



Powiatowy Urząd Pracy
w Lesznie

Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie
ul. Śniadeckich 5, 64-100 Leszno
tel. 65 529 50 67, tel./fax 65 529 94 33
e-mail: sekretariat@pupleszno.pl



CENTRUM
AKTYWIZACJI
ZAWODOWEJ
w Lesznie

Załącznik do uchwały Nr XXIV/296/2016

Rady Miejskiej Leszna

z dnia 23 czerwca 2016r.



**Program Promocji Zatrudnienia
oraz
Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy
na lata 2016 – 2020**

Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie
2016

Spis treści

WSTĘP	3
1. ANALIZA	5
1.1. DIAGNOZA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY	5
1.2. STRUKTURA BEZROBOTNYCH.....	6
1.3. BEZROBOTNI W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY.....	8
1.4. ANALIZA DOTYCHCZASOWEJ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH	17
1.5. ŚRODKI FINANSOWE.....	20
1.6. SKUTECZNOŚĆ W REALIZACJI DZIAŁAŃ	22
2. IDENTYFIKACJA WYZWAŃ I PROBLEMÓW LOKALNEGO RYNKU PRACY....	23
2.1. GRUPY RYZYKA	23
2.2. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW.....	26
3. ANALIZA SWOT	30
4. CELE I DZIAŁANIA	32
5. PRZEWIDYWANE EFEKTY.....	44
SPIS TABEL	46

WSTĘP

W dobie permanentnych zmian zachodzących w gospodarce, coraz silniej zarysowuje się potrzeba świadczenia kompleksowych usług na rynku pracy dla osób bezrobotnych, poszukujących zatrudnienia oraz pracodawców i ich pracowników.

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. Ponieważ jednak efektywne ograniczanie źródeł bezrobocia i przeciwdziałanie jego skutkom nie jest możliwe przy udziale tylko jednego podmiotu, istotne staje się zintegrowane współdziałanie wielu partnerów rynku pracy.

Cele ujęte w Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020 są spójne z dokumentami strategicznymi obowiązującymi na różnych szczeblach decyzyjności. Działania określone w programie wpisują się w realizację priorytetów i celów wyszczególnionych w:

- Strategii Europa 2020,
- Strategii Rozwoju Kraju 2020,
- Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020,
- Strategii zatrudnienia dla województwa wielkopolskiego na lata 2014-2020,
- Strategii Rozwoju Społeczno – Gospodarczego Obszaru Funkcjonalnego Aglomeracji Leszczyńskiej do 2030 r. ¹

¹ W dokumencie „**Europa 2020. Strategia** na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”, przewidziano trzy powiązane ze sobą priorytety:

1. rozwój inteligentny, tj. rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
2. rozwój zrównoważony, tj. wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
3. rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

W celu osiągnięcia powyższych priorytetów nakreślono pięć nadrzędnych celów, z których trzy, określające perspektywę rynku pracy, wpisują się w założenia niniejszego Programu:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata powinien wynosić 75% w UE, dla Polski 71%,
- liczbę osób przedwcześnie kończących edukację szkolną należy ograniczyć do poziomu poniżej 10% w UE i 4,5% w Polsce, osoby posiadające wykształcenie wyższe podnieść do poziomu 40% w UE i 45% w Polsce,
- ograniczenie liczby osób zagrożonych ubóstwem w Polsce o 1,5 mln.

Strategia Rozwoju Kraju 2020 skupia się na działaniach, które mają na celu odrabianie zaległości rozwojowych oraz budowie nowych przewag konkurencyjnych w trzech obszarach priorytetowych:

- infrastruktura dla wzrostu zrównoważonego;
- innowacyjność dla wzrostu inteligentnego;
- aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, której celem głównym jest rozwijanie kapitału ludzkiego przez wydobywanie potencjałów osób tak, aby mogły one w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym na wszystkich etapach życia.

Realizacja zadań zaplanowanych w niniejszym Programie zależy w dużej mierze od środków, jakimi Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie będzie dysponował w latach 2016 – 2020. Na wielkość budżetu składają się środki z Funduszu Pracy obliczone na podstawie algorytmu oraz pozyskiwane z rezerwy Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, a także środki z Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego.

W Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego wyznaczone zostały cele szczegółowe mające znaczenie strategiczne dla rozwoju kapitału ludzkiego w kraju:

- wzrost zatrudnienia,
- wydłużenie okresu aktywności zawodowej, zapewnienie efektywnego funkcjonowania osób starszych,
- wzrost spójności społecznej,
- poprawa stanu zdrowia obywateli oraz efektywności opieki zdrowotnej,
- podniesienie poziomu kompetencji i kwalifikacji obywateli.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 – głównym celem wskazanym w Strategii jest zwiększenie wskaźnika zatrudnienia, cele dodatkowe to: zmniejszenie stopy bezrobocia, a także zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej. Wyznaczone cele mają być realizowane w obrębie ukierunkowanych działań:

- rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy,
- wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym,
- uzupełnienie istniejących niedoborów na rynku pracy poprzez imigrację zarobkową, określenie niewykorzystanych zasobów na rynku pracy,
- wspieranie mobilności pracowników,
- wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej – life long learning,
- wspieranie grup tzw. defaworyzowanych na rynku pracy (osoby młode, kobiety, osoby pow. 50 r.ż., grupa NEET, rodzice z małymi dziećmi, osoby niepełnosprawne)
- wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy.

Głównym celem **Strategii zatrudnienia dla województwa wielkopolskiego na lata 2014-2020** jest zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców, warunkujące wzrost konkurencyjności i poprawę jakości życia regionu. Realizacja celu głównego opiera się na wskazanych w strategii priorytetach:

- wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców,
- inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne,
- integracja społeczna i walka z ubóstwem.

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 15 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 os. 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, 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 utrzymuje się trend spadkowy. W 2015 r. na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie bezrobocie spadło poniżej 3 tys. osób. W końcu 2015 r. zarejestrowanych było 2.959 bezrobotnych w tym 1.707 kobiet. W porównaniu do stanu z dnia 1 stycznia 2015 r. liczba ta spadła o 562 osoby tj. o 16,0%.

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.

W ciągu 15 lat najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w styczniu i lutym 2004 r. tj. 15,7%, natomiast najniższą w październiku 2008 r. 4,7%. W końcu 2015 r. stopa bezrobocia wyniosła 5,5%. W 2015 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lesznie zarejestrowały się 6.124 osoby. W porównaniu do tego samego okresu poprzedniego roku można zauważyć, że napływ do populacji osób bezrobotnych jest mniejszy o 342 osoby (o 5,3%). Wśród osób rejestrujących się zdecydowaną większość, bo aż 89,7% stanowią osoby, które już wcześniej pracowały (5.496 osób). Wśród ogółu rejestrujących się 60,8% stanowią bezrobotni z terenu miasta Leszna (3.725 osób), a 39,2% z powiatu leszczyńskiego (tj. 2.399 osób). Wśród osób rejestrujących się w urzędzie pracy 4.855 osób (tj. 79,3%) powróciło do ewidencji bezrobotnych po raz kolejny, a dla 1.269 osób (20,7%) była to pierwsza rejestracja.

W okresie od stycznia do grudnia 2015 roku z ewidencji osób bezrobotnych wyłączono 6.686 osób, wobec 7.521 osób w roku 2014, zatem odpływ z bezrobocia jest mniejszy o 835 osób. Odnotowano wzrost liczby wyłączeń z rejestrów o 562 osoby. Ponad połowa wyłączeń spowodowana była podjęciem pracy przez bezrobotnych. Od początku roku pracę podjęły 3.743 osoby (56,0% ogółu wyłączeń), tj. o 162 osoby mniej aniżeli w analogicznym okresie ubiegłego roku. Oprócz wyłączeń spowodowanych aktywizacją zawodową bezrobotnych, liczną grupę osób wyłączonych stanowili bezrobotni, którzy nie potwierdzili gotowości do podjęcia zatrudnienia, tj. 1.167 osób. Ponadto 371 osób wyłączono, ponieważ odmówiły bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji

odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, a 259 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. Pracodawcy wolą bowiem zatrudniać mężczyzn, ponieważ uważają, że są bardziej dyspozycyjni. Przedsiębiorcy obawiają się obciążeń związanych z macierzyństwem.

Ponadto przerwy w zatrudnieniu na rzecz urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych, utrwalają stopniowy spadek kobiecych kompetencji zawodowych. Przedłużający się stan nieaktywności zawodowej może ugruntowywać wśród kobiet postawy bierności, a w konsekwencji może doprowadzić do wykluczenia społecznego. Ponadto stereotypowe postrzeganie kobiety jako pracownika powoduje, że w ogóle nie są zatrudniane w niektórych zawodach, mają mniejsze szanse na awans czy też wyższe wynagrodzenie i z góry są traktowane jako mniej dyspozycyjne. 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 2015 roku liczba bezrobotnych kobiet wyniosła 1.707 osób, co stanowiło 57,7% ogółu zarejestrowanych. W porównaniu do grudnia 2014 r. udział ten zwiększył się o 0,9 p.p., natomiast ich liczba zmniejszyła się o 292 osoby. Dużą grupę wśród bezrobotnych kobiet stanowią osoby młode, mianowicie 31,2% kobiet (tj. 532 osoby) 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 19,8%, tj. 338 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 83,3% (641 osób na koniec grudnia 2015 r., w tym 534 kobiety). Duża liczba kobiet zarejestrowana w tut. urzędzie nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka – 430 osób (25,2% kobiet). W końcu grudnia liczba kobiet pozostających w długotrwałym bezrobociu wyniosła 800 osób (tj. 46,9% kobiet), z czego 41,8% pozostawało w ewidencji urzędu ponad 2 lata.

Pod względem poziomu wykształcenia największa liczba kobiet posiada wykształcenie policealne i średnie zawodowe – 26,2% (447 osób) oraz zasadnicze zawodowe – 25,8% (440 osób). Najmniejsza liczba kobiet legitymuje się wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 10,5% (180 osób). Wyższe uczelnie ukończyło 16,9% kobiet (289 osób). Należy zauważyć, że bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone niż bezrobotni mężczyźni - 53,7% bezrobotnych kobiet posiadało wykształcenie średnie, policealne lub wyższe, natomiast wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 40,5%. Wśród kobiet 26,6% nie posiada kwalifikacji zawodowych. Problem braku stażu pracy lub staż pracy krótszy niż rok dotyczył 414 kobiet (tj. 24,3% kobiet).

W 2015 roku w tut. urzędzie zarejestrowały się 3.142 kobiety. W tym samym okresie ubiegłego roku zarejestrowało się niewiele więcej kobiet, tj. – 3.270 osób. Natomiast udział kobiet w ogólnej liczbie rejestrujących się zwiększył się o 0,7 p.p. i obecnie wynosi 51,3%. Spośród kobiet rejestrujących się, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy – 3.058 osób) najczęściej rejestrowały się kobiety do 30 roku życia – 48,9% (1.495 osób), a następnie kobiety mające status długotrwale bezrobotnych – 29,2% (894 osoby) oraz posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – 27,3% (836 osób). W całym 2015 roku z ewidencji osób bezrobotnych wyłączono 3.434 kobiety (tj. 51,4% ogółu wyłączonych). Prawie 60,0% wyłączeń spowodowanych było podjęciem pracy. Zatrudnienie znalazły 2.032 kobiety. W porównaniu do ubiegłego roku liczba podjęć pracy zmniejszyła się o 112 osób.

Wykształcenie jest czynnikiem bardziej niż wiek różnicującym sytuację bezrobotnego na rynku pracy. Ograniczona w stosunku do podaży siły roboczej liczba miejsc pracy 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 stanowią bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 27,4% - (811osób), blisko ¼ ogółu bezrobotnych - 24,5% ma wykształcenie gimnazjalne lub niższe (725 osób). Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowią 23,4% (693 osoby). Najmniej bezrobotnych ukończyło średnie szkoły ogólnokształcące – 9,6% (283 osoby). Wyższym wykształceniem legitymuje się 15,1% bezrobotnych (447 osób).

Ze względu na **staż pracy** najliczniejszą grupę stanowią osoby ze stażem pracy od roku do 5 lat tj. 715 osób, z czego ponad połowa z nich nie przekroczyła 30 roku życia. Staż pracy od 5 do 10 lat posiadały 472 os, staż od 10 do 20 lat posiadało 570 osób. Z krótkim stażem pracy do 1 roku zarejestrowanych było 389 osób, w tym 256 do 30 roku życia. Podobna liczba bezrobotnych (343) posiadała staż od 20 do 30 lat i tu z kolei najwięcej było osób „po pięćdziesiątce”, bo aż 261. Najmniej bezrobotnych było z ponad 30-letnim stażem – 171 os. i prawie wszyscy (168 os.), co oczywiste, byli po 50 roku życia. Bez stażu pracy zarejestrowanych było 299 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 2015 roku liczba osób długotrwale bezrobotnych wyniosła 885 osób (tj. o 278 os. mniej niż w 2014 r.) Wśród nich 520 pozostaje bez pracy ponad 2 lata. Najwyższa liczba osób długotrwale bezrobotnych występuje w dwóch grupach wiekowych, a mianowicie wśród osób od 35 do 44 lat jest ich 209 i od 25 do 34 lat 202 osoby. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym 245 osób pozostaje w rejestrach urzędu ponad 12 miesięcy, a wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym 265 osób.

W 2015 roku w tut. urzędzie pracy zarejestrowało się 2.210 **bezrobotnych zamieszkujących obszary wiejskie** (w tym 1.204 kobiety i 1.006 mężczyzn); stanowili oni 36,1% ogółu nowo rejestrowanych. W porównaniu do poprzedniego roku napływ do bezrobocia ww. osób zmniejszył się o 113 osób. Dla 511 osób była to pierwsza rejestracja, a 1.699 osób zarejestrowało się po raz kolejny. Od początku roku wyłączono z ewidencji bezrobotnych 2.432 mieszkańców wsi, z czego 1.436 os. (prawie 60%) z powodu podjęcia pracy. W końcu grudnia 2015 roku grupa bezrobotnych z terenów wiejskich liczyła 1.039 osób (35,1% ogółu zarejestrowanych), w tym 622 kobiety i 417 mężczyzn. W porównaniu do grudnia 2014 roku ich liczba spadła o 222 osoby.

W końcu grudnia 2015 r. **prawo do zasiłku** posiadało 585 osób (19,8% ogółu zarejestrowanych), w tym 352 kobiety. W porównaniu do grudnia poprzedniego roku ich liczba zmalała o 31 osób. Zasiłkobiorcy to najczęściej osoby powyżej 50 roku życia – 35,6%. Znacznie rzadziej prawo do zasiłku posiadają osoby młode do 30 roku życia – 21,4%. Od początku roku w urzędzie zarejestrowano 1.500 osób, którym przysługiwało prawo do zasiłku (24,5% wszystkich rejestrujących się). Wśród nich większość stanowiły kobiety – 57%. W tym samym okresie ubiegłego roku zarejestrowało się 1.614 zasiłkobiorców, zatem ich napływ zmniejszył się o 114 osób. Dla 22,2% zasiłkobiorców była to pierwsza rejestracja, a dla pozostałych (77,8%) kolejna.

W końcu grudnia 2015 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. 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,
- wzmacniania 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.

Należy podkreślić, iż osoby bezrobotne bardzo często należą jednocześnie do kilku grup osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co powoduje, że cechują ich skumulowane problemy, które w znacznym stopniu utrudniają podjęcie zatrudnienia.

Ponadto w świetle obowiązujących przepisów konieczne jest ustalenie dla bezrobotnego profilu pomocy (profil I, II lub III), który oznacza właściwy ze względu na potrzeby danej osoby zakres form pomocy określonych w ustawie.

Na koniec 2015 roku – 2.540 osób, tj. 85,8% 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 2015 r.

Wyszczególnienie	grudzień 2015 r.	udział %
Bezrobotni ogółem	2 959	100,0
<i>w tym osoby w szczególnej sytuacji:</i>		
Bezrobotni do 30 roku życia	898	30,3
Bezrobotni długotrwale	1 290	43,6
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	768	26,0
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	362	12,2
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	641	21,7
Bezrobotni niepełnosprawni	287	9,7

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

1) bezrobotni do 30 roku życia

W końcu 2015 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lesznie zarejestrowanych było 898 osób bezrobotnych, którzy **nie ukończyli 30 roku życia**, z czego prawie 60,0% (532 os.) stanowią kobiety, a 40% to mężczyźni (366). Wśród nich co drugi bezrobotny jest do 25 roku życia, tj. 473 osoby. Wśród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w tut. urzędzie co trzeci bezrobotny jest w wieku do 30 lat.

W 2015 roku do ewidencji osób bezrobotnych wpisano 2.881 osób do 30 roku życia, z czego blisko 52% stanowiły kobiety (1.495os.). Dla 855 osób była to pierwsza rejestracja, a dla 2.026 osób kolejna. W ciągu roku z ewidencji urzędu wyłączono 2.961 bezrobotnych, z czego 56% (1.655 os.) z powodu podjęcia pracy.

Bezrobocie wśród młodzieży, podobnie jak i w przypadku innych kategorii wiekowych, 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 posiada wykształcenie średnie lub wyższe. Mianowicie 14,5% młodzieży posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące, 22,4% policealne i średnie zawodowe, a co piąty „młody” legitymuje się dyplomem wyższej uczelni. Zatem bez wykształcenia średniego pozostaje 42,3% 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. Rynek jest już nimi nasycony. Zasadne zatem wydaje się podjęcie działań aby ta grupa osób mogła uzyskać doświadczenie zawodowe, nawet w innym zawodzie niż wyuczony.

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

Wyszczególnienie	grudzień 2015 r.	udział %
Bezrobotni do 30 roku życia	898	30,3
<i>w tym</i>		
Bezrobotni do 25 roku życia	473	52,7
Kobiety	532	59,2
Bezrobotni długotrwale	250	27,8
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	69	7,7
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	252	28,1
Bezrobotni niepełnosprawni	33	3,7

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

2) bezrobotni długotrwale

Spośród osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie na koniec 2015 roku 1.290 osób, tj. 43,6% ogółu stanowiły osoby **długotrwale bezrobotne**. Długotrwale bezrobocie w większym stopniu dotyczy kobiet, bo aż 62% spośród długotrwale bezrobotnych stanowią kobiety (800 os.). Wśród osób długotrwale bezrobotnych 28,3% osób zarejestrowanych jest nieprzerwanie od 12 do 24 miesięcy, a 40% osób nieprzerwanie powyżej 24 miesięcy. Warto zaznaczyć, iż wśród osób pozostających w długotrwałym bezrobociu najliczniejszą grupę stanowią bezrobotni w wieku od 25 do 34 lat – 24,7% oraz w wieku od 35 do 44 lat – 24,0%. Osoby młode do 25 roku życia stanowiły 8,3% osób długotrwale bezrobotnych.

Z kolei ze względu na wykształcenie najwyższy odsetek, wśród długotrwale bezrobotnych, stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej – 30,1% oraz zasadniczym zawodowym – 27,4%.

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 pieniędzy oraz ciągły lęk o przyszłość prowadzi do powstania stanów

depresyjnych oraz niemożności podjęcia konstruktywnych działań, mających na celu poprawę własnej sytuacji. Wśród długotrwale bezrobotnych są jednak osoby, które nie chcą pogodzić się z tą sytuacją. Pragną się z niej wyrwać i walczyć o lepszą przyszłość.

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

Wyszczególnienie	grudzień 2015	udział %
Bezrobotni długotrwale	1 290	43,6
<i>w tym</i>		
Kobiety	800	62,0
Bezrobotni do 30 roku życia	250	19,4
Bezrobotni do 25 roku życia	107	8,3
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	430	33,3
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	280	21,7
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	288	22,3
Bezrobotni niepełnosprawni	157	12,2

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 2015 roku grupa osób powyżej 50 roku życia liczyła 768 osób (w tym 338 kobiet i 430 mężczyzn). W porównaniu do grudnia 2014 roku ich liczba spadła o 151 osób. W ogólnej liczbie bezrobotnych osoby „po pięćdziesiątce” stanowią 26,0%. 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 „po pięćdziesiątce” zmniejszał się aż do poziomu 19,3%, po czym zaczął rosnąć osiągając poziom 26% w końcu 2015 r. Zatem nastąpił wzrost udziału tych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych o prawie 7 punktów procentowych.

W całym 2015 roku zarejestrowało 1.018 osób w wieku powyżej 50 roku życia podobnie jak w 2014 r. (1.128). W tym samym czasie z ewidencji wyłączono natomiast 1.169 osób w tym wieku (o 112 osób mniej niż rok wcześniej), w tym 545 z powodu podjęcia pracy (o 23 osoby więcej niż w 2014 r.).

Przyczyn trudnej sytuacji osób powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy należy szukać wśród powiązanych ze sobą czynników politycznych, 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 siłę roboczą.

W Polsce, podobnie jak w wielu krajach Unii Europejskiej, w niedalekiej przyszłości zaobserwujemy poważne zmiany w strukturze wiekowej ludności i przeobrażenia te w istotny sposób wpłyną na sytuację na rynku pracy. Już dziś obserwujemy postępujący proces starzenia się społeczeństwa. Mimo stopniowego wzrostu liczby urodzeń notowanego od 2004 r. w dalszym ciągu poziom reprodukcji nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń. Jednocześnie wydłuża się tzw. przeciętne trwanie życia. Prognozy wskazują, że do 2035 roku struktura wiekowa ludności znacząco się zmieni – udział osób w wieku przedprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności kraju się zmniejszy i wzrośnie udział osób w wieku poprodukcyjnym. Wskazuje to na konieczność podejmowania intensywnych działań zmierzających do zwiększania aktywności zawodowej Polaków, tym bardziej, że wskaźnik zatrudnienia osób starszych ciągle pozostaje zdecydowanie zbyt niski.

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 pozbywają się osób powyżej 50 roku życia, które tych technologii nie znają. Ponadto ze statystyk tut. urzędu wynika, że prawie 29% zarejestrowanych pięćdziesięciolatków posiada wykształcenie podstawowe i 35% zasadnicze zawodowe, a niestety wg badań Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa 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 2015	udział %
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	768	26,0
<i>w tym</i>		
Kobiety	338	44,0
Bezrobotni długotrwałe	430	56,0
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	112	14,6
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	1	0,1
Bezrobotni niepełnosprawni	169	22,0

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

4) bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej

W końcu 2015 roku w ewidencji osób bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie zarejestrowane były 362 osoby które **korzystały ze świadczeń z pomocy społecznej** z czego 63,8% stanowiły kobiety, tj. 231 os. Ponad połowa z nich pozostaje w długotrwałym bezrobociu nieprzerwanie ponad 12 miesięcy. Wśród bezrobotnych korzystających ze świadczeń z opieki społecznej co trzecia osoba jest „po pięćdziesiątce”. Liczna jest też grupa osób w wieku od 25 do 34 lat, tj. 101 os. (27,9%). Ta szczególna grupa charakteryzuje się niskim poziomem wykształcenia. Mianowicie co drugi bezrobotny posiada wykształcenie gimnazjalne lub niższe, a co trzeci zasadnicze zawodowe. Wykształcenie średnie lub policealne ma 15% osób z tej grupy, a tylko 1,4% legitymuje się dyplomem wyższej uczelni. Co trzeci bezrobotny korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej posiada co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia. Analizując tą grupę zarejestrowanych bezrobotnych, widać, że są to osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Charakteryzują ich sprzężone problemy, co na pewno utrudnia podjęcie pracy.

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

Wyszczególnienie	grudzień 2015	udział %
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z opieki społecznej	362	12,2
<i>w tym</i>		
Kobiety	231	63,8
Bezrobotni do 30 roku życia	69	19,1
Bezrobotni do 25 roku życia	25	6,9
Bezrobotni długotrwale	280	77,3
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	112	30,9
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	111	30,7
Bezrobotni niepełnosprawni	45	12,4

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 2015 roku w tut. urzędzie zarejestrowały się 1.202 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

(70% rejestrowanych stanowiły kobiety, tj. 836 os.). W końcu grudnia 2015 roku w ewidencji bezrobotnych pozostawało 641 osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Znaczną większość – bo aż 83,3% - stanowią kobiety. Generalnie są to osoby w młodym wieku. Mianowicie 458 osób jest w wieku do 34 lat. Najliczniejsza grupa osób posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, tj. 24,3%. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe posiada 23,6%, gimnazjalne lub niższe 22%, a 18,9% legitymuje się dyplomem ukończenia studiów. Tylko 11,2% posiada świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego. Czas pozostawania bez pracy nieprzerwanie ponad 12 miesięcy dotyczy 201 osób z omawianej grupy bezrobotnych. Osobom, które posiadają małe dziecko, trudno jest połączyć obowiązki rodzinne i zawodowe. Bardzo często jest tak, że kobietom po urodzeniu dziecka pracodawcy nie przedłużają umowy o pracę, gdyż obawiają się obciążeń związanych z macierzyństwem.

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 2015	udział %
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	641	21,7
<i>w tym</i>		
Kobiety	534	83,3
Bezrobotni do 30 roku życia	252	39,3
Bezrobotni do 25 roku życia	93	14,5
Bezrobotni długotrwale	288	44,9
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	1	0,2
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z opieki społecznej	111	17,3
Bezrobotni niepełnosprawni	23	3,6

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 2015 roku osoby niepełnosprawne stanowiły 9,7% ogółu zarejestrowanych, tj. 287 osób (w tym 140 kobiety), wobec 9,9%, tj. 348 osób w końcu 2014 roku. W całym 2015 roku zarejestrowały się 482 osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, w tym 238 kobiet. Do końca grudnia 2015 roku z ewidencji PUP w Lesznie wyłączono z kolei 543 osoby

niepełnosprawne w tym 276 kobiet. W 2015 roku 48,3% wyłączeń spowodowanych było podjęciem pracy. Pracę nieco częściej podejmowały kobiety niż mężczyźni.

Warto zauważyć, iż wśród osób niepełnosprawnych blisko 59% osób należy do grupy osób w wieku powyżej 50 roku życia. Niewiele bezrobotnych osób niepełnosprawnych należy do grupy wiekowej do 25 roku życia – 5,9%. Warto również dodać, iż 54,7% zarejestrowanych osób niepełnosprawnych w 2015 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 2015 roku posiadają różny stopień niepełnosprawności. W większości są to osoby z orzeczeniem lekkiego stopnia niepełnosprawności – 52,3%, następnie z orzeczeniem umiarkowanego stopnia – 45,6% i zaledwie 1,7% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Ze względu na rodzaj niepełnosprawności największą liczbę bezrobotnych stanowiły osoby z upośledzeniem narządu ruchu – 23,7%, z chorobami psychicznymi – 21,6%, oraz z chorobami neurologicznymi – 19,9%.

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 – 62,7% ogółu niepełnosprawnych. 23,3% osób nie posiadało natomiast żadnych kwalifikacji zawodowych. Tylko 7,7% 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 2015	udział %
Bezrobotni niepełnosprawni	287	9,7
<i>w tym</i>		
Kobiety	140	48,8
Bezrobotni do 30 roku życia	33	11,5
Bezrobotni do 25 roku życia	17	5,9
Bezrobotni długotrwale	157	54,7
Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	45	15,7
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	23	8,0

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

1.4. ANALIZA DOTYCHCZASOWEJ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH

W ciągu całego 2015 roku z ewidencji osób bezrobotnych wyłączono 6.686 osób, co oznacza mniejszy odpływ z bezrobocia w porównaniu do 2014 roku o 835 osób. Wśród osób pozbawionych statusu bezrobotnego były 3.434 kobiety (tj. 51,4%); 2.961 osób młodych w wieku do 30 roku życia (tj. 44,3%), w tym 1.532 kobiety, 1.169 osób w wieku powyżej 50 roku życia (tj. 17,5%), 1.978 osób długotrwale bezrobotnych (tj. 29,6%), oraz 463 osoby niepełnosprawne (tj. 6,9%).

Najczęstszym powodem wyłączeń osób bezrobotnych w 2015 roku były podjęcia pracy – 3.743 osoby (tj. 56%). Wśród osób podejmujących pracę 54,3% stanowiły kobiety (tj. 2.032 os.). W porównaniu do roku 2014 podjęć pracy było mniej o 162 osoby. Wśród osób podejmujących pracę w ubiegłym roku ponad 44% (1.655 os.) stanowiły osoby, które nie przekroczyły 30 roku życia, z czego ponad połowa (907) nie ukończyła 25 lat. Co czwarty podejmujący pracę posiadał status długotrwale bezrobotnego. 545 osób przekroczyło wiek 50 lat (tj. 14,6%). Zatrudnienie znalazło również 701 osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub dziecko niepełnosprawne oraz 262 bezrobotnych z orzeczeniem o niepełnosprawności. Warto dodać, iż dość rzadko pracę podejmują osoby korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej. Mianowicie tylko 5,4% (201 os.) podjęło zatrudnienie.

W 2015 roku doradcy klienta **przygotowali Indywidualny Plan Działania (IPD) dla 4.487 osób**. IPD jest to pomoc świadczona osobom bezrobotnym w ramach procesu doradczego. Jego celem jest określenie przez klientów swoich mocnych i słabych stron,

ograniczeń i możliwości, nabycie umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia, nabycie nowych kompetencji, a także podejmowanie działań przedsiębiorczych związanych z utworzeniem własnej firmy. Z porad indywidualnych skorzystały 544 osoby, a w indywidualnych informacjach zawodowych wzięło udział 1.697 osób. Ponadto doradcy klienta oferują osobom bezrobotnym i poszukującym pracy wsparcie w planowaniu drogi zawodowej oraz definiowaniu problemów stanowiących przeszkodę w podjęciu zatrudnienia. Udzielają informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach kształcenia, udzielają porad związanych z wyborem zawodu, zmianą kwalifikacji czy podjęciem zatrudnienia. Powyższe zadania realizowane są w formie porad indywidualnych oraz grupowych. W 2015 roku w PUP w Lesznie zorganizowano cykl spotkań grupowych z których:

- 391 osób wzięło udział w grupowej poradzie zawodowej (przeprowadzono łącznie 63 porady grupowe) o tematyce:
 - „Mama aktywna zawodowo”,
 - „Niekonwencjonalne metody poszukiwania pracy”,
 - „Sztuka skutecznego poszukiwania pracy”,
 - „W cztery oczy z pracodawcą – trudne pytania na rozmowie kwalifikacyjnej”,
 - „Zwycięskie CV – jak napisać profesjonalne dokumenty aplikacyjne”,
 - „Podstawy obsługi komputera i jego wykorzystanie w szukaniu pracy”,
 - „Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej”,
 - „Pierwsze wrażenie w kreowaniu wizerunku na rozmowie kwalifikacyjnej”.
- 332 osoby skorzystały z grupowej informacji zawodowej (przeprowadzono łącznie 46 spotkań) o tematyce:
 - „Debiutanci na rynku pracy”,
 - „Kwalifikacje zawodowe a lokalny rynek pracy”,
 - „Osoby niepełnosprawne a rynek pracy”,
 - „ABC szukania pracy”,
 - „Lokalny rynek pracy źródłem informacji istotnych w szukaniu pracy”,
 - „Dobre nawyki w szukaniu pracy”.

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, pomagają im w pozyskiwaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach, udzielają informacji o kandydatach do pracy w związku ze zgłoszoną ofertą pracy, 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), która jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym, w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, a także Liechtensteinie i Szwajcarii. Sieć EURES została powołana przez Komisję Europejską, aby ułatwić 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 wspomaganiu 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.

Dużym zainteresowaniem osób bezrobotnych cieszą się aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. W 2015 roku skorzystało z nich 1.107 osób. Corocznie największa liczba osób bezrobotnych korzysta z możliwości odbywania stażu. Jest to forma aktywizacji, z której korzyści czerpią zarówno pracodawcy – mają szansę pozyskać sprawdzonego pracownika, jak i osoby bezrobotne - zdobywają praktyczne umiejętności wymagane na konkretnym stanowisku pracy oraz uzyskują zatrudnienie. W 2015 roku w tej formie wsparcia wzięło udział 409 osób. Wśród stażystów znalazło się: 276 osób do 30 roku życia, 14 osób powyżej 50 roku życia, 85 osób długotrwale bezrobotnych i 14 osób niepełnosprawnych. Wysoka liczba osób bezrobotnych zainteresowana jest także szkoleniami. Niejednokrotnie osoby przekonują się, że posiadana przez nich wiedza nie jest wystarczająca i należy ją uzupełnić. W 2015 roku 195 osób wyłączono z powodu rozpoczęcia szkolenia, w tym 122 osoby do 30 roku życia, 22 osoby powyżej 50 roku życia, 46 osób długotrwale bezrobotnych i 11 osób niepełnosprawnych.

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 2015 r. z ewidencji osób bezrobotnych wyłączono 219 osób, które otrzymały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, w tym: 102 kobiety, 105 osób w wieku do 30 roku życia, 16 os. powyżej 50 roku życia, 27 os. długotrwale bezrobotnych i 4 os. niepełnosprawne.

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 2015 roku realizacja tej formy wsparcia umożliwiła zatrudnienie 75 osobom bezrobotnym, w tym 39 osobom do 30 roku życia, 6 osobom powyżej 50 roku życia oraz 13 osobom długotrwale 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 2015 roku z ewidencji bezrobotnych wyłączono 27 osób, które podjęły pracę w ramach prac interwencyjnych, z czego 8 osób nie przekroczyło 30 roku życia, 1 osoba była powyżej 50 roku życia, 6 osób długotrwale bezrobotnych i 1 osoba niepełnosprawna.

Szczególną formą aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych są roboty publiczne. W 2015 roku PUP w Lesznie podpisał 8 umów z organizatorami robót publicznych, w ramach których 21 osób podjęło pracę. Ponadto 20 osób podjęło pracę w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia. 13 osób skierowano do wykonywania prac społecznie użytecznych. Wśród osób do 30 roku życia -

29 osób skorzystało z bonów szkoleniowych, 46 z bonów stażowych i 25 z bonów na zasiedlenie, a 24 osoby z bonu zatrudnieniowego.

1.5. ŚRODKI FINANSOWE

W 2015 roku Urząd otrzymał od Ministra Pracy i Polityki Społecznej środki finansowe w kwocie **3.745.700,00 zł**. Środki tzw. „algorytmowe” pozwoliły na pokrycie zobowiązań oraz zaktywizowanie **476 osób**.

Ponadto w 2015 roku Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie realizował 9 programów aktywizacji zawodowej, finansowanych ze **środków rezerwy Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej**. Łącznie na te programy pozyskano **1.330.100,00 zł**.

Realizowane programy:

- 1) Program aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku **do 25 roku życia** pn. „**Mój wybór: praca**”, na kwotę: **259.720,00 zł**.
- 2) Program aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku **powyżej 50 roku życia** pn. „**Wiek bez przeszkód**” na kwotę: **58.740,00 zł**.
- 3) Program aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych **będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy** pn. „**Chcę pracować**”, na kwotę **170.820,00 zł**.
- 4) Program aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku **powyżej 50 roku życia** pn. „**Wiek bez barier**”, na kwotę: **9.630,00 zł**.
- 5) Program aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku **30-50 lat** pn. „**Najefektywniejsi w pracy**”, na kwotę **165.540,00 zł**.
- 6) Program aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych **będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy** pn. „**Czas na pracę**”, na kwotę **421.140,00 zł**.
- 7) Program aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych **będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy** pn. „**Cel: praca**”, na kwotę **49.510,00 zł**.
- 8) Program aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych **będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy** pn. „**Praca w swojej firmie**”, na kwotę **105.000,00 zł**.
- 9) Program aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych **będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy** pn. „**Własny biznes**”, na kwotę **90.000,00 zł**.

W ramach powyższych programów zaktywizowano 211 osób. Rodzaje aktywnych form oraz liczbę osób objętych poszczególnym wsparciem przedstawia tabela poniżej.

Tabela 8. Aktywne formy i liczba osób objętych wsparciem.

Aktywne formy	Liczba osób objętych wsparciem
Prace interwencyjne	7
Szkolenia	40
Bon szkoleniowy	16
Staż	57
Bon stażowy	16
Bon na zatrudnienie	7
Bon na zasiedlenie	8
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	19
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	34
Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie osoby powyżej 50 r. ż.	7
RAZEM	211

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

W 2015 roku PUP w Lesznie realizował projekt w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój pn. "Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w Lesznie i Powiecie leszczyńskim (I)", wartość projektu to **1.946.900,00 zł**. W ramach tego projektu PUP w Lesznie zaktywizował **278 osób**, w tym: 112 osób w ramach staży, 10 osób w ramach bonów stażowych, 7 osób w ramach bonów zatrudnieniowych, 6 osób w ramach bonów na zasiedlenie, 69 osobom przyznano jednorazowe środki na podjęcie własnej działalności gospodarczej oraz przeszkolono 74 osoby, w tym 12 w ramach bonów szkoleniowych.

Ponadto w 2015 roku PUP w Lesznie realizował także projekt w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego, pn. „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy w Lesznie i Powiecie leszczyńskim (I)”, wartość projektu to **1.044.700,00 zł**. W ramach projektu PUP w Lesznie zaktywizował **142 osoby**, w tym: 53 osoby w ramach staży, 32 osoby w ramach szkoleń, 11 osób w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia, 8 osób w ramach prac interwencyjnych oraz 38 osobom przyznał jednorazowe środki na podjęcie własnej działalności gospodarczej.

Łącznie w 2015 roku Urząd dysponował kwotą **8.067.400,00 zł**, co pozwoliło na skierowanie do różnych aktywnych form **1.107 osób bezrobotnych**.

Ponadto Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie przeznaczył prawie **300.900,00 zł** na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). 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.

W roku 2015 z kształcenia ustawicznego w ramach KFS skorzystać mogły wyłącznie osoby powyżej 45 roku życia.

Z tego wsparcia w 2015r. skorzystało 30 firm z regionu leszczyńskiego, co umożliwiło przeszkolenie 197 osób pracujących, należących do grupy wiekowej 45+.

Od roku 2016 priorytety MRPiPS wydatkowania KFS nie obejmują kryterium wieku.

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 2014 r. relatywnie wysoka wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej wynosi 77,8%. Jednocześnie oferowane formy wsparcia realizowane były przy stosunkowo niskich nakładach finansowych. Wskaźnik efektywności kosztowej został w 2014 r. ustalony na poziomie 7.479,13 zł, co sprawiło, że PUP w Lesznie spełniał kryteria określone przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Nieznaczny wzrost wskaźnika efektywności kosztowej w stosunku do roku 2013 spowodowany był przede wszystkim zwiększeniem kwoty zasiłku dla bezrobotnych oraz rosnącą kwotą minimalnego i przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w kraju. 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. Zgodnie z nowelą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 14 marca 2014 roku w instytucji wprowadzono istotne zmiany organizacyjne. Powołana została grupa

doradców klienta indywidualnego (realizujący działania w zakresie aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy) oraz doradców klienta instytucjonalnego (odpowiedzialnych za współpracę z pracodawcami). Pozwoliło to na bardziej spersonalizowane podejście i precyzyjniejsze definiowanie potrzeb osób korzystających z usług urzędu, co w efekcie znacznie podniosło standard świadczonych usług. Dodatkowo przyjęcie przez PUP w Lesznie orientacji marketingowej, nastawionej m.in. na budowanie pozytywnego wizerunku urzędu wśród pracodawców, jest właściwym działaniem ukierunkowanym na kształtowanie dobrych i trwałych relacji z przedstawicielami biznesu.

2. IDENTYFIKACJA WYZWAŃ I PROBLEMÓW LOKALNEGO RYNKU PRACY

W ostatnich latach na lokalnym rynku pracy, jak i w całej Polsce zachodzą permanentne zmiany, które tworzą specyficzne warunki dla funkcjonowania przedsiębiorstw, pracodawców, pracowników i kandydatów do pracy. Wpływ zróżnicowanych czynników społeczno-ekonomicznych, echa kryzysu gospodarczego, automatyzacja procesów produkcyjnych i rozwój nowych technologii determinują zmniejszenie miejsc zatrudnienia. Piętrzące się na rynku pracy bariery i ograniczenia, powodują, że bezrobocie – wcześniej czy później – staje się doświadczeniem życiowym znacznej grupy osób.

Nadrzędnym celem, a zarazem wyzwaniem dla Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie jest wzmocnienie roli urzędu jako instytucji wsparcia społecznego, która w istotny sposób kreuje sytuację na lokalnym rynku pracy, w partnerstwie z pracodawcami, samorządem lokalnym oraz pozostałymi partnerami rynku pracy. Współpraca instytucjonalna z innymi podmiotami wynika z uregulowań prawnych oraz z lokalnych strategii rozwoju, które jednoznacznie definiują problemy na rynku. Systematyczne współdziałanie partnerów powinno przynieść efekt synergii oraz lepsze rezultaty niż odseparowane, indywidualne działania poszczególnych instytucji.

2.1. GRUPY RYZYKA

Realizacja celów i założeń aktywnej polityki rynku pracy stanowi podstawowe zadanie powiatowych urzędów pracy i innych instytucji działających na rzecz zatrudnienia. Szczególne znaczenie w tym zakresie mają wdrażane przez wskazane podmioty usługi i instrumenty rynku pracy, a także kwestia dostępności tych form dla osób bezrobotnych i pracodawców.

Niestety nierzadko okazuje się, iż oferowana przez urzędy pracy pomoc jest niewystarczająca lub nieefektywna. Istnieje wciąż duża grupa bezrobotnych, która na skutek różnych uwarunkowań, nie otrzymuje w ogóle lub w odpowiednim stopniu wsparcia na rynku pracy. Z drugiej zaś strony – część osób objętych różnymi formami aktywizacji zawodowej, powraca do rejestrów bezrobotnych tuż po zakończeniu uczestnictwa w programach. Wpływa

na to przede wszystkim spadek zainteresowania pracodawców dalszym ich zatrudnianiem wraz z końcem okresu otrzymywania subsydiów z tego tytułu.

Trudności z uzyskaniem zatrudnienia mają zwłaszcza osoby z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149 z późn. zm.). Ich trwały powrót na rynek pracy, pomimo dużych nakładów finansowych na programy aktywizacji tych bezrobotnych, stanowi duże wyzwanie dla pracowników Urzędu. Główne problemy związane z podjęciem przez te osoby zatrudnienia uwzględniono w tabeli poniżej.

Tabela 9. Identyfikacja problemów osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Grupa w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Przyczyny problemów z wejściem/powrotem na rynek pracy
Bezrobotni do 30 r.ż.	<ul style="list-style-type: none"> • brak lub niewielki zasób doświadczenia zawodowego, • 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, • brak wiedzy osób młodych o rynku pracy, przypadkowe decyzje zawodowe, • 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;
Bezrobotni długotrwale	<ul style="list-style-type: none"> • brak motywacji do podjęcia pracy, niechęć do zmiany, akceptowanie aktualnego stanu, bierność, brak motywacji, wyuczona bezradność, • stosunkowo częste występowanie w tej grupie zjawisk o charakterze patologicznym, • dezaktualizacja kwalifikacji związana z długim czasem pozostawania bez pracy, • narażenie na wykluczenie zawodowe i społeczne;
Bezrobotni powyżej 50 r.ż.	<ul style="list-style-type: none"> • brak gotowości do podnoszenia kompetencji, przekwalifikowania zawodowego, niechęć do zmiany profesji, • wysokie wymagania odnośnie przyszłej pracy, płacy, rodzaju zatrudnienia,

	<ul style="list-style-type: none"> • brak wiedzy na temat aktualnych procesów zachodzących na rynku pracy;
Bezrobotni korzystający ze świadczeń opieki społ.	<ul style="list-style-type: none"> • brak przekonania o celowości podjęcia pracy w obawie przed utratą świadczeń, • zwiększona częstotliwość podejmowanie pracy w tzw. „szarej strefie”, • występowanie zjawiska <i>bezrobocia pokoleniowego</i>, dobrowolnego, nie podejmowanie pracy staje się stylem życia
Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 r.ż. lub dziecko niepełnosprawne do 18 r.ż.	<ul style="list-style-type: none"> • trudności w pogodzeniu obowiązków rodzicielskich z możliwościami podjęcia pracy, • niedostateczna liczba miejsc dla dzieci w placówkach opieki dziennej, lub niedostosowanie ich godzin pracy do wymagań rynkowych, • problem dotyczy zwłaszcza kobiet, które w głównej mierze sprawują opiekę nad dziećmi, przez co postrzegane są jako mniej dyspozycyjne, • dyskryminujące praktyki pracodawców w obawie przed kosztami związanymi z potencjalnym lub realnym rodzicielstwem (np. urlopy rodzicielskie, opieka nad chorym dzieckiem);
Bezrobotni niepełnosprawni	<ul style="list-style-type: none"> • niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, • ograniczenia zdrowotne utrudniające wykonywanie niektórych zawodów, prac;

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

Innym wyzwaniem, przed którym stają Publiczne Służby Zatrudnienia jest optymalizacja wykorzystywania i właściwy dobór dostępnych form wsparcia dla klientów. W roku 2014 nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzono w tym celu **konceptję profilowania pomocy dla bezrobotnych**. W założeniu miała ona zindywidualizować wsparcie oferowane osobom pozostającym bez zatrudnienia, stosownie do posiadanego przez nie potencjału zawodowego.

Od momentu wdrożenia nowego narzędzia – kwestionariusza do profilowania - duża grupa bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie uzyskuje profil III. Osoby te są w znacznym stopniu oddalone od rynku pracy i nie wyrażają gotowości do podjęcia zatrudnienia. Często znajdują się w trudnej sytuacji życiowej, która determinuje ograniczenia nie tylko w poszukiwaniu, ale i w samym przejściu do aktywności zawodowej. Zwykle też przynależą do jednej lub kilku omówionych powyżej grup ryzyka. Osoby te narażone są na wykluczenie zarówno zawodowe, jak i społeczne, przez co szczególnie trudno o skuteczną pomoc dla nich. Brakuje zwłaszcza holistycznego podejścia i zintegrowanych programów wsparcia, tworzonych we współpracy z różnymi instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej. Z tego też względu działania pracowników urzędu wobec tej grupy bezrobotnych mają małe szanse powodzenia.

W wyniku badania kwestionariuszowego III profil uzyskują także osoby niezainteresowane jakkolwiek pomocą ze strony urzędu pracy. Jedynym celem ich rejestracji jest uzyskanie uprawnień do bezpłatnego ubezpieczenia zdrowotnego lub innych świadczeń. Bezrobotni z tej grupy nie podejmują wysiłku, aby efektywnie współpracować z urzędem

w zakresie poszukiwania pracy. Ich kontakty z doradcami klienta ograniczają się w zasadzie do stawiennictwa w wyznaczonych obligatoryjnie terminach.

Wśród innych czynników ograniczających skuteczne wsparcie osób poszukujących pracy wymienić można m.in.: niedobór środków finansowych, liczne regulacje prawne i zróżnicowane interpretacje, niewystarczającą ilość czasu jaką pracownicy instytucji zatrudnienia mogą poświęcić swoim klientom, czy sporadyczną współpracę między różnymi podmiotami rynku pracy.

2.2. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW

W 2015 roku na zlecenie PUP w Lesznie Grupa Biostat przeprowadziła kompleksowe badanie rynku pracy w m. Lesznie i powiecie leszczyńskim. Objętych nim zostało **500 pracodawców** reprezentujących przedsiębiorstwa na terenie miasta i powiatu. W ramach przeprowadzonego badania dokonano charakterystyki przedsiębiorstw, wskazano branże o największym znaczeniu dla lokalnego rynku pracy, przyczyny fluktuacji zatrudnienia, zapotrzebowanie na nowych pracowników, określono oczekiwania dotyczące kwalifikacji, umiejętności i kompetencji poświadczanych na rynku pracy, przedstawiono plany zatrudnieniowe i inwestycyjne, zapotrzebowanie na usługi urzędu pracy, wskazano również oczekiwane przez pracodawców kierunki szkoleń dla osób bezrobotnych. Co równie istotne, dokonano analizy oferty edukacyjnej w odniesieniu do potrzeb lokalnej gospodarki.

Na podstawie pozyskanych danych dokonano analizy lokalnego rynku pracy oraz wyszczególniono wnioski oraz wskazano rekomendacje (ujęte w tabeli poniżej).

Tabela 10. Wnioski i rekomendacje z badania pracodawców reprezentujących przedsiębiorstwa na terenie miasta i powiatu

Wnioski	Rekomendacje
<ul style="list-style-type: none"> • 60,2% badanych pracodawców wskazało, że podczas procesu rekrutacji bierze pod uwagę doświadczenie zawodowe potencjalnych kandydatów. • W opinii 45,0% badanych przedstawicieli szkół, barierą utrudniającą absolwentom szkół średnich i wyższych podjęcie pracy po zakończeniu nauki jest brak doświadczenia zawodowego. • Największy udział w ogóle zarejestrowanych 	<p>Promowanie idei kształcenia ustawicznego (szczególnie wśród osób, które nie posiadają doświadczenia zawodowego).</p>

<p>bezrobotnych w PUP w Lesznie mają osoby posiadające od 1 roku do 5 lat stażu pracy.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • W trakcie poszukiwania pracowników, z usług Powiatowego Urzędu Pracy korzysta 20,0% badanych. • 69,4% badanych przedsiębiorstw nie zadeklarowało realizacji współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. • 25,0% badanych pracodawców zadeklarowało chęć skorzystania z pośrednictwa pracy, a 20,8% ze staży. • 54,8% badanych pracodawców wskazało, że najbardziej potrzebnym szkoleniem dla osób bezrobotnych jest szkolenie z zakresu obsługi urządzeń biurowych, z kolei połowa badanych wskazała, że jest to obsługa wózków jezdniowych. 	<p>Zachęcanie pracodawców m.in. poprzez wizyty w zakładach pracy, giełdy pracy, targi pracy - do poszukiwania pracowników za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy.</p> <p>Dostosowanie tematyki szkoleń i zakresu kursów do potrzeb lokalnego rynku pracy poprzez polepszenie systemu komunikacji z pracodawcami.</p> <p>Promowanie wśród pracodawców form wsparcia świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Większość badanych pracodawców wskazała, że nie jest zainteresowana zatrudnieniem osób bezrobotnych długotrwale i osób niepełnosprawnych, z kolei brak zainteresowania zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 roku życia wyraziła ponad połowa respondentów. • 40,8% badanych wskazało, że jakakolwiek forma dofinansowania zwiększyłaby ich skłonność do zatrudnienia danych osób. 	<p>Podjęcie działań zmierzających do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy osób bezrobotnych długotrwale, osób niepełnosprawnych oraz osób powyżej 50. roku życia.</p> <p>Promowanie wśród lokalnych pracodawców możliwości uzyskania dofinansowania za zatrudnienie osób bezrobotnych długotrwale, osób niepełnosprawnych oraz osób powyżej 50. roku życia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Wśród istotnych u pracowników kompetencji miękkich, aż 78,0% pracodawców wyróżniło komunikatywność, 73,4% - obowiązkowość, sumienność, 60,6% - odpowiedzialność, a 56,8% - zaangażowanie. • 1/4 badanych przedstawicieli szkół wskazała, że absolwentom szkół średnich i wyższych brakuje takich cech jak: kreatywność, umiejętność pracy pod presją czasu, samodzielność. 	<p>Organizowanie w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych warsztatów z zakresu kształtowania kompetencji miękkich istotnych z punktu widzenia lokalnych pracodawców.</p> <p>Organizowanie zajęć kształtujących umiejętności miękkie deklarowane przez badanych pracodawców.</p>
	<p>Nawiązanie, bądź zacieśnienie</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 45,0% badanych przedstawicieli szkół wskazało, że w reprezentowanej przez nich placówce, oferta kształcenia nie jest ustalana w oparciu o oczekiwania i potrzeby zgłaszane przez pracodawców. • 35,0% badanych przedstawicieli szkół wskazało, że reprezentowana przez nich placówka nie realizuje współpracy z przedsiębiorstwami. 	<p>współpracy pomiędzy szkołami ponadgimnazjalnymi i wyższymi, a pracodawcami w zakresie organizacji wykładów, prelekcji, warsztatów, wizyt studyjnych i innych form współpracy, np. studia dualne.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 18,0% pracodawców wskazuje na problemy podczas procesu rekrutacji pracowników, które zdecydowana większość tej grupy zidentyfikowała jako brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. 	<p>Stałe, cykliczne prowadzenie monitoringu zmian w zakresie zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych na lokalnym rynku pracy i upowszechnianie wniosków z przeprowadzonych analiz wśród dyrekcji szkół i uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Rozważenie uruchomienia w szkołach ponadgimnazjalnych kształcenia w zawodach deficytowych, przy jednoczesnej likwidacji kierunków kształcenia w zawodach nadwyżkowych</p>

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie na podstawie Kompleksowego badania rynku pracy w mieście Lesznie i powiecie leszczyńskim. Raport końcowy. Grupa Biostat – lipiec 2015

Mając na uwadze oczekiwania pracodawców oraz coraz bardziej widoczne niedopasowanie poziomu i struktury kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, Powiatowy Urząd Pracy przygotowuje różnego rodzaju analizy i raporty. Ich celem, z jednej strony, jest ukazanie generowanego w głównej mierze przez pracodawców popytu na określone zawody, kwalifikacje czy umiejętności, z drugiej strony, wskazanie kierunków i efektywności kształcenia.

Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jednym z zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy jest właśnie opracowanie analiz rynku pracy, w tym prowadzenie **monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych**. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych to proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania się popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków oraz prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego. Stanowi istotne narzędzie wykorzystywane przy planowaniu działań prowadzących do osiągnięcia równowagi na lokalnym rynku. Podstawowym źródłem

informacji odnośnie bezrobotnych i ofert pracy według zawodów i specjalności są dane gromadzone w systemie Syriusz PUP w Lesznie. Warto podkreślić, iż dane te stanowią zaledwie część informacji na temat lokalnego rynku pracy. Nie ma bowiem prawnego obowiązku zgłaszania każdej oferty pracy do PUP przez pracodawcę, jak również bezrobotny nie jest zobligowany do rejestracji w urzędzie pracy. Mając na uwadze powyższe, wprowadzono do monitoringu dodatkowe źródła informacji, w celu zwiększenia jego użyteczności. Dodatkowe źródła danych pozyskiwane są poprzez analizę ofert pracy podmiotów publicznych (zamieszczanych w Biuletynie Informacji Publicznej) oraz ofert upowszechnianych za pośrednictwem portali rekrutacyjnych w Internecie, a także badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw na lokalnym rynku pracy, jak również analizę danych dotyczących rynku edukacyjnego.

W nowej metodologii monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, obowiązującej od 2015 r. uwzględniono badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw. Zostało ono przeprowadzone przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie, z wykorzystaniem metody CATI - wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny. Badanie objęło 174 podmioty gospodarcze funkcjonujące na lokalnym rynku pracy, zatrudniające przynajmniej jednego pracownika. 52% respondentów biorących udział w badaniu stanowiły firmy mające siedzibę na terenie miasta Leszna (powiat grodzki), 48% to pracodawcy z powiatu leszczyńskiego (powiat ziemski).

Pracodawcy wskazali profesje, w których najtrudniej znaleźć odpowiednich do pracy kandydatów, t.j.: sprzedawca, malarz, murarz, robotnik budowlany, przedstawiciel handlowy, plastik/dekorator wnętrz, monter maszyn i urządzeń, księgowy, inżynier elektryk, analityk systemu komputerowego i programista, kelner, kierowca samochodu ciężarowego, cukiernik, piekarz, kosmetyczka, operator maszyn w produkcji, ślusarz, spawacz, stolarz, pracownicy wykonujący pracy proste w przemyśle.

Z przeprowadzonego badania wynika, również iż 38,82% respondentów z terenu m. Leszna i odpowiednio 49,21% z powiatu leszczyńskiego planuje zwiększenie poziomu zatrudnienia w 2015 r. Ponad połowa respondentów stwierdziła, że nie ma problemów z pozyskaniem nowych pracowników. Jako najczęściej wykorzystywane przez badanych sposoby poszukiwania pracowników wymieniano zamieszczanie ogłoszeń o wolnych miejscach pracy w Internecie, korzystanie z polecenia pracowników/znajomych/rodziny, analiza ofert przychodzących do firmy, dostarczanych bezpośrednio przez potencjalnych pracowników, a także korzystanie z usług urzędu pracy. Tendencja ta utrzymuje się na podobnym poziomie zarówno na terenie miasta, jak i powiatu. Pierwszy całokształtowy raport roczny z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych zostanie opracowany w miesiącu kwietniu 2016 r. i upowszechniony na stronie internetowej urzędu pracy.

Kolejnym istotnym badaniem jest przeprowadzany od 2015 r. „**Barometr zawodów**”, którego wyniki są użyteczne z punktu widzenia planowanych działań strategicznych urzędu. Pozyskane dane wykorzystuje się m.in. przy opracowywaniu corocznych planów szkoleń, mają one znaczenie w kontaktach z pracodawcami jako informacja o sytuacji na lokalnym rynku pracy, a także stanowią przydatne źródło informacji przy opiniowaniu wniosków o otwarciu nowych kierunków kształcenia. „Barometr zawodów” to krótkookresowa (jednoroczna) prognoza zapotrzebowania na pracowników w powiatach. Badanie ma charakter jakościowy i przeprowadzane jest w formie dyskusji - metodą „panelu ekspertów”.

W jego skład wchodzi pracownicy urzędu pracy, posiadający kompleksową wiedzę na temat lokalnego i ponadregionalnego rynku pracy oraz zachodzących na nich zmianach. Badanie opiera się przede wszystkim na analizie szerokiej wiedzy ekspertów i posiadanych przez nich informacji, przez co uzyskane wyniki są bardziej wartościowe, przedstawiają bliższą relację podaży do popytu w aktualnych warunkach gospodarczych. Dane pozyskane w jego wyniku wskazują grupę zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy. Według „Barometru zawodu” w 2016 r. prognozuje się zapotrzebowania na specjalistów w branżach technicznych: informatycznej, telekomunikacyjnej budowlanej, mechanicznej, automatyki i robotyki. Poza tym wymienia się m.in.: spawaczy, pracowników budowlanych, kierowców, krawców, kucharzy, nauczycieli przedmiotów zawodowych, ogrodników, operatorów maszyn skrawających, pielęgniarek i opiekunów osób starszych, piekarzy, telemarketerów, przedstawicieli handlowych, stolarzy, samodzielnych księgowych, logistyków, czy tapicerów.

3. ANALIZA SWOT

Tabela 11. Analiza SWOT

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • wykwalifikowana, dobrze wykształcona kadra • systematyczność szkoleń kadry, gotowość pracowników do kształcenia ustawicznego, podnoszenia kwalifikacji • pełne zaspokojenie potrzeb urzędu (wyposażenie) w sprzęt informatyczny • dogodny dostęp do urzędów biurowych • dobre warunki lokalowe • stabilność kadry • przejrzysta struktura organizacyjna PUP • skuteczna realizacja programów rynku pracy, oferowanie osobom bezrobotnym szerokiego spektrum form aktywizacji i wsparcia • wysoka pozycja PUP w rankingach dotyczących efektywnej realizacji działań (w roku 2014 urząd znalazł się na III miejscu w kraju pod względem wskaźnika efektywności kosztowej) • zaangażowanie PUP we współpracę z pracodawcami oraz innymi podmiotami rynku pracy (w tym z instytucjami) 	<ul style="list-style-type: none"> • okresowość dostępnych środków finansowych na realizację programów, powodująca brak stałości oferty PUP w różnych okresach roku • niespójność i niestabilność przepisów • biurokracja, duże obciążenie pracowników PUP czynnościami administracyjnymi i prowadzeniem dokumentacji • niedostosowanie systemu komputerowego Syriusz do potrzeb urzędu; konieczność bieżących modyfikacji systemu • czasochłonność procedur • stosunkowo duża liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych wyłącznie w celu ubezpieczenia zdrowotnego lub pobierania świadczeń • sezonowość zgłaszanych ofert pracy • niewielka liczba ofert pracy zgłaszana na terenach wiejskich • mała liczba ofert pracy dla kobiet • mała liczba ofert dla osób

<p>szkoleniowymi)</p> <ul style="list-style-type: none"> wdrażanie działań marketingowych, promujących PUP (wykorzystanie nowoczesnych technologii, Internetu, organizowanie imprez, targów) 	<p>niepełnosprawnych (zwłaszcza w zakładach nie będących ZPChr), związana m.in. z utrwaleniem wśród pracodawców negatywnych stereotypów wobec tej grupy</p> <ul style="list-style-type: none"> duża liczba bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami, niewyrażająca potrzeby doskonalenia zawodowego brak „fachowców” – mała liczba absolwentów szkół zawodowych
<p>Szanse</p>	<p>Zagrożenia</p>
<ul style="list-style-type: none"> stosunkowo niskie bezrobocie w rejonie możliwość pozyskiwania dodatkowych środków wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa stosunkowo dobrze rozwinięte szkolnictwo ponadgimnazjalne, funkcjonowanie szkół wyższych inwestycje tworzące miejsca pracy, inwestorzy wewnętrzni i zewnętrzni wolne tereny inwestycyjne, możliwe do zagospodarowania pod działalność usługową i produkcyjną rozwój infrastruktury poprawa stanu technicznego dróg krajowych i wojewódzkich, budowa drogi S5, dobre połączenia z dużymi ośrodkami miejskimi (głównie Poznaniem i Wrocławiem) przedsiębiorczość społeczeństwa, rosnąca liczba osób zainteresowanych samozatrudnieniem duża liczba podmiotów gospodarczych z sektora MŚP, zmniejszenie składki ZUS dla podejmujących działalność gospodarczą wzrost mobilności społeczeństwa, zwłaszcza młodych ludzi poprawa sytuacji osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym poprzez wdrażanie aktywnych form wspierania rynku pracy przygotowanie potencjału ludzkiego pod potrzeby pracodawców/inwestorów, organizacja szkoleń dostosowanych 	<ul style="list-style-type: none"> migracje zarobkowe młodych ludzi wysokie koszty pracy niedostosowanie systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku wybór szkoły, a nie zawodu przez młodych ludzi – brak odpowiedniego doradztwa zawodowego w szkołach mała liczba zakładów produkcyjnych niewystarczająca – głównie w gminach powiatu – liczba placówek opieki nad osobami zależnymi (osobami starszymi, dziećmi) zwiększająca się grupa osób bez doświadczenia zawodowego duży udział osób bez kwalifikacji zawodowych lub z kwalifikacjami nieadekwatnymi do potrzeb lokalnego rynku perspektywa ograniczeń finansowych dot. aktywizacji zawodowej bezrobotnych niezadowolenie społeczne, roszczeniowe, często agresywne zachowania klientów-bezrobotnych (poczucie zagrożenia pracowników PUP) rosnące przekonanie części bezrobotnych – zwłaszcza kobiet – o braku opłacalności podejmowania pracy, zwłaszcza w perspektywie zwiększenia wsparcia socjalnego przez państwo (program 500+ i „kosiniakowe”) wzrost zainteresowania pracodawców pozyskiwaniem pracowników z państw bloku wschodniego, głównie Ukrainy, zatrudnianie w ramach umów

<p>do wymagań rynku zarówno dla bezrobotnych, jak i pracujących (KFS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • zainteresowanie lokalnych władz problemami bezrobocia • rozwijanie dialogu społecznego, współpraca z partnerami na lokalnym i ponadregionalnym rynku pracy 	<p>cywilnoprawnych, proponowanie niższego wynagrodzenia</p> <ul style="list-style-type: none"> • szybki postęp technologiczny, przyczyniający się do dezaktualizacji kwalifikacji, a w konsekwencji prowadzący do wykluczenia cyfrowego i zawodowego określonych grup bezrobotnych • brak skutecznych metod ograniczenia zatrudnienia w „szarej strefie” • nierównomierny rozwój terenów, które działalnością obejmuje PUP; różnice w rozwoju poszczególnych gmin • rozwarstwienie ekonomiczne lokalnej społeczności
---	--

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

4. CELE I DZIAŁANIA

Cel strategiczny, jaki PUP w Lesznie powinien osiągnąć do roku 2020 ustalony został bezpośrednio w oparciu o *Strategię zatrudnienia dla województwa wielkopolskiego na lata 2014-2020*. Jest nim **zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców jako warunek wzrostu konkurencyjności i poprawy życia regionu**.

Biorąc pod uwagę wytyczne z omawianej *Strategii*, a także analizę SWOT oraz rozpoznanie wyzwań, jakie generuje sytuacja na lokalnym rynku pracy, *Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy* opracowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie na lata 2016-2020 koncentruje się na realizacji trzech celów szczegółowych:

- **Ograniczanie skutków bezrobocia oraz poprawa zdolności osób bezrobotnych do zatrudnienia.**
- **Aktywna współpraca z pracodawcami i innymi podmiotami rynku pracy, budowanie partnerstwa lokalnego.**
- **Poprawa jakości i promowanie świadczonych usług.**

Urząd pracy pełniący rolę organizatora rynku pracy powinien dostosowywać swe działania odpowiednio do zmian zachodzących na rynku pracy i wewnątrz urzędu. Aktualne przekształcenia ekonomiczno - gospodarcze oraz negatywne skutki społeczne bezrobocia powinny być uwzględniane w działaniach urzędu i strukturze wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w poszczególnych latach. Do roku 2020 PUP w Lesznie planuje osiągnąć ww. cele poprzez realizację działań uwzględnionych w tabeli poniżej.

Tabela 12. Cele, działania oraz sposoby ich realizacji zaplanowane na lata 2016 – 2020

Cel	Działania	Sposób realizacji	Podmiot realizujący/ partnerzy	Wskaźniki monitorowania
<p>1. Ograniczanie skutków bezrobocia oraz poprawa zdolności osób bezrobotnych do zatrudnienia.</p>	<p><i>1.1. Profilowanie bezrobotnych oraz tworzenie Indywidualnych Planów Działania (IPD) w celu doboru najlepszych metod wsparcia</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ustalanie profilu pomocy w ciągu 7 dni w przypadku osób do 30 r. ż. oraz w ciągu 12 dni w przypadku pozostałych bezrobotnych, • określanie działań w ramach IPD w terminie nieprzekraczającym 60 dni od wyznaczenia profilu pomocy, • dobór form wsparcia z uwzględnieniem profilu pomocy: <ul style="list-style-type: none"> ✓ aktywni (profil I) – oferty pracy, w uzasadnionych przypadkach niektóre z form wsparcia subsydiowanego i niesubsydiowanego, ✓ wymagający wsparcia (profil II) – oferty pracy, szeroki zakres form wsparcia subsydiowanego i niesubsydiowanego, ✓ oddaleni od rynku (profil III) – współpraca z agencjami zatrudnienia, Program Aktywizacja i Integracja (PAI), • indywidualizacja rodzajów pomocy świadczonej bezrobotnym, efektywne identyfikowanie preferencji osób bezrobotnych odnośnie oferowanych form wsparcia; 	<p>PUP/agencje zatrudnienia/ ośrodki pomocy społecznej</p>	<p>Liczba osób sprofilowanych;</p> <p>Liczba osób, dla których sporządzono IPD;</p> <p>Liczba osób objętych właściwą dla profilu i wynikającą z IPD formą wsparcia;</p>
	<p><i>1.2. Doskonalenie i rozwijanie poradnictwa zawodowego (wzrost znaczenia doradztwa zawodowego w procesie</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • propagowanie przez doradców postawy uczenia się przez całe życie, • zachęcanie do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji na bardziej adekwatne do wymagań 	<p>PUP</p>	<p>Liczba osób objętych usługą poradnictwa zawodowego</p>

	<p><i>planowania drogi edukacyjno - zawodowej)</i></p>	<p>współczesnego rynku pracy,</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozpowszechnienie poglądu na poradnictwo jako proces długookresowy i zwiększanie aktywności klienta we współpracy z doradcą zawodowym, • wzrost liczby porad indywidualnych i grupowych, dotyczących zwiększania motywacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy do podjęcia pracy oraz odkrywania przez nie własnego potencjału zawodowego, planowania kariery, określania szans i ograniczeń na rynku pracy, • podniesienia efektywności zatrudnieniowej dla szkoleń oferowanych przez urząd pracy poprzez właściwe określanie predyspozycji klientów i celowości udziału w kursach, • organizacja zajęć aktywizacyjnych zwłaszcza dla osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, • propagowanie przedsiębiorczości i mobilności wśród osób bezrobotnych; 		
	<p><i>1.3. Profesjonalizacja i dostosowywanie pośrednictwa pracy do wymagań rynkowych</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • aktywne wyszukiwanie informacji o ofertach pracy, realizowanych projektach gospodarczych generujących miejsca zatrudnienia, docieranie do jak największej liczby lokalnych firm w celu pozyskiwania informacji o aktualnie prowadzonych procesach rekrutacyjnych i rzetelne przekazywanie tych danych osobom poszukującym zatrudnienia, • inicjowanie kontaktów osób bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami, organizowanie giełd pracy, • usprawnianie procesu przekazywania 	<p>PUP/pracodawcy</p>	<p>Liczba osób objętych usługą pośrednictwa pracy</p>

		<p>bezrobotnym informacji o ofertach pracy poprzez wykorzystywanie nowoczesnych technologii (w tym strony internetowej),</p> <ul style="list-style-type: none"> • efektywne wykorzystywanie systemu SYRIUSZ przy doborze kandydatów do pracy, zgodne z wymaganiami określonymi przez pracodawców w ofertach pracy; 		
	<p><i>1.4. Zapewnienie klientom urzędu dostępu do form aktywizacji zawodowej bezrobotnych</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • pozyskiwanie środków finansowych ze źródeł krajowych i unijnych (EFS) oraz środków dodatkowych z rezerwy MRPPS, • aktywizowanie w ramach programów bezrobotnych, przede wszystkim będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, • zwiększanie efektywności zatrudnieniowej realizowanych programów poprzez preferowanie kierowania bezrobotnych do udziału w formach wsparcia gwarantujących zatrudnienie po zakończeniu uczestnictwa, • dostosowywanie warunków i zasad realizacji poszczególnych form pomocy do sytuacji na rynku pracy i możliwości finansowych PUP, • optymalizacja kosztów realizowanych form wsparcia, • włączanie w proces aktywizacji bezrobotnych form pomocy, oczekiwanych zarówno przez osoby bezrobotne i pracodawców (takich jak: staże, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, prace interwencyjne), jak i narzędzi umożliwiających wsparcie osób poniżej 30 r.ż. (bon zatrudnieniowy, bon stażowy, bon na zasiedlenie, bon szkoleniowy), 	<p>PUP/pracodawcy/ WUP/MRPiPS/ instytucje szkoleniowe</p>	<p>Liczba osób, które podjęły prace w wyniku skorzystania z określonej formy wsparcia;</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • wdrażanie nowo wprowadzanych form wsparcia, w tym m.in. realizacja od 2016 roku nowego instrumentu jakim jest refundacja pracodawcy lub przedsiębiorcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż. 		
2. Aktywna współpraca z pracodawcami i innymi podmiotami rynku pracy, budowanie partnerstwa lokalnego	<i>2.1. Systematyczny wzrost liczby pracodawców współpracujących z urzędem pracy</i>	<ul style="list-style-type: none"> • świadczenie usług na rzecz pracodawców na poziomie zapewniającym zaufanie do urzędu pracy, • profesjonalne i kompetentne rozpatrywanie spraw i wniosków pracodawców, • utrzymywanie stałych kontaktów z firmami współpracującymi z PUP oraz pozyskanie nowych pracodawców do współpracy (m.in. wizyty doradców klienta instytucjonalnego w zakładach pracy), • poprawa jakości wizyt u pracodawców – promowanie usług, • wskazywanie pracodawcom możliwości obniżenia kosztów ponoszonych w związku z zatrudnieniem pracowników w celu ograniczania „szarej strefy” na lokalnym rynku, • oferowanie pracodawcom wsparcia w rozwoju firm: <ul style="list-style-type: none"> ✓ finansowanie szkoleń dla pracowników z zasobów KFS, promowanie kształcenia ustawicznego; ✓ refundacje dla pracodawców tworzących nowe miejsca pracy, ✓ oferowanie profesjonalnego wsparcia 	PUP/pracodawcy	<p>Liczba pracodawców, współpracujących z PUP;</p> <p>Liczba pracodawców, którzy utworzyli nowe miejsca pracy dzięki wsparciu PUP (subsydiom);</p>

		<p>(zwłaszcza doradców zawodowych) w zakresie określania potrzeb kadrowych, profilu kandydatów do pracy,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ informowanie o aktualnej sytuacji na rynku pracy mającej wpływ na warunki funkcjonowania przedsiębiorstw, ✓ promowanie postawy zorientowanej na zmiany i umiejętność reagowania na wyzwania współczesnej gospodarki; 		
	<p><i>2.2. Wzrost liczby zgłaszanych ofert pracy i ich skuteczna realizacja</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • pozyskiwanie pracodawców do współpracy w zakresie zgłaszania informacji o wolnych miejscach pracy, • doskonalenie współpracy z gminami w zakresie pozyskania informacji planowanych inwestycjach generujących nowe miejsca pracy na lokalnym rynku pracy, • bieżące monitorowanie rynku pracy, • doskonalenie współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie wymiany informacji o wolnych miejscach pracy, • dostosowanie realizacji ofert pracy do wymagań pracodawców, poprzez właściwy, zgodny ze zgłoszonymi wymogami dobór kandydatów do pracy, • skracanie czasu realizacji ofert, poprzez wykorzystanie nowoczesnych systemów informatycznych, • organizacja giełd pracy i spotkań kandydatów 	<p>PUP/pracodawcy/ urzędy gmin/ instytucje rynku pracy</p>	<p>Liczba zgłaszanych ofert pracy;</p> <p>Liczba skutecznie zrealizowanych ofert pracy;</p>

		z pracodawcami		
	2.3. Współpraca ze szkołami, zwłaszcza w zakresie kształcenia zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> • współpraca w realizacji targów pracy²; • opiniowanie uruchamiania w szkołach nowych kierunków kształcenia, określonych wspólnie z pracodawcami i w odniesieniu do potrzeb rynkowych, • dostarczanie szkołom informacji o zawodach nadwyżkowych, celem ograniczenia naboru na kierunki nieprzystające do aktualnej sytuacji gospodarczej, • promowanie wśród uczniów aktywności zawodowej, odejście od modelu zawodu na całe życie na rzecz mobilności zawodowej i uczenia się przez całe życie, • promowanie szkolnego poradnictwa zawodowego, • pozyskiwanie danych dotyczących aktywności zawodowej absolwentów według ukończonych profili kształcenia i cykliczne dokonywanie analiz kierunków zmniejszających szanse na podjęcie pracy; 	PUP/szkoły/ pracodawcy	<p>Liczba szkół współpracujących z PUP;</p> <p>Liczba kierunków kształcenia wprowadzonych/wygaszonych z inicjatywy PUP;</p>

² W roku 2015 Urząd Pracy wraz z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie był organizatorem kolejnej edycji Targów pracy dla m. Leszna i okolic. Podczas tej cieszącej się dużym zainteresowaniem imprezy, Urząd miał możliwość zaprezentowania swojej oferty osobom poszukującym pracy, jak również pracodawcom. Efektem spotkania było poszerzenie grona partnerów Urzędu oraz pozyskanie nowych miejsc pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie uczestniczył również w Targach Edukacyjnych „Absolwent” organizowanych przez firmę Metro-Gewert. Impreza stanowiła doskonałą okazję dla młodzieży do zapoznania się z szeroką ofertą edukacyjną szkół ponadgimnazjalnych z całej Polski oraz instytucji wspierających kształcenie. Uczestnicy targów najczęściej pytali przedstawiciele PUP w Lesznie o możliwość odbycia stażu, uzupełnienia kwalifikacji w ramach szkoleń organizowanych przez urząd. Spora grupa osób była również zainteresowana rozmową z doradcą zawodowym na temat dalszej drogi zawodowej, określenia predyspozycji zawodowych, czy udziałem w organizowanych przez doradców zawodowych spotkaniach grupowych.

W kolejnych latach planuje się dalsze zaangażowanie urzędu w współorganizację tego typu imprez. Dodatkowo rozważa się samodzielne zorganizowanie targów pracy, a biorąc pod uwagę postęp informatyczny, stworzenie platformy internetowej targów pracy on-line.

	<p><i>2.4. Współpraca z instytucjami zajmującymi się problematyką edukacji, bezrobocia, pomocy społecznej i in.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • współpraca w określaniu kierunków kształcenia w kontekście aktualnych i przyszłych potrzeb gospodarki, • współpraca z partnerami w zakresie określania potrzeb zatrudnieniowych na lokalnym i wojewódzkim rynku pracy, • współpraca w zakresie upowszechniania aktywnej integracji społecznej i zawodowej na rynku osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, • współpraca w zakresie promocji i wspierania podmiotów ekonomii społecznej, • współpraca w zakresie promowania i wspierania przedsiębiorczości (samozatrudnienia); 	<p>PUP/instytucje - partnerzy na lokalnym rynku pracy (np. organizacje zrzeszające pracodawców, ośrodki opieki społecznej, CIS, OHP i inne podmioty)</p>	<p>Liczba partnerów, z którymi współpracuje PUP</p>
	<p><i>2.5. Współpraca w ramach Powiatowej Rady Rynku Pracy</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do zwiększenia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, • określanie kierunków przemian gospodarczych i definiowanie narzędzi skutecznego wpływu na lokalny rynek pracy (w tym związanych z finansowaniem ze środków FP), • inicjowanie partnerstwa lokalnego i dialogu społecznego na rzecz zatrudnienia, • opiniowanie celowości organizacji szkoleń zawodowych i prowadzenia kształcenia na określonych kierunkach, • monitorowanie postępów w realizacji działań założonych w programie PUP, • ocena racjonalności gospodarowania środkami publicznymi, 	<p>PUP/Powiatowa Rada Rynku Pracy</p>	<p>Liczba zorganizowanych spotkań w ramach PRRP</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie obsługi instytucjonalnej PRRP w Lesznie; 		
3. Poprawa jakości i promowanie świadczonych usług	<i>3.1. Doskonalenie działań PUP jako instytucji</i>	<ul style="list-style-type: none"> • tworzenie warunków do harmonijnej współpracy i wymiany informacji między komórkami wewnętrznymi urzędu, tworzenie zaufania pomiędzy pracownikami i kierownictwem, • stosowanie adekwatnych do możliwości urzędu systemów motywowania pracowników, • kompetentne i szybkie załatwianie spraw wpływających do urzędu (w ramach obowiązującego prawa), • zapewnienie kompleksowej i profesjonalnej obsługi klienta - profesjonalizm w działaniu Powiatowego Urzędu Pracy w Lesznie: <ul style="list-style-type: none"> ✓ staranny, bezstronny, uczciwy, przejrzysty i zrozumiały dla stron (bezrobotny, pracodawca) sposób prezentowania informacji, ✓ kształtowanie postaw, że za jakość i wizerunek urzędu odpowiedzialny jest każdy pracownik na swoim stanowisku pracy i w każdym kontakcie z klientem i partnerem współpracy, ✓ kompetentne załatwianie spraw wpływających do urzędu z zachowaniem trybu i terminów określonych przepisami obowiązującego prawa, • funkcjonowanie Urzędu w ramach obowiązujących przepisów prawa: <ul style="list-style-type: none"> ✓ opracowanie aktów prawnych dot. prawidłowego funkcjonowania Urzędu, 	PUP	Zakres działań, który uległ poprawie w stosunku do lat ubiegłych

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ rzetelne i terminowe sporządzanie sprawozdań, ✓ prawidłowy obieg dokumentów, ✓ prawidłowe gospodarowanie majątkiem (spis z natury), ✓ prawidłowe archiwizowanie dokumentacji, ✓ przestrzeganie zasad BHP, p/poż, pierwsza pomoc, ✓ prawidłowe funkcjonowanie systemu informatycznego oraz zasad PBI, ✓ przestrzeganie zasad etycznych określonych w Kodeksie etyki, • sprawne reagowanie na zmiany przepisów, dostosowywanie działań do zmieniającej się sytuacji prawnej; 		
	<p><i>3.2. Racjonalne gospodarowanie środkami finansowymi (celowe i oszczędne)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ustalanie priorytetów, kierunków działań dotyczących wydatków, • wybór ofert najkorzystniejszych na dostawę towarów, usług zgodnie z ustawą Prawo zamówień publicznych, • wydatkowanie środków zgodnie z przeznaczeniem w oparciu o przepisy o finansach publicznych - bieżący monitoring wydatków i analiza, • realizacja zadań w ramach ustalonego planu finansowego zgodnie z podziałem klasyfikacji budżetowej, • terminowe regulowanie zobowiązań, • rzetelne i terminowe sporządzanie sprawozdań finansowych; 	PUP	<p>Kwota wydatkowanych środków wykazana w rzetelnie sporządzonych sprawozdaniach finansowych</p>

	<p><i>3.3. Monitorowanie rynku pracy</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzanie i przygotowywanie analiz własnych (miesięczne, kwartalne, roczne), • uczestniczenie w badaniach rynku pracy bądź zlecenie i udział w badaniach, • udział w projektach, warsztatach i konferencjach innych instytucji koncentrujących się na analizie rynku pracy (np. „Wyprzedzić zmianę”, Wielkopolskim Obserwatorium Rynku Pracy), • doskonalenie współpracy z gminami w zakresie pozyskania informacji o planowanych inwestycjach generujących nowe miejsca pracy na lokalnym rynku pracy, • gromadzenie i wykorzystywanie wiedzy o potrzebach i oczekiwaniach klientów w celu dostosowywania usług i instrumentów rynku pracy; 	<p>PUP/WUP/ instytucje zajmujące się badaniem rynku pracy</p>	<p>Liczba przeprowadzonych, współprowadzonych i zleconych badań</p>
	<p><i>3.4. Promocja usług świadczonych przez urząd pracy</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzenie przez PUP szerokiej kampanii promocyjno - informacyjnej, przybliżającej ofertę urzędu i walory jej poszczególnych elementów, • opracowanie katalogu usług świadczonych przez urząd, • poprawa przejrzystości strony internetowej, • włączenie nowych technologii w działania marketingowe PUP, • współpraca z lokalnymi mediami w celu promowania usług urzędu i docierania do szerokiej rzeszy odbiorców; 	<p>PUP/media</p>	<p>Liczba przeprowadzonych akcji promocyjnych i podjętych działań marketingowych (katalog, ulotki, plakaty);</p>
	<p><i>3.5. Rozwijanie kompetencji pracowników PUP</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • kształtowanie wśród pracowników postaw odpowiedzialności za wizerunek urzędu, przestrzeganie zasady rzetelności i uczciwości 	<p>PUP/instytucje szkoleniowe</p>	<p>Liczba pracowników PUP, która uzyskała nowe</p>

		w każdym kontakcie z klientem i partnerem urzędu, <ul style="list-style-type: none">• wzrost profesjonalizmu i wiedzy pracowników poprzez cykliczne szkolenia i samokształcenie;		kwalifikacje;
--	--	--	--	---------------

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

5. PRZEWIDYWANE EFEKTY

Za realizację programu odpowiedzialny jest Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie wraz z partnerami rynku pracy. Zakłada się, iż osiągnięcie wyznaczonych celów do roku 2020 pozwoli na zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców miasta Leszna i powiatu leszczyńskiego oraz ograniczenie rozmiarów bezrobocia w regionie. Najważniejsze, przewidywane efekty uzyskane poprzez celowe działanie na lokalnym rynku przedstawiono w tabeli poniżej.

Tabela 13. Efekty planowane do osiągnięcia w związku z realizacją założonego celu

Założony cel	Efekty planowane do osiągnięcia w związku z realizacją założonego celu
Ograniczanie skutków bezrobocia oraz poprawa zdolności osób bezrobotnych do zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none">• zmniejszenie skutków bezrobocia i powrót na rynek pracy osób zarejestrowanych w PUP w Lesznie,• ograniczenie poziomu bezrobocia,• zwiększenie aktywności zawodowej i podniesienie poziomu motywacji do poszukiwania pracy osób bezrobotnych,• wzrost umiejętności adaptacyjnych do zmian zachodzących na rynku pracy, przede wszystkim w grupach osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy,• polepszenie warunków do integracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych marginalizacją ze względu na brak pracy,• zwiększenie wśród klientów urzędu gotowości do uzyskiwania nowych kompetencji i umiejętności, a także do przekwalifikowywania zawodowego,• zwiększenie wśród klientów PUP świadomości w zakresie planowania swojej kariery edukacyjno-zawodowej oraz celowości korzystania z poradnictwa zawodowego,• upowszechnienie idei samozatrudnienia, wzrost przedsiębiorczości klientów, wsparcie osób bezrobotnych zamierzających otworzyć własną działalność gospodarczą,• racjonalne gospodarowanie środkami przeznaczonymi na aktywizację osób bezrobotnych;

<p>Aktywna współpraca z pracodawcami i innymi podmiotami rynku pracy, budowanie partnerstwa lokalnego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie liczby podmiotów współpracujących z urzędem, • lepsze dopasowanie oferty PUP do oczekiwań pracodawców, oferowanie przez urząd wsparcia na różnych etapach rozwoju firm i określania potrzeb kadrowych, • efektywniejsze dostosowanie kierunków szkoleń dla bezrobotnych i programów wsparcia do potrzeb lokalnej gospodarki, • wzrost przekonania pracodawców o celowości inwestowania w rozwój kompetencji zawodowych pracowników, ich kształcenie ustawiczne (szczególna rola środków z KFS), • zwiększenie zakresu współpracy z partnerami na lokalnym rynku pracy, poprawa jakości wspólnie podejmowanych działań, • wsparcie szkół w zakresie dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku;
<p>Poprawa jakości i promowanie świadczonych usług</p>	<ul style="list-style-type: none"> • podniesienie jakości usług i skuteczności działania PUP w Lesznie, • wzrost kompetencji i profesjonalizmu pracowników poprzez systematyczne szkolenia i samokształcenie, • celowe i efektywne wykorzystywanie środków finansowych, • zwiększenie liczby prowadzonych/zleconych badań dotyczących lokalnego rynku pracy, celem wygenerowania skutecznych narzędzi przeciwdziałania bezrobociu, • wzrost liczby prowadzonych kampanii promocyjnych, udziału w projektach związanych z edukacją i zatrudnieniem (np. współorganizowanie targów pracy, kontakty ze szkołami), • zwiększenie zakresu współpracy z lokalnymi mediami oraz wykorzystania nowoczesnych narzędzi marketingowych;

Źródło: opracowanie własne PUP w Lesznie

SPIS TABEL

Tabela 1. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowani w PUP w Lesznie w końcu grudnia 2015 r.	9
Tabela 2. Struktura osób do 30 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne w PUP w Lesznie będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy	11
Tabela 3. Struktura osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie ...	12
Tabela 4. Struktura osób powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w PUP w Lesznie.....	13
Tabela 5. Struktura osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń z opieki społecznej zarejestrowanych w PUP w Lesznie	14
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	15
Tabela 7. Struktura osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP w Lesznie	17
Tabela 8. Aktywne formy i liczba osób objętych wsparciem.	21
Tabela 9. Identyfikacja problemów osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy	24
Tabela 10. Wnioski i rekomendacje z badania pracodawców reprezentujących przedsiębiorstwa na terenie miasta i powiatu.....	26
Tabela 11. Analiza SWOT	30
Tabela 12. Cele, działania oraz sposoby ich realizacji zaplanowane na lata 2016 – 2020	33
Tabela 13. Efekty planowane do osiągnięcia w związku z realizacją założonego celu.....	44