

Uchwała Nr 3123/17
Zarządu Województwa Świętokrzyskiego
z dnia 25 października 2017

w sprawie:

Zatwierdzenia „Programu regionalnego na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku 50+” opracowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, którego realizacja zaplanowana została w 2018 roku.

Na podstawie: art. 14 ust. 1 pkt 15 oraz art. 41 ust. 1, ust 2 pkt 1 *ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa* (t.j. Dz.U. z 2016 poz. 486 z późn. zm.) oraz Art. 66 c i art. 109 ust. 2a *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (t.j. Dz.U. 2017 poz. 1065 z późn. zm.), Zarząd Województwa Świętokrzyskiego uchwala co następuje:

§ 1

Zatwierdza się „**Program regionalny na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku 50+**” opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, którego realizacja zaplanowana została w roku 2018.

§ 2

Zobowiązuje się Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach do realizacji wszelkich zadań związanych z realizacją programu, w tym jego monitorowania oraz wdrażania ewentualnych działań niezbędnych do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu regionalnego.

§ 3

Wykonanie Uchwały powierza się Dyrektorowi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Marszałek
Województwa Świętokrzyskiego

Adam Jarubas



Program regionalny na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+
- wersja robocza -

I. Analiza sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych w wieku 50+

Cel analizy:

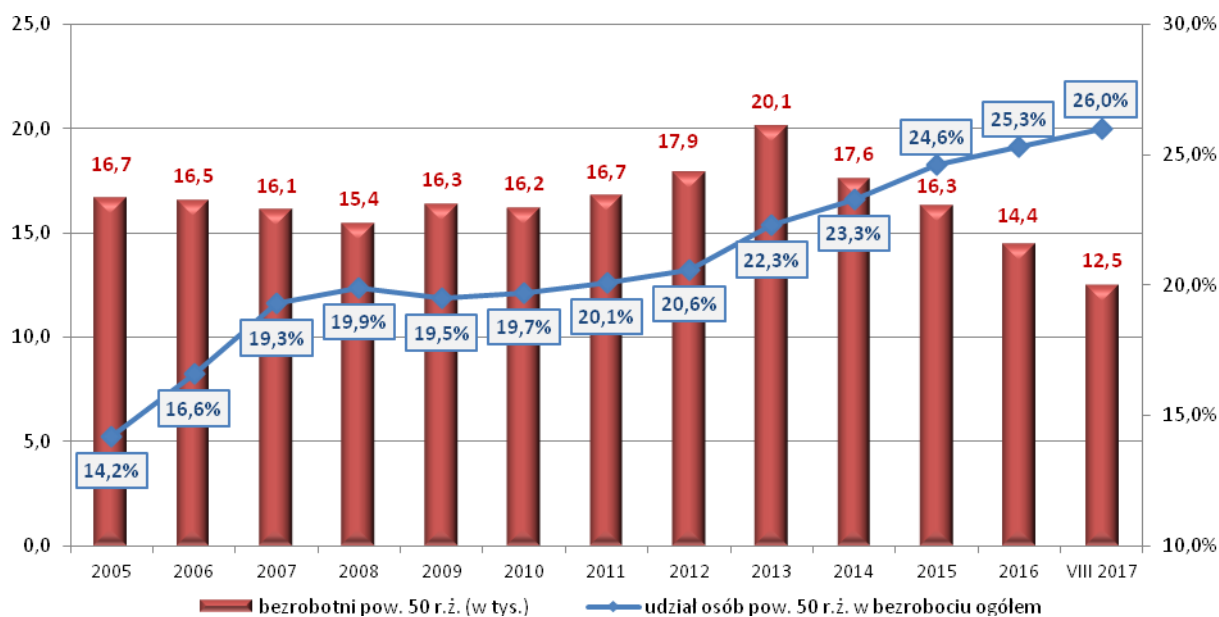
Przedstawiona w analizie charakterystyka świętokrzyskiego rynku pracy stanowi podstawę do wytypowania do udziału w programie regionalnym powiatów, w których problem osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia ma szczególnie nasilony charakter, a lokalne rynki pracy ze względu na ograniczoną podaż nowych miejsc pracy wymagają wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia.

Opis problemu:

Czynnikiem trwale i niekorzystnie kształtującym sytuację zarówno na świętokrzyskim, jak i ogólnopolskim rynku pracy jest rosnący systematycznie udział osób powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych. Tendencja ta utrzymuje się pomimo rekordowych spadków poziomu bezrobocia w latach 2014-2017 i jest bezpośrednią konsekwencją procesów demograficznych w regionie i kraju: zmniejszania się potencjalnych zasobów pracy, a także ich starzenia, przy równoczesnym wydłużaniu trwania życia i poprawy stanu zdrowia starszego pokolenia.

W końcu sierpnia 2017 r. w województwie świętokrzyskim w ewidencji bezrobotnych pozostawało 12.478 osób powyżej 50 roku życia, tj. 26% ogółu. Oznacza to, że niemal co czwarty bezrobotny jest osobą, która ukończyła 50 rok życia. Liczebność tej zbiorowości zmniejszyła się co prawda w skali roku o 1.999 osób, wraz ze spadkiem poziomu bezrobocia, ale udział tej kategorii osób w zasobie bezrobocia wzrósł w tym czasie o blisko 1 p.p.

Bezrobotni powyżej 50 roku życia w województwie świętokrzyskim w latach 2005-2017



Niekorzystny obraz sytuacji zawodowej osób powyżej 55 roku życia rysuje się również z wyników BAEL dla województwa świętokrzyskiego. Grupa ta jest najliczniejsza wśród osób biernych zawodowo, stanowi 67,4 % ogółu i charakteryzuje się najniższym spośród wszystkich grup wiekowych wskaźnikiem zatrudnienia (24,9%) oraz wskaźnikiem aktywności zawodowej (25,9%)¹.

Na istotne w kontekście rynku pracy cechy osób w wieku 45/50+ zwracają uwagę przedstawiciele urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej objęci badaniem w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”². W ich opinii osoby w omawianej kategorii wiekowej przejawiają niewielką skłonność do mobilności zawodowej rozumianej jako zmiana zawodu, podjęcia aktywności edukacyjnej, „są wycofani, lękliwi, nieufni, dlatego proces ustalania ich deficytów wymaga większego nakładu działań. (...) Osobom tym, szczególnie słabiej wykształconym, sprawia problem prawidłowe przygotowanie dokumentów aplikacyjnych podczas rozmowy o pracę – są bardzo spięte, nie potrafią zaprezentować swoich zalet, co dotyczy szczególnie tych, które przez wiele lat przepracowały w jednym przedsiębiorstwie (a takich jest wiele w tej zbiorowości), utrata zatrudnienia powoduje, że znajdują się w całkowicie nieznanym im sytuacji zawodowej (...). Uczestnicy badania wskazywali również, że to nie decyzje pracodawców, ale nastawienie i postawa osób w

¹ Dotyczy grup wiekowych wyodrębnianych w *Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności*.

² Projekt realizowany przez CRZL ze środków EFS. Badania IDI prowadzono w sześciu celowo dobranych województwach: **świętokrzyskim**, lubuskim, małopolskim, mazowieckim, podkarpackim, zachodniopomorskim.

wieku 50+ wobec zatrudnienia ma kluczowe znaczenie dla możliwości ich aktywizacji, czy dla kształtowania ogólnego wizerunku starszych pracowników”³.

Struktura bezrobocia osób powyżej 50 roku życia

Potrzeba podjęcia działań na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia wynika nie tylko z wysokiego poziomu bezrobocia w tej grupie, ale również z niekorzystnej struktury cech bezrobotnych, tj. poziomu wykształcenia, stażu pracy oraz czasu pozostawania bez pracy. Charakterystyka ta wskazuje na ograniczone możliwości podjęcia przez bezrobotnych pięćdziesięciolatków samodzielnych efektywnych działań prozatrudnieniowych, a tym samym potwierdza konieczność udzielenia im systemowego wsparcia w powrocie na rynek pracy.

Statystyczny świętokrzyski bezrobotny powyżej 50 roku życia to najczęściej osoba słabo wykształcona – niemal 38% zarejestrowanych posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, zaś nieco mniej (33,1%) wykształcenie gimnazjalne i poniżej (łącznie 71% wobec analogicznego udziału 47,9% w populacji bezrobotnych ogółem). Bezrobotni z tej grupy posiadają najczęściej długi staż pracy 20-30 lat (28,2% zarejestrowanych) oraz 10-20 lat (26,7%). Bardzo niekorzystnym zjawiskiem jest wysokie dla tej grupy długotrwałe bezrobocie liczone zarówno jako nieprzerwane pozostawanie bez pracy od momentu ostatniego zarejestrowania (50,3% to osoby figurujące w rejestrach powyżej roku) czy też sumujące okresy bezrobocia (z wyłączeniem odbywania stażu i przygotowania zawodowego) na przestrzeni ostatnich dwóch lat. Zgodnie z definicją ustawową w grupie osób powyżej 50 roku życia długotrwałe bezrobotni stanowią 65,4% (analogiczny udział w bezrobociu ogółem kształtuje się na poziomie 54,9%).

Bezrobotni powyżej 50 roku życia według wykształcenia

wyszczególnienie		Stan na koniec czerwca 2017 r.	
		Liczba bezrobotnych	w %
Wykształcenie	wyższe	628	4,9
	policealne i średnie zawodowe	2 481	19,4
	średnie ogólnokształcące	608	4,7
	zasadnicze zawodowe	4 853	37,9
	gimnazjalne i poniżej	4 244	33,1
Ogółem		12 814	100,0

³ „Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce”. Raport końcowy z badania w ramach projektu Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+, Łódź 2013

Bezrobotni powyżej 50 roku życia według stażu pracy

wyszczególnienie		Stan na koniec czerwca 2017 r.	
		Liczba bezrobotnych	w %
Staż pracy	do 1 roku	940	7,3
	1 – 5	1 090	8,5
	5 – 10	1 563	12,2
	10 – 20	3 416	26,7
	20 – 30	3 610	28,2
	30 lat i więcej	1 418	11,1
	bez stażu	777	6,1
Ogółem		12 814	100,0

Bezrobotni powyżej 50 roku życia według czasu pozostawania bez pracy

wyszczególnienie		Stan na koniec czerwca 2017 r.	
		Liczba bezrobotnych	w %
Czas pozostawania bez pracy w m-cach	do 1	867	6,8
	1–3	1 387	10,8
	3–6	1 907	14,9
	6–12	2 203	17,2
	12–24	2 165	16,9
	pow. 24	4 285	33,4
Ogółem		12 814	100,0

Mobilność siły roboczej

Charakterystyczną cechą zbiorowości bezrobotnych powyżej 50 roku życia w znacznym stopniu ograniczającą ich zdolność do zatrudnienia jest niska mobilność zawodowa, rozumiana jako skłonność i zdolność do podnoszenia kwalifikacji i/lub zmian zawodu, a więc umiejętność dostosowania się do wymogów stawianych przez rynek pracy. Jedną z podstawowych barier mobilności zawodowej jest niski poziom wykształcenia (przedstawiony wyżej).

Analiza struktury odpływu z bezrobocia według powodów wyrejestrowań wykazuje, że bezrobotni powyżej 50 roku życia rzadko korzystają z tych form aktywizacji, które mają bezpośredni wpływ na podnoszenie kwalifikacji zawodowych lub wiążą się ze zmianą

zawodu (szkolenia, staże). Zdaniem przedstawicieli urzędów pracy niewielka skłonność do kształcenia osób 50 plus wynika w równym stopniu z ich wątpliwości co do własnych możliwości poznawczych oraz z niewiary w praktyczną przydatność nowouzyskanych umiejętności. Nie są oni zainteresowani kształceniem dla samych wartości poznawczych, kiedy jednak już zdecydują się na uczestnictwo w kursach zawodowych, wykazują się większą wytrwałością i konsekwencją w porównaniu z młodszymi ⁴. Przejawiają też mniejsze niż ogół bezrobotnych zainteresowanie podjęciem działalności gospodarczej. Oznacza to, że kompleksowy schemat wsparcia bezrobotnych 50 plus powinien również zawierać tryb indywidualnej pracy z doradcą zawodowym mającej na celu podniesienie motywacji bezrobotnych do dokonania zmiany.

Wyrejestrowani w okresie 8 miesięcy 2017 roku	ogółem	Osoby powyżej 50 roku życia
	65.933	11.887
z powodu:		
podjęcia pracy	29.716	4.905
% do wyłączonych	45,1	41,3
w tym działalność gospodarcza	2.373	307
% do wyłączonych	3,6	2,6
niesubsydiowana	1.353	240
% do wyłączonych	2,1	2,0
subsydiowana	1.020	67
% do wyłączonych	1,5	0,6
rozpoczęcie szkolenia	1.412	159
% do wyłączonych	2,1	1,3
rozpoczęcie stażu	8.666	758
% do wyłączonych	13,1	6,4
niepotwierdzenie gotowości do pracy	8.525	1.220

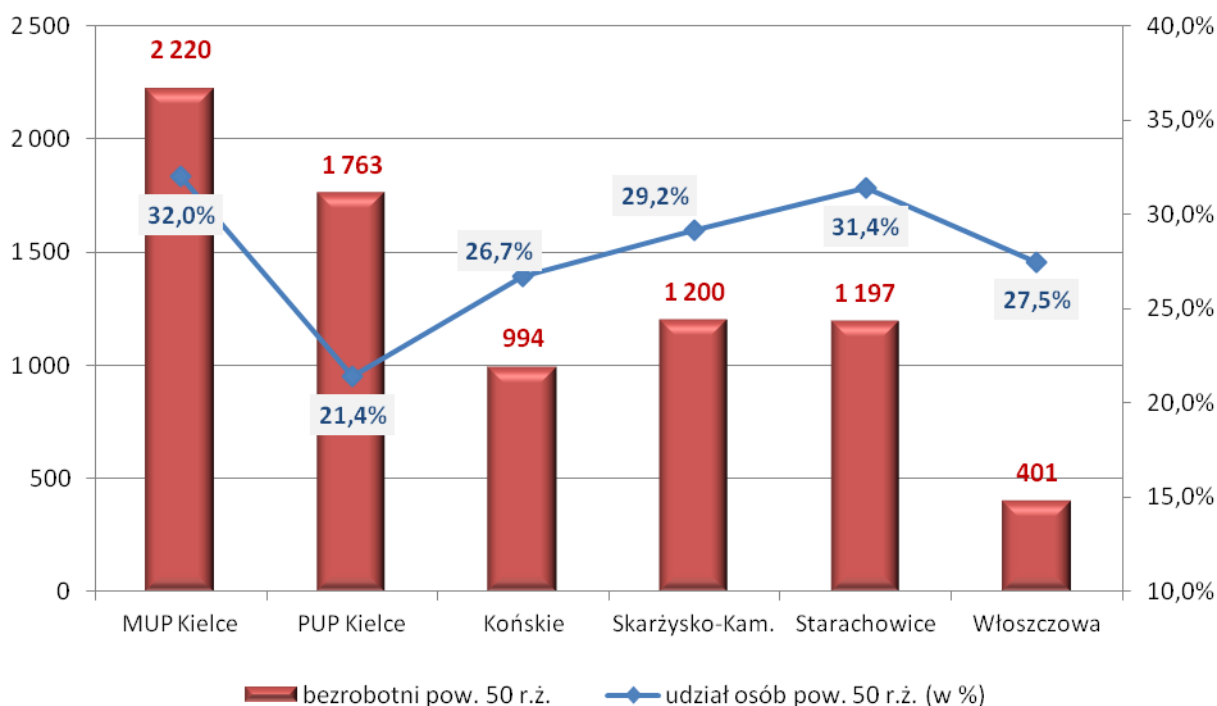
⁴ Tamże.

Wybór powiatów do udziału w programie regionalnym

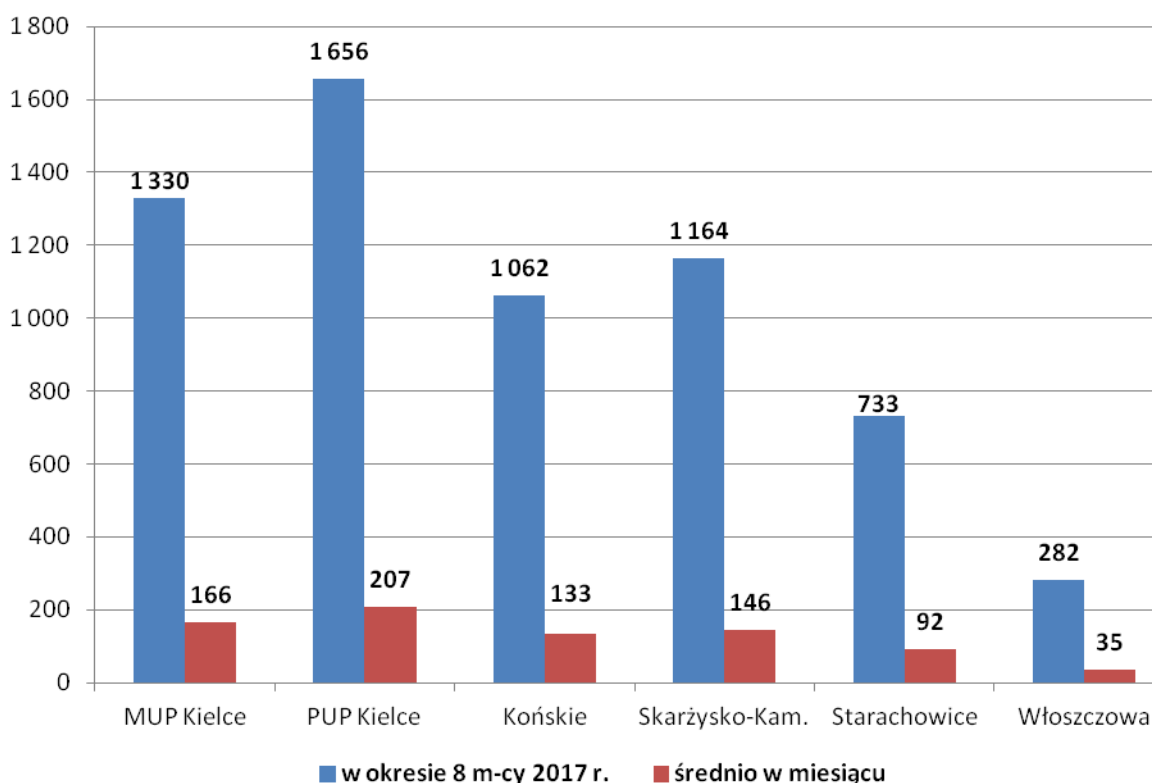
Przedstawione wyżej dane ukazują trwały i złożony charakter problemu bezrobocia osób powyżej 50 roku życia i uzasadniają konieczność podjęcia działań interwencyjnych finansowanych ze środków Funduszu Pracy w ramach programu regionalnego. Dla wytypowania powiatów, w których realizacja programu regionalnego ma szczególnie silne uzasadnienie określone zostało kryterium odnoszące się do liczebności kategorii 50 osób w powiatowym zasobie bezrobocia: wyższy od średniej dla województwa udział tej kategorii w ogólnej liczbie zarejestrowanych w powiecie. Ze względu jednak na *powszechność* zjawiska wysokiego bezrobocia wśród osób powyżej 50 roku życia w województwie świętokrzyskim oraz specyfikę programu regionalnego, przyjęto, że do programu wytypowane zostaną powiaty o *szczególnie wysokim nasileniu* zjawiska, a więc te, w których wielkość udziału bezrobotnych 50 plus przekracza o co najmniej 0,5 p.p. średnią dla województwa wynoszącą 26,0%. Dodatkowo uwzględniono powiat, w którym w od początku roku 2017 r. wystąpił największy w województwie napływ do bezrobocia osób 50 plus, mierzony zarówno w wartościach bezwzględnych, jak i wartościach średnich dla powiatów.

Bezrobotni powyżej 50 roku życia w wybranych powiatach

(stan na koniec sierpnia 2017 r.)



Napływ do bezrobocia osób powyżej 50 roku życia w wybranych powiatach



Przy zastosowaniu powyższych kryteriów wybrano do udziału w programie powiaty, w których problem bezrobocia osób powyżej 50 roku życia wymaga szczególnego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia:

- **miasto Kielce**
- **powiat kielecki,**
- **powiat konecki,**
- **powiat skarżyski,**
- **powiat starachowicki,**
- **powiat włoszczowski.**

W powiatach tych realizację programu regionalnego poprzedzi, a następnie towarzyszyć będzie równoległa realizacja odrębnego projektu, w ramach którego uczestniczące w programie urzędy pracy obejmą osoby 50 plus usługą pogłębionego doradztwa zawodowego. Usługa ta zostanie następnie poddana badaniu ewaluacyjnemu z zastosowaniem metod kontrfaktycznych (tzw. *ewaluacja wpływu*), pomagających ustalić związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy interwencją a obserwowaną zmianą, a więc ocenić jej rzeczywisty efekt, niezależny od oddziaływania czynników zewnętrznych. Projekt obejmujący przeprowadzenia badania ewaluacyjnego nie będzie miał wpływu na przebieg

programu regionalnego ani w aspekcie finansowym, ani w zakresie osiągniętych wskaźników realizacji. Uczestnicy usługi doradztwa zawodowego uwzględnieni zostaną jako uczestnicy programu regionalnego tylko wówczas, gdy skorzystają z jednej z form wsparcia realizowanej w ramach programu regionalnego.

II. Analiza zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje

Do przeprowadzenia analizy zapotrzebowania na kwalifikacje na świętokrzyskim rynku pracy wykorzystano metodę *desk research* oraz źródła danych z zakresu regionalnego rynku pracy:

- 1) „*Barometr zawodów*”, realizacja: wrzesień-październik 2016.
- 2) Cykliczne badania ankietowe pracodawców świętokrzyskich prowadzone na próbie 1000 pracodawców prywatnych działających w regionie, realizacja: kwiecień-czerwiec 2016 r. i 2017 r. Cele badawcze dotyczą m.in. określenia potrzeb zatrudnieniowych pracodawców do końca roku 2017 i 2018 (w tym: liczby pracowników planowanych do zatrudnienia wg zawodów) oraz wskazanie stanowisk pracy/zawodów, z których obsadzeniem wiążą się największe problemy rekrutacyjne świętokrzyskich pracodawców.
- 3) Generowane w systemie WUP-Viator mierniki napływu ofert pracy do Internetu oraz Centralnej Bazy Ofert Pracy zasilanej przez urzędy pracy, OHP i sieć Eures.

Dokonując przedmiotowej analizy wzięto pod uwagę zawody/grupy zawodów, co do których badani pracodawcy zgłaszali największe potrzeby zatrudnieniowe oraz te, które eksperci z powiatowych urzędów pracy zakwalifikowali do grupy zawodów deficytowych. Jako czynnik dodatkowy uwzględniono wyniki badania dotyczące zawodów, w przypadku których pracodawcy doświadczają największych problemów rekrutacyjnych. W wyniku analizy porównawczej ww. badań wyodrębniono grupę zawodów, które zdaniem zarówno pracodawców, jak i ekspertów z powiatowych urzędów pracy charakteryzują się największym niedoborem kadr. Przy szeregowaniu zawodów za najbardziej pożądane na regionalnym rynku pracy uznano te, które wystąpiły jako poszukiwane we wszystkich łącznie wynikach badań stanowiących podstawę analizy. W dalszych pozycjach zestawienia ujęto zawody, których deficytowy charakter wskazywało dwa i/lub jedno źródło danych zastanych.

Analizując strukturę zawodową zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych powiatach oraz czas pozostawania bez pracy bezrobotnych według zawodów, stwierdzić

należy, że w przypadku znacznej ich części istnieje duże ryzyko dezaktualizacji posiadanych kwalifikacji zawodowych, co obniża wyraźnie ich gotowość do podjęcia zatrudnienia, a tym samym jest jednym z powodów problemów rekrutacyjnych świętokrzyskich pracodawców. Ponadto, wnioski płynące z badania pracodawców wskazują, że problemy rekrutacyjne pracodawców nie sprowadzają się jedynie do zwykłego braku kandydatów w danym zawodzie. Oprócz rozumianej dosłownie niedostatecznej liczby pracowników, istotną przeszkodę stanowią: brak aktualnych kwalifikacji i/lub doświadczenia w zawodzie, brak kompetencji miękkich, niechęć kandydatów do pracy w warunkach wymagających wysiłku fizycznego, w systemie zmianowym, w delegacji, jak również niechęć do pracy jako takiej. Wynikający z przedstawionej wyżej analizy wykaz zawodów, w których występuje znaczne zapotrzebowanie na pracowników, i w których zaspokojenie potrzeb kadrowych świętokrzyskich pracodawców w oparciu o występujące w regionie zasoby pracy jest szczególnie trudne, przedstawia się następująco:

Wykaz zawodów

kod i nazwa grupy/zawodu wg Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

- 1) 8332 kierowcy samochodów ciężarowych
- 2) 8322 kierowcy samochodów osobowych i dostawczych
- 3) 7212 spawacze i pokrewni
- 4) 7223 ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni
- 5) 7222 ślusarze i pokrewni
- 6) 7213 blacharze
- 7) 7112 murarze i pokrewni
- 8) 7114 betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
- 9) 7115 cieśle i stolarze budowlani
- 10) 7123 tynkarze i pokrewni
- 11) 7122 posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy
- 12) 7131 malarze budowlani i pokrewni
- 13) 7121 dekarze
- 14) 7129 robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
- 15) 7126 hydraulicy i monterzy rurociągów
- 16) 711102 monter konstrukcji budowlanych
- 17) 7132 lakiernicy
- 18) 7411 elektrycy budowlani i pokrewni
- 19) 7412 elektromechanicy i elektromonterzy
- 20) 8121 operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali
- 21) 8160 operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni

22) 8342	operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych
23) 9329	robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani
24) 9313	robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym
25) 9312	robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
26) 5120	kucharze
27) 5131	kelnerzy
28) 9412	pomoce kuchenne
29) 222	pielęgniarki
30) 7512	piekarze, cukiernicy i pokrewni
31) 7511	masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni
32) 7231	mechanicy pojazdów samochodowych
33) 4321	magazynierzy i pokrewni
34) 3322	przedstawiciele handlowi
35) 5223	sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)

III. Zgodność programu regionalnego ze *Świętokrzyskim Planem Działań na Rzecz Zatrudnienia*

Założenia programu regionalnego na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia zgodne są z priorytetem przyjętym do realizacji w ramach *Świętokrzyskiego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2018 – „Kompleksowe wsparcie osób bezrobotnych i pozostających bez zatrudnienia, ze wskazaniem na grupy szczególnego ryzyka i korzystające z pomocy społecznej na rynku pracy oraz profilaktyka bezrobocia”*.

W ramach ww. priorytetu realizowane są kompleksowe i skoordynowane na poziomie samorządu województwa działania na rzecz wspierania rozwoju zasobów pracy, będące jednym z filarów regionalnej polityki rynku pracy.

IV. Wykaz powiatów objętych programem, liczba uczestników, wysokość środków Funduszu Pracy w przeliczeniu na jednego uczestnika programu regionalnego, wielkość środków FP dla poszczególnych powiatów oraz oczekiwane wskaźniki efektywności programu regionalnego.

L.p.	Urząd Pracy	Planowana liczba uczestników programu	Średnia wysokość środków FP na 1 uczestnika programu (w zł)	Wysokość środków FP dla poszczególnych powiatów (w zł)	Planowany minimalny wskaźnik efektywności zatrudnieniowej	
					%	osoby
1	Miejski Urząd Pracy	100	9.800,00	980.000,00	50,00%	50
2	Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach	80	11.000,00	880.000,00	50,00%	40
3	Powiatowy Urząd Pracy w Końskich	45	11.000,00	495.000,00	51,11%	23
4	Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej	60	9.716,67	583.000,00	50,00%	30
5	Powiatowy Urząd Pracy w Starachowicach	52	11.000,00	572.000,00	50,00%	26
6	Powiatowy Urząd pracy we Włoszczowie	20	11.000,00	220.000,00	50,00%	10
RAZEM		357	10.448,18	3.730.000,00	50,14%	179

Uczestnikami programu będą osoby w wieku powyżej 50 roku życia. Realizacja programu przewidziana jest w roku 2018.

V. Liczba i struktura uczestników programu regionalnego w powiatach, czynniki mogące wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego oraz działania niezbędne do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu regionalnego

Miejski Urząd Pracy w Kielcach

Forma wsparcia	Liczba uczestników	Średni koszt środków FP na osobę (PLN)	Łączny koszt wsparcia ze środków FP (PLN)
Pośrednictwo pracy / poradnictwo zawodowe + staż (do 6 m-cy)	50	7.920,00	396.000,00
Pośrednictwo pracy / poradnictwo zawodowe + prace interwencyjne (do 6 m-cy)	20	5.700,00	114.000,00
Pośrednictwo pracy / poradnictwo zawodowe + jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	10	22.000,00	220.000,00
Pośrednictwo pracy / poradnictwo zawodowe + refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	10	22.000,00	220.000,00
Pośrednictwo pracy / poradnictwo zawodowe + szkolenia indywidualne	10	3.000,00	30.000,00
RAZEM	100	9.800,00	980.000,00

Czynniki mogące wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego w MUP Kielce

Czynnikiemami mogącymi wpłynąć negatywnie na efektywność programu skierowanego do w/w grupy osób są: najniższy wskaźnik aktywności zawodowej, niewielka liczba pracujących i jeden z najniższych wskaźników zatrudnieniowych. Mają na to wpływ: dezaktualizacja kwalifikacji i umiejętności osób powyżej 50 roku życia, ich niechęć do zmian, brak świadomości potrzeby doksztalcania się, niechęć do podnoszenia kwalifikacji, brak wiary we własne siły. Bezrobocie wśród tej grupy wiekowej spowodowane jest też niewystarczającą motywacją do szukania pracy, pogarszającym się stanem zdrowia lub zbyt wygórowanymi oczekiwaniami finansowymi. Dodatkowo ich sytuację pogarsza niska ocena tej grupy, jako

pracowników, przez pracodawców, którzy postrzegają ich jako mniej kreatywnych, elastycznych i mobilnych.

Działania niezbędne do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu

Działania niezbędne do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu to kombinacja działań informacyjnych i doradczych. Będziemy przekonywać pracodawców do zmiany stereotypowego postrzegania osób 50+ i o wzroście znaczenia tej grupy w sferze zawodowej. Zaś bezrobotne osoby poprzez kompleksowe i indywidualne poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy zachęcać będziemy do wzięcia udziału w programie, a te które do niego wejdą wspierać będziemy w kontynuacji podjętych przez nich form aktywizacji zawodowej. Wzmacniać będziemy motywację tej grupy do aktywności, podnosić samoocenę i uświadamiać nie tylko materialną wartość pracy.

Zagwarantowanie w projekcie stałego wsparcia doradców klienta (doradców zawodowych lub pośredników pracy) pozwoli przełamać zdiagnozowane bariery osób 50+ oraz zwiększyć prawdopodobieństwo utrzymania ich w programie.

Planowana minimalna efektywność zatrudnieniowa wynosi 50%.

Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach

Forma wsparcia	Liczba uczestników	Średni koszt środków FP na osobę (PLN)	Łączny koszt wsparcia ze środków FP (PLN)
Szkolenia	25	4.500,00	112.500,00
Stáže	24	7.681,56	184.357,00
Roboty publiczne	10	12.114,60	121.143,00
Dotacje	21	22.000,00	462.000,00
RAZEM	80	11.000,00	880.000,00

Czynniki mogące wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego w powiecie kieleckim

1. Brak zainteresowania pracodawców aktywizacją tej grupy osób bezrobotnych.
2. Brak propozycji zatrudnienia po zakończonej formie aktywizacji.

Działania niezbędne do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu

1. promocja w lokalnych mediach i na stronie internetowej PUP;
2. bezpośrednie spotkanie pośredników z pracodawcami.

Planowana minimalna efektywność zatrudnieniowa wynosi 50%.

Powiatowy Urząd Pracy w Końskich

Forma wsparcia	Liczba uczestników	Średni koszt środków FP na osobę (PLN)	Łączny koszt wsparcia ze środków FP (PLN)
Roboty publiczne	25	14.100,00	352.500,00
Prace interwencyjne	10	5.892,00	58.920,00
Staże	10	8.358,00	83.580,00
RAZEM	45	11.000,00	495.000,00

Czynniki mogące wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego w powiecie koneckim

Współczesny rynek pracy wymaga od współczesnego pracownika bogatej struktury umiejętności, szerokiego spectrum predyspozycji i doświadczenia zawodowego warunkujących jego zadania zawodowe na stanowisku pracy. Brak aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia rodzi szereg negatywnych konsekwencji, zarówno dla osób w tej grupie jak i całego społeczeństwa.

Osoby z tej grupy wiekowej w wielu przypadkach mają trudność ze znalezieniem zatrudnienia lub zostają zwolnione z pracy. Sytuacja taka prowadzi do apatii, zubożnienia oraz ograniczenia aktywności społeczno-zawodowej.

Kluczowe zagadnienia, które według Powiatowego Urzędu Pracy w Końskich mogą wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego w powiecie to:

- centralnym problemem staje się motywacja osób w wieku 50 lat i więcej do podjęcia lub kontynuowania pracy zawodowej, a dodatkowym - motywacja pracodawców do zawierania umów o pracę z tą grupą pracowników.
- dezaktualizacja wiedzy i kwalifikacji zawodowych,
- niechęć i brak gotowości do podwyższenia kwalifikacji zawodowych, lub zmiany zawodu oraz obawa przed utratą stabilizacji życiowej ze względu na rzeczy nowe i nieznane na potencjalnym miejscu pracy,
- mniejszej konkurencyjności osób powyżej 50 roku życia w stosunku do młodszych w przypadku szczególnie wymagających ofert pracy.
- obawa przed niepodołaniem obowiązkom zawodowym,
- niska mobilność przestrzenna, niechęć do wyjazdów czy delegacji służbowych,
- pozycja osób powyżej 50 roku życia w zakładach pracy (w polityce zarządzania zasobami ludzkimi), wyrażająca się m.in. decyzjami o rozwiązaniu z nimi umowy o pracę z osobami powyżej 50 roku życia,

- dezaktualizacja wiedzy,
- dyskryminacja osób powyżej 50 roku życia na etapie rekrutacji,
- problemy z adaptacją w nowym miejscu oraz trudności interpersonalne w relacjach z nowymi współpracownikami, szczególnie, wg ich opinii z osobami młodszymi i lepiej wykształconymi,
- długookresowe bezrobocie, które utrudnia powrót do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy.

Działania niezbędne do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu

W opinii Powiatowego Urzędu Pracy w Końskich należałoby zastosować określone działania w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu, byłyby to np.:

- zintensyfikowane działania promocyjno-informacyjne (ogłoszenia, komunikaty na stronie internetowej PUP, komunikaty bezpośrednie kierowane do osób bezrobotnych),
- dotarcie do lokalnych przedsiębiorców i pracodawców oraz partnerów rynku pracy. Zwrócenie ich uwagi na możliwości zmniejszenia kosztów zatrudnienia oraz uzyskania korzyści z związanych z zatrudnieniem tej grupy osób.(zatrudnienie subsydiowane). Dobrą praktyką PUP w Końskich są kontakty z pracodawcami, gdzie doradcy klienta przeprowadzają z nimi rozmowy dotyczące zasad równego traktowania w zatrudnieniu, informują czym są stereotypy płci, wieku itp. i jak negatywnie wpływają na podejmowanie decyzji zawodowych związanych np. z rekrutacją,
- analiza potrzeb oraz oczekiwań osób bezrobotnych, w tym wyrażenie chęci i gotowości do podjęcia pracy, w sytuacji ewentualnej wymiany pracownika w przypadku przerwania danej formy wsparcia (regularne informacje kierowane do osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia dotyczące realizowanego programu regionalnego),
- skoncentrowane działania doradców klienta (w tym nasilone działania doradców zawodowych), w diagnozowaniu potencjału zawodowego osoby bezrobotnej powyżej 50 roku życia, testowania preferencji zawodowych, konsultacji dotyczących przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji podczas rozmowy z pracodawcą a przede wszystkim wzbudzenia motywacji do wejścia/powrotu na rynek pracy osób z tej grupy wiekowej oraz zwrócenie uwagi na liczne korzyści płynące z zatrudnienia: budowanie własnej wartości, niezależność finansowa, utrzymywanie kontaktów z innymi ludźmi,
- stały kontakt doradców klienta-pośredników pracy z osobami powyżej 50 roku życia w sprawie ofert pracy zgodnych z ich doświadczeniem zawodowym, posiadanymi kwalifikacjami oraz przekazywanie osobom bezrobotnym informacji o organizowanych targach czy giełdach pracy, co ułatwi im kontakt z pracodawcami,
- podejmowanie działań prowadzących do osiągnięcia zakładanej efektywności zatrudnieniowej tj. zawarcie w umowach zapisów dotyczących zatrudnienia po okresie refundacji lub zakończenia stażu.
- kontrola i monitoring realizacji umów w ramach form wsparcia-bieżące rozwiązywanie problemów wynikłych w trakcie realizacji danej formy wsparcia.

Planowana minimalna efektywność zatrudnieniowa wynosi 51,11%.

Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej

Forma wsparcia	Liczba uczestników	Średni koszt środków FP na osobę (PLN)	Łączny koszt wsparcia ze środków FP (PLN)
Staż	40	8.105,00	324.200,00
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	5	20.000,00	100.000,00
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	5	20.000,00	100.000,00
Prace interwencyjne	10	5.880,00	58.800,00
RAZEM	60	9.716,67	583.000,00

Czynniki mogące wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego w powiecie skarżyskim

1. Stereotyp wieku i brak wiedzy nt. zarządzania wiekiem w firmie. Z jednej strony to obawa pracodawców przed zatrudnieniem osób po 50 roku życia ze względu na stereotyp pracownika, który nie potrafi podołać obowiązkom ze względu na stan zdrowia, nieznaną technologię, nieznajomość technologicznych nowinek. Natomiast z drugiej strony to również obawa bezrobotnych czy poradzą sobie w miejscu pracy biorąc pod uwagę ograniczenia fizyczne związane z wiekiem, bariery mentalne towarzyszące aktualizowaniu kwalifikacji i podnoszeniu miękkich kompetencji.
2. Niski poziom aktywności zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia w związku wprowadzoną reformą emerytalną. Perspektywa szybszego przejścia na emeryturę może spowodować proces biernego wyczekiwania w ewidencji PUP na osiągnięcie wieku emerytalnego.
3. Problem z rekrutacją grupy docelowej ze względu na realizację przez PUP w Skarżysku-Kamiennej w 2018r. wielu programów i działań skierowanych do tej grupy osób. Będzie to m.in.: projekt systemowy finansowany z EFS w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego czy aktywizacja bezrobotnych 50+ w ramach Paktu Zatrudnieniowego na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych 50+.
4. Brak wniosków od pracodawców zawierających deklarację zatrudnienia w celu osiągnięcia wskaźnika efektywności zatrudnieniowej przy krótkim okresie wsparcia przy zbyt późnym rozpoczęciu realizacji programu.
5. Niedopasowanie strukturalne kwalifikacji osób bezrobotnych po 50 roku życia do wymagań pracodawców, tj. na zawody na które nie ma zapotrzebowania na lokalnym rynku.

6. Wycofanie się pracodawców/przedsiębiorców ze złożonej deklaracji zatrudnienia w przypadku staży/Rezygnacja uczestników programu z zatrudnienia po zakończeniu udziału w stażach.
7. Zróżnicowane zainteresowanie uczestników programu formami wsparcia.

Działania niezbędne do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu

1. PUP w Skarżysku-Kamiennej podejmie się opracowania strategii budowania świadomości na temat „silver age” u obu stron - pracodawców i bezrobotnych. Pracodawcom przedstawimy korzyści wynikające z zatrudnienia starszych pracowników, przede wszystkim: zaangażowanie w powierzone zadania, odpowiedzialność i dyspozycyjność. U osób bezrobotnych należy budować przekonanie, że dłuższy okres aktywności zawodowej wpływa na wysokość świadczenia emerytalnego a aktywność zawodowa oznacza aktywny udział w życiu społ., zapobiega wykluczeniu w tym cyfrowemu, marginalizacji w życiu kulturalnym. To natomiast może wyzwolić potencjał tkwiący w tej grupie bezrobotnych.
2. Działania promocyjno-informacyjne z wykorzystaniem lokalnych mediów oraz indywidualne kontakty Doradców Klienta z bezrobotnymi, mające na celu dotarcie z ofertą aktywizacji do jak najszerszego kręgu potencjalnych uczestników Programu.
3. Rozpoczęcie rekrutacji i działań aktywizacyjnych jak najwcześniej aby w trakcie trwania Programu można było reagować na powstałe problemy.
4. Współpraca z rzetelnymi i sprawdzonymi pracodawcami. Prowadzenie rejestru nierzetelnych kontrahentów/Skuteczne informowanie osób bezrobotnych o konsekwencjach rezygnacji z zatrudnienia. Przyjmowanie oświadczeń.
5. Powiatowy Urząd Pracy będzie miał możliwość dokonywania ewentualnych przesunięć w ramach poszczególnych form wsparcia w zależności od zainteresowania uczestników. Ponadto w przypadku powstania ewentualnych oszczędności Powiatowy Urząd Pracy zaproponuje możliwość zwiększenia liczby osób bezrobotnych objętych wsparciem.

Planowana minimalna efektywność zatrudnieniowa wynosi 50%.

Powiatowy Urząd Pracy w Starachowicach

Forma wsparcia	Liczba uczestników	Średni koszt środków FP na osobę (PLN)	Łączny koszt wsparcia ze środków FP (PLN)
Staż (w tym koszt badań lekarskich)	20	8.520,00	170.400,00
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	8	21.000,00	168.000,00
Refundacja kosztów wyposażenia	6	23.000,00	138.000,00

lub doposażenia stanowiska pracy			
Prace interwencyjne	10	5.340,00	53.400,00
Szkolenia (w tym koszt badań lekarskich)	8	5.275,00	42.200,00
RAZEM	52	11.000,00	572.000,00

Czynniki mogące wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego w powiecie starachowickim

W ocenie Powiatowego Urzędu Pracy w Starachowicach jednym z czynników mogących wpłynąć na zagrożenie realizacji programu regionalnego jest termin jego rozpoczęcia. Zbyt późne rozpoczęcie realizacji programu może utrudnić pozyskanie pracodawców zainteresowanych udziałem w programie, co niesie za sobą zagrożenie zrealizowania założeń programu w pełnym wymiarze lub też zrealizowanie go z dużo niższą efektywnością zatrudnieniową. W celu zminimalizowania tego zagrożenia koniecznym jest zawarcie porozumienia w sprawie realizacji programu w możliwie jak najwcześniejszym terminie.

Jednym z kluczowych czynników mogących wpłynąć na wskaźniki programu w powiecie starachowickim jest problem z rekrutacją jego uczestników wynikający ze specyfiki grupy docelowej. Największe szanse na zatrudnienie mają bezrobotni posiadający odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Spośród 1165 osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Starachowicach na dzień 30.09.2017r. blisko 25% stanowią osoby bez kwalifikacji zawodowych. Ponadto osoby w wieku 50+ wykazują się niską motywacją oraz brakiem wiary w powodzenie ewentualnych działań zmierzających do podjęcia zatrudnienia. W związku z tym wśród osób w omawianej grupie wiekowej zarejestrowanych w PUP Starachowice 15% pozostaje bez pracy powyżej 12 miesięcy i aż 32% powyżej 24 miesięcy. Ta sytuacja powoduje dalsze dezaktualizowanie się posiadanych kwalifikacji zawodowych. Niska efektywność zatrudnieniowa jest też wynikiem podejścia bezrobotnych, dla których uczestnictwo w programach aktywizacyjnych staje się metodą na odnowienie uprawnień do zasiłku, co nierozdzielnie wiąże się z pojawieniem się tak zwanego efektu karuzeli tj. systematycznego udział w programach aktywizacyjnych w celu nabycia prawa do zasiłku. Taka postawa zdecydowanie obniża skuteczność programu ze względu na brak zainteresowania samego uczestnika, który bezpiecznie krąży między zasiłkami a programami.

Działania niezbędne do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu

W trakcie działania programu należy prowadzić stały monitoring w celu bieżącej kontroli jego efektów. W przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu należy zastosować kombinację działań informacyjno – doradczych. Profesjonalne pośrednictwo w poszukiwaniu pracy i doradztwo zawodowe, które już na poziomie indywidualnych planów działania (IPD) weryfikuje grupy docelowe bezrobotnych zgodnie z zapotrzebowaniem złożonym przez pracodawców mają istotne znaczenie w doborze odpowiednich kandydatów do programu co w dalszej perspektywie przekłada się na jego efektywność. W związku ze zdiagnozowanymi problemami dotyczącymi omawianej grupy wiekowej, pośrednictwo pracy

i doradztwo zawodowe jest relatywnie skutecznym instrumentem w kategoriach kosztu realizacji działań prowadzących do podjęcia przez bezrobotnego efektywnego zatrudnienia. Kompleksowe i indywidualne poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy powinno być nakierowane na wzmacnianie motywacji osób po 50 roku życia do aktywności i wspierać w kontynuacji podjętych przez te osoby form aktywizacji zawodowej.

Jednym z czynników mogącym negatywnie wpłynąć na efektywności realizowanego programu jest zróżnicowane zainteresowanie uczestników programu formami wsparcia. W celu uniknięcia powyższych zagrożeń Powiatowy Urząd Pracy proponuje możliwość dokonywania ewentualnych przesunięć w ramach poszczególnych form wsparcia w zależności od zainteresowania uczestników. Ponadto w przypadku powstania ewentualnych oszczędności Powiatowy Urząd Pracy proponuje możliwość zwiększenia liczby osób bezrobotnych objętych wsparciem.

Aby zapewnić osiągnięcie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, Powiatowy Urząd Pracy będzie stosował odpowiednie zapisy w umowach zawieranych z pracodawcami. Ponadto stały monitoring realizacji programu pozwoli na bieżącą analizę zagrożeń i ryzyka, co umożliwi szybkie podjęcie działań niezbędnych w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu.

Planowana minimalna efektywność zatrudnieniowa wynosi 50%.

Powiatowy Urząd Pracy we Włoszczowie

Forma wsparcia	Liczba uczestników	Średni koszt środków FP na osobę (PLN)	Łączny koszt wsparcia ze środków FP (PLN)
Porada indywidualna (zwrot kosztów dojazdu)	20	39,30	786,00
Porada grupowa (zwrot kosztów dojazdu)	20	91,70	1.834,00
Staż	9	7.800,00	70.200,00
Roboty publiczne	11	13.380,00	147.180,00
RAZEM	20	11.000,00	220.000,00

Czynniki mogące wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego w powiecie włoszczowskim

Wieloletnie doświadczenie Powiatowego Urzędu Pracy we Włoszczowie w realizacji różnego rodzaju projektów wskazuje, że w czasie realizacji programu regionalnego może wystąpić wiele potencjalnych czynników utrudniających prawidłową realizację programu. Typowymi zagrożeniami realizacji programu są: problemy z rekrutacją uczestników, rezygnacja z udziału osoby bezrobotnej, brak środków finansowych na dojazd, utrudniony

dojazd, brak dyspozycyjności (opieka nad dziećmi i/lub osobą zależną), ograniczenia zdrowotne, dezaktualizacja kwalifikacji i umiejętności osób powyżej 50 roku życia, niechęć do zmian, negatywne nastawienie do udziału w projekcie jak również przeszacowanie wydatków lub powstanie oszczędności.

Działania niezbędne do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu

W momencie wystąpienia przeszkód w realizacji programu możliwe jest wdrożenie działań naprawczych takich jak: prowadzenie akcji promocyjno-informacyjnej w celu zwiększenia liczby potencjalnych pracodawców, próba przekonania pracodawców do zmiany stereotypowego postrzegania osób w wieku powyżej 50 roku życia oraz o wzroście znaczenia tej grupy w sferze zawodowej.

Planowana minimalna efektywność zatrudnieniowa wynosi 50%