsetek osób z dyplomem ukończenia studiów wyższych z 8,8% do 13,5%. Wyższy poziom wykształcenia cechuje grupę kobiet. Mężczyźni z kolei dominują w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

1.3. Stopień wykorzystania zasobów pracy województwa podlaskiego. Rynek pracy w woj. podlaskim.

Właściwa ocena stopnia wykorzystania zasobów ludzkich wymaga spojrzenia przez pryzmat popytu zgłaszanego na pracę. Z grupy czynników bezpośrednio określających rozmiary popytu na pracę, zasadnicze znaczenie przypisać należy liczbie oraz rodzajom funkcjonujących na rynku przedsiębiorstw. Ich oddziaływanie na wielkość popytu porównać można, na zasadzie analogii, do wpływu zjawisk demograficznych na podaż pracy.

1.3.1. Aktywność ekonomiczna społeczeństwa.

W analizie zasobów ludzkich produktywnie uczestniczących w rynku pracy, kluczową kwestią wydaje się być aktywność zawodowa społeczeństwa. Zasób aktywnych zawodowo tworzą pracujący oraz bezrobotni. Pominięta zostaje zatem grupa osób biernych zawodowo, czyli niezdolnych do wykonywania pracy bądź nie wykazujących gotowości do jej podjęcia, posiadających wyłącznie niezarobkowe źródło utrzymania lub pozostających na utrzymaniu innych osób.¹⁹ O ile, ze zrozumiałych powodów, część tej populacji nie jest obecnie i prawdopodobnie nie będzie również w przyszłości produktywnie wykorzystywana na potrzeby rynku pracy, to znaczący jej odsetek stanowią osoby, które wybrały bierność zawodową z przyczyn nierozzerwalnie związanych z popytem na pracę, a dokładniej, z niedostateczną, przynajmniej z ich punktu widzenia, jego wielkością oraz strukturą. I tak, gdy np. w styczniu 2006r. całkowity odpływ z bezrobocia w powiatowych urzędach pracy w województwie podlaskim wyniósł 5169 osób, 1930 z nich podjęło pracę, zaś 2458, nie potwierdzając gotowości do pracy bądź dobrowolnie rezygnując ze statusu osoby bezrobotnej, przeszło do bierności zawodowej.²⁰ Zauważyć należy, że w ten sposób automatycznie, choć tylko w sensie matematycznym, zmniejsza się liczebność grupy bezrobotnych oraz obniża poziom stopy bezrobocia rejestrowanego, choć z drugiej strony zmniejsza się automatycznie wartość wskaźnika aktywności ekonomicznej ludności.

Liczebność grupy biernych zawodowo, co ukazują dane zawarte w Tabeli 5, podlega ciągłym zmianom, podobnie zresztą jak wielkością zmienną jest liczba osób aktywnych zawodowo.

¹⁹ Por. K.Głąbicka, *Wybrane elementy rynku pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2001, s.14

²⁰ *Podlaski rynek pracy styczeń 2006*, WUP w Białymstoku, Białystok 2006, s.7-8

TABELA 5

Aktywność i bierność zawodowa ludności województwa podlaskiego w wieku 15 lat i więcej według BAEL w latach 2001-2005 (IV kwartał)

Rok	Ogółem	Aktywni zawodowo (w tys.)	Bierni zawodowo (w tys.)	Wskaźnik aktywności zawodowej (w %)
2001	962	564	398	58,6
2002	923	520	403	56,3
2003	909	504	405	55,4
2004	913	507	406	55,5
2005	905	499	406	55,1

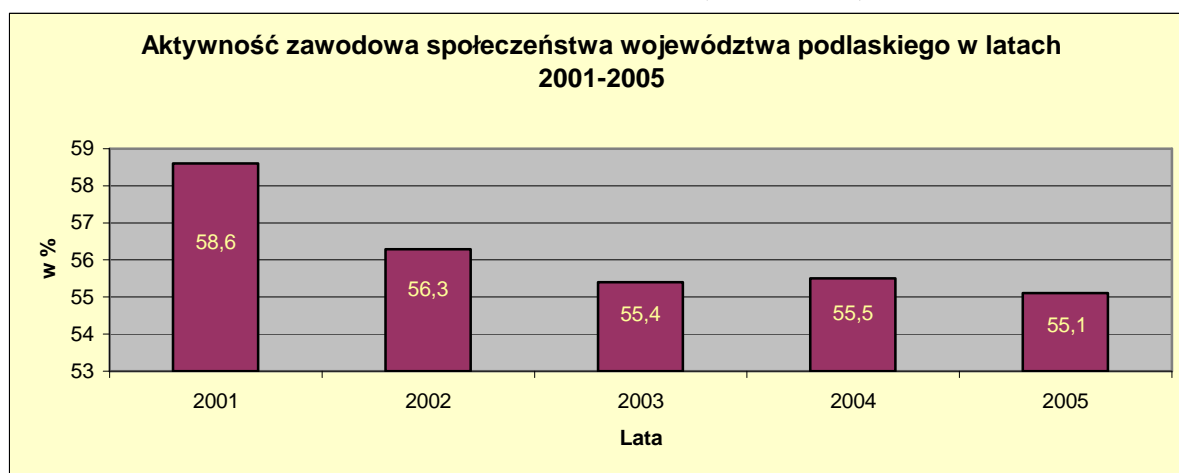
Źródło: *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego I kwartał 2006*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.32; *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego IV kwartał 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.32; *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego IV kwartał 2004*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.31; *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego grudzień 2003*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s.39

W ciągu ostatnich czterech lat, w trakcie których liczba osób w wieku produkcyjnym wzrosła o około 20 tys., a wliczając grupę w wieku poprodukcyjnym - o około 25 tys., aktywni zawodowo zmniejszyli swą liczebność o 65 tys. Jednocześnie o 8 tys. zwiększył się stan liczebny grupy osób biernych zawodowo. W efekcie, obniżeniu uległa wartość wskaźnika aktywności zawodowej. Źródłem tych zjawisk niewątpliwie jest zbyt niski popyt na pracę – co teoria ekonomii odkryła bardzo dawno²¹.

Przy rosnącej liczbie osób w wieku produkcyjnym za stosunkowo niski uważać należy poziom aktywności zawodowej społeczeństwa Podlasia. Wartość tego wskaźnika jest dodatkowo zawyżana przez utrzymywanie się „nadmiernego” zatrudnienia na wsi.

RYS. 13

Aktywność zawodowa ludności województwa podlaskiego w wieku 15 lat i więcej według BAEL w latach 2001-2005 (IV kwartał)



Źródło: *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego I kwartał 2006*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.32; *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego IV kwartał 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.32; *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego IV kwartał 2004*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.31; *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego grudzień 2003*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s.39

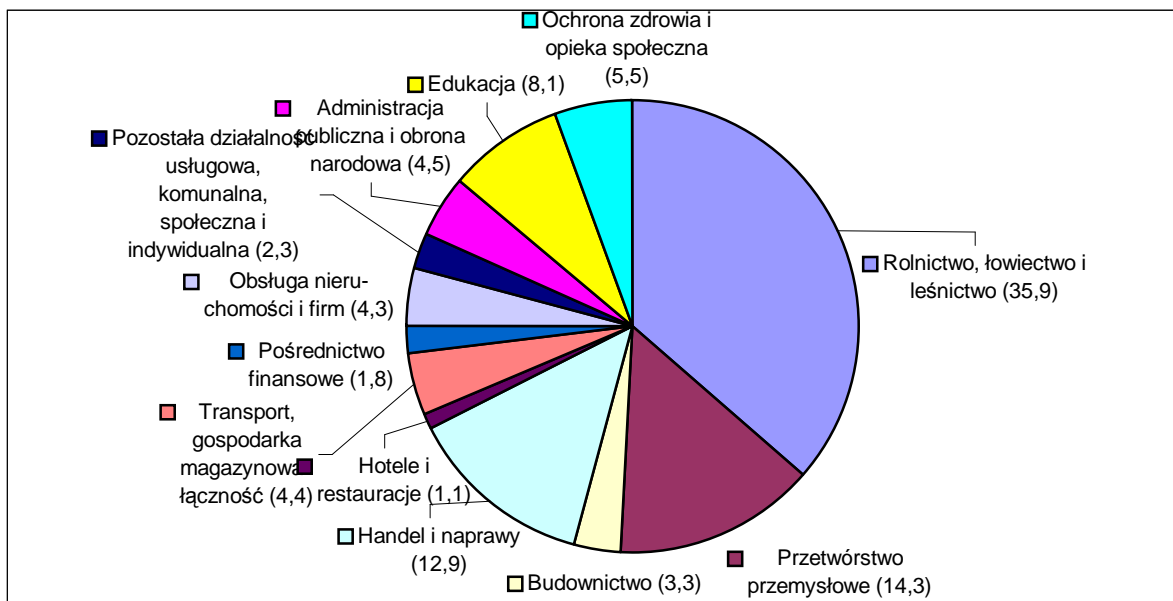
²¹ Por. A.Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa 1954, t.1, s.102

1.3.2. Pracujący

Z uwagi na różnice w sposobie szacowania liczby osób pracujących w gospodarce, dane określające faktycznie zrealizowaną wielkość popytu na pracę w latach 2002-2004 nie są w pełni porównywalne z wielkościami z poprzednich okresów (Patrz Rys.14).²²

RYS. 14

**Struktura pracujących na podlaskim rynku pracy
wg wybranych sekcji PKD w 2004 roku (w %)**



Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005 ...op.cit.,s.104

Z dostępnych i ukazanych powyżej oraz w Aneksie Statystycznym nr 1 informacji wynika, że największy odsetek pracujących powiązanych jest z działalnością rolniczą. W roku 2004, w stosunku do roku poprzedniego wzrost zatrudnienia wystąpił w sekcjach: rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo – 0,14%; hotele i restauracje - 4,2%; pośrednictwo finansowe – 3,4%; edukacja – 6,6% zaś liczba pracujących ogółem w porównaniu do roku poprzedniego uległa dalszej redukcji (spadek o 1,1%).

Rok 2005 to okres względnej stabilizacji i poprawy sytuacji na rynku pracy. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw²³ wyniosło 91,2 tys. osób i w porównaniu z rokiem ubiegłym zwiększyło się o 0,7%. Wzrost ten dotyczył w szczególności sektora prywatnego (wzrost o 1,7%). Zatrudnienie w sektorze publicznym zmniejszyło się o 4,4%. Uwzględniając poszczególne sekcje działalności gospodarczej, największy udział w zatrudnieniu należał do przetwórstwa przemysłowego – 46,3% (spadek zatrudnienia o 1,6% w stosunku roku 2004), handlu i napraw – 23,8% (wzrost o 5,6%), obsługi nieruchomości i firm – 7,8% (wzrost o 2,5%) oraz budownictwa – 7,0% (spadek o 2,8%). W grupie działów przetwórstwa przemysłowego znaczący odsetek zatrudnienia przypadał na: produkcję artykułów spożywczych i napojów –

²² Dane o pracujących uwzględniają pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie wyszacowanych: do 2001r. – na podstawie wyników Powszechnego Spisu Rolnego 1996; od 2002r. – na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 oraz Powszechnego Spisu Rolnego 2002.

²³ *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego IV kwartał 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok luty 2006, s.26

33,7% (wzrost o 1,2%), produkcję drewna i wyrobów z drewna oraz ze słomy i wikliny – 9,9% (spadek o 10%), produkcję maszyn i urządzeń – 9,1% (spadek o 0,2%). Porównując wielkość zatrudnienia w styczniu 2005r. ze styczniem 2006r. największe pozytywne zmiany zanotowano w handlu i naprawach (wzrost o 5,2%), hotelach i restauracjach (o 3,1%), budownictwie (2,9%) oraz górnictwie (2,6%). W grupie działów przetwórstwa przemysłowego największe przyrosty wystąpiły w jednostkach produkcji wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych (o 11,4%), produkcji maszyn i urządzeń (o 5,8%) oraz produkcji artykułów spożywczych i napojów (o 3,2%).²⁴

Choć rok 2005 był pierwszym rokiem, w którym dostrzec można oznaki nieznacznej poprawy w zakresie zrealizowanego na podlaskim rynku pracy popytu, jednak w porównaniu do całego kraju, wzrostu zatrudnienia (1,3% w zestawieniu z wartością 2,6% dla gospodarki narodowej) nie można uznać za zmianę wystarczającą. Zasadniczym zatem problemem wojewódzkiego rynku pracy nadal pozostaje kwestia ograniczonej dynamiki popytu na pracę.

Podlaski rynek pracy w układzie przestrzennym nie rynkiem homogenicznym. Zróżnicowanie obserwuje się w poziomie koncentracji podmiotów gospodarczych, a w konsekwencji rozmiarach zatrudnienia w poszczególnych powiatach. Istotne dysproporcje dotyczą również rodzaju działalności prowadzonej na rynkach lokalnych.

1.3.3. Podmioty gospodarcze.

Według danych REGON w województwie podlaskim zarejestrowano w końcu 2005r. 88,9 tys. podmiotów gospodarki narodowej (o 2,3% mniej niż w końcu 2004r. i o 9% mniej niż w końcu 2003r). W poprzednich latach liczba podmiotów rejestru REGON sukcesywnie się zwiększała, największą liczebność osiągając w 2003 roku – 96,9 tys. Dominującą grupę stanowiły i nadal stanowią zakłady osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. W przełomowym, 2003r., ich udział wśród wszystkich podmiotów gospodarki narodowej wyniósł 82,2%. Jak widać, dominującą rolę w gospodarce regionu odgrywa sektor małych i średnich przedsiębiorstw, chociaż pod względem nasycenia liczbą podmiotów gospodarczych województwo podlaskie odbiega od średniej krajowej.

TABELA 6

**Podmioty gospodarcze wg rejestru REGON województwa podlaskiego
(stan w końcu roku)**

Rok	Ogółem	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
	w tys.	
2001	90,5	74,0
2002	94,5	77,6
2003	96,9	79,7
2004	91,0	74,6
2005	88,9	72,1

Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s.41; *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego IV kwartał 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.53.

²⁴ *Podlaski rynek pracy styczeń 2006*, WUP w Białymstoku, Białystok 2006, s.3

W 2002 roku liczba podmiotów gospodarczych przypadająca na 1000 mieszkańców wynosiła w regionie 78,2 wobec średniej krajowej równej 90,7.²⁵ Istotne dysproporcje w rozwoju przedsiębiorczości dostrzega się w szczególności w układzie terytorialnym „miasto-wieś”. Jak podają autorzy Regionalnej Strategii Innowacji, jedynie 1/5 podmiotów gospodarczych występuje na obszarach wiejskich, zaś funkcje „lokomotywu” rozwoju pełni kilka ośrodków miejskich²⁶.

W 2005 roku najwięcej podmiotów prowadziło działalność w sekcjach: handel i naprawy - 28,4 tys. (31,9%), obsługa nieruchomości i firm – 11,4 tys. (12,9%), budownictwo – 8,9 tys. (10,0%) oraz przetwórstwo przemysłowe – 8,2 tys. (9,2%).²⁷

Podobna struktura prowadzonej działalności występowała również w 2004 roku, jednakże we wszystkich wyżej wymienionych sekcjach funkcjonowało więcej podmiotów gospodarczych. Ich liczba oraz udziały procentowe wynosiły odpowiednio: handel i naprawy – 29,4 tys. (32,3%), obsługa nieruchomości i firm – 11,6 tys. (12,7%), budownictwo – 9,3 tys. (10,2%), przetwórstwo przemysłowe – 8,5 tys. (9,3%).²⁸ W niektórych sekcjach wystąpiła nieznaczna poprawa, którą wyrażają większe rozmiary zatrudnienia. Wzrost zatrudnienia obserwowany w niektórych branżach, przy jednoczesnym spadku liczby funkcjonujących podmiotów gospodarczych stanowi oznakę wzmocnienia się działających na rynku regionalnym firm. Mamy zatem do czynienia z niedostatecznym, choć względnie stabilnym popytem na pracę.

1.3.4. Bezrobocie w woj. podlaskim

1. Zmiany poziomu bezrobocia. Stopa bezrobocia

W latach 2001-2005 w woj. podlaskim miał miejsce znaczący spadek poziomu bezrobocia rejestrowanego. W końcu 2005r. zarejestrowanych było 73,2 tys. osób bezrobotnych, tj. o 2,9 tys. mniej niż przed rokiem (o 3,9%) oraz o 13,3 tys. mniej niż w końcu 2001r. (o 15,4%). W I półroczu 2006r. nastąpił dalszy spadek liczby bezrobotnych - o 8,4 tys. osób (o 11,5%). Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy woj. podlaskiego stanowili w końcu czerwca 2006r. 13,8% ludności aktywnej zawodowo. Stopa bezrobocia była niższa od średniej krajowej o 2,2 punktu procentowego. Kształtowanie się poziomu bezrobocia w woj. podlaskim w latach 2001-2006 przedstawia Tabela 7.

²⁵ *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Podlaskiego* (pdf), s.11

²⁶ Tamże

²⁷ *Biuletyn Statystyczny ... op.cit.*, s.53

²⁸ *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005, ...op.cit.*, s.294

TABELA 7

Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia województwa podlaskiego w latach 2001-2006
(stan w końcu okresu sprawozdawczego)

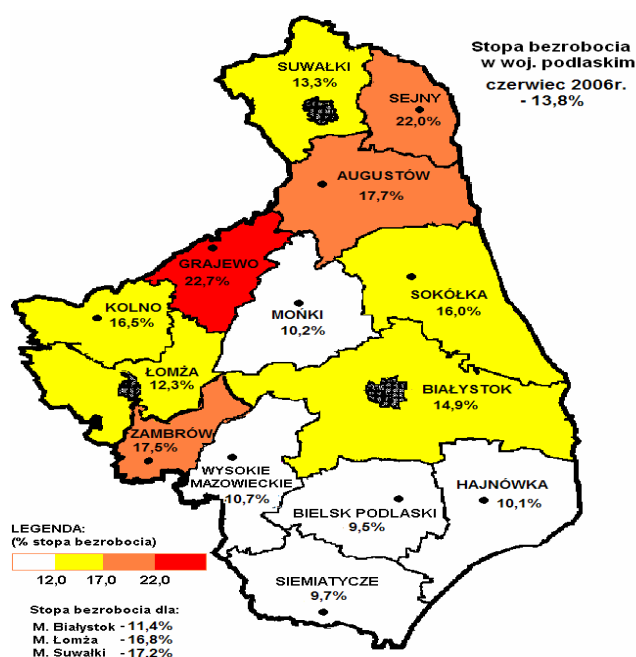
Rok	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych			Stopa bezrobocia (% udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo)
	w liczbach bezwzględnych	wzrost/spadek do końca poprzedniego okresu sprawozdawczego		
		(+/-)	w %	
2001	86471	+7239	+9,1	17,7
2002	86074	-397	-0,5	17,7
2003	81274	- 4800	-5,6	17,0
2004	76125	-5149	-6,3	16,1
2005	73193	-2932	-3,9	15,5
2006 (30.06)	64744	-8449	-11,5	13,8

Źródło: WUP w Białymstoku

Bezrobocie w województwie podlaskim jest zróżnicowane terytorialnie i wykazuje utrwalone, znaczne dysproporcje w poszczególnych powiatach. Najwyższy powiatowy wskaźnik stopy bezrobocia, odnotowany dla powiatu grajewskiego, stanowił prawie 2,5-krotność wielkości wskaźnika najniższego, charakteryzującego powiat bielski. Najwyższa stopa bezrobocia występowała na terenie działania PUP w Grajewie – 22,7%, w Sejnach – 22,0% oraz w Zambrowie – 17,5%, natomiast najniższa w PUP Bielsku Podlaskim – 9,5%, w Siemiatyczach – 9,7% i w PUP w Hajnówce – 10,1%.

RYS. 15

Stopa bezrobocia w woj. podlaskim według powiatów
(stan w dniu 30.06.2006r.)



Źródło: WUP w Białymstoku

2. Płynność rynku pracy.

Z roku na rok zwiększa się ruch bezrobotnych korzystających z usług urzędów pracy, a więc i rola urzędów pracy jako istotnych, choć nie jedynych instytucji rynku pracy. W 2005r. zarejestrowano 81,1 tys. nowych bezrobotnych (czyli o 5,0 tys. osób więcej niż w poprzednim roku i o 11,1 tys. więcej niż w 2001r.). Na przestrzeni lat 2001-2005 napływ do bezrobocia zwiększył się o 15,8%. Po raz pierwszy zgłosiło się 18,4 tys. osób bezrobotnych (22,8% ogółu nowo rejestrujących się), natomiast po raz kolejny wróciło do rejestrów urzędów pracy 62,6 tys. osób (77,2% nowo rejestrujących się bezrobotnych). Ocena płynności bezrobocia, tj. porównanie napływu do bezrobocia (nowo zarejestrowani) i odpływu z bezrobocia (wyrejestrowani), jest jednym z istotnych elementów diagnozy rynku pracy.

Kształtowanie się napływów do bezrobocia w woj. podlaskim w latach 2001-2006 przedstawia poniższa tabela.

TABELA 8

Napływy do bezrobocia w woj. podlaskim w latach 2001-2006 (w okresie sprawozdawczym)

Rok	Bezrobotni nowo zarejestrowani	w tym:		wzrost/spadek liczby nowo zarejestrowanych do poprzedniego roku	
		po raz pierwszy	po raz kolejny	(+/-)	w %
2001	69975	18805	51170	-5233	-7,0
2002	70799	19745	51054	+824	+1,2
2003	73292	19621	53671	+2493	+3,5
2004	76025	18393	57632	+2733	+3,7
2005	81066	18443	62623	+5041	+6,6
I półrocze 2006r.	35859	7809	28050	-	-

Źródło: WUP w Białymstoku

Z porównania rozmiarów i struktury napływu do bezrobocia w latach 2001-2005 wynika, że wśród coraz liczniejszej rzeszy bezrobotnych nowo rejestrujących się w urzędach pracy zmniejsza się udział osób rejestrujących się po raz pierwszy na rzecz rejestrujących się po raz kolejny (licząc od 1990r.). Spory udział w tej ostatniej grupie stanowią osoby rejestrujące się po zakończeniu aktywnych programów rynku pracy (ok. 18% w 2005r.), co jest zjawiskiem niekorzystnym i może świadczyć o niezadowalającej efektywności tychże programów.

Z rejestrów urzędów pracy wyłączono w 2005r. 84,0 tys. bezrobotnych (o 2,8 tys. osób więcej niż w poprzednim roku i o 21,3 tys. osób więcej niż w 2001r.). W ciągu pięciu ostatnich lat odpływ z bezrobocia zwiększył się o 33,9%. Przyczyny odpływu z bezrobocia przedstawia tabela 9.

TABELA 9

Odpiływy z bezrobocia w woj. podlaskim w latach 2001-2006

Rok	Bezrobotni wyrejestrowani ogółem	w tym z powodu:						wzrost/spadek liczby wyrejestrowanych do poprzedniego roku	
		podjęcia pracy		niepotwierdzenia gotowości do pracy		rozpoczęcia szkolenia lub stażu		(+/-)	w %
		liczba	% do ogółu	liczba	% do ogółu	liczba	% do ogółu		
2001	62736	26511	42,3	26024	41,5	2295	3,7	-5992	-8,7
2002	71196	30772	43,2	28414	39,9	3605	5,1	+8460	+13,5
2003	78092	32588	41,7	29710	38,0	6987	8,9	+6896	+9,7
2004	81174	33839	41,7	32409	39,9	5860	7,2	+3082	+3,9
2005	83998	32691	38,9	31588	37,6	8620	10,3	+2824	+3,5
I półrocze 2006r.	44308	17817	40,2	14710	33,2	4723	10,7	-	-

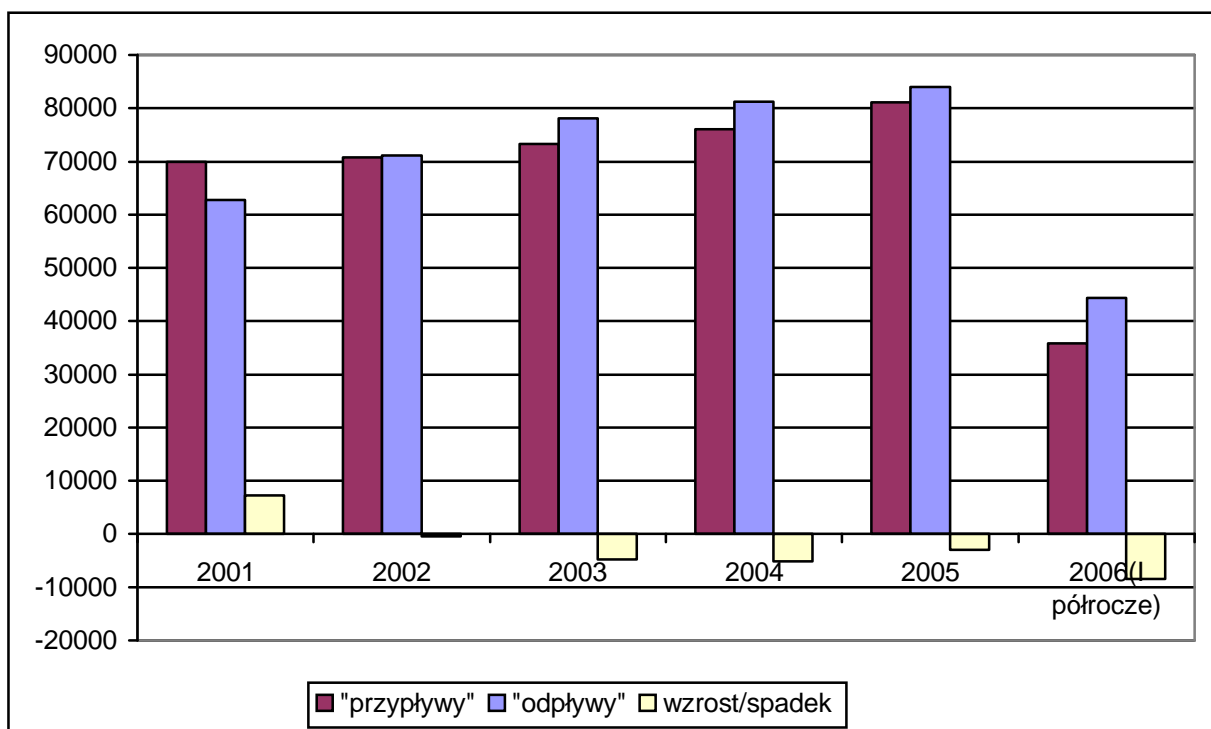
Źródło: WUP w Białymstoku

Głównymi przyczynami odpiływu z bezrobocia były: podejmowanie pracy przez osoby bezrobotne (38,9% „odpiływów”) oraz niepotwierdzenie gotowości do pracy (37,6% „odpiływów”). Liczba podjęć pracy zwiększała się do 2004 roku. W 2005r. nastąpiło zmniejszenie się grupy bezrobotnych wyrejestrowanych z tego tytułu. Z kolei większa niż w ubiegłym roku liczba podjęć pracy w I półroczu 2006r. wskazuje na to, iż było to chwilowe wahnięcie i tendencja wzrostowa zostanie zachowana.

Poniższy rysunek przedstawia trend zwiększenia się „odpiływów” i rosnące pozytywne saldo płynności bezrobocia.

RYS. 16

Zmiany w poziomie bezrobocia („przyiływy” i „odpiływy”) w woj. podlaskim w latach 2001-2006



Źródło: WUP w Białymstoku

3. Struktura bezrobocia.

Mimo zdecydowanej poprawy sytuacji na rynku pracy, nadal utrzymują się, a nawet pogłębiają niekorzystne tendencje w strukturze bezrobotnych. Dotyczą one przede wszystkim:

- utrzymywania się wysokiego, prawie 48%, udziału osób długotrwale bezrobotnych,
- zwiększania się grupy osób bezrobotnych nie posiadających kwalifikacji zawodowych i nie przygotowanych do wejścia na rynek pracy,
- zwiększenie się liczebności grupy osób bez pracy w wieku powyżej 50 roku życia,
- dalszego utrzymywania się, mimo tendencji spadkowej, wysokiego odsetka ludzi młodych do 25 roku życia, i to znacznie przewyższającego średnią krajową.

Niepokojącym zjawiskiem jest również zwiększający się procent bezrobotnych z wyższym wykształceniem, co może świadczyć o tym, że należy starannie planować swoją ścieżkę edukacyjną, a samo uzyskanie dyplomu jakiegokolwiek uczelni wyższej nie zabezpiecza przed bezrobociem.

TABELA 10

**Wybrane kategorie bezrobotnych w woj. podlaskim w latach 2001-2006
(stan końcu roku)**

Wyszczególnienie	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (30.06)
	<i>W liczbach</i>					
Bezrobotni ogółem, w tym:	86471	86074	81274	76125	73193	64744
Zwolnieni w ramach zwolnień grupowych	5436	4112	3273	2204	1659	1532
Kobiety	43732	42265	40172	37938	36819	33378
W wieku mobilnym (18-44 lata)	68426	66486	61339	55786	52210	44884
Młodzież (18-24 lata)	24451	23540	21533	19492	18318	15186
Absolwenci/Osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	4883	4315	4485	3607*	4399**	2344
Z prawem do zasiłku	14940	12195	9472	8426	8418	6687
Zamieszkali na wsi	31549	31051	29380	27611	26455	23208
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	-	-	-	10592	11616	11474
Długotrwale bezrobotni (pow. 12 m-cy)	42585	44586	42710	38181	34199	30826
Osoby bez kwalifikacji zawodowych	-	-	-	-	18003	19814
Niepełnosprawni	1986	2044	2158	2242	2315	2256
	<i>W %</i>					
Bezrobotni ogółem, w tym:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zwolnieni w ramach zwolnień grupowych	6,3	4,8	4,0	2,9	2,3	2,4
Kobiety	50,6	49,1	49,4	49,8	50,3	51,6
W wieku mobilnym (18-44 lata)	79,1	77,2	75,5	73,3	71,3	69,3
Młodzież (18-24 lata)	28,3	27,3	26,5	25,6	25,0	23,4
Absolwenci/Osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	5,6	5,0	5,5	4,6	6,0	3,6
Z prawem do zasiłku	17,3	14,2	11,7	11,1	11,5	10,3
Zamieszkali na wsi	36,5	36,1	36,1	36,3	36,1	35,8
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	-	-	-	13,9	15,9	17,7
Długotrwale bezrobotni (nieprzerwanie ponad 12 m-cy)	49,2	51,8	52,6	50,2	46,7	47,6
Osoby bez kwalifikacji zawodowych	-	-	-	-	24,6	30,6
Niepełnosprawni	2,3	2,4	2,7	2,9	3,2	3,5

* stan na dzień 31 maja 2004 roku ** od 2005r. - osoby w okresie do 12 m-cy od dnia ukończenia nauki

Źródło: dane WUP w Białymstoku

Na przestrzeni lat 2001-2006 można zauważyć zmniejszenie udziału w strukturze bezrobotnych większości kluczowych grup bezrobotnych (Tabela 9), z czego największy spadek dotyczył udziału:

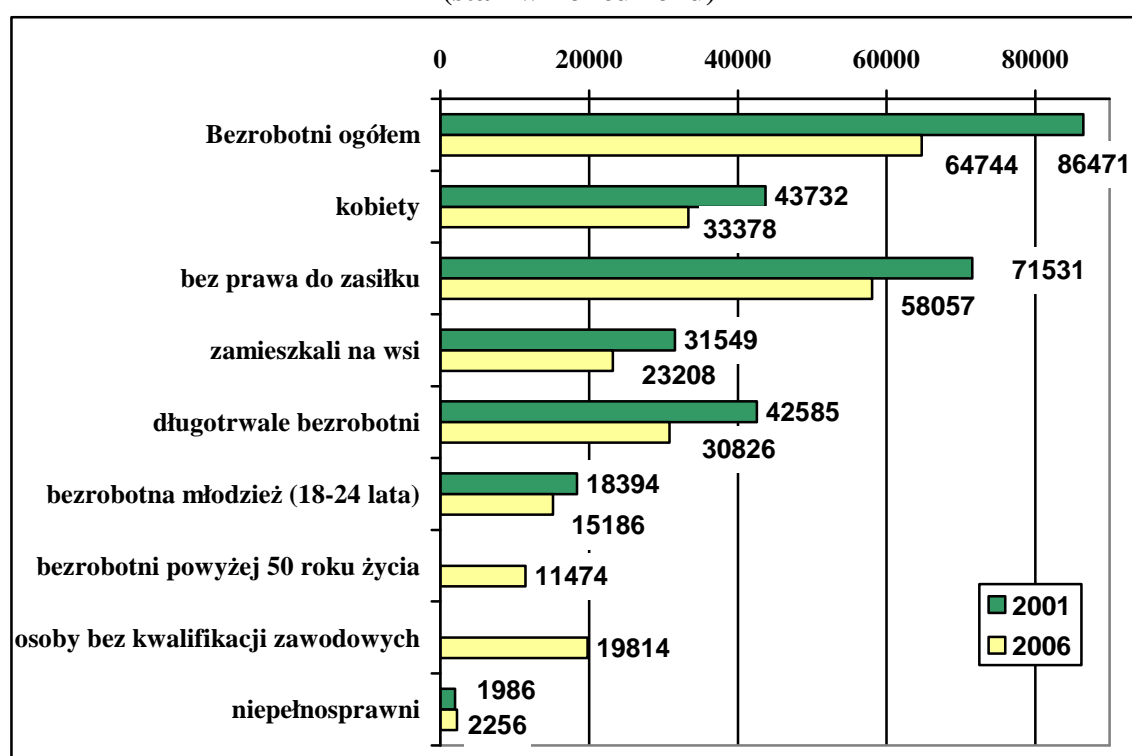
- bezrobotnych w wieku mobilnym (18-44 lata), w tym młodzieży w wieku 18-24 lata,
- osób z prawem do zasiłku,
- osób bezrobotnych zwolnionych w ramach zwolnień grupowych

Rośnie natomiast udział bezrobotnych:

- kobiet,
- osób powyżej 50 roku życia,
- osób bez kwalifikacji zawodowych,
- osób niepełnosprawnych.

RYS. 17

**Wybrane kategorie bezrobotnych w woj. podlaskim w latach 2001-2006
(stan w końcu roku)**



Bezrobotne kobiety

Jednym z istotnych czynników mających wpływ na sytuację na rynku pracy jest płeć. W woj. podlaskim wskaźnik zatrudnienia (wg BAEL) kobiet jest dużo niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn (odpowiednio: 38,9% dla kobiet wobec 55,1% dla mężczyzn – dane IV kwartał 2005r.). Także wśród osób bezrobotnych więcej jest kobiet niż mężczyzn, choć dysproporcje w tym zakresie nie są znaczne.

Na koniec I półrocza 2006r. kobiety zarejestrowane jako bezrobotne (33,4 tys.) stanowiły 51,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w województwie. W porównaniu do końca 2001r. odsetek ten wzrósł o 1,0 punktu proc., mimo spadku liczebności o 10,4 tys. (tj. o 23,7%).

Wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy przeważają kobiety młode, w wieku 25–34 lata (29,3%) i 18-24 lata (25,4%) oraz z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (28,8%) i gimnazjalnym i poniżej (25,2%). Wykształcenie wyższe posiadało 9,6%

ogółu zarejestrowanych kobiet. Jeśli chodzi o czas pozostawania bez pracy, to ponad 12 miesięcy pozostawało bez pracy 50,6% ogółu zarejestrowanych kobiet.

Populację bezrobotnych kobiet woj. podlaskiego, charakteryzuje szereg cech społeczno-demograficznych:

- są to w większości mieszkanki miast (67% ogółu bezrobotnych kobiet).
- w przeważającej części bezrobocie dotyczy kobiet młodych, w grupach wiekowych: do 24 lat (24,2%) oraz 25 - 34 lata (29,1%); stanowią one w sumie ponad 53% ogółu kobiet,
- bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni – 29,1% posiada wykształcenie policealne i średnie zawodowe, a 8,3% - to bezrobotne kobiety z dyplomami wyższych uczelni; w sumie 50,7% bezrobotnych kobiet posiada wykształcenie średnie i wyższe, podczas gdy dla mężczyzn odsetek ten wyniósł niespełna 30%,
- długotrwałe bezrobocie jest poważnym problemem wśród kobiet; ponad 12 miesięcy pozostaje bez pracy 51% bezrobotnych kobiet, a dominują wśród nich osoby w wieku 25-34 lata, słabo wykształcone, bez stażu lub bez stażem do 1 roku,
- w populacji bezrobotnych kobiet przeważają osoby, które poprzednio pracowały (70,5%); najliczniejsze grupy stanowią byłe pracownice zakładów pracy z sekcji PKD: przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawy, ochrona zdrowia i opieka społeczna, administracja publiczna,
- zawód wyuczony posiada 77,5% bezrobotnych kobiet; najliczniej reprezentują one grupę zawodową - pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (17,6% ogółu zarejestrowanych kobiet) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (14,0%). Specjalistki stanowią 9,0% bezrobotnych kobiet.

Bezrobocie kobiet w woj. podlaskim jest spowodowane między innymi pogorszeniem sytuacji gospodarczej i upadkiem gałęzi przemysłu, zatrudniających przede wszystkim kobiety (zakłady włókiennicze, odzieżowe, przetwórstwa rolno-spożywcze), jak też niechętnym nastawieniem pracodawców do zatrudniania kobiet. Mimo lepszego wykształcenia kobiet, pracodawcy chętniej zatrudniają mężczyzn. W trudniejszej sytuacji na rynku pracy stawia je konieczność godzenia pracy zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi.²⁹

Bezrobotni zamieszkali na wsi

W woj. podlaskim bezrobocie dotyczy w większym zakresie mieszkańców miast niż wsi (w miastach rejestruje się dwukrotnie więcej bezrobotnych niż na wsi). Nie oznacza to jednak, że bezrobotni zamieszkali na wsi znajdują się w korzystniejszej sytuacji, bowiem miasta z chłonniejszym rynkiem pracy i dużą liczbą podmiotów gospodarczych stwarzają mieszkańcom znacznie większe szanse na znalezienie pracy niż ma to miejsce w szeroko rozumianym środowisku wiejskim. Na wsiach istniało i nadal istnieje najwyższe bezrobocie ukryte, będące efektem nadmiaru "rąk do pracy" w gospodarstwach indywidualnych.

W końcu I półrocza 2006r. liczba bezrobotnych zamieszkałych na wsi wyniosła 23208 osób (35,8% ogółu), w tym 11018 kobiet, 1938 osób z prawem do zasiłku oraz 1235 osób, które posiadają gospodarstwo rolne. Na przestrzeni lat 2001-2006 liczebność bezrobotnych mieszkańców wsi zmniejszyła się o 8,3 tys., tj. o 26,4%, a ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych zmniejszył się o 0,7 punktu proc.

²⁹ Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2005r., opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, str. 53

Bezrobocie młodzieży do 25 roku życia

Ludzie młodzi są jedną z najważniejszych grup ryzyka zatrudnieniowego. Głównymi czynnikami, które determinują bezrobocie wśród młodzieży, są: ogólna sytuacja gospodarcza naszego regionu i związany z tym niedostatek miejsc pracy, niedostosowanie kierunków kształcenia do możliwości i potrzeb lokalnego rynku pracy, brak odpowiednich praktyk zawodowych na poziomie gwarantującym zatrudnienie, brak umiejętności planowania alternatywnej kariery zawodowej i mała mobilność zawodowa, a także sytuacja demograficzna. Lata 1996-2005 to wchodzenie na rynek pracy w Polsce roczników wyżu demograficznego. Aby wyż ten został zagospodarowany, musi nastąpić bardzo duże tempo wzrostu gospodarczego, a w efekcie zdolność gospodarki do wchłonięcia rosnącej liczby zasobów pracy³⁰.

W końcu I półrocza 2006r. w ewidencji urzędów pracy woj. podlaskiego zarejestrowanych było 15,2 tys. osób bezrobotnych do 25 roku życia (tj. 23,5% ogółu bezrobotnych). Choć w ostatnim okresie liczebność bezrobotnej młodzieży do 25 roku życia zmniejsza się (w porównaniu do końca 2004r. spadek o 4,3 tys., tj. o 22,0%), to jej udział w ogólnej zbiorowości bezrobotnych nadal jest wysoki i przewyższa średnią krajową o 2,1 punktu proc.

Bezrobocie osób w wieku powyżej 50 roku życia

Dużym problemem regionalnego rynku pracy jest też rejestrowane bezrobocie w grupie osób powyżej 50 roku życia, a więc osób pozostających jeszcze w wieku aktywności zawodowej, które są zdolne do pracy i powinny pracować, jednak z różnych przyczyn przechodzą w okres zbyt wczesnej dezaktywizacji zawodowej. Problem wydaje się przybierać na sile. Bezrobotni w wieku powyżej 50 roku życia stanowili 13,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w końcu 2004r., rok później wskaźnik ten był już o 2% wyższy i osiągnął wysoki poziom krajowy, tj. 15,9%. W 2006r. ta tendencja postępuje i w końcu I półrocza w rejestrach bezrobotnych pozostawało 11,5 tys. osób po 50 roku życia i stanowiły one już 17,7% ogółu (o 0,2 punktu więcej niż w skali kraju).

Długotrwale bezrobotni

Publiczne służby zatrudnienia obejmują szczególną uwagę i systematycznie monitorują (począwszy od końca 2004r.) osoby bezrobotne pozostające bez pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat. Chodzi tu o osoby, które poddawane są różnym działaniom aktywizującym i które mimo to wracają do rejestrów urzędów pracy. Grupa ta obejmowała w końcu I półrocza 2006r. 41,3 tys. osób, co stanowiło 63,7% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do stanu z końca 2004r. liczebność tej grupy zmniejszyła się o 8,4 tys. osób, a procentowy udział – o 1,5 punktu (65,2% w końcu 2004r. i 63,4% w końcu 2005r.). Udział długotrwale pozostających bez pracy w ogólnej zbiorowości bezrobotnych woj. podlaskiego jest niższy niż w skali kraju o 2,2 punktu proc. Z długością pozostawania bez pracy ściśle wiąże się poziom wykształcenia. Im niższy poziom wykształcenia tym większe zagrożenie długotrwałym bezrobociem. Osoby z wykształceniem zawodowym i niższym stanowią ponad 66% populacji długotrwale bezrobotnych.

Bezrobotne osoby niepełnosprawne

Jako grupa osób znajdująca się w szczególnej sytuacji na rynku pracy traktowane są również osoby niepełnosprawne, wymagające szczególnych starań ze strony instytucji rynku pracy. W województwie podlaskim w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było w końcu

³⁰ Tamże, str. 60

I półrocza 2006r. 2,3 tys. bezrobotnych osób niepełnosprawnych, tj. 3,5% ogółu. W stosunku do końca 2004r. liczebność tej grupy osób zwiększyła się o 2,6%, a jej udział w populacji bezrobotnych ogółem – o 0,6 punktu proc. Wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych przeważają osoby z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności (87,5%), głównie w związku z upośledzeniem narządu ruchu, chore psychicznie oraz z chorobami narządu wzroku. Dominująca grupa wiekowa wśród niepełnosprawnych to osoby w wieku 45-54 lata (43,6%) oraz osoby reprezentujące niższe poziomy wykształcenia (72,3%). Z usług urzędu pracy korzystają również osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako poszukujące pracy i nie pozostające w zatrudnieniu. Jest to grupa około 0,7 tys. osób w skali województwa.

Bezrobotni według wieku

Jedną ze słabych stron podlaskiego rynku pracy jest pozostawanie bez pracy dużej grupy osób młodych w wieku 18-34 lata. Wśród zarejestrowanych w końcu I półrocza 2006r. bezrobotnych stanowiły one łącznie prawie połowę – 32,2 tys. osób. Najliczniejsze bowiem grupy bezrobotnych to osoby w wieku 25-34 lata (17,0 tys. osób - 26,2% ogółu) oraz w wieku 18-24 lata (15,2 tys. osób – 23,4% ogółu). Zdecydowanie mniej licznie reprezentowane były przedziały wiekowe powyżej 55 roku życia (łącznie 6,6%).

TABELA 11

**Bezrobotni zarejestrowani w woj. podlaskim według wieku
w latach 2001 - 2006 (stan w końcu roku)**

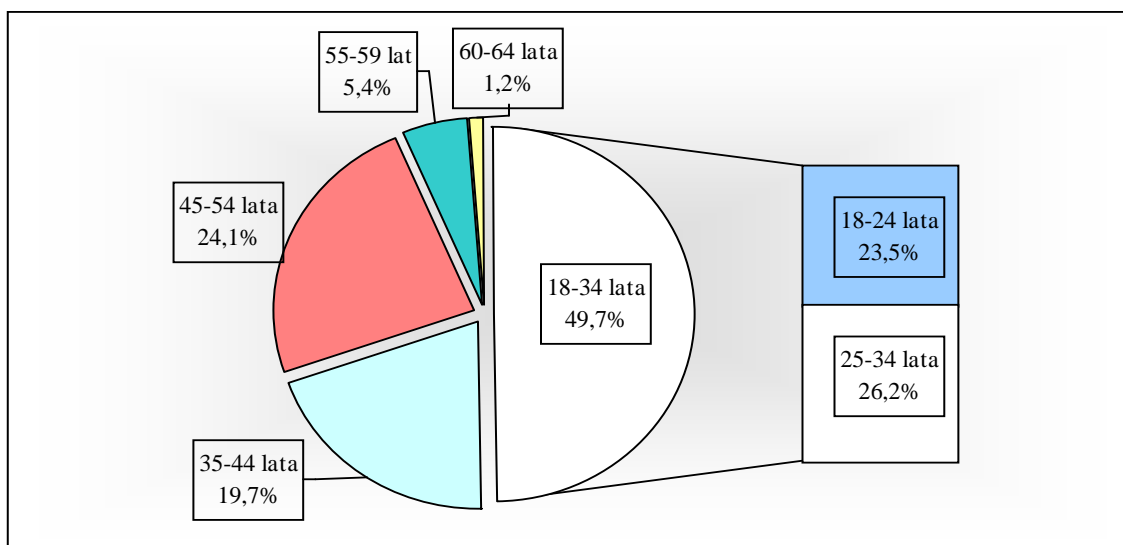
LATA	Ogółem	w tym w wieku:					
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60 i więcej
w liczbach bezwzględnych							
2001	86471	24451	23028	20947	15678	1863	486
2002	86074	23540	22983	19963	16896	2140	545
2003	81274	21533	21743	18063	16839	2504	590
2004	76125	19492	20338	15956	16793	2922	624
2005	73193	18318	19297	14595	16927	3348	708
2006 (I półrocze)	64744	15186	16969	12729	15626	3481	753
w odsetkach							
2001	100,0	28,3	26,6	24,2	18,1	2,2	0,6
2002	100,0	27,3	26,7	23,2	19,6	2,5	0,6
2003	100,0	26,5	26,8	22,2	20,7	3,1	0,7
2004	100,0	25,6	26,7	21,0	22,1	3,8	0,8
2005	100,0	25,0	26,4	19,9	23,1	4,6	1,0
2006 (I półrocze)	100,0	23,4	26,2	19,7	24,1	5,4	1,2

Źródło: WUP w Białymstoku

Na przestrzeni lat 2001-2006 obserwuje się zmniejszenie udziału młodzieży w populacji podlaskich bezrobotnych: w wieku 18-24 lata – o aż 5 punktów proc., a w wieku 25-34 lata – o 0,5 punktu proc. Można stwierdzić, iż na poprawę sytuacji młodzieży na rynku pracy wpłynęły działania aktywizacyjne w ramach programów przedakcesyjnych PHARE oraz wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego, jak również w ramach programu „Pierwsza Praca”. Jednakże w porównaniu do udziału młodzieży w ogólnej liczbie bezrobotnych w skali kraju, poziom bezrobocia podlaskiej młodzieży jest nadal wysoki, dotyczy to zwłaszcza osób w wieku 18-24 lata: 23,4% w województwie wobec 21,5% w kraju.

Jednocześnie zwiększa się udział osób w wieku niemobilnym w populacji bezrobotnych, tj. w grupach wiekowych powyżej 45 roku życia. Łącznie stanowiły one w końcu 2001 r. 20,9%, a w końcu I półrocza 2006r. – już 30,9% ogółu.

Bezrobotni w woj. podlaskim wg wieku (stan na 30 czerwca 2006r.)



Źródło: WUP w Białymstoku

Bezrobotni według wykształcenia i posiadanych kwalifikacji

Większość podlaskich bezrobotnych charakteryzuje niski poziom wykształcenia i kwalifikacji bezrobotnych, co potwierdza zależności istniejące pomiędzy wykształceniem a zajmowaną pozycją na rynku pracy.

TABELA 12

Bezrobotni zarejestrowani w woj. podlaskim według poziomu wykształcenia w latach 2001-2006 (stan w końcu roku)

LATA	Ogółem	z tego z wykształceniem:				
		wyższym	policealnym i średnim zawodowym	średnim ogólnokształcącym	zasadniczym zawodowym	gimnazjalnym i poniżej*
w liczbach bezwzględnych						
2001	86471	3431	20834	6193	29005	27008
2002	86074	4049	20434	6083	28323	27185
2003	81274	4478	19132	6141	25817	25706
2004	76125	4927	18379	6172	22974	23673
2005	73193	5321	17677	6430	20930	22835
2006 (I półrocze)	64744	4229	15738	6337	17777	20663
w odsetkach						
2001	100,0	4,0	24,1	7,2	33,5	31,2
2002	100,0	4,7	23,7	7,1	32,9	31,6
2003	100,0	5,5	23,5	7,6	31,8	31,6
2004	100,0	6,5	24,1	8,1	30,2	31,1
2005	100,0	7,3	24,1	8,8	28,6	31,2
2006 (I półrocze)	100,0	6,5	24,3	9,8	27,5	31,9

*w tym: do 2002r. - z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym

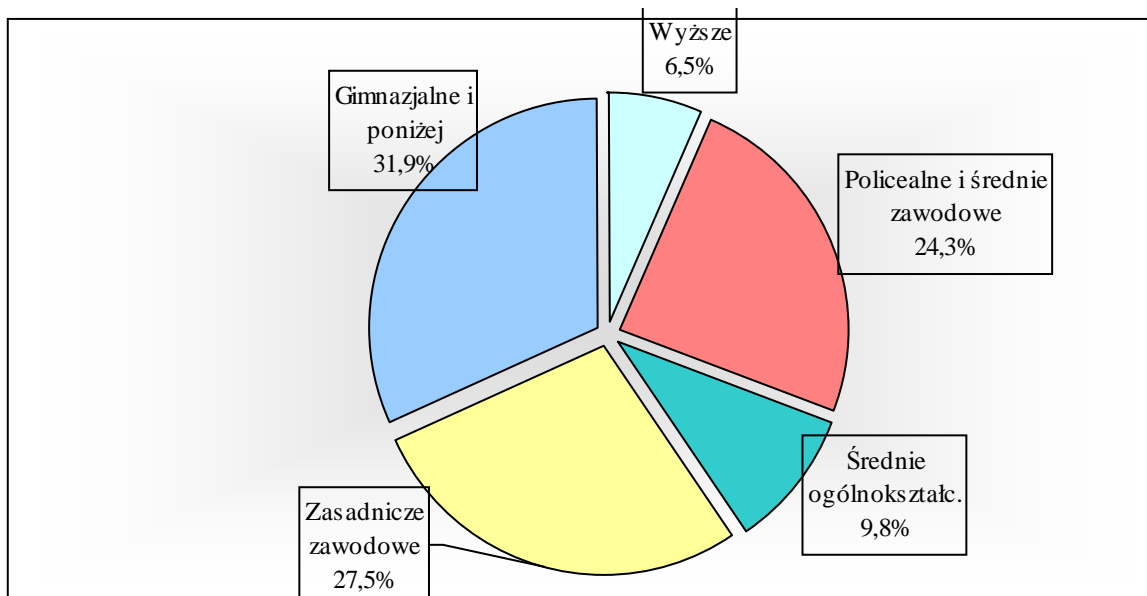
Źródło: WUP w Białymstoku

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych niższe poziomy wykształcenia reprezentowała większość osób. Wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadało w końcu I półrocza 2006r. 17,8 tys. osób – 27,5%, a gimnazjalne i poniżej 20,7 tys. osób – 31,9%. Jak wynika z powyższego zestawienia, ich łączny udział systematycznie zmniejsza się; na przestrzeni lat 2001-2006 nawet o 5,3 punktu proc. – od 64,7% w końcu 2001r. do niespełna 60% w końcu I półrocza 2006r. Jednocześnie w populacji podlaskich bezrobotnych zwiększa się udział osób bez żadnych kwalifikacji zawodowych, tj. absolwentów liceów ogólnokształcących (z 7,2% w końcu 2001r. do 9,8% w końcu I półrocza 2006r.). Najmniej bezrobotnych to absolwenci wyższych uczelni (4,2 tys. osób – 6,5%), jednak procent bezrobotnych specjalistów niepokojąco zwiększa się (w 2001r. wynosił zaledwie 4,0%).

Należy też zaznaczyć, że bezrobotne kobiety charakteryzowały się inną strukturą wykształcenia niż mężczyźni, bowiem 50,7% kobiet bezrobotnych posiadało wykształcenie średnie i wyższe, podczas gdy odsetek mężczyzn o tym poziomie wykształcenia wynosił 29,9%.

RYS. 19

Bezrobotni w woj. podlaskim wg wykształcenia (stan na 30 czerwca 2006r.)



Źródło: WUP w Białymstoku

Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy

Jednym z podstawowych wyznaczników charakteru bezrobocia i oceny szans na rynku pracy jest czas poszukiwania pracy³¹. Im dłuższy jest ten czas, tym mniejsza jest mobilność i aktywność bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia. Jednocześnie zmniejsza się atrakcyjność takich osób jako pracowników w opinii potencjalnych pracodawców³². Największe problemy z wydostaniem się z sytuacji osoby bezrobotnej mają osoby długotrwale bezrobotne, a więc poszukujące pracy powyżej roku oraz chronicznie bezrobotne – powyżej 2 lat.

W woj. podlaskim 47,9% bezrobotnych pozostaje bez pracy nieprzerwanie dłużej niż 12 miesięcy - 30,8 tys. osób, a ponad dwa lata – 33,7% bezrobotnych - 21,8 tys. osób (w kraju

³¹ K. Mlonek: Bezrobocie w Polsce w XX wieku w świetle badań, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1999, s. 13.

³² Popyt i podaż pracy – diagnoza rynku pracy województwa podlaskiego. Opracowanie zespołowe pod kier. P. Georgicy, wspólny projekt Instytutu Socjologii Uniwersytetu w Białymstoku i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Białystok 2005.

odpowiednio: 50,7% i 35,3%). Grupy te są szczególnie zagrożone bezrobociem strukturalnym, a przez to wykluczeniem społecznym.

Należy tu zaznaczyć, że w populacji długotrwale bezrobotnych 23,7% stanowią osoby bez stażu pracy, 37,5% to osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Młodzież w wieku 18-24 lata stanowi jedynie 12,6% w tej subpopulacji, ale kolejna grupa wiekowa, tj. bezrobotni w wieku 25-34 lata to już 24,9%.

TABELA 13

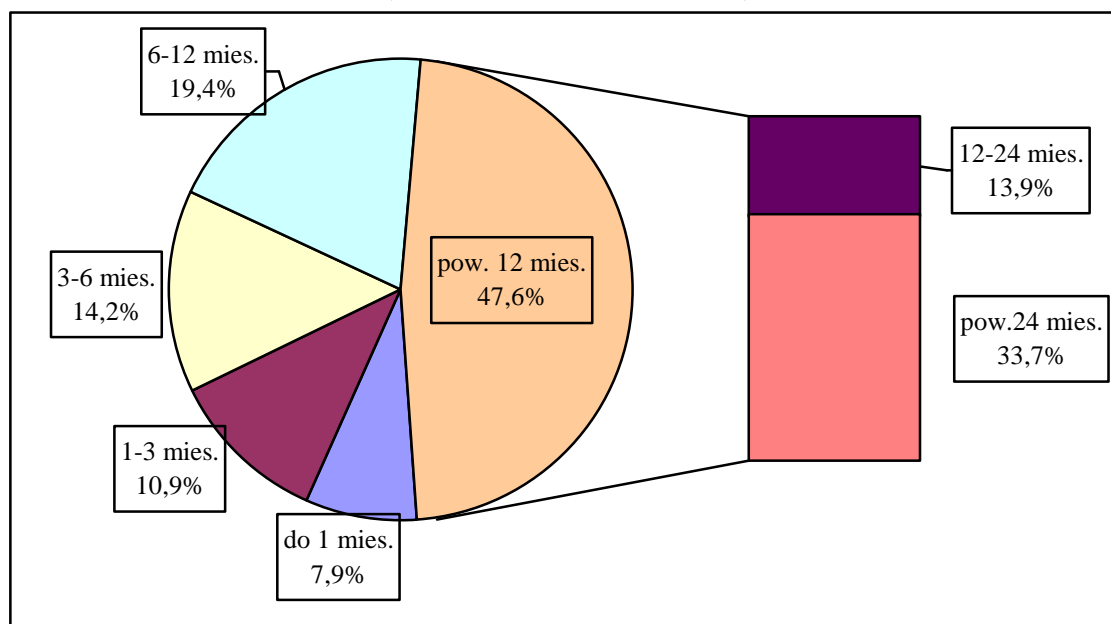
**Bezrobotni zarejestrowani w woj. podlaskim według czasu pozostawania bez pracy
w latach 2001 - 2006 (stan w końcu roku, półrocza)**

LATA	Ogółem	z tego wg czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach):						z Ogółem: pow. 12
		do 1	1-3	3-6	6-12	12-24	pow.24	
w liczbach bezwzględnych								
2001	86471	6048	12473	12139	13226	17900	24685	42585
2002	86074	6000	10467	11429	13592	16210	28376	44586
2003	81274	5962	11465	10079	11058	13865	28845	42710
2004	76125	5479	11173	10159	11133	11178	27003	38181
2005	73193	5594	12747	10483	10170	10119	24080	34199
2006 (I półrocze)	64744	5095	7089	9192	12542	9027	21799	30826
w odsetkach								
2001	100,0	7,0	14,4	14,0	15,3	20,7	28,5	49,2
2002	100,0	7,0	12,2	13,3	15,6	18,8	33,0	51,8
2003	100,0	7,3	14,1	12,4	13,6	17,1	35,5	52,6
2004	100,0	7,2	14,7	13,3	14,6	14,7	35,5	50,2
2005	100,0	7,6	17,4	14,3	13,9	13,8	32,9	46,7
2006 (I półrocze)	100,0	7,9	10,9	14,2	19,4	13,9	33,7	47,6

Źródło: WUP w Białymstoku

Z analizy powyższego zestawienia wynika, że zmniejsza się procent osób pozostających bez pracy ponad 12 miesięcy (z 49,2% w końcu 2001r. do 47,6% w końcu I półrocza 2006r.), a zwłaszcza w okresie 12-24 miesięcy (odpowiednio: z 20,7% do 13,9%), co jest pozytywną tendencją, wynikającą z realizacji intensywnej polityki zatrudnieniowej. Duży problem stanowi natomiast efektywna aktywizacja osób bezrobotnych chronicznie – powyżej 24 miesięcy. Udział tej grupy osób w populacji podlaskich bezrobotnych wzrasta (z 28,5% w końcu 2001r. do 33,7% w końcu I półrocza 2006r.).

**Bezrobotni w woj. podlaskim wg czasu pozostawania bez pracy
(stan na 30 czerwca 2006r.)**



Źródło: WUP w Białymstoku

Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy

Wśród bezrobotnych dominują osoby, które pracowały przed nabyciem statusu bezrobotnego. W końcu pierwszego półrocza 2006r. w woj. podlaskim zbiorowość ta liczyła 47,0 tys. osób i w porównaniu z końcem 2001r. zmniejszyła się o 18,4 tys. osób. Procentowy udział tej grupy w ogólnej zbiorowości bezrobotnych wyniósł 72,7% i zmniejszył się w stosunku do końca 2001r. o 3 punkty proc.

W woj. podlaskim najwięcej bezrobotnych generują następujące sekcje gospodarki (wg PKD):

- przetwórstwo przemysłowe – 11,9 tys. osób, tj. 18,4% ogółu,
- handel i naprawy – 8,7 tys. osób, tj. 13,5% ogółu,
- budownictwo – 4,1 tys. osób, tj. 6,4% ogółu,
- administracja publiczna i obrona narodowa – 3,3 tys. osób, tj. 5,1% ogółu.

Ponad 60% bezrobotnych pracowało przed utratą pracy w zakładach pracy należących do wymienionych sekcji. Z drugiej jednak strony sekcje te tworzą miejsca pracy, ponieważ ok. 70% ofert, które wpływają do urzędów pracy, pochodzi od pracodawców prowadzących działalność w obrębie tych sekcji. Przedstawiona wyżej struktura bezrobotnych wg ostatniego miejsca pracy utrzymała się na przestrzeni ostatnich lat. Można natomiast zauważyć zmiany w obrębie danej sekcji. I tak, w latach 2001-2006 odnotowano:

- wzrost udziału bezrobotnych pochodzących głównie z sekcji: pozostała działalność usługowa komunalna, socjalna i indywidualna (z 3,3% do 4,0%), obsługa nieruchomości i firm (z 2,0% do 2,6%), edukacja (z 1,7% do 2,0%), pośrednictwo finansowe (z 0,5% do 0,7%);
- zmniejszył się natomiast procent bezrobotnych w sekcjach: budownictwo (z 8,3% na 6,4%), przetwórstwo przemysłowe (z 20,0% na 18,5%), rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo (z 3,9% na 2,9%), handel i naprawy (z 14,4% na 13,5%).

Wśród zarejestrowanych w końcu I półrocza 2006r. bezrobotnych dotychczas nie pracowało 17,7 tys. osób, tj. o 3,3 tys. mniej niż w końcu 2001r., a ich udział wśród ogółu bezrobotnych zwiększył się w tym okresie o 3,0 punktu proc. (z 24,3% do 27,3%).

4. Popyt i podaż pracy na podlaskim rynku pracy.

Podlaski rynek pracy jest rynkiem głębokiej nierównowagi między stroną popytową, reprezentowaną przez pracodawców oferujących wolne miejsca pracy a stroną podaźową, tj. poszukującymi pracy. Istnieje znacząca różnica między liczbą zarejestrowanych bezrobotnych a liczbą ofert pracy będących w dyspozycji urzędów pracy (przykładowo: w 2005r. dla 73 tys. bezrobotnych urzędy pracy posiadały do przekazania 22 tys. propozycji pracy). Natomiast dysproporcje pomiędzy strukturą zawodową osób bezrobotnych oraz ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy (biorąc pod uwagę wielkie grupy zawodów) nie są znaczne.

Wśród ogółu bezrobotnych najliczniej reprezentowane grupy zawodowe to:

- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (25,0%) i ich udział wśród ogółu bezrobotnych od kilku lat zmniejsza się,
- technicy i inny średni personel (16,7%); udział tej grupy zdecydowanie rośnie,
- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (10,3%), tj. znacznie mniej niż przed kilkoma laty.

Osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych są jedną z najmniej licznych populacji bezrobotnych, chociaż w ostatnich latach następuje systematyczny wzrost udziału tej grupy w ogólnej liczbie bezrobotnych. W rejestrach bezrobotnych specjaliści stanowią 6,7% ogółu bezrobotnych. Wśród nich najliczniejszą grupę stanowią specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, specjaliści szkolnictwa, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony środowiska oraz specjaliści nauk społecznych i pokrewnych.

Struktura zawodowa ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy woj. podlaskiego (a należy tu zaznaczyć, że szacunkowo jest to około 1/3 wszystkich występujących na rynku pracy wolnych miejsc zatrudnienia) jest zbliżona do struktury zarejestrowanych bezrobotnych, najwięcej bowiem ofert pracy zgłoszono dla: pracowników przy pracach prostych (26,5%), robotników przemysłowych i rzemieślników (20,0%), pracowników usług osobistych i sprzedawców (14,1%) oraz dla techników i innego średniego personelu (11,5%). Największe zapotrzebowanie ze strony pracodawców dotyczy więc pracowników o elementarnych umiejętnościach, reprezentujących wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz niższe. Za pośrednictwem urzędów pracy poszukiwani są również pracownicy z sektora handlu i usług oraz technicy i inny personel średniego szczebla. W mniejszym stopniu specjaliści (7,3% ofert).

W poszczególnych zawodach występują wyraźne różnice i niedopasowania między liczbą bezrobotnych a liczbą ofert pracy i, porównując te dwie wielkości, można wskazać zawody deficytowe, zawody o zrównoważonym popycie i podaży oraz zawody nadwyżkowe.

Na wojewódzkim rynku pracy wystąpiło w 2005r. 260 grup zawodów zaliczanych do nadwyżkowych. Wśród nich aż 60% to zawody, w których pracodawcy nie zgłosili ani jednej propozycji pracy. Najbardziej nadwyżkowe na podlaskim rynku pracy są zawody związane z rolnictwem, zawody zaliczane do średniego personelu technicznego, a także grupa zawodów - robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń.

Zawody deficytowe obejmowały 70 grup. Wśród nich dominowały zawody, w których istotne są umiejętności związane z kontaktami i pracą z ludźmi, np. doradca zawodowy, kierownik działu marketingu i sprzedaży, pośrednik pracy, telemarketer, opiekunka środowiskowa.

Wyodrębniono też 19 grup zawodów wykazujących równowagę w zakresie relacji popyt – podaż pracy. Wystąpili tu m.in. księgowi, pracownicy ochrony mienia i osób, barmani, spawacze, pakowacze, operatorzy obrabiarek, pracownicy do spraw osobowych, monterzy budowlani, portierzy, pomoce dentystyczne.

Należy również zwrócić uwagę na grupę zawodów generujących długotrwałe bezrobocie. Osoby legitymujące się zawodami zaliczanymi do tej grupy mają szczególne problemy ze znalezieniem pracy. W woj. podlaskim stanowiły one w końcu 2005r. ok. 36% całej zbiorowości bezrobotnych. Można tu wymienić np.: sprzedawców, pomoce i sprzątaczkę biurowe, krawców i kapeluszników, robotników przy pracach prostych w przemyśle, murarzy, ślusarzy.

Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwala na określenie aktualnych potrzeb rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że nie ograniczają się one nie tylko do konkretnych kwalifikacji zawodowych, zdobytych w systemie szkolnym czy na kursach doszkalających, ale wymagają również dodatkowych umiejętności o charakterze uniwersalnym, takich jak: planowanie ścieżki własnego rozwoju zawodowego, elastycznego podejścia do oczekiwań pracodawców, uwzględniania konieczności kilkakrotnych reorientacji zawodowych na przestrzeni całej kariery zawodowej. Częstym zjawiskiem jest podejmowanie pracy nie w zawodzie wyuczonym, ale pokrewnym. Obecnie większość osób pracuje w zawodach, w których może tylko w części wykorzystać wyuczone umiejętności i wiedzę³³.

1.3.5. Szara strefa zatrudnienia.

W Polsce skala zatrudnienia w szarej strefie według różnych źródeł wynosi od 7 proc. (GUS) do 19 proc. (Konfederacja Pracodawców Prywatnych). Z szacunkowych danych GUS wynika, że w latach 1994–2002 liczba pracujących w szarej strefie wahała się od 662 tys. do 910 tys. w skali kraju.

Cechą charakterystyczną szarej strefy jest praca nierejestrowana. Według badań GUS³⁴ zatrudnienie w szarej strefie gospodarki, obejmujące zarówno pracę główną oraz dodatkową, wynosiło w 2004r. 1317 tys. (w 1998 r. - 1431 tys. osób) i stanowiło to 9,6% ogólnej liczby pracujących. Praca nierejestrowana w Polsce ma w dużej części przypadków cechy pracy dorywczej, krótkotrwałej. Świadczy o tym fakt, że ponad 96% pracujących w szarej strefie gospodarki miało zatrudnienie tylko jeden raz w miesiącu.

Istnieje szereg rodzajów pracy, które podejmują osoby pracujące w szarej strefie. Są to najczęściej prace ogrodniczo-rolne, remonty i naprawy budowlano-instalacyjne, a także handel. Są to rodzaje prac w sposób naturalny „podatne” są na pracę doraźną, czasową, a więc także sprzyjają zatrudnieniu nierejestrowanemu.

Interesująca jest struktura pracujących w szarej strefie według poziomu wykształcenia. Dominują pracownicy o relatywnie niskim wykształceniu: podstawowym i niepełnym podstawowym i zasadniczym zawodowym. Warto dodać, że 6% pracujących w szarej strefie to osoby z wykształceniem wyższym. Struktura zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem różni się od innych grup pracujących w tej strefie. Dominują tu korepetycje, usługi budowlane, doradztwo finansowe, księgowe i prawne oraz usługi lekarskie.

³³ *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w woj. podlaskim w 2005r.*, opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach ogólnopolskiego Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych wprowadzonego przez MGiP od 2004r.

³⁴ *Praca nierejestrowana w Polsce w 2004r.*, GUS, Warszawa 2005.

Część z tych spostrzeżeń można odnieść do woj. podlaskiego. Z uwagi na rolniczy charakter regionu, częściej niż w innych częściach kraju podejmowane są prace na wsi niż w miastach, a także częściej są to prace ogrodniczo-rolne.

Pewnych informacji na temat pracy nierejestrowanej mogą dostarczyć wyniki pracy działalności organów kontroli legalności zatrudnienia. Jak wynika ze sprawozdań MGIP-05, w woj. podlaskim w 2005r. stwierdzono w 285 jednostkach nielegalne zatrudnienie 302 osób oraz zatrudnienie 112 bezrobotnych bez powiadomienia powiatowego urzędu pracy

1.3.6. Praca mieszkańców województwa za granicą.

Praca za granicą stała się ważnym czynnikiem zmniejszania bezrobocia, ale jest także potencjalnie niebezpieczna dla potencjału ludnościowego i ekonomicznego kraju. Przed przystąpieniem do Unii Europejskiej głównym obszarem zainteresowań wyjazdowych mieszkańców województwa podlaskiego były Niemcy i Stany Zjednoczone. Obecnie gwałtownie wzrosła ilość wyjazdów do Wlk. Brytanii i Irlandii. Ilość i struktura indywidualnych wyjazdów jest mało zbadana. Natomiast wyjazdy do pracy za pośrednictwem urzędów pracy dotyczyły głównie pracowników sezonowych.

Dotychczas podstawowym rynkiem pracy dla Polaków był rynek niemiecki. W ramach umów międzynarodowych i innych porozumień zawartych z partnerami zagranicznymi zrealizowano imienne umowy o pracę sezonową, znajdując zatrudnienie w rolnictwie, gastronomii i hotelarstwie oraz działalności wystawowo-kiermaszowej, polegającej na obsłudze terenów wystawowych, wesołych miasteczek, cyrków. Oprócz tego pracodawcy niemieccy przekazują umowy długoterminowe oraz umowy na zatrudnienie w charakterze pomocy domowych.

Corocznie pracę za granicą za pośrednictwem urzędów pracy w ramach umów i porozumień międzyrządowych podejmuje łącznie około 12 tys. mieszkańców Podlasia.

TABELA 14
Zatrudnianie obywateli polskich u pracodawców zagranicznych w latach 2001-2005

Wyszczególnienie	2001	2002	2003	2004	2005
Umowy pracodawców niemieckich wydane na zatrudnienie:					
- pracowników sezonowych	9689	10463	10960	11924	11793
- pracowników - gości	9	14	17	20	21
- opiekunek/pomocy domowych	-	14	9	-	17
Umowy wydane na zatrudnienie:					
w Hiszpanii	-	-	61	80	155
w Szwajcarii	2	-	-	2	3

Źródło: WUP w Białymstoku

Corocznie w WUP przeprowadzany jest nabór studentów do pracy wakacyjnej w Niemczech; w ramach limitu miejsc przyznawanego przez MPiPS na województwo podlaskie wyłoniono: w 2002r. - 100 osób, w 2003r. - 110 osób, w 2004r. - 90 osób, w 2005r. - 30 osób.

Otwieranie rynków pracy w innych krajach Unii na pewno wpłynie na rynek pracy województwa podlaskiego poprzez podwyższanie mobilności zawodowej i edukacyjnej pracowników i poszukujących pracy³⁵.

1.4. Poziom życia i wynagrodzenia.

Województwo podlaskie należy do regionów słabiej rozwiniętych gospodarczo, co przekłada się na niższy poziom życia jego mieszkańców. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw³⁶ w woj. podlaskim ukształtowało się w 2005r. na poziomie 2091,53 zł. i było niższe o 424,32 zł., tj. o 20,3% w porównaniu do średniej krajowej.

Korzystną tendencją jest natomiast wzrost wynagrodzeń w województwie - w stosunku do roku poprzedniego o 3,7% i był wyższy niż w kraju (3,2%). Wzrost wynagrodzeń w porównaniu do 2004r. wystąpił we wszystkich sekcjach sektora przedsiębiorstw, przy czym najwyższy odnotowano w budownictwie (o 9,3%), transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (o 7,6%), wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz i wodę (o 4,9%), przetwórstwie przemysłowym (o 4,0%) oraz obsłudze nieruchomości i firm (o 3,4%).

Występuje duże zróżnicowanie wynagrodzeń brutto w ramach działów. Najwyższe przeciętne wynagrodzenie na Podlasiu występuje w pośrednictwie finansowym, administracji publicznej i obronie narodowej, w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, wodę oraz w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie. Prawie we wszystkich działach gospodarki województwa przeciętne wynagrodzenia są niższe niż średnia w kraju. Jedynie w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie ta wartość jest wyższa. Wynika to z tego, że w strukturze województwa podlaskiego liczba osób pracujących w tym dziale jest zdecydowanie większa od średniej w Polsce (35,9% wobec 17,3%). Obecna struktura gospodarcza województwa podlaskiego ukształtowała się pod wpływem różnorodnych czynników. Duże znaczenie miało tu położenie i warunki geograficzne, a także uwarunkowania historyczne. Na terenach obecnego województwa podlaskiego zawsze przeważała funkcja rolnicza. Przemysł rozwijał się tutaj znacznie wolniej niż na pozostałych obszarach kraju³⁷.

Także przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na jedną osobę w gospodarstwach domowych województwa podlaskiego jest niższy niż średnia krajowa. W 2004r. wynosił on 644,889zł. i stanowił 87,6% dochodu krajowego. Przeciętny miesięczny dochód charakteryzuje się bardzo dużym zróżnicowaniem w ramach różnych grup pracowniczych: dochód z pracy najemnej wynosił 258,00 zł, z gospodarstwa indywidualnego w rolnictwie – 59,77 zł, z pracy na własny rachunek 60,65 zł, ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych i pomocy społecznej – 214,03 zł³⁸.

Przeciętne miesięczne wydatki na jedną osobę w gospodarstwach domowych na Podlasiu wyniosły w 2004r. 615,00 zł, co stanowiło 95,4% dochodów rozporządzalnych na osobę (rok wcześniej było to 101,4% dochodów). Wydatki w regionie wyniosły 88,5% przeciętnych miesięcznych wydatków na poziomie krajowym.

³⁵ Za pośrednictwem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (a wcześniej Krajowego Urzędu Pracy) do Wojewódzkiego Urzędu Pracy wpływają oferty pracy długoterminowej we Francji, Hiszpanii, Portugalii, Irlandii, Włoszech, Norwegii, Arabii Saudyjskiej, Niemczech oraz na Cyprze i Wyspie Jersey (Wielka Brytania).

³⁶ *Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego. I kwartał 2006r.*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, maj 2006

³⁷ *Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej na lata 2006-2013*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Białystok 2005

³⁸ *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005

Niższy przeciętny dochód rozporządzalny na 1 osobę oraz niższe przeciętne wydatki w gospodarstwach w regionie niż w kraju świadczą o niższym poziomie życia mieszkańców woj. podlaskiego.

Najnowsze z dostępnych badań³⁹ dowodzą, iż w woj. podlaskim w ciągu ostatnich dwóch lat nastąpił, oprócz wzrostu dochodów gospodarstw domowych, spadek odsetka gospodarstw domowych wskazujących na życie w niedostatku. Podlaskie znalazło się w grupie tych województw, w których poprawa sytuacji na tym polu była największa, a liczba respondentów wskazujących na życie w niedostatku wg ocen subiektywnych zmalała o ponad 11%. Jednocześnie w naszym województwie odnotowano jeden z największych w skali kraju spadków poziomu oszczędności. Pomimo obserwowanej poprawy stanu budżetów podlaskich rodzin, analiza porównawcza warunków życia w układzie wojewódzkim, rozpatrywana pod kątem finansowych możliwości gospodarstw domowych zaspokojenia potrzeb w wybranych obszarach (dochody, wyżywienie, zasobność materialna, warunki mieszkaniowe kształcenie dzieci, ochrona zdrowia, uczestnictwo w kulturze i wypoczynek), plasuje województwo podlaskie, obok kujawsko-pomorskiego i świętokrzyskiego w gronie województw o najniższym poziomie warunków życia.

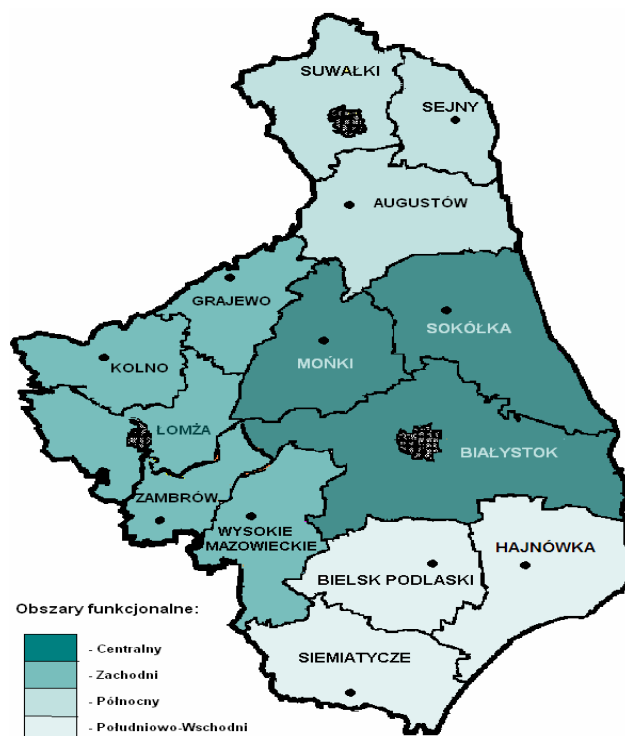
2. Uwarunkowania socjoekonomiczne.

Całe województwo podlaskie charakteryzuje sugerowany już w strategii rozwoju województwa podlaskiego z roku 2000 podział funkcjonalny na obszary:

- Centralny - skupiający powiat białostocki, moniecki oraz sokólski;
- Zachodni - tworzą go powiat łomżyński, wysokomazowiecki, zambrowski, grajewski oraz kolneński;
- Północny - w skład którego wchodzi powiat suwalski, augustowski i sejneński;
- Południowo-Wschodni – z powiatami bielskim, hajnowskim i siemiatyckim.

³⁹ *Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa wrzesień 2005

Województwo podlaskie w podziale funkcjonalnym na obszary



Źródło: opracowanie własne

Obszar Centralny:

Białystok jako aglomerację miejską oraz cały powiat białostocki charakteryzuje rozwój wielofunkcyjny. Nie można zatem jednoznacznie określić jednego, charakterystycznego kierunku rozwoju działalności gospodarczej.

Powiat moniecki ma typowo rolniczy charakter, rozwija się drobny przemysł przetwórstwa rolnego oraz powoli turystyka i agroturystyka.

Specyfikę powiatu sokólskiego określa jego przygraniczne i tranzytowe położenie. Znaczącą pozycję zajmuje produkcja rolnicza, zmniejsza się rola produkcji przemysłowej. Z grupy charakterystycznych gałęzi wskazać należy na przemysł drzewny.

Obszar Zachodni - ukierunkowany na rozwój nowoczesnego rolnictwa oraz przemysłu przetwórczego.

Powiat łomżyński bazuje na rolnictwie i opartym na nim przetwórstwie rolno-spożywczym. Z pozostałych gałęzi rozwija się również przemysł drzewny i budowlany, rośnie zainteresowanie agroturystyką.

Domenę powiatu wysokomazowieckiego stanowi rolnictwo wysokotowarowe oraz przemysł rolno-spożywczy.

Powiat zambrowski cechują ponadprzeciętne walory glebowe, utrwalające jego rolniczy charakter. Powiat specjalizuje się w produkcji mleczarskiej oraz przetwórstwie mięsny. Przy względnie niskim poziomie uprzemysłowienia mocną stroną pozostaje jego dostępność komunikacyjna.

Powiat grajewski posiada typowo rolniczy charakter. Ważną rolę odgrywa chów bydła i rolnictwo ekologiczne. Tendencje rozwojowe wykazują: drobna wytwórczość i agroturystyka.

W powiecie kolneńskim, przy braku rozwiniętego przemysłu, przyszłość wiąże się z rozwojem przemysłu rolno-spożywczego, rolnictwem ekologicznym oraz agroturystyką.

Obszar Północny – ze względu na walory turystyczne predysponowany jest do rozwoju turystyki oraz produkcji i usług skupionych głównie w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Warunki naturalne i przygraniczne położenie powiatu suwalskiego sprzyja rozwojowi ruchu turystycznego. Funkcjonuje również „Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna”, jednak potencjalne możliwości jej rozwoju nie są wykorzystane w pełni. Ponadto rozwija się przemysł rolno-spożywczy, drzewny i budownictwo.

Powiat augustowski, przynajmniej w chwili obecnej stanowi centrum ruchu turystycznego, pomimo wysokich aspiracji zgłaszanych ze strony Suwałk.

W powiecie sejneńskim, transgranicznym i leżącym na uboczu, z uwagi na atrakcyjność położenia i walory krajobrazowe, priorytetowe znaczenie przypisuje się turystyce a w następnej kolejności rolnictwu. Specyfika powiatu wynika również z wielokulturowości, wieloetniczności i wielowyznaniowości.

Obszar Południowo-Wschodni – charakteryzuje wielofunkcyjny rozwój terenów wiejskich.

Powiat bielski ukierunkowany jest na produkcję roślinną, zwierzęcą a szczególnie produkcję mleka. W powiecie rozwija się przemysł rolno-spożywczy a także budownictwo.

Powiat hajnowski określić można zwięźle jako leśno-rolniczy. Przyszłość swą wiąże z rozwojem rolnictwa ekologicznego a także turystyki.

Powiat siemiatycki z jednej strony charakteryzuje peryferyjna, przygraniczna lokalizacja, z drugiej, jego specyfika wynika z dominującej pozycji rolnictwa i przemysłu rolno-spożywczego. Poza tym zamieszkującą powiat ludność znamionuje wielonarodowość i wielokulturowość. Powiat ten, a szczególnie jego część – Rejon Nadbużański – stwarza szansę rozwoju turystyki.

Generalnie zatem całe województwo podlaskie ze względu na swe położenie i warunki naturalne predestynowane jest szczególnie do rozwoju rolnictwa (w tym ekologicznego), bazującego na nim przemysłu przetwórczego jak również turystyki i agroturystyki. W ostatnich latach sukcesywnie rozwija się produkcja maszyn, skoncentrowana po części w każdym powiecie.

2.1. Kierunki rozwoju gospodarczego w woj. podlaskim – stan obecny i prognozy

1. Gospodarka regionu.

Województwo podlaskie jest jednym z najslabiej rozwiniętych województw w kraju. Wszystkie wskaźniki charakteryzujące udział strategicznych sektorów gospodarki (przemysł, budownictwo, usługi rynkowe) w tworzeniu PKB należą do najniższych w skali kraju. Niski jest również udział regionu w wartości dodanej brutto, który plasuje go na 15 pozycji w Polsce.

W 2003r. wartość wytworzonego produktu krajowego brutto⁴⁰ w województwie wyniosła 19424,8 mln zł., co stanowiło 2,4% PKB Polski. Średnia wartość PKB na 1 mieszkańca w regionie osiągnęła 16105 zł., tj. 75,4% średniej krajowej.

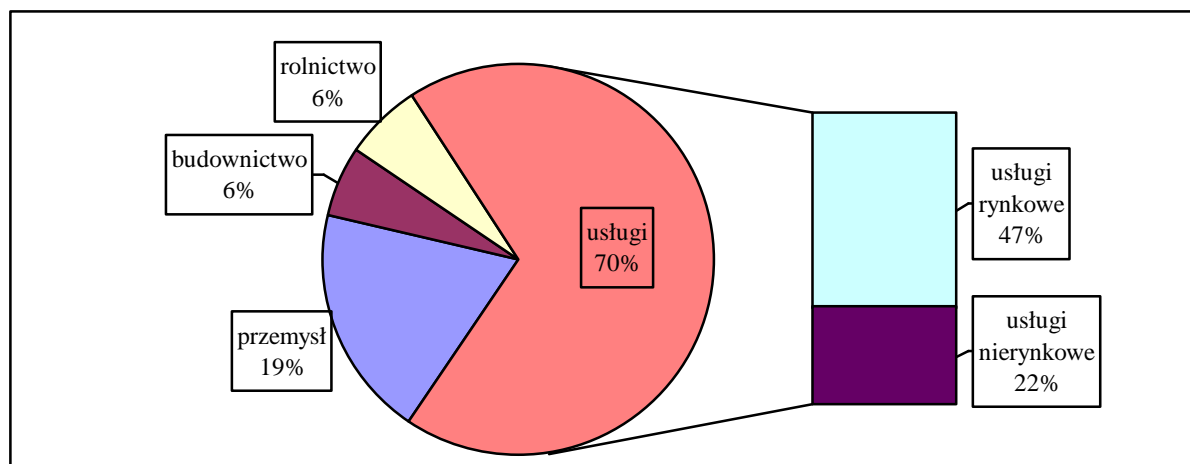
Dominujący udział w strukturze gospodarki, mierzony wartością dodaną brutto (łącznie 16880,0 mln zł. – również 2,4% wskaźnika krajowego) miały usługi rynkowe – 46,3% oraz usługi

⁴⁰ *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005

nierynkowe – 22,5%. Udział przemysłu wyniósł 19,1% i był jednym z najniższych w kraju (średnia wartość krajowa - 23,6%). Sektor rolniczy stanowił 6,2% udziału w wytwarzaniu wartości dodanej brutto, a budownictwo – 6,0%.

RYS. 22

**Struktura wartości dodanej brutto według rodzajów działalności
w woj. podlaskim w 2003r.**



Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005

Wartość produkcji sprzedanej przemysłu w województwie w 2004r. wynosiła 11754,0 mln zł., tj. 1,7% średniej krajowej. Na podobnie niskim poziomie kształtowała się wielkość poniesionych nakładów inwestycyjnych w wysokości 2793,0 mln zł., co stanowiło 2,3% ogółu krajowych nakładów.

Poziom technologiczny oraz stopień innowacyjności większości przemysłu jest stosunkowo niski. Mała konkurencyjność lokalizacyjna powoduje niewielkie zainteresowanie kapitału zagranicznego i krajowego inwestowaniem w regionie.

Jednakże pomimo niskiego udziału regionu w krajowym PKB należy podkreślić, iż tempo wzrostu w regionie utrzymuje się na stałym poziomie, powyżej średniej krajowej. Województwo podlaskie rozwija się szybciej niż część innych województw (zwłaszcza pozostałych z obszaru tzw. Ściany Wschodniej) i to pomimo znaczącej bariery dostępu komunikacyjnego oraz przygranicznego położenia (znaczący rozwój stosunków gospodarczych z Białorusią ograniczany jest przez nierynkowy charakter jej gospodarki oraz inne wewnętrzne uwarunkowania).⁴¹

Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjność gospodarki.

Wzrost zatrudnienia w regionie, przy jednoczesnym spadku liczby funkcjonujących podmiotów gospodarczych w 2005r.⁴², wskazuje, że mamy do czynienia z niedostatecznym, choć względnie stabilnym popytem na pracę. Umacnianie się pozycji firm nie zawsze powiązane jest jednak z podnoszeniem poziomu ich innowacyjności. O ile firmy podlaskie wypadają korzystnie na tle kraju pod względem deklarowanej innowacyjności, oświadczenia te nie znajdują w pełni odzwierciedlenia w postaci wymiernych efektów prowadzonej przez nie działalności wynalazczej oraz patentowej. Województwo podlaskie w obu rankingach klasyfikowane było na

⁴¹ Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku. Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, styczeń 2006

⁴² Por. rozdział 1.4.1 oraz 1.4.2 niniejszej Strategii

ostatnim miejscu w kraju.⁴³ Możliwości generowania rozwiązań innowacyjnych w przedsiębiorstwach określone są przez ich zaplecze badawczo-rozwojowe. Niestety, działalność ta jest prowadzona w ograniczonej ich liczbie, a wielkość ponoszonych nakładów na B+R klasyfikuje województwo podlaskie na odległym, 11 miejscu w kraju.⁴⁴ Godnym podkreślenia jest fakt, że w województwie podlaskim, podobnie jak w podkarpackim i kujawsko-pomorskim, w strukturze nakładów na B+R przeważają środki samych podmiotów gospodarczych. W województwie podlaskim w 2000 roku w sferze B+R zatrudnione były 2354 osoby, z czego ponad 79% stanowili pracownicy naukowo-badawczy. W 2004 roku wielkości te wynosiły odpowiednio: 2408 i 87,7%.⁴⁵ Zjawiska tego nie można uznać za korzystne, bowiem sugeruje nadmierną koncentrację działań na rzecz badań podstawowych, kosztem badań stosowanych i rozwojowych. Podkreślić w tym miejscu należy rolę jaką z punktu widzenia możliwości podniesienia poziomu innowacyjnego województwa podlaskiego mogłoby pełnić rozszerzenie i pogłębienie współpracy ośrodków szkolnych z podlaskimi firmami.

2. Rolnictwo.

Dominującym działem gospodarki województwa jest rolnictwo, jednakże poziom infrastruktury technicznej na wsi jest jeszcze słaby. Jest ono równomiernie rozmieszczone w stosunku do bazy surowcowej. W woj. podlaskim w 2005r. funkcjonowało około 111,2 tys. gospodarstw rolnych⁴⁶, z czego 80% prowadziło działalność rolniczą. W strukturze obszarowej przeważają gospodarstwa o powierzchni użytków rolnych do 5 ha – 42,6%.

Użytki rolne zajmowały w 2005r. 54,0% powierzchni województwa. Do sektora prywatnego należało 98,5% użytków rolnych. Przeciętna powierzchnia użytków rolnych gospodarstwa indywidualnego o powierzchni powyżej 1 ha użytków rolnych wynosiła 11,5 ha i była wyższa od średniej w kraju (7,6 ha). Gleby w województwie nie są żyzne (zbyt mała zawartość próchnicy i duże zakwaszenie), a klimat jest bardzo niestabilny. Największy odsetek stanowią grunty IV i V klasy bonitacyjnej. W strukturze użytków rolnych występuje największy w Polsce udział łąk i pastwisk, które stanowią 34,6% powierzchni użytków rolnych, natomiast bardzo mało jest sadów (0,4%) oraz mniejszy od przeciętnego w kraju, odsetek gruntów ornych (65,0% wobec 76,8%). W produkcji roślinnej przeważa, podobnie jak w kraju, uprawa roślin mało pracochłonnych, w tym głównie zbóż, pastewnych i ziemniaków. Poziom zanieczyszczenia gleb jest niski, a czyste ekologicznie obszary stwarzają potencjalne warunki do rozwoju rolnictwa ekologicznego. Duży areal użytków zielonych stwarza warunki do hodowli bydła, głównie mlecznego. W województwie odnotowano najwyższą obsadę bydła na 100 ha użytków rolnych (68 szt., wobec 34 szt. średnio w kraju). Udział krów w pogłowie bydła ogółem wynosił w 2005r. 52,9%. Pod względem produkcji mleka region zajmuje istotną pozycję w kraju.

W 2004 r. woj. podlaskie wytworzyło 5,8% krajowej produkcji globalnej rolnictwa i 5,6% towarowej produkcji rolniczej. W strukturze towarowej produkcji rolniczej przeważała produkcja zwierzęca (86,3%), z dużym udziałem produkcji mleka oraz żywca wieprzowego. Końcowa produkcja rolnicza na 1 ha użytków rolnych (ceny stałe) ukształtowała się na poziomie 2157 zł, wobec 2709 zł w kraju⁴⁷. Produktywność tego sektora jest więc znacznie niższa od średniej krajowej. W rolnictwie występuje znaczny przerost zatrudnienia przy jednocześnie występującym bezrobociu oraz niskim stopniu towarowości produkcji.

⁴³ Por. *Diagnoza stanu innowacyjnego województwa podlaskiego* (pdf), s.11

⁴⁴ *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Podlaskiego* (pdf), s.17

⁴⁵ *Bank Danych Regionalnych*, www.stat.gov.pl

⁴⁶ Charakterystyka gospodarstw rolnych w 2005r., www.stat.gov.pl, GUS

⁴⁷ Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw, Nr 4/2005, www.stat.gov.pl, GUS

Restrukturyzacja rolnictwa i wielofunkcyjny rozwój wsi.

Rolnictwo w woj. podlaskim, jak i w całym kraju, cechuje przeludnienie, rozdrobnienie obszarowe, znaczne opóźnienie techniczno-organizacyjne, brak właściwej infrastruktury, nienowoczesna struktura potencjału produkcyjnego, często niedostateczne przygotowanie zawodowe oraz niska wydajność, będąca konsekwencją tych uwarunkowań.

Nadmiar siły roboczej zaangażowanej w produkcji rolnej jest jednym z podstawowych ograniczeń rozwojowych sektora rolnego. Nadmierne zatrudnienie hamuje poprawę struktury agrarnej i efektywność gospodarowania oraz postęp technologiczny, co z kolei przekłada się na niskie dochody rolnicze i niepełne wykorzystanie potencjału produkcyjnego. Możliwości odpływu ludności z rolnictwa są ograniczone z uwagi na występujące bezrobocie w całej gospodarce oraz niską mobilność ludności rolniczej i wiejskiej na rynku pracy. Szanse na redukcję zatrudnienia w rolnictwie są przede wszystkim związane z perspektywami ogólnogospodarczego rozwoju kraju oraz zwiększeniem aktywności produkcyjnej małych gospodarstw. Znaczna liczba ludności wiejskiej posiada wykształcenie podstawowe lub zawodowe. Niski poziom oświaty ogólnej, a także oświaty rolniczej, stanowią barierę w poszukiwaniu pozarolniczych miejsc pracy, wymagających dobrych kwalifikacji. Poziom wykształcenia ogólnego i zawodowego ludności rolniczej może być czynnikiem ograniczającym proces przemian strukturalnych, postęp technologiczny w produkcji oraz wykorzystanie możliwości wsparcia rozwoju ze środków unijnych.

W strukturze agrarnej polskiego rolnictwa dominują małe gospodarstwa. Zasoby ziemi większości gospodarstw są zbyt małe, by zapewnić wystarczający poziom dochodów. Niewielka skala produkcji ogranicza też możliwości realizowania postępu technologicznego, zarówno z powodów finansowych, jak i technicznych. Innym ważnym problemem strukturalnym jest niski stopień specjalizacji gospodarstw rolnych, zmniejszający efektywność gospodarowania, ograniczający postęp technologiczny i pozycję przetargową rolników na rynku. Struktura agrarna, niski poziom wiedzy fachowej oraz niski stopień specjalizacji ograniczają liczbę gospodarstw towarowych. Ponad połowa gospodarstw rolnych powyżej 1 ha UR nie jest zorientowana na produkcję towarową, w tym ponad ¼ nie produkuje w ogóle bądź produkuje wyłącznie na własne potrzeby⁴⁸.

Ponieważ przemiany agrarne dokonują się na dwóch równoległych biegunach, w polityce rolnej uwzględnić należy zarówno rozwój nowoczesnych kapitałochłonnych kierunków produkcji, jak i wspieranie dziedzin pracochłonnych, możliwych do realizacji nawet w niewielkich gospodarstwach rolnych. Wspieranie zróżnicowania struktury produkcji rolniczej w małych gospodarstwach oraz tworzenie miejsc pracy na obszarach wiejskich przyczyni się do zwiększenia ich dochodowości. Ten proces uwarunkowany jest jednoczesnym rozwojem instytucji rynkowych i marketingu oraz infrastruktury wiejskiej. Rozdrobniona struktura produkcji rolniczej wskazuje na zasadność i potrzebę rozwoju wszelkich form kooperacji między producentami zarówno w formie integracji poziomej – grup producentów rolnych, spółek maszynowych, itp., jak i integracji pionowej – powiązań między producentami i odbiorcami, przetwórcami surowców rolniczych⁴⁹.

Długofalowym celem dla obszarów wiejskich jest ich zrównoważony rozwój, rozumiany jako równoczesne działania w kilku kierunkach: wielofunkcyjności rolnictwa i wsi, ograniczenia bezrobocia oraz poprawy zarówno warunków życia ludności wiejskiej, jak i funkcji gospodarczych i społecznych wsi.

⁴⁸ Dane Narodowego Spisu Powszechnego oraz Powszechnego Spisu Rolnego 2002

⁴⁹ Strategia rozwoju obszarów wiejskich i rolnictwa na lata 2007-2013 (z elementami prognozy do roku 2020). Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa, listopad 2004 r.

Najważniejszą działalnością gospodarczą na polskiej wsi jest rolnictwo. W latach dziewięćdziesiątych dostosowywało ono rozmiary produkcji do popytu krajowego i możliwości opłacalnego eksportu. Proces ten był branżowo zróżnicowany (np. znacznie wzrosła produkcja mięsa drobiu). Wobec szybkiego rozwoju pozarolniczych działów gospodarki następuje szybki, systematyczny spadek udziału rolnictwa w PKB. Obecnie kształtuje się on na poziomie około 3%, a zatem w takiej samej w zasadzie wysokości, jak w wielu państwach znajdujących się na znacznie wyższym niż Polska poziomie rozwoju gospodarczego⁵⁰.

Prowadzenie działalności rolniczej nie musi być jedynym źródłem dochodu na obszarach wiejskich, występują tam potencjalne możliwości rozwoju innej działalności przynoszącej dodatkowy dochód. Łączenie zawodu rolnika z innym zawodem daje szansę na większe dochody niż prowadzone gospodarstwo. Badania budżetów domowych gospodarstw rolników oraz pracowników mających gospodarstwa rolne świadczą, że dochody z gospodarstwa stanowią coraz mniejszą część ich dochodów. Natomiast systematycznie rosną udziały dochodów z pracy poza rolnictwem oraz świadczeń socjalnych. Taka zmiana struktury dochodów świadczy, iż wprawdzie rolnicy dążą do poprawy swej sytuacji materialnej, ale często możliwości zwiększenia dochodów poszukują poza rolnictwem.

Ożywienie gospodarcze obszarów wiejskich jest możliwe głównie dzięki małym firmom, pozwalającym osobom prywatnym angażować swój kapitał. Coraz więcej mieszkańców wsi zajmuje się działalnością handlową, usługową, rzemieślniczą przy wykorzystaniu zasobów gospodarstw. Kierunki rozwoju gospodarstw rolnych ulegają dywersyfikacji np. w kierunku: wstępnego przetwórstwa produktów rolnych, agroturystyki, rzemiosła i rękodzielnictwa.

W ostatnich latach często za strategię właściwą dla rozwoju obszarów wiejskich uważa się ich **wielofunkcyjny rozwój**, polegający na rozwijaniu działalności pozarolniczej na wsi i tworzeniu wsi wielofunkcyjnych, będących silnymi ośrodkami rozwoju. Wielofunkcyjny rozwój wsi wiąże się z rozwojem lokalnym, którego podstawę mogą w przyszłości stanowić małe i średnie miasta. Tworzenie silnych, wielofunkcyjnych ośrodków wiejskich jest trudne również ze względu na dość rozproszoną sieć osiedleńczą na znacznej części obszarów wiejskich. W takich warunkach wiele wsi –siedzib gmin - nie jest w stanie w pełni obsługiwać mieszkańców gminy. Część funkcji obsługi mieszkańców gminy zarówno ze względu na słabość ekonomiczną wielu gmin, jak i niewielką liczbę mieszkańców wykonują szczeble ponadgminne (związki celowe gmin lub powiaty). Taka organizacja zaspakajania potrzeb bytowych mieszkańców wsi wymaga jednak dobrej sieci dróg, sprawnej komunikacji i rozwiniętej sieci łączności. W regionach wiejskich warunki te wciąż jeszcze często nie są spełnione.

Agroturystyka może być ważnym elementem tworzenia wsi wielofunkcyjnej. Dotyczy to zwłaszcza rejonów o niskim poziomie uprzemysłowienia, małym udziale zatrudnienia w zawodach pozarolniczych, posiadających korzystne warunki przyrodniczo-krajobrazowe i kulturowe, jak to jest w przypadku Podlasia. Wieś agroturystyczna w pełnym tego słowa znaczeniu to nie tylko baza noclegowa, ale i gastronomiczna, handlowa i usługowa (np. warsztaty samochodowe, wypożyczalnia sprzętu). Dla większości gospodarstw rolnych rozwój działalności agroturystycznej stwarza miejscowej ludności wiejskiej dodatkowe możliwości pracy, wykorzystanie istniejących zasobów mieszkaniowych, zagospodarowanie bezpośrednio w gospodarstwie produkowanej żywności o wysokiej jakości, przy jednoczesnym podnoszeniu poziomu kultury, infrastruktury otoczenia, ochrony zabytków i środowiska oraz walorów

⁵⁰ Janusz Rowiński „Uwarunkowania i szanse rozwoju regionów wiejskich – wymiar krajowy i regionalny”. Ekspertyza wykonana na zlecenie Departamentu Koordynacji Polityki Strukturalnej w MGiP

przyrodniczo-krajobrazowych. Turystyka wiejska i agroturystyka przynosi znaczne dochody w tych regionach, które potrafią wykorzystać atrakcyjność swojego położenia⁵¹.

Słabo rozwinięta **infrastruktura techniczna na wsi** stanowi jedną z najpoważniejszych barier wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich. Niedostateczny stopień jej rozwoju nie tylko obniża standard życia i gospodarowania, lecz także decyduje o słabej atrakcyjności obszarów wiejskich dla potencjalnych inwestorów. Bariery kapitałowe oraz ograniczone możliwości finansowe samorządów lokalnych hamują rozwój infrastruktury na obszarach wiejskich. Poprawa infrastruktury technicznej może spowodować, że przynajmniej niektóre regiony wiejskie będą mogły konkurować z obszarami miejskimi i podmiejskimi jako ewentualne miejsca lokalizacji przedsiębiorstw. Najprawdopodobniej będą to przeważnie przedsiębiorstwa małe, ale na wsi zatrudnienie kilkunastu lub nawet choćby kilku osób stanowić może wyraźną zmianę lokalnej sytuacji ekonomicznej, w tym także sytuacji na miejscowym rynku pracy.

Dużą rolę w rozwoju regionów wiejskich może odgrywać **przemysł rolno – spożywczy**. Podstawowe branże przemysłu rolno-żywnościowego przetwarzają w głównej mierze surowce pochodzenia krajowego. Baza surowcowa w tym zakresie jest bogata i pod względem ilościowym pokrywa zapotrzebowanie zakładów przetwórczych.

Problemy przetwórstwa rolno-żywnościowego oraz potencjalne możliwości rozwoju tej gałęzi stawiają przed nią główny cel: poprawę konkurencyjności przetwórstwa rolno-żywnościowego. Sprawne i konkurencyjne przetwórstwo artykułów rolnych jest warunkiem dla szybkiego rozwoju rolnictwa. Celami cząstkowymi są przede wszystkim: poprawa bezpieczeństwa i jakości żywności, dostosowanie do standardów sanitarno-weterynaryjnych oraz do wymogów rynkowych pod względem oferty, a także zapewnienie miejsc pracy dla ludności obszarów wiejskich. Trwałe powiązania (umowy) przetwórstwa z dostawcami surowców zapewnią obydwu stronom potrzebną stabilizację warunków produkcji.⁵²

Możliwości rozwoju przetwórstwa tkwią również w produkcji wyrobów regionalnych i tradycyjnych, zwłaszcza na terenach o niekorzystnych warunkach gospodarowania. Wprowadzenie systemu ochrony i promocji wyrobów regionalnych i tradycyjnych powinno być istotnym czynnikiem realizacji zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich. Przyczyni się to do zróżnicowania zatrudnienia na obszarach wiejskich.

3. Przemysł⁵³.

Przemysł województwa podlaskiego związany jest głównie z dominującym rolnictwem, a kluczową pozycję – w strukturze działowej przemysłu udział 44% – zajmuje produkcja i przetwórstwo artykułów spożywczych i napojów. W regionie przetwarzane są głównie rodzime surowce. W przetwórstwie rolno – spożywczym wiodące są przemysły: mięsny, owocowo-warzywny, piwowarski, spirytusowy i młynarski oraz najlepiej rozwinięte przetwórstwo mleka. Podlaskie mleczarnie są największymi i najnowocześniejszymi wytwórniami produktów mlecznych w kraju. Część produkcji importuje się na bardzo wymagające rynki Europy Zachodniej.

⁵¹ Marek Misiak. Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej polski u progu akcesji do unii europejskiej, Warszawa, styczeń 2004r., Ekspertyza wykonana na zlecenie Departamentu Koordynacji Polityki Strukturalnej w MGiP.

⁵² Stratega rozwoju obszarów wiejskich i rolnictwa na lata 2007-2013 (z elementami prognozy do roku 2020). Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa, listopad 2004 r.

⁵³ Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego I kwartał 2006, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok maj 2006

Pomimo, iż przemysł to przede wszystkim produkcja i przetwórstwo artykułów spożywczych (53,9% produkcji sprzedanej przemysłu), istotne znaczenie ma również produkcja drewna i wyrobów z drewna (9,3%), produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych (5%), a także produkcja maszyn i urządzeń (4,7%). Stosunkowo niski jest jednak poziom technologiczny przemysłu.

Z wyjątkiem przetwórstwa rolniczego, równomiernie rozmieszczonego w stosunku do bazy surowcowej, największe ogniska przemysłu skupione są w największych miastach województwa – Białymstoku – największym ośrodku przemysłowym regionu (z rozwiniętym przemysłem budowlanym, lekkim, elektromaszynowym i spożywczym) oraz w Łomży i Suwałkach.

Województwo charakteryzuje duży stopień czystości i naturalności środowiska przyrodniczego oraz nieprzeciętne walory przyrodnicze. Około 26% powierzchni regionu jest objęte wdrażaniem Europejskiego Systemu Obszarów Chronionych Natura 2000, co stwarza konieczność rozwijania gospodarki regionu zgodnie z wymaganiami ochrony środowiska (zaprzestanie i nierozwijalnie uciążliwej produkcji) poprzez rozwój alternatywnych kierunków rozwoju gospodarczego np.: zrównoważonej turystyki, wielofunkcyjnego leśnictwa, rolnictwa ekstensywnego. Cały obszar województwa został włączony do ekoregionu „Zielone Płuca Polski”.

Szans rozwoju sektora produkcyjnego upatrywać należy w wysokiej jakościowo bazie surowcowej dla przetwórstwa rolniczego, utrwalonej tradycji produkcyjnej i eksportowej w niektórych dziedzinach przemysłu (np. mleczarski, mięsny, piwowarski, tytoniowy, włókienniczy, drzewny), bliskości i dobrym powiązaniu z chłonnym rynkiem „wschodnim”, znacznym potencjale naukowo-badawczym szkolnictwa wyższego oraz jakości środowiska korzystnym dla przemysłów wysokich technologii⁵⁴.

Wiodące klastry przemysłu województwa podlaskiego.⁵⁵

Rozwój gospodarczy województwa podlaskiego opiera się w znacznej mierze na trzech wiodących klastrach przemysłu: spożywczym (głównie mleczarskim), drzewnym (w tym meblarskim) i maszynowym. Wynika to ze specyfiki naszego regionu – charakter rolniczy ze znacznymi zasobami lasów. Celowe zatem będą działania sprzyjające dalszemu dynamicznemu rozwojowi.

Przemysł spożywczy

W sektorze spożywczym województwa podlaskiego, najbardziej rozwinięty jest przemysł mleczarski – bardzo mocno związany z rolnictwem i hodowlą zwierząt - zdominowany przez duże firmy z wysokim poziomem technologii. Pomiedzy tymi firmami (głównie z polskim kapitałem) i rolnikami istnieje dobra współpraca, ale duże firmy nie mają dobrych związków z mniejszymi.

W regionie istnieje ponad 700 jednostek zajmujących się przetwórstwem rolno-spożywczym i niemal wszystkie należą do sektora prywatnego. Wytwarzają produkty mięsne, drobiowe, owocowo- warzywne, zbożowe oraz alkohol i piwo.

Podlaskie mleczarnie słyną w całym kraju jako największe i najnowocześniejsze wytwórnie produktów mlecznych. Spółdzielnie mleczarskie z Grajewa, Kolna, Piątnicy, Suwałk i Zambrowa znajdują się w pierwszej dziesiątce krajowego rankingu jednostek tej branży, zaś

⁵⁴ Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku. Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, styczeń 2006

⁵⁵ Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku. Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, styczeń 2006

SM "Mlekwita" w Wysokiem Mazowieckiem zajmuje miejsce pierwsze. Dobre wyniki osiągają również mleczarnie w Siemiatyczach (największy w kraju eksporter serów twardych), Suwałkach, Bielsku Podlaskim i w Augustowie.

Regionalne przedsiębiorstwa wykorzystują do produkcji nowoczesne oprzyrządowanie i najwyższej klasy technologie wytwórcze. Ich oferta asortymentowa jest niezwykle bogata i gwarantuje najwyższą jakość walorów smakowych. Wiele z przedsiębiorstw posiada certyfikaty jakości ISO.

Przemysł drzewny i meblarski

Konkurencyjność przemysłu drzewnego w istotny sposób powiązana jest z nowoczesnością wyrobów, będących w dużej mierze pochodną poziomu nowoczesności wyposażenia technicznego zakładów i stosowanych technologii oraz innowacyjnością produkcji. Funkcjonujące w województwie przedsiębiorstwa przemysłu drzewnego są w stanie nasycić nie tylko rynek lokalny. Produkuje się tutaj m.in. parkiety, meble, stolarkę okienną i drzwiową, elementy konstrukcji domów oraz sklejkę, która trafia również europejskie rynki zagraniczne.

Przemysł drzewny w znacznej mierze oparty jest na rodzimych surowcach rozległych obszarów leśnych województwa.

Przemysł maszynowy

Oferta podlaskiego przemysłu maszynowego jest niezwykle bogata. Wytwarzany asortyment w pełni zaspokaja potrzeby lokalne, a jego nadwyżki eksportowane są do innych krajów.

4. Turystyka.

Jako region o walorach przyrodniczo-krajobrazowych, Podlaskie jest atrakcyjne turystycznie. W 2005r. z noclegów w obiektach turystycznych⁵⁶ skorzystało 398,3 tys. osób, w tym 86 tys. to turyści zagraniczni. 180 obiektów turystycznych (w tym 36 obiektów hotelarskich) dysponowało 11,8 tys. miejsc noclegowych, z czego 6,1 tys. miejsc znajdowało się w obiektach całorocznych. Najlepiej rozwiniętą bazę posiada północna i wschodnia część Podlasia. Najwięcej obiektów turystycznych działa na terenie powiatów: augustowskiego (36), suwalskiego (26), hajnowskiego (14) i sejneńskiego (13) oraz w mieście Białymstoku (17). W stosunku do poprzedniego roku ogólna liczba miejsc noclegowych zmniejszyła się o 6,5%. Jednocześnie obiekty noclegowe zlokalizowane na terenie woj. podlaskiego przyjęły o 5,9% mniej turystów niż przed rokiem.

Tak niska liczba hoteli świadczy o znacznym niedoborze w tym zakresie oraz jest poważną barierą w turystycznym wykorzystaniu regionu. Baza i poziom usług nie odpowiada potrzebom klientów, a połączenia transportowe nie dają szansy na bezpieczne i szybkie przemieszczanie się, co powoduje spadek liczby turystów odwiedzających województwo podlaskie. Aby zwiększyć wpływ turystyki na rozwój gospodarczy, istnieje potrzeba rozwoju inwestycji w tym sektorze⁵⁷.

Obok tradycyjnych form uprawiania turystyki w województwie podlaskim funkcjonuje silnie rozwijający się nurt turystyki aktywnej:

- kajakowej
- rowerowej
- pieszej

⁵⁶ Turystyka w województwie podlaskim w 2005r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, kwiecień 2006

⁵⁷ *Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku.* Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, styczeń 2006

- konnej

Ściśle powiązana z turystyką aktywną jest turystyka przyrodnicza:

- Podlaski Szlak Bociani - o długości ponad 200 km na trasie Białowieża – Pentowo (Europejska Wieś Bociana) – Tykocin – Goniądz. Znajduje się tu największe w Europie skupisko bociana białego.

Bogactwo wielu kultur umożliwia także rozwój turystyki kulturowej:

- Szlak Tatarski - prowadzący ziemiami niegdyś zamieszkałymi przez polskich Tatarów (w XVII w). Pozostały meczety i cmentarze (mizary). Orientalne eksponaty odnaleźć można w Muzeum Ziemi Sokólskiej i Muzeum Historyczne w Białymstoku.
- Kraina Otwartych Okiennic (element Podlaskiego Szlaku Bocianiego) - na trasie zabytkowe drewniane cerkwie i kaplice prawosławne z XIX w., krzyże przydrożne oraz drewniane budynki mieszkalne z bogato zdobionymi okiennicami z końca XIX i początku XX w.
- Szlakiem religii województwa podlaskiego - trasa 1 prowadzi przez różnorodnie etnicznie i wyznaniowo tereny wschodniego Podlasia i Suwalszczyzny; trasa 2 - wschodnimi rubieżami województwa, przez tereny zamieszkane w większości przez ludność prawosławną.

5. Handel zagraniczny.⁵⁸

Handel zagraniczny w gospodarce województwa odgrywa dużą rolę z racji przygranicznego położenia województwa, niemniej aktywność województwa w obrotach handlu zagranicznego jest stosunkowo najniższa w kraju. Wielkość eksportu województwa (1,3%) plasuje je na przedostatniej pozycji w kraju, natomiast importu (0,8%) na ostatniej pozycji. W kierunkach eksportu dominuje sprzedaż na rynki byłego ZSRR, import zaś pochodzi z krajów UE.

6. Atrakcyjność inwestycyjna województwa podlaskiego. Inwestycje.

Atrakcyjność inwestycyjną rozumieć można jako „zdolność skłonienia inwestorów do wyboru regionu jako miejsca lokalizacji inwestycji”⁵⁹. Z badań przeprowadzonych w Polsce przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową na temat atrakcyjności inwestycyjnej województw i podregionów wynika niska atrakcyjność inwestycyjna woj. podlaskiego (najniższa w kraju, obok województw: podkarpackiego, świętokrzyskiego i lubelskiego). Poważnym problemem naszego regionu jest przede wszystkim niska aktywność wobec inwestorów, słaba dostępność transportowa i niski poziom rozwoju infrastruktury gospodarczej. Znacznym utrudnieniem są także niewielkie zasoby pracy i słabo rozwinięta infrastruktura społeczna. Wysoki jest natomiast na Podlasiu poziom bezpieczeństwa powszechnego, co wynika z relatywnie niskiego poziomu przestępczości, w tym kryminalnej, a stosunkowo wysokiego odsetka wykrywanych przestępstw. Zainteresowanie kapitału zagranicznego jest niewielkie z uwagi na bardzo małą atrakcyjność regionu spowodowaną między innymi: niskim poziomem PKB, niewielką chłonnością rynku, małym stopniem urbanizacji i rozwoju infrastruktury, słabo rozwiniętą produkcją przemysłową, mało konkurencyjną kadrą pracowniczą itp.

Według danych szacunkowych PAIIZ 2005, spośród ogólnej liczby bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) w Polsce do 2004r., jedynie 1,6% z nich ulokowanych zostało

⁵⁸ Tamże

⁵⁹ Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2005. pod red. Tomasza Kalinowskiego; (zespół aut. Anna Hildebrandt et al.), Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2005

w województwie podlaskim⁶⁰. Niekorzystną sytuację podkreśla fakt, iż w 2004 r. oprócz niewielkiego poziomu inwestycji zagranicznych w województwie podlaskim niewielkie było również zainteresowanie możliwością inwestowania w regionie. Oznacza to, iż region jest sporadycznie brany pod uwagę w analizach lokalizacyjnych sporządzanych przez potencjalnych inwestorów ściągających do Polski.

Z roku na rok wzrasta w całości BIZ w Polsce udział inwestycji typu *greenfield* (2002 - 37%, 2003 - 51%, 2004 - 58%), a maleje udział prywatyzacji (2002 - 36%, 2003 - 22%, 2004 - 17%). Stanowić to może szansę dla województwa podlaskiego poprzez skoncentrowanie uwagi na podmiotach zainteresowanych inwestowaniem od podstaw.

Na koniec 2004r. spośród 90,9 tys. pomiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w regionie jedynie 397 charakteryzowało się udziałem kapitału zagranicznego (wg danych PAIiIZ działało wtedy w Polsce 51.500 firm z udziałem kapitału zagranicznego). Ośmiu największych inwestorów (m.in. American Tobacco Industries Plc, PepsiCo, Pflleiderer) ulokowało w regionie inwestycje przekraczające 1 mln USD każda. Zainteresowania inwestorów zagranicznych koncentrują się zwłaszcza na przedsięwzięciach dystrybucyjnych, w mniejszym stopniu na produkcyjnych.

3. Uwarunkowania instytucjonalne.

3.1 Kierunki i instrumenty krajowej polityki zatrudnienia.

Poniżej zostały opisane kluczowe dla polityki zatrudnienia **krajowe dokumenty o charakterze strategicznym**. Wyznaczają one główny kierunek dla wszelkich inicjatyw i działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy oraz inne instytucje, których celem jest promocja zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia i integracja społeczna, a także rozwój zasobów ludzkich, w szczególności w drodze kształcenia.

Strategia Rozwoju Kraju na lata 2007 – 2015 jest nadrzędnym dokumentem strategicznym rozwoju społeczno – gospodarczego kraju, stanowiącym odniesienie dla pozostałych strategii i programów rządowych oraz opracowywanych przez jednostki samorządu terytorialnego. Strategia zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju opiera się na trzech filarach: społecznym, ekonomicznym i środowiskowym. Określa również warunki, które powinny ten rozwój zapewnić. Głównym celem Strategii jest podniesienie poziomu i jakości życia mieszkańców Polski: poszczególnych obywateli i rodzin.

Krajowy Program Reform na lata 2005 - 2008 jest dokumentem przedstawiającym działania, jakie rząd polski zamierza podjąć dla realizacji podstawowych celów odnowionej Strategii Lizbońskiej. Jako cel główny przyjęto utrzymanie wysokiego tempa wzrostu gospodarczego, sprzyjającego tworzeniu nowych miejsc pracy z zachowaniem zasad zrównoważonego rozwoju. W obszarze polityki rynku pracy Krajowy Program Reform wskazuje następujące priorytety służące osiągnięciu celu głównego: tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy, zmniejszanie bezrobocia oraz poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki.

⁶⁰ Według danych PAIiIZ 2005 skumulowana wartość kapitału zagranicznego w Polsce w latach 1993-2004 wyniosła na 31.12.2004 prawie 84,48 mld USD. (w tym wartość kapitału zainwestowanego w podmiotach nie objętych badaniem PAIiIZ tj. z udziałem kapitału zagranicznego poniżej 1 mln USD, została oszacowana na kwotę 3,83 mld USD).

Kierunki polityki państwa w odniesieniu do zatrudnienia i rynku pracy określa **Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013**. Podstawowe cele Krajowej Strategii Zatrudnienia obejmują:

- wzrost zatrudnienia,
- ograniczenie bezrobocia,
- uzyskanie znaczących postępów w zakresie jakości zatrudnienia.

Cele te mają być wdrażane poprzez wypełnianie następujących kierunków działania:

- wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy,
- rozwój kształcenia ustawicznego i poprawa jakości edukacji,
- poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz elastyczności rynków pracy,
- aktywna polityka rynku pracy wobec osób zagrożonych bezrobociem,
- niwelowanie różnic regionalnych oraz przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy. Dokumentami określającymi strategiczne kierunki interwencji państwa w obszarze integracji społecznej są: **Narodowa Strategia Integracji Społecznej** oraz **Strategia Polityki Społecznej na lata 2007-2013**. Podlaska Strategia Zatrudnienia do 2015 roku uwzględnia następujące priorytety określone w obu strategiach:

- wdrożenie aktywnej polityki społecznej,
- kompleksową rehabilitację i aktywizację osób niepełnosprawnych,
- aktywizację i mobilizację organizacji społecznych i partnerów lokalnych,
- rozwój partnerstwa publiczno-społecznego jako podstawę rozwoju usług społecznych,
- integrację społeczną i zawodową uchodźców i imigrantów. Cele PSZ 2015 w obszarze edukacji i kształcenia pozostają spójne z następującymi dokumentami:

Strategią Rozwoju Edukacji na lata 2007 - 2013, która określa jako cel główny podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiej jakości kształcenia. Równocześnie Strategia przewiduje stałe podnoszenie poziomu kwalifikacji osób dorosłych, przede wszystkim kwalifikacji zawodowych oraz ogólnych kompetencji niezbędnych do funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie.

Strategią rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2010 roku zakładającą zwiększenie znaczenia szkolnictwa wyższego w ogólnym systemie edukacji w celu poprawy jakości szkolnictwa wyższego, dostosowania nauczania do wymogów rynku pracy oraz harmonizacji w ramach Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego.

Strategią Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010 wyznaczającą kierunki rozwoju kształcenia ustawicznego w kontekście idei uczenia się przez całe życie i budowania społeczeństwa opartego na wiedzy.

Zakres wsparcia realizowanego na poziomie regionalnym w zasadniczej mierze będzie się opierał na **Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki (PO KL)**. Komplementarność celów obu dokumentów dotyczy przede wszystkim następujących obszarów wsparcia: zwiększenie adaptacyjności przedsiębiorstw i pracowników, zwiększenie dostępu do zatrudnienia, wzmocnienie integracji społecznej oraz rozwój wykształcenia i kompetencji.

Celem głównym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej. Do osiągnięcia celu głównego Programu, przyczyni się realizacja następujących celów szczegółowych:

- dopasowanie zasobów pracy do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy,
- zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego,
- podniesienie poziomu i jakości wykształcenia społeczeństwa,
- wsparcie dla budowy sprawnego i partnerskiego państwa,

– wzrost spójności terytorialnej.

W ramach PO KL w kompetencji regionalnym realizowane będą m.in. działania mające na celu aktywizację osób bezrobotnych i biernych zawodowo, zapobieganie wykluczeniu społecznemu oraz zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia osobom i grupom doświadczającym dyskryminacji na rynku pracy, poprzez rozwijanie alternatywnych form zatrudnienia, podnoszenie lub zmianę kwalifikacji zawodowych, wspieranie zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej oraz promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Wsparcie skierowane do przedsiębiorstw i ich pracowników obejmie wzmocnienie ich potencjału i dostosowania kwalifikacji do potrzeb regionalnej strategii rozwoju, w tym wspieranie transferu wiedzy w ramach współpracy pracowników przedsiębiorstw oraz jednostek naukowych i badawczo-rozwojowych.

Wyrównywanie szans edukacyjnych na wszystkich etapach kształcenia będzie jednym z głównych kierunków działań realizowanych na poziomie regionalnym. Ponadto, oferowane wsparcie ma na celu rozwijanie nowego modelu pracy szkoły, który pozwoli poszerzyć ofertę edukacyjną o zagadnienia kluczowe dla rozwoju ucznia. Podejmowane będą również działania nakierowane na upowszechnienie kształcenia ustawicznego osób dorosłych podnoszących kwalifikacje lub uzupełniających wykształcenie w formach szkolnych lub pozaszkolnych oraz działania zmierzające do rozwoju szkół wyższych o znaczeniu regionalnym.

Istotną kwestią jest wsparcie rozwoju zasobów ludzkich na obszarach wiejskich, poprzez umożliwienie dostępu do wysokiej jakości edukacji i szkoleń, wsparcie dla zwiększenia zatrudnienia poza rolnictwem i rozwoju przedsiębiorczości.

Wśród programów operacyjnych wspierających rozwój zasobów ludzkich w województwie podlaskim wymienić należy **Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej**, którego główną intencją jest tworzenie instrumentu wsparcia dla województw Polski Wschodniej, w celu przeciwdziałania problemom społeczno-gospodarczym tej części kraju, przy wykorzystaniu istniejących potencjałów dla rozwoju regionów wschodniej Polski.

Celem programu jest „przyspieszenie tempa rozwoju społeczno - gospodarczego Polski Wschodniej”. Zakres interwencji programu będzie obejmował zagadnienia dotyczące budowy nowoczesnej gospodarki i wsparcia wojewódzkich ośrodków wzrostu oraz infrastruktury drogowej. Impulsem do tworzenia nowoczesnej gospodarki będą przedsięwzięcia związane m.in. z rozwojem infrastruktury uczelni wyższych, infrastruktury społeczeństwa informacyjnego, wspieraniem innowacji oraz promocji i współpracy. W ramach wsparcia dofinansowane będą m.in. systemy miejskiego transportu zbiorowego, a także ośrodki targowe, wystawiennicze, kongresowe i konferencyjne. Ponadto wspierane będą projekty z zakresu infrastruktury drogowej i infrastruktury drogowych przejść granicznych. Realizacja Programu przyczyni się do unowocześnienia wielu sfer życia społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej: nauki, gospodarki, komunikacji oraz wygeneruje nowe miejsca pracy.

3.2 Regionalna polityka zatrudnienia

Niemal wszystkie z regionalnych dokumentów o charakterze strategicznym i programowym bezpośrednio lub pośrednio dotyczą problemów zatrudnienia i poruszają się w obrębie szeroko rozumianej polityki rynku pracy.

Wyznacznikiem ogólnego kierunku rozwoju zatrudnienia i kapitału ludzkiego w regionie, a zarazem dokumentem, w oparciu o założenia którego opracowana została PSZ 2015 jest **Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku**. Rozwój zasobów ludzkich

zgodnie z potrzebami rynku pracy jest jednym z głównych składników, a zarazem celów polityki regionalnej. Cel ten będzie wspierać powrót do aktywności zawodowej osób będących w bardzo trudnej sytuacji, pozostających bez pracy przez długi okres czasu. Wspierane będą również działania na rzecz kobiet na rynku pracy oraz osób podejmujących działalność gospodarczą. Kluczowym elementem rozwoju potencjału ludzkiego, zwłaszcza na obszarach wiejskich, jest stymulowanie aktywnych postaw społeczeństwa obywatelskiego oraz wspieranie oddolnych inicjatyw lokalnych. Strategia wymienia także działania, które mają się przyczynić do powstawania nowych miejsc pracy oraz stwarzać dogodne warunki do utrzymania już istniejących, dając także możliwość zaplanowania i dostosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w miarę występujących potrzeb i posiadanych możliwości. W zakresie kształcenia ustawicznego zaproponowana została oferta, zawierająca szkolenia i przekwalifikowania zawodowe zarówno dla pracujących, bezrobotnych, jak i uczestniczącej w tym procesie kadry dydaktycznej, która zwiększy mobilność zawodową mieszkańców. Szansą na zmniejszenie bezrobocia jest rozszerzenie oferty edukacyjnej i dostosowanie tego procesu do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych uwzględniających lokalne potrzeby. Planowane w ramach Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego działania mają doprowadzić do wzmocnienia instytucjonalnej obsługi oraz aktywnego kreowania polityki rynku pracy na szczeblu lokalnym i regionalnym, zwiększenia dostępności do informacji i poradnictwa zawodowego, dostosowania systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, co powinno korzystnie wpłynąć na rozwój gospodarczo - społeczny regionu.

Instrumentem realizującym Strategię Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku jest **Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2007-2013**. Województwo podlaskie musi sprostać wyzwaniom, jakie niesie ze sobą integracja z Unią Europejską, szczególnie w zakresie konkurencji przedsiębiorstw na jednolitym rynku oraz w związku z szybkim procesem przechodzenia od społeczeństwa przemysłowego do informacyjnego.

Za cel główny Programu uznano: **Zwiększenie tempa wzrostu gospodarczego w celu tworzenia nowych miejsc pracy przy poszanowaniu i zachowaniu dziedzictwa przyrodniczego i kulturowego regionu**. Podstawowym obszarem interwencji w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego są działania ukierunkowane na tworzenie regionalnego potencjału gospodarczego i wzrost integracji społecznej. Wsparcie dotyczyć będzie zwiększenia oferty edukacyjnej oraz powiązania kierunków kształcenia z potrzebami gospodarki regionu. Podjęte działania będą stymulować rozwój i poprawę bazy materialnej placówek edukacyjnych na wszystkich poziomach kształcenia, w tym kształcenia ustawicznego. Zapewnienie mieszkańcom województwa odpowiedniego standardu i jakości usług medycznych będzie osiągnięte przez wsparcie świadczących te usługi ośrodków zdrowia i specjalistycznych zakładów opieki zdrowotnej. Uzupełnieniem wyżej wymienionych działań będzie budowa sprawnego systemu ratownictwa medycznego na poziomie regionalnym.

Cele Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku pozostają komplementarne w stosunku do zapisów **Wojewódzkiej Strategii Polityki Społecznej** opracowanej dla perspektywy czasowej, obejmującej lata 2006 – 2013. Strategia wyodrębnia cztery obszary strategiczne dla zapewnienia spójności i integracji społecznej w regionie.

Są to:

– rodzina,

obszar ten koncentruje się na wspieraniu działań umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie instytucji rodziny; działania zaplanowane w ramach tego obszaru mają na celu wzmocnienie spójności rodziny, pomoc w utrzymaniu naturalnych więzi w jej obrębie, a także doraźne materialne i pozamaterialne wsparcie,

– zapobieganie wykluczeniu społecznemu osób i rodzin oraz ich integracja ze

społeczeństwem,
wyeksponowanie tego obszaru ma na celu zapewnienie wsparcia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym oraz zwiększenie szansy na powrót osób wykluczonych do życia w społeczeństwie,

– usprawnienie systemu wsparcia społecznego,

które ma być odpowiedzią na problem systematycznego wzrostu ludności w wieku poprodukcyjnym co oznacza zwiększenie zapotrzebowania na usługi opiekuńcze dla osób starszych; problemem staje się również brak kompleksowego systemu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych organizowanego na poziomie lokalnym, który pozwalałby na podwyższenie aktywności oraz zatrudnienia tychże osób; niezbędne jest także stworzenie korzystnych warunków umożliwiających doskonalenie zawodowe służb społecznych z terenu województwa,

– wsparcie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego,

rozumiane jako działania mające na celu zwiększenie aktywności instytucji sektora pozarządowego w niektórych sferach życia społecznego i popularyzacja idei wolontariatu.

Dokumentem realizującym ogólne kierunki nakreślone w Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego w obszarze edukacji i kształcenia jest **Program Rozwoju Edukacji Województwa Podlaskiego na lata 2002 - 2007**. Zgodnie z założeniami reformy systemu oświaty oraz administracji publicznej jednostki samorządu terytorialnego przejęły do prowadzenia większość publicznych szkół i placówek oświatowych. Samorządy stanęły przed niezwykle trudnym zadaniem, jakim jest prowadzenie takich działań, które pozwolą na zapewnienie odpowiednio wysokiej jakości kształcenia i wychowania. Program zawiera podstawowe cele i kierunki działań w zakresie polityki edukacyjnej województwa podlaskiego, które zostały określone jako:

– stwarzanie równych szans wszechstronnej edukacji,

– kształcenie na rzecz rozwoju gospodarczego regionu,

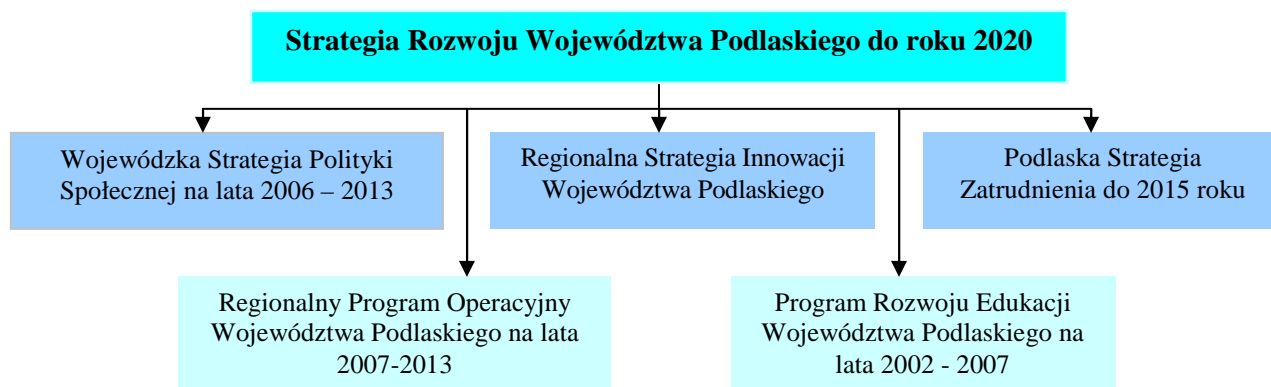
– przygotowanie do sprawnego funkcjonowania we współczesnym świecie,

– wykorzystanie dziedzictwa kulturowego w regionie,

– wprowadzenie systemowych rozwiązań w procesie wychowania.

W korelacji ze Strategią Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020 została opracowana **Regionalna Strategia Innowacji Województwa Podlaskiego**. Wytycza ona cele i kierunki rozwoju przedsiębiorczości i jego otoczenia na najbliższe lata. Okres realizacji Strategii przypada na lata 2005-2013. Strategia jest dokumentem o fundamentalnym znaczeniu dla rozwoju przedsiębiorczości i jej związków z instytucjami otoczenia biznesu oraz szkołami wyższymi i jednostkami badawczo-rozwojowymi. Ważną rolę w procesie wdrażania Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Podlaskiego przewidziano również dla administracji publicznej, w szczególności dla samorządów terytorialnych wszystkich szczebli, jako potencjalnego nośnika procesów innowacyjnych oraz czynnika generującego i wspierającego innowacje.

Struktura dokumentów strategicznych i programowych w woj. Podlaskim



Źródło: opracowanie własne

3.3 Instytucje rynku pracy w woj. podlaskim.

Polityka rynku pracy w Polsce prowadzona jest przez instytucje rynku pracy, które realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej i działają w celu:

1. pełnego i produktywnego zatrudnienia,
2. rozwoju zasobów ludzkich,
3. osiągnięcia wysokiej jakości pracy,
4. wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶¹ do instytucji rynku pracy należą: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego. Programy aktywnej polityki rynku pracy oraz polityka pasywna podejmowane są przez publiczne podmioty polityki rynku pracy i finansowane przez Fundusz Pracy.

1. Publiczne Służby Zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia to system organów zatrudnienia wraz z urzędami je obsługującymi, urzędem obsługującym ministra właściwego ds. spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi realizującymi zadania określone ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W skład publicznych służb zatrudnienia wchodzi 16 wojewódzkich urzędów pracy, 338 urzędów powiatowych oraz ich filie.

Na terenie województwa podlaskiego funkcjonuje Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku wraz z oddziałami terenowymi w Łomży i w Suwałkach oraz 14 Powiatowych Urzędów Pracy. Zadania publicznych służb zatrudnienia w większości realizowane są przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, których działania skierowane są na pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy poprzez świadczenie usług i instrumentów rynku pracy oraz realizację projektów i programów rynku pracy.

⁶¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99 poz. 1001 późn. zm.)

Struktura publicznych służb zatrudnienia oparta jest o strukturę samorządu terytorialnego zbudowanego przy wykorzystaniu zasady pomocniczości, zgodnie z którą samorządy są wzajemnie niezależne. Brak hierarchii negatywnie wpłynął na partnerstwo i koordynację zadań pomiędzy szczeblami samorządu. Nastąpiło rozproszenie publicznych służb zatrudnienia i instytucji polityki społecznej w ramach niezależnych struktur samorządowych. Mamy więc do czynienia z wieloma autonomicznymi podmiotami lokalnej polityki rynku pracy.

Na poziomie wojewódzkim Marszałek będący organem zatrudnienia, odpowiada za określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich. Wojewódzki Urząd Pracy jako jednostka organizacyjna samorządu województwa jest realizatorem ustawowo przypisanych samorządowi województwa zadań w tym zakresie. Pomimo jednak ustawowego określenia zadań i kompetencji samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, nie ma on dostatecznych instrumentów realizacyjnych wobec pełnej autonomii jednostek samorządu terytorialnego niższych szczebli. Do głównych zadań **Wojewódzkiego Urzędu Pracy**⁶² należy programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, organizowanie i koordynowanie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, a także ich rozwijanie na terenie województwa, koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy m.in. przez prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego pracowników i poszukujących pracy, prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych i agencji zatrudnienia, opracowywanie i upowszechnianie informacji o rynku pracy, kierowanie w ramach umów międzynarodowych do pracy za granicą.

Od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej instrumentem, którym dysponują urzędy pracy wspierającym mobilność pracowników jest działalność sieci **EURES** (Europejskie Służby Zatrudnienia). Doradcy i asystenci EURES działają poprzez udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w poszukiwaniu zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników, informowaniu o warunkach życia i pracy w krajach EOG i inicjowaniu projektów o wymianie międzynarodowej. W latach 2004-2005 w ramach sieci EURES Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku dysponował 3428 miejscami pracy, w odpowiedzi na które wysłano łącznie (bezpośrednio do pracodawców lub doradców EURES) 1539 podań osób zainteresowanych podjęciem pracy za granicą.

Organem odpowiedzialnym za rozwiązywanie problemów rynku pracy na terenie powiatu jest Starosta Powiatu, który w tym celu wykorzystuje **Powiatowy Urząd Pracy** (PUP). Do zadań samorządu powiatu⁶³ (PUP) w zakresie aktywnych działań na rzecz zatrudnienia należy przede wszystkim: pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy, prowadzenie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, inicjowanie i wdrażanie instrumentów rynku pracy, inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy, inicjowanie, organizowanie i finansowanie projektów lokalnych i innych działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych. Jednocześnie PUP są także instytucjami odpowiedzialnymi za rejestrację osób bezrobotnych i wypłatę zasiłków dla bezrobotnych. Ponadto PUP współdziała z powiatową radą zatrudnienia w zakresie promocji zatrudnienia oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy, współpracuje z gminami poprzez upowszechnianie ofert pracy, informacji o usługach poradnictwa zawodowego i szkoleniach, organizacji robót publicznych oraz zatrudnienia socjalnego.

⁶² art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.)

⁶³ art. 9 ust. 1 ustawy jak wyżej

Funkcjonujące w województwie podlaskim urzędy pracy odgrywają ważną rolę w realizacji polityki zatrudnienia w regionie. Potencjał kadrowy oraz możliwość ich efektywnego działania nie są jednak satysfakcjonujące. Przyczyną tego są problemy finansowe oraz niewystarczająca liczba pracowników urzędów pracy w stosunku do liczby bezrobotnych. Mechanizm finansowania publicznych służb zatrudnienia polega na zobowiązaniu jednostki prowadzącej samorządu terytorialnego do zapewnienia środków na utrzymanie infrastruktury i etatów pracowników. Finansowane jest funkcjonowanie urzędów pracy, a nie realizacja usług rynku pracy. Dlatego urzędy pracy zwiększają liczbę zatrudnionych pracowników w ramach posiadanych możliwości finansowych, a nie w odniesieniu do faktycznych potrzeb rynku pracy. Na koniec 2005r. w urzędach pracy województwa podlaskiego zatrudnionych było 669 osób. Biorąc pod uwagę sytuację województwa podlaskiego w zakresie zatrudnienia w urzędach pracy na tle kraju, podlaskie urzędy pracy zatrudniały najmniej, obok województwa opolskiego i lubuskiego, pracowników (3,4%). Od 2002 roku daje się zauważyć systematyczny wzrost liczby osób zatrudnionych w urzędach pracy w regionie (patrz Tabela 8 Aneks nr 2).

Negatywnym aspektem działania publicznych służb zatrudnienia była wysoka płynność zatrudnienia (patrz Tabela 9 Aneks nr 2). Powodowało to krótkotrwałość i przypadkowość zatrudnienia i miało wpływ na jakość i efektywność działania. Wysoka płynność zatrudnienia w dużej mierze wynikała stąd, iż braki kadrowe w urzędach pracy do czasu wejścia w życie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, były uzupełniane poprzez zatrudnianie w powiatowych urzędach pracy pracowników w ramach robót publicznych i prac interwencyjnych. Od 2006r. przepisy tejże ustawy wyłączyły możliwość zatrudniania pracowników w ten sposób.

Od 2005 roku w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy, w oparciu o ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyróżniono sześć kluczowych grup pracowników odpowiedzialnych za realizację usług: pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty ds. rozwoju zawodowego, specjalisty do spraw programów, lidera klubu pracy, krajową kadrę sieci EURES. Ustawa daje możliwość przyznania osobom zatrudnionym na tych stanowiskach dodatków do wynagrodzeń powiązanych z jakością wykonywanej pracy. W celu profesjonalizacji kadry służb zatrudnienia uregulowane zostały również wymagania dotyczące osób zatrudnianych na ww. stanowiska. W 2005r. w powiatowych i Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku było zatrudnionych:

- 64 pośredników pracy (w tym 2 osoby w WUP),
- 31 doradców zawodowych (w tym 12 w WUP),
- 10 specjalistów ds. rozwoju zawodowego,
- 30 specjalistów ds. programów (w tym 21 w WUP),
- 4 osoby z kadry sieci EURES.

Oznacza to, iż profesjonalną kadrę obsługującą klientów urzędów pracy tworzyło 139 osób, co stanowi ok. 20% ogółu zatrudnionych w urzędach pracy. Odnosząc tę wielkość do skali i problemu zjawiska bezrobocia, jest to grupa zbyt mała. Przeważająca część pracowników publicznych służb zatrudnienia wykonywała czynności o charakterze administracyjnym.

W oparciu o doświadczenia krajów OECD można sądzić, że pośrednictwo w poszukiwaniu pracy oraz doradztwo zawodowe wydają się być dwoma najważniejszymi elementami aktywnych polityk rynku pracy ze względu na ich skuteczność.⁶⁴ Mimo to, ich rola zarówno w Polsce, jak i w regionie jest bardzo ograniczona, z uwagi przede wszystkim na skalę wykorzystania. Z danych statystycznych z końca 2005r. wynika, iż w województwie podlaskim na jednego doradcę zawodowego w powiatowych urzędach pracy przypadało aż 3 852 bezrobotnych, co

⁶⁴ *Zatrudnienie w Polsce 2005*, red. M. Bukowski, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, MGiP 2005, s.210

w praktyce uniemożliwia skuteczne prowadzenie doradztwa zawodowego. Z drugiej strony sami zainteresowani nie doceniają tego instrumentu (patrz Tabela 10 Aneks nr 2).

Duża liczba osób bezrobotnych, a przede wszystkim rosnący udział w grupie bezrobotnych osób wymagających szczególnego wsparcia, np. długotrwale bezrobotnych, wskazuje na konieczność poprawy funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, w szczególności poprzez zwiększenie liczby pracowników zajmujących się usługami rynku pracy, a także poprzez podnoszenie ich kwalifikacji, zmierzających do szybkiej profesjonalizacji służb zatrudnienia.

Efektywność zatrudnieniowa

W ocenie aktywnych programów rynku pracy istotną rolę odgrywa badanie efektywności zatrudnieniowej poszczególnych form. Efektywność zatrudnieniową określa się jako stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w określonym programie uzyskały w okresie 3 miesięcy zatrudnienie (bądź jeszcze w trakcie trwania programu), do ogólnej liczby osób, które zakończyły udział w danym programie. Wskaźnik ten pozwala ocenić efekt zaktywizowania bezrobotnych poprzez zastosowanie określonego programu.

W latach 2002-2004 największą efektywność osiągnęły następujące programy aktywnego przeciwdziałania bezrobociu: umowy absolwenckie, tj. refundowane wynagrodzenie absolwentów (ok. 64-74%), prace interwencyjne (ok. 62-68%), programy specjalne (ok. 50-80%), staże (ok. 34-40%), szkolenia (ok. 28-43%). W 2005r. największą efektywność osiągnęły:

- prace interwencyjne (58,8% uczestników),
- staże (46,9% uczestników),
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (40,8% uczestników)
- szkolenia (40,3% uczestników) (Tabela 14 Aneks 2).

Jedną z głównych słabości programów rynku pracy, do czasu wejścia w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz uruchomienia programów unijnych, było budowanie programów poprzez skupienie się na narzędziach ich realizacji, a nie grupach wymagających wsparcia, co nie pozostawało bez wpływu na efektywność działań.

Dla zwiększenia efektywności i skuteczności polityki rynku pracy rozwój publicznych służb zatrudnienia powinien zmierzać w kierunku:

- orientacji usług zatrudnieniowych na klienta,
- właściwego określenia adresatów programów oraz odpowiedniego doboru działań dla wskazanych grup odbiorców,
- stabilności finansowania programów aktywizacji.

2. Pozostałe instytucje rynku pracy.

Ważną rolę w systemie publicznych służb zatrudnienia pełnią **Ochotnicze Hufce Pracy**, specjalizujące się w działaniach na rzecz młodych osób zagrożonych marginalizacją i realizujące działania w zakresie kształcenia, szkoleń, wychowania poprzez pracę, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Ponadto refundują one pracodawcom zatrudniającym pracowników młodocianych wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne. Działania OHP wspomagane są przez istniejące przy nich kluby pracy, młodzieżowe biura pracy, Mobilne Centra Informacji Zawodowej oraz ośrodki szkolenia i wychowania.⁶⁵

Na terenie województwa podlaskiego w ramach struktury organizacyjnej Podlaskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy funkcjonują:

⁶⁵ jw.

- Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (w Białymstoku, Łomży i Suwałkach),
- Ośrodek Szkolenia i Wychowania w Wasilkowie,
- Środowiskowe Hufce Pracy (w Białymstoku, Łomży, Suwałkach i Grajewie),
- Hufiec Pracy w Augustowie,
- Mobilne Centra Informacji Zawodowej (w Białymstoku, Łomży i Suwałkach),
- Młodzieżowe Centrum Kariery w Grajewie,
- Młodzieżowe Biura Pracy i Kluby Pracy (w Białymstoku, Łomży i Suwałkach),
- Ośrodek Szkolenia Zawodowego,
- Gospodarstwo Pomocnicze.

Wsparciem dla działań podejmowanych na rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia są agencje zatrudnienia (agencje pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej) i instytucje szkoleniowe, czyli instytucje niepubliczne, służące pomocą osobom poszukującym pracy i pracodawcom w zakresie pośrednictwa pracy, aktywizacji zawodowej, a także świadczące usługi w zakresie kształcenia ustawicznego na rzecz bezrobotnych, zagrożonych utratą pracy i pracujących.

Agencje zatrudnienia tworzą niepubliczny sektor rynku pracy, funkcjonujący w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych. Na koniec 2005r. w województwie podlaskim funkcjonowało 35 podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia, a liczba niepublicznych agencji zatrudnienia prowadzonych przez te podmioty wyniosła 94 i była jedną z najmniej licznych w kraju, obok województwa lubuskiego – 95 i świętokrzyskiego – 89.

TABELA 14

Liczba agencji zatrudnienia w poszczególnych kategoriach agencji zatrudnienia w 2005r. w województwie podlaskim i w Polsce

Obszar	Liczba agencji zatrudnienia	w tym funkcjonująca jako:				
		Agencja pośrednictwa pracy na terenie RP	Agencja pośrednictwa do pracy za granicą	Agencja pracy tymczasowej	Agencja doradztwa personalnego	Agencja poradnictwa zawodowego
Polska	5001	1234	1097	1002	1170	498
Województwo Podlaskie	94	24	15	12	25	18

Zródło: dane WUP w Białymstoku.

Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy z województwa podlaskiego zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terenie kraju w 2005r. podjęło 500 osób, w tym 227 na podstawie stosunku pracy. Agencje w omawianym okresie pozyskały 1741 ofert pracy. Z usług agencji pośrednictwa pracy korzystały głównie osoby młode do 25 roku życia, następnie między 25 a 50 rokiem życia. Do pracy za granicą w 2005r. agencje pośrednictwa do pracy za granicą skierowały 136 osób w tym 17 kobiet i 119 mężczyzn.

Liczba osób skierowanych przez agencje pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej w 2005r. wyniosła 273.

Ogólna liczba pracodawców korzystających z usług agencji doradztwa personalnego w 2005r. wyniosła 453, natomiast agencje poradnictwa zawodowego świadczyły usługi 8978 osobom i 8 podmiotom.

**Liczba klientów korzystających z usług agencji poradnictwa zawodowego
w województwie podlaskim w 2005r.**

Obszar	Liczba osób korzystających z usługi:				Liczba pracodawców (pomoc w doborze kandydatów na stanowiska)
	Pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia		Informacja zawodowa		
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	
Polska	42372	20823	40347	20196	1543
Województwo podlaskie	2039	1290	6939	4055	8

Zródło: dane WUP w Białymstoku.

Skala usług oferowanych przez agencje zatrudnienia w województwie podlaskim wobec skali bezrobocia jest niewielka, jednak efekty osiągnięte przez agencje zatrudnienia w kraju potwierdzają przydatność tego rodzaju działalności na polskim rynku pracy. Agencje zatrudnienia stwarzają osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy dodatkowe możliwości jej otrzymania, również na rynku zagranicznym. Negatywną cechą podlaskich agencji zatrudnienia jest ich nierównomierne rozmieszczenie przestrzenne. Zdecydowana większość agencji zlokalizowana jest w Białymstoku, stolicy województwa podlaskiego.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowe uregulowania prawne, mające na celu rozwój tego sektora. Zobowiązała agencje zatrudnienia do współpracy z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy. Ustawa stwarza też możliwość przekazywania części zadań dotychczas należących do kompetencji publicznych służb zatrudnienia podmiotom prywatnym, co może zwiększyć zakres usług urzędów pracy również w zakresie pośrednictwa pracy. Tendencje komplementarności działań agencji prywatnych względem służb zatrudnienia obserwowane są w innych państwach UE.

Instytucje szkoleniowe

Od 1 grudnia 2004r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku prowadzony jest rejestr instytucji szkoleniowych. Wpis w rejestrze umożliwia instytucji szkoleniowej uzyskanie zlecenia przeprowadzenia szkolenia finansowanego ze środków publicznych. W okresie 01.12.2004r. do 25.08.2006r. w rejestrze zarejestrowanych zostało 212 podmiotów, w tym 22 podmioty publiczne. Biorąc pod uwagę formę organizacyjną instytucji szkoleniowych, dominowały stowarzyszenia, fundacje, spółki oraz osoby fizyczne prowadzące instytucje szkoleniowe. Główne rodzaje oferowanych form kształcenia w województwie podlaskim to: kursy, seminaria, konferencje i warsztaty szkoleniowe. W 2005r. instytucje szkoleniowe wpisane do rejestru instytucji szkoleniowych przeszkoliły ponad 16 tys. osób, w tym na zlecenie urzędów pracy - 3 935 osób (24,29% ogółu przeszkolonych).

Zgodnie z ustawą o systemie oświaty⁶⁶ przez kształcenie ustawiczne należy rozumieć kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Kształcenie ustawiczne w ramach systemu oświaty jest organizowane i prowadzone w:

- szkołach dla dorosłych,

⁶⁶ art. 3 pkt. 17 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004r. Nr 256, poz. 2572).

- placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Ponadto kształcenie ustawiczne może być realizowane na tzw. zasadach komercyjnych lub na zasadach wynikających z innych przepisów.⁶⁷

Institucje szkoleniowe i inne placówki prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych mogą uzyskać akredytację Kuratora Oświaty, potwierdzającą spełnienie ustalonych wymagań i przyjętych kryteriów jakości. W województwie podlaskim wg stanu na 12 stycznia 2006r. 10 placówek posiadało akredytację Podlaskiego Kuratora Oświaty (7 z Białegostoku, 1 z Łap, 1 z Augustowi, 1 z Janowa). Ponadto w regionie funkcjonuje:⁶⁸

- 6 publicznych ośrodków doskonalenia nauczycieli (w tym 3 prowadzone przez samorząd województwa),
- 17 niepublicznych ośrodków doskonalenia nauczycieli,
- 11 centrów kształcenia praktycznego (w tym 3 funkcjonujące samodzielnie 2 w zespole z centrum kształcenia ustawicznego) oraz 6 wchodzących w skład zespołów szkół),
- 6 publicznych centrów kształcenia ustawicznego (żadne z nich nie działa jako samodzielna jednostka).

Kształcenie ustawiczne w szkołach dla dorosłych w województwie podlaskim odbywa się na szczeblu gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych. Na przestrzeni lat szkolnych 2000/2001 – 2004/2005 w województwie podlaskim wzrosła liczba gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych, z wyjątkiem liczby szkół zasadniczych zawodowych, których liczba systematycznie spada. Największy wzrost wystąpił w przypadku liceów ogólnokształcących, co może wynikać z podnoszenia wykształcenia przez osoby legitymujące się niższym poziomem wykształcenia. Natomiast liczba uczniów wzrosła jedynie w gimnazjach.

Ponadto instytucje rynku pracy obejmują **instytucje dialogu społecznego**, czyli organizacje i instytucje, zajmujące się między innymi problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych, organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia, OHP w zakresie realizacji zadań określonych ustawą oraz **instytucje partnerstwa lokalnego**, które są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

3.4. Główne źródła finansowania regionalnej polityki zatrudnienia.

Środki na prowadzenie aktywnych i pasywnych polityk rynku pracy w Polsce pochodzą z **Funduszu Pracy** (FP), ten natomiast finansowany jest głównie z podatku płaconego przez pracodawców (2,45 procent podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe) oraz dotacji z budżetu państwa.

Wysokość wydatków FP na aktywne polityki rynku pracy podlegała znaczącym wahaniom od początku lat dziewięćdziesiątych, charakteryzując się wyraźną procyklicznością, co znajdowało swoje odzwierciedlenie również w wydatkach powiatowych urzędów pracy. Udział wydatków na aktywne polityki rynku pracy w PKB zwiększał się w okresie szybkiego wzrostu gospodarczego (poza latami 1996 i 1997, kiedy wydatki na zasiłki dla bezrobotnych rosły szybciej niż wydatki na aktywne formy pomocy) i malał, gdy malała dynamika produktu. Odwrotną tendencję

⁶⁷ Uczenie się dorosłych, Przegląd tematyczny, MGiP, Warszawa 2005

⁶⁸ Raport o stanie oświaty, Podlaskie Kuratorium Oświaty, 2005

wykazywały wydatki na zasiłki dla bezrobotnych i świadczenia przedemerytalne. Świadczy to o wymienności obu rodzajów polityk w Polsce – wywoływanej przez priorytetową pozycję polityk o charakterze pasywnym, które w sytuacji ograniczenia budżetowego wypierają z programów publicznych polityki aktywne. Zmiany relatywnego znaczenia aktywnej i pasywnej polityki rynku pracy, mierzone udziałem aktywnej polityki rynku pracy w całości wydatków Funduszu Pracy potwierdzają spadek wagi przykładanej do polityki aktywnej począwszy od 1998 roku - w sytuacji znacznego wzrostu liczby bezrobotnych⁶⁹. W 2005 roku miał miejsce wzrost wydatków na aktywne polityki rynku pracy, który był możliwy między innymi ze względu na realizację części projektów w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Limity środków FP przeznaczonych na finansowanie aktywnych polityk rynku pracy ustalane są przez ministra właściwego ds. pracy według algorytmu. Podział kwoty ustalonej przez ministra dla województwa na poszczególne powiaty dokonywany jest przez marszałka województwa według kryteriów ustalonych przez sejmik województwa. Z FP finansowane są także działania związane z bieżącą działalnością publicznych służb zatrudnienia.

Ponadto minister dysponuje 10% kwoty rezerwy, z których może, z własnej inicjatywy lub na wniosek marszałka, przyznać dodatkowe kwoty środków Funduszu Pracy⁷⁰.

W województwie podlaskim w latach 2002-2003 wysokość środków Funduszu Pracy wydatkowanych przez powiatowe urzędy pracy wzrosła o 118%. Kwoty przeznaczone na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu znacznie zwiększyły się w 2003r. - o 111,5 % w stosunku do roku 2001. Zwiększył się udział wydatków na aktywne formy w ogólnej kwocie wydatków z Funduszu Pracy - w 2003r. udział ten wyniósł 15,7% i stanowił ponaddwukrotność udziału z 2001r., zwiększyła się również kwota wydatków na świadczenia obligatoryjne, jednakże w o wiele mniejszym stopniu – o 9,0%. W kolejnych latach wysokość wydatkowanych środków Funduszu Pracy zmniejszyła się: w roku 2004 o 15% w stosunku do roku 2003. Zmniejszyły się zarówno środki wydatkowane na świadczenia obligatoryjne (o 16,2%), jak też środki przeznaczone na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (o 8,7%). W 2005r. środki wydatkowane na świadczenia obligatoryjne zmniejszyły się o 9,0% w stosunku do roku 2004, wzrosły natomiast środki przeznaczone na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu – o 51,7%.

W latach 2001-2005 zwiększyła się kwota wydatków na aktywne formy – o 192,9% (prawie 3-krotnie), a ich udział w ogólnej strukturze wydatków zwiększył się z 8,8% w 2001r. do 43,4% w 2005r. Jednocześnie zmniejszyły się wydatki na zasiłki dla bezrobotnych – o 39,2%. Ich udział w strukturze wydatków z FP zmniejszył się w latach 2001-2004 z 49,5% do 33,0%, a w 2005r. wzrósł do 51,3%. Natomiast wydatki na zasiłki i świadczenia przedemerytalne utrzymywały się w latach 2001-2004 na wysokim poziomie (od 35,4% w 2001r. do 46,8%) i w tym okresie zwiększyły się o 23,0 tys. zł, tj. o 32,8%.

Wydatki FP w województwie podlaskim w latach 2001-2005 przedstawia Tabela 11 Aneks nr 2.

Największy udział w wydatkach Funduszu Pracy w latach 2001-2004r. w województwie podlaskim miały środki na: aktywizację zawodową absolwentów (37,7%), prace interwencyjne (26,8%) oraz na organizację robót publicznych (17,5%) (patrz Tabela 12 Aneks nr 2).

⁶⁹ Zatrudnienie w Polsce 2005, red. M. Bukowski, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, MGiP 2005, s.204

⁷⁰ w szczególności dla samorządów województw i powiatów, na terenie których: - nastąpiło znaczne pogorszenie sytuacji na rynku pracy, miały miejsce klęski żywiołowe o znacznym zakresie i skutkach, - realizowane są programy dotyczące restrukturyzacji zatrudnienia na podstawie przepisów o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy, - realizowane są programy regionalne, - istnieje możliwość realizacji programów o wysokiej efektywności, w tym współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowe uregulowania w zakresie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, które mogą być stosowane przez publiczne służby zatrudnienia. Wprowadzone zostały nowe usługi i instrumenty rynku pracy, wśród których w 2005r. największy udział w wydatkach Funduszu Pracy na aktywne formy miały środki na: stypendia wypłacane bezrobotnym w okresie odbywania przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub w okresie odbywania szkolenia, stażu u pracodawcy oraz w okresie nauki w systemie wieczorowym i zaocznym oraz na składki na ubezpieczenie społeczne (42,0%), następnie środki na organizację robót publicznych (14,7%), na podjęcie działalności gospodarczej (13,5%) oraz na prace interwencyjne (12,7%) (Tabela 13 Aneks nr 2).

Istotnym źródłem finansowania działań w obszarze zatrudnienia są fundusze strukturalne Unii Europejskiej, w szczególności **Europejski Fundusz Społeczny**.

W województwie podlaskim Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku został zaangażowany do pełnienia funkcji Instytucji Wdrażającej dla Działań: 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie, 2.3 Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa, 2.4 Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006 oraz Działań 1.2 Perspektywy dla młodzieży i 1.3 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006.

W latach 2004-2006 dla Działania 2.1 WUP zrealizował trzy procedury konkursowe na dofinansowanie realizacji projektów ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w wyniku których wybrano do realizacji 56 projektów na kwotę 25,8 mln PLN, stanowiącej 100% alokacji. W ramach Działania 2.3 ogłoszone zostały cztery procedury konkursowe i wyłoniono 20 projektów do realizacji o ogólnej kwocie dofinansowania 11,9 mln PLN (100% alokacji). Wysokość alokacji na Działanie 2.4 wynosi 15,3 mln PLN i na dzień 31 sierpnia 2006r. w pięciu procedurach konkursowych przekazano 13 mln PLN na realizację 28 projektów.

3.5 Dialog społeczny i partnerstwo na rynku pracy.

Jedną z istotnych zasad realizacji celów strategii, określających rolę i zadania aktorów, będących uczestnikami rynku pracy, jest zasada dialogu i partnerstwa. Jest to bezwzględnie konieczny warunek kompleksowego podejścia do polityki zatrudnienia, w której współzależność różnych sektorów, dziedzin i polityk wymaga od instytucji administracyjnych, społecznych i rynkowych zdefiniowania wspólnych celów, zaangażowania i podjęcia wielowymiarowej współpracy. Zasada ta jest szansą sprostania wyzwaniu spójności, skuteczności i efektywności w dwóch perspektywach: działań podejmowanych przez różne podmioty oraz polityki inicjowanej i prowadzonej przez wszystkie szczeble samorządu terytorialnego.

Kooperacja instytucji rynku pracy zakłada wielokierunkową komunikację partnerów. Umożliwia ona właściwą identyfikację problemów, głębsze poznanie barier i mechanizmów powstawania miejsc pracy w regionie, dostarcza informacji o popycie na pracę i niedostosowaniach na rynku. Dla instytucji odpowiedzialnych za koordynację polityki rynku pracy dostarcza wiedzy umożliwiającej wielopłaszczyznową diagnozę i monitorowanie sytuacji na rynku pracy.

Wzajemna komunikacja pozwala wszystkim uczestniczącym w procesie partnerom na wyrażanie swoich potrzeb, interesów i oczekiwań, ale także na budowanie wspólnej wizji działań dających efekt synergii i gwarantujących rozwój.

U progu nowego okresu programowania, w którym dostępne będą dla regionu środki Europejskiego Funduszu Społecznego, trzeba też podkreślić znaczenie partnerstwa w ich

skutecznej i efektywnej absorpcji, tj. w tworzeniu i wdrażaniu lepszych projektów, uzupełnianiu się realizowanych przedsięwzięć oraz wypracowaniu celów i priorytetów, według których wydatkowanie środków zostanie ukierunkowane.

Inne korzyści płynące z przyjęcia partnerskiego modelu realizacji działań na rynku pracy to wyzwolenie potencjału twórczości i kreatywności. Wymiana doświadczeń oraz konsolidacja zasobów i sił różnych podmiotów pozwala na uzyskanie znacznie lepszych efektów interwencji i rozwinięcie większej zdolności rozwiązywania istniejących problemów.

Partnerstwo zatem okazuje się nie celem samym w sobie, ale staje się katalizatorem inicjatyw i siłą napędową procesów rozwoju na rynku pracy. Służy lepszemu określaniu celów, jest warunkiem adekwatności, realizmu i trwałości projektowanych działań i rozwiązań.

Dotychczas i aktualnie zasada dialogu i partnerstwa realizowana jest w otoczeniu regionalnego i lokalnego rynku pracy w ramach wielu projektów, inicjatyw i forów dialogu. Wymienione poniżej podmioty z całą pewnością nie wyczerpują wszystkich działań podejmowanych na terenie całego województwa, a stanowią jedynie przykłady dobrych praktyk, które warto kontynuować i doskonalić.

Wśród obecnych w regionie podmiotów dialogu społecznego i partnerstwa, które zrzeszając przedstawicieli różnych instytucji, środowisk i sektorów, współtworzą debatę na temat problemów rynku pracy i w ramach swoich możliwości i kompetencji podejmują inicjatywy na rzecz powstawania nowych i lepszych miejsc pracy są m.in.:

Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego, będąca płaszczyzną komunikowania się organów administracji publicznej z reprezentacją organizacji pracodawców i związków zawodowych.

Kwestie związane z problematyką bezrobocia i zatrudnienia zajmują w porządkach obrad Komisji istotne miejsce. Poruszane są zagadnienia przekształceń dokonujących się w lokalnej gospodarce, problemów przystosowania sektora edukacji i kształcenia do jej potrzeb, funduszy unijnych dla regionu oraz podejmowanych form walki z bezrobociem.

Wojewódzka Rada Zatrudnienia jako opiniodawczo-doradczy organ Marszałka w sprawach polityki rynku pracy jest forum, na którym oceniana jest racjonalność gospodarowania środkami FP, jak również kryteria podziału tych środków, składa też wnioski i wydaje opinie w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego i zatrudnienia w województwie. Poza tym weryfikuje sprawozdania z działalności WUP i uczestniczy w wyborze dyrektora tej jednostki. W skład Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia wchodzi przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych, organizacji pracodawców, społeczno-zawodowych organizacji rolników, organizacji pozarządowych, środowiska nauki oraz administracji szczebla wojewódzkiego.

Odpowiednikiem Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia na szczeblu lokalnym są **Powiatowe Rady Zatrudnienia** funkcjonujące przy Starościach.

Warto podkreślić szczególną rolę, jaką w pracach wymienionych kolegów odgrywają następujące podmioty:

Organizacje pracodawców

Pracodawcy, pełniąc zasadniczą rolę w generowaniu popytu na pracę i tworzeniu nowych miejsc pracy, dostarczają wielu informacji na temat występującego popytu na pracę, warunków sprzyjających rozwojowi lokalnych firm i przedsiębiorczości, wyzwań związanych z uelastycznianiem prawa i rynku pracy, ale również na temat konieczności dopasowania systemu i kierunków kształcenia, w tym kształcenia zawodowego do realnych i aktualnych potrzeb lokalnych przedsiębiorstw. Dużą aktywnością wykazują się największe organizacje pracodawców, rzemieślników i przedsiębiorców działające w województwie jako regionalne

oddziały ogólnopolskich związków, izb i konfederacji oraz wyłącznie regionalne, zwłaszcza branżowe zrzeszenia, samodzielnie określające profil i zakres swojej działalności.

Związki i stowarzyszenia zawodowe

Liczebność i rola związków zawodowych od wielu już lat zdecydowanie słabnie, warto jednak zwrócić uwagę na pozytywne rozszerzanie perspektywy ich działań z reprezentacji pracowników skoncentrowanej na obronie interesów pracowniczych do uczestnictwa w rozwiązywaniu problemów lokalnego środowiska pracy i zatrudnienia. Na terenie województwa podlaskiego funkcjonuje kilka dużych, reprezentatywnych organizacji związkowych, w ramach których działają liczne zrzeszenia zakładowe, branżowe i terytorialne. Poza tym warto zauważyć również obecność izb i stowarzyszeń zawodowych, które, dość liczne przede wszystkim na terenie Białegostoku, Suwałk i Łomży, dysponują znacznym potencjałem dla wyzwań wzajemnej współpracy.

Organizacje pozarządowe

W podlaskim środowisku pozarządowym według bazy prowadzonej przez Stowarzyszenie KLON/JAWOR funkcjonuje 46 organizacji, które z racji swoich zadań statutowych zajmują się problematyką przeciwdziałania bezrobociu i są systematycznie aktywne na rynku usług zatrudnienia. Najliczniejsza ich grupa – 24 organizacje prowadzą swoją działalność w powiecie białostockim, przede wszystkim w mieście Białystok, 6 aktywizuje bezrobotnych w powiecie suwalskim, po 4 w powiatach augustowskim i sokólskim i pozostałe nieliczne w powiatach łomżyńskim, bielskim, zambrowskim, siemiatyckim i grajewskim. Ich obecność i działalność z racji głębszego uczestnictwa w życiu lokalnych społeczności oraz posiadania specyficznych kompetencji w aktywizacji trudnych grup i środowisk jest ważnym elementem rynku pracy, a także kształtowania obywatelskiej aktywności i kultury dialogu społecznego w przedmiotowym obszarze.

Centrum Współpracy Organizacji Pozarządowych oraz Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych to dwa największe ośrodki, które w regionie wspierają sektor pozarządowy w budowaniu mechanizmów współpracy z samorządem, wspierają budowanie profesjonalizmu organizacji, jak również integrację i konstruowanie reprezentacji w różnych obszarach działalności organizacji pozarządowych i aktywność w ubieganiu się o środki z funduszy strukturalnych.

Ważnymi instrumentami, które inicjują procesy współpracy oraz kształtują rynek pracy poprzez partnerstwo, są planistyczne dokumenty przygotowane przez nieliczne samorządy na szczeblu gmin, powiatów czy województwa w formie strategii wzrostu zatrudnienia, planu działań lub szerzej, strategii rozwoju obejmującej zagadnienia związane z przeciwdziałaniem bezrobociu.

W latach 2003-2006 w ramach Programu Spójności Społeczno-Gospodarczej w regionalnych komponentach Programu Phare dotyczących Rozwoju Zasobów Ludzkich realizowane były projekty mające na celu wsparcie rozwoju lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia (Phare 2000) oraz rozwoju lokalnej współpracy w zakresie podnoszenia jakości kształcenia zawodowego i dostosowywania go do potrzeb rynku pracy (Phare 2001, 2002).

W ramach Programu Phare 2000 116 przedstawicieli administracji samorządowej oraz partnerów społecznych zostało przeszkolonych i skorzystało z usług doradczych w zakresie przygotowywania i wdrażania lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia, w wyniku których zostało opracowanych 17 paktów na rzecz zatrudnienia. Natomiast w projektach Phare 2001 oraz Phare 2002, których celem było rozwijanie dialogu i współpracy w opracowywaniu przez szkoły zawodowe *Programów Modernizacji Oferty Edukacyjnej* odpowiadających potrzebom gospodarki i rynku pracy, przeszkolonych zostało 252 nauczycieli i dyrektorów szkół zawodowych, przedstawicieli powiatowych samorządów, urzędów pracy i partnerów

społecznych. W efekcie powstały 83 projekty edukacyjne, z których każdy dokumentował zainicjowanie licznych porozumień lokalnych odnośnie współpracy w zakresie problemów rynku pracy i systemu kształcenia zawodowego.

W kilku powiatach województwa wdrażany jest Model Partnerstwa Lokalnego, który w bardzo dynamiczny sposób w lokalnej perspektywie buduje trwałą współpracę na rzecz ożywienia gospodarczego i poprawy sytuacji zawodowej osób bezrobotnych oraz zagrożonych bezrobociem, zwłaszcza w toku procesów restrukturyzacyjnych.

Elementem aktywnego uczestnictwa w polityce rynku pracy jest realizacja projektów, czasem również w partnerskiej formule, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego przez pozapublicznych partnerów służb zatrudnienia oraz instytucje dialogu społecznego czy partnerstwa lokalnego.

Na uwagę zasługuje również fakt realizacji w regionie trzech dużych przedsięwzięć w ramach inicjatywy wspólnotowej EQUAL.

Wszystkie te projekty poza wartością swoich celów i rezultatów są niewątpliwie inspirującymi przykładami i szkołą partnerstwa.

Wsparcia dla projektodawców i realizatorów tych przedsięwzięć oraz w ich kontekście dla promocji idei partnerstwa na rynku pracy udzielają Regionalne Ośrodki Szkoleniowe EFS (ROSzEFS). Ich funkcje pełnią na Podlasiu Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (Tonik Oddział w Białymstoku) oraz Podlaskie Centrum Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej we współpracy z Ośrodkiem Wspierania Organizacji Pozarządowych jako Centrum Rozwoju Lokalnego.

4. Analiza SWOT woj. podlaskiego w kontekście PSZ.

Silne strony	Słabe strony
<ol style="list-style-type: none"> 1. duży udział ludzi młodych, zwłaszcza w populacji w wieku produkcyjnym, 2. rozwinięta sieć kształcenia ponadpodstawowego i wyższego, 3. korzystna struktura wiekowa rolników w porównaniu z krajami UE, 4. systematyczny spadek poziomu bezrobocia rejestrowanego 5. stabilny system społeczny oparty na silnych więziach rodzinnych, 6. duży potencjał turystyki wiejskiej i przyrodniczej. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. niski poziom PKB i dochodów ludności na jednego mieszkańca, 2. nadmierne zatrudnienie w rolnictwie – wysoki udział pracujących w rolnictwie (35,2%), 3. ukryte bezrobocie, przede wszystkim wśród ludności wiejskiej, 4. pozostawanie bez pracy znacznego odsetka osób aktywnych zawodowo w szczególności z grupy wiekowej 18 - 34 lata, 5. niski poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, 6. występowanie obszarów depresji społecznej spowodowane przez niekorzystne zmiany demograficzne, 7. niski poziom wykształcenia ludności, 8. niska konkurencyjność i innowacyjność gospodarki województwa, 9. bardzo niski poziom bezpośrednich inwestycji zagranicznych, 10. niski transfer wiedzy i technologii do gospodarki, 11. położenie peryferyjne województwa, 12. niski poziom zaangażowania ludności w procesie pracy, 14. duże zróżnicowanie terytorialne natężenia bezrobocia 15. niska jakość kapitału ludzkiego, szczególnie w wieku starszym (50 lat i więcej), 16. utrudniony dostęp do kształcenia dla młodzieży pochodzącej ze środowisk defaworyzowanych (zamieszkującej na wsi, najbiedniejszych środowisk w miastach) oraz młodzieży niepełnosprawnej, 17. niedostateczna instytucjonalna obsługa rynku pracy przejawiająca się w niedostatecznej liczbie obsadzie kadrowej instytucji rynku pracy, niedostatecznym poziomie kwalifikacji kadr oraz ich sytuacji lokalowej.
Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> 1. wzrost aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym, 2. wzrost uczestnictwa w edukacji szczebla wyższego, 3. wzrastający poziom wykształcenia mieszkańców regionu, 4. wzrost mobilności przestrzennej mieszkańców województwa, 5. łatwiejszy dostęp i efektywne wykorzystanie unijnych źródeł finansowania rozwoju społecznego i gospodarczego w regionie, 6. wzrastająca szybko absorpcja technik i technologii w sektorze MŚP zwiększająca produktywność, 7. otwarcie gospodarki w sferze regionalnej na 	<ol style="list-style-type: none"> 1. niewykorzystanie potencjału zasobów wykształconych młodych ludzi, 2. niska dynamika regionalnego PKB, 3. wzrost dyskryminacji, wykluczenia społecznego i utrudnienia w dostępie do pracy, 4. utrzymywanie się niekorzystnej struktury bezrobotnych (długotrwale pozostający bez pracy, osoby bez kwalifikacji zawodowych, osoby powyżej 50 r.ż.), 5. brak ściślejszej współpracy między środowiskami nauki i gospodarką, 6. niedostatecznie rozwinięte mechanizmy funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego, 7. nadmierna emigracja wykształconych ludzi, 8. niewykorzystanie potencjału pracy ludności w wieku niemobilnym (powyżej 45 lat),

<p>współpracę międzynarodową, w tym rozwój współpracy przygranicznej,</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. efektywniejsza współpraca świata nauki, instytucji badawczo-rozwojowych i sektora prywatnego 9. wzrastająca rola organizacji pozarządowych w działaniach o charakterze społecznym i gospodarczym, 10. efektywna współpraca administracji publicznej, trzeciego sektora i sektora prywatnego w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego i publiczno-społecznego. 11. dynamiczny rozwój sektora prywatnego i wzrost jego udziału w tworzeniu PKB województwa podlaskiego, 12. rozwijający się rynek instytucji otoczenia biznesu w większych ośrodkach miejskich 13. stymulowanie rozwoju MSP i zatrudnienia na własny rachunek, 14. właściwa koordynacja efektywnego wdrażania programów operacyjnych (PO KL; PO PW; RPO) w kontekście dynamizowania oddziaływań na rynku pracy, 15. wzrost znaczenia sektora turystycznego w procesie tworzenia miejsc pracy. 	<ol style="list-style-type: none"> 9. zahamowanie kontaktów gospodarczych z Białorusią, Rosją i Ukrainą, 10. napływ taniej i nielegalnej siły roboczej, 11. system edukacji niedostosowany pod względem jakości i kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, 12. niedostatek długofalowego prognozowania zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody i kwalifikacje w regionie.
--	--

III. CELE STRATEGICZNE I PRIORYTETY (DZIAŁANIA) PODLASKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA do 2015 roku.

Strategia obejmuje 3 cele strategiczne, 7 priorytetów i 37 celów szczegółowych (działań). Taka konstrukcja Strategii jest nawiązaniem do krajowych dokumentów, które mają najściślejszy związek ze sprawami zatrudnienia i rynku pracy – do Krajowej Strategii Zatrudnienia i Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

1. Cele strategiczne Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku

Realizację celów Podlaskiej Strategii Zatrudnienia zakłada się roku 2015. Jest to rok zakończenia finansowania okresu programowania 2007-2013, który wprawdzie kończy się w roku 2013, jednakże wiele przedsięwzięć będzie realizowanych z dwuletnim wydłużeniem, zgodnie z regułą zarządzania finansowego publicznymi środkami finansowymi (n+2).

Cele strategiczne PSZ mają charakter kierunkowy, który został skonkretyzowany w priorytetach i celach szczegółowych. Cele wyznaczają kierunki rozwoju, a ich realizacji służy 7 priorytetów.

Cel 1 Wyższa aktywność zawodowa i integracja społeczna

Niekorzystny z punktu widzenia wykorzystania zasobów ludzkich wskaźnik aktywności zawodowej ludności województwa podlaskiego powinien zmobilizować władze regionalne do szerzenia działań wpływających na zwiększenie udziału ludności województwa w wieku produkcyjnym w wytwarzaniu produktu krajowego brutto. Zwiększenie popytu na pracę jest tutaj głównym wyznacznikiem działań, jednakże nieodzowne jest również podejmowanie takich inicjatyw, które wspierać będą określone grupy beneficjentów rynku pracy w dostosowaniu się do potrzeb określonych stanowisk pracy. Zwłaszcza tzw. grupy defaworyzowane: kobiety, młodzież niepełnosprawni, osoby, które przekroczyły 50 rok życia, długotrwale bezrobotni, powinny być objęte szczególnym wsparciem w procesie wchodzenia lub powrotu na rynek pracy. Kobietom należy udzielić wsparcia poprzez udostępnienie różnych form usług opiekuńczych. Działania te umożliwią im pogodzenie życia zawodowego z opieką nad dziećmi lub osobami zależnymi od nich. Konieczne jest inicjowanie działań promujących mobilność na rynku pracy krajowym, jak również zagranicznym w celu wyrównania popytu i podaży pracy w sensie przestrzennym. Działania wspierające powinny opierać się na metodach poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, dających możliwość rzetelnego, dającego efekt długowymiarowy, dopasowania zasobów pracy do potrzeb nowych i istniejących stanowisk pracy. W celu pełniejszego wykorzystania istniejących zasobów pracy konieczne jest szerzenie nowych, nietypowych form pracy, uelastycznienie form zatrudnienia oraz wykorzystanie ekonomii społecznej w kreowaniu postaw pożądaných z punktu widzenia rynku pracy, dla aktywizacji zawodowej osób zagrożonych z różnych powodów wykluczeniem z uczestnictwa w życiu społecznym. Do podejmowania wszelkich inicjatyw ukierunkowanych na lepsze wykorzystanie zasobów siły roboczej województwa skłaniać powinny również niekorzystne zmiany demograficzne, powodowane ogólną tendencją do starzenia się społeczeństwa.

Szczególnych działań wymaga wspieranie zatrudnienia na obszarach wiejskich, gdzie wskaźniki zatrudnienia są niższe od średnich wskaźników regionalnych, a jednocześnie sytuację pogarsza

występowanie bezrobocia ukrytego. Specyfika tych obszarów, związana często z określoną mentalnością zamieszkałych tam osób, wymaga intensywnych działań na rzecz podniesienia świadomości społecznej i świadomości co do wagi poziomu wykształcenia. Obszary wiejskie wymagają wsparcia w procesach odchodzenia od rolnictwa poprzez umożliwienie reorientacji zawodowej, stymulowanie rozwoju otoczenia rolnictwa i tworzenie warunków wzrostu zatrudnienia pozarolniczego na wsi. Konieczne są działania ukierunkowane na wykorzystanie w tych procesach walorów ekologicznych wsi poprzez stymulowanie rozwoju przedsiębiorstw czerpiących zyski z turystyki wiejskiej, zwiększanie dostępności kształcenia dla osób z terenów wiejskich i innych, stymulujących rozwój wielofunkcyjnej wsi.

Cel 2 Lepsza edukacja i wyższe kwalifikacje zawodowe

Wymiar jakościowy zasobów ludzkich decyduje o jego potencjale i jest nierozzerwalnie związany z edukacją. Im wyższy poziom wykształcenia, im lepsze kwalifikacje, umiejętności i predyspozycje, tym wyższa jego wartość. Relatywnie niski poziom wykształcenia ludności w województwie podlaskim skłania do poszukiwania rozwiązań w kierunku zapewnienia wysokokwalifikowanych kadr, które byłyby w stanie wnieść swój wkład w prężny rozwój podlaskiej gospodarki. Pomimo pozytywnych trendów przejawiających się we wzroście aspiracji edukacyjnych ludności w regionie pozostaje wiele do zrobienia w celu dostosowania struktury jej wykształcenia do potrzeb regionu i podniesienia jakości kształcenia. Paląca potrzebą są działania na rzecz wyrównywania szans edukacyjnych różnych grup ludności, zwłaszcza osób pochodzących z terenów wiejskich i małych miast oraz ludności o niższym statusie materialnym, eliminujących bariery zarówno geograficzne (zróżnicowanie dostępu do szkół i innych form kształcenia) jak i jakościowe (zwłaszcza w odniesieniu do kształcenia na poziomie zawodowym i ogólnym). Zintegrowane inicjatywy powinny uwzględniać dostosowanie programów nauczania i praktycznej nauki zawodu do potrzeb rynku pracy, wykorzystanie metod poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, szerzenie przedsiębiorczości w szkołach, wykorzystanie nowych metod kształcenia (e-learning), promowanie i wprowadzanie innowacyjności w edukacji. Ważnym elementem działań powinno być upowszechnianie w województwie idei kształcenia ustawicznego, którego poziom dalece odbiega od norm krajowych i europejskich. Niska świadomość społeczności regionalnej w zakresie znaczenia stałego dokształcania się jak również niski poziom tego kształcenia są wyznacznikiem działań w ramach celu. Nieocenioną rolę w tej płaszczyźnie może też odegrać rozwój działań na rzecz przedsiębiorczości i innowacyjności, zwłaszcza w zakresie promowania samozatrudnienia, rozwijania współpracy sektora nauki i sektora gospodarczego na polu innowacji i innych przyczyniających się do traktowania przedsiębiorczości jako elementu prozatrudnieniowego.

Cel 3 Aktywizacja lokalnych rynków pracy

Osiągnięcie poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy wymaga aktywizacji sił społecznych na rzecz dialogu społecznego i partnerstwa na rynku pracy. Jest to bezwzględnie konieczny warunek kompleksowego podejścia do polityki zatrudnienia umożliwiającego wielowymiarowe współdziałanie w osiągnięciu celów o wadze ogólnospołecznej. Tylko partnerskie działanie może stać się katalizatorem inicjatyw i siłą napędową procesów kreujących pozytywne zmiany na rynku pracy w sposób trwały. Słabość partnerskiego współdziałania na rzecz podlaskiego rynku pracy, przejawiająca się zwłaszcza w niedostatecznym współdziałaniu sektora publicznego

z niepublicznym na rzecz kreowania inicjatyw służących poprawie sytuacji na rynku pracy, wzmaga konieczność tworzenia warunków i wspierania różnych form współdziałania tych szczebli.

Aktywizacja lokalnych rynków pracy wymaga również zwiększenia sprawności działania zarówno głównych kreatorów jego polityki jak i instytucjonalnej obsługi rynku pracy. Poprawy wymaga przede wszystkim jakość świadczonych usług przez instytucje rynku pracy. Zwiększenie profesjonalizmu świadczących je pracowników jest konieczne w celu zwiększenia efektywności podejmowanych przez nich działań. Niezbędne jest również poszerzenie zasięgu usług świadczonych przez instytucje rynku pracy jak również doskonalenie różnego rodzaju form i metod pracy tych instytucji, opartych na rzetelnych diagnozach w zakresie popytu i podaży pracy.

Realizacja celów strategicznych znajduje swój wyraz w następującym układzie priorytetów.

Cele i priorytety PSZ

CELE	WYŻSZA AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I INTEGRACJA SPOŁECZNA	LEPSZA EDUKACJA I WYŻSZE KWALIFIKACJE ZAWODOWE	AKTYWIZACJA LOKALNYCH RYNKÓW PRACY
PRIORYTETY	1. Wzrost zatrudnienia	2. Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności na rzecz zatrudnienia	5. Rozwój lokalnych partnerstw i dialogu społecznego na rzecz rynku pracy
	3. Wyrównywanie szans i przeciwdziałanie dyskryminacji w dostępie do pracy i edukacji	4. Podniesienie jakości kształcenia i wyposażenia szkół zawodowych	7. Zwiększenie efektywności i jakości obsługi rynku pracy
	6. Tworzenie miejsc pracy na obszarach wiejskich		

2. Priorytety Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku

1. Wzrost zatrudnienia
2. Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności na rzecz zatrudnienia
3. Wyrównywanie szans i przeciwdziałanie dyskryminacji w dostępie do pracy i edukacji
4. Podniesienie jakości kształcenia i wyposażenia szkół zawodowych
5. Rozwój lokalnych partnerstw i dialogu społecznego na rzecz rynku pracy
6. Tworzenie miejsc pracy na obszarach wiejskich
7. Zwiększenie efektywności i jakości obsługi rynku pracy

CELE SZCZEGÓŁOWE W RAMACH PRIORYTETÓW

1. WZROST ZATRUDNIENIA

1. Promocja mobilności na rynku pracy.

Niska mobilność zawodowa i przestrzenna ludności województwa podlaskiego jest wyznacznikiem działań służących realizacji przedmiotowego celu. Zwiększenie wśród osób poszukujących pracy i bezrobotnych gotowości do zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, zachęcenie do uczestnictwa w szkoleniach i różnego rodzaju programach doskonalenia zawodowego, a także zwiększenie gotowości tych osób do zmiany miejsca zamieszkania w procesie poszukiwania pracy będą kluczowe dla zmiany sytuacji na rynku pracy dla osób wykazujących niską mobilność. Priorytetowym zadaniem będzie tutaj także wykorzystanie możliwości Międzynarodowej Sieci Służb zatrudnienia EURES, będącej narzędziem do zwiększania mobilności zawodowej na poziomie europejskim i krajowym. Realizacja usług EURES, takich jak informowanie o warunkach i możliwościach podjęcia pracy w krajach EOG, pozyskiwanie i udostępnianie ofert pracy od zagranicznych pracodawców, nawiązywanie i rozwijanie współpracy z partnerami rynku pracy w zakresie wspierania zasady swobodnego przepływu pracowników dają szansę na wzrost aktywności zawodowej mieszkańców województwa i tym samym na sprawny przebieg procesu wyrównywania się nadwyżek i niedoborów na krajowym i europejskim rynku pracy.

Podstawowe działania ukierunkowane na promocję mobilności na rynku pracy będą obejmowały:

- wykorzystywanie usług i instrumentów rynku pracy wspierających mobilność zawodową i przestrzenną,
- promocję różnych form kształcenia ustawicznego,
- zwiększanie możliwości dostępu do szkoleń i przekwalifikowań,
- promocję i realizację usług EURES,
- zwiększanie dostępności ofert pracy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- promocję nietypowych form zatrudnienia i elastycznej organizacji czasu pracy,
- promocję wszelkich form wspierania aktywności zawodowej,
- tworzenie i rozwijanie porozumień publiczno-prywatnych pomiędzy instytucjami rynku pracy w ramach działań na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy,
- poszerzanie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem indywidualnego podejścia do potrzeb konkretnego klienta.

2. Aktywizacja zawodowa młodzieży.

Młodzież jest uznawana w województwie podlaskim za grupę wymagającą szczególnego wsparcia, stanowiącą swoistą grupę ryzyka zatrudnieniowego. Choć bezrobocie w tej kategorii osób jest często związane z naturalnym procesem jednoczesnego wchodzenia na rynek pracy większych grup osób i poszukiwania pracy po raz pierwszy po skończeniu szkoły, to ogólnie

niekorzystna sytuacja gospodarcza regionu jest głównym determinantem wydłużania czy opóźniania tego procesu ponad miarę. Zły wpływ na istniejącą sytuację wywiera również notowane niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Umiejętności nabyte w szkole nie zaspokajają oczekiwań pracodawców lub nie są doceniane. Konieczne jest więc podjęcie takich działań, które z jednej strony uzupełnią braki w umiejętnościach młodych ludzi tak, aby zapobiec utrwaleniu się statusu osoby bezrobotnej, a z drugiej przyczynią się do promocji zatrudnienia młodzieży posiadającej duży potencjał wiedzy, ale wykazującej się niskimi umiejętnościami poruszania się po rynku pracy.

Działania aktywizujące młodzież powinny być skierowane na:

- inicjowanie i realizowanie programów o zasięgu regionalnym i lokalnym, wykorzystujących dostępne usługi i instrumenty rynku pracy,
- stymulowanie wzrostu działań aktywizujących młodzież w powiatach przy określaniu zasad podziału środków Funduszu Pracy na aktywne formy,
- dążenie do rozwoju usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej dla młodzieży z dążeniem do jak największej indywidualizacji tych usług,
- rozwój działań aktywizujących świadczonych przez OHP, gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery,
- inicjowanie projektów aktywizujących młodzież i finansowanych ze środków UE,
- promocję i aktywizowanie szkół ponadgimnazjalnych w obszarze projektów finansowanych ze środków UE w roli beneficjentów programów i projektów.

3. Pobudzenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych.

Niska aktywność zawodowa bezrobotnych jest ściśle związana z niską mobilnością tych osób. Niechęć do przekwalifikowywania się i podnoszenia umiejętności powoduje, że osoby bezrobotne w miarę upływu czasu stają się coraz mniej atrakcyjnymi potencjalnymi pracownikami dla pracodawców. Tak więc początkowe trudności w dostosowaniu się do potrzeb rynku pracy związane z początkowymi fazami bezrobocia stopniowo osłabiają motywację do poszukiwania pracy prowadząc w dłuższym okresie do dezaktualizacji posiadanych kwalifikacji. Im dłuższy okres bierności zawodowej, tym większe obniżenie atrakcyjności potencjalnego kandydata do pracy, przechodzenie w stan bezrobocia długotrwałego oraz poszerzanie się sfery ubóstwa i patologii w grupie reprezentantów tego stanu, co może wpływać na kształtowanie niekorzystnych postaw wśród dzieci osób bezrobotnych (zjawisko dziedziczenia bezrobocia). Każda z osób bezrobotnych posiada pewien potencjał osobistych cech i umiejętności, który po uzupełnieniu i dostosowaniu do aktualnych potrzeb rynku pracy może i powinien być właściwie wykorzystany.

Działania w tym zakresie będą obejmowały:

- promocję mobilności zawodowej bezrobotnych oraz wykorzystywanie usług i instrumentów rynku pracy wspierających mobilność zawodową i przestrzenną,
- wspieranie zatrudnienia bezrobotnych,
- poszerzanie dostępu do usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego,
- rozwój działań partnerskich na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych,
- poszerzanie dostępu do szkoleń i przekwalifikowań,
- upowszechnianie alternatywnych form zatrudnienia oraz nowoczesnych metod organizacji pracy,

- priorytetowe traktowanie grup osób bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia w procesie aktywizacji, w tym:
 - młodzieży,
 - długotrwale bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym,
 - niepełnosprawnych,
 - bezrobotnych, którzy ukończyli 50 rok życia,
 - bezrobotnych z terenów wiejskich,
 - kobiet,
 - bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych lub posiadających niskie kwalifikacje zawodowe.

4. Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.

Istnienie szarej strefy i jej rozwoju jest następstwem niskiej atrakcyjności warunków legalnego zatrudnienia. Ze względu na ujemne strony tego zjawiska, w tym możliwość napływu taniej i nielegalnej siły roboczej, konieczne jest jego ograniczenie poprzez podjęcie działań promujących legalne zatrudnienie. Istniejąca możliwość napływu taniej i nielegalnej siły roboczej wymusza konieczność działań promujących legalne zatrudnienie jak i ograniczających rozmiar zjawiska. Nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy niesie za sobą wiele niekorzystnych konsekwencji zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Najczęściej jednak pierwsi widzą w tym sposób na pozyskanie tańszego pracownika (brak obciążeń podatkowych i paropodatkowych), drudzy zaś wyższe wynagrodzenie (brak składek i podatku). Tymczasem zjawisku towarzyszy wiele ujemnych skutków, do których należą nieuczciwa konkurencja dla legalnie funkcjonujących pracodawców obniżająca motywację do tworzenia nowych przedsiębiorstw i w efekcie powstawania nowych miejsc pracy oraz krótkoterminowość korzyści osiąganych przez pracujących „na czarno”. W dłuższym okresie nielegalne zatrudnienie prowadzi do braku zabezpieczenia społecznego na wypadek pozostawania bez pracy, a następnie również braku zabezpieczenia emerytalnego.

Działania w ramach celu ukierunkowane będą na:

- podnoszenie świadomości o korzyściach legalnego zatrudnienia poprzez programy adresowane do pracodawców, pracowników, bezrobotnych i poszukujących pracy,
- eliminowanie nielegalnego zatrudnienia i innej nielegalnej pracy zarobkowej,
- kampanie na rzecz promocji legalnego zatrudnienia.

5. Promocja i wspieranie elastycznych form zatrudnienia.

W procesie aktywizacji zawodowej niemałą rolę może odegrać popularyzacja elastycznych form zatrudnienia – form nietypowych, charakteryzujących się różnorodnością organizacji czasu pracy (np. praca na godziny, w niepełnym wymiarze czasu pracy) i sposobu świadczenia pracy (np. e-praca, telepraca). Nietypowe formy zatrudnienia posiadają korzystne cechy z punktu widzenia osób biernych zawodowo, które mogą je traktować jako dodatek do aktywności innego typu, nie tracąc przy tym kontaktu z rynkiem pracy i stale kształcąc umiejętności (młodzież ucząca się, osoby wychowujące dzieci, niepełnosprawni), jak i osób aktywnych wprawdzie zawodowo, ale poszukujących dodatkowego źródła dochodu. Każda praca, każda forma kontaktu z rynkiem pracy powinna być traktowana jako sposób na ominięcie pułapek bierności oraz uzależnienia od pomocy instytucji społecznych i obniżenia motywacji.

Wśród działań służących promocji i wspieraniu elastycznych form zatrudnienia znajdują się:

- propagowanie wdrażania nietypowych form zatrudnienia,
- podnoszenie świadomości potencjalnych pracowników i pracodawców na temat elastycznych form zatrudnienia,
- rozwijanie sieci instytucji wspierających rozwój nietypowych form zatrudnienia, w tym agencji zatrudnienia, akademickich biur karier.

6. Sprzyjanie zatrudnieniu w ramach ekonomii społecznej.

Ekonomia społeczna opiera się na wartościach solidarności, partycypacji i samorządności a cele społeczne stawia przed maksymalizacją zysku. Uzupełnia lukę w gospodarce, w której tradycyjne przedsiębiorstwa nie funkcjonują z uwagi na brak opłacalności, a typowe organizacje społeczne nie działają efektywnie. Podmioty działające w ramach ekonomii społecznej produkują dobra lub świadczą usługi na poziomie lokalnym, przy znaczącym zaangażowaniu zasobów ludzkich. W ekonomii społecznej miejsca pracy mogą powstawać bezpośrednio w organizacjach i przedsiębiorstwach ekonomii społecznej, w przedsiębiorstwach i organizacjach zależnych od ekonomii społecznej oraz w podmiotach korzystających z usług świadczonych przez ekonomię społeczną.

Ekonomia społeczna obejmuje m.in. takie organizacje jak spółdzielnie, które mogą być sposobem na pobudzenie aktywności określonych grup osób np. przez pracę stowarzyszoną. W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy występuje instrument aktywizacji bezrobotnych w postaci spółdzielni socjalnych. Spółdzielnie socjalne mają na celu aktywizację zawodową i ułatwienie zaistnienia na rynku pracy bezrobotnych oraz osób, o których mowa w ustawie o zatrudnieniu socjalnym, m.in: bezdomnych, którzy realizują indywidualny program wychodzenia z bezdomności; uzależnionych od alkoholu, którzy zakończyli program psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego, a więc osób które również leżą w obszarze zainteresowania polityki rynku pracy, a są o tyle trudniejsze w aktywizacji, o ile z większymi problemami dodatkowymi się borykają. Spółdzielnie socjalne są szansą na możliwość wspólnej pracy dla osób, które w pojedynkę miałyby trudności w uruchomieniu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Tego typu forma wspólnej pracy może pozwolić takim osobom na stworzenie sobie miejsc pracy. Może być też sposobem na realizację innych ważnych celów społecznych, jak tworzenie więzi międzyludzkich oraz reintegrację społeczną.

W sektorze ekonomii społecznej działać mogą również organizacje pozarządowe, w tym stowarzyszenia i fundacje. Aktywność organizacji pozarządowych, świadczących usługi na rzecz lokalnych środowisk na zasadach *non-profit*, jest szczególnie pożądana w obszarze polityki rynku pracy, gdyż może stać się ważnym źródłem nowych miejsc pracy. Wskazane jest inicjowanie działań ukierunkowanych przede wszystkim na poszerzenie wiedzy na temat ekonomii społecznej wśród organizacji pozarządowych działających w obrębie lokalnych rynków pracy, a także osób które mogą być objęte tego rodzaju pomocą, w celu zwiększenia liczby instytucji oraz osób zaangażowanych w pracę na rzecz pomocy potrzebującym.

Działania podejmowane w przedmiotowym zakresie to:

- promowanie idei ekonomii społecznej i jej wykorzystania w obszarze rynku pracy,
- upowszechnianie i promowanie rozwiązań prawnych dotyczących spółdzielni socjalnych,
- wspieranie tworzenia miejsc pracy w ramach ekonomii społecznej, w tym w spółdzielniach socjalnych, klubach integracji społecznej, zakładach aktywizacji zawodowej,
- inicjowanie i realizacja programów tworzenia spółdzielni (firm) socjalnych przy wykorzystaniu środków EFS.

2. ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI NA RZECZ ZATRUDNIENIA

1. Promocja i wsparcie samozatrudnienia.

Promocja samozatrudnienia jest jednym z najważniejszych zadań w perspektywie nadchodzących lat, tym bardziej, iż ta forma zatrudnienia jest uważana za jedną z najbardziej efektywnych form przeciwdziałania bezrobociu.

Działania realizowane w ramach niniejszego celu będą ukierunkowane na zapewnienie osobom, które mają zamiar rozpocząć prowadzenie własnej działalności gospodarczej, bezpośredniego, kompleksowego wsparcia mającego im pomóc w pokonaniu różnorodnych barier, które mogą napotykać w trakcie tego procesu.

Istotnym problemem dla osób podejmujących działalność gospodarczą jest zgromadzenie odpowiednich środków na jej rozpoczęcie. Brak lub niedostatek własnych środków finansowych, zbyt wysokie oprocentowanie kredytów oraz trudności w ich uzyskaniu oraz brak innych źródeł finansowania działań innowacyjnych powoduje blokowanie innowacji. Dzięki bezzwrotnej pomocy finansowej małe i średnie przedsiębiorstwa nie będą musiały wstrzymywać ani rezygnować z własnych działań.

Poza barierami administracyjnymi i trudnym dostępem do finansowania istotną przeszkodą jest ograniczony dostęp do wiedzy na temat tego jak założyć i prowadzić własną działalność. Pomoc w tym zakresie polegać będzie na wspomaganiu przedsiębiorców zarówno w momencie zakładania firmy oraz w okresie początków jej funkcjonowania. Oferowane wsparcie będzie obejmowało poradnictwo, szkolenia oraz dotacje w trakcie prowadzenia działalności. Zapewnienie nowopowstałym firmom dostępu do tych instrumentów, a także prawidłowe zidentyfikowanie optymalnych działań wspierających ma znaczący wpływ na zdolność przetrwania firm na rynku, warunkuje także ich efektywność i zdolność do tworzenia miejsc pracy.

Istotne jest również podjęcie działań mających na celu upowszechnianie wiedzy w zakresie przedsiębiorczości wśród młodzieży szkolnej m.in. poprzez wprowadzenie w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych programów stymulujących aktywność i przedsiębiorczość uczniów i studentów.

Działania:

- organizowanie usług informacyjnych i doradczych z zakresu podstawowych zasad prowadzenia działalności gospodarczej,
- organizowanie szkoleń i doradztwa ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, włączając indywidualne doradztwo jako część szkolenia,
- pomoc w dostępie do instrumentów wsparcia, głównie finansowego,
- pomoc w uzyskaniu dostępu do specjalistycznych usług,
- rozpowszechnianie dobrych praktyk i metod rozwoju,
- popularyzowanie idei przedsiębiorczości i samozatrudnienia, w szczególności poprzez rozpowszechnianie informacji, organizowanie warsztatów,
- rozwój współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi rozwój MSP,
- wspieranie inicjatyw społeczności lokalnej i instytucji w zakresie kreowania i rozwijania przedsiębiorczości,
- promowanie programów upowszechniających wśród młodzieży i nauczycieli na różnych poziomach edukacji wiedzę na temat gospodarki rynkowej i przedsiębiorczości.

2. Wzmacnianie współpracy szkół wyższych i sektora gospodarczego na polu innowacji.

Promocja przedsiębiorczości będzie uzupełniana poprzez wzmacnianie współpracy pomiędzy sektorem badawczo-rozwojowym (B&R), w szczególności reprezentowanym przez szkoły wyższe, a sektorem przedsiębiorczości w celu umożliwienia transferu wiedzy i szybszego postępu technologicznego. Brak stałych powiązań pomiędzy przedsiębiorstwami a sferą badawczo-rozwojową jest jedną z przyczyn, dla których potencjał obu tych sfer nie jest wykorzystany do poszukiwania i wprowadzania w życie nowych innowacyjnych rozwiązań. Wzmocnienie innowacyjności i transferu wiedzy poprzez zwiększenie zdolności przedsiębiorców do wdrażania rozwiązań innowacyjnych jest kluczowym czynnikiem warunkującym zwiększoną konkurencyjność gospodarki.

Podlaskie przedsiębiorstwa w bardzo ograniczonym zakresie współpracują z jednostkami sfery nauki, a innowacje wprowadzane przez regionalne firmy opierają się głównie na własnym potencjale przedsiębiorstwa.

Należy dążyć do realizacji postulatów powiązania nauki i przedsiębiorczości poprzez rozwój prac badawczych i wdrażanie ich efektów przez absolwentów szkół wyższych i pracowników naukowych na skalę komercyjną. Korzyści z tego rodzaju przedsięwzięć prowadziłyby do wzmocnienia wyższych uczelni, a także tworzenia pozytywnych relacji pomiędzy sektorem nauki i gospodarki.

Należy również wspierać aspiracje pracowników i absolwentów szkół wyższych do tworzenia własnych firm, korzystających z doświadczeń zdobytych w wyniku badań w placówkach naukowych. Umożliwiłoby to powstawanie nowych firm wysokiej techniki w otoczeniu uczelni.

Działania:

- kreowanie i wspieranie wszelkich form współpracy między szkołami wyższymi i jednostkami naukowymi a przedsiębiorstwami,
- tworzenie sieci sprzyjającej transferowi innowacji pomiędzy sektorem badawczo-rozwojowym, przedsiębiorstwami i innymi podmiotami,
- wzmocnienie i promocja potencjału sektora akademickiego i badawczo-naukowego dla rozwoju przedsiębiorczości,
- zapewnienie rozwoju systemu wymiany informacji,
- staże dla pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych oraz dla pracowników naukowych w przedsiębiorstwach,
- rozwój potencjału ludzkiego w dziedzinie badań i innowacji poprzez studia podyplomowe i szkolenia pracowników naukowych,
- granty dla naukowców i staże zawodowe dla absolwentów transferujących wiedzę i innowacje do gospodarki ze szczególnym uwzględnieniem sektora MSP.

3. Wspieranie tworzenia i rozwoju firm innowacyjnych.

System innowacyjny opiera się na wzajemnych powiązaniach i interakcji pomiędzy jego uczestnikami w ramach procesów tworzenia, transferu i wykorzystania różnego rodzaju wiedzy. Kluczowym elementem systemu innowacji są przedsiębiorstwa z ich organizacją procesu produkcyjnego, a także kanałami dostępu do zewnętrznych źródeł informacji. Drugim ważnym czynnikiem są jednostki i organizacje zaangażowane w proces tworzenia i dystrybucji wiedzy:

wyższe uczelnie, jednostki badawczo-rozwojowe, centra transferu technologii, parki naukowo-technologiczne, przemysłowe oraz instytucje okołobiznesowe.

Utworzenie firmy innowacyjnej wiąże się z wieloma problemami natury organizacyjnej i finansowej. Rozpoczęcie działalności w dziedzinie wymagającej zaangażowania nowych rozwiązań technicznych i technologicznych niesie z sobą potrzebę zaangażowania większych niż zwykle nakładów materialnych, dlatego niezbędne jest wsparcie poprzez ułatwienie dostępu do funduszy wysokiego ryzyka.

Tworzenie warunków dla inwestycji w dziedzinie przedsięwzięć innowacyjnych powinno obejmować również budowę sieci współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami i sferą nauki, przy wsparciu władz publicznych i sektora otoczenia biznesu, będących istotnymi elementami struktury wsparcia innowacyjności.

Poziom świadomości społeczeństwa w kwestii innowacyjności będącej warunkiem rozwoju cywilizacyjnego niosącego ze sobą wyższy standard jakości życia nie jest wysoki, dlatego tak ważna jest również promocja innowacji.

Działania:

- pomoc w przygotowywaniu infrastruktury niezbędnej dla funkcjonowania przedsiębiorstw zaawansowanych technologicznie,
- rozwój otoczenia gospodarki i biznesu w zakresie obsługi finansowej, prawnej, projektowej, logistycznej, marketingowej itp.
- promocja innowacji, w szczególności poprzez pokazywanie dobrych praktyk w zakresie innowacji w działalności społecznej i gospodarczej,
- rozwój zaplecza naukowo-badawczego i zacieśnienie współpracy między uczelniami i jednostkami naukowo-badawczymi a podmiotami gospodarczymi dla kreowania postępu technologicznego i organizacyjnego,
- wspieranie inicjatyw tworzenia parków przemysłowych, centrów innowacji,
- promocja i wspieranie rozwiązań klastrowych.

4. Rozwój usług z zakresu e-biznesu.

Postęp techniki informatycznej, telekomunikacyjnej i tzw. multimediiów sprawia, że otoczenie w jakim żyjemy podlega ogromnym zmianom. Wkraczamy w okres, w którym informacja staje się podstawą dla sprawnego funkcjonowania firm, administracji wszystkich szczebli oraz życia jednostek.

Komisja Europejska w inicjatywie Plan Działań e-Europe 2005 Społeczeństwo Informacyjne dla Wszystkich stawia za cel podniesienie konkurencyjności UE i poszczególnych jej regionów poprzez rozwój społeczeństwa informacyjnego i wspieranie technik informatycznych w kluczowych dziedzinach aktywności społecznej i gospodarczej. Również Regionalna Strategia Innowacji za jeden z głównych celów uznaje potrzebę stworzenia warunków dla trwałego i zrównoważonego rozwoju regionalnego z uwzględnieniem nowoczesnych technik społeczeństwa informacyjnego.

Jednym z elementów społeczeństwa informacyjnego jest handel elektroniczny znany również pod mianem e-biznes'u. Ta forma wymiany niesie ze sobą ogromne korzyści m.in. otworzenie dostępu do globalnych rynków dla małych i średniej wielkości przedsiębiorstw, ułatwienie konsumentom wyboru najlepszych ofert oraz obniżenie kosztów dystrybucji i promocji.

Dynamiczny rozwój technik informatycznych i cyfrowych niesie ze sobą również potrzebę przygotowania mieszkańców Podlasia do przemian technicznych, społecznych i gospodarczych związanych z tworzeniem się społeczeństwa informacyjnego oraz przygotowanie społeczeństwa

do nowych uwarunkowań rynku pracy i nowych metod pracy przy wykorzystaniu szans związanych z zachodzącymi zmianami do przeciwdziałania bezrobocia.

Działania:

- kampanie informacyjne mające na celu zwiększenie zaufania społeczeństwa do handlu elektronicznego,
- tworzenie warunków do powstawania nowych miejsc pracy w oparciu o możliwości wynikające z rozwoju rynku z zakresu zastosowań technologii informacyjnych i komunikacyjnych,
- promocja przemysłu bazującego na technologiach informacyjnych i komunikacyjnych,
- wspieranie podmiotów gospodarczych we wdrażaniu zintegrowanych systemów zarządzania przedsiębiorstwami,
- wsparcie dla gospodarki elektronicznej poprzez rozbudowę zaplecza naukowego.

5. Podnoszenie kwalifikacji kadr regionalnej gospodarki.

Z punktu widzenia rozwoju gospodarki, inwestowanie w kadry prowadzi do zwiększenia konkurencyjności firm.

Celem realizowanych działań jest dostosowanie osób do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych oraz przygotowywanie ich do wykorzystania szans związanych z powstawaniem nowych miejsc pracy poprzez podniesienie lub zmianę posiadanych kwalifikacji.

Rozwój sektora MSP odgrywa znaczącą rolę w rozwoju ekonomicznym województwa podlaskiego, dlatego też inwestycje w rozwój personelu polegające na prowadzeniu szkoleń i usług doradczych dla kadry zarządzającej i pracowników przedsiębiorstw są ważnym składnikiem pozwalającym na przyszły wzrost ekonomiczny.

Podjęcie działań na rzecz poprawy zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i pracowników do zmieniających się warunków zwłaszcza w obliczu wprowadzania do przedsiębiorstw nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych, oznaczać powinno promocję elastyczności organizacyjnej i zatrudnienia i elastyczności funkcyjnej.

Działania:

- wzbogacenie oferty szkoleniowej dla osób posiadających wysokie kwalifikacje zawodowe,
- inicjatywy zorientowane na utrwalanie i podnoszenie świadomości praw pracowniczych,
- specjalistyczne doradztwo i szkolenia związane z zarządzaniem jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy,
- tworzenie zachęt do inwestowania w kapitał ludzki MSP,
- doskonalenie kwalifikacji kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw poprzez szkolenia, studia podyplomowe oraz doradztwo bezpośrednio związane ze szkoleniami,
- badania i analizy w zakresie określania kierunków rozwoju, kwalifikacji i zawodów w przedsiębiorstwach.

6. Wspieranie kierunków studiów nakierowanych na innowacyjny rozwój regionu.

W ramach Regionalnej Strategii Innowacji jako ważne z punktu widzenia rozwoju regionalnego, w aspekcie zachodzących procesów społecznych i gospodarczych, uznano wsparcie dla dziedzin naukowych objętych zakresem działania Politechniki Białostockiej, kierunków studiów na Uniwersytecie w Białymstoku z zakresu nauk ścisłych, przyrodniczych, a także ekonomię i socjologię. Istotną rolę w kreowaniu innowacji odgrywa również w województwie podlaskim Akademia Medyczna w Białymstoku.

Wspieranie kierunków studiów o szczególnym znaczeniu dla rozwoju regionu, zwłaszcza w sferze innowacyjności, powinno się odbywać poprzez pomoc uczelniom w podnoszeniu standardów bazy badawczej i dydaktycznej, a także promowanie najzdolniejszych studentów i absolwentów za sprawą systemu stypendialnego, praktyk i staży w przedsiębiorstwach, udziału w branżowych wystawach i targach o międzynarodowej renomie i innych.

Wartym podkreślenia jest również potrzeba stworzenia platformy, na gruncie której dochodzić będzie do transakcji pomiędzy podlaskimi firmami a szkołami wyższymi. Produktem finalnym będzie opracowanie prac naukowo-badawczych, magisterskich i doktoranckich, które będą odpowiedzią na potrzebę wypracowania konkretnego produktu, technologii, oprogramowania itp. Dzięki temu tworzone prace będą mogły być wykorzystywane przez działające firmy, a dodatkowo będzie istniała szansa na zatrudnienie osoby, która taką pracę przygotowała.

Działania:

- wzmocnienie współpracy szkół wyższych z przedstawicielami gospodarki,
- wymiana kadr rozumiana jako staże w przedsiębiorstwach dla kadry akademickiej i uczestnictwo w nauczaniu praktyków gospodarczych,
- rozwój wykwalifikowanych kadr dla potrzeb sektora przedsiębiorstw poprzez budowę systemów staży i stypendiów,
- stypendia dla doktorantów na kierunkach wynikających z obszarów uznanych za szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju gospodarczego regionu,
- pomoc w organizacji programów stypendialnych organizowanych przez przedsiębiorstwa,
- rozwijanie systemów praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach umożliwiających studentom zdobycie doświadczenia zawodowego w trakcie studiów oraz wsparcie współpracy szkół wyższych z przedsiębiorstwami w tym zakresie.

7. Wsparcie tworzenia i rozwoju inkubatorów przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych.

Uzyskanie lepszych perspektyw zatrudnienia jest uwarunkowane aktywnością zawodową i uzyskaniem umiejętności, które ułatwią odnalezienie się na rynku pracy. Służyć temu ma tworzenie i rozwój inkubatorów przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych pozwalających na wyzwalamie i rozwijanie potencjału przedsiębiorczości młodzieży i studentów. Istotnym czynnikiem blokującym w opiniach studentów rozwój przedsiębiorczości akademickiej jest brak informacji na jej temat oraz mentalność, brak postaw pro-przedsiębiorczych, wyuczona bezradność. Niezbędne jest zatem inicjowanie zajęć kształtujących postawy przedsiębiorcze oraz zapewnienie szerszej, długofalowej promocji przedsiębiorczości akademickiej. Młodym ludziom powinna zostać dostarczona wiedza na temat planowania działalności gospodarczej w oparciu o obserwację rynku, a także powinni oni posiadać umiejętność opracowania biznesplanu i prowadzenia dokumentacji swojej działalności oraz kształcić w sobie cechy takie jak aktywność, asertywność i przedsiębiorczość.

Działania:

- tworzenie warunków do powstawania inkubatorów przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych,
- rozwój inkubatorów przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych,
- szkolenia praktyczne, w formule studium przypadku, indywidualne, obejmujące fazy szkoleniowe dla uczestników inkubatora przedsiębiorczości,
- szkolenia przygotowujące do funkcjonowania poza inkubatorem,
- pomoc doradcza w zakresie tworzenia, rozwijania inkubatorów przedsiębiorczości oraz wejścia na rynek (np. pisanie biznes planu, porady prawnika, spotkania z praktykami, wspieranie w trakcie prowadzenia działalności),
- rozwijanie współpracy młodzieży/studentów tworzących inkubator przedsiębiorczości ze szkołami/uczelniami, pracodawcami(organizacjami pracodawców) i instytucjami wspierania biznesu,
- wsparcie merytoryczne i materialne samozatrudnienia absolwentów.

3. WYRÓWNYWANIE SZANS I PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W DOSTĘPIE DO PRACY I EDUKACJI

1. Promocja równości szans na rynku pracy.

Sytuacja na regionalnym rynku pracy wskazuje, że pewne grupy społeczne mają zdecydowanie mniejsze szanse na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia. Związane jest to tak z wpływem dyskryminacyjnych tendencji i praktyk czy rozwiązań systemowych, jak i deficytem zdolności i kompetencji wynikających z braku dostępu do określonych dóbr i usług. Wsparcia w kwestii realizacji zasady równości szans, uwzględniającego specyficzne potrzeby poszczególnych grup potrzebują przede wszystkim:

- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby niepełnosprawne,
- kobiety pozostające poza rynkiem pracy,
- osoby po 50 roku życia,
- osoby bezrobotne z terenów wiejskich,
- osoby mające szczególne trudności z integracją społeczną: m.in. byli więźniowie, młodzież ze środowisk zaniedbanych, niedostosowana społecznie, osoby uzależnione, bezdomni, beneficjenci pomocy społecznej.

Równość szans na rynku pracy oznacza zatem zapewnienie wszystkim kobietom i mężczyznom zdolnym do pracy równego dostępu do zatrudnienia bez względu na wiek, płeć, wykształcenie, pochodzenie, stan zdrowia, sytuację i pozycję społeczną oraz inne czynniki osobiste i środowiskowe.

Przy przyjęciu równości szans jako horyzontalnej zasady realizacji wszelkich przedsięwzięć polityki społecznej i rynku pracy mającej na celu wzrost zatrudnienia oraz rozwój kapitału ludzkiego istnieje pilna potrzeba wzmocnienia znaczenia tej zasady i konieczności jej realizacji oraz promocja działań i rozwiązań pozwalających na faktyczne jej wdrażanie.

Nieodzowne są zmiany w płaszczyźnie kultury i świadomości społecznej, a także w kwestii rozwoju usług, instrumentów wsparcia i działań tworzących dla wszystkich warunki pełnego i równorzędnego uczestnictwa na rynku pracy.

Mogą temu służyć m.in.:

- kampanie informacyjno-promocyjne skierowane do pracodawców, pracowników, środowisk społecznych i zawodowych,
- promocja idei integracji zawodowej i społecznej,
- promocja i rozwój nowych, alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia i miejsc pracy,
- promocja i rozwój nowych form wsparcia indywidualnego i środowiskowego,
- wsparcie lokalnych inicjatyw samoorganizacji i samopomocy,
- promocja i wsparcie wolontariatu jako formy integracji z rynkiem pracy.

2. Wsparcie zatrudnienia osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Zjawisko zagrożenia wykluczeniem społecznym będące następstwem wielu dokonujących się procesów i przemian gospodarczych i społecznych oraz zjawisko bezrobocia są współzależne i wzajemnie się warunkują. Marginalizacja bądź wykluczenie bywa związane z trudnościami w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, niestabilną lub trudną sytuacją zdrowotną, rodzinną czy społeczną, poziomem wykształcenia. Często też pozostawanie bez pracy, zwłaszcza długotrwałe, może być jedną z przyczyn, zagrożeniem lub konsekwencją różnych deficytów w zasobach jednostek lub całych grup, niepełnego ich uczestnictwa w wielu wymiarach życia społecznego, a przy małej efektywności i niewydolności systemu zabezpieczenia społecznego skutkować ubóstwem, pogorszeniem warunków bytowych, dezaktualizacją posiadanych kwalifikacji zawodowych, przyjęciem biernej i roszczeniowej postawy.

Kumulacja cech wykluczających, z bezrobociem włącznie, powoduje samoutrwalanie się negatywnych zjawisk, a ich przełamanie staje się wtedy coraz trudniejsze.

Powrót na rynek pracy może być dla grup szczególnego ryzyka uzależniony od pomyślnego procesem integracji społecznej, ale aktywność zawodowa i płynące z niej korzyści pozostają również koniecznym elementem i warunkiem tej integracji.

I tak, powyższe korelacje oraz obszary zjawiska wykluczenia społecznego wyznaczają w dużej mierze dla polityki rynku pracy i wszystkich jej uczestników kierunki działań podejmowanych na rzecz wsparcia zatrudnienia osób zidentyfikowanych na rynku pracy jako zagrożone wykluczeniem społecznym.

Niezbędne dla osiągnięcia tego celu są:

- koordynacja polityki zatrudnieniowej i polityki społecznej w obszarze wsparcia integracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem,
- profilaktyka zjawisk bezrobocia i wykluczenia społecznego,
- aktywizacja zawodowa,
- kreowanie postaw aktywnych i przedsiębiorczych,
- aktywizacja edukacyjna,
- zwalczanie zjawisk dyskryminacji na rynku pracy,
- rozwój kompleksowych ścieżek dostępu do zatrudnienia,
- rozwój i promocja nowych, elastycznych form zatrudnienia, miejsc pracy i działań towarzyszących, dostosowanych do potrzeb i możliwości wskazanych grup,
- zwiększenie skuteczności funkcjonujących oraz wypracowanie i promocja nowych form integracji zawodowej i społecznej,
- rozwój poradnictwa w zakresie pomocy w rozwiązywaniu problemów osobistych i rodzinnych.

3. Eliminacja barier ekonomicznych, społecznych i zdrowotnych osób niepełnosprawnych w celu podniesienia zdolności do edukacji i zatrudnienia.

Niepełnosprawność determinuje wiele poważnych trudności w dostępie do zatrudnienia i aktywności zawodowej osób nią dotkniętych. Duże bezrobocie w tej grupie jest ściśle związane z niskim poziomem aktywności życiowej i społecznej. Ograniczenia spowodowane stanem fizycznym, psychicznym lub umysłowym w warunkach dyskryminacji społecznej, słabości dostępu do usług publicznych, systemu szeroko rozumianej rehabilitacji oraz organizacyjnych i prawnych ram funkcjonowania zawodowego i społecznego są poważnym czynnikiem wykluczenia tej grupy. Nie posiada ona dostępu do powszechnych zasobów społecznych, dóbr i usług pozwalających na wyposażenie w kapitał życiowy, jego rozwój i pomnażanie. W kwestii aktywności zawodowej niski poziom wykształcenia, niedostosowanie posiadanych kwalifikacji do zmiennych i trudnych wymagań otwartego rynku pracy oraz z drugiej strony niedostosowanie samego rynku do możliwości, potrzeb i oczekiwań osób niepełnosprawnych wydłuża jedynie czas pozostawania poza nim i zmniejsza szanse na uzyskanie zatrudnienia.

Integracja osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy musi być ściśle związana z podjęciem szeregu działań prowadzących do pokonywania barier fizycznych i psychologicznych, nabywania kompetencji społecznych, przełamywania funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów oraz przemian w obszarze instytucji i infrastruktury społecznej.

Zwiększanie zatem zdolności do pracy oraz dostępności zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych wymaga udzielenia im szczególnego wsparcia.

Niezbędne są przy tym:

- modernizacja i integracja polityki zatrudnieniowej i polityki społecznej w obszarze wsparcia integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,
- tworzenie kompleksowych i skoordynowanych programów rehabilitacyjnych i aktywizujących osoby niepełnosprawne,
- modernizacja, rozwój i upowszechnianie instrumentów integracji zawodowej i społecznej,
- wzrost dostępu osób niepełnosprawnych do edukacji i kształcenia ustawicznego,
- rozwój i upowszechnianie nowych form zatrudnienia, organizacji i warunków pracy dla osób niepełnosprawnych,
- wypracowanie rozwiązań zwiększających dostęp osób niepełnosprawnych zamieszkujących obszary wiejskie do opieki medycznej, usług rehabilitacyjnych i edukacyjnych,
- zwalczanie zjawisk dyskryminacji na rynku pracy.

4. Wsparcie programów edukacyjnych mających na celu wyrównywanie szans uczniów.

Poza czynnikami ekonomicznymi warunkującymi dostęp do kształcenia, istotne znaczenie dla szans młodzieży na rynku pracy ma w warunkach gospodarki opartej na wiedzy również poziom i jakość zdobywanego wykształcenia i kompetencji zawodowych. Choć wprowadzenie etapu gimnazjum przyczyniło się do wyrównania szans uczniów rozpoczynających naukę w szkołach średnich, w całym systemie edukacji nadal występują w poziomie kształcenia różnice między szkołami, wewnątrz szkół, w podziale miasto/wieś czy w kształceniu młodzieży niepełnosprawnej oraz ze środowisk zaniedbanych.

Mimo, iż sam system edukacyjny nie jest w stanie wyrównać zawodowych i życiowych szans uczniów, koniecznością pozostaje tworzenie i realizacja tak w systemie szkolnym, jak i pozaszkolnym, publicznym i niepublicznym, programów edukacyjnych.

W szczególny sposób, w kontekście aktualnych wymagań rynku pracy, nabierają znaczenia programy wyposażające uczniów w wiedzę i umiejętności:

- zawodowe,
- z zakresu technik informatycznych,
- znajomości języków obcych,
- przedsiębiorczości

skierowane do młodzieży:

- z małych miast i terenów wiejskich
- pochodzącej ze środowisk zmarginalizowanych,
- wypadającej z systemu szkolnego

oraz

- łączące elementy oświatowe z wychowawczymi.

Realizacja, upowszechnianie i zwiększanie dostępności tego rodzaju programów edukacyjnych jest ważnym elementem wyrównywania przyszłych szans na otwartym rynku pracy oraz zapobiegania ryzyku zawodowego i społecznego wykluczenia części młodzieży. Realizacja programów edukacyjnych powinna być połączona z działaniami w zakresie promocji poradnictwa zawodowego w szczególności na obszarach wiejskich.

5. Wspieranie zatrudnienia socjalnego grup zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz sieci Centrów Integracji Społecznej i Klubów Integracji Społecznej.

Nowoczesna polityka rynku pracy musi stwarzać możliwości efektywnego wsparcia dla osób, które nie są w stanie własnymi siłami zapewnić sobie podstawowych potrzeb życiowych oraz znalazły się w sytuacji uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. W ten sposób osoby zagrożone wykluczeniem społecznym definiuje Ustawa o zatrudnieniu socjalnym. Osoby dotknięte wieloma dysfunkcjami nie są w stanie odnaleźć się na otwartym rynku pracy i wykazać wymaganej produktywności. Praca jednak, niwelując przyczyny ubóstwa, stanowi jeden z najistotniejszych sposobów zabezpieczenia przed wykluczeniem. Program zatrudnienia socjalnego przez kompleksowe działania różnych form terapii, pracy socjalnej, kształcenia i zatrudnienia może pełnić szczególną rolę w procesie integracji następujących grup:

- osób bezdomnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
- osób uzależnionych od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
- osób uzależnionych od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego,
- osób chorych psychicznie,
- osób bezrobotnych pozostających bez pracy przez okres, co najmniej 24 miesiące,
- osób zwalnianych z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem,
- uchodźców realizujących indywidualne programy integracji, którzy podlegają wykluczeniu społecznemu.

Zatrudnienie socjalne pozwala na nabycie umiejętności związanych z pełnieniem ról społecznych i budowaniem pozycji społecznej, uczy planowania życia i zaspakajania wielorakich potrzeb, pozwala uzyskać umiejętności zawodowe i przyuczenie do zawodu, a przez pracę lub działalność

gospodarczą prowadzi do usamodzielniania tych osób i umożliwienia im osiągnięcia własnym staraniem samodzielności ekonomicznej.

W kontekście tak rozumianej profilaktyki społecznej oraz readaptacji rodzinnej, zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem, istotne jest tworzenie i rozwój instytucjonalnych mechanizmów, które prowadząc swoje działania realizuje całościowo powyższe procesy. W świetle obowiązujących uregulowań prawnych są to Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej i zatrudnienie wspierane.

Dla osiągnięcia tych celów konieczna jest:

- promocja idei, wartości i korzyści płynących z zatrudnienia socjalnego i ekonomii społecznej,
- zwalczanie wykluczenia społecznego przez oferowanie wysokiej jakości pracy i działań na rzecz inkluzji społecznej,
- promocja dobrych praktyk, w tym najlepszych CIS i KIS oraz doświadczeń UE,
- budowanie i upowszechnianie standardów działania CIS i KIS,
- tworzenie i rozwój CIS i KIS,
- doradztwo prawne w zakresie zatrudnienia socjalnego,
- partnerski dialog lokalnych samorządów i społeczności lokalnych,
- pobudzanie inicjatyw społecznych i gospodarczych służących wsparciu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- wsparcie programów zatrudnienia socjalnego.

6. Reorientacja zawodowa osób dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi.

Bezrobocie w odniesieniu do pewnej grupy osób jest efektem procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w przedsiębiorstwach. Pracownicy sektorów objętych restrukturyzacją wymagają kompleksowego wsparcia ukierunkowanego na pomoc w znalezieniu nowego zatrudnienia bądź w utrzymaniu obecnego poprzez wyposażenie w umiejętności (podniesienie kwalifikacji, przekwalifikowanie) umożliwiające utrzymanie dotychczasowego miejsca pracy. Analiza dotychczasowej sytuacji na regionalnym rynku pracy wskazuje, iż pomocy w tym zakresie oczekiwać będą pracownicy służby zdrowia, szkolnictwa, transportu, telekomunikacji, przemysłu maszynowego i lekkiego. Konieczne jest też prowadzenie analiz sytuacji na regionalnym rynku pracy w celu wczesnej identyfikacji branż, które będą podlegać procesom restrukturyzacji, aby zapewnić pracownikom niezbędną i szybką pomoc w dostosowaniu się do nowej sytuacji.

Działania ukierunkowane na reorientację zawodową osób dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi będą obejmowały:

- szkolenia i kursy, mające na celu nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych,
- pośrednictwo pracy,
- usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i osiągnięcia nowych umiejętności zawodowych, w tym indywidualne plany działań,
- subsydiowane zatrudnienie,
- inicjowanie kompleksowych projektów zakładających reorientację zawodową określonych grup osób objętych procesami restrukturyzacyjnymi,
- promocja samozatrudnienia jako kierunku reorientacji,
- wsparcie pracodawców przechodzących restrukturyzację w realizacji programów zwolnień monitorowanych (outplacement),

- badania i analizy prowadzone w celu identyfikacji branż podlegających procesom restrukturyzacji i ich potrzeb.

7. Programy stypendialne dla uczących się dzieci i młodzieży z najuboższych rodzin.

Poziom wykształcenia jest ważnym elementem mającym wpływ na rozwój zawodowy i jest jednym z głównych czynników decydujących o możliwości utrzymania bądź znalezienia zatrudnienia. Sama edukacja jest elementem uelastyczniania rynku pracy, a wysoki odsetek wykształconych mieszkańców należy do podstawowych atutów regionu i jest motorem jego długofalowego rozwoju.

Ostatnie lata przyniosły znaczną poprawę poziomu wykształcenia społeczeństwa w regionie. Wzrosły wskaźniki osób z wykształceniem średnim i wyższym, zmalały liczby osób z wykształceniem podstawowym lub niższym. Jednakże region podlaski wciąż pozostaje w tyle, w odniesieniu do innych województw, ze swoimi wskaźnikami dotyczącymi poziomu wykształcenia jego mieszkańców. Ogromnym problemem jest mniejsza dostępność do różnych form kształcenia dzieci i młodzieży z rodzin o niskim statusie materialnym. W województwie podlaskim problem dotyczy głównie: obszarów wiejskich i zmarginalizowanych. Z uwagi na swoją sytuację materialną młodzież zamieszkała na tych terenach kończy edukację na szkole podstawowej lub zasadniczej zawodowej. Ograniczona zaś liczba szkół ponadgimnazjalnych na obszarach wiejskich województwa podlaskiego utrudnia dostęp młodzieży z tych obszarów do kształcenia na wyższym poziomie.

Podobna sytuacja występuje wśród młodzieży rozpoczynającej kształcenie na wyższym poziomie oraz już studiującej. Znaczna liczba młodzieży kończącej szkołę średnie nie podejmuje dalszej nauki w szkołach wyższych, z uwagi na trudną sytuację materialną. Z badań przeprowadzonych w uczelniach wyższych wynika, iż zapotrzebowanie na zasiłki socjalne jest bardzo wysokie, a średnia kwota przyznawana na zasiłek socjalny obecnie jest niewystarczająca.

Konieczne są więc działania zwiększające dostęp do kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym dla uczniów i studentów z najuboższych rodzin, w tym w szczególności z obszarów wiejskich i obszarów restrukturyzacji przemysłów) w formie:

- pomocy stypendialnej dla młodzieży z rodzin najuboższych na pokrycie wydatków związanych z kontynuowaniem nauki na poziomie ponadpodstawowym,
- pomocy stypendialnej dla studentów z rodzin najuboższych, którzy natrafiają na bariery w dostępie do kształcenia na poziomie wyższym z powodu trudnej sytuacji materialnej.

8. Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy.

Mimo funkcjonujących w polskim prawie przepisów gwarantujących równość płci ciągle daje się zauważać zjawisko dyskryminacji kobiet w miejscu pracy czy w momencie zatrudniania. Kobiety postrzegane są jako osoby mniej dyspozycyjne, choć często posiadają te same umiejętności czy doświadczenie. Szczególnie krzywdząca jest sytuacja niższego wynagradzania kobiet za wykonywanie tych samych obowiązków co mężczyźni. Aby zapobiegać czy przeciwdziałać temu zjawisku należy podjąć szereg działań zmierzających do podniesienia świadomości pracodawców o konieczności przestrzegania przepisów prawa pracy i zapisów konstytucji w zakresie niedyskryminacji kobiet. Zasadnym wydaje się również promowanie czy informowanie potencjalnych pracowniczek o ich prawach i możliwościach ich egzekwowania.

Wobec ciągle zmieniającej się sytuacji gospodarczej należy również działać na rzecz zwiększenia wiedzy pracodawców o możliwościach wykorzystania nietypowych form zatrudniania pracowników, np. telepraca, praca w niepełnym wymiarze godzin, praca czasowa podkreślając równorzędność pracowników zatrudnionych niestandardowo i ich prawa do równego wynagrodzenia. Jednocześnie wydaje się być zasadnym informowanie i promocja tychże form zatrudnienia również wśród pracowników tak, by byli zainteresowani formami proponowanymi przez pracodawców.

Analiza sytuacji na podlaskim rynku pracy potwierdza występowanie opisanych wyżej zjawisk. Kobiety mają mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia niż mężczyźni. Odsetek kobiet w populacji osób bezrobotnych przybiera tendencje wzrostowe. Wymusza to konieczność podejmowania działań prowadzących do poprawy ich zatrudnialności i rozważenia zagadnienia bezrobocia kobiet w wielu obszarach. Niezbędne jest tu działanie zarówno promocyjne, prozatrudnieniowe jak i dostarczające usług dodatkowych wspierających kobiety w jednoczesnym pełnieniu przypisanych im ról społecznych (wychowanie dzieci, opieka nad innymi osobami zależnymi).

Działania na rzecz kobiet powinny uwzględniać:

- promocję postaw antidyskryminacyjnych w stosunku do kobiet na rynku pracy,
- prowadzenie działań informujących wśród kobiet o przysługujących im prawach i możliwościach ich egzekwowania,
- promocję zatrudnienia kobiet wśród pracodawców ze szczególnym uwzględnieniem wskazania możliwości wykorzystania nietypowych form zatrudnienia,
- promocja zaangażowania mężczyzn w pełnienie obowiązków rodzinnych,
- warsztaty aktywizujące, doradztwo zawodowe dla kobiet bezrobotnych z indywidualizacją podejścia do rozwiązywania ich problemów z wejściem lub powrotem na rynek pracy,
- organizacje szkoleń zawodowych podnoszących, uaktualniających kwalifikacje lub ułatwiających przekwalifikowanie się stosownie do potrzeb i możliwości absorpcyjnych rynku pracy,
- zwiększenie dostępności usług opiekuńczo-wychowawczych dla osób samotnie wychowujących dzieci oraz posiadających małe dzieci celem ułatwienia podejmowania pracy,
- pośrednictwo pracy, subsydiowane zatrudnienie, środki na podjęcie działalności gospodarczej i inne formy wspierające kobiety na rynku pracy.

9. Promocja innowacyjnych programów mających na celu zapobieganie ubóstwu i wykluczeniu społecznemu.

Trudności i wyzwania związane z aktywizacją zawodową i zwiększaniem dostępności zatrudnienia dla grup defaworyzowanych w systemie społecznym sugerują, poza wymienionymi wyżej priorytetowymi obszarami i typami działań, konieczność poszukiwania nowatorskich rozwiązań, które poza uzupełnieniem działań standardowych służyć będą procesowi modernizacji i rozwoju lokalnego systemu polityki zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego.

Programy innowacyjne są szansą wypracowania i pilotażowego wdrażania bardziej efektywnych usług i form wsparcia, udoskonalania istniejących już metod i narzędzi oraz formułowania nowych celów i sposobów podejścia do złożonych problemów.

Nowe, wyspecyfikowane formy działań wykreowane często przy udziale samych zainteresowanych, w korespondencji z ich możliwościami i oczekiwaniami, mogą w sposób bardziej adekwatny i skuteczny odpowiedzieć na szczególne potrzeby. Daje to szansę

podnoszenia jakości świadczonych usług, a z drugiej strony aktywizuje, wyzwala samoorganizację i pobudza inicjatywność obywatelską.

Programy innowacyjne mogą być wsparciem dla pogłębiania diagnozy potrzeb grup zagrożonych wykluczeniem, budowy nowoczesnego modelu pracy socjalnej oraz istotnym wkładem w proces harmonizowania działań podejmowanych przez różne instytucje i organizacje w obszarze polityki społecznej przy wykorzystaniu potencjału wszystkich środowisk.

4. PODNIESIENIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA I WYPOSAŻENIA SZKÓŁ ZAWODOWYCH

1. Wspieranie kształcenia ustawicznego oraz działań na rzecz rozwoju zawodowego zgodnie z potrzebami rynku pracy

Edukacja ustawiczna to proces kształcenia, który trwa przez całe życie i obejmuje odnawianie, poszerzanie i pogłębianie kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Proces ten jest konieczny ze względu na zmiany jakim podlega życie gospodarcze i społeczne. Wobec tempa postępu naukowo-technicznego wykształcenie zdobyte w systemie szkolnym szybko się dezaktualizuje. Kontynuowanie kształcenia przez całe życie w takich formach organizacyjnych i zakresach jakie są optymalne dla osób dorosłych i umożliwiają im pozyskiwanie, odnawianie i poszerzanie kwalifikacji ogólnych oraz zawodowych, a także zaspokajanie aspiracji życiowych staje się niezbędne. W ramach niniejszego celu przewiduje się realizację działań informacyjnych ukierunkowanych na podniesienie świadomości społeczeństwa co do korzyści płynących z kształcenia ustawicznego.

Edukacja ustawiczna osób dorosłych wymaga różnorodności form i metod ze względu na posiadany przez te osoby poziom wykształcenia czy doświadczenie zawodowe. Dlatego szczególnego znaczenia nabiera rozwój kształcenia zaocznego lub korespondencyjnego, pod opieką nauczyciela-konsultanta czy samokształcenia (kształcenie na odległość). Umożliwi to zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych przy zastosowaniu metod, środków i technik edukacyjnych, które będą bardziej elastyczne w stosunku do tradycyjnych.

Potrzeba doskonalenia umiejętności i doksztalcania zawodowego przyczynia się do rozwoju dużej liczby instytucji prowadzących działalność szkoleniową. Jednocześnie wzrost ilości ofert i zainteresowanie kształceniem ustawicznym, stwarzają konieczność dokonywania oceny działalności instytucji prowadzących kształcenie w formach pozaszkolnych, tym bardziej, że jakość działalności oświatowej prowadzonej przez te instytucje nie zawsze jest zadowalająca. Zwiększenie efektywności kształcenia ustawicznego i lepsze przygotowanie osób dorosłych do funkcjonowania na rynku pracy wymaga zapewnienia standardów jakości tego kształcenia.

Działania:

- kampanie informacyjne w zakresie promocji korzyści kształcenia ustawicznego,
- programy skierowane do osób zainteresowanych uzupełnianiem bądź podwyższaniem posiadanych kwalifikacji zawodowych,
- różnicowanie ofert edukacyjnych wynikające z otwartości na zmieniające się potrzeby społeczno-gospodarcze,
- rozwój szkoleń ustawicznych w szczególności z wykorzystaniem nowoczesnych metod kształcenia na odległość,
- promocja indywidualizacji drogi edukacyjnej przez zróżnicowanie form i metod kształcenia, doksztalcania i doskonalenia zawodowego,

- kampanie informacyjne i promocyjne dotyczące innowacyjnych form kształcenia, w tym kształcenia na odległość i modułowego, rozwijanych zarówno w formach szkolnych jak i pozaszkolnych,
- podnoszenie poziomu merytorycznego instytucji prowadzących działalność szkoleniową przez usprawnienie ich działania i dostosowanie do potrzeb społeczno-gospodarczych.

2. Wspieranie kształcenia w zawodach i umiejętnościach poszukiwanych przez pracodawców na rynku pracy.

Szkolnictwo zawodowe cieszy się znacznie niższym zainteresowaniem młodzieży niż szkolnictwo ogólne. Celem przeciwdziałania negatywnej selekcji do szkół zawodowych wszystkich szczebli powinny zostać podjęte działania budujące prestiż szkolnictwa zawodowego. Dostarczone wsparcie udzielone na rzecz szkolnictwa zawodowego przyczyni się do podniesienia jego jakości, a co za tym idzie zwiększenia atrakcyjności w oczach pracodawców oraz uczniów, którzy chętniej będą wybierać tę ścieżkę kształcenia.

Sposobem zwiększania zdolności do zatrudnienia jest dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Konieczne jest zachęcenie organizacji branżowych i samorządowych pracodawców oraz organizacji związkowych do podjęcia bardziej ożywionego dialogu z administracją samorządową dla podjęcia wspólnych wysiłków na rzecz rozwiązywania problemów kształcenia zawodowego. Partnerzy społeczni – związki zawodowe i pracodawcy – powinni mieć istotny wpływ na kształt programów nauczania i przebieg procesu kształcenia zawodowego.

Wszyscy uczniowie i studenci powinni mieć dostęp do poradnictwa wychowawczo-zawodowego, którego celem jest zapewnienie pomocy przy wyborze ścieżki edukacyjnej i przyszłej kariery zawodowej odpowiednio do potrzeb i możliwości uczniów i studentów.

Niezbędne jest skorelowanie poradnictwa i doradztwa funkcjonującego w systemie edukacji z poradnictwem zawodowym prowadzonym przez instytucje rynku pracy. Wskazana jest również budowa sieci informacji młodzieżowej, która ułatwi młodym ludziom podejmowanie decyzji dotyczących wyboru ich ścieżki zawodowej.

Młodzi ludzie w procesie edukacji uzyskują zazwyczaj wykształcenie teoretyczne, ale brak im praktycznego doświadczenia zawodowego. Rozwiązaniem tego problemu może być stworzenie oraz rozwój istniejących programów praktyk zawodowych pomocnych w nabyciu praktycznych umiejętności i poznaniu specyfiki przyszłego zawodu.

Konieczne jest także podniesienie znaczenia praktycznej nauki zawodu poprzez ścisłą współpracę z pracodawcami. Takie podejście do kształcenia zawodowego zwiększy szanse absolwentów na rynku pracy i pozwoli na dostosowanie kwalifikacji do potrzeb konkretnego stanowiska pracy. W tym celu niezbędna jest rozbudowa systemu powiązań między szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe a szerokim gronem pracodawców, w szczególności poprzez działania samorządów na szczeblu powiatu.

W celu zapewnienia możliwości na rozwijanie zainteresowań i kontynuowanie edukacji przez uzdolnionych młodych ludzi będą realizowane programy stypendialne. Młodzież osiągająca wysokie wyniki w nauce uzyska wsparcie finansowe.

Działania:

- tworzenie warunków uzyskania oraz podwyższania kwalifikacji zawodowych, a także przekwalifikowania zawodowego,
- wzmocnienie form kształcenia zawodowego oraz dostosowanie ich do zmian zachodzących na rynku pracy,

- podniesienie znaczenia praktycznej nauki zawodu, głównie poprzez ścisłą współpracę z pracodawcami,
- wzbogacanie oferty kształcenia zawodowego,
- zapewnienie dostępu uczniów do poradnictwa wychowawczo – zawodowego, które powinno zapewnić pomoc przy wyborze ścieżki edukacyjnej i przyszłej kariery zawodowej,
- skorelowanie poradnictwa i doradztwa prowadzonego w systemie edukacji z poradnictwem zawodowym prowadzonym przez instytucje rynku pracy,
- wzmocnienie współpracy instytucji edukacyjnych z pracodawcami,
- rozwijanie systemów praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach,
- pomoc w organizacji programów stypendialnych organizowanych przez przedsiębiorstwa,
- wsparcie finansowe i organizacyjne praktyk zawodowych,
- pomoc stypendialna dla uzdolnionych uczniów i studentów.

3. Wzmocnienie potencjału rozwojowego i innowacyjnego szkół zawodowych.

Zwiększenie poziomu kompetencji kluczowych oraz umiejętności specjalistycznych społeczeństwa jest głównym zadaniem edukacji i najlepszym sposobem przygotowania ludzi do życia społecznego, a także do zatrudnienia. Dążenie do realizacji powyższego celu wymaga stałego podnoszenia jakości edukacji, zarówno poprzez zapewnienie nowoczesnego wyposażenia szkół i placówek edukacyjnych, jak i wspieranie i doskonalenie kadry nauczycielskiej i akademickiej.

Nauczyciele są „twórcami edukacji” - ich status, kwalifikacje, działania stanowią o jakości kształcenia. Kompetentna kadra nauczycielska umiejętnie wprowadza innowacje i ocenia ich efekty. System kształcenia, rekrutacji i rozwoju zawodowego nauczycieli powinien równomiernie rozwijać wiedzę, umiejętności i kształtować postawy grona pedagogicznego. W tym celu należy rozszerzać formy doskonalenia nauczycieli i dążyć do opracowania systemu motywowania nauczycieli do podnoszenia kwalifikacji.

Zapewnienie jakości kształcenia wymagać będzie także położenia nacisku na sprawne zarządzanie placówkami oświatowymi. Przewiduje się wspieranie szkół i placówek oświatowych w ich wysiłkach na rzecz wprowadzania systemów zapewniania jakości – m.in. poprzez doskonalenie kadry w tym obszarze zagadnień oraz wsparcie finansowe (z wykorzystaniem systemu grantów i środków pomocowych) przedsięwzięć realizowanych w instytucjach ubiegających się o certyfikaty jakości.

Doskonalenie jakości edukacji na wszystkich etapach kształcenia wymaga ciągłego inwestowania w bazę materialną - jej rozbudowę w uzasadnionych przypadkach oraz utrzymanie i modernizację na miarę potrzeb nowoczesnej dydaktyki i badań.

Kształcenie zawodowe - w szczególności prowadzące do opanowania umiejętności praktycznych - wymaga dobrze, nowoczesnie wyposażonej bazy dydaktycznej. Niezbędne jest systematyczne doposażenie szkół oraz rozwinięcie sieci placówek, z wysoko kwalifikowaną kadrami specjalistów i dobrze wyposażonych w nowoczesny sprzęt i urządzenia, działających na potrzeby szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe.

Działania:

- doskonalenie jakości edukacji na wszystkich etapach kształcenia poprzez rozbudowę bazy materialnej,
- poprawa wyposażenia bazy dydaktycznej systemu oświaty, w tym tworzenie dobrze wyposażonych centrów kształcenia praktycznego,
- wzmocnienie systemu dokształcania i doskonalenia kwalifikacji nauczycieli,

- wspieranie wprowadzania w placówkach oświatowych systemów zarządzania jakością,
- aktywizowanie szkół zawodowych w roli beneficjentów projektów rozwojowych finansowanych ze środków UE.

5. ROZWÓJ LOKALNYCH PARTNERSTW I DIALOGU SPOŁECZNEGO NA RZECZ RYNKU PRACY

1. Wsparcie porozumień na rzecz zatrudnienia, integracji społecznej oraz edukacji.

Polityka zatrudnienia wymaga kompleksowego podejścia wszystkich uczestników rynku pracy nie na zasadzie konkurencyjności, lecz na zasadzie wielowymiarowej współpracy pozwalającej na wzajemnym uzupełnianiu się i poszukiwaniu nowych instrumentów, narzędzi oraz środków na rzecz rozwiązywania na szczeblu lokalnym i regionalnym problemów związanych z przemianami społeczno-gospodarczymi. Należy dążyć do konsolidowania działań takich instytucji, które są zainteresowane poprawą sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu poprzez zachęcanie ich do podejmowania wspólnych kroków służących integracji społecznej oraz dostosowywaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, przeciwdziałaniu bezrobociu. Efektywność tych działań w dużej mierze zależy będzie od umiejętności współpracy tych instytucji, zwłaszcza w kontekście możliwości pozyskiwania środków finansowych z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Poszczególni partnerzy rynku pracy dysponują różnym potencjałem wiedzy i aktywności w działaniach na rzecz społeczeństwa, co może zostać wykorzystane do efektywnego rozwiązywania problemów społeczności lokalnych.

Działania podejmowane w tym zakresie to:

- promocja inicjatyw lokalnych i porozumień na rzecz zatrudnienia, integracji społecznej oraz edukacji,
- wsparcie rozwoju inicjatyw lokalnych i porozumień na rzecz zatrudnienia, integracji społecznej oraz edukacji,
- rozpowszechnianie dobrych praktyk.

2. Wsparcie partnerstwa publiczno-prywatnego w ekonomii społecznej.

Ideą ekonomii społecznej opierającej się na wartościach solidarności, partycypacji i samorządności jest dominacja działania na rzecz ludzi (członków, podopiecznych) nad maksymalizacją zysku, gdzie obok celu gospodarczego istotne znaczenie odgrywa misja społeczna. Podmioty ekonomii społecznej często podejmują zadania, z których inne podmioty nie wywiązują się w sposób wystarczająco skuteczny. Ekonomia społeczna odgrywa więc kluczową rolę w społecznym rozwoju lokalnym bowiem wspomaga proces budowania społeczeństwa obywatelskiego poprzez wykorzystanie zasobów ludzkich w sposób komplementarny do sektora prywatnego i publicznego. Jest skutecznym instrumentem zwalczania bezrobocia oraz tworzenia miejsc pracy, wspiera też rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności, zapobiega wykluczeniu społecznemu i łagodzi napięcia społeczne. Aby podmioty ekonomii społecznej w coraz szerszym zakresie podejmowały i rozwijały swoją

działalność, należy tworzyć ku temu odpowiednie warunki w ramach partnerstw publiczno-prywatnych. Konieczne jest też rozszerzenie zakresu współpracy między administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi. Należy dążyć do wzmocnienia roli sektora pozarządowego w realizacji usług społecznych poprzez wspieranie funkcjonowania ekonomii społecznej.

DZIAŁANIA PODEJMOWANE W TYM ZAKRESIE TO:

- wspieranie tworzenia i funkcjonowania partnerstw publiczno-prywatnych w ekonomii społecznej,
- rozwój partnerstw publiczno-prywatnych w ekonomii społecznej,
- szerzenie idei ekonomii społecznej na rzecz realizacji zadań publicznych.

3. Rozwój partnerstwa na rzecz rozwoju lokalnego.

Partnerstwo lokalne skierowane na rzecz rozwoju lokalnego, powinno konsolidować współpracę jednostek szczebla lokalnego (skupiających ludzi i instytucje najlepiej zorientowane w określonych kwestiach lokalnych) w zakresie rozwiązania lokalnych problemów gospodarczych i społecznych w celu poprawy warunków życia mieszkańców. Partnerstwa tworzone na szczeblu lokalnym przyczyniają się do szerzenia w społeczności lokalnej zrozumienia, że własne sprawy należy rozwiązywać wspólnie- we wsi, sołectwie, gminie, powiecie. Taki model partnerstwa jest najskuteczniejszy na polu współdziałania podmiotów w osiąganiu wspólnego celu wyznaczonego przez uwarunkowania lokalne. Podjęcie trudu zainicjowania partnerstwa lokalnego prowadzi do integrowania się i aktywizowania różnych środowisk lokalnych, a także wypracowywania projektów gospodarczych uwzględniających lokalne potrzeby, adekwatnych do posiadanych zasobów lokalnych.

Działania podejmowane w tym zakresie to:

- promowanie idei partnerstwa lokalnego,
- wspieranie rozwoju i funkcjonowania partnerstwa na rzecz rozwoju lokalnego.

6. TWORZENIE MIEJSC PRACY NA OBSZARACH WIEJSKICH.

1. Pomoc w reorientacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa.

Specyfiką podlaskiego rynku pracy pozostaje ciągle wysoki odsetek ludności zamieszkałej na wsi i utrzymującej się z działalności rolniczej. Bezrobotni zamieszkujący wieś stanowią ponad 35% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Modernizacja polskiego rolnictwa i wzrost jego produktywności wiążą się również ze stopniowym zmniejszaniem się liczby osób pracujących w tym sektorze. Warunkiem powodzenia jego restrukturyzacji jest stworzenie dla mieszkańców wsi odpowiednio dużej liczby nowych miejsc pracy na terenach wiejskich, ale w działalności pozarolniczej oraz stworzenie odpowiedniej liczby nowych miejsc pracy dla mieszkańców wsi na terenach innych niż wiejskie. Dodatkowo, niski poziom wykształcenia ludności rolniczej stanowi poważną barierę w rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich, utrudnia przystosowanie gospodarstw rolnych do warunków gospodarki rynkowej i niekorzystnie wpływa na reorientację i aktywność zawodową.

Konieczne jest zatem objęcie osób odchodzących z rolnictwa kompleksowym wsparciem i szerokimi działaniami rynku pracy, które pozwolą im nabyć odpowiednie kwalifikacje i umiejętności, służyć będą określeniu najlepszego kierunku rozwoju zawodowego i aktywności zawodowej poza rolnictwem.

Do podstawowych działań skierowanych na reorientację osób odchodzących z rolnictwa należy:

- promocja zatrudnienia poza sektorem rolnym,
- zwiększanie liczby stanowisk pracy poza rolnictwem,
- wspieranie badań i analiz w zakresie rozpoznania potrzeb rynku pracy na obszarach wiejskich w regionie,
- zwiększenie dostępu do usług doradztwa biznesowego i poradnictwa zawodowego,
- wykorzystanie usług i instrumentów rynku pracy zmierzające do zwiększenia potencjału zatrudnienia lub zatrudnienia osób odchodzących z rolnictwa (informacja i doradztwo zawodowe, porada psychologiczna, kompetencje związane z pozyskiwaniem pracy, szkolenia ogólne i zawodowe, pośrednictwo pracy, subsydiowanie zatrudnienia w nowym miejscu pracy i in.).

2. Stymulowanie rozwoju otoczenia rolnictwa i wzrostu zatrudnienia pozarolniczego na wsi.

Problemy społeczne i gospodarcze obszarów wiejskich w regionie wynikające z wysokiego bezrobocia w tym bezrobocia ukrytego, słabo rozwiniętej infrastruktury społecznej, zapóźnień w rolnictwie oraz innych czynników wymagają podjęcia działań na rzecz rozwoju otoczenia rolnictwa i wzrostu zatrudnienia pozarolniczego na wsi.

Wysokie zatrudnienie w rolnictwie w części nie spełnia funkcji produkcyjnych, ale wchłania jawne i ukryte bezrobocie. Wraz z malejącą rolą rolnictwa w zatrudnieniu na wsi, będzie spadać udział pracy na roli w dochodach użytkowników gospodarstw rolnych. Szansą utrzymania się gospodarstwa jest stworzenie możliwości uzupełnienia dochodów z produkcji rolnej dochodami z innej działalności. Ważne jest zatem wspieranie wielofunkcyjnego rolnictwa. To oznacza pomoc w stwarzaniu możliwości prowadzenia przez gospodarstwa albo specyficznej działalności rolno-spożywczej (np. produkcja zdrowej żywności, rolnictwo ekologiczne, wstępne przetwórstwo) albo działalności pozarolniczej (np. agroturystycznej, rzemieślniczej, kultywacji krajobrazu).

Duży problem na obszarach wiejskich stanowi też sytuacja ludności bezrolnej. Wprawdzie osoby te mogą zarejestrować się jako osoby bezrobotne, ale szanse znalezienia zatrudnienia w pobliżu miejsca zamieszkania są bardzo małe. Z kolei miejsc pracy na obszarach wiejskich jest niewiele. Narasta w ten sposób problem bezrobocia rejestrowanego, a drugiej strony hamuje to odpływ ludności z rolnictwa. Dlatego też stworzenie szans na utworzenie miejsc pracy poza rolnictwem w usługach okołoprzemysłowych, okołorolniczych i handlu umożliwiłoby zagospodarowanie nadwyżek zasobów ludzkich na obszarach wiejskich. Prowadzenie działalności np. w agroturystyce, produkcji żywności ekologicznej, ochronie środowiska sprzyja wielofunkcyjnemu rozwojowi wsi, której idea jest promowana przez Unię Europejską. Pobudzanie działalności gospodarczej na obszarach wiejskich będzie też pośrednio wpływać na przechodzenie ludności związanej z rolnictwem do pracy w innych sektorach gospodarki.

Z tej perspektywy niezbędne jest wszechstronne wsparcie dla procesu tworzenia pozarolniczych miejsc pracy na wsi oraz ułatwienia zatrudnienia w lokalnych ośrodkach miejskich dla osób ze wsi. Do podstawowych działań skierowanych na stymulowanie rozwoju otoczenia rolnictwa i wzrostu zatrudnienia pozarolniczego na wsi należy:

- podejmowanie przez gospodarstwa rolne działalności pozarolniczej,
- rozwój proekologicznych miejsc pracy,
- wsparcie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej przez mieszkańców obszarów wiejskich,
- wsparcie tworzenia małej i średniej przedsiębiorczości na terenach wiejskich,
- promocja przekształceń i modernizacji obszarów wiejskich w świadomości jej mieszkańców,
- organizacja na terenach wiejskich zatrudnienia socjalnego,
- tworzenie i rozwój na terenach wiejskich domów opieki nad ludźmi starszymi i wymagającymi opieki,
- rozwój usług dla rolnictwa i ludności z terenów wiejskich,
- promocja i wsparcie inicjatyw lokalnych oraz porozumień w zakresie inicjowania i doskonalenia działań na rzecz aktywizacji obszarów wiejskich i wspieranie warunków do ich budowy,
- rozpowszechnianie dobrych praktyk.

3. Wsparcie kształcenia mieszkańców obszarów wiejskich.

W gospodarce opartej na wiedzy edukacja odgrywa kluczową rolę w funkcjonowaniu jednostek na rynku pracy. Zaspokajanie potrzeb edukacyjnych ludności, usuwanie barier ograniczających dostęp do edukacji na wszystkich etapach kształcenia szkolnego, wyższego i ustawicznego wpływa na lepszą jakość życia mieszkańców. Aspiracje i dążenia jednostek do kształcenia, doksztalcenia się oraz podwyższania kwalifikacji zawodowych wpływają na ich aktywność życiową. Szczęólnego znaczenia w tej perspektywie nabiera kształcenie mieszkańców obszarów wiejskich, poddanych presji dostosowań do gwałtownych zmian społeczno-gospodarczych. Znaczna liczba ludności wiejskiej posiada wykształcenie podstawowe lub zawodowe, niski jest również poziom aspiracji edukacyjnych mieszkańców wsi. Niskie wykształcenie ludności wiejskiej w porównaniu z miejską wynika z przeciętnie gorszego dostępu do edukacji na obszarach wiejskich. Natomiast trudna sytuacja dochodowa rodzin wiejskich ogranicza możliwości kształcenia młodzieży wiejskiej w dużych ośrodkach oddalonych od miejsca zamieszkania. Niezadowolający jest również poziom oświaty ogólnej, a także rolniczej (z powodu zbyt wolnych zmian programowych), co stanowi barierę w poszukiwaniu pozarolniczych miejsc pracy, wymagających wysokich kwalifikacji.

Edukacja powinna być dostępna dla wszystkich niezależnie od pochodzenia społecznego i miejsca zamieszkania. Dlatego niezbędne jest wsparcie kształcenia mieszkańców obszarów wiejskich stwarzające szanse edukacyjne zarówno dzieciom i młodzieży jak i osobom dorosłym z obszarów wiejskich.

Wsparcie kształcenia mieszkańców obszarów wiejskich powinno obejmować:

- wszechstronny rozwój dzieci i młodzieży wiejskiej,
- promocja poradnictwa zawodowego i doradztwa kariery w szkołach ponadgimnazjalnych,
- stworzenie warunków dla podniesienia jakości kształcenia w szkołach na wsi (w tym kadry, programy nauczania, baza dydaktyczna),
- kształcenie w zakresie zagadnień związanych z zakładaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej,
- zwiększenie dostępu do różnych form kształcenia ustawicznego dla osób odchodzących z rolnictwa oraz mieszkańców obszarów wiejskich zamierzających podjąć pracę w zawodach pozarolniczych,
- upowszechnienie dostępu do kształcenia na odległość,

- wspieranie badań i analiz w zakresie potrzeb edukacyjnych mieszkańców obszarów wiejskich,
- podniesienie poziomu wykształcenia i kwalifikacji poprzez: kształcenie zawodowe, działania informacyjne i szkoleniowe oraz umożliwienie korzystania z usług doradczych.

4. Podniesienie kwalifikacji osób i poziomu usług turystycznych.

Obszary wiejskie w województwie podlaskim posiadają korzystne warunki dla rozwoju turystyki wiejskiej i agroturystyki. Region należy do obszarów o niskim poziomie przemysłowienia i posiadających korzystne warunki przyrodnicze, krajobrazowe i kulturowe. Na terenie województwa podlaskiego funkcjonują liczne gospodarstwa agroturystyczne, oferowane są również różnorodne usługi turystyczne. Obok turystyki tradycyjnej rozwija się silnie turystyka aktywna, przyrodnicza i kulturowa. Nadal jednak gospodarstwa agroturystyczne stanowią nieznaczną część ogółu gospodarstw w regionie. Dla gospodarstw rolnych oraz miejscowej ludności rozwój usług w tym zakresie stwarza szansę na dodatkową pracę, wykorzystanie dostępnych zasobów mieszkaniowych i produkowanej bezpośrednio w gospodarstwie żywności. Poza tym wieś agroturystyczna to również baza handlowa i usługi ogólne (np. warsztaty samochodowe), a także często usługi specjalistyczne (np. w miejscowościach uzdrowiskowych). Poważną barierą w rozwoju usług turystycznych jest baza, jakość oraz poziom oferowanych usług. Podniesienie kwalifikacji mieszkańców obszarów wiejskich w zakresie rozpoczynania i rozwijania działalności agroturystycznej i turystyki wiejskiej stworzy szansę napływu większej liczby turystów odwiedzających województwo podlaskie, zwłaszcza osób mających wysokie wymagania. Kształcenie, szkolenia, działania informacyjne i usługi doradcze powinny wzmocnić potencjał mieszkańców w tym zakresie. Dla wsparcia rozwoju turystyki w regionie ważne jest również podniesienie poziomu kultury, infrastruktury otoczenia, ochrony zabytków i środowiska oraz walorów przyrodniczych i krajobrazowych. Turystyka wiejska i agroturystyka oparte o wykorzystanie atrakcyjności walorów przyrodniczych i położenia może przyczynić się do rozwoju obszarów wiejskich i tworzenia nowych miejsc pracy stwarzając możliwość pozyskania dodatkowych dochodów.

Typowe działania w tym zakresie to:

- wspieranie inicjatyw obsługi ruchu turystycznego na obszarach wiejskich,
- kształcenie, szkolenia, działania informacyjne, usługi doradcze w zakresie podniesienia kwalifikacji osób zajmujących się obsługą ruchu turystycznego na obszarach wiejskich w szczególności agroturystyką,
- promocja krajowa i europejska regionalnej oferty turystycznej na obszarach wiejskich,
- promocja i inicjowanie projektów na rzecz produktów lokalnych dla gmin i mieszkańców gmin,
- wsparcie badań w zakresie rozpoznania oczekiwań klientów usług turystycznych wobec regionu,
- wsparcie tworzenia usług wokół turystycznych na obszarach wiejskich i małych miastach.

5. Wsparcie mobilności ludności wiejskiej.

Mobilność zasobów pracy sprzyja lepszemu dostosowaniu popytu i podaży na rynku pracy, a tym samym do ograniczenia bezrobocia. Mobilność przestrzenna uwarunkowana jest najsilniej perspektywą uzyskania w nowym miejscu zamieszkania korzystniejszych warunków pracy:

odpowiedniego miejsca pracy, wyższego wynagrodzenia, większych możliwości uruchomienia własnej firmy w porównaniu z sytuacją w dotychczasowym miejscu zamieszkania. Inne ważne motywy decyzji migracyjnych to uwarunkowane rodzinne oraz podniesienie poziomu wykształcenia. Brak tradycji, panujące obyczaje sprawiają, iż skłonność mieszkańców, a w szczególności zamieszkujących obszary wiejskie do przemieszczania się związanego ze zmianą miejsca zamieszkania jest ograniczona. Bariera, która pogłębia ten stan jest niedostatek tanich mieszkań. Zwiększenie mobilności przestrzennej pozwoliłoby na łagodzenie skutków przekształceń na wsi, w sytuacji gdy osoby podążałyby za miejscami pracy.

Mobilność zawodowa jest związana z koniecznością dostosowania się do zmian spowodowanych zmianami strukturalnymi w gospodarce oraz postępem technicznym i technologicznym. Nowe technologie wymagają wyższego poziomu kwalifikacji zawodowych czy ogólnych, nie związanych z pojedynczym zakładem, produktem czy technologią. Zapotrzebowanie na kadry nisko- i niekwalifikowane zmniejsza się.

Mieszkańcy regionu, w tym ludność zamieszkała na wsi wykazują się niską mobilnością, która może przyczynić się do powstania lub/i utrwalenia bezrobocia strukturalnego. Zwiększenie wśród mieszkańców obszarów wiejskich gotowości do zmiany swojej sytuacji w sferze zawodowej, a także zmiany miejsca zamieszkania są istotne dla zmiany sytuacji osób wykazujących się niską mobilnością.

Podstawowe działania skierowane na wsparcie mobilności ludności wiejskiej:

- stosowanie usług i instrumentów rynku pracy wspierających mobilność ludności z obszarów wiejskich,
- promocja różnych form kształcenia ustawicznego,
- zwiększanie możliwości dostępu do szkoleń i przekwalifikowań,
- promocja i realizacja usług EURES,
- zwiększanie dostępności usług pośrednictwa pracy,
- promocja nietypowych form zatrudnienia i elastycznej organizacji pracy,
- poszerzanie dostępu do usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

7. ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI I JAKOŚCI OBSŁUGI RYNKU PRACY.

1. Podwyższanie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy.

Od jakości usług świadczonych klientom rynku pracy zależy w dużym stopniu efekt mający swoje odzwierciedlenie w faktycznej zmianie statusu osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy. Właściwe ukierunkowanie klienta, zgodnie z jego indywidualnymi potrzebami, objęcie go właściwie dobranymi usługami przyczynia się do zaspokojenia jego potrzeb stosownie do posiadanych umiejętności, osobistych predyspozycji, zasadniczo wpływając na podwyższenie jakości zasobów ludzkich w sposób przyczyniający się do ich właściwego wykorzystania.

Jakość usług świadczonych przez instytucje rynku pracy jest ściśle związana z faktycznymi umiejętnościami zatrudnionych w niej pracowników. Pracownik właściwie przygotowany do pełnienia swoich zadań przyczynia się do osiągnięcia wymiernych efektów długoterminowych – doprowadzenia do zatrudnienia lub innego rodzaju aktywizacji klienta objętego pomocą w zakresie świadczonej usługi. Odpowiednia wiedza, umiejętności interpersonalne tych osób i chęć osobistego zaangażowania się w wykonywaną pracę prowadzą do podwyższenia sprawności całej instytucji i wpływają na kształtowanie jej pozytywnego wizerunku. Stąd konieczne jest stałe podnoszenie umiejętności pracowników prowadzące do sytuacji, w której

powierzone im zadania będą realizowali sprawniej, skuteczniej, bardziej odpowiedzialnie i w sposób dostosowany do potrzeb zgłaszanych przez klientów.

Podwyższanie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy powinno obejmować:

- doskonalenie kadr instytucji rynku pracy,
- ściślejsza współpraca publicznych służb zatrudnienia i pomocy społecznej na rzecz integracji działań rynku pracy oraz integracji społecznej,
- wzmocnienie organizacyjne dla służb zatrudnienia,
- zwiększenie udziału liczby pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach w publicznych służbach zatrudnienia,
- poprawa sytuacji lokalowej publicznych służb zatrudnienia,
- wdrażanie nowych rozwiązań wspierających zatrudnienie,
- badania nad efektywnością programów i projektów współfinansowanych z EFS, FP i innych źródeł,
- rozwijanie współpracy i partnerstwa publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz podmiotów działających na rzecz rynku pracy,
- poszerzenie dostępu podmiotów prywatnych do świadczenia usług w zakresie rynku pracy,
- wsparcie systemu zarządzania i narzędzi temu służących,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi w szczególności na rzecz osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy,
- promocja usług instytucji rynku pracy,
- inicjowanie projektów doskonalących kompetencje, wdrażanie standardów usług rynku pracy, akredytacje.

2. Wspieranie i upowszechnianie pośrednictwa pracy w szczególności przez nowe formy komunikacji.

Pośrednictwo pracy jest jednym z najważniejszych elementów aktywnej polityki rynku pracy, a dobrze rozwinięte pośrednictwo pracy stanowi podstawę do skutecznego działania na rzecz poszukujących pracy. Istotą działań pośrednictwa pracy jest rozpoznawanie rynku pracy oraz pozyskiwanie ofert pracy i ich zagospodarowanie poprzez znalezienie odpowiedniego kandydata na dane stanowisko lub przekazanie do wykorzystania na innych rynkach pracy. Niezbędnym warunkiem jest właściwe rozpoznanie oczekiwań pracodawców i oczekiwań bezrobotnych. W województwie podlaskim do urzędów pracy trafia zbyt mało ofert pracy, niewielka liczba agencji pośrednictwa pracy, skupionych głównie w stolicy województwa, nie uzupełnia w sposób wystarczający potrzeb rynku pracy tym zakresie. Zmiana sytuacji wymaga podniesienia jakości i dostępności tych usług.

Realizacja działania będzie odbywała się poprzez:

- rozwijanie pośrednictwa pracy w szczególności przez nowe formy komunikacji,
- tworzenie i rozwijanie sieci elektronicznej baz danych w obszarze pośrednictwa pracy,
- doskonalenie kadr pośredników pracy,
- zwiększenie liczby zatrudnionych w urzędach pracy pośredników pracy,
- zwiększenie aktywności pośredników pracy, głównie w zakresie stałej współpracy z pracodawcami oraz bezrobotnymi i poszukującymi pracy,
- doskonalenie metod i technik pracy pośredników pracy,
- rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy z innymi instytucjami rynku pracy,
- rozwój i promocja usług EURES,

- nawiązywanie i rozwijanie współpracy z instytucjami i służbami pośrednictwa pracy z zagranicy,
- poszerzenie dostępu podmiotów prywatnych do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy.

3. Rozwój poradnictwa i informacji zawodowej.

W dzisiejszym świecie szybkiego rozwoju techniki kariera zawodowa przestała być czymś stabilnym, czymś co daje poczucie bezpieczeństwa. Nie da się dzisiaj efektywnie i skutecznie funkcjonować w świecie pracy bez zrealizowania zaplanowanego przygotowania zawodowego. Kluczową rolę dogrywa tu poradnictwo zawodowe, którego zadaniem jest pomoc osobom w budowaniu ich ścieżek zawodowych, odkrywaniu swoich zdolności i predyspozycji. Pomoc ta jest procesem długofalowym. Odpowiednie przygotowanie osoby do wyboru zawodu, warunkuje uzyskanie niezbędnych kwalifikacji, może mu zapewnić elastyczność i atrakcyjność na rynku pracy. Trafność dokonanego wyboru zawodu decyduje w znacznej mierze o tym, czy wykonywane przez pracownika czynności będą efektywne. Jednakże aby poradnictwo zawodowe miało jak najwyższą skuteczność należy systematycznie dbać o jego jakość i rozwój świadczonych usług. Dodatkowo należy dążyć do zwiększenia dostępności do informacji zawodowej i zapewnić wysoką jakości indywidualnych usług z zakresu poradnictwa zawodowego, w tym i materiałów informacyjnych ułatwiających planowanie kariery zawodowej. System powszechnie dostępnej informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego powinien być zróżnicowany w stosunku do różnych grup odbiorców.

Realizacja działania powinna obejmować w szczególności:

- zwiększenie liczby doradców zawodowych,
- zwiększenie zatrudnienia psychologów w urzędach pracy,
- wyposażenie doradców zawodowych w odpowiednie narzędzia diagnostyczne i pomoce wspierające usługi doradcze,
- rozwój umiejętności doradców zawodowych (szkolenia, kursy, studia w tym podyplomowe),
- rozwijanie współpracy z partnerami rynku pracy,
- zwiększenie dostępności do informacji zawodowej oraz usług doradztwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem małych miast i gmin (np. mobilne doradztwo zawodowe, bezpłatny dostęp do internetu),
- nawiązywanie i rozwijanie współpracy z instytucjami i służbami z zagranicy działającymi w obszarze doradztwa zawodowego,
- poszerzenie dostępu podmiotów prywatnych do świadczenia usług w zakresie doradztwa zawodowego,

4. Rozwijanie i doskonalenie systemu informacji, monitorowania i prognozowania popytu na pracę, w tym doskonalenie i aktualizowanie wiedzy o zawodach deficytowych i nadwyżkowych.

Informacje posiadane przez publiczne służby zatrudnienia na temat lokalnych rynków pracy, dotyczące zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje, zmian popytu na poszczególne zawody i specjalizacje, planowanych inwestycji są niewystarczające.

Trafne diagnozowanie wymagań konkretnych pracodawców (tj. popytu na pracę) jest niezbędne przy dopasowywaniu kwalifikacji osób poszukiwanych przez pracodawców do specyficznych wymagań oferowanych miejsc pracy.

Rozwijanie i doskonalenie monitoringu i prognozowania popytu na pracę umożliwi otrzymanie informacji pozwalających w szczególności na: określenie zmian w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na rynku pracy, określenie kierunków szkolenia bezrobotnych, bieżącą korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego, usprawnienie poradnictwa zawodowego przez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

Rozwijanie i doskonalenie monitoringu i prognozowania popytu na pracę jest również istotne dla pozyskania informacji o zawodach i branżach, które mają szanse na dynamiczny rozwój, co będzie pomocne dla wyboru kierunków nauki przez młodzież planującą swoją drogę edukacyjną i zawodową. Będą one wskazówką dla absolwentów ułatwiającą zdobycie zatrudnienia w dynamicznie rozwijających się segmentach rynku.

W 2005r. wdrożony został monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych i stanowi uzupełnienie obowiązującej sprawozdawczości rynku pracy. O ile monitoring pozwala na w miarę dokładne zdiagnozowanie i prognozę wielkości i struktury podaży pracy, to wymaga on udoskonalenia i rozwinięcia narzędzi i metodologii umożliwiających pełniejsze i dokładniejsze zbadanie strony popytowej rynku pracy.

Działanie będzie realizowane przez:

- prowadzenie przez publiczne służby zatrudnienia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- udostępnianie wyników analiz zawodów deficytowych i nadwyżkowych władzom oświatowym i dyrektorom szkół,
- monitorowanie regionalnego i lokalnych rynków pracy,
- prowadzenie monitoringu projektów lokalnych,
- upowszechnianie programów/projektów o najwyższej skuteczności na rynku pracy,
- tworzenie i rozwijanie systemu koordynacji i przekazywania informacji pomiędzy instytucjami działającymi na rynku pracy,
- doskonalenie i rozwijanie narzędzi i metodologii badania popytu na pracę,
- prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz na regionalnym rynku pracy.

Proces realizacji Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku

IV. Uczestnicy i partnerzy Podlaskiej Strategii Zatrudnienia

Identyfikacja uczestników i partnerów PSZ 2015 została dokonana z zastrzeżeniem, iż ma ona charakter otwarty, lista może ulegać zmianom z uwagi na odległą perspektywę czasową oraz zaangażowanie partnerów i realizatorów.

Priorytet	Główni realizatorzy i partnerzy
Priorytet I WZROST ZATRUDNIENIA	Pracodawcy, organizacje pracodawców, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, PFRR, instytucje szkoleniowe, WUP, PUP, Urząd Marszałkowski, ABK, GCI, PIP, Wojewoda
Priorytet II ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI NA RZECZ ZATRUDNIENIA	Pracodawcy, organizacje pracodawców, uczelnie wyższe, PFRR, Urząd Marszałkowski, organy prowadzące szkoły, jednostki naukowo-badawcze
Priorytet III WYRÓWNANIE SZANS I PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W DOSTĘPIE DO PRACY I EDUKACJI	WUP, PUP, PFRON, samorzady powiatów i gmin, organizacje pozarządowe, GCI, Kuratorium Oświaty, Urząd Marszałkowski (ROPS, Departament Edukacji i Kultury), OHP, pracodawcy
Priorytet IV PODNIESIENIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA I WYPOSAŻENIA SZKÓŁ ZAWODOWYCH	Kuratorium Oświaty, samorzady gmin i powiatów, organizacje pozarządowe, WUP, PUP, instytucje szkoleniowe, uczelnie wyższe, organizacje pracodawców
Priorytet V ROZWÓJ LOKALNYCH PARTNERSTW I DIALOGU SPOŁECZNEGO NA RZECZ RYNKU PRACY	Publiczne służby zatrudnienia, Urząd Marszałkowski, organizacje pracodawców, związki zawodowe, OHP, Wojewoda, WRZ, PRZ, WKDS, samorzady gmin i powiatów
Priorytet VI TWORZENIE MIEJSC PRACY NA OBSZARACH WIEJSKICH	Urząd Marszałkowski (Departament Rolnictwa, Mienia i Geodezji, ROPS), WUP, PUP, ARiMR, ODR, Izba Rolnicza, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości, samorzady gminne, GCI, Biura Karier, organizacje pozarządowe, organizacje pracodawców, związki zawodowe
Priorytet VII ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI I JAKOŚCI OBSŁUGI RYNKU PRACY	instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, Urząd marszałkowski, GCI, ABK,

V. Źródła finansowania

Termin opracowania Strategii i brak ostatecznych informacji na temat wielkości środków dostępnych w regionie w najbliższym okresie programowania w latach 2007-2013 nie pozwala na przedstawienie tablic finansowych realizacji działań Strategii. Zakłada się, iż Podlaska Strategia Zatrudnienia do 2015 roku będzie realizowana w oparciu o następujące źródła finansowania:

1. publiczne środki wspólnotowe tj. w szczególności środki z funduszy strukturalnych (głównie z Europejskiego Funduszu Społecznego, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego) oraz Funduszu Spójności.
2. inna publiczna pomoc ze środków zagranicznych,
3. fundusze krajowe: Fundusz Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska,
4. środki budżetu państwa, udział środków samorządów, kapitału inwestycyjnego krajowego i zagranicznego, udziały własne realizatorów i partnerów, w tym przedsiębiorców oraz organizacji pożytku publicznego.

VI. Zarządzanie, koordynowanie, monitoring i ewaluacja strategii

Zarządzanie

Podlaska Strategia Zatrudnienia do 2015 roku posiada charakter strategii sektorowej wyznaczającej kierunki polityki samorządu województwa w zakresie działań podejmowanych na rynku pracy i mających na rynek pracy oddziaływanie.

Samorząd Województwa Podlaskiego ponosi ogólną odpowiedzialność za realizację celów określonych w PSZ przy pomocy dostępnych instrumentów funkcjonujących w programach i innych dokumentach zarówno regionalnych, krajowych jak i unijnych. Podstawowym dokumentem określającym cele polityki rozwoju regionu do 2020 roku jest Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego. Określa ona zasady i instrumenty realizacji polityki regionalnej.

Zakłada się, iż realizacja Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku będzie obejmowała:

- opracowanie i realizację corocznie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, który będzie stanowił operacjonalizację zapisów Strategii,
- realizację w regionie Programu Operacyjnego „Kapitał ludzki” w szczególności poprzez priorytety, dla których jako instytucję pośredniczącą wskazano samorząd województwa (Priorytet VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej, Priorytet VII. Regionalne kadry gospodarki, Priorytet VIII. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Priorytet IX. Aktywizacja obszarów wiejskich).
- realizację działań określonych w ramach branżowych polityk regionalnych zapisanych w strategiach sektorowych i programach operacyjnych.

Koordynowanie i monitorowanie realizacji Strategii

Sprawna i efektywna realizacja Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku wymaga koordynacji i określenia zasad monitorowania podejmowanych działań. Funkcje te na szczeblu

regionu sprawować będzie Zarząd Województwa Podlaskiego. Instytucją pełniącą funkcje organizacyjne i techniczne będzie Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

Zakłada się następujący tryb postępowania w ramach koordynacji i monitorowania działań:

1. Zawarte w PSZ cele, priorytety i cele szczegółowe będą uszczegóławiane i konkretyzowane w corocznie opracowanych Regionalnych Planach Działań na rzecz Zatrudnienia.
2. Realizatorzy i partnerzy Strategii będą wspierać proces realizacji dokumentu poprzez zgłaszanie, wypełnianie i monitorowanie określonych zadań zmierzających do osiągnięcia celów Strategii.
3. Monitorowanie realizacji Strategii będzie się odbywać w okresach, na koniec lat 2009, 2012, 2015 i przebiegać w oparciu o określony zestaw wskaźników.
4. Jednym z podstawowych źródeł informacji do opracowania wyników monitoringu w formie raportów będą sporządzane corocznie sprawozdania z wdrażania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia oraz informacje dotyczące realizacji programów operacyjnych w regionie. Realizatorzy zadań oraz partnerzy społeczni zostaną zobowiązani do sporządzania sprawozdań zawierających w szczególności: nazwę priorytetu, charakterystykę realizowanych zadań, oszacowanie wydatkowanych kwot, uzyskane efekty, wnioski i rekomendacje. Sprawozdania z realizacji będą opracowywane w następujących terminach:
 - zebranie sprawozdań realizatorów zadań – do 15 kwietnia w następnym roku po roku sprawozdawczym,
 - opracowanie sprawozdań – do 30 maja w następnym roku po roku sprawozdawczym.
5. Sprawozdania i raporty będą podlegały zaopiniowaniu przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia, organ opiniodawczo-doradczy Marszałka Województwa i zatwierdzone przez Zarząd Województwa.
6. Raporty z realizacji Strategii będą przedkładane do zatwierdzenia Sejmikowi Województwa.
7. Raporty umożliwią dokonanie oceny stopnia realizacji Strategii, a w razie potrzeby dokonania jej korekty. Przyjęty odległy horyzont czasowy, prawdopodobne zmiany w dokumentach strategicznych krajowych i regionalnych oraz wyniki monitoringu narzucają konieczność jej aktualizacji, odpowiednio do zmian otoczenia.
8. Proces ewaluacji Strategii odbędzie się po zakończeniu okresu realizacji Strategii.

Wskaźniki monitorowania

Opracowany zestaw wskaźników do monitorowania został dostosowany do priorytetów określonych w Strategii. Wskaźniki określają w sposób syntetyczny wpływ długoterminowy realizacji Strategii oraz rezultaty bezpośrednie. Założono, iż wszystkie odniesienia powinny być dokonywane do roku 2006.

Wskaźniki będą przedstawiane w ujęciu czasowym oraz w porównaniu do danych krajowych. Zestaw wskaźników nie ma charakteru zamkniętego i może podlegać zmianom odpowiednio do potrzeb monitoringu.

Wskaźniki monitorowania

Priorytet	Wskaźniki	Źródła informacji o wskaźnikach
Priorytet I WZROST ZATRUDNIENIA	- wskaźnik zatrudnienia wg BAEL (ogółem, wg miejsca zamieszkania, płci)	GUS
	- współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15 lat i więcej wg BAEL	GUS
	- wskaźnik bezrobocia młodych (15-24 lata) wg BAEL	GUS
	- stopa bezrobocia (rejestrowanego, BAEL)	GUS, WUP
	- liczba nowo zarejestrowanych podmiotów gospodar-	

	<ul style="list-style-type: none"> czych - bezrobotni wyrejestrowani z tytułu podjęcia pracy - wskaźnik płynności rynku pracy - liczba zatrudnionych w ramach nietypowych form zatrudnienia - praca nierejestrowana 	<p>GUS WUP WUP</p> <p>WUP, GUS GUS</p>
Priorytet II ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI NA RZECZ ZATRUDNIENIA	<ul style="list-style-type: none"> - liczba podmiotów, które rozpoczęły działalność innowacyjną - liczba osób korzystających z dotacji na podjęcie działalności gospodarczej - nakłady na działalność badawczą i rozwojową w%PKB, w tym wielkość nakładów sektora prywatnego - odsetek osób korzystających z Internetu 	<p>UM WP</p> <p>WUP, UM WP</p> <p>GUS GUS</p>
Priorytet III WYRÓWNANIE SZANS I PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W DOSTĘPIE DO PRACY I EDUKACJI	<ul style="list-style-type: none"> - wskaźnik zatrudnienia kobiet wg BAEL - % osób bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - liczba osób objętych programem zatrudnienia socjalnego - liczba nowopowstałych Centrów Integracji Społecznej i Klubów Integracji Społecznej - odsetek osób niepełnosprawnych uczestniczących w programach aktywizacji zawodowej i społecznej - stopa ponownego zatrudnienia osób objętych programami integracji zawodowej i społecznej - odsetek młodzieży objętej programami edukacyjnymi i programami zapobiegania bezrobociu 	<p>GUS WUP</p> <p>PUP, ROPS</p> <p>ROPS</p> <p>PUP, WUP, ROPS PUP, ROPS</p> <p>OHP, Kuratorium Oświaty</p>
Priorytet IV PODNIESIENIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA I WYPOSAŻENIA SZKÓŁ ZAWODOWYCH	<ul style="list-style-type: none"> - wykształcenie ludności w wieku 15 lat i więcej - liczba osób, które skorzystały z projektów stypendjalnych - udział szkół z dostępem do Internetu według poziomu kształcenia - współczynnik skolaryzacji brutto - poziom wykształcenia nauczycieli - liczba szkół zatrudniających szkolnego doradcę zawodowego 	<p>GUS UM WP</p> <p>GUS</p> <p>GUS CODN Kuratorium Oświaty</p>
Priorytet V ROZWÓJ LOKALNYCH PARTNERSTW I DIALOGU SPOŁECZNEGO NA RZECZ RYNKU PRACY	<ul style="list-style-type: none"> - liczba powstałych partnerstw/porozumień - liczba uczestników powstałych partnerstw/porozumień 	<p>UM WP</p>
Priorytet VI TWORZENIE MIEJSC PRACY NA OBSZARACH WIEJSKICH	<ul style="list-style-type: none"> - liczba i % bezrobotnych zamieszkałych na wsi - wykształcenie ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej wg BAEL - zatrudnieni w rolnictwie (bez rolników indywidualnych) - pracujący w rolnictwie indywidualnym - odsetek mieszkańców obszarów wiejskich zatrudnionych poza rolnictwem - liczba miejsc noclegowych w gospodarstwach agroturystycznych - wskaźnik bezrobocia na obszarach wiejskich wg BAEL 	<p>WUP GUS</p> <p>GUS GUS GUS</p> <p>GUS</p>

<p>Priorytet VII ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI I JAKOŚCI OBSŁUGI RYNKU PRACY</p>	<ul style="list-style-type: none"> - liczba agencji zatrudnienia - liczba instytucji szkoleniowych - efektywność agencji zatrudnienia (w osobach) - liczba zatrudnionych osób na kluczowych stanowiskach w urzędach pracy, w tym: <ul style="list-style-type: none"> =pośredników pracy, =doradców zawodowych - liczba przeszkolonych pracowników publicznych służb zatrudnienia, w tym: <ul style="list-style-type: none"> =pośredników pracy =doradców zawodowych - liczba osób, które skorzystały z różnych form pośrednictwa pracy - liczba osób, które skorzystały z różnych form poradnictwa i informacji zawodowej w publicznych służbach zatrudnienia - liczba osób skierowanych do pracy za granicę - liczba zrealizowanych ofert pracy za pośrednictwem Eures - liczba zadań zleconych agencjom zatrudnienia 	<p>WUP</p> <p>WUP</p> <p>WUP</p> <p>WUP</p> <p>WUP, PUW</p> <p>PUP</p> <p>PUP, WUP</p> <p>WUP</p> <p>WUP</p> <p>PUP, WUP</p>
--	--	--

Aneks nr 1

Zestawienia statystyczne uwarunkowań demograficznych

TABELA 1

Ludność województwa podlaskiego z podziałem na grupy wiekowe w latach 2001-2005

Rok	Liczba ludności (stan w dniu 31.12.)				Udziały grup wiekowych w populacji ogółem		
	w tys.				w %		
	ogółem	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym
2001	1219,9	301,7	722,4	195,8	24,7	59,2	16,1
2002	1207,7	291,6	719,0	197,0	24,1	59,5	16,3
2003	1205,1	279,7	727,3	198,1	23,2	60,4	16,4
2004	1202,4	269,1	734,6	199,0	22,4	61,1	16,5
2005	1199,7	259,8	740,4	199,5	21,7	61,7	16,6

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s.181; Rocznik Statystyczny Województw 2002, 2003, GUS, Warszawa 2002, 2003, s.71; s.76; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s. 80; Ludność w Województwie Podlaskim w 2005r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.4,10

TABELA 2

Migracje wewnętrzne i zagraniczne ludności województwa podlaskiego na pobyt stały w latach 2001-2005

Rok	Napływ		Odpływ		Saldo migracji	
	ogółem	z zagranicy	ogółem	za granicę	ogółem	w tym zagranicznych
2001	12726	138	14190	502	-1464	-364
2002	13553	262	15356	584	-1803	-322
2003	13541	246	15425	551	-1894	-305
2004	13180	346	14835	493	-1655	-147
2005	12162	462	14000	565	-1941	-103

Źródło: Ludność w Województwie Podlaskim w 2005 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2006, s.105; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s.93; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s. 195
Opracowanie na podstawie: „Prognoza demograficzna na lata 2003-2030” www.stat.gov.pl

TABELA 3

Prognoza demograficzna zmian ludnościowych w województwie podlaskim w latach 2006-2015 (stan na koniec roku)

Rok	Liczba ludności				Udział procentowy grup wiekowych		
	Ogółem	0-17	18-64	65-80+	0-17	18-64	65-80+
2006	1198653	250502	773355	174796	20,9	64,5	14,6
2007	1196549	241937	778914	175698	20,2	65,1	14,7
2008	1194427	233705	784783	175939	19,6	65,7	14,7
2009	1192081	225914	790500	175667	19,0	66,3	14,7
2010	1189897	219155	794974	175768	18,4	66,8	14,8
2011	1187646	213286	797607	176753	18,0	67,2	14,9
2012	1185524	208523	798274	178727	17,6	67,3	15,1
2013	1183177	204798	796039	182340	17,3	67,3	15,4
2014	1181069	201608	793487	185974	17,1	67,2	15,7
2015	1178902	199257	789521	190124	16,9	67,0	16,1

Opracowanie na podstawie: „Prognoza demograficzna na lata 2003-2030” www.stat.gov.pl

TABELA 4

Współczynnik skolaryzacji brutto w okresie 2000/01-2004/05

Grupa wieku	Szkolnictwo							
	wychowanie przedszkolne ^a	podstawowe	gimnazjalne	zasadnicze ^b	Średnie		policealne	wyższe ^e
	6	7-12	13-15	16-17	ogólnokształcące ^c	zawodowe ^d	19-21	19-24
	Wartość współczynnika skolaryzacji (w %)							
2000/01	96,7	99,8	90,9	16,1	36,8	54,1	5,1	38,1
2001/02	99,5	99,4	98,3	20,2	38	39,9	10,0	41,1
2002/03	95,9	98,8	99,4	14,6	39,7	43,9	12,1	43,0
2003/04	95,9	98,4	99,4	7,3	52,4	56,3	13,8	41,2
2004/05	95,8	97,7	99,2	9,9	53,2	54,6	16,2	42,0

^a Dotyczy dzieci w wieku 6 lat objętych edukacją w oddziałach przedszkolnych przy szkołach podstawowych i przedszkolach, ^b Łącznie z ponadpodstawowymi szkołami zasadniczymi i specjalnymi szkołami przysposabiającymi do pracy, ^c Łącznie z ponadpodstawowymi liceami ogólnokształcącymi i ponadgimnazjalnymi uzupełniającymi liceami ogólnokształcącymi, ^d Łącznie z ponadpodstawowymi średnimi szkołami zawodowymi i technikami uzupełniającymi, ^e Bez studentów eksternów i cudzoziemców
Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2001, Urząd Statystyczny Białymstoku, Białystok 2001, s. 305; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2002, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2002, s. 281; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s. 269; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s. 155.

TABELA 5

Edukacja według szczebli kształcenia w woj. podlaskim z uwzględnieniem zmian struktury organizacyjnej polskiego systemu szkolnictwa

Wyszczególnienie		2000/01	2001/02	Wyszczególnienie		2002/03	2003/04	2004/05
podstawowe	uczniowie/ studenci	110002	105379	podstawowe	uczniowie/ studenci	100571	95685	90237
	absolwenci	41454 ^b	19502		absolwenci	18425	18052	-
gimnazjalne	uczniowie/ studenci	40610	59900	gimnazjalne	uczniowie/ studenci	58563	57296	55776
	absolwenci	-	-		absolwenci	19303	19015	-
średnie	uczniowie/ studenci	92753	73820	ponadpodstawowe	uczniowie/ studenci	42170	22581	5722
					absolwenci	18634	16423	-
	absolwenci	20802	21817	ponadgimnazjalne	uczniowie/ studenci	19285	38057	55027
					absolwenci	-	416	-
policealne	uczniowie/ studenci	6015	6179	policealne	uczniowie/ studenci	7545	9006	10722
	absolwenci	2218	2101		absolwenci	2472	2863	-
wyższe ^a	uczniowie/ studenci	45044	49149	wyższe ^a	uczniowie/ studenci	50506	50765	53165
	absolwenci	7054	8272		absolwenci	10852	10700	-

a - łącznie z filiami i punktami konsultacyjnymi zamiejscowych szkół wyższych; łącznie z cudzoziemcami; b - klas VI i VIII; c - tylko zasadnicze zawodowe;

Opracowanie na podstawie: Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2001, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2001, s. 303-304; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2002, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2002, s. 280-281; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2003, s. 268-269; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2004, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2004, s. 150; Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2005, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2005, s. 152.

TABELA 6

Ludność województwa podlaskiego w wieku 15 lat i więcej według poziomu wykształcenia w latach 2001-2004

Wyszczególnienie	2001	2002	2003	2004
	w tys.			
wyższe	97	105	101	101
policealne i średnie zawodowe	210	195	202	194
średnie ogólnokształcące	75	67	77	77
zasadnicze zawodowe	213	200	205	191
podstawowe i niepełne podstawowe	368	339	352	331

Źródło: Bank Danych Regionalnych www.stat.gov.pl (31.07.2006); dane Urzędu Statystycznego w Białymstoku

TABELA 7

Pracujący na podlaskim rynku pracy wg wybranych sekcji PKD

Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003	2002*	2003*	2004*
Ogółem	495511	485022	483544	482914	393553	392923	388691
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	230221	229517	229580	229334	139589	139343	139540
Przetwórstwo przemysłowe	59741	56042	54801	56324	54801	56324	55496
Budownictwo	17018	15277	14441	13747	14441	13747	12935
Handel i naprawy	52145	50944	51045	52071	51045	52071	50293
Hotele i restauracje	4474	4071	3944	4234	3944	4234	4412
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	20062	18762	18785	17924	18785	17924	17134
Pośrednictwo finansowe	7583	7316	7194	6804	7194	6804	7033
Obsługa nieruchomości i firm	14021	15582	17645	18794	17645	18794	16634
Pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	9249	8449	9039	9135	9039	9135	9073
Administracja publiczna i obrona narodowa	15248	16883	16775	17438	16775	17438	17604
Edukacja	30163	29216	28605	29643	28605	29643	31614
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	29140	26965	25857	21768	25857	21768	21284

*dane uwzględniające NSPLiM 2002 oraz PSR 2002

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003,2004,2005; ...op.cit., s.207; s.104; s.104

Aneks nr 2

Zestawienie statystyczne danych dotyczących publicznych służb zatrudnienia

TABELA 8

Zatrudnienie w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku (WUP) i powiatowych urzędach pracy (PUP) w latach 2001-2005 w województwie podlaskim.

Zatrudnieni w:	Stan w końcu:				
	2001	2002	2003	2004	2005
WUP	56	47	63	91	98
PUP	529	518	539	556	571
ogółem	585	565	602	647	669

Źródło: dane WUP w Białymstoku.

TABELA 9

Płynność zatrudnienia w powiatowych urzędach pracy województwa podlaskiego w latach 2001-2005.

PUP	2001	2002	2003	2004	2005
przyjęto	154	150	253	296	313
zwolniono	206	159	228	279	304

Źródło: dane WUP w Białymstoku.

TABELA 10

Liczba osób korzystających z usług poradnictwa zawodowego oraz zajęć w klubach pracy w urzędach pracy województwa podlaskiego w latach 2001-2005.

Forma usług	2001	2002	2003	2004	2005
Poradnictwo zawodowe	8 348	12 246	12 957	15 440	16 384
Klub pracy	1 182	1478	1 263	744	2 332

Źródło: dane WUP w Białymstoku.

TABELA 11

Wydatki Funduszu Pracy w województwie podlaskim w latach 2001-2005

Rodzaj wydatków	2001		2002		2003		2004r.		2005r.	
	kwota (w tys. zł)	udział %	kwota (w tys. zł)	udział %	kwota (w tys. zł)	udział %	kwota (w tys. zł)	udział %	kwota (w tys. zł)	udział %
OGÓŁEM:	198.621,7	100,0	219.208,7	100,0	234.318,6	100,0	199.144,3	100,0	116.539,7	100,0
w tym:										
zasiłki	98.341,6	49,5	96.087,5	43,8	77.816,2	33,2	65.704,5	33,0	59.771,0	51,3
zasiłki przedemerytalne*	47.801,6	24,1	59.815,9	27,3	55.786,6	23,8	34.031,4	17,1	-	-
świadczenia przedemerytalne*	22.431,0	11,3	39.930,0	18,2	56.592,9	24,2	59.243,9	29,7	-	-
formy aktywne	17.445,8	8,8	13.811,3	6,3	36.890,4	15,7	33.683,3	16,9	51.099,3	43,4

* na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252) zasiłki i świadczenia przedemerytalne w 2005r. były przyznawane i wypłacane przez organ rentowy z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

Źródło: dane WUP w Białymstoku.

TABELA 12

**Struktura wydatków Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu
w woj. podlaskim w latach 2001-2004.**

Wyszczególnienie	Wykorzystanie Funduszu Pracy (w tys. zł.)							
	2001		2002		2003		2004	
	kwota	%	kwota	%	kwota	%	kwota	%
Wydatki ogółem, z tego:	17.445,8	100,0	13.811,3	100,0	36.890,4	100,0	33683,3	100,0
szkolenia i przekwalifikowania	1.880,0	10,8	1.218,8	8,8	2.290,1	6,2	2 099,1	6,2
prace interwencyjne	6.405,6	36,7	2.906,6	21,0	8.500,8	23,0	8 903,3	26,4
roboty publiczne	2.286,1	13,1	1.929,3	14,0	7.702,8	20,9	7 421,7	22,0
pożyczki dla bezrobotnych	1.466,0	8,4	1.028,0	7,4	2.100,0	5,7	919,0	2,7
pożyczki na dodatkowe miejsca pracy	72,0	0,4	110,0	0,8	1.044,0	2,8	324,9	1,0
dofinansowanie do kredytów	369,9	2,1	143,8	1,0	91,0	0,2	88,5	0,3
programy specjalne	430,5	2,5	80,5	0,6	393,9	1,1	126,1	0,4
aktywizacja zawodowa absolwentów	4.446,1	25,5	6.389,9	46,3	14.754,7	40,0	13 117,9	38,9
Refundacja składek na ubezpiec. społ. od zatrudnionych bezrobotnych	84,7	0,5	4,3	0,03	-	-	-	-
pozostałe	4,9	0,03	0,1	-	13,1	0,04	682,8	2,0

Źródło: Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2001 roku, 2002, Białystok, WUP w Białymstoku, Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2002 roku, 2003, Białystok, WUP w Białymstoku, Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2003 roku, 2004, Białystok, WUP w Białymstoku, Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2004 roku, 2005, Białystok, WUP w Białymstoku,

TABELA 13

**Struktura wydatków Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w
woj. podlaskim w 2005r.**

Wyszczególnienie	Wykorzystanie Funduszu Pracy na aktywne formy	
	kwota (w tys. zł.)	%
Wydatki na aktywne formy ogółem, z tego:	51 099,3	100,0
Badania bezrobotnych	239,7	0,5
Przygotowanie zawodowe młodocianych	1 380,4	2,7
Koszty szkoleń	3 879,3	7,6
Koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia	210,3	0,4
Wyposażenie i doposażenie stanowisk pracy	2 878,3	5,6
Środki na podjęcie działalności gospodarczej	6 902,8	13,5
Koszty pomocy prawnej i doradztwa	0,8	0,002
Prace interwencyjne	6 513,4	12,7
Stypendia i składki na ubezpieczenie społeczne	21 468,1	42,0
Roboty publiczne	7 536,9	14,7
Opieka nad dzieckiem i osobą zależną	0,8	0,002
Składki na ubezpieczenie społeczne rolników	14,7	0,03
Inne programy przeciwdziałania bezrobociu	73,8	0,1

Źródło: Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2005 roku, 2006, Białystok, WUP w Białymstoku,

TABELA 14

**Efektywność programów aktywnego przeciwdziałania bezrobociu
w woj. podlaskim w 2005r.**

Rodzaj programu	Liczba osób, które w programach rynku pracy:			Efektywność w %
	uczestni- czyły	zakończyły uczestnictwo	uzyskały zatrudnienie w okresie 3 mies. od zakończenia uczestnic- twa w programie	
Szkolenia	3449	3284	1322	40,3
Prace interwencyjne	2404	2144	1261	58,8
Roboty publiczne	1716	1647	395	24,0
Staże	5233	4108	1926	46,9
Przygotowanie zawodowe w miej- scu pracy	1285	963	393	40,8
Usługi poradnictwa zawodowego	16153	16153	2349	14,5
Szkolenia w Klubie Pracy w za- kresie aktywnego poszukiwania pracy	180	155	21	13,5
Zajęcia aktywizujące	1039	1039	178	17,1

Zródło: Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2005 roku, 2006, Białystok, WUP w Białymstoku,

TABELA 15

Kształcenie dorosłych w województwie podlaskim w latach 2000-2005

Wyszczególnienie	lata	szkoły	Uczniowie ogółem
Gimnazja	2000/2001	0	0
	2001/2002	1	61
	2002/2003	2	86
	2003/2004	2	76
	2004/2005	3	197
Licea ogólnokształcące	2000/2001	47	5610
	2001/2002	59	6238
	2002/2003	61	6569
	2003/2004	65	7350
	2004/2005 ^a	91	6806
Szkoły zasadnicze	2000/2001	8	570
	2001/2002	6	491
	2002/2003	7	349
	2003/2004	4	131
	2004/2005	4	101
Szkoły średnie zawodowe	2000/2001	60	5712
	2001/2002	61	5899
	2002/2003	57	5472
	2003/2004	63	5404
	2004/2005	63	3765

Zródło: Rocznik statystyczny województwa podlaskiego 2003, 2004, 2005, Urząd Statystyczny w Białymstoku
a łącznie z uzupełniającymi liceami ogólnokształcącymi

Aneks nr 3

PRIORYTETY I CELE SZCZEGÓŁOWE (DZIAŁANIA) PSZ 2015

WZROST ZATRUDNIENIA

1. Promocja mobilności na rynku pracy
2. Aktywizacja zawodowa młodzieży
3. Pobudzenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych
4. Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie
5. Promocja i wspieranie elastycznych form zatrudnienia
6. Sprzyjanie zatrudnieniu w ramach ekonomii społecznej

ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI NA RZECZ ZATRUDNIENIA

1. Promocja i wsparcie samozatrudnienia
2. Wzmacnianie współpracy szkół wyższych i sektora gospodarczego na polu innowacji
3. Wspieranie tworzenia i rozwoju firm innowacyjnych
4. Rozwój usług z zakresu e-biznesu
5. Podnoszenie kwalifikacji kadr regionalnej gospodarki
6. Wspieranie kierunków studiów nakierowanych na innowacyjny rozwój regionu
7. Wsparcie tworzenia i rozwoju inkubatorów przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych

WYRÓWNYWANIE SZANS I PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W DOSTĘPIE DO PRACY I EDUKACJI

1. Promocja równości szans na rynku pracy
2. Wsparcie zatrudnienia osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym
3. Eliminacja barier ekonomicznych, społecznych i zdrowotnych osób niepełnosprawnych w celu podniesienia zdolności do edukacji i zatrudnienia
4. Wsparcie programów edukacyjnych mających na celu wyrównywanie szans uczniów
5. Wspieranie zatrudnienia socjalnego grup zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz sieci Centrów Integracji Społecznej i Klubów Integracji Społecznej
6. Reorientacja zawodowa osób dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi
7. Programy stypendialne dla uczących się dzieci i młodzieży z najuboższych rodzin.
8. Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy.
9. Promocja innowacyjnych programów mających na celu zapobieganie ubóstwu i wykluczeniu społecznemu

PODNIESIENIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA I WYPOSAZENIA SZKÓŁ ZAWODOWYCH

1. Wspieranie kształcenia ustawicznego oraz działań na rzecz rozwoju zawodowego zgodnie z potrzebami rynku pracy
2. Wspieranie kształcenia w zawodach i umiejętnościach poszukiwanych przez pracodawców na rynku pracy
3. Wzmocnienie potencjału rozwojowego i innowacyjnego szkół zawodowych

ROZWÓJ LOKALNYCH PARTNERSTW I DIALOGU SPOŁECZNEGO NA RZECZ RYNKU PRACY

1. Wsparcie porozumień na rzecz zatrudnienia, integracji społecznej oraz edukacji
2. Wsparcie partnerstwa publiczno-prywatnego w ekonomii społecznej
3. Rozwój partnerstwa na rzecz rozwoju lokalnego

TWORZENIE MIEJSC PRACY NA OBSZARACH WIEJSKICH

1. Pomoc w reorientacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa
2. Stymulowanie rozwoju otoczenia rolnictwa i wzrostu zatrudnienia pozarolniczego na wsi
3. Wsparcie kształcenia mieszkańców obszarów wiejskich
4. Podniesienie kwalifikacji osób i poziomu usług turystycznych
5. Wsparcie mobilności ludności wiejskiej

ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI I JAKOŚCI OBSŁUGI RYNKU PRACY

1. Podwyższanie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy
2. Wspieranie i upowszechnianie pośrednictwa pracy w szczególności przez nowe formy komunikacji
3. Rozwój poradnictwa i informacji zawodowej
4. Rozwijanie i doskonalenie systemu informacji, monitorowania i prognozowania popytu na pracę, w tym doskonalenie i aktualizowanie wiedzy o zawodach deficytowych i nadwyżkowych