

Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy powiatu grójeckiego na lata 2016-2020

Spis treści

	Wstęp	3
I.	Informacje o powiecie	4
II.	Struktura bezrobocia	8
III.	Charakterystyka wybranych grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy	11
	1. Osoby do 30 roku życia	11
	2. Osoby długotrwale bezrobotne	11
	3. Osoby powyżej 50 roku życia	12
	4. Kobiety	13
	5. Osoby niepełnosprawne	14
	6. Przyczyny i obszary wykluczenia społecznego	14
IV.	Analiza SWOT	15
V.	Cele strategiczne Programu	17
VI.	Finansowanie zadań	22
VII.	Zakładane efekty Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy	23
VIII.	Monitoring	23
	Uwagi końcowe	24

Wstęp

Bezrobocie jest jednym z najistotniejszych problemów współczesnego świata. Jego poziom jest jedną z podstawowych miar sytuacji społeczno-gospodarczej danego kraju. Przyczyn wzrostu liczby osób zdolnych i gotowych do podjęcia zatrudnienia, dla których brak jest odpowiednich stanowisk pracy jest wiele. Wśród tych najważniejszych można wymienić kryzys ekonomiczny, wprowadzenie nowych technologii oszczędzających pracę ludzką, likwidację niektórych gałęzi przemysłu, niedostosowanie kwalifikacji osób poszukujących pracy do potrzeb rynku, niską mobilność zawodową ludności, starzenie się społeczeństwa, wysokie koszty pracy, jak również rosnące wymagania pracodawców względem kandydatów do pracy.

Problematyka związana z bezrobociem jest bardzo złożona i wymaga ciągłej analizy wielu obszarów. Dlatego też istotne jest, aby działania podejmowane w kierunku aktywizacji zawodowej oraz przeciwdziałania bezrobociu nie były chaotyczne i przypadkowe. Powinny uwzględniać problemy oraz specyfikę lokalnego rynku pracy oraz koncentrować się na najważniejszych obszarach, tak aby usprawnić działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniej efektywności zatrudnieniowej i kosztowej.

Zadania publiczne w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizowane są na poziomie lokalnym przez samorząd powiatowy.

Do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych o której mowa w odrębnych przepisach (art. 9 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016r., poz. 645)

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy określa cele i zadania w zakresie aktywizacji i podtrzymywania zdolności pracy osób bezrobotnych realizowane w imieniu Starosty Grójeckiego przez Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu.

Program jest spójny z następującymi przepisami oraz dokumentami strategicznymi:

- 1) Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2016 r., poz. 645);
- 2) Krajowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017;
- 3) Strategia Rozwoju Powiatu Grójeckiego na lata 2004-2020.

Do podstawowych zadań w zakresie polityki rynku pracy należących do kompetencji i obowiązków powiatu należą:

- ❖ opracowywanie i realizacja programu promocji zatrudnienia,
- ❖ działania zmierzające do aktywizacji lokalnego rynku pracy, wyznaczającego kierunki działania i sposoby rozwiązywania problemów społecznych (w tym problem wysokiego bezrobocia),
- ❖ aktywizacja i podtrzymywanie zdolności pracy osób bezrobotnych,
- ❖ wspieranie lokalnego rynku pracy za pomocą środków Funduszu Pracy i Unii Europejskiej – głównie Europejskiego Funduszu Społecznego,
- ❖ działanie przyczyniające się do rozwoju gospodarczego obszarów wiejskich poprzez zwiększenie pozarolniczego zatrudnienia,
- ❖ pomoc w uzyskiwaniu funduszy europejskich,
- ❖ realizacja celów strategicznych określonych przez Radę Powiatu w Strategii Rozwoju Powiatu Grójeckiego.

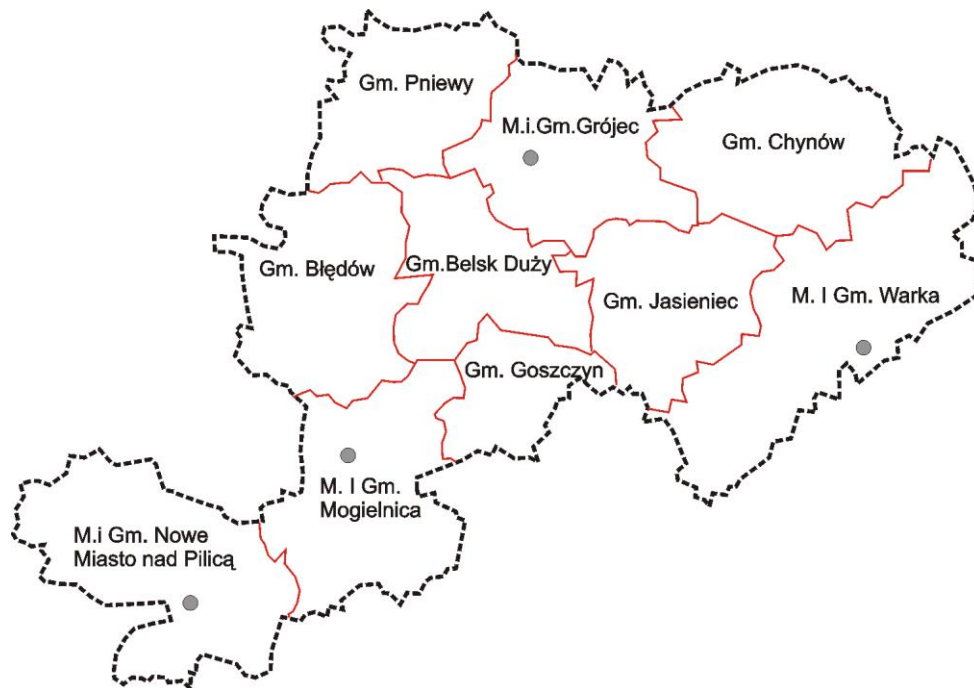
Jednostką organizacyjną powiatu grójeckiego odpowiedzialną za realizację polityki rynku pracy jest Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu, który podjął się opracowania niniejszego Programu. Istotą dokumentu jest wyznaczenie celów strategicznych i szczegółowych, na których realizacji będzie się opierała działalność urzędu przez najbliższe lata.

I. Informacja o powiecie

Powiat grójecki położony jest w południowej części województwa mazowieckiego. Powiat tworzy dziesięć gmin:

- Gmina miejsko – wiejska Grójec, o powierzchni 12 064 ha,
- Gmina miejsko-wiejska Warka, o powierzchni 20 117 ha,
- Gmina wiejsko-miejska Nowe Miasto nad Pilicą, o powierzchni 15 847 ha,
- Gmina wiejsko-miejska Mogielnica, o powierzchni 14 156 ha
- Gmina wiejska Belsk Duży, o powierzchni 10 784 ha,
- Gmina wiejska Błędów, o powierzchni 13 523 ha,
- Gmina wiejska Chynów, o powierzchni 13 707 ha,
- Gmina wiejska Goszczyn, o powierzchni 5 699 ha,
- Gmina wiejska Jasieniec, o powierzchni 10 783 ha,
- Gmina wiejska Pniewy, o powierzchni 10 205 ha.

Podział terytorialny powiatu grójeckiego przedstawia się następująco:



Powiat Grójecki leży w centralnej części Polski w województwie mazowieckim. Położenie w granicach zamożnego województwa mazowieckiego, na granicy sfery oddziaływania metropolii warszawskiej skutkuje między innymi tym, że odniesienie danych lokalnych do średnich wojewódzkich nie zawsze jest dla powiatu grójeckiego miarodajne. Składają się na to dwie przyczyny:

- po pierwsze: dane dla województwa mazowieckiego dotyczące wielu dziedzin są wypaczone przez udział w nich danych metropolii stołecznej, które to dane odbiegają bardzo znacząco od wskaźników dotyczących terenu, a średnia nie obrazuje dobrze sytuacji ani w Warszawie, ani w poza-metropolitalnej części województwa;
- po drugie: choć powiat grójecki leży w stosunkowo zamożnym województwie mazowieckim, to znajduje się w strefie oddziaływania najbiedniejszego subregionu tego województwa: subregionu radomskiego. A więc porównywanie sytuacji powiatu grójeckiego ze wskaźnikami wojewódzkimi może być podwójnie mylące.

Położenie powiatu grójeckiego pomiędzy subregionem radomskim a województwem łódzkim, jest dla powiatu grójeckiego dość ważne. W tym kontekście warto zauważyć, że zarówno Radom, jak i Łódź to ośrodki przemysłowe, które w ostatnich latach przeżyły zapaść rozwojową i są w tej chwili raczej ośrodkami promieniowania problemów, niż szans.

Specyfika Powiatu Grójeckiego – to, co na pierwszy rzut oka różni ten region od innych w kraju to stosunkowo niskie bezrobocie i gospodarka oparta na sadownictwie oraz przetwórstwie. Pełny opis tego regionu uzupełnia niezwykle atrakcyjne położenie w dorzeczu Pilicy, Jeziorki i Mogielanki oraz tradycje historyczne Powiatu Grójeckiego.

W zakresie działalności gospodarczej należy podkreślić specyfikę powiatu grójeckiego, która wynika z tradycji sadownictwa na tym obszarze. Obecnie gospodarstwa sadownicze stanowią około 33% użytków rolnych na terenie powiatu. Areał sadów na terenie powiatu to 48% powierzchni sadów całego województwa i pod tym względem powiat przoduje w województwie. Średnia produkcja jabłek w ostatnich latach stanowi około 30% produkcji krajowej.

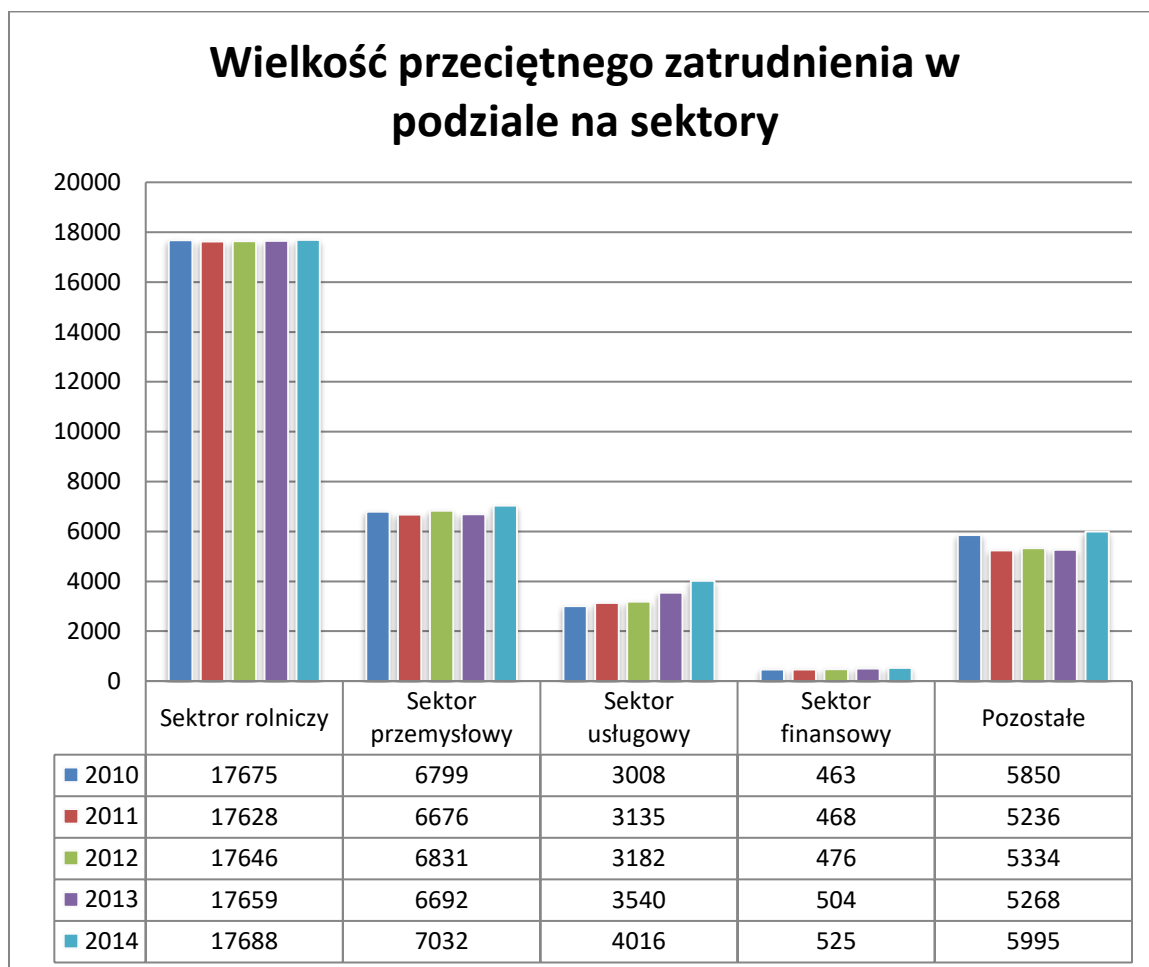
Region grójecko – warecki lub bardziej powiat grójecki znany jest jako „zagłębie sadownicze”. Wielowiekowe tradycje i dobre przygotowanie zawodowe sadowników sprawiają, że region grójecki należy zaliczyć do przodujących w Polsce w zakresie organizacji produkcji i technologii jak również jakości produkowanych owoców.

Tabela 1: LICZBA LUDNOŚCI W WIEKU PRZEDPRODUKCYJNYM, PRODUKCYJNYM I POPRODUKCYJNYM

Wyszczególnienie		W wieku				Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym
		ogółem	Przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym	
2014	A	98.719	15.554	65.165	18.000	59,4
2015	B	98.670	18.645	61.511	18.514	60,4
Przyrost	B-A	-49	3091	-3654	514	1,0

Według danych GUS za 2015r. powiat zamieszkuje 98.670 osób, z czego 48.594 mężczyzn i 50.076 to kobiety. W stosunku do roku 2014 można było zauważyć w roku 2015 spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym. Z kolei liczba ludności w wieku poprodukcyjnym wzrosła. Odnotowano również wzrost liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym.

Tabela 2: WIELKOŚĆ PRZECIĘTNEGO ZATRUDNIENIA W PODZIALE NA SEKTORY



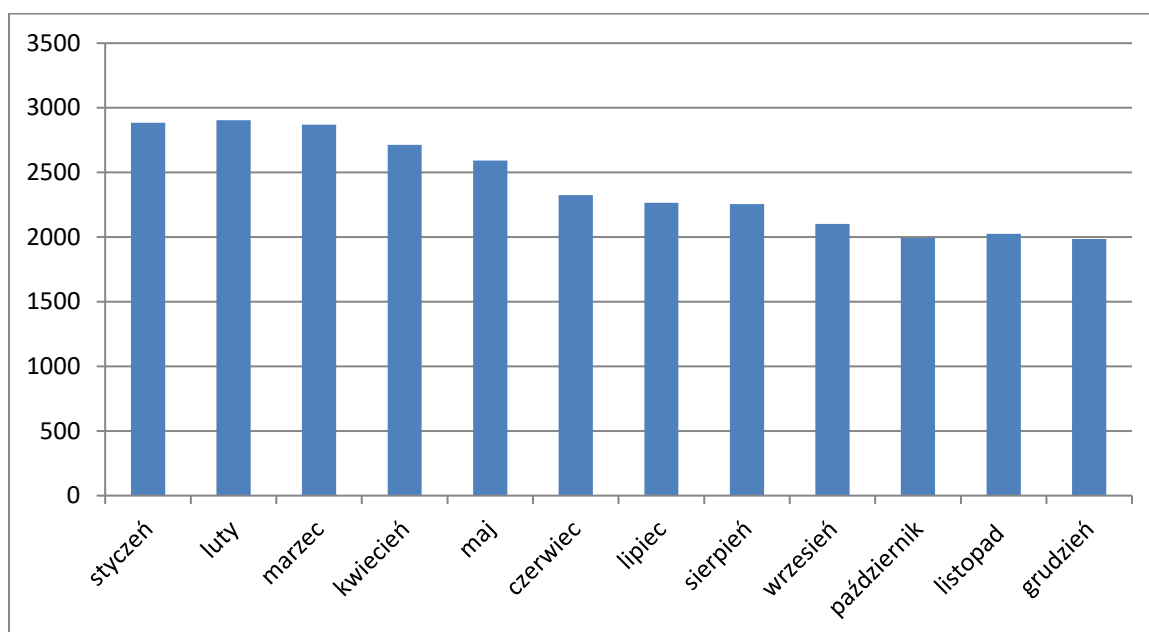
Dokładna wielkość zatrudnienia w powiecie jest trudna do ustalenia. Szczegółowe dane statystyczne obejmują bowiem tylko pracujących wg faktycznego stałego miejsca pracy i nie obejmują pracujących w jednostkach budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, rolników indywidualnych oraz podmiotów gospodarczych, w których liczb zatrudnionych nie przekracza 9 osób. Na przestrzeni analizowanego okresu zauważa się tendencję wzrostową.

Na terenie powiatu grójeckiego wg danych Głównego Urzędu Statystycznego za rok 2015 funkcjonuje 8699 podmiotów gospodarczych wpisanych do rejestru regon. W stosunku do lat ubiegłych liczba ta systematycznie wzrasta.

II. Struktura bezrobocia

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Grójcu na koniec grudnia 2015r. wynosiła 1986 osób (w tym 945 kobiet) i w porównaniu do stanu na koniec grudnia 2014r. (2699 osoby) jest niższa o 713 osób. Liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Grójec w poszczególnych miesiącach 2015r. obrazuje poniższy wykres.

Wykres 1: Liczba bezrobotnych w podziale na miesiące



Struktura bezrobocia w powiecie grójeckim charakteryzuje się tendencją spadkową na przestrzeni całego roku. Nieznaczny wzrost liczby bezrobotnych zauważalny jest jedynie w listopadzie 2015r.

Tabela 4: KSZTAŁTOWANIE SIĘ LICZBY BEZROBOTNYCH ORAZ WIELKOŚĆ STOPY BEZROBOCIA W OSTATNICH LATACH

Stan na koniec roku	Liczba bezrobotnych		Stopa bezrobocia %
	Ogółem	Kobiety	
2013	3541	1774	8,2
2014	2699	1336	6,3
2015	1986	945	4,5

Od 2013r. zauważalny jest spadek liczby bezrobotnych a tym samym nieznaczny spadek stopy bezrobocia. Stopa bezrobocia powiatu grójeckiego kształtuje się na poziomie niższym niż w województwie mazowieckim (8,7). Bezrobotne kobiety od kilku lat stanowią około 50,0% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Tabela 5: OSOBY W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Sytuacja osób	Stan na 31.12.2013r.		Stan na 31.12.2014r.		Stan na 31.12.2015r.	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
Do 25 roku życia	897	510	897	510	396	217
Do 30 roku życia	1396	792	1396	792	659	362
Długotrwale bezrobotni	1661	851	1661	851	899	427
Powyżej 50 roku życia	896	327	896	327	582	188
Bez kwalifikacji zawodowych	916	526	916	526	700	368
Bez doświadczenia zawodowego	1255	675	1255	675	627	326
Bez wykształcenia średniego	1871	777	1871	777	1138	433
Niepelnosprawni	79	35	79	35	75	32

W końcu grudnia 2015r. bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy to:

- bez wykształcenia średniego – 57,3% ogółu bezrobotnych,
- długotrwale bezrobotni – 45,3% ogółu bezrobotnych,
- bez doświadczenia zawodowego – 31,6% ogółu bezrobotnych,
- bez kwalifikacji zawodowych – 35,2% ogółu bezrobotnych,

- powyżej 50 roku życia – 29,3% ogółu bezrobotnych,
- do 25 roku życia – 19,9% ogółu bezrobotnych,
- do 30 roku życia – 33,2% ogółu bezrobotnych,
- osoby niepełnosprawne – 3,8% ogółu bezrobotnych.

Tabela 6: STRUKTURA BEZROBOTNYCH Z PODZIAŁEM NA WIEK W LATACH 2012-2014

Stan na koniec roku	Liczba bezrobotnych	Wiek w latach					
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	>60
2013	3541	897	928	581	518	429	188
2014	2699	591	695	465	440	324	184
2015	1986	396	508	369	300	237	176

Liczby bezwzględne oraz udział procentowy bezrobotnych według wieku na koniec 2015r. przedstawiają się następująco:

- 18-24 lata – 396 osób, tj. 19,9% ogółu bezrobotnych,
- 25-34 lata – 508 osób, tj. 25,6% ogółu bezrobotnych,
- 35-44 lata – 369 osób, tj. 18,6% ogółu bezrobotnych,
- 45-54 lata – 300 osób, tj. 15,1% ogółu bezrobotnych,
- 55-59 lat – 237 osób, tj. 11,9% ogółu bezrobotnych,
- 60 lat i więcej – 176 osób, tj. 8,9% ogółu bezrobotnych.

III. Charakterystyka wybranych grup osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy:

1. Osoby do 30 roku życia:

Współczesny rynek wydaje się być idealnym miejscem dla młodzieży. Stosuje nowoczesne technologie, oferuje różnorodne formy zatrudnienia, otwiera przed młodymi osobami możliwości rozwoju, lecz z drugiej strony wywiera ciągłą presję na podnoszenie kwalifikacji. Postęp technologii zmierza do uproszczenia pracy oraz zastąpienia niektórych pracowników maszynami. Nie jest to wymarzona sytuacja dla osób wkraczających w życie zawodowe z nadziejami na rozwój kariery zawodowej.

Problemy młodzieży z podjęciem zatrudnienia nasilają się w okresach zastoju gospodarczego. Im gorsza ogólna sytuacja na rynku pracy, tym gorsze położenie młodzieży i dłuższy czas pozostawania bez pracy.

Poprawa wskaźników ekonomicznych nie oznacza jednak, że kończą się kłopoty młodych uczestników rynku ze znalezieniem pracy. Często pierwsza praca nie jest szczytem marzeń. Podjęcie jej niejednokrotnie ma związek ze zdobyciem doświadczenia. Mimo iż młodzi mają głowy pełne nowych pomysłów oraz mnóstwo zapału do pracy co stanowi ich zalety to brak doświadczenia i obycia na rynku, często przekreśla szansę na znalezienie dobrej posady.

Częstymi barierami utrudniającymi podjęcie zatrudnienia są:

- ❖ niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak
- ❖ niewystarczające umiejętności poszukiwania pracy
- ❖ wygórowane oczekiwania w stosunku do pracodawców nie pokrywające się z faktycznie posiadanymi umiejętnościami pracowniczymi
- ❖ brak umiejętności zweryfikowania swojej wiedzy zgodnej z potrzebami dynamicznie zmieniającego się rynku pracy

2. Osoby długotrwale bezrobotne:

Grupa ta obejmuje osoby, które pozostają bez pracy przez okres powyżej 12 miesięcy, mających trudności w funkcjonowaniu na rynku pracy spowodowane m.in. niepełnosprawnością, wiekiem przedemerytalnym, niewystarczającymi kwalifikacjami czy osoby opuszczające zakłady karne. Grupa ta dodatkowo wyróżnia się szczególnie niską aktywnością. O ile w przypadku wszystkich pozostałych kategorii można łatwo wskazać

jeden główny powód trudności zawodowych, o tyle długotrwale bezrobotni mają najszerszy przekrój problemów, z jakimi borykają się przy poszukiwaniu pracy.

Bardzo trudno jest wskazać konkretne działania mogące przyczynić się do poprawy sytuacji grupy. W przypadku długotrwale bezrobotnych niezwykle ważna jest pełna diagnoza podstawowej przyczyny trudności, co wymaga zindywidualizowanego podejścia do każdej osoby.

Częstymi barierami utrudniającymi podjęcie zatrudnienia są:

- ❖ Problemy zdrowotne
- ❖ Różnego rodzaju uzależnienia
- ❖ Niski poziom wykształcenia, brak doświadczenia i kwalifikacji
- ❖ Deficyty wiedzy dotyczącej poszukiwania pracy
- ❖ Trudności finansowe
- ❖ Stygmatyzacja ludzi długotrwale bezrobotnych
- ❖ Niskie poczucie wartości
- ❖ Skomplikowane formalności związane z poszukiwaniem pracy
- ❖ Wykorzystanie systemu pomocy społecznej jako podstawowej formy egzystencji

3. Osoby powyżej 50 roku życia:

Wśród osób powyżej 50 roku życia można wyróżnić 2 grupy różniące się między sobą postawami na rynku pracy. Pierwszą grupę stanowią osoby charakteryzujące się biernymi postawami na rynku pracy. Grupę tę reprezentują osoby pozostające bez pracy przez okres co najmniej 12 m-cy, a często i kilku lat. Nieudane próby znalezienia pracy zbyt długi okres poszukiwania i brak akceptacji środowiska pracy powodują u większości z nich zniechęcenie, spadek motywacji i powrót do dawnych przyzwyczajeń. Pasywne postawy wobec poszukiwania pracy reprezentują również ci, którzy zamierzają starać się o zasiłek przedemerytalny. Drugą grupę stanowią osoby aktywne na rynku pracy. Posiadają dużą wiedzę na temat lokalnego rynku pracy i deklarują gotowość przyjęcia każdego rodzaju pracy.

Najczęstszymi barierami występującymi w tej grupie są:

- ❖ Brak wiary w swoje możliwości, niechęć do zmian i podnoszenia kwalifikacji
- ❖ Stereotypowość postrzegania tej grupy przez pracodawców

- ❖ Bierna postawa na rynku pracy
- ❖ Niska samoocena
- ❖ Ograniczenia zdrowotne
- ❖ Brak wiary we własne możliwości
- ❖ Mała liczba ofert pracy dla osób po 50 roku życia
- ❖ Korzystanie z systemu świadczeń społecznych

4. **Kobiety:**

Sytuacja kobiet na polskim rynku jest znacznie trudniejsza aniżeli sytuacja mężczyzn. Z reguły zarabiają mniej niż mężczyźni nawet przy wykonywaniu tej samej pracy. Eksperti rynku pracy uważają, że kobiety w pracy są za mało asertywne. Ponadto troszczą się o rodzinę i innych, ale nie potrafią zadbać o swoje prawa. Udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych jest również wyższy niż mężczyzn. Kobiety wyraźnie częściej są zwalniane z pracy i trudniej niż mężczyznom jest im znaleźć nowe zatrudnienie. Zatrudnianie mężczyzn jest bardziej bezpieczne dla przedsiębiorców niż przyjmowanie do pracy kobiet. Szansę kobiet na rynku pracy zmniejsza również posiadane przez nie wykształcenie. Mężczyźni częściej wybierają szkoły zawodowe, studia techniczne co jest odpowiedzią na wymagania rynku i przekłada się na zgłaszane oferty pracy. Kobiety wybierają zazwyczaj kierunki humanistyczne, ekonomiczne albo handlowe i marketingowe nie cieszące się szczególną popularnością wśród podmiotów szukających pracowników.

Najczęstszymi barierami występującymi w tej grupie są:

- ❖ Miejsce zamieszkania
- ❖ Przerwy pracy zawodowej w okresie natężonych obowiązków rodzicielskich i domowych,
- ❖ Mniejsza dyspozycyjność (zazwyczaj związana z obowiązkami domowymi)
- ❖ Krótszy wymiar czasu pracy (kobiety częściej niż mężczyźni podejmują pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy)

5. **Osoby niepełnosprawne:**

Osoby niepełnosprawne, z racji swojego stanu zdrowia oraz za sprawą wielu innych czynników, dużo częściej niż osoby sprawne doświadczają problemów na rynku czego konsekwencją są koszty natury psychologicznej (takie jak apatia, znudzenie, niechęć do

podejmowania jakiegokolwiek aktywności, marginalizacja, izolacja, brak kontaktów z ludźmi, pesymizm, beznadziejność sytuacji i brak możliwości jej zmiany, koncentracja na teraźniejszości przy braku celów, planów, pomysłów na przyszłość). Mając na uwadze przede wszystkim indywidualne i społeczne znaczenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych, należy pamiętać o ekonomicznych kosztach bierności zawodowej każdej grupy a tej w szczególności. Waga aktywności zawodowej dla dobrostanu jednostek a w konsekwencji dla społeczeństwa jest na tyle duża, iż zagadnieniu temu poświęcone zostały dokumenty strategiczne – na poziomie Unii Europejskiej. Mówią one o konieczności podjęcia wysiłków na rzecz wzrostu zatrudnienia (walki z bezrobociem jako czynnikiem marginalizacji) oraz potrzebę inwestycji w zasoby ludzkie (podnoszenie poziomu wykształcenia, rozwój kwalifikacji i możliwości przekwalifikowania). Z kolei programy operacyjne finansowane ze środków unijnych – dają konkretne instrumenty realizacji celów tej polityki.

Mając na uwadze poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych należy przede wszystkim skupić się na podnoszeniu ich poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, oraz podjąć takie działania zarówno wobec osób niepełnosprawnych jaki i wobec ich otoczenia, które eliminowałyby bariery psychologiczne, społeczne i instytucjonalne. Rozwiązania te powinny nie tylko zwiększać możliwość aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy, ale również promować integrację społeczną. Szczególną uwagę należy zwrócić na osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, ale i te które z różnych powodów mimo wieku produkcyjnego pozostają poza rynkiem pracy.

Najczęstszymi barierami występującymi w tej grupie są:

- ❖ Stereotypowe myślenie na temat osób niepełnosprawnych
- ❖ Nieefektywny i nieadekwatny system kształcenia
- ❖ Brak przystosowanych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych

6. Przyczyny i obszary wykluczenia społecznego

Ludzie zagrożeni wykluczeniem społecznym kojarzeni są zazwyczaj z patologią społeczną, brakiem zapobiegliwości, aspiracji edukacyjnych, degradacją, przestępczością, alkoholizmem. Jednak dziś wykluczenie staje się problemem coraz bardziej złożonym. Pojawiają się zupełnie nowe czynniki odpowiadające za sytuowanie jednostek na marginesie życia społecznego, jak chociażby brak minimum socjalnego do zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych, a dalej odpowiednich kompetencji w zakresie nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Wykluczonym może być każdy, kto pozbawiony jest możliwości pełnej

partycypacji w życiu społecznym. Wykluczenie społeczne nie jest nowym zjawiskiem gdyż towarzyszy społeczeństwu od bardzo dawna, jednakże obecnie widoczny jest jego wzrost i nasilenie czyniące z wykluczenia istotny czynnik różnicowania społecznego. Badania nad wykluczeniem społecznym koncentrują się głównie nad jego strukturalnym wymiarem. Jest ono rozważane wieloczynnikowo: bieda, bezrobocie, brak wykształcenia, dziedziczenie niskiego statusu rodziny. Dlatego też w nadchodzących latach należy podejmować działania koncentrujące się na aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Celem samym w sobie winno być podniesienie jakości usług świadczonych przez wszystkie instytucje pomocy i integracji społecznej w tym powiatowego urzędu pracy.

IV. Analiza SWOT

Analiza powstała po uwzględnieniu charakterystyki rynku pracy powiatu grójeckiego, w szczególności informacji dotyczących zasobów bezrobocia.

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<p>1. wzrost aktywności zawodowej młodzieży do 30 roku życia,</p> <p>1. aktywność gospodarcza mieszkańców powiatu, o czym świadczy zwiększająca się corocznie liczba podmiotów gospodarczych</p> <p>2. rosnąca liczba pracodawców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy</p> <p>3. doskonalenie metod zarządzania w urzędzie pracy</p> <p>4. dostosowanie struktury organizacyjnej w urzędzie</p> <p>5. zaangażowanie pracowników w rozwiązywanie problemów samych osób bezrobotnych</p> <p>6. bezpośredni kontakt PUP z pracodawcami</p> <p>7. dobra współpraca z wyspecjalizowanymi jednostkami szkolącymi bezrobotnych</p> <p>8. zwiększenie się liczby pracowników z wysokimi kwalifikacjami</p> <p>9. upowszechnianie poradnictwa zawodowego</p> <p>10. wzrost znaczenia funkcji doradcy klienta oraz działań marketingowych urzędu</p> <p>11. wsparcie zakładów wykazujących tendencje</p>	<p>1. brak na lokalnym rynku pracy średnich i dużych firm tworzących nowe miejsca pracy</p> <p>2. mała atrakcyjność ofert pracy</p> <p>3. niedopasowanie poziomu kwalifikacji zasobów ludzkich do potrzeb rynku pracy</p> <p>4. wysoki % udziału długotrwale bezrobotnych w strukturze osób zarejestrowanych, których aktywizacja jest długotrwała, trudna i kosztowna</p> <p>5. niska mobilność zawodowa</p> <p>6. niski poziom zatrudniania osób powyżej 50 roku życia</p> <p>7. wysokie koszty utrzymania pracownika</p> <p>8. stereotypowe podstawy pracodawców ukierunkowane na ocenę kandydatów ubiegających się o pracę</p> <p>9. wygórowane wymagania przyszłych pracowników nieadekwatne do posiadanych przez nie umiejętności</p> <p>10. wykorzystanie wsparcia systemu pomocy</p>

<p>rozwojowe i dobrą kondycję finansową</p> <p>12. korzystne położenie geograficzne powiatu</p>	<p>społecznej alternatywą na funkcjonowanie w środowisku</p> <p>11. ukryte bezrobocie</p>
<p>SZANSE</p>	<p>ZAGROŻENIA</p>
<p>1. możliwość korzystania ze środków UE dla celów inwestycyjnych i poprawy możliwości wyrównywania szans na rynku pracy</p> <p>2. sukcesywne usuwanie barier dostępu do rynku pracy osobom bezrobotnym będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy m.in. poprzez stwarzanie tym grupom nowych możliwości rozwoju zawodowego</p> <p>3. rosnąca świadomość wartości edukacji</p> <p>4. aktywność organizacji pozarządowych</p> <p>5. wzrost aktywności pracodawców chętnych do współpracy z urzędem</p> <p>6. duża aktywność mieszkańców w podejmowaniu działalności gospodarczej</p>	<p>1. odpływ wysoko wykwalifikowanej kadry większych miast</p> <p>2. rozpowszechnianie się świadczenia pracy poza legalną sferą zatrudnienia</p> <p>3. niezdolność/niechęć bezrobotnych do udziału w programach aktywizujących</p> <p>4. wysoki poziom długotrwałego bezrobocia, który przekłada się na wykluczenie społeczne</p> <p>5. wysoki poziom osób w wieku do 30 lat nie posiadających doświadczenia</p> <p>6. brak nawyku ustawicznego kształcenia się osób dorosłych</p> <p>7. niski poziom kreatywności wśród osób wchodzących na rynek pracy</p>

V. Priorytety i cele Programu na lata 2016-2020

Uwzględniając diagnozę aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz prognozy zatrudnienia, jak również zapisy obowiązujących dokumentów obrano wymienione niżej cele priorytetowe.

Cel strategiczny nr 1

Zwiększenie poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Cel strategiczny nr 2

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy

Cel strategiczny nr 3

Podniesienie jakości usług instytucjonalnej obsługi osób bezrobotnych oraz partnerów rynku pracy.

Cel strategiczny nr 4

Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych

Cel strategiczny: Zwiększenie poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

1. Zapewnienie równego dostępu do usług świadczonych przez PUP
2. Zwiększenie dostępności poszczególnych grup osób bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy do wdrażanych programów rynku pracy
3. Poprawa zdolności adaptacyjnych osób bezrobotnych oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym do zmieniających się warunków na rynku pracy (dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, wykorzystanie analiz zawodów deficytowych i nadwyżkowych do planowania kierunków kształcenia)
4. Współpraca z organizacjami i instytucjami w zakresie rozwijania systemu szkolenia i przekwalifikowania osób dorosłych (współpraca z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu i szkoleń zawodowych dla bezrobotnych w celu wyposażenia ich w umiejętności niezbędne na rynku, propagowanie szkoleń przekwalifikujących, pozyskiwanie

środków pomocowych, stała współpraca z jednostkami szkoleniowymi)

5. Zwiększenie mobilności osób bezrobotnych (zwiększenie motywacji bezrobotnych do poszukiwania i podejmowania pracy, przełamywanie stanu bierności, popularyzowanie samozatrudnienia, doskonalenie systemu zachęt do podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy)

6. Zwiększenie mobilności osób dla których ustalono III profil pomocy (udział w PAI oraz programach specjalnych)

7. Indywidualna aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych (upowszechnianie indywidualnej aktywizacji bezrobotnych do 30 roku życia w celu zapobiegania długotrwałemu bezrobociu, upowszechnianie pakietu usług PUP (wypracowanie i wdrażanie modelu aktywnego pośrednictwa pracy), prowadzenie indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego, propagowanie szkoleń indywidualnych, realizacja programów skierowanych do osób dla których określono III profil.

Przewidywane efekty:

- ❖ Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych
- ❖ Zwiększenie motywacji oraz zdobywanie umiejętności do samodzielnego poszukiwania pracy lub podjęcia samozatrudnienia poprzez podjęcie działalności gospodarczej
- ❖ Zwiększenie poziomu samozatrudnienia bezrobotnych
- ❖ Zwiększenie liczby osób posiadających poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje i uprawnienia poprzez finansowanie dostępnych form wsparcia
- ❖ Wpływ pomocy publicznej na powstawanie dodatkowych miejsc pracy na lokalnym rynku pracy
- ❖ Wsparcie osób z grup defaworyzowanych na rynku pracy aktywnie poszukujących zatrudnienia

Wskaźniki:

- 1) liczba zaktywizowanych osób bezrobotnych
- 2) liczba osób, które podjęły zatrudnienie lub samozatrudnienie
- 3) liczba osób, którym udzielono wsparcia doradczego

Cel strategiczny: Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy

1. Wykorzystywanie aktywnych programów rynku pracy ułatwiających zakładanie i prowadzenie firm
2. Zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia zatrudnionych oraz refundacja kosztów z tytułu opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne
3. Wspieranie środkami publicznymi pracodawców i przedsiębiorców w dalszym rozwoju umożliwiając im tworzenie nowych miejsc pracy i tworzenie nowego stanowiska pracy.
4. Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe jako usługi kreujące pomoc w doborze najlepszych kandydatów na oferowane stanowisko
5. Promowanie postaw przedsiębiorczych i wspieranie samozatrudnienia poprzez przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Przewidywane efekty:

- ❖ Wzrost rozwoju zawodowego osób korzystających z programów rynku pracy
- ❖ Wzrost miejsc pracy
- ❖ Tworzenie warunków sprzyjających powstawaniu nowych miejsc pracy
- ❖ Zmniejszanie rozmiarów bezrobocia w powiecie grójeckim
- ❖ Rozwój przedsiębiorczości
- ❖ Wzrost liczby przedsiębiorstw i mieszkańców powiatu prowadzących działalność gospodarczą
- ❖ Wzrost liczby ofert pracy
- ❖ Wzrost liczby pracodawców współpracujących z urzędem pracy

Wskaźniki:

- 1) liczba utworzonych podmiotów gospodarczych w wyniku udzielenia jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej
- 2) liczba utworzonych miejsc pracy przy pomocy środków publicznych

Cel strategiczny: Podniesienie jakości usług instytucjonalnej obsługi osób bezrobotnych oraz partnerów rynku pracy.

1. Pozyskiwanie ofert pracy
2. Stałe utrzymywanie kontaktów z podmiotami działającymi na lokalnym rynku pracy
3. Podniesienie standardu usług w zakresie pomocy bezrobotnym w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników
4. Udzielanie porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badanie zainteresowań i uzdolnień zawodowych
5. Promocja instrumentów rynku pracy
6. Opracowywanie i wdrażanie programów oraz projektów, w tym finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego dotyczących różnorodnych form wsparcia
7. Promocja wdrażanych i realizowanych projektów za pomocą dostępnych mediów i strony internetowej, lokalnej prasy, plakatów, ulotek, biuletynu
8. Zachęcanie osób bezrobotnych do korzystania z instrumentów rynku pracy, mających wpływ na usamodzielnienie się, podwyższenie kwalifikacji i zdobycie nowych umiejętności
9. Promocja kształcenia ustawicznego w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
10. Doskonalenie wizerunku PUP przez wykorzystanie mediów i działania podejmowane przez doradców klienta
11. Sprawny przepływ informacji pomiędzy partnerami rynku pracy
12. Skuteczność podpisanych porozumień z partnerami społecznymi, OPS-ami i instytucjami pozarządowymi nakierowanych na zminimalizowanie skutków pozostawania bez pracy

Przewidywane efekty:

- ❖ Elastyczność postaw osób bezrobotnych na rynku pracy
- ❖ Zwiększenie świadomości klientów nt. usług oferowanych przez Urząd
- ❖ Zwiększenie świadomości klientów nt. własnych predyspozycji i preferencji zawodowych oraz aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia

- ❖ Zdobywanie nowych lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych
- ❖ Tworzenie warunków sprzyjających powstawaniu nowych miejsc pracy
- ❖ Promocja instrumentów rynku pracy i wdrażanych projektów
- ❖ Współpraca z partnerami rynku pracy dotycząca m.in. tworzenia i realizacji programów rynku pracy adresowanych do osób bezrobotnych
- ❖ Wspieranie inicjatyw podejmowanych przez niepubliczne instytucje na rzecz realizacji polityki rynku pracy w powiecie
- ❖ Tworzenie partnerstw lokalnych

Wskaźniki:

- 1) liczba zawartych umów i porozumień z partnerami rynku pracy
- 2) liczba osób objętych pomocą doradcy klienta

Cel strategiczny: Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych

1. Poradnictwo zawodowe, nakierowane na pomoc w planowaniu właściwej ścieżki rozwoju zawodowego oraz dobór właściwego zatrudnienia zgodnie ze wskazaniami lekarskimi
2. Pośrednictwo pracy nakierowane na pozyskiwanie ofert pracy skierowanych do osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności
3. Udzielanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej
4. Tworzenie subsydiowanych miejsc pracy oraz staży
5. Współpraca z instytucjami działającymi na rzecz rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych
6. Działania informacyjne i promocyjne dot. obowiązujących rozwiązań prawnych w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych
8. Działania informacyjne skierowane do osób niepełnosprawnych (m.in.: adresy portali internetowych dot. praw osób niepełnosprawnych i ofert pracy)

Przewidywane efekty:

- ❖ Zwiększenie zainteresowania pracodawców i innych partnerów działających na rynku pracy, zatrudnianiem osób niepełnosprawnych
- ❖ Zmniejszanie liczby osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP
- ❖ Zwiększenie aktywności zawodowej niepełnosprawnych
- ❖ Rozpoznanie potrzeb osób niepełnosprawnych pod kątem zdolności zawodowych umiejętności i wykształcenia
- ❖ Wspieranie rozwoju zawodowego i posiadanych kwalifikacji zawodowych

Wskaźniki:

- 1) liczba zaktywizowanych osób niepełnosprawnych
- 2) liczba utworzonych miejsc pracy przy pomocy środków publicznych dla osób niepełnosprawnych
- 3) liczba zorganizowanych staży dla osób niepełnosprawnych
- 4) liczba utworzonych podmiotów gospodarczych w wyniku udzielenia jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej osobom niepełnosprawnym

VI. Finansowanie zadań

Finansowanie przedsięwzięć wymienione w Programie odbywać się będzie w ramach środków:

- Funduszu Pracy
- Państwowego Funduszu Rehabilitacyjnego Osób Niepełnosprawnych
- Europejskiego Funduszu Społecznego
- środków finansowych pochodzących z rezerwy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- środków finansowych pochodzących z rezerwy Marszałka Województwa Mazowieckiego

VII. Zakładane efekty Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy:

1. Ograniczenie bezrobocia wśród osób bezrobotnych, w tym będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy
2. Dostosowanie wiedzy, kwalifikacji i umiejętności osób bezrobotnych i poszukujących pracy do aktualnych potrzeb rynkowych
3. Podniesienie jakości usług świadczonych przez PUP
4. Wzrost liczby podmiotów gospodarczych tworzonych przez osoby bezrobotne
5. Wzrost liczby tworzonych nowych miejsc pracy
6. Rozwój partnerskiego modelu współpracy z instytucjami działającymi na lokalnym rynku pracy (PSZ, pracodawcy, organizacje pozarządowe, samorządy, firmy szkoleniowe, szkoły)

VIII. Monitoring

Długa perspektywa czasu realizacji Programu (lata 2016-2020) determinuje stosunkowo wysoki stopień ogólności niniejszego dokumentu, co wynika w dużej mierze z dynamiki zmian, jakie następują na rynku pracy. Zadania zdefiniowane w Programie wymagają od pracowników Urzędu dokonywania bieżącej obserwacji monitorowania rynku pracy i modyfikacji struktury zadań zidentyfikowanych w ramach celów strategicznych i operacyjnych w odniesieniu do aktualnie panującej sytuacji na rynku pracy i potrzeb jego uczestników.

W celu realizacji Programu konieczne jest zatem stałe, cykliczne i bieżące przeprowadzanie analizy sytuacji na rynku i dostosowywanie określonych zadań do zdiagnozowanych potrzeb. Monitorowanie realizacji Programu na lata 2016-2020 należy do kompetencji Powiatowego Urzędu Pracy. Informacje dotyczące przebiegu realizacji Programu będą opracowywane w rocznym zakresie.

Źródłem materiałów do oceny przebiegu realizacji Programu będą:

- dane statystyczne
- opracowania własne zebrane ze stanowisk realizujących poszczególne formy wsparcia
- sprawozdania i informacje instytucji i organizacji współpracujących

UWAGI KOŃCOWE

Działania nakreślone w Programie zgodne są z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zmierzają do ograniczenia poziomu bezrobocia poprzez aktywizację osób bezrobotnych przy pomocy:

Usług rynku pracy

- poradnictwa zawodowego
- pośrednictwa pracy
- szkoleń

Instrumentów rynku pracy, w szczególności:

- dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej i refundacji podmiotom gospodarczym kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej oraz organizacji staży
- form wsparcia przewidzianych dla osób do 30 roku życia:
 - bonów: stażowych, szkoleniowych, zatrudnieniowych, zasiedleniowych, refundacji kosztów ubezpieczenia społecznego pracodawcom zatrudniającym bezrobotnego podejmującego pracę po raz pierwszy w życiu program realizowany do 2018 r.)
- form wsparcia przewidzianych dla osób powyżej 50 roku życia:
 - dofinansowania pracodawcy wynagrodzenia za zatrudnienie osoby bezrobotnej powyżej 50 r.ż., zwolnienie z opłacenia składki FP, refundacji wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne przy zatrudnieniu w ramach prac interwencyjnych
- grantów i świadczeń aktywizacyjnych dla bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną.

Wszystkie przedsięwzięcia ujęte w niniejszym Programie będą sprzyjać poprawie sytuacji osób bezrobotnych, w tym także grup narażonych na wykluczenie społeczne gdzie program PAI i programy specjalne będą podstawowym wsparciem zapobiegającym temu zjawisku.

Cele programowe wymagają wszechstronnej znajomości zjawisk występujących na rynku pracy, mogących wystąpić problemów i zagrożeń oraz mechanizmów ich zwalczania. Kierunek i realizowanie przyjętych założeń uzależnione będzie w dużym stopniu od środków jakimi PUP będzie dysponował, a także od sytuacji gospodarczej regionu.