

**Program Promocji Zatrudnienia  
oraz  
Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy  
na lata 2021 – 2026**

Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie  
2021

# Spis treści

WSTĘP.....	3
1. ANALIZA.....	6
1.1. DIAGNOZA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY.....	6
1.2. STRUKTURA BEZROBOTNYCH.....	7
1.3. BEZROBOTNI W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY.....	9
1.4. ANALIZA DOTYCHCZASOWEJ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH.....	19
1.5. ŚRODKI FINANSOWE.....	27
1.6. SKUTECZNOŚĆ W REALIZACJI DZIAŁAŃ.....	30
2. IDENTYFIKACJA WYZWAŃ I PROBLEMÓW LOKALNEGO RYNKU PRACY....	31
2.1. WPŁYW PANDEMII KORONAWIRUSA NA RYNEK PRACY.....	31
2.2. GRUPY RYZYKA.....	33
2.3. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW.....	36
3. ANALIZA SWOT LOKALNEGO RYNKU PRACY.....	44
4. CELE I DZIAŁANIA.....	47
PRZEWIDYWANE EFEKTY.....	59
SPIS TABEL.....	61
SPIS WYKRESÓW.....	63

## WSTĘP

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dużą zmiennością, na którą wpływ mają zarówno czynniki społeczne, ekonomiczne, polityczne, jak też globalizacja i nieustanny postęp technologiczny. W tak kształtowanej rzeczywistości gospodarczej można zauważyć wiele różnorodnych trendów.

Rynek pracy coraz częściej nazywany jest *rynkiem pracownika*, na którym to osoby podejmujące pracę pełnią kluczową rolę. Znalezienie zatrudnienia nie stanowi takiego wyzwania, jak jeszcze kilkanaście lat temu, kiedy to miarą sukcesu była stabilność i możliwość wieloletniego wykonywania obowiązków służbowych w jednej firmie. Obecnie pracownicy coraz bardziej cenią elastyczność i koncentrują się na możliwościach rozwoju, co nierzadko przekłada się na stosunkowo częste zmiany miejsca pracy. Z drugiej jednak strony – w skutek postępującej robotyzacji gospodarki i rewolucji technologicznej – część osób dotyka zjawisko wykluczenia cyfrowego i szybkiej dezaktualizacji posiadanych kwalifikacji. Pracownicy, którzy nie potrafią sprostać wymogowi uczenia się przez całe życie i nieustannego podnoszenia kwalifikacji, łatwo mogą oddalić się z rynku pracy.

Z kolei pracodawcy zmagają się z problemami zaspokojenia potrzeb kadrowych, w tym zarówno z pozyskaniem kandydatów na stanowiska związane z wykonywaniem pracy fizycznej, jak i specjalistów. W pierwszym przypadku ma na to wpływ odchodzenie od nauki w szkołach branżowych, na rzecz edukacji ogólnej. Na rynku pracy od lat obserwuje się niedobór wykwalifikowanych fachowców oraz deficyt w zawodach takich jak: murarz, kucharz, elektryk, spawacz<sup>1</sup>. Z drugiej strony – mimo rosnącego poziomu wykształcenia społeczeństwa, uzyskanie dyplomu ukończenia studiów nie stanowi już gwarancji kariery zawodowej. Wśród osób z wyższym wykształceniem znacznie ważniejsze okazuje się doświadczenie i posiadanie konkretnych kompetencji. Dodatkowo coraz częściej pojawia się problem braku zastępowalności pokoleń w niektórych zawodach (np. pielęgniarce), a samo wydłużanie okresu aktywności zawodowej okazuje się niewystarczające, aby zapewnić luki kadrowe. Postępujący proces starzenia się społeczeństwa jednocześnie determinuje zmiany w strukturze wieku pracowników. W takich warunkach rynkowych pracodawcy nierzadko zmuszeni są obniżać wymagania względem potencjalnych pracowników, zwiększać poziom wynagrodzeń, czy też poszukiwać rozwiązań alternatywnych, jak np. zatrudnienie cudzoziemców, korzystanie z usług agencji zatrudnienia/firm outsourcingowych.

Na obecny kształt rynku pracy stały wpływ wywiera także kryzys związany z epidemią koronawirusa. Stopień nasilenia negatywnych zjawisk gospodarczych w poszczególnych sektorach i przedsiębiorstwach zależy od szeregu czynników, m.in. od umiejętności szybkiego reagowania na zmiany. W przypadku części firm wprowadzenie kolejnych zasad bezpieczeństwa, zapobiegających rozprzestrzenianiu się COVID-19, przełożyło się na istotny spadek przychodów i utratę płynności finansowej, a w konsekwencji zagroziło dalszemu ich funkcjonowaniu oraz skutkowało mogło likwidacją miejsc pracy. Istotne staje się zatem wprowadzenie takich działań, które pomogą chronić posiadane przez przedsiębiorstwa aktywa, technologie i infrastrukturę oraz – przede wszystkim – zabezpieczą **miejsca pracy i zdrowie pracowników**.

---

<sup>1</sup> Por. Barometr zawodów (<https://barometrzawodow.pl>)

W tak permanentnie zmieniającej się gospodarce coraz silniej zarysowuje się potrzeba partnerstwa oraz świadczenia kompleksowych usług na rzecz wszystkich uczestników rynku pracy. Rolą Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie staje się zatem wychodzenie naprzeciw potrzebom swoich klientów, poprzez realizację działań obligatoryjnych, określonych przez ustawodawcę oraz innych zadań, sprzyjających promocji zatrudnienia.

Niniejszy *Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2026* jest częścią *Powiatowej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Leszczyńskim 2021-2026*<sup>2</sup> oraz *Strategii rozwiązywania problemów społecznych Miasta Leszna na lata 2017-2023*<sup>3</sup>. Podstawowym aktem prawnym wskazującym na konieczność opracowania ww. dokumentu jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednocześnie cele ujęte w *Programie* są spójne z dokumentami strategicznymi obowiązującymi na różnych szczeblach decyzyjności oraz wpisują się w realizację priorytetów i celów wyszczególnionych w:

- Projekt Strategia rozwoju kapitału ludzkiego 2030<sup>4</sup>,
- Krajowy Plan Zatrudnienia 2021<sup>5</sup>,
- Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2021 rok<sup>6</sup>,
- Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności<sup>7</sup>,
- Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030<sup>8</sup>,

---

<sup>2</sup> Strategia przedstawia koncepcję działań zmierzających do racjonalizacji lokalnej polityki społecznej, szczególnie w aspekcie rozpoznawania zagrożeń społecznych, ich profilaktyki i minimalizowania negatywnych skutków występujących problemów społecznych. Stanowi podstawę do realizacji stosunkowo trwałych wzorów interwencji społecznych w obliczu zagrożeń dla prawidłowego funkcjonowania lokalnej społeczności.

<sup>3</sup> Celem Strategii jest objęcie wsparciem osób zagrożonych lub dotkniętych wykluczeniem społecznym, stworzenie optymalnych warunków funkcjonowania społeczności lokalnej oraz wyrównanie szans społecznych mieszkańców miasta dzięki efektywnej współpracy wszystkich partnerów w obszarze polityki społecznej.

<sup>4</sup> SRKL stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie stoją przed Polską, w zakresie lepszego wykorzystania potencjału ludzkiego i zapewnienia spójności społecznej. Do wyzwań tych należy uczynienie z Polski bardziej atrakcyjnego miejsca do życia, rozwijania wiedzy i podejmowania pracy, a w konsekwencji lokowania inwestycji oraz tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy.

<sup>5</sup> Zgodnie z Planem w 2021r. realizowane będą następujące cele szczegółowe:

- Złagodzenie negatywnych skutków epidemii COVID-19 dla rynku pracy,
- Równowaga na rynku pracy,
- Tworzenie miejsc pracy o wysokiej jakości,
- Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości,
- Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi.

<sup>6</sup> Plan skupia się na działaniach niwelujących negatywne skutki pandemii (szczególnie w branżach dotkniętych długotrwałymi restrykcjami), wspieraniu aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy (głównie najbardziej narażonych na wykluczenie z rynku pracy), jak i na inwestycji w edukację i kształcenie ustawiczne.

<sup>7</sup> Celem głównym dokumentu jest poprawa jakości życia Polaków mierzona zarówno wskaźnikami jakościowymi, jak i wartością oraz tempem wzrostu PKB w Polsce. Strategia określa główne trendy, wyzwania i scenariusze rozwoju społeczno-gospodarczego Polski, a także kierunki przestrzennego zagospodarowania kraju, z uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju. Stanowi opis nowego projektu cywilizacyjnego, zorientowanego na przyszłość, w perspektywie do 2030 roku.

<sup>8</sup> Strategia zakłada rozwój kraju jako społecznie i terytorialnie zrównoważony, dzięki któremu efektywnie będą rozwijane oraz wykorzystywane miejscowe zasoby i potencjały wszystkich regionów. Dokument przedstawia cele polityki regionalnej oraz działania i zadania, jakie do ich osiągnięcia powinien podjąć rząd, samorządy:

- Strategia Rozwoju Województwa wielkopolskiego do 2030<sup>9</sup>,
- Strategii Rozwoju Społeczno – Gospodarczego Obszaru Funkcjonalnego Aglomeracji Leszczyńskiej do 2030 r.<sup>10</sup>

Realizacja zadań zaplanowanych w niniejszym Programie zależy w dużej mierze od środków finansowych, jakimi Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie będzie dysponował w latach 2021 – 2026. Na wielkość budżetu składają się środki z Funduszu Pracy obliczone na podstawie algorytmu oraz pozyskiwane z rezerwy Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, a także środki z Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego.

---

województwie, powiatowe i gminne oraz pozostałe podmioty uczestniczące w realizacji tej polityki w perspektywie roku 2030.

<sup>9</sup> W Strategii zdefiniowane zostały podstawowe wyzwania dla Wielkopolski:

- Wyzwanie 1. Wzrost konkurencyjności, produktywności i innowacyjności gospodarki
- Wyzwanie 2. Rozwijanie i efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego
- Wyzwanie 3. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom procesów demograficznych
- Wyzwanie 4. Przeciwdziałanie dezintegracji społecznej i utracie regionalnej tożsamości, rozwijanie kapitału społecznego i kulturowego
- Wyzwanie 5. Poprawa warunków życia z poszanowaniem środowiska przyrodniczego
- Wyzwanie 6. Przeciwdziałanie i adaptacja do zmian klimatu
- Wyzwanie 7. Przeciwdziałanie i zmniejszenie nierówności terytorialnych
- Wyzwanie 8. Zwiększenie efektywności zarządzania regionem.

Identyfikacja wyzwań pozwoliła na wskazanie podstawowych celów rozwojowych województwa:

1. Wzrost gospodarczy Wielkopolski bazujący na wiedzy mieszkańców.
2. Rozwój społeczny Wielkopolski oparty na zasobach materialnych i niematerialnych regionu.
3. Rozwój infrastruktury z poszanowaniem środowiska przyrodniczego Wielkopolski.
4. Wzrost skuteczności wielkopolskich instytucji i sprawności zarządzania regionem.

<sup>10</sup> **Strategia Rozwoju Społeczno – Gospodarczego Obszaru Funkcjonalnego Aglomeracji Leszczyńskiej do 2030r.** /OFAL/ zakłada realizację ponadlokalnych działań rozwojowych, wychodzących poza granice jednej gminy. Misja Aglomeracji Leszczyńskiej: „aglomeracja Leszczyńska to obszar zarządzany w sposób partnerski, przy aktywnym udziale społeczeństwa, otwarty na współpracę pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego, biznesem, nauką, wykorzystujący unikalny potencjał społeczno-gospodarczy oraz przyrodniczy w celu budowania trwałego rozwoju Obszaru Funkcjonalnego Aglomeracji Leszczyńskiej i wysokiej jakości życia jej mieszkańców”.

Wyznaczone zostały trzy priorytety rozwoju Aglomeracji Leszczyńskiej tj.:

- dynamiczna innowacyjna gospodarka i przedsiębiorczość,
- aktywna społeczność i atrakcyjne środowisko zamieszkania,
- sprawna i efektywna infrastruktura.

## 1. ANALIZA

### 1.1. DIAGNOZA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY

W ciągu ostatnich 20 lat najwyższą liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lesznie zanotowano w lutym 2003 r. – 7.873 osoby, po czym z roku na rok następował sukcesywny spadek bezrobocia do poziomu 2.403 osoby w październiku 2008 r.

W 2009 r. światowy kryzys gospodarczy zapoczątkował znaczny wzrost bezrobocia. W końcu 2009 r. zarejestrowane były 4.284 osoby, czyli wzrost bezrobocia w porównaniu do 2008 r. wyniósł 1.563 osoby, tj. o 57,4%. W kolejnych latach obserwowano systematyczny wzrost zarówno liczby osób bezrobotnych, jak i stopy bezrobocia rejestrowanego. W lutym 2013 r. poziom bezrobocia wyniósł 5.436 osób – była to najwyższa liczba bezrobotnych po 2008 roku. Od tego czasu utrzymywał się trend spadkowy. Niestety w 2020 r. wybuch pandemii koronawirusa zmienił tendencje w gospodarce światowej – także w Polsce. W roku tym mamy nienotowany od kilku lat wzrost bezrobocia, również na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie. Mianowicie, bezrobocie wzrosło do poziomu prawie 1.900 osób. Na koniec 2020 r. zarejestrowanych było 1.876 bezrobotnych, w tym 1.163 kobiety. W porównaniu do końca 2019 r. nastąpił wzrost liczby bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie o 201 osób tj. o 12,0%.

Sezonowość od lat stanowi podstawową cechę polskiego rynku pracy i oznacza wzrost bezrobocia w miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Miesiące wiosenne są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych, co wynika m.in. z podejmowania prac w budownictwie, ogrodnictwie, rolnictwie, a także rozpoczęcia sezonu turystycznego. Z kolei na przełomie roku z powodu napływu do bezrobocia osób, którym wygasają umowy o pracę liczba bezrobotnych wzrasta. Rok 2020 przedstawia sytuację odmienną; w I półroczu liczba bezrobotnych wzrastała, a od lipca notujemy tendencję spadkową.

W ciągu 20 lat najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w styczniu i lutym 2004 r. tj. 15,7%, natomiast najniższą w miesiącach wrzesień, październik, listopad 2019 r. – 2,8%. W końcu 2020 r. stopa bezrobocia wyniosła 3,3%. W roku tym, w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lesznie zarejestrowało się 3.418 osób. W porównaniu do tego samego okresu poprzedniego roku można zauważyć, że napływ do populacji osób bezrobotnych był na podobnym poziomie (większy o 9 osób). Wśród osób rejestrujących się zdecydowaną większość, bo aż 92,2% stanowiły osoby, które już wcześniej pracowały (3.151 osób). Wśród ogółu rejestrujących się 60,1% stanowili bezrobotni z terenu miasta Leszna (2.055 osób), a 39,1% z powiatu leszczyńskiego (tj. 1.363 osób). Wśród osób rejestrujących się w urzędzie pracy 2.524 osoby (tj. 73,8%) powróciły do ewidencji bezrobotnych po raz kolejny, a dla 894 osób (26,2%) była to pierwsza rejestracja.

W okresie od stycznia do grudnia 2020 roku z ewidencji osób bezrobotnych wyłączono 3.217 osób, wobec 3.614 osób w roku 2019, zatem odpływ z bezrobocia był mniejszy o 397 osób. Ponad połowa wyłączeń spowodowana była podjęciem pracy przez bezrobotnych. Od początku roku pracę podjęło 2.055 osób (63,9% ogółu wyłączeń), tj. o 10 osób więcej aniżeli w analogicznym okresie poprzedniego roku. Oprócz wyłączeń spowodowanych

aktywizacją zawodową bezrobotnych, liczną grupę osób wyłączonych stanowili bezrobotni, którzy nie potwierdzili gotowości do podjęcia zatrudnienia, tj. 470 osób. Ponadto 25 osób wyłączono, ponieważ odmówiły bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, a 128 osób dobrowolnie zrezygnowało ze statusu bezrobotnego.

## 1.2. STRUKTURA BEZROBOTNYCH

Od wielu lat wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy przeważają **kobiety**. Niewątpliwie ma to związek z tym, że kobiety mają większe trudności ze znalezieniem pracy niż mężczyźni. Często ma to związek ze świadomą decyzją o macierzyństwie i konsekwencjami z tym związanymi.

Ponadto przerwy w zatrudnieniu na rzecz urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych, utrwalają stopniowy spadek kompetencji zawodowych kobiet. Przedłużający się stan braku aktywności zawodowej może w konsekwencji doprowadzić nawet do wykluczenia społecznego. Ponadto, mimo zmian w postrzeganiu kobiety jako pracownika, nadal w niektórych zawodach to mężczyźni mają większe szanse na zatrudnienie, awans czy też wyższe wynagrodzenie. Powyższe czynniki sprawiają, że reintegracja i reaktywacja zawodowa kobiet jest procesem trudnym i wymagającym wsparcia ze strony różnych struktur społecznych i instytucji.

W końcu grudnia 2020 roku liczba bezrobotnych kobiet wyniosła 1.163 osoby, co stanowiło 62,0% ogółu zarejestrowanych. W porównaniu do grudnia 2019 r. udział ten zwiększył się o 1,9 p.p., natomiast ich liczba zwiększyła się o 156 osób. Dużą grupę wśród bezrobotnych kobiet stanowią osoby młode, mianowicie 28,4% kobiet (tj. 330 osób) jest w wieku do 30 roku życia. Rejestracja młodych kobiet często jest wynikiem braku doświadczenia zawodowego czy też niepodjęcia zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Kobiety ze starszych grup wiekowych (powyżej 50 roku życia) stanowią 17,9%, tj. 208 osób.

Problem w znalezieniu zatrudnienia wyraźnie widać wśród osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – w tej grupie kobiety stanowią zdecydowaną większość, bo aż 90,2% (458 osób na koniec grudnia 2020 r., w tym 413 kobiet). Duża liczba kobiet zarejestrowana w tut. urzędzie nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka – 360 osób (31,0% kobiet). W końcu grudnia liczba kobiet pozostających w długotrwałym bezrobociu wyniosła 514 osób (tj. 44,2% kobiet), z czego 48,4% pozostawało w ewidencji urzędu ponad 2 lata.

Pod względem poziomu wykształcenia największa liczba kobiet posiadała wykształcenie policealne i średnie zawodowe – 25,3% (294 osoby) oraz zasadnicze zawodowe – 22,9% (266 osób). Najmniejsza liczba kobiet legitymowała się wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 11,3% (132 osoby). Wyższe uczelnie ukończyło 17,9% kobiet (208 osób). Należy zauważyć, że bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone niż bezrobotni mężczyźni – 54,5% bezrobotnych kobiet posiadało wykształcenie średnie, policealne lub wyższe, natomiast wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 41,8%. Wśród kobiet 28,0%

nie posiadało kwalifikacji zawodowych. Problem braku stażu pracy lub staż pracy krótszy niż rok dotyczył 294 kobiet (tj. 25,3% kobiet).

W 2020 roku w tut. urzędzie zarejestrowało się 1.838 kobiet. W tym samym okresie 2019 r. roku zarejestrowało się mniej kobiet, tj. – 1.775 osób. Natomiast udział kobiet w ogólnej liczbie rejestrujących się zwiększył się o 1,7 p.p. i w 2020 r. wynosił 53,8%. Spośród kobiet rejestrujących się, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (1.629 osób), najczęściej rejestrowały się kobiety do 30 roku życia – 46,7% (760 osób), a następnie kobiety posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – 28,9% (471 osób) oraz kobiety mające status długotrwale bezrobotnych – 22,5% (367).

W całym 2020 roku z ewidencji osób bezrobotnych wyłączono 1.682 kobiety (tj. 52,8% ogółu wyłączonych). Prawie 64,4% wyłączeń spowodowanych było podjęciem pracy. Zatrudnienie znalazły 1.083 kobiety. W porównaniu do poprzedniego roku liczba podjęć pracy zmniejszyła się o 44 osoby.

**Wykształcenie** jest czynnikiem bardziej niż wiek różnicującym sytuację bezrobotnego na rynku pracy. Różnica pomiędzy podażą siły roboczej, a popytem na pracę oraz występująca na rynku pracy konkurencja powodują większe trudności w znalezieniu pracy przede wszystkim przez osoby, które pracę utraciły i mają niski poziom wykształcenia, ale i przez osoby dotychczas niepracujące, wchodzące na rynek pracy. Pod względem poziomu wykształcenia struktura bezrobotnych jest bardzo podobna od kilku lat. Najliczniejszą grupę wśród ogółu zarejestrowanych stanowili bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 25,4% (476 osób) oraz z zasadniczym zawodowym – 24,9% (468 osób). Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowili 24,1% (452 osoby). Najmniej bezrobotnych ukończyło średnie szkoły ogólnokształcące – 10,0% (187 osób). Wyższym wykształceniem legitymowało się 15,4% bezrobotnych (293 osoby).

Ze względu na **staż pracy** najliczniejszą grupę stanowiły osoby ze stażem pracy od roku do 5 lat tj. 478 osób, z czego ponad połowa z nich nie przekroczyła 30 roku życia. Staż pracy od 5 do 10 lat posiadały 324 osoby, staż od 10 do 20 lat posiadało 326 osób. Z krótkim stażem pracy do 1 roku zarejestrowane były 272 osoby, w tym 127 do 30 roku życia. Liczba bezrobotnych posiadająca staż od 20 do 30 lat to 162 osoby i tu z kolei najwięcej było osób „po pięćdziesiątce”, bo aż 117. Najmniej bezrobotnych było z ponad 30-letnim stażem – 126 os. i prawie wszyscy (119 os.), co oczywiste, byli po 50 roku życia. Bez stażu pracy zarejestrowanych było 188 osób.

Istotnym elementem struktury bezrobocia jest **okres pozostawania bez pracy**, a zwłaszcza liczba osób długotrwale bezrobotnych tzn. pozostających w ewidencji urzędu ponad 12 miesięcy. W końcu 2020 roku liczba długotrwale bezrobotnych wyniosła 772 osoby (tj. o 42 os. więcej niż w 2019 r.) Wśród nich 350 osób pozostawało bez pracy ponad 2 lata. Najwyższa liczba osób długotrwale bezrobotnych wystąpiła w dwóch grupach wiekowych, a mianowicie wśród osób od 35 do 44 lat było ich 175 i od 25 do 34 lat 159 osób.

Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym 157 osób pozostawało w rejestrach urzędu ponad 12 miesięcy, a wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym 222 osoby.



W 2020 roku w tut. urzędzie pracy zarejestrowało się 1.260 **bezrobotnych zamieszkujących obszary wiejskie** (w tym 694 kobiety i 566 mężczyzn); stanowili oni 36,9% ogółu nowo rejestrowanych. W porównaniu do poprzedniego roku napływ do bezrobocia ww. osób zwiększył się o 4 osoby. Od początku roku wyłączono z ewidencji bezrobotnych 1.149 mieszkańców wsi, z czego 786 os. (ponad 68%) z powodu podjęcia pracy. W końcu grudnia 2020 roku grupa bezrobotnych z terenów wiejskich liczyła 689 osób (35,1% ogółu zarejestrowanych), w tym 433 kobiety i 256 mężczyzn. W porównaniu do grudnia 2019 roku ich liczba wzrosła o 111 osób.

W końcu grudnia 2020 r. **prawo do zasiłku** posiadało 413 osób (22,0% ogółu zarejestrowanych), w tym 268 kobiet. W porównaniu do grudnia poprzedniego roku ich liczba wzrosła o 130 osób. Zasiłkobiorcy to najczęściej osoby powyżej 50 roku życia – 30,5%. Znacznie rzadziej prawo do zasiłku posiadały osoby młode do 30 roku życia – 20,8%. Od początku roku w urzędzie zarejestrowano 954 osoby, którym przysługiwało prawo do zasiłku (27,9% wszystkich rejestrujących się). Wśród nich większość stanowiły kobiety – 60,8%. W tym samym okresie 2019 roku zarejestrowało się 767 zasiłkobiorców, zatem ich napływ zwiększył się o 187 osób. Dla 23,2% zasiłkobiorców była to pierwsza rejestracja, a dla pozostałych (77,8%) kolejna.

W końcu grudnia 2020 roku bezrobotni **najczęściej reprezentowali zawód** sprzedawca, pracownicy ds. ekonomicznych i administracyjnych, kucharz, krawiec/szwaczka, ślusarz, fryzjer, stolarz, pedagog, mechanik pojazdów samochodowych, murarz, sprzątaczką, malarz, cukiernik, pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym, pozostali monterzy gdzie indziej nie sklasyfikowani, robotnik gospodarczy, specjalista ds. organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych, kelner/barman, kierowca, magazynier, robotnik budowlany, rzeźnik-wędliniarz, technik handlowiec, malarz, ogrodnik, piekarz. Jednak najliczniejsza grupa osób nie posiadała zawodu.

### **1.3. BEZROBOTNI W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY**

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Zadania te realizowane są przez instytucje rynku pracy, które działają w celu:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia,
- rozwoju zasobów ludzkich,
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy,
- wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej,
- zwiększania mobilności na rynku pracy.

Niniejsza ustawa ma zastosowanie zarówno do obywateli polskich jak i cudzoziemców zamierzających wykonywać pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Szczególny nacisk

kładzie się na osoby bezrobotne, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy określone w art. 49 w/w ustawy, gdyż stanowią one zdecydowaną większość bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Do grupy tej zaliczamy:

- 1) bezrobotnych do 30 roku życia,
- 2) bezrobotnych długotrwale,
- 3) bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- 4) bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej,
- 5) bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- 6) bezrobotnych niepełnosprawnych.

Na koniec 2020 roku – 1.519 osób, tj. 81,0% wszystkich zarejestrowanych stanowiły osoby należące do grupy osób określonych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Strukturę osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 1. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowani w PUP w Lesznie w końcu grudnia 2020 r.**

<b>Wyszczególnienie</b>	<b>grudzień 2020 r.</b>	<b>udział %</b>
<b>Bezrobotni ogółem</b>	<b>1.876</b>	<b>100,0</b>
<i>w tym osoby w szczególnej sytuacji: */</i>		
Bezrobotni do 30 roku życia	<b>490</b>	<b>26,1</b>
Bezrobotni długotrwale	<b>772</b>	<b>41,2</b>
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	<b>458</b>	<b>24,4</b>
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	<b>116</b>	<b>6,2</b>
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	<b>455</b>	<b>24,3</b>
Bezrobotni niepełnosprawni	<b>144</b>	<b>7,7</b>

\*/ Bezrobotni z tej grupy mogą należeć do kilku kategorii

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

## 1) bezrobotni do 30 roku życia

W końcu 2020 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lesznie zarejestrowanych było 490 osób bezrobotnych, którzy **nie ukończyli 30 roku życia**, z czego 67,3% (330 os.) stanowiły kobiety, a 32,7% to mężczyźni (160). Wśród nich co drugi bezrobotny był do 25 roku życia (257 osób). Wśród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w tut. urzędzie co czwarty bezrobotny był w wieku do 30 lat.

W 2020 roku do ewidencji osób bezrobotnych wpisano 1.339 osób do 30 roku życia, z czego blisko 57% stanowiły kobiety (760 os.). Dla 584 osób była to pierwsza rejestracja, a dla 755 osób kolejna. W ciągu roku z ewidencji urzędu wyłączono 1.242 bezrobotnych, z czego 64,3% (798 os.) z powodu podjęcia pracy.

Bezrobocie wśród młodzieży powoduje wyraźne konsekwencje ekonomiczne, społeczne i psychologiczne. Przede wszystkim bezrobocie uniemożliwia młodzieży rozpoczęcie dorosłego życia, które wiąże się z uzyskaniem niezależności finansowej. Brak możliwości usamodzielnienia się wpływa negatywnie na poczucie własnej wartości, co z kolei wiąże się z frustracją i brakiem poczucia bezpieczeństwa. Wśród zarejestrowanej młodzieży ponad połowa (56,7%) posiadała wykształcenie średnie lub wyższe: 17,8% młodzieży posiadało wykształcenie średnie ogólnokształcące, 22,7% policealne i średnie zawodowe, a co piąty „młody” legitymował się dyplomem wyższej uczelni. Zatem bez wykształcenia średniego pozostawało 43,3% bezrobotnej młodzieży.

Jak pokazują statystyki dobre wykształcenie nie wystarczy żeby znaleźć pracę. Młodzi wykształceni ludzie pełni wyobrażeń o swojej przyszłości, w momencie zderzenia z rzeczywistością uzmysławiają sobie, że wyższe wykształcenie to nie wszystko na konkurencyjnym rynku pracy. Według Jacka Santorskiego - psychologa biznesu - w dzisiejszych czasach nikt nie zagwarantuje młodemu człowiekowi, że realizując utarte schematy edukacji krok po kroku doprowadzi do tego, że będzie pracował tak jak chce, wtedy kiedy chce i za wynagrodzenie jakie sobie zaplanował. Jak podają eksperci ogólnopolski wzrost liczby osób z wyższym wykształceniem spowodowany jest szybkim rozwojem edukacji, niską jakością kształcenia części szkół wyższych, złą strukturą kształcenia oraz niedostosowaniem szkolnictwa do potrzeb rynku pracy. Jak podkreśla prof. Zenon Wiśniewski z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu jak i wielu innych specjalistów, pracodawców oraz dyrektorów urzędów pracy wciąż kształci się za dużo m.in. pedagogów, ekonomistów, specjalistów ds. marketingu i handlu czy politologów. Ponadto sytuacje takie często również związane są z nieprzemyślanymi, błędnymi decyzjami młodzieży.

**Tabela 2. Struktura osób do 30 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne w PUP w Lesznie będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy**

Wyszczególnienie	grudzień 2020 r.	udział %
<b>Bezrobotni do 30 roku życia</b>	<b>490</b>	<b>26,1</b>
<i>w tym: */</i>		
Bezrobotni do 25 roku życia	257	52,4
Kobiety	330	67,3
Bezrobotni długotrwale	105	21,4
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	18	3,7
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	179	36,5
Bezrobotni niepełnosprawni	16	3,3

*\*/ Bezrobotni z tej grupy mogą należeć do kilku kategorii*

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

## 2) bezrobotni długotrwale

Spośród osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie na koniec 2020 roku 772 osoby, tj. 41,2% ogółu stanowiły osoby **długotrwale bezrobotne**. Długotrwale bezrobocie w większym stopniu dotyczy kobiet, bo aż 66,6% spośród długotrwale bezrobotnych stanowiły kobiety (514 os.). Wśród osób długotrwale bezrobotnych 37,0% osób zarejestrowanych nieprzerwanie było od 12 do 24 miesięcy, a 45,3% osób nieprzerwanie zarejestrowanych powyżej 24 miesięcy. Warto zaznaczyć, iż wśród osób pozostających w długotrwałym bezrobociu najliczniejszą grupę stanowiły bezrobotni w wieku od 35 do 44 lat – 27,7% oraz w wieku od 25 do 34 lat – 24,6%. Osoby młode do 25 roku życia stanowiły 6,6% osób długotrwale bezrobotnych.

Z kolei ze względu na wykształcenie, najwyższy odsetek, wśród długotrwale bezrobotnych, stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej – 34,3% oraz zasadniczym zawodowym – 25,4%.

Bezrobocie długotrwale jest niewątpliwie jednym z najdotkliwszych problemów występujących na rynku pracy, mających poważne konsekwencje zawodowo-społeczne. Osoby dłuższy czas wykluczone z aktywności zawodowej nie tylko narażone są na dezaktualizację swoich kwalifikacji, ale także bardziej od pozostałych podatne są na psychologiczne skutki bycia osobą bezrobotną: obniżenie poczucia własnej wartości, zmniejszenie wiary we własne siły oraz poczucie utraty możliwości działania, co przyczynia się do coraz mniejszej aktywności w poszukiwaniu pracy. W konsekwencji, pozostawanie przez wiele miesięcy bez zatrudnienia znacznie zmniejsza szanse na rynku pracy, potęgując tym samym zagrożenie wykluczeniem społecznym oraz zubożeniem bezrobotnego i jego rodziny.

Brak pracy i środków finansowych może prowadzić do powstania stanów depresyjnych oraz niemożności podjęcia konstruktywnych działań. Wśród długotrwale bezrobotnych jest jednak sporo osób, które wykazują dużą aktywność w kierunku poprawy tej sytuacji. Pomocą w tym zakresie służą doradcy klienta w urzędzie pracy.

**Tabela 3. Struktura osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie**

Wyszczególnienie	grudzień 2020 r.	udział %
<b>Bezrobotni długotrwale</b>	<b>772</b>	<b>41,2</b>
<i>w tym:*/</i>		
Kobiety	<b>514</b>	<b>66,6</b>
Bezrobotni do 30 roku życia	<b>132</b>	<b>17,1</b>
Bezrobotni do 25 roku życia	<b>51</b>	<b>6,1</b>
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	<b>238</b>	<b>30,8</b>
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	<b>104</b>	<b>13,5</b>
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	<b>224</b>	<b>29,0</b>
Bezrobotni niepełnosprawni	<b>69</b>	<b>8,9</b>

*\*/ Bezrobotni z tej grupy mogą należeć do kilku kategorii*

*Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie*

### **3) bezrobotni powyżej 50 roku życia**

Podobnie jak w przypadku ludzi młodych **bezrobotni powyżej 50 roku życia** są grupą, która znajduje się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W końcu grudnia 2020 roku grupa osób powyżej 50 roku życia liczyła 458 osób (w tym 208 kobiet i 250 mężczyzn). W porównaniu do grudnia 2019 roku ich liczba wzrosła o 35 osób. W ogólnej liczbie bezrobotnych osoby powyżej 50 r.ż. stanowią 24,4%. Analizując strukturę bezrobotnych zarejestrowanych w tut. urzędzie można zauważyć iż, na przestrzeni kilku lat udział bezrobotnych powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie bardzo się zmieniał. Do 2010 roku odsetek osób z tej grupy zmniejszał się aż do poziomu 19,3%, po czym zaczął rosnąć osiągając poziom właśnie prawie 25% w końcu 2020 r. Zatem nastąpił wzrost udziału tych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych o ponad 5 punktów procentowych.

W całym 2020 roku zarejestrowało się 551 osób w wieku powyżej 50 roku życia podobnie jak w 2019 r. (545). W tym samym czasie z ewidencji wyłączono natomiast 516 osób w tym wieku (o 110 osób mniej niż rok wcześniej), w tym 247 z powodu podjęcia pracy (o 28 osób mniej niż w 2019 r.).

Przyczyn trudnej sytuacji osób powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy należy szukać wśród powiązanych ze sobą czynników ekonomicznych i społecznych. Niezmiennie od wielu lat wpływ na sytuację na rynku pracy mają czynniki demograficzne wpływające na wielkość populacji w wieku aktywnym zawodowo, a więc na siłę roboczą. W Polsce, podobnie jak w wielu krajach Unii Europejskiej, obserwujemy poważne zmiany w strukturze wiekowej ludności i przeobrażenia te w istotny sposób wpłyną na sytuację na rynku pracy.

Na skutek wydłużania się ludzkiego życia, postępu cywilizacyjnego i poprawy jakości życia rośnie odsetek ludzi w wieku poprodukcyjnym. W Unii Europejskiej, prawie co piąta osoba (19,4%), czyli blisko 100 mln ludzi ma 65 lat i więcej. To bardzo wysoki wskaźnik obciążenia demograficznego (29,2%). Na 1 osobę w wieku 65 lat i więcej przypadają ok. 3 osoby w wieku produkcyjnym. Jeszcze 20 lat temu było to 5 osób, a 10 lat później stosunek ten wyniósł 1: 4. Eksperti Personal Service zwracają uwagę, że właśnie 10 lat temu wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił zaledwie 19%.

Prognozy ONZ przewidują, że w 2030r. odsetek ludności Europy powyżej 65.r.ż. wyniesie 23,8%!. Polska od wielu lat plasuje się w pierwszej 30 krajów na świecie „demograficznie starych”. W 2050r. Polska stanie się jednym z krajów europejskich z najwyższym „wskaźnikiem starości”, który wyniesie ponad 30%, a więc podwoi się (obecnie 16,5% )!.

Raport PARP wskazuje, że obciążenie zabezpieczeń społecznych może być wyższe, niż możliwości rynku pracy i populacji osób w wieku produkcyjnym. Stad też w najbliższych latach ważnym wyzwaniem dla rządów krajowych staje się polityka aktywna, której celem jest aktywizacja osób 50+, aby jak najdłużej pozostawały one aktywne zawodowo oraz rozwój instrumentów i narzędzi, które umożliwiają zatrzymanie tej grupy pracowników na rynku pracy.

Dla pracodawców wiek pracownika nie jest cechą obojętną w osiągnięciu dobrej pozycji zawodowej. Pracownicy ze skrajnych grup wiekowych postrzegani są przez pracodawców jako mniej efektywni. Młodzi z uwagi na brak doświadczenia zawodowego, natomiast starsi bo są mniej energiczni niż kiedyś – zwłaszcza w przypadku stanowisk produkcyjnych skutkuje to niższą ich wydajnością. Dynamiczny rozwój nowych technologii powoduje, że bardzo często pracodawcy rezygnują z zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia, które tych technologii nie znają. Ponadto ze statystyk tut. urzędu wynika, że ponad 29% zarejestrowanych pięćdziesięciolatków posiada wykształcenie gimnazjalne i podstawowe, a 39% zasadnicze zawodowe, a niestety wg badań ekspertów polityki rynku pracy i polityki społecznej – co potwierdzają statystyki generowane przez urząd pracy - najmniejsze szanse na rynku pracy mają osoby legitymujące się najniższym poziomem wykształcenia. Osoby te też najdłużej pozostają w rejestrach urzędu. Sprzężone problemy osób starszych, w tym przede wszystkim długotrwałe bezrobocie oraz niepełnosprawność dodatkowo utrudniają skuteczne poruszanie się na rynku pracy. Dlatego też PUP w Lesznie zamierza zaktywizować jak największą liczbę osób z tej grupy, ułatwiając im ponowne wejście na rynek pracy.

**Tabela 4. Struktura osób powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w PUP w Lesznie**

Wyszczególnienie	grudzień 2020 r.	udział %
<b>Bezrobotni powyżej 50 roku życia</b>	<b>458</b>	<b>24,4</b>
<i>w tym:*/</i>		
Kobiety	<b>208</b>	<b>45,4</b>
Bezrobotni długotrwale	<b>238</b>	<b>52,0</b>
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	<b>42</b>	<b>10,9</b>
Bezrobotni niepełnosprawni	<b>75</b>	<b>16,4</b>

\*/ Bezrobotni z tej grupy mogą należeć do kilku kategorii

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

#### **4) bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej**

W końcu 2020 roku w ewidencji osób bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie zarejestrowanych było 116 osób, które **korzystały ze świadczeń z pomocy społecznej** z czego 81,0% stanowiły kobiety, tj. 94 os. Aż 78,4% z nich pozostawało w długotrwałym bezrobociu nieprzerwanie ponad 12 miesięcy. Wśród bezrobotnych korzystających ze świadczeń z opieki społecznej 36,2% to osoby po 50 roku życia. Liczną była też grupa osób w wieku od 35 do 44 lat, tj. 28 os. (24,1%). Ta szczególna grupa charakteryzowała się niskim poziomem wykształcenia. Mianowicie 67,2% z nich posiadało wykształcenie gimnazjalne lub niższe, a 23,3% zasadnicze zawodowe. Wykształcenie średnie lub policealne miało 8,6% osób z tej grupy, a tylko 1 osoba legitymowała się dyplomem wyższej uczelni. Prawie co trzeci bezrobotny korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej posiadał co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia. Analizując tą grupę zarejestrowanych bezrobotnych, widać, że były to osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Charakteryzowały je sprzężone problemy, co na pewno utrudniało podjęcie pracy.

**Tabela 5. Struktura osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń z opieki społecznej zarejestrowanych w PUP w Lesznie**

Wyszczególnienie	grudzień 2020 r.	udział %
<b>Bezrobotni korzystający ze świadczeń z opieki społecznej</b>	<b>116</b>	<b>6,2</b>
<i>w tym: */</i>		
Kobiety	<b>94</b>	<b>81,0</b>
Bezrobotni do 30 roku życia	<b>18</b>	<b>15,5</b>
Bezrobotni do 25 roku życia	<b>9</b>	<b>7,8</b>
Bezrobotni długotrwale	<b>104</b>	<b>89,7</b>
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	<b>42</b>	<b>36,2</b>
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	<b>34</b>	<b>29,3</b>
Bezrobotni niepełnosprawni	<b>16</b>	<b>13,8</b>

*\*/ Bezrobotni z tej grupy mogą należeć do kilku kategorii*

*Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie*

### **5) bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia**

W 2020 roku w tut. urzędzie zarejestrowały się 642 osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Zdecydowanie częściej rejestrowały się kobiety niż mężczyźni (73,4% rejestrowanych stanowiły kobiety, tj. 471 os.). W końcu grudnia 2020 roku w ewidencji bezrobotnych pozostawało 458 osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Znaczną większość – bo aż 90,2% - stanowiły kobiety. To osoby w młodym wieku. Mianowicie 324 osoby były w wieku do 34 lat. Najlicniejsza grupa osób posiadała wykształcenie gimnazjalne lub poniżej, tj. 24,9%. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe posiadało 23,8%, zasadnicze zawodowe 18,8%, a 20,7% legitymowało się dyplomem ukończenia studiów. Tylko 11,8% posiadało świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego. Czas pozostawania bez pracy nieprzerwanie ponad 12 miesięcy dotyczył 198 osób z omawianej grupy bezrobotnych. Osobom, które posiadają małe dziecko, często trudno jest połączyć obowiązki rodzinne i zawodowe. Dyspozycyjność ma duże znaczenie zwłaszcza przy pracy zmianowej.



**Tabela 6. Struktura osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia zarejestrowanych w PUP w Lesznie**

Wyszczególnienie	grudzień 2020 r.	udział %
<b>Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia</b>	<b>641</b>	<b>21,7</b>
<i>w tym:*/</i>		
Kobiety	<b>534</b>	<b>83,3</b>
Bezrobotni do 30 roku życia	<b>252</b>	<b>39,3</b>
Bezrobotni do 25 roku życia	<b>93</b>	<b>14,5</b>
Bezrobotni długotrwale	<b>288</b>	<b>44,9</b>
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z opieki społecznej	<b>111</b>	<b>17,3</b>
Bezrobotni niepełnosprawni	<b>23</b>	<b>3,6</b>

*\*/ Bezrobotni z tej grupy mogą należeć do kilku kategorii*

*Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie*

## **6) bezrobotni niepełnosprawni**

Analiza danych statystycznych PUP w Lesznie wskazuje, iż w ostatnim roku nieznacznie zmalała liczba osób **niepełnosprawnych** zarejestrowanych jako bezrobotne. Na koniec 2020 roku osoby niepełnosprawne stanowiły 7,7% ogółu zarejestrowanych, tj. 144 osoby (w tym 79 kobiet), wobec 9,3%, tj. 155 osób w końcu 2019 roku. W całym 2020 roku zarejestrowało się 247 osób z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, w tym 132 kobiety. W tym samym okresie pracę podjęło 128 niepełnosprawnych, w tym 69 kobiet.

Warto zauważyć, iż wśród osób niepełnosprawnych ponad 52% należało do grupy osób w wieku powyżej 50 roku życia. Niewiele bezrobotnych osób niepełnosprawnych należało do grupy wiekowej do 25 roku życia – 6,3%. Warto również dodać, iż 47,9% zarejestrowanych osób niepełnosprawnych w 2020 roku to osoby długotrwale bezrobotne. Taka sytuacja potwierdza teorię, iż osoby niepełnosprawne znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i zagrożone są wykluczeniem społecznym.

Znaczne ograniczenie w znalezieniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy może stanowić orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy na koniec 2020 roku posiadały różny stopień niepełnosprawności. W większości były to osoby z orzeczeniem umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 54,2%, następnie z orzeczeniem lekkiego stopnia – 45,1% i zaledwie 1 osoba ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Ze względu na rodzaj niepełnosprawności

największą liczbę bezrobotnych stanowiły osoby z chorobami neurologicznymi 22,9%, z upośledzeniem narządu ruchu 20,8% oraz z chorobami psychicznymi – 17,4%.

Ważnym czynnikiem, determinującym status osoby na rynku pracy jest wykształcenie. Możliwość wykazania się właściwymi kwalifikacjami jest podstawowym kryterium uzyskania zatrudnienia, a dla osoby niepełnosprawnej uzyskanie pracy zgodnie z jej możliwościami i zainteresowaniami. To nie tylko sposób na polepszenie sytuacji ekonomicznej, ale także niezbędny warunek uzyskania poczucia własnej wartości i integracji ze społeczeństwem. Niepełnosprawne osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Lesznie to przede wszystkim osoby bez wykształcenia średniego – 62,5% ogółu niepełnosprawnych, 22,2% osób nie posiadało natomiast żadnych kwalifikacji zawodowych. Tylko 6,3% osób z tej kategorii bezrobotnych posiadało wykształcenie wyższe. Nasuwa się wniosek, że większość osób niepełnosprawnych nie jest dobrze przygotowana do podjęcia zatrudnienia. Może to wynikać jednak ze struktury wiekowej osób niepełnosprawnych i faktu często utrudnionego startu życiowego tych osób, niekoniecznie z winy samych zainteresowanych, co potęguje trudności w poszukiwaniu pracy.

Sprężone problemy osób niepełnosprawnych, w tym przede wszystkim naruszona sprawność organizmu powodująca w istotny sposób obniżenie zdolności do wykonywania pracy, brak odpowiedniego poziomu wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, a także wiek powyżej 50 roku życia, przyczyniają się do tego, iż omawiana grupa osób bezrobotnych pozostaje przez długi okres w ewidencji PUP i nie może znaleźć pracy.

**Tabela 7. Struktura osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie**

Wyszczególnienie	grudzień 2020 r.	udział %
<b>Bezrobotni niepełnosprawni</b>	<b>144</b>	<b>7,7</b>
<i>w tym: */</i>		
Kobiety	<b>79</b>	<b>54,9</b>
Bezrobotni do 30 roku życia	<b>16</b>	<b>11,1</b>
Bezrobotni do 25 roku życia	<b>9</b>	<b>6,3</b>
Bezrobotni długotrwale	<b>69</b>	<b>47,9</b>
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	<b>16</b>	<b>15,7</b>
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	<b>10</b>	<b>6,9</b>

*\*/ Bezrobotni z tej grupy mogą należeć do kilku kategorii*

*Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie*

#### 1.4. ANALIZA DOTYCHCZASOWEJ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH

W ciągu całego 2020 roku z ewidencji osób bezrobotnych wyłączono 3.217 osób, co oznacza mniejszy odpływ z bezrobocia w porównaniu do 2019 roku o 397 osób. Wśród osób pozbawionych statusu bezrobotnego były 1.682 kobiety (tj. 52,3%); 1.242 osoby młode w wieku do 30 roku życia (tj. 38,6%), w tym 681 kobiet, 516 osób w wieku powyżej 50 roku życia (tj. 16,0%) oraz 544 osoby długotrwale bezrobotne (tj. 16,9%).

Najczęstszym powodem wyłączeń osób bezrobotnych w 2020 roku były podjęcia pracy – 2.055 osób (tj. 63,9%). Wśród osób podejmujących pracę 52,7% stanowiły kobiety (tj. 1.083 os.). W porównaniu do roku 2019 podjęć pracy było więcej o 10 osób. Wśród osób podejmujących pracę w ubiegłym roku ponad 38,8% (798 os.) stanowiły osoby, które nie przekroczyły 30 roku życia, z czego ponad połowa (463) nie ukończyła 25 lat, 13,2% podejmujących pracę posiadało status długotrwale bezrobotnego, a 247 osób przekroczyło wiek 50 lat (tj. 12,0%).

#### POŚREDNICTWO PRACY I PORADNICTWO ZAWODOWE

W 2020 roku doradcy klienta **przygotowali Indywidualny Plan Działania (IPD)** dla **2.663 osób**. IPD jest to plan działań obejmujący podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy. Pomoc udzielana przez Powiatowy Urząd Pracy w ramach indywidualnego planu działania jest dostosowana do indywidualnych potrzeb i możliwości bezrobotnego lub poszukującego pracy, z uwzględnieniem jego wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz możliwości podjęcia pracy lub działalności gospodarczej. Z porad indywidualnych skorzystało 414 osób, a w indywidualnych informacjach zawodowych wzięły udział 974 osoby.

Doradcy klienta oferują osobom bezrobotnym i poszukującym pracy wsparcie w ramach poradnictwa zawodowego w formie porad indywidualnych oraz porad grupowych.

Doradca klienta, który w urzędzie opiekuje się bezrobotnym lub poszukującym pracy:

- **ustala potrzeby klienta** – nawiązuje z nim kontakt, pozyskuje informacje o jego sytuacji zawodowej (doświadczeniu, kompetencjach, barierach uniemożliwiających wejście lub powrót na rynek pracy), analizuje zgłaszane przez klienta potrzeby, analizuje sytuację na rynku pracy pod kątem potrzeb i możliwości klienta;
- **informuje o formach pomocy**, które mogą być zastosowane w przypadku bezrobotnego lub poszukującego pracy;
- **ustala wspólnie z klientem zasady współpracy**; w przypadku bezrobotnego obowiązkowo przygotowuje z klientem IPD, zaś w przypadku poszukującego pracy, jeśli wspólnie z klientem uznają to za celowe również przygotowują IPD; bada możliwości realizacji form pomocy odpowiadających potrzebom klienta;
- **realizuje zadania związane z udzielaniem klientowi pomocy** – wykonuje przewidziane dla niego w ramach współpracy z klientem zadania oraz kieruje klienta do odpowiednich pracowników urzędu pracy lub innych instytucji;

- **aktualizuje informacje w karcie rejestracyjnej** – odnotowuje działania własne i dokumentuje działania klienta, wszystkie zmiany dotyczące wcześniej ustalonych z klientem zasad współpracy, IPD.

Poradnictwo zawodowe jest realizowane zgodnie z zasadami:

- dostępności,
- dobrowolności,
- równości bez względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową,
- swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia,
- bezpłatności,
- poufności i ochrony danych.

W poprzednich latach w Powiatowym urzędzie pracy w Lesznie odbywało się kilkadziesiąt spotkań rocznie w ramach grupowych porad i informacji zawodowych, w których wzięło udział kilkaset osób. Jednak gdy w marcu 2020 roku ogłoszono stan epidemii związany bezpośrednio z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 ogłoszono lockdown i nałożono szereg obostrzeń związanych z ograniczeniem rozprzestrzeniania się chorób, Urząd również musiał ograniczyć liczbę spotkań z osobami bezrobotnymi.

Dlatego też w 2020 roku w PUP w Lesznie zorganizowano nieco mniej tych spotkań grupowych:

– 35 osób wzięło udział w grupowej poradzie zawodowej (przeprowadzono łącznie 4 porady grupowe) o tematyce:

- „Mama aktywna zawodowo”,
- „Metody aktywnego poszukiwania pracy”,
- „Podstawy obsługi komputera i jego wykorzystanie w szukaniu pracy”,
- „Obalamy mity – kształtowanie realistycznych postaw wobec rynku pracy”

– 29 osób skorzystało z grupowej informacji zawodowej (przeprowadzono łącznie 5 spotkań) o tematyce:

- „Vademecum bezrobotnego - lokalny rynek pracy”,
- „Dobre nawyki w szukaniu pracy”,
- „Pierwsze kroki w PUP w Lesznie”,
- „Aktywne formy wspierania zatrudnienia realizowane przez PUP w Lesznie”,
- „Od celu do zatrudnienia – jak skutecznie szukać pracy”.

Wobec powyższego Urząd starał się na bieżąco reagować na dynamicznie zmieniającą się sytuację, dlatego też organizowano porady indywidualne i grupowe on-line, które odbywały się na platformie ClickMeeting.

Rolą doradcy klienta jest także inicjowanie oraz organizowanie kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami. Co więcej doradcy klienta pozyskują i upowszechniają oferty pracy stale współpracując z pracodawcami, pomagając im w pozyskiwaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach, a także informują ich o sytuacji na rynku pracy.

Ponadto Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie świadczy usługi w ramach **EUROpean Employment Services** – Europejskie Służby Zatrudnienia (EURES).

EURES to formalna sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia (urzędów pracy) oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych z państw członkowskich UE, EOG i Szwajcarii, która za pośrednictwem doradców EURES i asystentów EURES a także innego personelu organizacji partnerskich, świadczy usługi z zakresu unijnego pośrednictwa pracy oraz doradztwa z zakresu unijnej mobilności pracowników, w tym warunków życia i pracy w państwach członkowskich.

Sieć EURES została powołana przez Komisję Europejską, aby ułatwiać swobodny przepływ pracowników na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego poprzez:

- międzynarodowe pośrednictwo pracy,
- informowanie na temat warunków życia i pracy w krajach członkowskich,
- identyfikowanie i przeciwdziałanie przeszkodom w mobilności.

Działalność sieci EURES polega głównie na informowaniu, doradztwie i wspomaganie poszukujących pracy z Europejskiego Obszaru Gospodarczego, którzy chcą pracować w innym kraju członkowskim oraz pracodawców, którzy chcą rekrutować pracowników z innych krajów członkowskich. W ostatnim czasie ta usługa cieszy się dużym zainteresowaniem.

## **AKTYWNE FORMY PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU**

Dużym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszą się aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. W 2020 roku skorzystało z nich 519 osób. Corocznie największa liczba osób bezrobotnych korzysta z możliwości odbywania stażu. Staż jest formą aktywizacji zawodowej osoby bezrobotnej, która umożliwia nabycie umiejętności praktycznych/kompetencji do wykonywania pracy przez realizowanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. W 2020 roku w tej formie wsparcia wzięło udział 167 osób.

Wysoka liczba osób bezrobotnych zainteresowana jest także szkoleniami. Niejednokrotnie osoby przekonują się, że posiadana przez nich wiedza nie jest wystarczająca i należy ją uzupełnić. Dlatego też kierowani są na szkolenia, które mają na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy. W 2020 roku 99 osób wyłączono z powodu rozpoczęcia szkolenia.

Bardzo popularną formą wsparcia są również jednorazowe środki na podjęcie własnej działalności gospodarczej. Liczba osób ubiegających się o ww. środki finansowe wskazuje, iż ryzyko związane z prowadzeniem własnej firmy nie jest dużą barierą w porównaniu z korzyściami wynikającymi z samozatrudnienia. W 2020 r. z ewidencji osób bezrobotnych wyłączono 168 osób, które otrzymały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Innym instrumentem pozwalającym skutecznie aktywizować osoby bezrobotne jest wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. Ta forma

aktywizacji zawodowej pozwala osobom bezrobotnym przede wszystkim uzyskać zatrudnienie. W 2020 roku realizacja tej formy wsparcia umożliwiła zatrudnienie 8 osobom bezrobotnym.

Kolejną formą aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych są prace interwencyjne. Wsparcie finansowe pracodawcy, w postaci refundacji części kosztów poniesionych na zatrudnienie pracownika, umożliwia podjęcie pracy przez osoby bezrobotne. W 2020 roku z ewidencji bezrobotnych wyłączono 40 osób.

Ponadto 6 osób podjęło pracę w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia.

9 osób skierowano do wykonywania prac społecznie użytecznych.

Wśród osób do 30 roku życia - 22 osoby skorzystały z bonu zatrudnieniowego.

**Tabela 8. Aktywne formy i liczba osób objętych wsparciem.**

<b>Aktywne formy</b>	<b>Liczba osób objętych wsparciem</b>
Prace interwencyjne	<b>40</b>
Szkolenia	<b>99</b>
Staż	<b>167</b>
Bon na zasiedlenie	<b>22</b>
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	<b>8</b>
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	<b>168</b>
Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie osoby powyżej 50 r. ż.	<b>6</b>
Prace społecznie użyteczne	<b>9</b>
<b>RAZEM</b>	<b>519</b>

*Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie*

## FORMY WSPARCIA W RAMACH „TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ”

Jak już wcześniej wspomniano w marcu 2020 r. ogłoszono w Polsce stan epidemii spowodowany rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2. W celu zminimalizowania ryzyka szybkiego rozprzestrzeniania się wirusa ogłoszono lockdown zarówno w życiu społecznym jak i gospodarczym. W wyniku wprowadzonych rozstrzygnięć prawnych, wiele podmiotów gospodarczych było zmuszonych do zaprzestania prowadzenia swojej działalności gospodarczej lub chociażby czasowego jej zawieszenia.

Przyjęta przez rząd ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 poz. 1842 z późn. zm.), dalej ustawa COVID-19, wprowadziła instrumenty wsparcia dla przedsiębiorców mających na celu zaradzenie negatywnym skutkom gospodarczym w wyniku trwającej pandemii spowodowanej rozprzestrzenianiem się „koronawirusa”.

Powiatowe Urzędy Pracy w ramach tzw. „Tarczy Antykryzysowej” realizowały następujące formy wsparcia dla przedsiębiorców:

- a) dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art.15zzb),

**Tabela 9. Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zzb ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1842 z późn. zm.).**

ROK	LICZBA WNIOSKÓW KTÓRE WPLYNĘŁY DO URZĘDU	LICZBA WNIOSKÓW ROZPATRZONA POZYTYWNE	LICZBA PODMIOTÓW KTÓRYM WYPŁACONO DOFINANSOWANIE (UMOWY)	KWOTA WYPŁACONEGO DOFINANSOWANIA ( W TYS. ZŁ)
<b>2020</b>	<b>828</b>	<b>734</b>	<b>734</b>	<b>18 835,0</b>
FUNDUSZ PRACY	619	525	525	15 224,0
PO WER	147	147	147	1 825,0
WRPO	62	62	62	1 786,0
<b>2021</b>	<b>102</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>2 823,4</b>
FUNDUSZ PRACY	82	72	72	2 473,5
PO WER	20	20	20	349,9
WRPO	0	0	0	0,0
<b>RAZEM:</b>	<b>930</b>	<b>826</b>	<b>826</b>	<b>21 658,4</b>

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie na podstawie systemu Syriusz wg stanu na dn. 30.06.2021r.

- b) dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 ( art. 15zzc),

**Tabela 10. Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zzc ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).**

ROK	LICZBA WNIOSKÓW KTÓRE WPLYNĘŁY DO URZĘDU	LICZBA WNIOSKÓW ROZPATRZONA POZYTYWNE	LICZBA PODMIOTÓW KTÓRYM WYPŁACONO DOFINANSOWANIE (UMOWY)	KWOTA WYPŁACONEGO DOFINANSOWANIA ( W TYS. ZŁ)
<b>2020</b>	<b>1358</b>	<b>1230</b>	<b>1230</b>	<b>6 677,6</b>
FUNDUSZ PRACY	1345	1217	1217	6 608,2
PO WER	0	0	0	0,0
WRPO	13	13	13	69,4
<b>2021</b>	<b>279</b>	<b>217</b>	<b>217</b>	<b>1 230,0</b>
FUNDUSZ PRACY	255	193	193	1 080,2
PO WER	24	24	24	149,8
WRPO	0	0	0	0,0
<b>RAZEM:</b>	<b>1637</b>	<b>1447</b>	<b>1447</b>	<b>7 907,6</b>

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie na podstawie systemu Syriusz wg stanu na dn.30.06.2021r.

- c) niskooprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla mikroprzedsiębiorców (art.15zzd),

**Tabela 11. Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zzd ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).**

ROK	LICZBA WNIOSKÓW KTÓRE WPLYNĘŁY DO URZĘDU	LICZBA PODMIOTÓW KTÓRYM WYPŁACONO pożyczkę (UMOWY)	KWOTA WYPŁACONEGO DOFINANSOWANIA ( W TYS. ZŁ)
<b>2020</b>	<b>7679</b>	<b>7387</b>	<b>36 850,2</b>
<b>2021</b>	<b>127</b>	<b>35</b>	<b>175,0</b>
<b>RAZEM:</b>	<b>7806</b>	<b>7422</b>	<b>37 025,2</b>

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie na podstawie systemu Syriusz wg stanu na dn.30.06.2021r.



- d) niskoprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla organizacji pozarządowych (art.15zzda),

**Tabela 12. Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zzda ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).**

ROK	LICZBA WNIOSKÓW KTÓRE WPLYNĘŁY DO URZĘDU	LICZBA WNIOSKÓW ROZPATRZONA POZYTYWNE	LICZBA PODMIOTÓW KTÓRYM WYPŁACONO pożyczkę (UMOWY)	KWOTA WYPŁACONEGO DOFINANSOWANIA ( W TYS. ZŁ)
2020	100	86	86	284,5
2021	9	8	8	35,9
<b>RAZEM:</b>	<b>109</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>320,4</b>

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie na podstawie systemu Syriusz wg stanu na dn.30.06.2021r.

- e) dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla organizacji pozarządowych (art.15zze) oraz dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla kościelnej osoby prawnej (art.15zze<sup>2</sup>),

**Tabela 13. Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zze i 15 zze<sup>2</sup> ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).**

ROK	LICZBA WNIOSKÓW KTÓRE WPLYNĘŁY DO URZĘDU	LICZBA WNIOSKÓW ROZPATRZONA POZYTYWNE	LICZBA PODMIOTÓW KTÓRYM WYPŁACONO DOFINANSOWANIE (UMOWY)	KWOTA WYPŁACONEGO DOFINANSOWANIA ( W TYS. ZŁ)
2020	19	14	14	149,0
FUNDUSZ PRACY	19	14	14	149,0
PO WER	0	0	0	0
WRPO	0	0	0	0
2021	3	2	2	47,1
FUNDUSZ PRACY	3	2	2	47,1
PO WER	0	0	0	0
WRPO	0	0	0	0
<b>RAZEM:</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>196,1</b>

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie na podstawie systemu Syriusz wg stanu na dn.30.06.2021r.

f) dotacja dla mikro i małych przedsiębiorstw określonych branż (art.15zze<sup>4</sup>),

**Tabela 14. Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zze<sup>4</sup> ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).**

ROK	LICZBA WNIOSKÓW KTÓRE WPLYNĘŁY DO URZĘDU	LICZBA WNIOSKÓW ROZPATRZONA POZYTYWNE	LICZBA PODMIOTÓW KTÓRYM WYPŁACONO pożyczkę (UMOWY)	KWOTA WYPŁACONEGO DOFINANSOWANIA ( W TYS. ZŁ)
2020	140	36	36	265,0
2021	354	377	377	1 800,0
<b>RAZEM:</b>	<b>494</b>	<b>413</b>	<b>413</b>	<b>2 065,0</b>

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie na podstawie systemu Syriusz wg stanu na dn.30.06.2021r

**Tabela 15. Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zze<sup>4</sup> - rozporządzenie/ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).**

ROK	LICZBA WNIOSKÓW KTÓRE WPLYNĘŁY DO URZĘDU	LICZBA WNIOSKÓW ROZPATRZONA POZYTYWNE	LICZBA PODMIOTÓW KTÓRYM WYPŁACONO pożyczkę (UMOWY)	KWOTA WYPŁACONEGO DOFINANSOWANIA ( W TYS. ZŁ)
2021	2242	2139	2139	10 695,0

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie na podstawie systemu Syriusz wg stanu na dn.31.08.2021r.

g) dotacja dla mikro i małych przedsiębiorstw - Sklepiki szkolne (15zze<sup>4a</sup>).

Do dnia 30.09.2021 r. żaden wniosek nie wpłynął do Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie. Kwotę 500,0 tys. zł tut. urząd pracy nie wydatkował.

## 1.5. ŚRODKI FINANSOWE

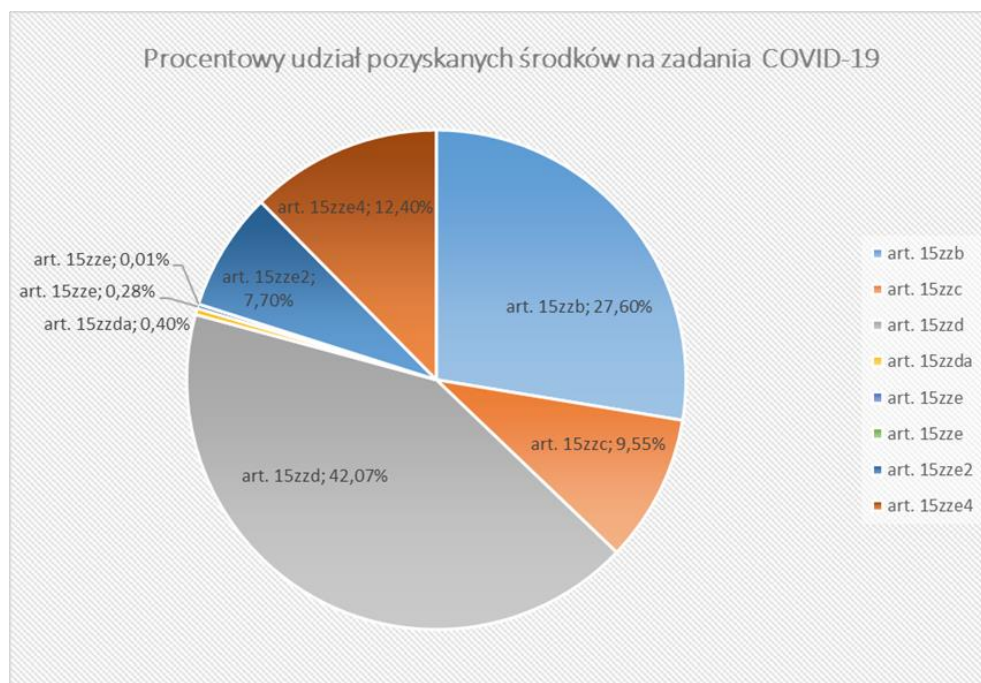
W 2020 r. ze środków krajowych (Fundusz Pracy) PUP pozyskał **879.168,63 zł**, z czego wydatkował **878.529,94 zł**.

W związku z ogłoszonym stanem epidemii spowodowanej rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-COV-2 ograniczenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w niektórych branżach, konieczność częściowego lub całkowitego zawieszenia działalności gospodarczej, redukcji etatów, miały bardzo duży wpływ na lokalny rynek pracy. Wzrosła stopa bezrobocia, a dwie firmy zgłosiły zwolnienia grupowe.

W celu łagodzenia tych skutków Urząd pozyskał dodatkowe środki na Program z rezerwy Ministra dla osób bezrobotnych, które straciły zatrudnienie w warunkach pandemii COVID-19 PUP w Lesznie w kwocie **600.000,00 zł**, z czego wydatkował **599.839,19 zł**.

Ponadto Urząd pozyskał **66.080.429,47 zł** ze Środków rezerwy Funduszu Pracy z przeznaczeniem na sfinansowanie działań w ramach Tarczy Antykryzysowej COVID-19, z czego wydatkował **59.380.879,52 zł**.

**Wykres 1. Udział procentowy pozyskanych środków w latach 2020 – 2021 na poszczególne zadania nałożone na Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1842 z póź. zm.).**



Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie w 2020 roku kontynuował realizację dwóch projektów:

1/ w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego (WRPO) pn. „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy w Lesznie i powiecie leszczyńskim”, adresowany do osób bezrobotnych powyżej 30 roku życia, Urząd dysponował limitem w kwocie **3.275.365,34 zł**, w tym: **1.860.000,00 zł** z przeznaczeniem na realizowania działań w ramach ustawy COVID-19,

2/ w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) pn. „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w Lesznie i powiecie leszczyńskim ”, kierowany do osób poniżej 30 roku życia Urząd dysponował limitem w kwocie **3.969.705,75 zł**, w tym: **2.643.570,53 zł** z przeznaczeniem na realizowania działań w ramach ustawy COVID-19.

W roku 2020 Powiatowy Urząd Pracy w ramach środków pozyskanych z UE (EFS) wydatkował kwotę **7.230.221,08 zł**, w tym na działania związane z realizacją instrumentów pomocowych dla przedsiębiorstw w związku z pandemią COVID-19 - **4.492.200,70 zł**.

**Tabela 16. Wydatki i formy wsparcia przeznaczone na działania aktywizacyjne realizowane w ramach projektów współfinansowanych z EFS**

L.p.	Wyszczególnienie	Kwota (w zł)	Liczba osób	Formy wsparcia
1.	w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego (WRPO) pn. „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy w Lesznie i powiecie leszczyńskim (V)” – bez COVID -19	1.414.402,38	141	prace interwencyjne (10), staże (34), szkolenia (25), środki na podjęcie dział. gosp (72)
2.	w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER), pn. „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w Lesznie i powiecie leszczyńskim (V)” - bez COVID-19	1.323.618,00	154	prace interwencyjne (5), staże (50), bon na zasiedlenie (18), szkolenia (33), środki na podjęcie działalności gospodarczej (48)
<b>razem</b>		<b>2.738.020,38</b>	<b>295</b>	

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

**Tabela 17. Wydatki i formy wsparcia przeznaczone na działania w związku z pandemią COVID-19 realizowane w ramach projektów współfinansowanych z EFS**

L.p.	Wyszczególnienie	Kwota (w zł)	Liczba osób	Formy wsparcia
1.	W ramach Wielk. Reg. Programu Operacyjnego (WRPO) pn. „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy w Lesznie i powiecie leszczyńskim (V)” - dot. COVID – 19	1.855.154,20	580	Art. 15 zzb - dofinans. kosztów wynagrodzeń pracowników (567 os.) Art. 15 zzc – dofinans. części kosztów działalności gospodarczej (13 os.)
2.	W ramach Programu Operac. Wiedza Edukacja Rozwój (POWER), pn. „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w Lesznie i powiecie leszczyńskim (V)” - dot. COVID – 19	2.637.046,50	582	Art. 15 zzb - dofinans. kosztów wynagrodzeń pracowników (582 os.)
<b>razem</b>		<b>4.492.200,70</b>	<b>1.162</b>	

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

### **Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)**

Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie sfinansował w 2020 r. ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego **355 szkoleń dla pracowników i pracodawców** z firm działających na lokalnym rynku pracy. Głównym celem wspomnianego działania jest wsparcie pracodawców i pracowników w pozyskaniu nowych lub aktualizacji posiadanych już kompetencji w celu zwiększenia ich konkurencyjności oraz dopasowania do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

Na realizację działań związanych z KFS Urząd pozyskał kwotę **776.600,00 zł.** (limit podstawowy - **678.400,00 zł** oraz środki z rezerwy Ministra w kwocie - **98.200,00 zł**).

Urząd wydatkował na ten cel łącznie **754.985,61 zł.** Kierując się priorytetami określonymi przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej wydał - **671.430,75 zł.** oraz wskazanym przez Radę Rynku Pracy - **83.554,86 zł.**

Na sfinansowanie form pomocy dla osób bezrobotnych, wsparcia pracodawców oraz pracowników z firm z terenu miasta Leszna i powiatu leszczyńskiego Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie wydatkował w **2020 r. kwotę w wysokości 68.844.455,34 zł.**

## 1.6. SKUTECZNOŚĆ W REALIZACJI DZIAŁAŃ

Urząd pracy jest kluczowym podmiotem oddziaływującym na lokalny rynek pracy, poprzez realizację ustawowych usług rynku pracy (takich, jak pośrednictwo pracy, czy poradnictwo zawodowe) oraz poprzez wdrażanie instrumentów rynku pracy, do których należy m.in. zatrudnienie subsydiowane. Działania te mają znaczenie nie tylko funkcjonalne (poprzez prowadzone działania ewidencyjne i aktywizacyjne osób bezrobotnych), ale także ekonomiczne. Środki finansowe otrzymywane z Funduszu Pracy, a także kwoty pozyskiwane dzięki projektom współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego, kształtują różne sfery gospodarcze lokalnego rynku pracy.

Osiągnięta przez Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie w 2020 r. wysoka wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej wynosi 85,02%. Wskaźnik efektywności kosztowej w 2020 r. wyniósł 9 425,00 zł, co sprawiło, że PUP w Lesznie spełniał kryteria określone przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej. Dobre wyniki osiągnięte przez Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie stanowią w głównej mierze rezultat racjonalnej polityki wewnętrznej. Projekty tworzone są z uwzględnieniem: potrzeb lokalnego rynku pracy, oczekiwań zarówno pracodawców, jak i osób bezrobotnych, analiz skuteczności wcześniej realizowanych programów. Świadomy wybór instrumentów wsparcia dla różnych grup beneficjentów oraz celowy dobór uczestników programów stanowi gwarancję realizacji każdego projektu i możliwości uzyskania wysokiej efektywności zatrudnieniowej po jego zakończeniu.

Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie nieustannie dostosowuje swoją ofertę tak, by była ona adekwatna do potrzeb lokalnego rynku oraz obowiązujących przepisów prawnych.

Pomimo nieprzewidywalnej i trudnej sytuacji w roku 2020 Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie realizował dotychczasowe zadania związane z aktywizacją zawodową osób bezrobotnych i przeciwdziałaniem bezrobociu (rejestracja osób bezrobotnych, terminowa wypłata świadczeń, kontakt z klientem UP, realizacja usług rynku pracy, wsparcie pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, realizacja programów aktywizacyjnych – subsydiowanych form wsparcia, legalizacja pracy cudzoziemców, rejestracja oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom, wydawania zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemca), jak również nowe zadania wynikające z ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, czyli tzw. „Tarczy Antykryzysowej”.

Środki wydatkowane były przez Urząd w sposób rzetelny i zgodny z zasadami rachunkowości. Wsparcie trafiło do uprawnionych podmiotów gospodarczych w zakresie określonym ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1842 z póź. zm.).

## **2. IDENTYFIKACJA WYZWAŃ I PROBLEMÓW LOKALNEGO RYNKU PRACY**

Modyfikacje zachodzące na lokalnym rynku pracy, jak i w całym kraju, determinują kształt i jakość relacji między pracodawcami – pracownikami – kandydatami do pracy oraz wpływają na warunki funkcjonowania przedsiębiorstw. Wpływ zróżnicowanych czynników społecznych, ekonomicznych i politycznych, echa pandemii koronawirusa, urbanizacja i zmiany w strukturze demograficznej społeczeństwa wymagają umiejętności elastycznego reagowania i szybkiego działania zgodnie z obowiązującymi trendami. Automatyzacja procesów produkcyjnych i postępujący rozwój nowych technologii przyczynia się do wzrostu wydajności gospodarek, ale tworzy też nowe formy wykluczenia społecznego i cyfrowego, jak *bezrobocie technologiczne*. Pracodawcy coraz częściej zgłaszają problemy z obsadzeniem wakatów, szczególnie tych, gdzie wymagane jest posiadanie nowych kwalifikacji (np. w branży IT). Pracownicy, którzy nie potrafią przystosować się do zmian lub nie wykazują otwartości na proces ciągłego uczenia się, wypadają z rynku. W szerszej perspektywie powoduje to trudności z realizacją idei kształcenia ustawicznego oraz efektywnym wykorzystywaniem kapitału ludzkiego.

W tak permanentnie zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej uczestnicy rynku pracy stają przed zadaniem szeroko rozpowszechnionej współpracy. Wszelkie działania instytucjonalne, wynikające z uregulowań prawnych, a także z lokalnych strategii rozwoju muszą zostać ukierunkowane na racjonalne rozwiązywanie problemów na rynku. Nadrzędnym celem, a zarazem wyzwaniem dla Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie staje się zatem wzmocnienie roli urzędu w kreowaniu sytuacji na lokalnym rynku pracy, w partnerstwie z pracodawcami, samorządem lokalnym oraz pozostałymi partnerami rynku pracy.

### **2.1. WPŁYW PANDEMII KORONAWIRUSA NA RYNEK PRACY**

Postępująca globalizacja przyczynia się do konieczności rozpatrywania wszelkich zjawisk gospodarczych, ekonomicznych, społecznych i politycznych, nie tylko w ujęciu miejscowym, ale także ponadregionalnym, czy międzynarodowym. Procesy zachodzące w odrębnych częściach świata, w dłuższej perspektywie warunkują to, co dzieje się na rynku krajowym, a w konsekwencji – na rynku lokalnym. I tak na przykład zaburzenia w procesie produkcyjnym na kontynencie azjatyckim, przyczyniają się do problemów z dostawami w innych obszarach świata, w tym w Polsce, Wielkopolsce i powiecie leszczyńskim.

Przekształcenie się wydarzeń o charakterze miejscowym do zjawiska globalnego ukazał wybuch pandemii koronawirusa i tempo jej rozprzestrzeniania się w kolejnych krajach. Jej skutki mają zróżnicowane natężenie lokalne, ale prognozuje się, że w dłuższej perspektywie determinować będą także zmiany ponadregionalne. W artykule „Rok z koronawirusem. Sześć przykładów, jak pandemia na zawsze zmieniła gospodarkę” na portalu Money.pl (<https://www.money.pl/gospodarka/rok-z-koronawirusem-szesc-przykladow-jak-pandemia-na-zawsze-zmienila-gospodarke-6614161610320512a.html>) wskazano trendy, których skutki jeszcze dłużej będą wpływać na gospodarkę, m.in.:

1. **Oszczędności** – szacuje się, że coraz więcej przedsiębiorstw będzie chciało budować bufory bezpieczeństwa i ciąć koszty (np. podróży służbowych w przypadku, gdy spotkanie może odbyć się online). Do całej kalkulacji biznesu doszło bowiem nowe ryzyko, czyli ryzyko prowadzenia firmy w warunkach lockdownu lub ograniczenia działalności w wyniku restrykcji. Z drugiej zaś strony pandemia przyspieszyła rozwój sektora usług elektronicznych, w tym przede wszystkim internetowej sprzedaży usług.
2. **Więcej robotów mniej ludzi** – W czasie pandemii firmy przyspieszyły prace nad maszynami, które mogą zastąpić pracę ludzką w tych branżach, gdzie dystans społeczny jest trudny do zachowania. Prowadzone analizy ukazują, że automatyzacja postępuje szczególnie w czasach recesji, gdyż poprzez wprowadzenia innowacji technologicznych zwiększa się produktywność gospodarek. Przynosi to jednak również zagrożenia – część pracowników może zostać wykluczona z rynku pracy i dotknięta koniecznością szybkiego przebranżowienia.
3. **Łańcuchy dostaw** – pandemia zwiększyła świadomość zależności światowych rynków od produkcji w Chinach, które są głównym dostawcą produktów, półproduktów i surowców w wielu branżach. Eksperti wskazują na konieczność większej dywersyfikacji dostaw albo zwiększenia zapasów, pomimo, że produkcja w Azji dalej będzie odgrywać tu istotną rolę. Z szacunków Międzynarodowego Funduszu Walutowego wynika, że chińska gospodarka szybko odbiła się po lockdownie i zakończyła 2020 rok na plusie, podczas gdy gospodarka strefy euro skurczyła się o ponad 7 proc. Dane te sugestywnie ukazują jak w najbliższym czasie będzie kształtował się rozkład sił na rynku światowym.
4. **"Whatever it takes"** – nawiązanie do słów prezesa NBP Adama Glapińskiego (cytującego byłego prezesa EBC Mario Draghiego), że zrobi wszystko co trzeba ("whatever it takes"), aby kryzys był łagodny. W polityce monetarnej podjęto niekonwencjonalne rozwiązania, jak skupowanie przez banki centralne obligacji rządowych czy też obligacji wspierających politykę publiczną. Dodatkowo Rada Polityki Pieniężnej obniżyła stopy procentowe prawie do zera, a stan taki utrzymywać może się przez wiele lat.
5. **Rola państwa** – w czasie pandemii eksperci zauważyli zwiększenie udziału państwa (w tym środków publicznych) w rozwiązywaniu problemów ekonomicznych przedsiębiorstw. W dłuższej perspektywie istnieje jednak obawa o uzależnienie się od takiej formy pomocy, a w konsekwencji zaburzenia rozwoju gospodarczego.

Obostrzenia wprowadzane w celu zapewnienia ochrony przed rozpowszechnianiem się wirusa SARS-CoV-2 dotknęły w szczególności branż związanych z bezpośrednią obsługą klienta (m.in.: gastronomia, hotelarstwo, branża eventowa). Z tego też względu sytuacja ekonomiczna najbardziej pogorszyła się w krajach, których dochód w przeważającej mierze zależy od wpływów z turystyki. Mimo początkowych obaw okazało się, że Polska osiągnęła stosunkowo dobre wyniki PKB, co w znacznym stopniu jest uwarunkowane oparciem gospodarki głównie na takich sektorach jak handel, przemysł i produkcja. Dodatkowe zabezpieczenie stanowił także wzrost gospodarczy wypracowany we wcześniejszych latach, który pozwolił zachować względną równowagę i minimalizować koszty pandemii.

W raporcie OECD pt. Przegląd Gospodarczy Polski 2020 (Economic Survey Poland), dokonano analizy stanu polskiej gospodarki (<https://www.gov.pl/web/oecd/przegląd->



gospodarczy-polski-2020, [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-poland\\_1999060x](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-poland_1999060x)). Publikacja zawiera zarówno ocenę wpływu pandemii COVID-19, jak i rekomendacje Organizacji dot. perspektyw rozwoju przedsiębiorstw i rynku w kraju. Autorzy raportu prognozują, że dobra koniunktura w Polsce sprzed okresu pandemii przełoży się na szybkie przezwyciężenie negatywnych skutków kryzysu. Twórcy raportu pozytywnie ocenili wprowadzenie pakietu finansowego wsparcia w ramach kolejnych tarcz antykryzysowych oraz politykę pieniężną w Polsce. Zdaniem ekspertów działania te umożliwiły przeciwdziałanie obniżeniu aktywności gospodarczej i bezrobociu, a także uchroniły gospodarstwa domowe przed spadkiem dochodów. Z drugiej strony wygenerowały jednak zauważalny wzrost zadłużenia publicznego.

W publikacji wskazano również aktualne problemy polskiej gospodarki, w tym m.in.: spowolnienie wydajności sektora polskich MŚP, wciąż niski poziom cyfryzacji firm i pracowników oraz stosunkowo wolniejszy niż w innych krajach OECD rozwój infrastruktury lokalnej. Podkreślono, że jednym ze skutków pandemii może być wzrost nierówności, zwłaszcza wśród samozatrudnionych i pracujących na umowach czasowych (w tym umowach cywilnoprawnych) oraz wykluczonych technologicznie. W związku z tym zaproponowano szereg działań zaradczych, które w efekcie mają przyczynić się do zwiększenia produktywności i zmniejszenia dysproporcji regionalnych. Rekomenduje się m.in.: ograniczenie obciążeń administracyjnych, reformę systemu podatkowego, wspieranie dzielenia się najlepszymi praktykami zarządzania i działań eksportowych, pobudzanie inwestycji w umiejętności i kształcenie ustawiczne, dalszy rozwój systemu opieki nad dziećmi oraz powrót do rozwiązań podwyższających i zrównujących wiek emerytalny kobiet i mężczyzn.

Globalne zmiany, które zaszły w wyniku pandemii i rozwoju technologicznego przekładają się również na sytuację na leszczyńskim rynku pracy. Trendy obecne w gospodarce światowej i krajowej warunkują zachowania lokalnych przedsiębiorców i pracowników. Rolą instytucji rynku pracy staje się zaś tworzenie warunków do współpracy, rozwoju przedsiębiorczości i kompetencji.

## **2.2. GRUPY RYZYKA**

Lokalny rynek pracy kształtowany jest zarówno przez podaż i popyt na pracę, jak również przez jakość wzajemnych relacji między jego uczestnikami. W ostatnich latach obserwuje się korzystną koniunkturę gospodarczą w regionie, której w dłuższej perspektywie czasowej nie zaszkodziła nawet epidemia koronawirusa. Rynek pracy w powiecie leszczyńskim i w obrębie samego miast Leszna charakteryzuje się obecnie niskim poziomem bezrobocia rejestrowanego. Dominuje pogląd, że osoby poszukujące pracy i bezrobotne, które są rzeczywiście zainteresowane podjęciem zatrudnienia, najczęściej nie mają trudności ze znalezieniem pracy. Niemniej jednak wysoki poziom rozwoju gospodarczego nie przekłada się na wysokość wynagrodzeń.

Stanowi to jeden z czynników wpływających na trudności pracodawców z realizacją potrzeb kadrowych. W wielu sektorach zaczyna brakować nowych kandydatów do pracy, a także pojawiają się trudności z utrzymaniem w zatrudnieniu już wykwalifikowanych pracowników. Łatwość zmiany pracy i tworzenie się tzw. *rynku pracownika* powoduje

odchodzenie od koncepcji linearnej ścieżki kariery i zawodu na całe życie, na rzecz szybkiej reakcji na zmiany, uczenia się i rozwijania kwalifikacji.

W takich realiach na rynku pracy wciąż funkcjonują jednak osoby, które ze względu na określone uwarunkowania mają znaczne trudności z podjęciem lub utrzymaniem zatrudnienia. Pomimo, że urzędy pracy mogą zastosować w pierwszej kolejności wobec nich dodatkowe instrumenty wsparcia, zdarza się, że oferowana pomoc jest niewystarczająca lub nieefektywna. Dotyczy to przede wszystkim osób z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021r. poz. 1100 z późn. zm.). Opracowanie skutecznych sposobów ich aktywizacji zawodowej, wzbudzenia motywacji i wykorzystania potencjału stanowi ogromne wyzwanie dla instytucji rynku pracy. Główne problemy związane z podjęciem przez te osoby zatrudnienia uwzględniono w tabeli poniżej.

**Tabela 18. Identyfikacja problemów osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy**

<b>Grupa w szczególnej sytuacji na rynku pracy</b>	<b>Przyczyny problemów z wejściem/powrotem na rynek pracy</b>
Bezrobotni do 30 r.ż.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brak lub niewielki zasób doświadczenia zawodowego,</li> <li>• występowanie szczególnej grupy nieaktywnych edukacyjnie i zawodowo, zwanych NEET (od ang. neither in employment, education or training) - młodzi nie uczący się, nie pracujący i nie uczestniczący w żadnych formach doksztalcania, zagrożeni trwałą utratą związku z rynkiem pracy, a w konsekwencji wykluczeniem zawodowym i marginalizacją społeczną,</li> <li>• brak wiedzy osób młodych o rynku pracy, przypadkowe decyzje zawodowe, analizowanie sytuacji i problemów zawodowych w sposób powierzchowny,</li> <li>• rozbieżność oczekiwań absolwentów szkół i pracodawców (np. co do wynagrodzenia, rodzaju umów), przekonanie części młodzieży, iż ukończenie edukacji w wybranej dziedzinie jest warunkiem wystarczającym do ubiegania się o pracę,</li> <li>• zacieranie granic pomiędzy życiem w świecie realnym a wirtualnym;</li> </ul>
Bezrobotni długotrwale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brak motywacji do podjęcia pracy, niechęć do zmiany, akceptowanie aktualnego stanu, bierność, brak motywacji, wyuczona bezradność,</li> <li>• bariery wewnętrzne (zaniżona samoocena, lęk przed pracodawcą obawa przed niesprostaniem nowym zadaniom zawodowym) ,</li> <li>• stosunkowo częste występowanie w tej grupie zjawisk o charakterze patologicznym,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dezaktualizacja kwalifikacji, wiedzy i umiejętności związana z długim czasem pozostawania bez pracy,</li> <li>• narażenie na wykluczenie zawodowe, społeczne, technologiczne;</li> </ul>
Bezrobotni powyżej 50 r.ż.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brak gotowości do podnoszenia kompetencji, przekwalifikowania zawodowego, niechęć do zmiany profesji,</li> <li>• brak kwalifikacji odpowiednich do wykonywania pracy w warunkach postępu technologicznego i cyfryzacji,</li> <li>• wysokie wymagania odnośnie przyszłej pracy, płacy, rodzaju zatrudnienia,</li> <li>• brak wiedzy na temat aktualnych procesów zachodzących na rynku pracy,</li> <li>• przyzwyczajenie do modelu <i>zawodu na całe życie</i> i pracy w jednym miejscu przez wiele lat,</li> <li>• problemy zdrowotne,</li> <li>• narażenie na <i>zjawisko ageizmu</i> ze strony pracodawców;</li> </ul>
Bezrobotni korzystający ze świadczeń opieki społ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brak przekonania o celowości podjęcia pracy w obawie przed utratą świadczeń,</li> <li>• zwiększona częstotliwość podejmowania pracy w tzw. „szarej strefie”,</li> <li>• występowanie zjawiska <i>bezrobocia pokoleniowego</i>, dobrowolnego, nie podejmowanie pracy staje się stylem życia;</li> </ul>
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 r.ż. lub dziecko niepełnosprawne do 18 r.ż.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trudności w pogodzeniu obowiązków rodzicielskich z możliwościami podjęcia pracy,</li> <li>• niedostateczna liczba miejsc dla dzieci w placówkach opieki dziennej, lub niedostosowanie ich godzin pracy do wymagań rynkowych,</li> <li>• problem dotyczy zwłaszcza kobiet, które w głównej mierze sprawują opiekę nad dziećmi, przez co postrzegane są jako mniej dyspozycyjne,</li> <li>• dyskryminujące praktyki pracodawców w obawie przed kosztami związanymi z potencjalnym lub realnym rodzicielstwem (np. urlopy rodzicielskie, opieka nad chorym dzieckiem);</li> </ul>
Bezrobotni niepełnosprawni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,</li> <li>• ograniczenia zdrowotne utrudniające wykonywanie niektórych zawodów, prac,</li> <li>• dyskryminacja na rynku pracy, stereotypy i uprzedzenia;</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

Szczegółne wyzwanie dla doradców klienta, zatrudnionych w urzędzie pracy, stanowi skuteczna aktywizacja bezrobotnych ze wskazanych powyżej grup ryzyka. Dobór form pomocy

powinien uwzględniać zarówno potencjał zawodowy klientów, jak i szanse ich trwałego powrotu na rynek pracy.

Wśród osób z grup ryzyka wskazać można przynajmniej 3 podgrupy. Pierwsza to bezrobotni, których szczególna sytuacja na rynku pracy wynika wyłącznie z uwarunkowań zawodowych. To np. osoby młode, dopiero wchodzące na rynek pracy, rozpoczynające swoją karierę i zdobywające pierwsze doświadczenia zawodowe. W ich przypadku właściwe zdefiniowanie problemu zawodowego, zastosowanie działań wzbudzających motywację, przygotowanie do poruszania się na rynku pracy oraz wdrożenie odpowiednich form wsparcia (np. staży), umożliwiłaby najefektywniejszą i najbardziej długofalową aktywizację.

Drugą grupę tworzą osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które są niejednokrotnie także w trudnej sytuacji życiowej. Determinuje to w znaczący sposób ich ograniczone możliwości poszukiwania i podjęcia pracy oraz naraża na zjawisko wykluczenia zawodowego i społecznego. W przypadku tej grupy skuteczna aktywizacja zależna jest od oferowania zintegrowanego wsparcia oraz współdziałania w rozwiązywaniu problemów różnych podmiotów, jak chociażby instytucji pomocy społecznej, ośrodków opieki dziennej, poradni zdrowia psychicznego czy opieki medycznej.

Największe wyzwanie dla doradców klienta stanowi jednak praca z osobami zarejestrowanymi w celu uzyskania uprawnień do bezpłatnego ubezpieczenia zdrowotnego lub innych świadczeń. Bezrobotni z tej grupy nie wykazują motywacji do podjęcia zatrudnienia, ani zainteresowania wsparciem ze strony urzędu pracy. Ich kontakty z doradcami klienta ograniczają się w zasadzie do stawiennictwa w wyznaczonych obligatoryjnie terminach. W stosunku do tej grupy działania aktywizujące inicjowane przez pracowników urzędu mają małe szanse powodzenia. Stąd też coraz częściej pojawiają się projekty przekazania zadania związanego ze zgłaszaniem do ubezpieczeń zdrowotnych osób bezrobotnych do innej instytucji.

Publiczne Służby Zatrudnienia stoją zatem przed zadaniem optymalnej realizacji celów aktywnej polityki rynku pracy i promocji zatrudnienia. Oferowane usługi i instrumenty wsparcia powinny charakteryzować się zarówno dostępnością, jak i zindywidualizowanym ukierunkowaniem. Niezwykle istotną staje się również systematyczna współpraca podmiotów rynku pracy oraz innych instytucji społecznego wsparcia.

### 2.3. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW

Raport ManpowerGroup *Niedobór talentów. Raport 2021* (<https://www.manpowergroup.pl/2021/07/19/niedobor-talentow-raport-2021>) wskazuje, że w skali międzynarodowej trudności z pozyskaniem nowych pracowników dotyczą nawet 69% pracodawców. W Polsce wynik ten jest jeszcze wyższy, a problemy z wypełnieniem luk kadrowych wykwalifikowanymi kandydatami zgłasza aż 81% firm. Pracodawcy stają przede wszystkim przed wyzwaniem znalezienia takich pracowników, którzy posiadają nie tylko odpowiednie kwalifikacje (w tym cyfrowe), ale i tzw. *kompetencje miękkie*. Twórcy raportu wskazują 5 najbardziej pożądanych specjalizacji na krajowym rynku pracy:

- Pracownicy obszaru logistyki,
- Operatorzy produkcji maszyn,

- Pracownicy działu IT,
- Pracownicy administracji i obsługi biura,
- Pracownicy bezpośredniej obsługi klienta.

Poza tzw. *kompetencjami twardymi* do wykonywania określonych czynności zawodowych, wśród pracodawców coraz bardziej na znaczeniu zyskują takie umiejętności potencjalnych pracowników jak:

- odpowiedzialność, rzetelność, dyscyplina,
- logiczne myślenie, rozwiązywanie problemów,
- inicjatywa,
- krytyczne myślenie, zdolności analityczne,
- odporność i elastyczność.

Na skutek epidemii koronawirusa od 2020r. obserwuje się transformację umiejętności na niespotykaną przez kilkadziesiąt lat skalę. Prognozuje się, że praca przyszłości będzie charakteryzowała się większą elastycznością i różnorodnością. Choć nadal blisko 8 na 10 badanych przedsiębiorców uważa, że ponad 76% funkcji w ich firmie wymaga realizowania zadań w miejscu pracy, to w zarządzania kadrami dostrzega się już pewne zmiany. Coraz więcej organizacji stara się zwiększać elastyczność stanowisk i pozostawia pracownikom większą swobodę w sposobie wykonywania obowiązków służbowych. Na podstawie wyników badania przeprowadzonego przez ManpowerGroup można wskazać, iż pracodawcy planują (respondenci mieli możliwość wyboru kilku opcji):

- 39% - elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- 33% - połączenie pracy zdalnej z wykonywaniem zadań w siedzibie firmy,
- 15% - elastyczne godziny pracy,
- 12% - wybór miejsca pracy,
- 5% - podział stanowiska pomiędzy kilka osób,
- 3% - brak decyzji,
- 42% - brak możliwości uelastycznienia pracy.

W 2021r. na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie firma INDEKS Ośrodek Badań Społecznych przeprowadziła badanie pn. ***Bariery i problemy lokalnego rynku pracy oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje, kompetencje i umiejętności.*** Analiza dotyczyła w większości firm prywatnych – 96,9%, w porównaniu z 3,1% przedsiębiorstw państwowych. Największy odsetek badanych podmiotów – 74,5% ogółu stanowili pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników. 22,6% firm biorących udział w badaniu zatrudnia od 10 do 49 pracowników. Firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowiły 2,3% badanej próby, natomiast podmioty zatrudniające od 250 do 999 pracowników – 0,6% ogółu badanych przedsiębiorstw. Na potrzeby badania wyróżniono pięć przedziałów czasowych, związanych z okresem funkcjonowania przedsiębiorstw. Największy odsetek stanowiły przedsiębiorstwa, które funkcjonują na lokalnym rynku od 6 do 15 lat – 49,1%. 24,6% badanych firm działa na rynku od 16 do 25 lat, 12,6% – krócej niż 5 lat, 11,7% – od 26 do 35 lat, natomiast 2,0% to podmioty najstarsze funkcjonujące powyżej 35 lat. Największy odsetek badanych firm – 44,0% to podmioty działające na terenie całego kraju. 13,7% przedsiębiorstw prowadzi działalność w obrębie województwa wielkopolskiego, natomiast 21,4% – w obrębie powiatu

leszczyńskiego. Lokalnie w obrębie gminy działa 17,2% badanych podmiotów. Na obszarze całej Europy i świata działalność prowadzi 3,7% podmiotów. Uwzględnienie profilu działalności pozwala wyróżnić następujące grupy spośród firm objętych badaniem: przedsiębiorstwa prowadzące działalność usługową – 72,6%, przedsiębiorstwa handlowe - 14,9%, przedsiębiorstwa produkcyjne - 11,1%, instytucje i urzędy - 1,4%.

Ponad 80% badanych podmiotów odczuwa bezpośrednie skutki związane z epidemią koronawirusa. Zdecydowana większość respondentów (69,1%) uważa, że pandemia doprowadziła do zmniejszenia liczby klientów. Wśród innych jej negatywnych efektów wskazano także: trudności z pozyskaniem nowych klientów, spadek obrotów, konieczność zamknięcia lub zawieszenia działalności gospodarczej na kilka miesięcy, konieczność redukcji etatów. Z pomocy Państwa w ramach *Tarczy Antykryzysowej* skorzystało 78,3% badanych pracodawców. Przedsiębiorcy, którzy skorzystali z mechanizmów wsparcia świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie wyrażali zadowolenie z otrzymanej pomocy (blisko 90% respondentów).

Pomimo, iż pracodawcy odczuli negatywny wpływ pandemii w zakresie prowadzonej przez nich działalności, 78,0% z nich prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia w perspektywie 3-letniej, a 15,1% badanych planuje przyjęcie nowych pracowników. Tylko 6,9% pracodawców przewiduje redukcje etatów w prowadzonych przez nich firmach.

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło zatrudniania pracowników w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie, przez lokalnych pracodawców. Większość badanych firm – 56,9% w analizowanym okresie nie zatrudniła nowych osób. Pracodawcy, którzy przyjęli do pracy nowych pracowników (43,1% respondentów) najczęściej zatrudniali na takie stanowiska jak: sprzedawca, pracownik fizyczny, pracownik biurowy, pracownik budowlany, operator maszyn, murarz, kierowca C-E, mechanik, pracownik produkcji, księgowy, stolarz, ślusarz, kasjer-sprzedawca, kosmetolog, nauczyciel oraz spawacz.

Najczęstsza przyczyną rekrutacji kandydatów do pracy stanowiła naturalna rotacja pracowników, wynikająca z fluktuacji zatrudnienia (przyjęcia nowych pracowników na stanowiska osób odchodzących z pracy z powodu znalezienia innego zatrudnienia lub też przejścia na emeryturę). Taki powód wskazało 46,4% badanych firm. Część badanych przedsiębiorstw, które w analizowanym okresie zatrudniało nowych pracowników – 37,1% przyjmowało ich ze względu na dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa. Poszerzanie zakresu działalności firmy wskazało 27,2% badanych, a wzrost popytu na produkty/usługi firmy – 18,5% badanych. Blisko co dziesiąta badana firma (9,9%) zatrudniająca nowych pracowników wskazała na zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów. Pozostałe powody przyjęć pracowników przedstawiono na wykresie 2.

**Wykres 2. Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy (N=151, w%)**



\*/ Suma odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Źródło: Bariery i problemy lokalnego rynku pracy oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje, kompetencje i umiejętności.

Pracodawcy uczestniczący w badaniu określili również zestaw kwalifikacji i kompetencji, które powinny posiadać osoby ubiegające się o pracę. Najczęściej wskazywali: prawo jazdy, umiejętności z zakresu budownictwa, obsługę komputera, znajomości metod sprzedaży bezpośredniej, umiejętność obsługi kasy fiskalnej. Na inne uprawnienia i kwalifikacje zwraca uwagę 9,4% badanych firm. Do pozostałych oczekiwanych kompetencji i umiejętności (niewymienione w kwestionariuszu ankiety) zaliczyć należy: kosmetyczne, elektromechanika pojazdowa, badania wysokościowe, obsługa tokarek i frezarek, kwalifikacje archeologiczne, elektryczne, ochroniarskie, trenerskie, umiejętność pływania, dekarские oraz rzeźnicze. Blisko co dziesiąty badany pracodawca wskazał: umiejętność obsługi urządzeń biurowych oraz podstawową wiedzę z zakresu księgowości, ekonomii i finansów. Pozostałe umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców przedstawiono na wykresie 3.

**Wykres 3. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców (N=350, w%)**



\*/ Suma odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Źródło: *Bariery i problemy lokalnego rynku pracy oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje, kompetencje i umiejętności.*

Największy odsetek badanych pracodawców, przy wyborze kandydata do pracy kieruje się przede wszystkim posiadanymi kwalifikacjami przez osobę ubiegającą się o dane stanowisko (76,6% wskazań) pracy oraz chęcią do pracy i jego motywacją (56,3% odpowiedzi). Na wybór kandydata do pracy wpływa także jego doświadczenie zawodowe i osiągnięte sukcesy oraz poziom wykształcenia. Innymi cechami, które brane są pod uwagę podczas procesu rekrutacji i zatrudnienia są także dyspozycyjność oraz cechy osobowościowe kandydata do pracy. Pozostałe odpowiedzi przedstawiono na wykresie 4.



**Wykres 4. Powody wyboru danego kandydata do pracy (N=350, w%)**

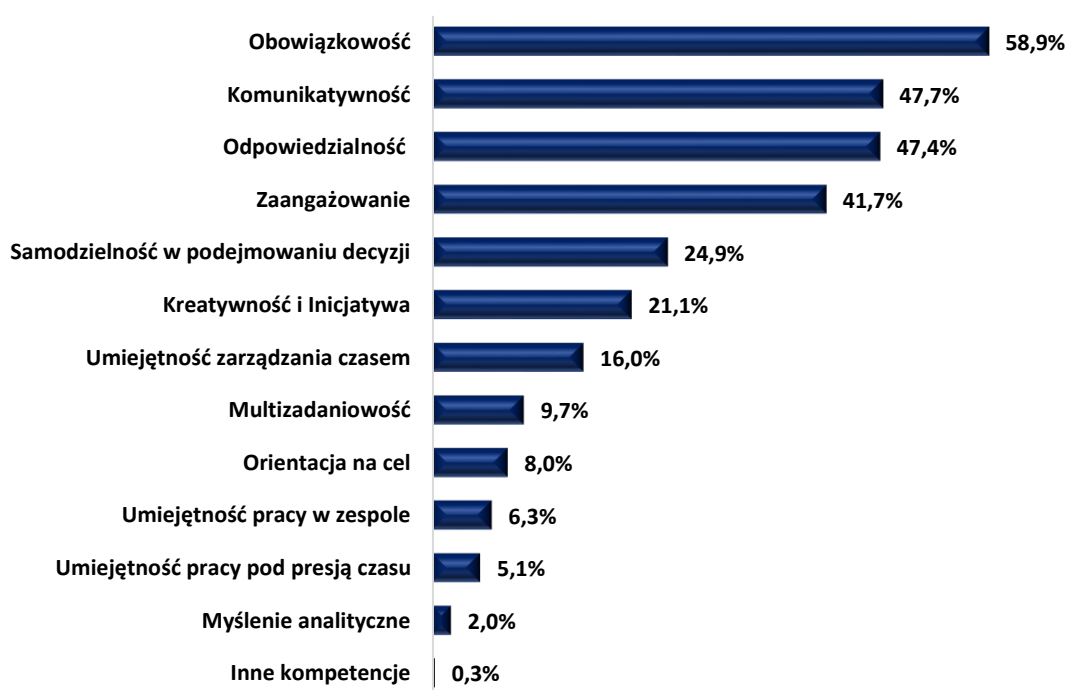


\*/ Suma odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Źródło: Bariery i problemy lokalnego rynku pracy oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje, kompetencje i umiejętności.

Jednym z nadrzędnych celów projektu badawczego było określenie i wskazanie kompetencji kluczowych, które zdaniem lokalnych pracodawców powinni posiadać potencjalni pracownicy. Ma to istotne znaczenie w wyznaczeniu przyszłych działań szkoleniowych ukierunkowanych potrzebami przedsiębiorców. Badani pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy oczekują najczęściej takich predyspozycji, cech i kompetencji kluczowych jak: obowiązkowość, komunikatywność oraz odpowiedzialność. Wymienione cechy wskazało odpowiednio 58,9%, 47,7%, oraz 47,4% respondentów. Według badanych pracodawców duże znaczenie ma także zaangażowanie w pracę – 41,7% wskazań. Pozostałe predyspozycje wskazał zdecydowanie mniejszy odsetek badanych. Wszystkie oczekiwane kompetencje przedstawiono na wykresie 5.

**Wykres 5. Oczekiwane predyspozycje, cechy i kompetencje (N=350, w%)**



\*/ Suma odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Źródło: *Bariery i problemy lokalnego rynku pracy oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje, kompetencje i umiejętności.*

Według informacji od pracodawców dostęp do kadry pracowniczej w Lesznie i powiecie leszczyńskim jest niewystarczający. Zdecydowana większość badanych – łącznie 72,3% dostrzega trudności z pozyskaniem nowych pracowników. Przedsiębiorcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym sygnalizują problemy z zaspokojeniem potrzeb kadrowych. Dodatkowo niski poziom bezrobocia w Lesznie i powiecie leszczyńskim w znacznym stopniu ogranicza możliwości rekrutacyjne. Problem stanowią także coraz wyższe wymagania płacowe pracowników, co skutkuje rosnącą konkurencją na rynku pracy. Mniejsze firmy nie są w stanie konkurować z większymi podmiotami pod względem oferowanych wynagrodzeń oraz dodatkowych świadczeń socjalnych.

Pracodawców poproszono także o wskazanie zawodów i specjalności, których najbardziej brakuje obecnie na lokalnym rynku pracy. Zdaniem respondentów na lokalnym rynku najtrudniej znaleźć także kandydatów do pracy w takich zawodach jak: lekarz, pracownik budowlany, pracownik fizyczny, kierowca C-E, spawacz, sprzedawca-kasjer, informatyk, pielęgniarka, elektryk, stolarz, elektromechanik oraz ślusarz. Wyniki te pokrywają się w znacznym stopniu z analizami prowadzonymi w ramach badania **Barometr zawodów**.

**Barometr zawodów** to badanie, które pozwala diagnozować potrzeby kadrowe pracodawców i przeprowadzane jest corocznie od 2015 r. Do roku 2019 r. realizowany był równoległe do prowadzonego w całej Polsce badania ilościowego pod nazwą *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN)*. Decyzją Ministerstwa Rodziny, Pracy

i Polityki Społecznej, od roku 2020, z racji swojej komplementarności, badania te zostały połączone i jako *Barometr zawodów* stanowią jakościową analizę sytuacji na rynku pracy.

Badanie pozwala określić jak kształtować się będzie relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku. Analiza dzieli zawody na trzy grupy:

- deficytowe – w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców,
- zrównoważone – w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców,
- nadwyżkowe – w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców.

*Barometr zawodów* przeprowadzany jest w formie dyskusji – metodą „panelu ekspertów”, w którego skład wchodzi pracownicy urzędu pracy i inni przedstawiciele instytucji rynku pracy. Na podstawie posiadanej przez nich wiedzy dokonywana jest kompleksowa ocena sytuacji na lokalnym i ponadregionalnym rynku pracy oraz zachodzących na nich zmian. Ponieważ analiza ta wykracza poza zwykłe dane statystyczne, przedstawia w sposób bardziej adekwatny rzeczywistą relację podaży do popytu w aktualnych warunkach gospodarczych.

Wyniki badania są istotne w planowaniu zadań strategicznych urzędu, w tym działań o charakterze długofalowym. Wykorzystuje się je m.in. przy opracowywaniu corocznych planów szkoleń, określaniu najbardziej efektywnych form wsparcia pracodawców oraz tworzeniu założeń cyklicznej współpracy z innymi uczestnikami rynku pracy. Z drugiej zaś strony dane prezentowane w *Barometrze zawodów* są wiarygodnym źródłem informacji o sytuacji lokalnym i krajowym rynku pracy dla pracodawców/potencjalnych inwestorów (możliwość pozyskania pracowników), szkół i uczelni wyższych (dostosowanie oferty kształcenia), uczniów i studentów (wybór drogi edukacyjno-zawodowej).

Według „Barometru zawodu” w 2021 r. prognozuje się zapotrzebowania na specjalistów i fachowców w zawodach technicznych, w szczególności związanych z rozwojem nowych technologii, cyfryzacją, automatyzacją procesów produkcji i branżą IT (t.j.: administratorów stron internetowych, analityków i operatorów systemów teleinformatycznych, grafików komputerowych, inżynierów elektryków i energetyków, mechaników maszyn, monterów elektroników, projektantów i administratorów baz danych, programistów, specjalistów elektroniki, automatyki i robotyki). W związku z dobrą koniunkturą gospodarczą i nowymi inwestycjami wskazuje się także deficyt pracowników w sektorze budowlanym, w tym: betoniarzy i zbrojarzy, brukarzy, cieśli i stolarzy budowlanych, dekarzy, elektryków, monterów instalacji budowlanych, murarzy i tynkarzy, pracowników robót wykończeniowych, robotników budowlanych, stolarzy budowlanych, operatorów sprzętu do robót ziemnych. Wśród innych grup zawodowych, w których przewidywany jest niedobór kandydatów do pracy, wymienia się: blacharzy, lakierników i mechaników samochodowych, kierowców autobusów i samochodów ciężarowych, krawców, lekarzy, magazynierów, nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu, ogrodników i sadowników, pielęgniarek i położnych, pracowników produkcyjnych, pracowników służb mundurowych, samodzielnych księgowych, spedytorów i logistyków, ślusarzy, tapicerów.

### 3. ANALIZA SWOT LOKALNEGO RYNKU PRACY

Tabela 19. Analiza SWOT

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>• niewielki wpływ negatywnych skutków pandemii na lokalny rynek pracy, zachowanie stabilnej sytuacji ekonomiczno-gospodarczej,</li> <li>• dobrze rozwinięty sektor przemysłowy, usługowy i handlowy,</li> <li>• świadomość znaczenia i podejmowanie współpracy pomiędzy różnymi instytucjami, tworzenie podstaw partnerstwa lokalnego,</li> <li>• dobrze rozwinięta sieć szkół średnich na terenie powiatu, zróżnicowane kierunki kształcenia w technikach,</li> <li>• obecność uczelni wyższych na lokalnym rynku edukacyjno-zawodowym,</li> <li>• niski odsetek osób zatrudnionych w rolnictwie,</li> <li>• bliskość dużych ośrodków wojewódzkich (Poznań, Wrocław), dobrze rozwinięta infrastruktura umożliwiająca podejmowanie zatrudnienia również na ich terenie,</li> <li>• stosunkowo wysoki poziom przedsiębiorczości mieszkańców powiatu, podejmowanie własnej działalności gospodarczej przez osoby fizyczne,</li> <li>• realizacja programów pomocowych i wspierających przedsiębiorczość</li> <li>• zainteresowanie pracodawców i pracowników podnoszeniem kwalifikacji (szczególna rola środków KFS),</li> <li>• nowe inwestycje, w tym budowlane i związane z rozbudową infrastruktury,</li> <li>• kompetentna, wykwalifikowana i doświadczona kadra zatrudniona w PUP,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stosunkowo niski poziom płac, zwłaszcza w zakresie wynagrodzeń wykazywanych przy legalnym zatrudnieniu,</li> <li>• wysokie, pozapłacowe koszty pracy, mnogość składek i podatków,</li> <li>• ograniczanie kosztów zatrudnienia poprzez wdrożenie działań niekorzystnych dla lokalnych pracowników np. zatrudnianie cudzoziemców za niższą stawkę, zlecanie usług firmom outsourcingowym,</li> <li>• duży odsetek długotrwale bezrobotnych wśród osób zarejestrowanych w PUP,</li> <li>• „szara strefa”, szczególnie w branży budowlanej,</li> <li>• uczelnie wyższe funkcjonujące na terenie powiatu, kształcące wielu studentów w jednym kierunku (pedagogika),</li> <li>• deficyty oraz zjawisko starzenia się kadry w niektórych zawodach,</li> <li>• niedobory absolwentów szkół branżowych, brak „fachowców”,</li> <li>• słabe przygotowanie praktyczne absolwentów do wykonywania pracy,</li> <li>• niski poziom mobilności zawodowej oraz brak gotowości do przekwalifikowania,</li> <li>• nieadekwatność popytu i podaży na rynku pracy - brak miejsc pracy atrakcyjnych z punktu widzenia osób poszukujących pracy, przy jednoczesnych problemach pracodawców z pozyskaniem pracowników,</li> <li>• sezonowość ofert pracy, powtarzające się informacje o wolnych wakatach w niektórych firmach,</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>gotowość pracowników urzędu pracy do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, poprzez szkolenia i kształcenie ustawiczne,</li> <li>przygotowanie urzędu pracy do świadczenia usług również w formie zdalnej (porady zawodowe online, wirtualne spotkania z pracodawcami),</li> <li>rozwój działań marketingowych promujących usługi PUP, budowanie pozytywnego wizerunku urzędu jako partnera na rynku pracy (wykorzystanie nowoczesnych technologii, Internetu, organizowanie imprez, targów)</li> <li>zaangażowanie PUP we współpracę z pracodawcami oraz innymi podmiotami otoczenia biznesu (w tym z instytucjami szkoleniowymi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nierównomierny rozwój w powiecie – szybszy postęp w miastach w stosunku do terenów wiejskich,</li> <li>rozwarstwienie ekonomiczne lokalnej społeczności,</li> <li>występowanie zjawiska dziedziczenia bezrobocia i uzależnienia od pomocy społecznej w kolejnych pokoleniach (rejestrowanie się w PUP kolejnych członków jednej rodziny),</li> <li>biurokratyzacja i procedury ograniczające skuteczność działania przedsiębiorców,</li> <li>okresowość dostępnych środków finansowych na realizację aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i wsparcia pracodawców,</li> <li>stosunkowo duża liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych wyłącznie w celu ubezpieczenia zdrowotnego lub pobierania świadczeń,</li> <li>mała liczba ofert umożliwiających godzenie obowiązków rodzicielskich i zawodowych.</li> </ul>
<b>Szanse</b>	<b>Zagrożenia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa,</li> <li>stopniowe dostosowywanie ofert edukacyjnych do potrzeb rynku pracy (np. studia dualne, kształcenie w zawodach technicznych),</li> <li>wdrożenie systemu wymiany informacji pomiędzy sektorem edukacyjnym a przedsiębiorcami, rosnące zainteresowanie pracodawców „współpracą ze szkołami,</li> <li>duża różnorodność programów pomocowych wspierających różne grupy uczestników rynku pracy (pracodawców, pracowników, osoby bezrobotne),</li> <li>możliwość i skuteczne pozyskiwanie przez urząd pracy dodatkowych środków wspierających tworzenie miejsc pracy i aktywizację zawodową,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>możliwy wpływ negatywnych skutków pandemii na lokalny rynek pracy w kolejnych latach,</li> <li>uzależnienie regionalnych producentów od dostaw z rynków wschodnich,</li> <li>niekorzystna sytuacja demograficzna, struktura ludności według wieku świadcząca o starzeniu się społeczeństwa,</li> <li>brak nowoczesnych rozwiązań w zakresie promocji pracy osób powyżej 50 r.ż., a także w wieku emerytalnym, które chciałyby pozostać aktywne zawodowo,</li> <li>dokonywanie przez młodzież nieprzemyślanych wyborów edukacyjno-zawodowych - kształcenie się w przypadkowych profesjach, nieracjonalne wybory szkół,</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozwój stref ekonomicznych, w obrębie których mogą powstawać nowe firmy, duży potencjał terenów inwestycyjnych,</li> <li>• rozwój infrastruktury, inwestycje tworzące miejsca pracy,</li> <li>• rosnąca liczba placówek opieki nad osobami zależnymi (osobami starszymi, dziećmi) na terenie powiatu,</li> <li>• rozwój sektora MŚP,</li> <li>• kształtowanie warunków trwałej współpracy partnerów na lokalnym i ponadregionalnym rynku pracy,</li> <li>• zaangażowanie PUP w realizację własnych projektów i współtworzonych z innymi instytucjami,</li> <li>• zindywidualizowany dobór form wsparcia w celu przeciwdziałania wykluczeniu zawodowemu i społecznemu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• niechęć absolwentów szkół branżowych i technicznych do wykonywania pracy w wyuczonym zawodzie,</li> <li>• niedobór kandydatów do kształcenia się w zawodach deficytowych na lokalnym rynku pracy,</li> <li>• niewystarczająca liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu,</li> <li>• przestarzałe programy kształcenia, niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku,</li> <li>• niedopasowanie podaży do popytu na pracę, trudności z zaspokojeniem potrzeb kadrowych pracodawców,</li> <li>• wysokie koszty pracy i legalnego zatrudnienia, wielość składek, skomplikowane przepisy podatkowe,</li> <li>• mnogość, niespójność i częste zmiany przepisów prawa,</li> <li>• brak działań promujących zatrudnianie osób w szczególnej sytuacji na rynku,</li> <li>• występowanie zjawiska „bezrobocia technologicznego” i wykluczenia cyfrowego, w skutek postępu technologicznego.</li> </ul>
---	---

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

#### 4. CELE I DZIAŁANIA

W oparciu o założenia krótko- i długoterminowe, regionalnych i krajowych planów działania określono cel strategiczny, jaki do 2026 roku powinien osiągnąć PUP w Lesznie. Jest nim **Wspieranie działań promujących zatrudnienie oraz tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi produktywności pracy i harmonijnej współpracy uczestników rynku pracy.**

Jego realizacja zależna będzie od efektywnej odpowiedzi na wyzwania zdefiniowane w niniejszej *Strategii...* oraz osiągnięcie trzech celów szczegółowych:

- **Wzrost aktywności zawodowej osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.**
- **Zbudowanie trwałej sieci kontaktów, współpracy i partnerstwa z przedsiębiorcami i innymi podmiotami rynku pracy.**
- **Wdrożenie efektywnych działań promocyjnych i marketingowych, przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi cyfrowych.**

Skuteczność podejmowanych przez urząd działań zależy będzie w głównej mierze od umiejętności szybkiego reagowania na zmiany zachodzące na lokalnym rynku pracy. Przekształcenia gospodarcze, ekonomiczne i społeczne oraz wpływ pandemii koronawirusa, wymagają racjonalnego planowania wydatków w kolejnych latach. Na znaczeniu zyskuje zindywidualizowany dobór świadczonych usług i wdrażanych aktywnych form wsparcia przedsiębiorców i osób bezrobotnych. Do 2026 roku PUP w Lesznie planuje osiągnąć ww. cele poprzez realizację działań uwzględnionych w tabeli poniżej.

**Tabela 20. Cele, działania oraz sposoby ich realizacji zaplanowane na lata 2021 – 2026**

Cel	Działania	Sposób realizacji	Podmiot realizujący/ partnerzy	Wskaźniki monitorowania
<b>1. Wzrost aktywności zawodowej osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy</b>	<i>1.1. Budowanie trwałej współpracy doradcy klienta z osobami bezrobotnymi z grup ryzyka</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• w trakcie pierwszej wizyty po rejestracji klienta sporządzanie IPD, określającego szczegóły współpracy doradcy klienta z bezrobotnym. Podstawowym celem ustalonego planu jest przywrócenie klienta na rynek pracy, poprzez zastosowanie szeregu działań aktywizacyjnych, uwzględniających jego potrzeby i możliwości zawodowe,</li> <li>• wdrażanie w obsłudze klienta metod kontaktu „na odległość” (Clickmeeting, portal praca.gov.pl, mail, telefon), wykorzystanie narzędzi cyfrowych w rozpowszechnianiu informacji o planowanych wydarzeniach (wprowadzanie aktualności na stronie internetowej i Facebooku urzędu),</li> <li>• zachowanie w obsłudze klienta najwyższych standardów profesjonalizmu i szacunku, budowanie wzajemnego zaufania, minimalizowanie biurokracji (tam, gdzie to możliwe);</li> <li>• w związku z pandemią koronawirusa zachowanie w bezpośredniej obsłudze klienta procedur bezpieczeństwa – m.in. stosowanie na terenie PUP maseczek, pleksi, płynów do dezynfekcji;</li> </ul>	PUP	Liczba osób, dla których sporządzono IPD;  Liczba kontaktów z klientami, w tym: - stacjonarnych - z wykorzystaniem narzędzi komunikacji cyfrowej;
	<i>1.2. Wzrost znaczenia poradnictwa zawodowego w procesie aktywizacji zawodowej</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizacja usługi poradnictwa zawodowego jako procesu, umożliwiającego trafne diagnozowanie problemów zawodowych, mocnych i słabych stron osób bezrobotnych oraz wzbudzającego motywację i aktywność w poszukiwaniu pracy,</li> </ul>	PUP/ instytucje zajmujące się problemami	Liczba osób objętych usługą poradnictwa zawodowego;



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• nastawienie na profesjonalne przygotowanie klienta do poruszania się na rynku pracy, rozmów z pracodawcami, tworzenia dokumentów aplikacyjnych,</li> <li>• stosowanie badań kwestionariuszowych i testów kompetencji zawodowych w obsłudze klienta, w celu pogłębienia diagnozy i wskazania jego potencjału zawodowego,</li> <li>• dostosowywanie usług doradztwa zawodowego do aktualnej sytuacji na rynku pracy, szybka reakcja na zmiany, tematyka zajęć adekwatna do potrzeb osób bezrobotnych,</li> <li>• wprowadzenie doradztwa zawodowego on-line przy wykorzystaniu platformy Clickmeeting –informacje oraz porady zawodowe prowadzone w formie zdalnej, umożliwiają kontakt z doradcą zawodowym również w okresie potencjalnych „lockdownów” oraz stanowią alternatywę dla osób mających trudności z dotarciem na spotkania stacjonarne (np. niepełnosprawni, bezrobotni sprawujący opiekę nad osobami zależnymi),</li> <li>• w celu przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu wprowadzenie do harmonogramu zajęć z zakresu obsługi komputera (edytorów tekstowych, poczty e-mailowej, wyszukiwarek Internetowych, elektronicznego składania dokumentów w PUP),</li> <li>• propagowanie idei kształcenia ustawicznego, doskonalenia zawodowego, podejmowania szkoleń umożliwiających dostosowanie kwalifikacji do wymagań rynku pracy,</li> <li>• współpraca z lokalnymi instytucjami i organizacjami w zakresie aktywizacji zawodowej wykluczonych społecznie i zawodowo mieszkańców m. Leszna i powiatu leszczyńskiego (w tym z urzędami miast i gmin, ośrodkami pomocy społecznej),</li> </ul>	<p>wykluczenia zawodowego i społecznego</p>	<p>Liczba spotkań grupowych przeprowadzonych stacjonarnie;</p> <p>Liczba spotkań grupowych przeprowadzonych on-line;</p> <p>Liczba przeprowadzonych badań testowych;</p> <p>Liczba wydarzeń, w których uczestniczyli doradcy zawodowi zatrudnieni w PUP w Lesznie;</p>
--	--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• udział w kolejnych edycjach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery<sup>11</sup>, którego celem jest wsparcie w rozwoju zawodowym osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia, jak również młodzieży szkolnej;</li> </ul>		
	<p><i>1.3. Aktywne i profesjonalne pośrednictwo pracy</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stałe rozpoznawanie sytuacji na rynku pracy, wyszukiwanie informacji o prowadzonych inwestycjach i wolnych miejscach pracy,</li> <li>• pozyskiwanie odpowiednich ofert pracy na podstawie analizy: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ kompetencji, wykształcenia i doświadczenie, które posiadają osoby rejestrujące się w urzędzie pracy,</li> <li>✓ kwalifikacji uzyskiwanych przez bezrobotnych w związku z udziałem w szkoleniach organizowanych przez PUP (zwiększenie efektywności kursów zawodowych),</li> <li>✓ kierunków kształcenia na lokalnym rynku edukacyjnym oraz sytuacji absolwentów,</li> </ul> </li> <li>• promowanie zatrudnienia osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym z wykorzystaniem aktywnych form wsparcia (np. staży, prac interwencyjnych),</li> <li>• inicjowanie kontaktów osób zarejestrowanych w PUP w Lesznie z pracodawcami, organizowanie giełd i targów pracy, w tym spotkań w formie zdalnej,</li> <li>• wykorzystanie narzędzi cyfrowych i telekomunikacyjnych w rozpowszechnianiu informacji wolnych stanowiskach pracy – kontakty telefoniczne i mailowe z klientami, ekrany multimedialne w holu urzędu, strona internetowa (CBOP), Facebooku urzędu,</li> </ul>	PUP/ pracodawcy	Liczba osób objętych usługą pośrednictwa pracy

<sup>11</sup>Ogólnopolski Tydzień Kariery to coroczne wydarzenie, które odbywa się cyklicznie od 2009r. z inicjatywy Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP. Jego celem jest inspirowanie ogólnopolskich i lokalnych inicjatyw na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego – planowania edukacji, budowania ścieżki kariery czy odkrywania zasobów oraz talentów. Spełnia tym samym założenia całościowego poradnictwa zawodowego.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>realizacja usług sieci EURES, upowszechnianie zagranicznych ofert pracy, wspieranie inicjatyw promujących bezpieczne i zgodne z obowiązującymi przepisami prawa zatrudnienie w krajach UE/EFTA;</li> </ul>		
	<p><i>1.4. Zapewnienie bezrobotnym defaworyzowanym na rynku pracy dostępu do form wsparcia oferowanych przez PUP</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dokonywanie bieżących analiz struktury bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy, określanie grup klientów, którym w pierwszej kolejności powinno zostać udzielone wsparcie, w tym w formie zatrudnienia subsydiowanego,</li> <li>współpraca z instytucjami wspierającymi osoby wykluczone zawodowo i społecznie, w celu świadczenia kompleksowej pomocy osobom bezrobotnym,</li> <li>aktywne pozyskiwanie środków finansowych na aktywizację zawodową klientów PUP, w tym udział w konkursach MRiPS na realizację programów specjalnych i projektów pilotażowych dla osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy,</li> <li>racjonalne gospodarowanie środkami na aktywizację zawodową osób bezrobotnych, celowy i efektywny dobór form wsparcia z uwzględnieniem preferencji oraz potencjału zawodowego klienta,</li> <li>realizacja projektów unijnych, krajowych i lokalnych wspierających osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy,</li> <li>optymalizacja kosztów zatrudnienia – preferowanie realizacji form wsparcia, które gwarantują bezrobotnym powrót do pracy (staże, prace interwencyjne, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, doposażenie stanowiska pracy, bon na zasiedlenie),</li> <li>umożliwienie osobom zarejestrowanym w urzędzie podnoszenie lub zmianę kwalifikacji zawodowych poprzez organizację szkoleń, w tym: indywidualnych – zgodnie z potrzebami kadrowymi pracodawców oraz grupowych – odpowiadających potrzebom rynku pracy,</li> </ul>	<p>PUP/ MRiPS/ pracodawcy/ instytucje szkoleniowe/ instytucje wspierające osoby w trudnej sytuacji życiowej</p>	<p>Liczba osób objętych aktywnymi formami wsparcia;</p> <p>Liczba realizowanych programów specjalnych;</p> <p>Liczba realizowanych programów pilotażowych;</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• przeciwdziałanie wykluczeniu zawodowemu osób niepełnosprawnych poprzez realizację form wsparcia finansowanych ze środków PFRON,</li> <li>• organizowanie na podstawie porozumienia z gminami prac społecznie użytecznych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, instytucjach zajmujących się pomocą charytatywną lub działalnością na rzecz społeczności lokalnej w celu aktywizacji osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku korzystających ze świadczeń pomocy społecznej;</li> </ul>		
<b>2. Zbudowanie trwałej sieci kontaktów, współpracy i partnerstwa z przedsiębiorcami i innymi podmiotami rynku pracy</b>	<i>2.1. Wsparcie przedsiębiorców i pracodawców</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bieżące analizowanie sytuacji w lokalnych przedsiębiorstwach, zgłaszanych przez nie informacji o wolnych miejscach pracy oraz planowanych inwestycjach, w celu dostosowywania oferty urzędu do wyzwań współczesnej gospodarki,</li> <li>• świadczenie w sposób kompetentny i profesjonalny usług na rzecz pracodawców (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, organizacja szkoleń),</li> <li>• budowanie pozytywnego wizerunku urzędu wśród przedsiębiorców, sprawne rozpatrywanie spraw i wniosków zgodnie z obowiązującymi przepisami, „dostępność” doradców klienta instytucjonalnego,</li> <li>• pozyskiwanie nowych pracodawców oraz utrzymywanie stałych kontaktów z firmami już współpracującymi z PUP, m.in. w zakresie pozyskiwania informacji o wolnych miejscach pracy,</li> <li>• optymalna realizacja przyjętych ofert pracy, przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych i zgodnie z wymaganiami określonymi przez pracodawcę,</li> <li>• oferowanie pracodawcom wsparcia w zaspokojeniu potrzeb kadrowych, tworzeniu miejsc pracy i obniżeniu kosztów zatrudnienia nowego pracownika, w tym przy udziale dostępnych</li> </ul>	PUP/ pracodawcy/ przedsiębiorcy	Liczba przedsiębiorców współpracujących z PUP;  Liczba przyjętych i zrealizowanych ofert pracy;  Liczba pracodawców, którzy skorzystali z usług rynku pracy;  Liczba pracodawców, którzy skorzystali z instrumentów wsparcia rynku pracy;

		<p>instrumentów rynku pracy (refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy, staże, prace interwencyjne),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rozwój zaplecza kadrowego dla pracodawców – organizowanie szkoleń osób bezrobotnych zgodnie z oczekiwaniami i potrzebami lokalnych firm,</li> <li>• tworzenie warunków dla rozwoju firm poprzez realizację szkoleń dla pracowników w ramach środków KFS – umożliwienie osobom już zatrudnionym uzyskiwanie nowych kwalifikacji i podnoszenie kompetencji zawodowych,</li> <li>• angażowanie się w inicjatywy wspierające otoczenie biznesu., m.in.: Światowy Tydzień Przedsiębiorczości<sup>12</sup>, Europejskie Dni Pracodawców<sup>13</sup>, Piknik dla Przedsiębiorców<sup>14</sup>;</li> <li>• zapewnienie przedsiębiorcom szybkiego i szerokiego dostępu do informacji (telefon, strona internetowa, Facebook),</li> <li>• realizacja spotkań informacyjnych dla pracodawców w formie stacjonarnej i zdalnej, m.in. z zakresu oferowanych usług i instrumentów wsparcia, zatrudniania cudzoziemców oraz aktualnej sytuacji na rynku pracy mającej wpływ na warunki funkcjonowania przedsiębiorstw,</li> <li>• organizacja giełd pracy i wirtualnych targów pracy (z wykorzystaniem platformy Clickmeeting), w celu promocji</li> </ul>		<p>Liczba firm, które skorzystały z pomocy w ramach „Tarczy antykryzysowej”;</p> <p>Liczba zorganizowanych spotkań informacyjnych dla przedsiębiorców;</p> <p>Liczba zorganizowanych giełd pracy;</p> <p>Liczba zorganizowanych wirtualnych targów pracy;</p>
--	--	--	--	---

<sup>12</sup> Światowy Tydzień Przedsiębiorczości (ŚTP) to międzynarodowy projekt promujący świadomy rozwój, aktywną postawę wobec życia i podejmowanie biznesowych inicjatyw. Organizowany jest corocznie od 2008 roku, obecnie w 170 krajach. W jego trakcie organizacje, instytucje i firmy, którym zależy na rozwijaniu przedsiębiorczości, organizują bezpłatne szkolenia, warsztaty, debaty i kampanie promocyjne.

Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie, jako partner miasta Leszno, współuczestniczy w leszczyńskiej edycji Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości od listopada 2020r.

<sup>13</sup> Europejskie Dni Pracodawców (EDP) to wydarzenie organizowane z inicjatywy Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) w Unii Europejskiej. Ma ono na celu promocję i wzmocnienie współpracy pomiędzy PSZ a pracodawcami, jako czynnika odgrywającego kluczową rolę zarówno dla rozwoju gospodarki, jak i realizacji efektywnych działań na rzecz rynku pracy.

PUP w Lesznie dołączył do inicjatywy w październiku 2020r., przygotowując webinar dla pracodawców zainteresowanych tematyką zatrudniania cudzoziemców.

<sup>14</sup> Piknik dla Przedsiębiorców zorganizowany został po raz pierwszy we wrześniu 2021r. przez miasto Leszno na terenie Strefy Inwestycyjnej I.D.E.A. W trakcie spotkania przedsiębiorcy mieli możliwość poznania się, wymiany doświadczeń, nawiązania współpracy i relacji biznesowych. Mogli także zapoznać się również z ofertą lokalnych instytucji otoczenia biznesu, w tym Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie. Wydarzenie ma zyskać charakter cykliczny i odbywać się w następnych latach.

		<p>lokalnych firm i uzupełnienia oferowanych przez nie wolnych miejsc pracy,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• świadczenie usług w zakresie legalizacji zatrudnienia cudzoziemców, jako alternatywnego źródła pozyskiwania pracowników,</li> <li>• realizacja instrumentów wsparcia określonych w „Tarczy antykryzysowej” w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom społeczno-gospodarczym pandemii koronawirusa;</li> </ul>		<p>Liczba wydanych dokumentów umożliwiających pracodawcom zatrudnienie cudzoziemców;</p> <p>Liczba wydarzeń dla przedsiębiorców, w których PUP wzięło udział;</p>
	<p><i>2.2. Świadczenie usług z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organizacja w szkołach – w formie stacjonarnej i zdalnej – spotkań z doradcą zawodowym zatrudnionym w PUP, z zakresu m.in.: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ informowania uczniów o aktualnej sytuacji na rynku pracy,</li> <li>✓ przekazywania danych na temat potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców,</li> <li>✓ przygotowania uczniów do poruszania się na rynku pracy i planowania kariery edukacyjno-zawodowej,</li> <li>✓ odkrywania własnego potencjału i predyspozycji zawodowych,</li> <li>✓ oferty urzędu pracy w Lesznie dla osób młodych;</li> </ul> </li> <li>• działanie na rzecz wzrostu znaczenia i udziału w edukacji szkolnego poradnictwa zawodowego,</li> <li>• promowanie szkolnictwa branżowego, kształcenia w zawodach deficytowych na rynku pracy, działań na rzecz dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki,</li> <li>• szerzenie idei kształcenia ustawicznego, uczenia się przez całe życie, przekwalifikowywania się stosownie do potrzeb rynku pracy – odejście od modelu zawodu na całe życie,</li> </ul>	<p>PUP/szkoły, instytucje wspierające edukację</p>	<p>Liczba szkół współpracujących z PUP;</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie sytuacji absolwentów i możliwości uzyskania przez nich zatrudnienia w zawodzie wyuczonym, określanie kierunków kształcenia, które zwiększają/zmniejszają szanse na znalezienie pracy,</li> <li>• wspieranie i udział w inicjatywach dla młodzieży, które mają na celu zwiększenie świadomości edukacyjno-zawodowej, promocję szkolnictwa branżowego oraz szerzenie wiedzy z zakresu zawodoznastwa (m.in.: Noc zawodowców<sup>15</sup>, Ogólnopolski Tydzień Kariery);</li> </ul>		
	<p><i>2.3. Współpraca z innymi instytucjami związanymi z rynkiem pracy</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• współpraca z instytucjami realizującymi usługę pośrednictwa pracy, wspierającymi podejmowanie aktywności zawodowej i poszukiwanie zatrudnienia (m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Ochotniczy Hufiec Pracy w Lesznie, inne powiatowe urzędy pracy),</li> <li>• podejmowanie wspólnych inicjatyw z podmiotami promującymi doradztwo edukacyjno- zawodowe, rozwijanie kompetencji zawodowych i kształcenie ustawiczne, zwiększeni świadomości racjonalnego planowania kariery (m.in.: Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej),</li> <li>• wzrost częstotliwości kontaktów z instytucjami promującymi i wspierającymi przedsiębiorczość (m.in.: Wielkopolska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Regionalna Izba Przemysłowo-</li> </ul>	<p>PUP/instytucje - partnerzy na lokalnym rynku pracy</p>	<p>Liczba partnerów, z którymi współpracuje PUP</p> <p>Liczba wydarzeń/spotkań/ inicjatyw podejmowanych z partnerami na lokalnym rynku pracy;</p>

<sup>15</sup> „Noc zawodowców” to inicjatywa skierowana do młodzieży szkolnej oraz jej rodziców. Celem wydarzenia jest m.in. zwiększenie świadomości i perspektyw edukacyjnych i zawodowych. Założeniem przedsięwzięcia jest również promocja szkolnictwa branżowego i technicznego, jako szkolnictwa dającego możliwość realizowania satysfakcjonującej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Wydarzenie to stanowi ważną przestrzeń do wzajemnej wymiany doświadczeń, ponieważ w jednym miejscu spotykają się uczniowie, rodzice, nauczyciele, doradcy zawodowi, rzemieślnicy i pracodawcy.

		<p>Handlowa, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza, Cechy Rzemiosł, Inkubator Przedsiębiorczości),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• doskonalenie współpracy z urzędami miast i gmin w zakresie pozyskania informacji o planowanych inwestycjach generujących nowe miejsca pracy na lokalnym rynku pracy oraz potrzeby edukacyjne i szkoleniowe,</li> <li>• wspieranie podmiotów ekonomii społecznej, współpraca z organizacjami pozarządowymi i instytucjami działającymi w sferze pożytku publicznego (m.in.: stowarzyszenia, fundacje, Centra Integracji Społecznej, spółdzielnie socjalne)<sup>16</sup>, promowanie przedsięwzięć sprzyjających aktywnej integracji społecznej i zawodowej,</li> <li>• współpraca z innymi instytucjami w zakresie wymiany informacji (np. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Państwowa Inspekcja Pracy, miejskie i gminne ośrodki pomocy społecznej, Policja, sądy, Straż Graniczna, Urząd ds. Cudzoziemców),</li> <li>• współpraca w ramach Powiatowej Rady Rynku Pracy;</li> </ul>		
	<p><i>2.4. Monitorowanie sytuacji na rynku pracy</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- monitorowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy, prowadzenie statystyk i analiz w ujęciu miesięcznym/kwartalnym/rocznym,</li> <li>• analizowanie oczekiwań klientów w celu dostosowywania oferty urzędu do ich potrzeb i ustalania najbardziej efektywnych form wsparcia i doskonalenia zawodowego,</li> <li>• gromadzenie informacji o planowanych inwestycjach kształtujących lokalny rynek pracy od przedstawicieli miast i gmin z obszaru działalności PUP w Lesznie,</li> </ul>	<p>PUP/WUP/ instytucje zajmujące się badaniem rynku pracy</p>	<p>Liczba przeprowadzonych, współpro- wadzonych i zleconych badań;</p>

<sup>16</sup> Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie bierze udział m.in.: w Wielkim Pikniku Aktywności i Pasji czyli festynie organizacji, instytucji oraz firm zaangażowanych społecznie. W ramach wydarzenia - na przygotowanym stoisku – doradcy klienta prezentują działalność instytucji oraz udzielają indywidualnych informacji i porad.



		<ul style="list-style-type: none"> <li>uczestniczenie w badaniach rynku pracy na poziomie lokalnym i ponadregionalnym (np. „Barometr zawodów”),</li> <li>udział przedstawicieli PUP w Lesznie w projektach, warsztatach i konferencjach dotyczących przemian, kierunków rozwoju i przyszłych potrzeb gospodarczych,</li> <li>zlecenie prowadzenia badań na lokalnym rynku pracy podmiotom zewnętrznym, celem zapewnienia obiektywności uzyskanych wyników,</li> <li>współpraca w określaniu przydatności realizowanych kierunków kształcenia dla zaspokojenia potrzeb kadrowych lokalnych firm;</li> </ul>		
<b>3. Wdrożenie efektywnych działań promocyjnych i marketingowych, przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi cyfrowych.</b>	<i>3.1. Promocja usług oraz działań podejmowanych przez urząd na rzecz aktywizacji lokalnego rynku pracy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wykorzystanie nowych technologii w zakresie informowania o bieżącej działalności oraz wydarzeniach organizowanych w urzędzie (strona internetowa, Facebook, platforma Clickmeeting),</li> <li>współpraca z lokalnymi mediami w zakresie rozpowszechniania bieżących informacji o ofertach pracy, danych statystycznych i działaniach PUP,</li> <li>przygotowanie wirtualnych katalogów, ulotek i pism promujących usługi urzędu oraz rozesłanie ich drogą elektroniczną do klientów,</li> <li>kształtowanie wśród pracowników poczucia odpowiedzialności za wizerunek urzędu i jakość świadczonych usług,</li> <li>monitorowanie opinii internetowych na temat działalności urzędu, podejmowanie środków zaradczych w przypadku konstruktywnej krytyki,</li> <li>przygotowanie materiałów promocyjnych dla podmiotów współpracujących z urzędem;</li> </ul>	PUP/lokalne media	Liczba wydarzeń marketingowych i przygotowanych materiałów promocyjnych;
	<i>3.2. Doskonalenie instytucjonalnej</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>propagowanie elektronicznej formy załatwiania spraw urzędowych (jako efektywniejszej i ekonomiczniejszej),</li> </ul>	PUP	

	<i>obsługi klientów urzędu</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zwiększenie udziału elektronicznych źródeł komunikacji (e-maile, portal praca.gov.pl, telefon) w obsłudze klienta,</li> <li>• umożliwienie klientom bieżącego dostępu do informacji - zamieszczanie komunikatów na stronie internetowej urzędu i profilu na Facebooku w sprawie wprowadzanych procedur w obsłudze klientów,</li> <li>• załatwianie spraw w sposób profesjonalny, efektywny i zgodny z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa,</li> <li>• bezstronność pracowników PUP, obsługa klienta zgodnie z zasadą poszanowania jego podmiotowości i godności,</li> <li>• zapewnienie przejrzystości w strukturze organizacyjnej PUP oraz w systemach wynagradzania i motywowania pracowników (bieżąca aktualizacja regulaminów),</li> <li>• współpraca pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi w urzędzie, efektywna wymiana informacji między pracownikami i kierownictwem,</li> <li>• dostosowanie organizacji pracy do bieżącej nowelizacji przepisów w obszarze rynku pracy;</li> </ul>		<p>Liczba informacji opublikowanych na stronie internetowej PUP;</p> <p>Liczba postów opublikowanych na profilu urzędu na Facebooku;</p> <p>Liczba spraw realizowanych elektronicznie;</p>
	<i>3.3. Doskonalenie zawodowe pracowników PUP</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- promowanie idei kształcenia ustawicznego i samodoskonalenia wśród pracowników urzędu,</li> <li>• cykliczne szkolenia dla pracowników, umożliwiające doskonalenie kompetencji zawodowych,</li> <li>• rozwijanie kompetencji cyfrowych pracowników i umiejętności wykorzystywania nowych narzędzi na stanowisku pracy w urzędzie,</li> <li>• wymiana doświadczeń i dobrych praktyk z partnerami rynku pracy (w ramach konferencji, szkoleń), wdrażanie skutecznych metod pracy w indywidualnych działaniach urzędników;</li> </ul>	PUP/ instytucje szkoleniowe	Liczba pracowników PUP, którzy podnieśli swoje kwalifikacje

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

## PRZEWIDYWANE EFEKTY

Za efektywną realizację celów i zadań ujętych w niniejszym programie odpowiada Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie. Zakłada się, iż wdrożenie szeregu określonych działań pozwoli na zwiększenie aktywności zawodowej bezrobotnych z grup ryzyka, zbudowanie trwałego partnerstwa z innymi podmiotami rynku pracy oraz skuteczną promocję oferty urzędu w regionie. Najważniejsze, przewidywane efekty, które mają zostać osiągnięte do końca 2026 roku przedstawiono w tabeli poniżej.

**Tabela 21. Efekty planowane do osiągnięcia w związku z realizacją założonego celu**

Założony cel	Efekty planowane do osiągnięcia w związku z realizacją założonego celu
Wzrost aktywności zawodowej osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"><li>• zindywidualizowanie pracy z klientami, dobieranie metod wsparcia adekwatnie do ich potrzeb, ustalanie efektywnych działań aktywizujących w ramach IPD,</li><li>• wzrost aktywności zawodowej w grupach defaworyzowanych na rynku pracy, w tym poprzez wdrożenie odpowiednich instrumentów rynku pracy,</li><li>• wzmocnienie roli doradztwa zawodowego w procesie budowania motywacji, odkrywania własnego potencjału, świadomego planowania drogi edukacyjno-zawodowej, poruszania się na rynku pracy i reagowania na zmiany,</li><li>• zwiększenie skuteczności pośrednictwa pracy, pozyskiwanie ofert pracy adekwatnych do kwalifikacji i potrzeb klientów,</li><li>• rozpropagowanie idei kształcenia ustawicznego w celu zapobiegania dezaktualizacji wiedzy i umiejętności osób bezrobotnych oraz umożliwienie im podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach adekwatnych potrzeb gospodarki,</li><li>• efektywna współpraca z innymi instytucjami na rzecz wsparcia klientów zarejestrowanych w PUP w Lesznie, stworzenie warunków do przeciwdziałania wykluczeniu zawodowemu i marginalizacji społecznej,</li><li>• cykliczna organizacja i udział PUP w wydarzeniach inicjujących kontakty osób bezrobotnych z pracodawcami i promujących aktywność na rynku pracy,</li><li>• zwiększenie udziału usług elektronicznych, jako narzędzia szybkiej i skutecznej komunikacji z osobami bezrobotnymi,</li><li>• racjonalne i celowe zarządzanie i pozyskiwanie środków finansowych przeznaczonych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych;</li></ul>

<p><b>Zbudowanie trwałej sieci kontaktów, współpracy i partnerstwa z przedsiębiorcami i innymi podmiotami rynku pracy.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• utworzenie szerokiej sieci kontaktów i wypracowanie systemu cyklicznej współpracy z lokalnymi pracodawcami i przedsiębiorcami,</li> <li>• systematyczny wzrost liczby nowych podmiotów współpracujących z PUP w Lesznie,</li> <li>• zwiększenie liczby ofert pracy przyjętych przez urząd oraz skuteczności ich realizacji,</li> <li>• dostosowanie oferty PUP do aktualnych wymagań gospodarki, świadczenie usług i oferowanie form wsparcia najbardziej pożądanym przez lokalnych przedsiębiorców,</li> <li>• rozwinięcie usług elektronicznych świadczonych na rzecz podmiotów współpracujących z urzędem, zwiększenie liczby wydarzeń organizowanych w trybie on-line,</li> <li>• zapobieżenie negatywnemu wpływowi pandemii na lokalny rynek pracy, poprzez efektywną realizację instrumentów określonych w „Tarczy Antykryzysowej”,</li> <li>• rozszerzenie zakresu współpracy ze szkołami, wdrożenie doradztwa edukacyjno-zawodowego wspierającego kształcenie,</li> <li>• zwiększenie udziału w inicjatywach dla młodzieży, mających na celu budowanie świadomości funkcjonowania na rynku kariery,</li> <li>• zwiększenie zakresu współpracy z innymi instytucjami związanymi z rynkiem pracy,</li> <li>• racjonalne prowadzenie własnych analiz oraz finansowanie badań rynku pracy;</li> </ul>
<p><b>Wdrożenie efektywnych działań promocyjnych i marketingowych, przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi cyfrowych</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zbudowanie pozytywnego wizerunku PUP w Lesznie wśród lokalnych przedsiębiorców i instytucji otoczenia biznesu,</li> <li>• zwiększenie wykorzystania nowych technologii i lokalnych mediów w działalności informacyjnej i promocyjnej urzędu,</li> <li>• wzrost częstotliwości udziału w inicjatywach na rzecz edukacji i zatrudnienia,</li> <li>• zwiększenie liczby wydarzeń organizowanych przez PUP i stworzenie odpowiednich materiałów marketingowych,</li> <li>• poprawa instytucjonalnej obsługi klientów urzędu, podniesienie jakości usług urzędu,</li> <li>• rozwinięcie kompetencji pracowników urzędu poprzez cykliczne szkolenia i samodoskonalenie,</li> <li>• zgodne z zasadami gospodarności i przejrzystości wykorzystywanie środków finansowych, jakimi urząd dysponuje;</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

## SPIS TABEL

<b>Tabela 1.</b> Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowani w PUP w Lesznie w końcu grudnia 2020 r. ....	10
<b>Tabela 2.</b> Struktura osób do 30 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne w PUP w Lesznie będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy .....	12
<b>Tabela 3.</b> Struktura osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie ....	13
<b>Tabela 4.</b> Struktura osób powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w PUP w Lesznie .....	15
<b>Tabela 5.</b> Struktura osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń z opieki społecznej zarejestrowanych w PUP w Lesznie .....	16
<b>Tabela 6.</b> Struktura osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia zarejestrowanych w PUP w Lesznie .....	17
<b>Tabela 7.</b> Struktura osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie .....	18
<b>Tabela 8.</b> Aktywne formy i liczba osób objętych wsparciem. ....	22
<b>Tabela 9.</b> Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zzb ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1842 z późn. zm.). ....	23
<b>Tabela 10.</b> Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zzc ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.). ....	24
<b>Tabela 11.</b> Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 zzd ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.). ....	24

<b>Tabela 12.</b> Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 z zda ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).	25
<b>Tabela 13.</b> Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 z ze i 15 z ze <sup>2</sup> ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).	25
<b>Tabela 14.</b> Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 z ze <sup>4</sup> ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).	26
<b>Tabela 15.</b> Zestawienie napływu wniosków oraz wydatkowania środków finansowych na wsparcie w ramach art. 15 z ze <sup>4</sup> - rozporządzenie/ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).	26
<b>Tabela 16.</b> Wydatki i formy wsparcia przeznaczone na działania aktywizacyjne realizowane w ramach projektów współfinansowanych z EFS.	28
<b>Tabela 17.</b> Wydatki i formy wsparcia przeznaczone na działania w związku z pandemią COVID-19 realizowane w ramach projektów współfinansowanych z EFS	29
<b>Tabela 18.</b> Identyfikacja problemów osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy	34
<b>Tabela 19.</b> Analiza SWOT	44
<b>Tabela 20.</b> Cele, działania oraz sposoby ich realizacji zaplanowane na lata 2021 – 2026	48
<b>Tabela 21.</b> Efekty planowane do osiągnięcia w związku z realizacją założonego celu	59

## **SPIS WYKRESÓW**

<b>Wykres 1.</b> Udział procentowy pozyskanych środków w latach 2020 – 2021 na poszczególne zadania nałożone na Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1842 z póź. zm.).....	27
<b>Wykres 2.</b> Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy (N=151, w%)....	39
<b>Wykres 3.</b> Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców (N=350, w%).....	40
<b>Wykres 4.</b> Powody wyboru danego kandydata do pracy (N=350, w%) .....	41
<b>Wykres 5.</b> Oczekiwane predyspozycje, cechy i kompetencje (N=350, w%).....	42