

U C H W A Ł A Nr XII./89./2007

Rady Powiatu Łowickiego

z dnia 26 listopada 2007 roku

**w sprawie: uchwalenia Powiatowego Programu Przeciwdziałania
Bezrobociu i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy
na lata 2007 - 2013**

Na podstawie art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998r o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2001r. Nr 142, poz. 1592 ze zmianami),
w związku z art. 9 ust. 1, pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 ze zmianami)
Rada Powiatu Łowickiego **uchwala**, co następuje:

§ 1 Uchwala się Powiatowy Program Przeciwdziałania Bezrobociu i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2007 – 2013, stanowiący załącznik do uchwały.

§ 2 Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Powiatu Łowickiego.

§ 3 Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PRZEWODNICZĄCY RADY


Marcin Kosiorek

Uzasadnienie

Obowiązek realizacji polityki rynku pracy leżący w gestii Samorządu Powiatu, nakłada art. 9 ust1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Podstawowym zadaniem w tym zakresie jest opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, wyznaczającego kierunki działania i sposoby rozwiązywania problemów społecznych, z których niewątpliwie za najważniejszy uznano problem bezrobocia.

Zgodnie natomiast z art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998r o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2001r. Nr 142, poz. 1592 ze zmianami) **do wyłącznej właściwości rady powiatu** należy uchwalenie powiatowego programu przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.

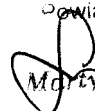
Program ten został opracowany przez Zespół ds. opracowania „Powiatowego Programu Przeciwdziałania Bezrobociu i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy” powołany przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Łowiczu Zarządzeniem Nr 1/2006 z dnia 10 marca 2006 roku.

Celem realizacji Programu jest prowadzenie jednolitej polityki przeciwdziałania skutkom bezrobocia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy przez wszystkich partnerów działających na lokalnym rynku pracy.

Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na Lata 2007 – 2013 określa cele i zadania w zakresie aktywizacji i podtrzymywania zdolności pracy osób bezrobotnych realizowane w imieniu Starosty Łowickiego przez Powiatowy Urząd Pracy w Łowiczu. Program zawiera również zamierzenia dotyczące wspierania lokalnego rynku pracy aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu za pomocą środków Funduszu Pracy i Unii Europejskiej.

Program promuje zatrudnienie oraz dostosowanie jego struktury i jakości do potrzeb lokalnego rynku pracy. Priorytety (obszary działania programu) są zgodne z obszarami ujętymi w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, przez który wdrażany będzie, między innymi Europejski Fundusz Społeczny. Projekty, w których uczestniczyć będzie Powiatowy Urząd Pracy przewidziane są w PO KL i dotyczą wsparcia bezrobotnej młodzieży oraz osób długotrwale bezrobotnych.

Zwrócono w nim również uwagę na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, które tworzą najwięcej nowych miejsc pracy, aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, promowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy oraz kwestie związane z inwestowaniem w kapitał ludzki.

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
 Małgorzata Szpiek-Górczyńska



Powiatowy Urząd Pracy w Łowiczu

Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy

na lata 2007 - 2013

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie str. 3

I. Analiza sytuacji na lokalnym rynku pracystr. 5

1.Charakterystyka geograficzna i demograficzna.....str.6

2.Sytuacja gospodarcza.....str.6

3.Analiza bezrobocia..... str.10

4.Analiza SWOT.....str. 19

II. Priorytetowe grupy bezrobotnych wymagających wsparcia.....str.24

1. Charakterystyka wybranych grup bezrobotnych osób.....str.25

2. Przyczyny i obszary wykluczenia społecznego.....str.29

III. Programy realizowane na rzecz osób bezrobotnych w latach 2004-2006

.....str. 31

IV. Misja, cele, priorytety, kierunki działaństr.36

V. Wiodące obszary działania str. 40

1.Promocja i rozwój przedsiębiorczości.....str. 41

2.Rozwój jakości zasobów ludzkich.....str. 44

3.Aktywizacja zawodowa młodzieży na rynku pracystr.47

4.Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia.....str.49

VI. Realizatorzy Programu. str.53

VII. Finansowaniestr.53

VIII. Efektystr.54

IX.Monitoringstr.54

X. Uwagi końcowe.....str. 55

WSTĘP

Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy opracowany został na podstawie art.9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2005r. Nr 64 poz. 565 z późn. zm.). Artykuł ten zobowiązuje samorząd powiatu do opracowania i realizacji programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy jest zgodny z następującymi dokumentami:

- Krajowym Programem Reform na lata 2005 – 2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej (przyjęty przez Radę Ministrów z 27 grudnia 2005r.),
- Strategią Rozwoju Kraju na lata 2007-2015, której założenia zostały przyjęte przez Radę Ministrów w styczniu 2006r.,
- Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007-2013,
- Narodową Strategią Integracji Społecznej oraz Strategią Polityki Społecznej na lata 2007 – 2013,
- Strategią Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020 – przyjętą do realizacji Uchwałą Nr LI/865/2006 przez Sejmik Województwa Łódzkiego z dnia 31 stycznia 2006r.
- Ustawą z dnia 20.04.2004 r. O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Z 2004r. Nr 99 poz..1001 z późniejszymi zmianami.
- Decyzją Rady Unii Europejskiej z dnia 22 lipca 2003 roku w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (Dz. U. L.197 z 5.08.2003r. Str.13)
- Decyzją Rady z dnia 4 października 2004 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich oraz Zalecenia Rady z dnia 14 października 2004r. W sprawie wykonania polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (Dz. U. L.326 z 29.10.2004r. Str. 45 i str. 47)
- Decyzję Rady z dnia 12 lipca 2005r. W sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (Dz. U. L. 205 z 6.08.2006r. Str.21)
- Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok. (projekt z dnia 8 lutego 2007r.)

Jest także zgodny z projektem przyjętej przez Radę Ministrów w dniu 14 lutego 2007 roku Narodowej Strategii Spójności (NSRO) w której całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce na lata 2007-2013 zostanie ujęta w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którego celem jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich, poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz wsparcie dla budowy struktur administracyjnych państwa.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie przed państwami członkowskimi stawia odnowiona Strategia Lizbońska. Zgodnie z celami określonymi w odnowionej Strategii Lizbońskiej oraz celami polityki spójności UE wzrost zatrudnienia poprzez rozwój kapitału ludzkiego i społecznego stanowi istotny czynnik przyczyniający się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wspierający wzrost konkurencyjności gospodarki. Poziom zatrudnienia, stopień integracji społecznej, budowa społeczeństwa opartego na wiedzy są czynnikami oddziałującymi na rozwój społeczno – gospodarczy i tym samym wpisującymi się w realizację celu głównego Narodowej Strategii Spójności.

Niniejszy Program składa się z 9 rozdziałów, a mianowicie:

- I. w rozdziale pierwszym została zawarta diagnoza sytuacji na lokalnym rynku pracy
- II. w rozdziale drugim zostały opisane priorytetowe grupy bezrobotnych wymagających wsparcia
- III. rozdział trzeci obejmuje programy realizowane na rzecz osób bezrobotnych przez PUP Łowicz w latach 2004-2006
- IV. rozdział czwarty określa misję, cele i priorytety oraz kierunki działań przyjęte do realizacji PPZoALRP 2007-2013
- V. Rozdział piąty szczegółowo opisuje wiodące obszary działania
- VI. rozdział szósty określa udział partnerów społecznych w procesie realizowania zadań programu
- VII. rozdział siódmy zawiera informacje o sposobie finansowania
- VIII. rozdział ósmy opisuje efekty do osiągnięcia w ramach niniejszego programu
- IX. w rozdziale dziewiątym zostały zawarte informacje na temat monitoringu programu.

I. ANALIZA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Konsekwencje utraty pracy

Analizując dane z końca lat 2004 - 2006 można pokusić się o pewną stanowczość w twierdzeniu, iż obserwowane od dłuższego czasu w powiecie łowickim niekorzystne tendencje zmian podstawowych wskaźników bezrobocia rejestrowanego uległy odwróceniu. Uwaga ta dotyczy przede wszystkim poziomu zjawiska. Tu dostrzegamy wyraźną kontynuację spadkowego trendu zapoczątkowanego w 2004 roku, ale o ile spadek liczby osób bezrobotnych między końcem grudnia 2002 r. oraz końcem grudnia 2003 r. wynosił tylko 0,8% (z 234 888 do 233 064), to między końcem grudnia 2003 r. a końcem grudnia 2004 r. było to już 6,3% (z 233 064 do 218 281), a między końcem grudnia 2004 r. a końcem grudnia 2005 r. 9,1% (z 218 281 do 198 429). Cały okres dwóch ostatnich lat [grudzień 2003 r. – grudzień 2005 r.] charakteryzował się ujemnym całkowitym przyrostem poziomu bezrobocia rejestrowanego wynoszącym 14,9%.

Stopa bezrobocia – czyli udział bezrobotnych w populacji osób czynnych zawodowo – osiągnęła w końcu 2005 r. wartość 17,9% było to o 1,6 punktu procentowego mniej niż w końcu 2004 r. Udział osób uprawnionych do zasiłku w ogólnej liczebności bezrobotnych w województwie spadł z 16,8% w końcu 2003 roku do 12,3% w końcu 2005 r. Jeśli przyjrzymy się danym statystycznym dla województwa łódzkiego, zauważymy, że osoby pozostające bez pracy dłużej niż 12 miesięcy stanowiły najliczniejszą kategorię bezrobotnych choć ich udział w ogólnej liczebności bezrobotnych wykazuje tendencję spadkową. W końcu grudnia 2005 roku wyrażał się on wartością 52%; o 3,14 punktu procentowego niższą niż w końcu grudnia 2003 r.

Analizując odsetki poszczególnych kategorii zasobu bezrobocia w województwie łódzkim możemy wysnuć wniosek, że największe prawdopodobieństwo zasilenia rejestrów powiatowych urzędów pracy mają osoby o niewielkim doświadczeniu zawodowym (39% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych posiada staż pracy krótszy niż 5 lat), młode: w wieku od 25 do 34 lat (27,1% zarejestrowanych bezrobotnych), oraz o niskim poziomie wykształcenia (35,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych posiada wykształcenie gimnazjalne lub niższe).

CHARAKTERYSTYKA POWIATU ŁOWICKIEGO

1. CHARAKTERYSTYKA GEOGRAFICZNA I DEMOGRAFICZNA

Powiat Łowicki położony jest na Mazowszu, pomiędzy dwoma największymi miastami Polski; Warszawą i Łodzią, w rejonie skrzyżowania obecnych dróg krajowych i planowanych autostrad Wschód – Zachód A2 (Terespol-Świecko) i Północ – Południe A1 (Gdańsk – Gorzyce). Powiat przecina magistrała kolejowa z Zachodu na Wschód.

Położenie Powiatu Łowickiego na skrzyżowaniu głównych szlaków komunikacyjnych Polski stwarza korzystne warunki do realizację wszelkich planów inwestycyjnych i przedsięwzięć gospodarczych.

Powiat Łowicki zajmuje powierzchnię **987 km²** i jest zamieszkiwany przez **82 511** osób (stan na koniec XII 2005).

Przeprowadzony w 2002 r. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań ujawnił nową strukturę społeczno – zawodową ludności, które z kolei spowodowały zmiany w dotychczasowej statystyce dotyczącej bezrobocia. Liczba bezrobotnych pozostała na podobnym poziomie, zmianie uległa jedynie stopa bezrobocia, na co miała wpływ ponownie wyliczona liczba osób czynnych zawodowo.

Ludność powiatu łowickiego liczyła na dzień 31.12.2005r. - **82.511** osób,
w tym: mężczyźni - 39.917
 kobiety - 42.594

Znakomite położenie, duża aktywność samorządów, bliskość dużych i zasobnych rynków zbytu, korzystny klimat dla biznesu – wszystko to stanowi o atrakcyjności Ziemi Łowickiej.

2. SYTUACJA GOSPODARCZA

Powiat Łowicki to rejon o nasilonej specjalizacji rolniczej zwłaszcza w zakresie warzywnictwa, sadownictwa, hodowli żywca wieprzowego oraz produkcji mlecznej. W strukturze branżowej przeważa przetwórstwo owoców i warzyw oraz mleka co czyni region liderem na rynku przetwórstwa owoców i warzyw oraz produkcji mleka.

Niezależnie od koniunktury, łowicki rynek gospodarczy jest dosyć stabilny. Liczba małych i średnich podmiotów gospodarczych, które tworzą najwięcej nowych miejsc pracy od dwóch lat utrzymują się na podobnym poziomie i jednocześnie są one „lokalnymi zwiastunami” nowoczesnej technologii. Jednak przyrost miejsc pracy w tych podmiotach jest zbyt mały, by znacznie poprawić sytuację na rynku pracy.

Rolniczy charakter powiatu łowickiego, przewaga liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi w ogólnej liczbie zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, słabość ekonomiczna większości gospodarstw rolnych i brak dla nich perspektyw rozwoju, a także zbyt mała liczba nowych miejsc pracy w samym Łowiczu powodują trudną sytuację na lokalnym rynku pracy.

Tabela Nr 1 Podmioty gospodarcze na terenie powiatu łowickiego w latach 2003-2006

Miasto/Gmina	Liczba podmiotów wg stanu 31.12.2003	Liczba podmiotów wg stanu 31.12.2004	Liczba podmiotów wg stanu 31.12.2005	Liczba podmiotów wg stanu 31.12.2006r.
m. Łowicz	3.146	3.111	3129	3047
gm. Łowicz	409	400	419	430
gm. Bielawy	279	252	254	249
gm. Chaśno	175	127	132	126
gm. Domaniewice	247	248	254	252
gm. Kiernozia	202	186	187	187
gm. Kocierzew	195	153	150	152
gm. Łyszkowice	299	286	284	282
gm. Nieborów	481	498	501	494
gm. Zduny	318	314	318	325
R a z e m:	5.751	5.575	5628	5544

(Informacja uzyskana w Urzędzie Statystycznym w Brzezinach)

Pomimo, że liczba małych i średnich przedsiębiorstw utrzymuje się na stałym poziomie są one nadzieją rynku pracy. Są to głównie firmy zajmujące się handlem i usługami. Powstawanie i rozwój małych i średnich firm jest bowiem skutecznym sposobem na stymulowanie rozwoju ekonomicznego i społecznego państwa i regionu oraz łagodzenie problemów rynku pracy, tym bardziej, iż właśnie to w tych podmiotach

liczba zatrudnionych osób jest największa – 69,75 % w roku 2004 ogółu zatrudnionych i 69,16 % w roku 2005.

Tabela Nr 2 Podmioty gospodarcze według typu własności

	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005r	31.12.2006r
Ogółem	5.751	5.575	5.628	5.544
Prywatne	5.547	5.367	5.414	5.310
Publiczne	204	208	214	234

(Informacja uzyskana w Urzędzie Statystycznym w Brzezinach)

Analizując powyższą tabelę najwięcej podmiotów gospodarczych ma prywatny charakter (96,3 % ogółu podmiotów na dzień 30.09.2005 r.) i wskaźnik ten utrzymuje się od 2 lat na podobnym poziomie. Dlatego też konieczne są działania zmierzające do obniżenia kosztów zatrudnienia nowych pracowników przez te przedsiębiorstwa gdyż jedynie te firmy są w stanie stymulować zatrudnienie w powiecie. Pożądane są również zmiany w strukturze gospodarczej regionu – tj. zwiększenie udziału sektora usług kosztem sektora rolniczego.

Podmioty gospodarki narodowej zgodnie z kwalifikacją GUS-u dzielą się według przedziałów zatrudnienia:

- małe zatrudniające od 0 -9 pracowników,
- średnie zatrudniające od 10-49 pracowników,
- duże zatrudniające 50 i więcej pracowników.

Tabela Nr 3 Podmioty gospodarcze w powiecie łowickim według podstawowych form prawnych i klas wielkości (stan na 31.12.2006 r.)

Podmioty gospodarcze	Ogółem	Osoby prawne	Jednostki organizacyjnie nie posiadające osobowości prawnej	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
Małe	5267	432	559	4276
Średnie	231	44	129	58
Duże	46	26	16	4
Razem	5544	502	704	4338

(Informacja uzyskana w Urzędzie Statystycznym w Brzezinach)

Reasumując w ostatnich latach w powiecie łowickim nie odnotowano praktycznie żadnych znaczących inwestycji tworzących stałe, dodatkowe miejsca pracy. Największe istniejące zakłady mają stałą, ustabilizowaną obsadę kadrową i poza wyjątkami nie zgłaszają do Powiatowego Urzędu Pracy potrzeb zatrudnieniowych. Jak wynika z tabeli nr 3 na terenie powiatu jest jedynie 46 firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, z tego 39 na terenie miasta Łowicza. Największe przedsiębiorstwa, funkcjonujące na terenie powiatu, wyróżniają się wzrostem produkcji i podnoszeniem jakości oferowanych usług i towarów.

Średnie i małe firmy mają często charakter rodzinny, a ich potrzeby zatrudnieniowe zaspakajane są niejednokrotnie bez wykorzystania usług świadczonych przez urząd pracy. Niektóre przedsiębiorstwa z uwagi na rodzaj działalności tworzą sezonowe miejsca pracy (przetwórstwo owocowo - warzywne, małe firmy budowlane). Jednak należy podkreślić, że to małe i średnie firmy zgłaszają najwięcej ofert pracy do Powiatowego Urzędu Pracy.

Aktualnie na terenie powiatu swoją działalność rozpoczynają takie zakłady jak:

- Baumit Sp. z o.o. - Zakład produkcyjny zajmujący się produkcją materiałów chemii budowlanej z przeznaczeniem do wykonawstwa glazury, dociepleń, tynków, farb, elewacji budynków, środków gruntujących. Na terenie miasta powstaje jeden z oddziałów Koncernu Międzynarodowego, który docelowo ma zatrudnić ok. 40 osób. Jest to Firma z kapitałem zagranicznym, której centrala znajduje się w Austrii.
- Green Steel Poland Sp. z o.o.- Zakład produkcyjny zajmujący się produkcją metali. Jest to firma z kapitałem zagranicznym, której główna siedziba znajduje się we Włoszech. Docelowo ma zatrudnić ok. 20 osób. Swoją działalność rozwija na terenie gminy Bielawy.

Przedsiębiorstwa te rozpoczynają swoją działalność na terenie powiatu w 2006 roku i obecnie współpracują z tutejszym Urzędem Pracy w zakresie doboru kandydatów do pracy oraz dofinansowania z Funduszu Pracy miejsc pracy.

3. ANALIZA BEZROBOCIA

3.1 Zatrudnienie

Ważną zmienną charakteryzującą sytuację na rynku pracy jest liczba pracujących. Tak jak w całym kraju od 1994 roku liczba ta w powiecie łowickim miała tendencję spadkową. Tendencje spadkowe liczby pracujących nie były jednakowe we wszystkich sekcjach gospodarki narodowej. Poważne spadki liczby zatrudnionych odnotowano w przemyśle, ochronie zdrowia i opiece społecznej, transporcie i łączności, budownictwie a także w rolnictwie. Dominującą rolę w zatrudnieniu pełnią sekcje usługowe na czele z handlem.

Wg informacji uzyskanej z GUS na koniec 2005 r. podmioty gospodarcze z terenu powiatu łowickiego zatrudniały 11.302 osoby, tj. o 48 osób więcej niż na koniec 2004 roku (11.254 osoby pracujące).

Dane te nie zawierają podmiotów zatrudniających od 0 do 9 osób oraz są bez rolnictwa indywidualnego.

Tabela Nr 4 Pracujący w powiecie łowickim według stanu na dzień 31.12.2005 r.

(bez podmiotów zatrudniających od 0-9, bez pracujących w rolnictwie indywidualnym,)

Wyszczególnienie	Łącznie		Sektor publiczny		Sektor prywatny	
	Ogółem	w tym: kobiety	Ogółem	w tym: kobiety	Ogółem	w tym: kobiety
Miasto Łowicz	8055	4349	3213	1903	4842	2446
gm. Łowicz	375	164	142	101	233	63
gm. Bielawy	520	318	342	215	178	103
gm. Chaśno	168	93	64	46	104	47
gm. Domaniewice	207	130	126	90	81	40
gm. Kiernozia	166	123	109	87	57	36
gm. Kocierzew	217	134	105	89	112	45
gm. Łyszkowice	591	288	159	114	432	174
gm. Nieborów	630	266	344	207	286	59
gm. Zduny	373	214	219	148	154	66
Razem gminy	3247	1730	1610	1097	1637	633
Razem pracujący		6079		3000		3079
	11302	75,5%	4823	62,2%	6479	47,5%

(Informacja uzyskana w Urzędzie Statystycznym w Brzezinach)

Największa ilość pracujących w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 10 pracowników w powiecie łowickim zatrudnionych jest w:

- *przetwórstwie przemysłowym:* w mieście 3.248 osób w tym: 1.641 kobiet
w gminach 631 osób w tym: 239 kobiet
- *handlu detalicznym i hurtowym:* w mieście 804 osoby w tym: 489 kobiet
w gminach 298 osób w tym: 186 kobiet
- *administracji publicznej, obronie narodowej i ubezpieczeniach społ. i zdrow.* w mieście 789 osób w tym: 420 kobiet
w gminach 269 osób w tym: 132 kobiety
- *edukacji* w mieście 1.074 osoby w tym: 808 kobiet
w gminach 903 osoby w tym: 724 kobiety
- *obsłudze nieruchomości, usługach:* w mieście 310 osób w tym: 135 kobiet
w gminach 38 osób w tym: 17 kobiet
- *ochronie zdrowia i opiece społecznej:* w mieście 414 osób w tym: 320 kobiet
w gminach 210 osób w tym: 141 kobiet

W sektorze publicznym zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn 60,2 % ogółu pracujących, natomiast w sektorze prywatnym zatrudnionych jest nieco więcej mężczyzn 50,1 %. Na terenie miasta 57,6 % pracujących zatrudnionych jest w sektorze prywatnym, zaś na terenie gmin 49,6 %, natomiast w sektorze publicznym w mieście zatrudnionych jest 42,4 % , na terenie gmin 50,4 %.

3.2. Bezrobocie w powiecie łowickim

Tabela Nr 5 Struktura bezrobocia w powiecie łowickim

31.XII	Liczba bezrobotnych Ogółem	W tym:			
		Kobiety	%	z prawem do zasiłku	%
1995	5.584	2.933	52,5	2.940	52,8
1996	4.964	2.715	54,7	2341	47,2
1997	3.758	2.038	54,2	803	21,4
1998	3.856	2.037	52,8	532	13,8
1999	4.949	2.495	50,4	641	12,6
2000	5.476	2.729	49,8	581	10,6
2001	6.047	2.892	47,8	706	11,7
2002	6.287	2.970	47,2	593	9,4
2003	5.824	2.682	46,1	538	9,2
2004	5.300	2.401	45,3	435	8,6
2005	4.621	2.142	46,4	528	11,4
2006	3.773	1.801	47,7	424	11,2

Jak wynika z tabeli nr 6 bezrobocie w powiecie łowickim od 1995 roku do końca 1998 roku miało tendencję malejącą, natomiast do końca 2002 r. tendencję wzrostową. Rok 2003 i 2004 charakteryzował się stabilnym bezrobociem, które znacznie obniżyło się w roku 2005 i 2006. Na dzień **31.12.2005 roku** w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łowiczu zarejestrowanych było 4.621 osób bezrobotnych, a na koniec **2006 roku** 3.773 osoby - o 848 osób mniej, z tego:

- **2.210** osób z terenów wiejskich (**58,6%** ogółu bezrobotnych), w tym **1.034** kobiet (**46,8%** ogółu zarejestrowanych z terenów wiejskich),
- **424** osoby posiadały prawo do zasiłku (**11,2%** ogółu zarejestrowanych),
- **1.789** osób - to bezrobotni do 25 roku życia (**20,9%** ogółu zarejestrowanych), w tym 422 kobiety,
- **2.585** osób długotrwale bezrobotne (**68,5 %** ogółu zarejestrowanych), w tym: **1.236** kobiet (**47,8%** długotrwale bezrobotnych),
- **77 osób**, to bezrobotni samotnie wychowujące dzieci do lat 7 (**2%**), w tym 73 kobiety,
- **105** osób niepełnosprawnych (**2,8 %**), w tym 47 kobiet.
- 809 osób to osoby powyżej 50 r. ż. (**21,4%**) w tym 289 kobiet (35,7 %)
- 976 osób bez kwalifikacji zawodowych (25,8 %) w tym 474 kobiety (48

Największy napływ osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łowiczu odnotowano w miesiącach w styczniu i grudniu 2006 r. i było to uwarunkowane sezonowością prac. Taka sytuacja powtarza się każdego roku.

W 2006 roku z tytułu podjęcia pracy zostało wyłączonych **5200** osób.

Pierwszy i podstawowy miernik poziomu bezrobocia to podawana w procentach **“stopa bezrobocia”**. Jej wielkość, jak każdego wskaźnika procentowego, jest uzależniona od definicji wartości przyjmowanych do obliczeń. Obliczając stopę bezrobocia rejestrowanego przyjmujemy, jako podstawę oceny liczby bezrobotnych, wartości uzyskane w trakcie rejestracji osób pozbawionych pracy w warunkach, które wspomniana na początku ustawa określa jako wymagane i wystarczające do uzyskania uprawnień osoby bezrobotnej.

Stopa bezrobocia to ukazywana w procentach relacja pomiędzy liczbą zarejestrowanych osób bezrobotnych a liczbą osób czynnych zawodowo (to jest zdolnych w prawnie określonych warunkach do podjęcia pracy). Ta ostatnia grupa obejmuje wszystkich zdolnych do pracy w wieku od 15 do 65 (kobiety do 60) roku życia – to znaczy także bezrobotnych. Osoby nie osiągające lub przekraczające wymienione granice wieku stanowią odrębne kategorie, nie związane z pojęciami bezrobocia.

Liczbę osób zawodowo czynnych GUS ustala na podstawie:

- zatrudnienie w dużych i średnich przedsiębiorstwach sektora publicznego i prywatnego na podstawie sprawozdań składanych przez te podmioty,
- zatrudnienie w małych firmach GUS określa szacunkowo,
- liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych urzędach pracy na podstawie sprawozdań z PUP,
- liczba osób zatrudnionych w rolnictwie na podstawie danych ze spisu powszechnego.

Tabela nr 6 Stopa bezrobocia rejestrowanego na terenie powiatu łowickiego w latach 1999/2006 na tle województwa i kraju

Na koniec	powiat łowicki %	Województwo łódzkie %	Kraj %
1999 r.	11,1	14,1	13,1
2000 r.	12,4	16,1	15,0
2001 r.	13,9	18,1	17,4
2002 r.	14,4	18,5	18,1
2003 r.	13,5	18,5	18
2004 r.	14,8	19,6	19,1
2005 r.	13,2	17,9	17,6
2006 r.	11,0	14,8	14,9

Uwaga: w roku 2004 na skutek powszechnego spisu ludności do obliczania stopy bezrobocia GUS wziął pod uwagę uaktualnione dane.

Od początku 1999 roku do końca 2002 roku stopa bezrobocia w powiecie łowickim (tak jak w całym kraju) systematycznie rosła, w 2003 roku wykazywała niewielką tendencję spadkową, a od początku 2004 roku ponownie zaczęła wzrastać. Od marca 2005 roku stopa bezrobocia w powiecie łowickim ma tendencję spadkową i na dzień 31.12.2006 roku wynosiła 11 %.

Stopa bezrobocia w naszym powiecie zawsze jest niższa niż w woj. Łódzkim i w kraju.

3. 3. Struktura bezrobotnych w powiecie łowickim

Struktura bezrobotnych według wieku na koniec grudnia 2006 r. przedstawia się następująco:

Tabela Nr 7 Bezrobotni wg wieku

Wiek:	31.12.2006	
	Ogółem w powiecie	%
15-17	0	0,00
18-24	789	21,00
25-34	1057	28,00
34-44	702	18,60
45-54	930	24,60
55-59	245	6,50
60 i więcej	50	1,32

Rozpatrując bezrobotnych wg kryterium wieku największą grupę bezrobotnych zarejestrowaną w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy stanowią ludzie młodzi 25-34 (28 %), następną grupę stanowią bezrobotni w wieku 45-54 lata (24,6 %).

Podstawą określenia charakteru bezrobocia i jednym z elementów oceny szans ponownej aktywizacji bezrobotnych jest analiza **struktury okresu poszukiwania pracy**.

Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy na koniec grudnia 2006 r. przedstawia się następująco:

Tabela Nr 8 Bezrobotni wg czasu pozostawania bez pracy

	31.12.2006	
Według czasu pozostawania bez pracy w miesiącach	Ogółem w powiecie	%
Do 1	309	8,2
1-3	540	14,31
3-6	388	10,28
6-12	494	13,09
12-24	577	15,29
powyżej 24	1.465	38,82

Odsetek osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie powyżej 12 miesięcy jest niezmiennie wysoki. Według danych na dzień 31.12.2006r. Wynosił 54,11 % w stosunku do ogółu zarejestrowanych.

Jak wynika z danych statystycznych – liczba osób długotrwale bezrobotnych utrzymuje się na podobnym poziomie, pomimo podejmowanych efektywnych działań w tym zakresie przez Urząd Pracy w Łowiczu.

W rankingu zawodów posiadanych przez bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy na pierwszych 20 lokatach w zdecydowanej większości pojawiają się te same zawody, co w rankingu zawodów posiadanych przez zarejestrowanych

bezrobotnych i rankingu zawodów posiadanych przez bezrobotnych popracujących.

Ranking pierwszych dwudziestu zawodów według malejącej liczby bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2006 roku przedstawia poniższa tabela:

Tabela Nr 9 Bezrobotni zarejestrowani na koniec 2006r. wg najczęściej występujących zawodów

Zawód	Bezrobotni Ogółem		Bezrobotni poprzednio pracujący		W tym: pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy		
	W liczbach bezwzgl.	Ranking	w liczbach bezwzgl.	Ranking	w liczbach bezwzgl.	Ranking	W % do poprzednio pracujących
Ogółem:	3.773		3.030		1.590		52,5
Bez zawodu	401		113		49		43,4
Posiadający zawody	3.372		2.917		1.541		52,8
Asystent ekonomiczny (zawód szkolny technik ekonomista)	182	1	152	2	71	2	46,7
Sprzedawca	179	2	170	1	74	1	43,5
Dziemiarz	109	3	98	4	60	3	61,22
Szwaczka	105	4	103	3	60	3	58,25
Robotnik-pomocniczy w przemyśle przetwórczym	104	5	97	5	58	4	59,8
Ślusarz	97	6	83	7	46	6	55,42
Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej (zawód szkolny: Rolnik)	93	7	62	8	37	7	59,68
Murarz	90	8	87	6	49	5	56,32
Technik mechanik	80	9	58	9	24	11	41,38
Krawiec	73	10	57	10	31	8	54,4
Technik rolnik	68	11	47	13	23	12	49
Technik elektryk	54	12	37	16	12	13	33
Robotnik placowy	52	13	52	11	37	7	71,2
Robotnik budowlany	51	14	51	12	25	10	49
Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	49	15	44	14	24	11	54,6
Technik mechanizacji rolnictwa	45	16	16	20	2	15	12,5
Mechanik- operator pojazdów i maszyn rolniczych	42	17	25	19	10	14	40
Robotnik gospodarczy	40	18	40	15	27	9	67,5
Operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego	39	19	36	17	25	10	69,4
Kucharz	37	20	32	18	12	13	37,5

Bezrobotni pozostający w ewidencji powyżej 12 miesięcy posiadający zawody, które znalazły się w powyższym rankingu (707 osób) stanowiły 18,74 % ogółu osób zarejestrowanych, poprzednio pracujących oraz 23 % ogółu zarejestrowanych.

Na uwagę zasługuje fakt, że w 8 wymienionych w tabeli zawodach ponad połowa poprzednio pracujących pozostawała bez pracy powyżej 12 miesięcy, w tym w siedmiu zawodach osoby długotrwale bezrobotne stanowiły ponad 58 % poprzednio pracujących w tych zawodach, a mianowicie: robotnik placowy (71,2%), dziewiarz (61,22%), szwaczka (58,25%), robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym (59,8%), robotnik produkcji roślinnej i zwierzęcej (59,68%), robotnik gospodarczy (67,5%), operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego (69,4%).

Bezrobotni w zawodzie **technik ekonomista (182 osób)** zajmowali pierwsze miejsce w rankingu ogólnej liczby bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2006r, natomiast bezrobotni w zawodzie **sprzedawca (179 osób)** zajmowali drugie miejsce w rankingu ogólnej liczby bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2006r.

W rankingu zawodów wg największej liczby zarejestrowanych bezrobotnych nie znalazły się zawody wymagające posiadania wyższego wykształcenia.

Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia na koniec grudnia 2006 roku przedstawia się następująco:

Tabela Nr 11 Bezrobotni według poziomu wykształcenia

	31.12. 2006	
Wykształcenie		
Wyższe	229	6,06
Średnie zawod. i policealne	926	24,54
Średnie ogólnokształcące	219	5,80
Zasadnicze zawodowe	1.306	34,61
Podstawowe i niepełne	1.093	28,96

Z powyższych danych wynika, że największą grupę bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym - 34,61 %, podstawowym i niepełnym 28,96 %. Stanowią oni łącznie 63,57 % ogółu bezrobotnych .

Struktura bezrobotnych według stażu pracy na koniec grudnia 2006 r. przedstawia się następująco:

Tabela Nr 12 Bezrobotni wg stażu pracy

Staż w latach:	31.12.2006	
	Ogółem w powiecie	%
do roku	576	15,26
1-5	723	19,16
5-10	567	15,02
10-20	629	16,67
20-30	459	12,16
30 lat i więcej	76	2,01
Bez stażu	743	19,69

Największą grupą bezrobotnych są osoby bez stażu i ze stażem pracy od 1 roku do 5 lat. Wiąże się to z faktem, że bezrobocie w naszym powiecie dotyka głównie młodych ludzi.

Tabela Nr 13 Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy wg stanu na 31.12.2006 r.

Grupy bezrobotnych	Ogółem	W tym: kobiety
Do 25 roku życia	789	422
Powyżej 50 roku życia	809	289
Bez kwalifikacji zawodowych	976	474
Długotrwale bezrobotni	2.585	1.236
Wychowujący dzieci do 7 roku życia	77	73
Niepełnosprawni	105	47

4. ANALIZA SWOT

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

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
• tendencja wzrostowa wskaźnika zatrudnienia, • wzrost aktywności zawodowej grup szczególnie narażonych na skutki bezrobocia takich jak kobiety i młodzież w wieku 18-24 lata, • rozwinięta infrastruktura edukacyjna, • istnienie względnie taniej siły roboczej; relatywnie niskie (w porównaniu z resztą kraju) oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników, • walory wynikające z tradycji przemysłowej, • położenie powiatu łowickiego w centrum kraju – bliskość głównych krajowych szlaków komunikacyjnych, • dobrze rozwinięty przemysł przetwórstwa owocowo-warzywnego i mleczarskiego, wynikający z rolniczego charakteru powiatu, • aktywność gospodarcza mieszkańców powiatu, o czym świadczy zwiększająca się corocznie liczba podmiotów gospodarczych (jednoosobowych bądź małych rodzinnych),	• brak na lokalnym rynku pracy firm tworzących nowe miejsca pracy – dominująca na łowickim rynku ilość zakładów typowo rodzinnych i małych zatrudniających 1-2 osoby, • duża zmienność rynku pracodawców (tworzenie nowych podmiotów gospodarczych, przy jednoczesnej likwidacji istniejących), • brak na terenie powiatu terenów wyposażonych w infrastrukturę techniczną, co powoduje trudności z pozyskaniem inwestorów tworzących miejsca pracy, • mała atrakcyjność ofert pracy (sezonowość, duża fluktuacja w zatrudnieniu, niskie płace oferowane przez pracodawców, wydłużony dzień pracy), • niedopasowanie poziomu kwalifikacji zasobów pracy do potrzeb rynku pracy, • bezrobocie ludzi młodych, • duży udział długotrwale bezrobotnych w strukturze bezrobotnych w powiecie, czyli osób, których aktywizacja jest trudna i bardziej kosztowna, • bezrobocie na wsi rejestrowane i ukryte, • duża liczba kobiet w strukturze bezrobotnych,

• dobra struktura demograficzna bezrobotnych i poszukujących pracy – duża ilość osób młodych i w wieku produkcyjnym, stanowiąca podstawę pozyskania siły roboczej (osoby w wieku 18 – 34 lata), • perspektywy rozwoju istniejących firm w związku z przeprowadzaną ich restrukturyzacją, • rozległa i dokładna znajomość lokalnego rynku pracy i jego głównych komponentów, • rosnąca liczba pracodawców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy oraz pozyskiwanie nowych poprzez dokładną analizę rynku pracy przez pośredników, • szerokie propagowanie wśród pracodawców usług świadczonych przez urząd pracy oraz podnoszenie ich jakości,	• niska mobilność zawodowa i przestrzenna zasobów ludzkich, • rozdrobnienie rolnictwa, • odpływ młodych, wykształconych ludzi do dużych aglomeracji miejskich (Łódź, Warszawa). • relatywnie niski udział zainwestowanego kapitału zagranicznego w województwie, w tym w powiecie łowickim, • słabo rozwinięta współpraca na pograniczu sfer biznesu i nauki, • niedostateczne nasycenie nowoczesnymi technologiami w gospodarce regionu, • nierównomierne rozmieszczenie sieci instytucji otoczenia biznesu (koncentracja przede wszystkim w stolicy regionu), • wysoki odsetek osób utrzymujących się ze źródeł niezarobkowych,
• bogactwo dziedzictwa kulturowego i historycznego, • dostosowanie zasobów pracy do zmieniającego się rynku pracy, • popularyzacja doskonalenia zawodowego wśród części osób pracujących, • rozwój elastycznych form zatrudnienia, pracy tymczasowej, samozatrudnienia, • rozwój umiejętności informatycznych i wykorzystywania technik informatycznych w przedsiębiorstwach • powstanie szeregu prawnych regulacji na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, promujących: aktywizację oraz integrację zawodową i społeczną, partnerstwo publiczno-prywatne, strategiczne myślenie w polityce społecznej,	• niskie kwalifikacje przeważającej części zasobów ludzkich, • mało korzystna z punktu widzenia rynku pracy struktura wiekowa ludności (wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym), • niska skala kształcenia ustawicznego, szczególnie wśród pracowników najbardziej zagrożonych pasywnością – starszych, nisko wykształconych, • niedostatek kadr przygotowanych do kreowania i wdrażania nowych technologii w przedsiębiorstwach, • wysokie zatrudnienie nisko kwalifikowanych osób w rolnictwie, • niedostateczna skala i jakość usług dla przedsiębiorstw,

• powstanie korpusu służby cywilnej i istniejący system konkursów na stanowiska, • relatywnie wysoki poziom wykształcenia kadr administracji publicznej	• brak efektywnego monitoringu rynku pracy, • niski poziom aktywności zawodowej, szczególnie osób po 50 roku życia, • nieefektywna polityka aktywizacji wobec osób niepełnosprawnych, • niski udział absolwentów matematyki, nauk przyrodniczych i technicznych w ogólnej liczbie absolwentów szkół wyższych, • słabe powiązanie programów kształcenia z rynkiem pracy, • niskie upowszechnienie kształcenia ustawicznego wśród osób o niskich kwalifikacjach, w tym osób starszych, • rozproszony system doskonalenia kwalifikacji zawodowych urzędników, • brak jednolitych standardów postępowania dla pracowników jednostek samorządu terytorialnego,
	• słaba kondycja finansowa oraz niewystarczająca skala oddziaływania organizacji pozarządowych, • systematyczne zadłużanie się części zakładów opieki zdrowotnej, • niskie płace personelu medycznego

SZANSE	ZAGROŻENIA
• stworzenie spójnego systemu kształcenia ustawicznego osób bezrob. oraz pracujących w celu dostosowywania ich kwalifikacji zawod. do zmian rynkowych, • zmiany jakościowe systemów kształcenia młodzieży umożliwiające dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy i standardów europejskich, • współpraca między instytucjami naukowo-badawczymi i przedsiębiorstwami, • możliwość korzystania ze środków UE dla celów inwestycyjnych i poprawy możliwości wyrównywania szans na rynku pracy, • napływ kapitału zagranicznego w dziedzinie produkcji i usług,	• odpływ wysoko kwalifikowanej kadry do ośrodków gospodarczo silniejszych, • zmniejszanie się udziału osób w wieku zawod. mobilnym wśród ogółu pracujących, • ekspansja bezrobocia na obszary miejskie, • koncentracja ubóstwa w skali miasta i zagrożenie zjawiskiem dziedziczenia biedy, • poszerzanie się sfery wykluczenia społecznego, • perspektywa negatywnych przeobrażeń w sytuacji demograficznej regionu, • narastanie różnic w poziomie życia mieszkańców,
• zróżnicowanie rodzajów działalności gospodarczej (pojawienie się nowych gałęzi i branż) oraz struktury zawodowej zasobów pracy w regionie, • 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, • szanse rozwoju obszarów wiejskich, • bliskość dużych aglomeracji (rynku zbytu, ośrodki akademickie – Łódź, Warszawa),	• spadek popytu na produkty i usługi ze względu na niskie płace w regionie, • rozpowszechnienie się świadczenia pracy poza legalną sferą zatrudnienia, • brak na terenie powiatu instytucji wspierających rozwój lokalny, • niskie zainteresowanie pracodawców kształceniem pracowników, • niedostateczne rozpoznanie struktury popytu na kwalifikacje ze strony przedsiębiorstw i niedopasowanie do niego systemu szkoleń, • niezdolność/ niechęć długookresowo bezrobotnych do udziału w programach aktywizujących i podejmowania wysiłku

• rozwój szkolnictwa wyższego, który pozwoli na podniesienie ogólnego poziomu wykształcenia mieszkańców, • tworzenie przez lokalne samorządy warunków dla nowych inwestorów, którzy będą tworzyć nowe, stałe miejsca pracy, • upowszechnienie tańszego kształcenia przez internet, • rozwój różnych form wspierania małych przedsiębiorstw, w tym zmniejszających koszty inicjowania działalności i korzystania z usług okołobiznesowych, • otwarcie niektórych rynków pracy w Europie Zachodniej, podejmowanie zatrudnienia na nich przez część osób z Polski, • wyższy poziom wykształcenia roczników wchodzących na rynek pracy,	edukacyjnego, • utrzymujący się niski poziom zatrudnienia i wysokiego poziomu bezrobocia, • utrzymujący się ujemny przyrost naturalny (starzenie się społeczeństwa, • wysoki poziom długotrwałego bezrobocia, który przekłada się na wykluczenie społeczne, • niska świadomość niektórych zagrożeń prowadzących do wykluczenia (np. dotyczących alkoholizmu), • brak systemu analiz i prognoz rynku pracy dotyczących absolwentów o określonych kwalifikacjach, • brak informacji o perspektywach kariery po różnych ścieżkach edukacyjnych – ryzyko upowszechniania „tanich” i „łatwych” kierunków studiów,
• rosnąca świadomość wartości edukacji i aspiracji edukacyjnych, • stały wzrost liczby organizacji pozarządowych, • istnienie otwierającego się rynku usług medycznych	• brak nawyku ustawicznego kształcenia się osób dorosłych, • brak motywacyjnego systemu wynagradzania, • pogorszenie stanu bezpieczeństwa zdrowotnego obywateli, • niski poziom finansowania ochrony zdrowia, • niedostosowanie leczenia stacjonarnego do zjawisk związanych ze starzeniem się społeczeństwa

II. PRIORYTETOWE GRUPY BEZROBOTNYCH WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA.

W polskich warunkach trudna sytuacja materialna połączona z innymi niekorzystnymi czynnikami staje się poważną barierą w godziwym funkcjonowaniu osób i rodzin, a niejednokrotnie całych grup środowiskowych. Może sprzyjać kumulacji szeregu innych zjawisk przyczyniających się do marginalizacji. Na gruncie polskim, problemy jednocześnie z zatrudnieniem i społeczne są doświadczane przez mieszkańców wsi i małych miasteczek, którzy są słabo wykształceni lub mają kwalifikacje niedopasowane do potrzeb współczesnego rynku pracy.

W ramach Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2007-2013 będą obejmowane następujące grupy osób bezrobotnych:

1. Osoby bezrobotne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy w tym osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a mianowicie:

- bezrobotni do 25 roku życia
- bezrobotni długotrwale
- bezrobotni powyżej 50 roku życia
- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych
- bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia
- bezrobotni niepełnosprawni

2. Osoby zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą

3. Kobiety

4. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym

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

Osoby młode

Duża liczba osób młodych, wchodzących na rynek pracy jest szansą polskiej gospodarki. Wchodzenie roczników wyżowych na rynek pracy w ostatnich latach zbiegło się ze spadkiem zatrudnienia oraz spowolnieniem wzrostu gospodarczego, co utrudniło absorpcję podaży. Jednocześnie jednak bezrobocie osób młodych ma zupełnie inny charakter niż bezrobocie w innych grupach wiekowych. Przede wszystkim w większym stopniu uwarunkowane jest koniunkturalnie niż strukturalnie i raczej przejawia się wydłużeniem przeciętnego okresu poszukiwania pracy niż bardzo istotnym wzrostem bezrobocia długotrwałego.

Wysoka stopa bezrobocia wśród osób młodych jest naturalnym zjawiskiem, występującym w większości rozwiniętych państw świata. Jest to do pewnego stopnia fenomen statystyczny – siłą rzeczy wśród osób młodych jest największy udział osób poszukujących pracy (zwykle pierwszej).

Wobec znacznie lepszego wykształcenia osób młodszych, niedopasowania kwalifikacji występują wśród osób młodych relatywnie rzadziej niż w innych grupach wiekowych, a problemem bywa raczej brak kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego oraz nieumiejętność poszukiwania pracy. Większe możliwości zdobycia pracy przez osoby młode nie oznaczają, że w grupie tej nie ma osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem, o niskich kwalifikacjach, nie umiejących odnaleźć się na rynku pracy. Niemniej jednak skala problemów o charakterze strukturalnym wśród osób młodych nie jest bardzo wysoka.

Osoby długotrwale bezrobotne

Długotrwały charakter bezrobocia oznacza, że duża część osób traci prawo do zasiłku a ponadto wydłuża się okres poszukiwania pracy, przy czym kobiety pozostają bez pracy dłużej niż mężczyźni.

Tempo wzrostu liczby bezrobotnych bez prawa do zasiłku jest zbliżone do tempa wzrostu liczby bezrobotnych ogółem. Utrzymywanie się wysokiego poziomu bezrobocia długotrwałego powoduje zwiększone koszty. Osoby bezrobotne pozostają bez pracy przez długie okresy czasu, często powyżej roku. W efekcie osoby te wchodzą w system zasiłków pomocy społecznej, stają się pasywne, tracą umiejętności i nawyki zawodowe, stają się mało atrakcyjne dla pracodawców, co utrudnia ich powrót na rynek pracy. Osoby długotrwale bezrobotne, które utraciły prawo do zasiłku dla bezrobotnych, i które nie się objęte programami przekwalifikowania prowadzonymi przez urzędy pracy, mają bardzo małe szanse znalezienia zatrudnienia i z powodu braku wystarczających dochodów stają się beneficjentami Systemu Pomocy Społecznej.

Osoby powyżej 50 roku życia

Problemami rynku pracy charakterystycznymi przede wszystkim dla osób starszych są: niższy poziom sprawności fizycznej, mniejsze umiejętności adaptacji do zmieniających się warunków, mniejsza skłonność do migracji. Osoby starsze do pewnego stopnia podlegają też dyskryminacji na rynku pracy — z jednej strony — w trakcie procesów restrukturyzacyjnych pracodawcy wykazują większą skłonność do zwalniania osób uprawnionych do różnego rodzaju form wcześniejszej dezaktywizacji, z drugiej strony wysokie ryzyko przejścia do bierności starszych pracowników ogranicza zainteresowanie pracodawców zarówno zatrudnianiem osób starszych, jak inwestowaniem w rozwój ich kwalifikacji. Sytuacja osób powyżej 50 roku życia pozostających bezrobotnymi w znacznym stopniu jest wynikiem większej skali niedopasowania kompetencyjnego niż wśród osób młodszych oraz dezaktywizacji zawodowej, będącej wynikiem trudnej sytuacji na rynku pracy. Osoby starsze są też przeciętnie gorzej wykształceni od osób młodszych.

Osoby o niskich lub nieodpowiednich kwalifikacjach.

W trudnej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby o niskich kwalifikacjach i to w zasadzie niezależnie od wieku. Problem kwalifikacji nie oznacza tylko braku przygotowania do pracy ale także niedopasowanie umiejętności do zapotrzebowania na

rynku pracy. Dotyczy to przede wszystkim osób z wykształceniem zawodowym, choć w grupie tej można wyodrębnić zarówno osoby o kwalifikacjach poszukiwanych, odznaczające się wysokimi wskaźnikami zatrudnienia i wysoką płynnością, jak i osoby długotrwale bezrobotne, posiadające kwalifikacje nie znajdujące zastosowania na rynku pracy.

Niedostateczne kwalifikacje oraz ich deprecjacja z wiekiem są typowym problemem rozwiniętych gospodarek, w Polsce są jednak wzmocnione przez szybkie unowocześnianie gospodarki, restrukturyzację oraz wysokie zatrudnienie przed 1989r. w sektorach schyłkowych.

Należy podkreślić, że problem kwalifikacji nie sprowadza się do niskiego uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Jest to także problem motywacji i nastawienia pracowników, którzy często nie godzą się z koniecznością całkowitego przekwalifikowania się. Zarówno kształcenie ustawiczne jak i przekwalifikowanie są utrudniane przez niedostateczną informację o rynku pracy, a także ograniczenie indywidualnych możliwości kształcenia w sytuacji braku wsparcia ze strony pracodawcy.

Kobiety

Sytuacja zawodowa kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn.

Kobiety, zwłaszcza młodsze, są lepiej wykształcone od mężczyzn, a niezależnie od płci osoby z wyższym wykształceniem charakteryzują się zbliżonymi wskaźnikami aktywności i zatrudnienia. Jednocześnie jednak kobiety napotykają na rynku pracy istotne bariery.

Pierwszą z nich jest dyskryminacja na rynku pracy. Przejawia się ona w niższych wynagrodzeniach oraz mniejszych szansach na przyjęcie do pracy i awans zawodowy.

Dyskryminacja kobiet wynika częściowo z postrzegania przez pracodawców macierzyństwa i związanych z nim absencji jako ryzyka dodatkowych kosztów. Wysokie koszty absencji wynikają z niedostatecznego rozpowszechnienia elastycznych form zatrudnienia, dających większą możliwość godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Ponadto kobiety obciążone obowiązkami domowymi same ograniczają aktywność zawodową. Wpływa na to także słabo rozwinięta baza usług opiekuńczo – wychowawczych.

Osoby niepełnosprawne

Z punktu widzenia rynku pracy podstawowym problemem tej populacji jest niska aktywność zawodowa, której towarzyszy również bardzo niski wskaźnik zatrudnienia. Problem ten dotyczy zwłaszcza kobiet, które rzadziej niż niepełnosprawni mężczyźni są aktywne zawodowo. Przy tym, bezrobocie osób niepełnosprawnych jest relatywnie niższe niż u osób sprawnych. Zarówno wskaźnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych maleją wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności.

Niepełnosprawność to zjawisko dotyczące głównie osoby starsze, ale niska aktywność zawodowa charakteryzująca tą grupę nie wynika jedynie ze znaczącego udziału osób w wieku poprodukcyjnym wśród ogółu osób niepełnosprawnych. Problem ten dotyczy również osób w wieku produkcyjnym, a nawet osób w wieku teoretycznie największej mobilności tj. 25-44 lata.

W związku z niskim wskaźnikiem zatrudnienia, i co za tym idzie utrzymywanie się z niezarobkowych źródeł (renta inwalidzka), osoby niepełnosprawne stanowią grupę w wysokim stopniu narażoną na wykluczenie społeczne. Zastosowanie instrumentów zapobiegających wykluczeniu jest o tyle trudne, że w przypadku niepełnosprawnych głównym problemem jest nie tyle bezrobocie, co bardzo duża bierność zawodowa. Oznacza to, że obok działań mających na celu zwiększenie szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, które deklarują aktywność zawodową, należy również stosować narzędzia mające na celu wyjście z bierności pozostałych osób niepełnosprawnych. W tym celu należy przede wszystkim skupić się na podnoszeniu poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych, oraz podjąć takie działania zarówno wobec osób niepełnosprawnych, jak i wobec ich otoczenia, które eliminowałyby bariery psychologiczne, społeczne i instytucjonalne. Rozwiązania te powinny nie tylko zwiększać możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy, ale również promować integrację społeczną. Szczególną uwagę należy przy tym poświęcić osobom ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

5.2 Przyczyny i obszary wykluczenia społecznego

Przyczyny wykluczenia społecznego, podobnie jak samo zjawisko, są złożone i dynamiczne, zależne od otoczenia społecznego, ram politycznych i schematów zabezpieczenia społecznego oraz w mniejszym stopniu od działań jednostek. Przyczynami tego zjawiska w Polsce są:

- czynniki strukturalne (wpływ warunków ekonomicznych oraz procesów społecznych i demograficznych);
- czynniki instytucjonalne (brak dostępu lub utrudniony dostęp do praw w wyniku wadliwego działania instytucji);
- czynniki społeczne (dyskryminacja, niekorzystna sytuacja indywidualna)

Wśród czynników strukturalnych, które w największym stopniu determinują trudną sytuację w Polsce wskazuje się najczęściej:

- pozycję na rynku pracy – bezrobocie, niskie zarobki, długotrwała choroba i niepełnosprawność,
- stan rodzinny – wielodzietność, samotne wychowywanie dziecka,
- poziom edukacyjny – niski poziom wykształcenia,
- miejsce zamieszkania – zamieszkiwanie na wsi, w małej miejscowości lub na terenie o słabym poziomie rozwoju

Przemiany o charakterze ekonomicznym i demograficznym, które ukształtowały w ostatnich latach sytuację na rynku pracy, w znacznym stopniu wpłynęły na sytuację społeczną w Polsce. Dużą rolę odegrał również fakt, że państwo z głównego organizatora usług społecznych zmierza w kierunku pełnienia funkcji wspierających i pomocniczych. W tych okolicznościach okazało się, że niektóre grupy nie są w stanie sprostać wyzwaniom nowej rzeczywistości.

Relacja pomiędzy rynkiem pracy a sytuacją społeczną ma kierunek dwustronny. Z jednej strony problemy na rynku pracy implikują obniżenie poziomu warunków życia ludności. Brak pracy przyczynia się do trudnej sytuacji finansowej rodzin, chociaż warto podkreślić, że pozostawanie w zatrudnieniu nie zawsze oddala ryzyko ubóstwa. Z drugiej strony, problemy finansowe oraz wszelkie czynniki wykluczające społecznie często stanowią barierę w znalezieniu zatrudnienia a także powodują, że osoby i rodziny

mają utrudniony dostęp do dóbr i usług, które rozwijają potencjalne możliwości jednostek, umożliwiają nabywanie i doskonalenie kwalifikacji, wyrabiają umiejętności funkcjonowania w społeczeństwie i na rynku pracy.

Zmiany społeczno – gospodarcze spowodowały, że część osób, rodzin, środowisk znalazło się na marginesie życia zawodowego i społecznego. Długie pozostawanie kręgu wykluczenia sprzyja utrwalaniu postaw bierności, niemożności, zmniejszeniu dążenia do rozwiązywania problemów własnymi siłami. Brak odpowiednich wzorców, wieloletnie zaniedbania, a niekiedy silnie zakorzeniony minimalizm oczekiwań ograniczający się do zaspokajania potrzeb dnia bieżącego, uzależnienie od świadczeń powodują, że „klasyczne” instrumenty skierowane do osób bezrobotnych w przypadku środowisk podlegającej głębokiej deprywacji nie mają skutecznego zastosowania. Towarzyszą temu takie zjawiska jak bezradność rodzin w sprawach opiekuńczych i wychowawczych, przystosowanie do funkcjonowania w warunkach niedostatku, utrwalanie i dziedziczenie tych postaw przez kolejne pokolenia.

Dlatego też jednym z zadań polityki społecznej powinno być niwelowanie zróżnicowania w szansach edukacyjnych ludności, między innymi poprzez poprawę jakości kształcenia, w tym ustawicznego, wzbogacenie oferty edukacyjnej.

III. PROGRAMY REALIZOWANE NA RZECZ OSÓB BEZROBOTNYCH W LATACH 2004-2006

Rok 2004

1. Środki Finansowe Algorytmu – 1.373.800 zł
2. Program „Małe i Średnie Przedsiębiorstwa” w celu wspierania sektora MSP-
401.760 zł
3. Program na szkolenia dla osób zwolnionych grupowo „Zwolnienia grupowe” -
42.400 zł
4. Program Zintegrowany System Kontroli - Agencja Restrukturyzacji i
Modernizacji Rolnictwa - obsługa dopłat dla rolników – 99.000 zł
5. Promocja Zatrudnienia i Przedsiębiorczości w celu wspierania sektora MSP –
199.800 zł
6. Program „Modelowa Współpraca pomiędzy uczelniami a przedsiębiorstwami”
dot. absolwentów studiów wyższych w celu odbycia przygotowania zawodowego
w formie staży zawodowych - 20.240 zł
7. Program „Woda”- zatrudnienie osób bezrobotnych do umacniania wałów
przeciwpowodziowych - 7.800 zł
8. Program „Pomoc rolnikom – dopłaty” dla jednostek gminnych obsługujących
rolników – 73200 zł
9. SPO RZL – Działanie 1.2- organizacja staży zawodowych – 146.600 zł
10. SPO RZL – Działanie 1.3 – organizacja szkoleń oraz dofinansowanie zatrudnienia
w ramach prac interwencyjnych – 232.600 zł

Ogółem limit do wykorzystania na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych
wynosił - 2.597.200 zł + młodociani – 136.000 zł = 2.733.200 zł

Rok 2005

**Wysokość środków pozyskanych w ramach EFS – Sektorowy Program Operacyjny
Rozwój Zasobów Ludzkich na realizację zadań w 2005 rok**

Termin realizacji projektów 01.06.2005 – 31.12.2005

**1. Projekt „Europejski stażysta” kwota ogółem 432 447 zł, w tym dofinansowanie
WUP – 314 300 zł**

Działanie 1.2 - Perspektywy dla młodzieży

ogółem 140 osób

10 osób szkolenie po którym podejmą staż zawodowy,

140 osób staż (w tym 10 os. po szkoleniu),

**2. Projekt 'Pomocna dłoń’ kwota ogółem 197 650 zł, w tym dofinansowanie WUP –
162 900 zł**

Działanie 1.3 – Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia

ogółem 88 osób

55 osób szkolenie,

22 osób przygotowanie zawodowe,

11 osób prace interwencyjne,

3 osoby jednorazowe dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, kwota

**3. Projekt „Aktywna kobieta” kwota ogółem 161 600 zł, w tym dofinansowanie
MpiPS - 32 320 zł**

Działanie 1.6 SPO RZL – Integracja i reintegracja zawodowa kobiet

Okres realizacji 01.08.2005 – 31.05.2006

ogółem 30 osób – staże zawodowe

Inne środki krajowe pozyskane na programy na rzecz bezrobotnych

1. Konkurs ofert nr 1 – Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa –
środki finansowe pochodzące z rezerwy Marszałka woj. łódzkiego.

Kwota 37.480 zł w tym dofinansowanie WUP 25.700 zł – prace interwencyjne dla 14 osób

2. Konkurs ofert nr 3 - „Droga” - Regionalny Program na rzecz wspierania zatrudnienia osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy poprzez zatrudnienie przy pracach na rzecz ochrony środowiska i poprawy jakości życia społeczności lokalnych – roboty publiczne w gminach dla 23 osób. Kwota dofinansowania 51.800 zł

3. Program „Jesień – Zima” - środki pochodzące z rezerwy Ministra.

Kwota dofinansowania 120.000 zł z przeznaczeniem na organizację robót publicznych i jednorazowych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej. Ogółem zaktywizowano 27 osób.

Ogółem limit do wykorzystania na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych wynosił - 2.704.900 zł + młodociani – 101.700 zł = 2.806.600 zł

Rok 2006

- Algorytm – Środki Funduszu Pracy przyznawane corocznie przez Ministra MpiPS, wyliczane na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie. Kwoty środków do wydatkowania w danym roku budżetowym.

Kwota - 2.011.300 zł

W ramach tych środków tut. Urząd opracował i realizuje następujące programy:

1. **Program „Zima”** - roboty publiczne organizowane przy współpracy z Urzędem Miasta oraz MOPS dla 23 osób długotrwale bezrobotnych będących ich podopiecznymi
2. **Program „Opiekunka”** - organizacja staży zawodowych w przedszkolach na terenie powiatu łowickiego w celu sprawowania opieki nad wychowankami - 10 osób bezrobotnych do 25 roku życia

3. **Program „Świetlica”** - organizacja staży zawodowych w świetlicach szkół podstawowych na terenie powiatu łowickiego w celu sprawowania opieki nad dziećmi w świetlicach szkolnych - 16 osób bezrobotnych do 25 roku życia.

4. **Program „Tradycja”** - organizacja szkoleń i robót publicznych dla 7 osób długotrwale bezrobotnych, które będą świadczyć pracę na rzecz Skansenu w Maurzycach w celu kultywowania tradycji powiatu łowickiego. Organizacja miejsc pracy na stanowisku: garncarz, kowal, wikliniarz, hafciarka, wycinankarka

5. **Program „Przedsiębiorczość”** - dotacje dla osób bezrobotnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla osób powyżej 35 roku życia.

Pozostałe środki pozyskane na realizację programów aktywizujących.

- **Program „50 +”** w ramach pozyskanych środków Marszałka Województwa Łódzkiego na program regionalny – udzielenie środków finansowych pracodawcy na doposażenie lub wyposażenie 3 miejsc pracy dla osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. osób powyżej 50 roku życia. - Kwota w dyspozycji – 36.000 w tym wkład własny PUP – 7.200 zł (Kwota wnioskowana na Program ogółem – 77.048 zł)
- **Program „Inwestor”** - w ramach pozyskanych środków Marszałka Województwa Łódzkiego na program regionalny – organizacja staży zawodowych dla 2 osób bezrobotnych do 25 roku życia w przedsiębiorstwie inwestującym w rozwój firmy na terenie powiatu. Kwota w dyspozycji- 8.770 zł w tym wkład własny – 2.170 zł. (Kwota wnioskowana na Program ogółem – 99.596 zł)
- **Program „Wiosna – czas na aktywność”** - środki pochodzące z rezerwy będącej w dyspozycji Ministra PiPS na kwotę ogółem 299.900 zł na realizację takich form jak:
 - staże zawodowe
 - roboty publiczne
 - szkolenia
 - dotacje dla osób bezrobotnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej

- **Projekt „Europejski start” w ramach Działania 1.2** Perspektywy dla młodzieży Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2004-2006.

Kwota przeznaczona na organizację staży zawodowych dla osób do 25 roku życia bezrobotnych przez okres średnio 6 miesięcy - 1.113.454,54 zł w tym wkład własny – 305.420,58 zł

Ponadto projekt przewiduje objęcie uczestników poradnictwem zawodowym oraz pośrednictwem pracy.

Liczba uczestników – 229 osób

Okres realizacji projektu – 01.05.2006r. - 30.11.2007r.

Środki pochodzą z Europejskiego Funduszu Społecznego, które na terenie województwa łódzkiego wdraża Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

- **Projekt „Nowa szansa” w ramach Działania 1.3** Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2004-2006.

Kwota przeznaczona na organizację szkoleń podwyższających kwalifikacje zawodowe dla osób powyżej 25 roku życia bezrobotnych przez okres do 12 miesięcy - 342.487,13 zł w tym wkład własny – 89.937,12 zł

Ponadto projekt przewiduje objęcie uczestników poradnictwem zawodowym oraz pośrednictwem pracy.

Liczba uczestników – 116 osób

Okres realizacji projektu – 01.05.2006r. - 30.11.2007r.

Środki pochodzą z Europejskiego Funduszu Społecznego, które na terenie województwa łódzkiego wdraża Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

Ogółem limit do wykorzystania na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych wynosił 2.768.000 zł (bez młodocianych)

IV. MISJA, CELE, PRIORYTETY, KIERUNKI DZIAŁAŃ.

Misją niniejszego programu jest podjęcie działań i uruchomienie przedsięwzięć, które służyć będą zapewnieniu wzrostu produktywnego zatrudnienia i ograniczaniu bezrobocia w regionie.

Cele podstawowe:

- a. zmniejszenie liczby bezrobotnych w powiecie
- b. zmniejszenie stopy bezrobocia
- c. wzrost wskaźnika zatrudnienia ogółem w powiecie
- d. rozwój przedsiębiorczości oraz wzrost liczby nowych podmiotów.

Priorytety wynikające z PPZoALRP na lata 2007-2013

1. Rozwój przedsiębiorczości,
2. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki,
3. Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym,
4. Doskonalenie dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy,
5. Tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej,
6. Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy.

Podstawowe kierunki działań

1. Promowanie zatrudnienia poprzez rozwój przedsiębiorczość.
2. Zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy i pracodawców.
3. Wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy i jednostki z nimi współpracujące.
4. Poprawa informacji o rynku pracy.
5. Aktywizacja osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.
6. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych
7. Promowanie elastycznych formy zatrudnienia i organizacja pracy,
8. Inwestowanie w kapitał ludzki.

Priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia w powiecie łowickim.

1. Osoby bezrobotne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy w Łowiczu w tym osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a mianowicie:
 - bezrobotni do 25 roku życia,
 - bezrobotni długotrwale,
 - bezrobotni powyżej 50 roku życia,
 - bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych,
 - bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia,
 - bezrobotni niepełnosprawni.
2. Osoby zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą,
3. Kobiety,
4. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym,
5. Rolnicy i domownicy, oraz osoby zatrudnione w rolnictwie,
6. ~~Pracownicy przemysłów i sektorów podlegających procesowi restrukturyzacji,~~
7. Osoby zagrożone utratą pracy z powodu procesów restrukturyzacyjnych,
8. Osoby niepełnosprawne,
9. Przedsiębiorcy tworzący nowe miejsca pracy.

Obecna sytuacja na rynku pracy w Polsce a w tym także w Powiecie Łowickim, odbiega znacznie od sytuacji nie tylko w krajach europejskiej piętnastki, lecz także w dziewięciu pozostałych nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Bezrobocie sięgające w Polsce 19 proc. niemal dwukrotnie przekracza przeciętne w Unii Europejskiej, zaś kształtujący się na poziomie 51 proc. wskaźnik zatrudnienia, aż o 13 punktów ustępuje średniemu poziomowi w pozostałych krajach członkowskich. W rezultacie skala wyzwań stojących przed polskim rynkiem pracy jest bez wątpienia największa w całej Unii Europejskiej. Zasada ta polega na koncentracji wsparcia na kluczowych obszarach i najważniejszych problemach wymagających interwencji w zakresie zatrudnienia oraz podnoszenia jakości kapitału ludzkiego.

Głównym celem niniejszego programu jest ułatwienie dostępu do zatrudnienia i integracji zawodowej poprzez aktywną politykę rynku pracy, rozwój przedsiębiorczości oraz dostosowanie struktury zatrudnienia i jej jakości do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Zgodnie z zapisem w Zaleceniach Rady z dnia 14 października 2004 roku w sprawie wykonania polityk zatrudnienia Państw Członkowskich priorytetowo należy traktować:

- poprawę możliwości przystosowawczych poszukujących pracy oraz przedsiębiorstw, między innymi poprzez:

- a) maksymalizację tworzenia miejsc pracy oraz podniesienie produktywności

- *zachęcenie większej liczby ludzi do wejścia i pozostania na rynku pracy, między innymi poprzez:*

- a) umocnienie aktywnych polityk rynku pracy, przy pomocy spersonalizowanych usług dla wszystkich szukających zatrudnienia

- *inwestowanie w kapitał ludzki i kształcenie ustawiczne, między innymi poprzez:*

- a) poszerzenie podaży szkoleń, w szczególności dla najbardziej potrzebujących

Program jest programem rozwojowym, ma charakter ogólny i koncentruje się na sprawach najistotniejszych dla problemu bezrobocia na terenie Powiatu Łowickiego. Przewidziane działania odnoszą się do jakościowego rozwoju zasobów ludzkich jako jednego z czynników wzrostu gospodarczego i społecznego, rozwoju przedsiębiorczości oraz partnerskiej współpracy na rzecz zatrudnienia.

Zapotrzebowanie na pracę to zagadnienie niezwykle istotne w sytuacji, gdy rynek pracy jest płynny, a bezrobocie osiąga wysoki poziom.

Realizacja tego celu wymagać będzie kształtowania szerokich umiejętności zawodowych, zdolności do pożądanых zachowań na rynku pracy jak też upowszechniania pozytywnej, elastycznej postawy wobec konieczności podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych.

Wiedza, odpowiednie kwalifikacje i umiejętności to zabezpieczenie potrzeb nowoczesnej gospodarki i zmniejszenie poziomu bezrobocia.

Do oceny skali zjawiska bezrobocia i wpływu aktywnej polityki rynku pracy niezbędna jest systematyczna ocena lokalnego rynku pracy poprzez:

- rozpoznawanie oczekiwań pracodawców wobec zmieniających się potrzeb restrukturyzowanej gospodarki,
- analizę zapotrzebowania na nowe zawody i specjalności,
- rozpoznawanie struktury i potrzeb poszczególnych grup bezrobotnych,
- oddziaływanie aktywnych programów udzielania pomocy,

Istota Programu zawiera się w czterech wyodrębnionych, wiodących obszarach działania, które zawierają najważniejsze priorytety:

<u>Cel strategiczny</u>			
Wzrost dostępu do zatrudnienia oraz integracji zawodowej poprzez aktywną politykę na lokalnym rynku pracy, rozwój przedsiębiorczości oraz dostosowanie struktury zatrudnienia i jej jakości do potrzeb rynku pracy.			
Obszary Działania			
I	II	III	IV
Promocja i rozwój przedsiębiorczości	Rozwój jakości zasobów ludzkich	Aktywizacja zawodowa młodzieży na lokalnym rynku pracy	Wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

V. WIODĄCE OBSZARY DZIAŁANIA

Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy jest opracowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w imieniu samorządu powiatowego dokumentem o charakterze siedmioletnim, który precyzuje priorytetowe działania jakie zostaną podjęte w obszarze lokalnej polityki rynku pracy, a więc zatrudnienia, przeciwdziałania bezrobociu i zwalczania jego skutków. Zakłada się, że realizacja aktywnej polityki rynku pracy będzie miała na celu korygowanie istniejących niedopasowań na rynku pracy, a także wspieranie inicjatyw o charakterze aktywizacyjno – prewencyjnym. Wsparcie dla inicjatyw sprzyjających wzrostowi poziomowi aktywności zawodowej powinno być realizowane poprzez wprowadzanie rozwiązań ułatwiających zatrudnianie w elastycznych formach pracy, rozwój przedsiębiorczości oraz godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Istotne jest również stworzenie warunków ułatwiających osobom zatrudnionym w rolnictwie odpowiednie przekwalifikowanie i przejście do zawodów pozarolniczych. Program zawiera się w poszczególnych priorytetach, które zapisano w czterech następujących obszarach działania:

1. Promocja i rozwój przedsiębiorczości
2. Rozwój jakości zasobów ludzkich
3. Aktywizacja zawodowa młodzieży na lokalnym rynku pracy
4. Wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Celem realizacji obszarów jest zwiększenie zatrudnienia i aktywności zawodowej, w szczególności w grupach osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, budowanie postaw aktywnych i zmniejszanie ubóstwa poprzez przywracanie na rynek pracy osób wykluczonych społecznie lub wykluczeniem zagrożonych oraz wspieranie indywidualnej przedsiębiorczości osób pozostających poza rynkiem pracy.

Wsparciem dla pozytywnych przemian na rynku pracy muszą być skuteczne i nowoczesne usługi świadczone przez instytucje rynku pracy, w tym w szczególności przez publiczne służby zatrudnienia. Aktywne polityki rynku pracy, w postaci doradztwa zawodowego, pośrednictwa, szkoleń, staży zawodowych i innych form pomocy odgrywają zasadnicze znaczenie dla zwiększenia przepływów z bezrobocia do zatrudnienia i skrócenia czasu pozostawania bez pracy przez dłuższy czas. Osób których szanse na znalezienie zatrudnienia są niewielkie ze względu na niewystarczające kwalifikacje i brak umiejętności i aktywnego poszukiwania pracy.

Udzielenie kompleksowej pomocy osobom nie pozostającym w zatrudnieniu w zakresie ich aktywizacji zawodowej, podnoszenia i rozwoju kwalifikacji zawodowych jest jednym z głównych celów niniejszego Programu. Szczególnie istotne w realizacji działania będą projekty kompleksowe, długofalowo i wszechstronnie oddziałujące na sytuację beneficjentów ostatecznych.

5.1

Obszar 1 - Promocja i rozwój przedsiębiorczości

Uzasadnienie realizacji obszaru:

Nadzieją rynku pracy są małe i średnie przedsiębiorstwa, których liczba wykazuje tendencję wzrostową. Są to głównie firmy zajmujące się handlem i usługami. Powstawanie i rozwój małych i średnich firm jest skutecznym sposobem na stymulowanie rozwoju ekonomicznego i społecznego państwa, regionu i powiatu oraz łagodzenie problemów rynku pracy. Coraz częściej mówi się o programach wspierania przedsiębiorczości małych i średnich przedsiębiorstw. Konieczne są działania zmierzające do obniżenia kosztów zatrudnienia nowych pracowników przez te przedsiębiorstwa.

Dynamiczny rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, nie jest w stanie jak dotąd dostatecznie kompensować deficytu miejsc pracy. Dlatego niezbędna jest likwidacja wszelkich barier rozwoju przedsiębiorczości.

Niezbędność wykorzystania istniejącego potencjału ludzkiego oraz zwiększenia zatrudnienia i produktywności, sprzyjanie nowym firmom i maksymalizowanie tworzenia nowych miejsc pracy – to kluczowe wyzwania dotyczące zatrudnienia, które zostały zidentyfikowane na poziomie Unii Europejskiej.

Charakter wsparcia i instrumenty kierowane do osób bezrobotnych lub biernych zawodowo chcących rozpocząć własną działalność gospodarczą jest odmienny niż w przypadku osób zmieniających zatrudnienie na własną działalność gospodarczą. Istotą wspierania przedsiębiorczości osób bezrobotnych i poszukujących pracy jest zarówno budowanie i wspieranie postaw kreatywnych, jak i dostarczanie wiedzy o funkcjonowaniu małych firm. Ważne jest również tworzenie specyficznych systemów

wsparcia finansowego, prawnego i organizacyjnego dla nowych i funkcjonujących przedsiębiorstw gospodarczych.

KIERUNEK DZIAŁAŃ 1. :

PROMOCJA I ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Zadanie 1.1.

podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez zwiększenie inwestowania w kapitał ludzki przedsiębiorstw.

Promocja usług świadczonych na rzecz MSP i przedsiębiorców przez różne instytucje i organizacje. Pomoc w zatrudnianiu personelu

Przewidywane efekty:

utworzenie nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach dokonujących inwestycji, rozwój kadr

Zadanie 1.2

poprawa jakości i dostępności usług szkoleniowo-doradczych wspierających rozwój przedsiębiorczości.

Promocja projektów realizowanych na rzecz przedsiębiorców przez instytucje otoczenia biznesu. Organizacja spotkań z osobami oraz instytucjami zainteresowanymi rozwojem przedsiębiorczości.

Przewidywane efekty:

wzrost wskaźnika przedsiębiorstw innowacyjnych, wzrost liczby nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach korzystających ze specjalistycznego doradztwa zewnętrznego, stworzenie korzystnych warunków dla rozwoju przedsiębiorstw.

Zadanie 1.3

umożliwienie rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne

Wspieranie samozatrudnienia poprzez dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy, zachęcanie bezrobotnych do podejmowania samozatrudnienia. Promowanie kształcenia

i szkolenia dla uzyskania umiejętności koniecznych do uruchomienia przedsięwzięcia i zarządzania. Kształcenie w zakresie przedsiębiorczości jako opcji dla wszystkich.

Przewidywane efekty:

wzrost liczby uruchomionych przedsięwzięć gospodarczych

Zadanie 1.4

pomoc w tworzeniu nowych miejsc pracy

subsydiowanie zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem subsydiowania zatrudnienia z sektorze MSP oraz w trzecim sektorze.

Przewidywane efekty:

wzrost liczby przedsiębiorstw współpracujących z PUP, wzrost liczby utworzonych miejsc pracy przy udziale Powiatowego Urzędu Pracy

Przedsięwzięcia o charakterze lokalnym

1. Promocja i realizacja działań na rzecz samozatrudnienia. Udzielanie jednorazowych dotacji na podjęcie własnej działalności gospodarczej. Doradztwo indywidualne i grupowe oraz szkolenia dostarczające wiedzę i umiejętności niezbędne do założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.
2. Tworzenie instrumentów zachęt dla inwestorów zatrudniających nowych pracowników poprzez realizację programów wspierania przedsiębiorczości oraz projekty lokalne.
3. Obejmowanie instrumentami wsparcia bezrobotnych mieszkańców wsi i miasta. Wspieranie mieszkańców terenów wiejskich w rozpoczynaniu pozarolniczej działalności gospodarczej.
4. Promocja usług świadczonych na rzecz MSP i przedsiębiorców przez różne instytucje i organizacje

5.2

Obszar 2 - Rozwój jakości zasobów ludzkich

Uzasadnienie realizacji obszaru:

Rozwój kapitału ludzkiego uznawany jest za jeden z zasadniczych czynników zwiększania konkurencyjności gospodarki i wzrostu zatrudnienia. Obszar koncentruje się na zwiększaniu jakości zasobów ludzkich poprzez rozwój, dostosowywanie i uaktualnianie kwalifikacji pracowników w odpowiedzi na zmiany zachodzące w obszarach podlegających restrukturyzacji. W Polsce o sile gospodarki w coraz większym stopniu decyduje zdolność adaptacji potencjału kadrowego przedsiębiorstw i instytucji do zmieniających się warunków gospodarczych. Aby zwiększyć konkurencyjność przedsiębiorstw konieczne jest zapewnienie wysoko wykwalifikowanych kadr. Udzielana pomoc będzie mieć na celu zwiększenie możliwości zatrudnienia co oznacza położenie szczególnego nacisku na rozwój umiejętności i kwalifikacji, a także realizowanie programów przekwalifikowania. Planuje się poprawę jakości kapitału ludzkiego, jako czynnika rozwojowego gospodarki poprzez transfer wiedzy.

KIERUNEK DZIAŁAŃ 2:

ROZWÓJ JAKOŚCI ZASOBÓW LUDZKICH

Zadanie 2.1.

poprawa jakości i efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Upowszechnianie informacji o usługach rynku pracy i warunkach realizacji usług wprowadzanych w drodze rozporządzeń, związanych ze standardami usług. Upowszechnianie materiałów informacyjnych o usługach rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Przewidywane efekty:

Poprawa efektywności publicznych służb zatrudnienia. Poprawa kompetencji publicznych służb zatrudnienia przy wsparciu niepublicznych agencji i instytucji działających na rzecz rynku pracy powinny razem przynieść widoczne zwiększenie oferty usług dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a w efekcie podnieść ich zdolność do zatrudnienia, poszerzyć dostępność do baz danych o wolnych miejscach pracy, w tym pracy czasowej.

Skrócenie czasu oczekiwania na poszczególne usługi oraz umożliwienie podejmowania wobec osób zarejestrowanych bardziej zindywidualizowanych działań aktywizujących, dostosowanych do potrzeb klienta i rzeczywistych możliwości urzędu pracy.

Zadanie 2.2

wyrównywanie szans edukacyjnych

Ułatwienie osobom dorosłym dostępu do kształcenia, rozwijanie kształcenia w zakresie dostępu do nowych technologii, skorelowanie kształcenia ustawicznego z potrzebami rynku pracy, ~~zastosowanie rozwiązań ułatwiających przejście od etapu nauki do pracy,~~ aktualizowanie bazy informacji o jednostkach szkoleniowych oraz o ofertach kursów zawodowych, wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy poprzez równy dostęp do usług i instrumentów rynku, dokonywanie analiz sytuacji na rynku pracy, wdrożenie i rozwijanie systemu informacji o rynkach pracy państw Unii Europejskiej, rozwijanie systemu szkoleń i przekwalifikowań dla osób bezrobotnych zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Przewidywane efekty:

wzrost liczby osób skierowanych na szkolenie zawodowe, wzrost liczby osób, które podejmą dalszą naukę lub pracę, podjęcie zatrudnienia przez osoby bezrobotne z niskim poziomem wykształcenia lub nie posiadających go wcale.

Zadanie 2.3

zwiększenie potencjału zasobów ludzkich

Promocja szkoleń w zakresie podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia, Zapewnienie bezrobotnym poszukującym pracy korzyści z wczesnej identyfikacji ich potrzeb poradnictwa i pomocy w poszukiwaniu pracy oraz z indywidualnych planów działania, wspieranie wszelkich form zatrudnienia oraz aktywności bezrobotnych, oferowanie poszukującym pracy dostępu do efektywnych instrumentów zwiększających ich zdolność do podjęcia zatrudnienia, dostosowywanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu do indywidualnych potrzeb osób bezrobotnych z uwzględnieniem osób mających szczególne trudności na rynku pracy, pozyskiwanie funduszy ze środków Unii Europejskiej na realizację programów związanych z aktywizacją rynku pracy,

Przewidywane efekty:

wzrost liczby osób korzystających ze wsparcia urzędu pracy, w tym poradnictwa zawodowego, zwiększenie mobilności osób bezrobotnych, podniesienie kwalifikacji pracowników polskich przedsiębiorstw, wzmocnienie współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a urzędem pracy

Przedsięwzięcia o charakterze lokalnym:

1. Dostosowywanie programów i kierunków szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy do potrzeb występujących na lokalnym rynku pracy.
2. Opiniowanie kierunków kształcenia w szkołach, w których organem założycielskim jest starostwo powiatowe.
3. Wspieranie organizacji kształcenia w nowych zawodach.
4. Promowanie idei kształcenia przez całe życie wśród bezrobotnych i poszukujących pracy.
5. Przygotowanie systemu wdrażania: Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

5.3

Obszar 3 - Aktywizacja zawodowa młodzieży na lokalnym rynku pracy

Uzasadnienie realizacji obszaru:

Problem bezrobocia absolwentów zaliczany jest do najważniejszych problemów rynku pracy w Polsce. Absolwenci po zakończeniu nauki, mają trudności w znalezieniu zatrudnienia. Występujące z tego powodu bariery w zaspokajaniu własnych potrzeb, oczekiwań i aspiracji często może prowadzić do zachowań społecznych. Młody człowiek, który w długim okresie czasu nie znajduje pierwszej pracy niejako przyzwyczajają się do sytuacji bierności zawodowej. Ponadto długi czas oczekiwania na pracę powoduje degradację kwalifikacji zawodowych. Dużym utrudnieniem dla absolwentów w znalezieniu pracy jest brak praktycznego doświadczenia zawodowego. Dotyczy to wszystkich - bez względu na poziom wykształcenia.

Badania opinii pracodawców wykazują, że nie są oni zainteresowani zatrudnianiem osób bez doświadczenia zawodowego. Badania opinii absolwentów wykazują natomiast, iż są oni nie zorientowani w sytuacji panującej na rynku pracy, mają stosunkowo wysokie wymagania co do przyszłej pracy i płacy, nie są skłonni podejmować pracy nie związanej z ich zawodem.

KIERUNEK DZIAŁAŃ 3:

AKTYWIZACJA ZAWODOWA MŁODZIEŻY NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Zadanie.3.1.

wsparcie osób młodych poprzez dostosowywanie ich umiejętności i kwalifikacji zawodowych do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego.

Zwiększenie szans zatrudnienia młodzieży poprzez prowadzenie, rozwijanie i doskonalenie pośrednictwa pracy na rzecz młodzieży. Realizacja staży, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, subsydiowanie zatrudnienia młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem subsydiowania zatrudnienia w sektorze MSP oraz w trzecim sektorze. Szkolenia mające na celu dostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb lokalnego

ryнку pracy. Przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym pomoc prawna, konsultacje i doradztwo.

Przewidywane efekty:

Zmniejszenie liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Zwiększenie liczby osób podnoszących swoje kwalifikacje, wyrównanie startu zawodowego młodzieży, zwiększenie poziomu zatrudnienia oraz aktywności zawodowej na poziomie lokalnym

Zadanie 3.2.

podniesienie poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia

Dotarcie z ofertą i usługami do jak największej liczby młodych ludzi mających utrudniony dostęp do nowoczesnych form informacji zawodowej. Zwiększenie dostępu do informacji zawodowych, multimedialnych programów komputerowych, informacji o rynku pracy, narzędzi i metod indywidualnego planowania kariery oraz informacji o możliwych ścieżkach kariery.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie młodzieży do efektywnego wejścia na rynek pracy poprzez nabycie umiejętności aktywnego i elastycznego planowania kariery zawodowej oraz umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, propagowanie wiedzy na temat przedsiębiorczości

Przedsięwzięcia o charakterze lokalnym:

1. Współpraca z nauczycielami prowadzącymi Szkolne Ośrodki Kariery.
2. Określenie zasad pomocy udzielanej pracodawcom w doborze pracowników.
3. Upowszechnianie i realizacja usługi rynku pracy – aktywne poszukiwanie pracy.
4. Doskonalenie metod pośrednictwa pracy min. Poprzez wdrażanie rozwiązań prawnych w tym zakresie a także rozwój sieci EURES
5. Współpraca z Ochotniczym Hufcem Pracy na rzecz aktywizacji bezrobotnej młodzieży zagrożonej wykluczeniem.
6. Doskonalenie zasad współpracy z Gminnymi Centrami Informacji.

7. Przygotowania do wdrożenia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 na rzecz młodzieży.

5.4

Obszar 4 – Wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Uzasadnienie realizacji obszaru:

Osoby zaliczone do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym stanowią dla instytucji działających w obszarze pomocy i integracji społecznej duże wyzwanie. Marginalizacja i wykluczenie społeczne związane jest między innymi z długotrwałym bezrobociem oraz brakiem przystosowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy.

Długotrwałe bezrobocie potęguje trudności w dostosowaniu się osób do potrzeb rynku pracy, także ze względu na obniżoną motywację do poszukiwania i utrzymania zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Dla przeciwdziałania i ograniczania bezrobocia długotrwałego wdrażane będą rozwiązania, które razem pozwolą na osiągnięcie założonego celu.

Transformacja ustrojowa oraz związane z nią przemiany społeczno – gospodarcze uwidoczniły szereg problemów społecznych. Szczególnie bolesne i dotkliwe stało się narastające bezrobocie. Ogromna rzesza ludzi, pozbawiona została dotychczasowych źródeł dochodu, dotknęło ich zubożenie a nawet bieda. Skutki bezrobocia odczuło całe społeczeństwo. Są nimi koszty świadczeń socjalnych, poczucie zagrożenia utratą pracy dla osób zatrudnionych oraz nasilenie zachowań patologicznych, zwłaszcza przestępczości, przemocy w rodzinie, nadużywania alkoholu i narkomanii.

Bezrobocie długotrwałe (tzw. chroniczne), czyli trwające ponad 12 miesięcy, uważane jest za niezwykle groźne, gdyż jego wynikiem jest często izolacja społeczna i zmiany w psychice bezrobotnych. Dla tej grupy osób „przebywanie na bezrobociu” staje się sposobem na życie – aktywizacja ich jest bardzo trudna, tym bardziej, że również pracodawcy nie są zainteresowani przyjęciem do pracy osoby długo pozostającej bez pracy (głównie z powodu dezaktualizacji jej wiadomości i doświadczeń zawodowych).

KIERUNEK DZIAŁAŃ 4:

WSPARCIE OSÓB BĘDĄCYCH W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Zadanie 4.1.

zwiększenie dostępu do zatrudnienia i aktywności zawodowej, w szczególności w grupach osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

Kierowanie osób bezrobotnych na wolne miejsca pracy. Organizacja szkoleń zawodowych podwyższających ich kwalifikacje. Pozyskiwanie dodatkowych funduszy. Współpraca z organizacjami pozarządowymi w zakresie realizacji programów na rzecz osób z grupy ryzyka. Wspieranie osób bezrobotnych aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu

Przewidywane efekty:

zwiększenie aktywności zawodowej oraz podniesienie poziomu zatrudnienia osób na otwartym rynku pracy, poprzez poprawę kwalifikacji zawodowych i zmianę postaw społecznych.

Zadanie 4.2.

Budowanie postaw aktywnych i zmniejszanie ubóstwa poprzez przywracanie na rynek pracy osób bezrobotnych.

Zajęcia aktywizujące z zakresu motywacji oraz poruszania się po rynku pracy prowadzone przez doradcę zawodowego oraz lidera klubu pracy. Organizację szkoleń i warsztatów podnoszących umiejętności i kwalifikacje zawodowe.

Przewidywane efekty:

wzrost liczby osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy objętych programami doradztwa, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy,

Zadanie 4.3.

wprowadzenie równych szans dla osób dyskryminowanych na rynku pracy oraz promocja integracji społecznej.

Podejmowanie współpracy z pracodawcami, którzy w pierwszej kolejności tworzą miejsca pracy dla osób z grupy ryzyka. Realizacja ofert pracy z uwzględnieniem równości szans. Odpowiedni dobór kandydatów do pracy. Opracowanie i realizacja programów aktywizujących osoby bezrobotne.

Przewidywane efekty:

wyrównanie szans na rynku pracy w podjęciu zatrudnienia przez kobiety i mężczyzn

Zadanie 4.4.

Podwyższenie ich statusu zawodowego i społecznego.

Organizacja przy współpracy z MOPS oraz GOPS robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych. Wspieranie zatrudnienia w organizacjach pozarządowych.

Przewidywane efekty:

Wzrost liczby osób z poszczególnych grup objętych wsparciem,

Przedsięwzięcia o charakterze lokalnym:

1. Promowanie idei kształcenia przez całe życie wśród bezrobotnych i poszukujących pracy
2. Obejmowanie instrumentami wsparcia bezrobotnych. Wspieranie w rozpoczynaniu działalności gospodarczej. Przeciwdziałanie dysproporcjom na rynku pracy.
3. Promocja usług świadczonych na rzecz osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy przez różne instytucje i organizacje.
4. Współpraca z instytucjami rynku pracy działającymi na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy.
5. Wspierania powstawania centrów integracji społecznej i klubów integracji społecznej.

6. Upowszechnianie rozwiązań prozatrudnieniowych z ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

VI. REALIZATORZY PROGRAMU

Osiągnięcie większego zaangażowania ludności w procesie pracy jest sprawą wspólną całej społeczności powiatu. Rola inicjatora, koordynatora, a często realizatora poszczególnych działań przypadnie samorządowi powiatowemu, w imieniu którego działa Powiatowy Urząd Pracy oraz partnerom społecznym funkcjonującym w Powiecie Łowickim takim jak:

- ◆ samorządy gminne,
- ◆ jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego, w tym: MOPS w Łowiczu, GOPS-y z terenu Powiatu Łowickiego,
- ◆ placówki oświatowe,
- ◆ instytucje szkolące,
- ◆ placówki opiekuńczo wychowawcze,
- ◆ ~~pracodawcy,~~
- ◆ organizacje pozarządowe,
- ◆ OHP,
- ◆ związki zawodowe,
- ◆ Cech Rzemiosł i Małej Przedsiębiorczości w Łowiczu,
- ◆ instytucje bankowe,
- ◆ inni partnerzy rynku pracy.

VII. FINANSOWANIE ZADAŃ

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

- a) Funduszu Pracy
- b) Europejskiego Funduszu Społecznego
- c) środków finansowych pochodzących z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej
- d) środków finansowych pochodzących z rezerwy Marszałka Województwa Łódzkiego

VIII. EFEKTY

W ramach Programu Promocji Zatrudnienia (...) przewiduje się osiągnięcie następujących wskaźników:

1. Zmniejszenie liczby bezrobotnych zarejestrowanych w PUP
2. Zmniejszenie stopy bezrobocia
3. Ograniczenie bezrobocia wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy
4. Podniesienie wiedzy i kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy
5. Podniesienie jakości usług świadczonych przez PUP
6. Wzrost liczby rozpoczynających działalność gospodarczą, szczególnie w grupie osób do 25 roku życia

IX. MONITORING

System monitoringu ma na celu kontrolowanie przebiegu, sposobu oraz efektów realizacji działań w ramach niniejszego dokumentu.

W oparciu o priorytety ujęte w obszarach działania Programu - Powiatowy Urząd Pracy w Łowiczu każdego roku opracowywał będzie szczegółowe plany realizacji Programu, biorąc pod uwagę aktualne potrzeby partnerów rynku pracy.

Plany te zawierać będą wskaźniki monitorowania takie jak:

- ◆ liczba osób objętych programem aktywizującym,
- ◆ ilość osób, które po ukończonym programie znajdą zatrudnienie lub samozatrudnienie (pozytywnym efektem jest podjęcie zatrudnienia lub samozatrudnienia w okresie 6 miesięcy od zakończenia programu),
- ◆ ilość osób, które znajdą zatrudnienie po okresie subsydiowania,
- ◆ zwiększenie zatrudnienia osób z terenów wiejskich poza rolnictwem.

Źródłem informacji będą sprawozdania z realizacji poszczególnych programów, zgodnie z harmonogramami działań ujętymi w tych programach (informacje roczne, półroczne, kwartalne lub po zakończeniu programu).

X. UWAGI KOŃCOWE

Nie wyklucza się zmian w niniejszym dokumencie, wprowadzone na wniosek partnerów społecznych innych działań na rzecz zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

PRZEWODNICZĄCY RADY


Marcin Kosiński

Opracowała:
Agnieszka Błaszczuk
Kierownik Działu Rynku Pracy
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łowiczu