



POWIATOWY URZĄD PRACY W CHEŁMNIE

ul. Świętojerska 1, 86-200 Chelmno

tel./fax (0-56) 686 00 41, www.pupchelmno.pl

P o w i a t C h e ł m i ń s k i



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

Styczeń 2016

Spis treści

WPROWADZENIE	4
<i>Podstawy prawne i zakres opracowania</i>	4
SYTUACJA WYJŚCIOWA – DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY POWIATU CHEŁMIŃSKIEGO	7
<i>Zakres przedmiotowy diagnozy</i>	7
<i>Zakres podmiotowy. Metoda badawcza</i>	7
<i>Dobór i realizacja próby</i>	8
<i>Metoda badania</i>	8
<i>Kondycja lokalnego rynku pracy</i>	8
<i>Bezrobocie w statystykach</i>	8
<i>Aktywizacja osób bezrobotnych. Działalność PUP Chełmno</i>	10
<i>Potrzeby i postawy osób bezrobotnych</i>	13
<i>Sytuacja zawodowa</i>	13
<i>Plany zawodowe</i>	15
<i>Gotowość do podjęcia pracy i sposób jej poszukiwania</i>	17
<i>Pomoc lokalnych instytucji w poszukiwaniu pracy</i>	20
<i>Wykształcenie i kompetencje</i>	22
<i>Postawy osób bezrobotnych</i>	28
<i>Podsumowanie. Adekwatność metod i narzędzi przeciwdziałających bezrobociu i wykluczeniu społecznemu</i>	32
<i>Aktywność instytucji lokalnych w promowaniu zatrudnienia</i>	33
<i>Kondycja lokalnego rynku pracy</i>	33
<i>Współpraca międzyinstytucjonalna</i>	35
<i>Potrzeby pracodawców</i>	37
<i>Plany zatrudnieniowe</i>	37
<i>Poszukiwani pracownicy</i>	41
<i>Ocena lokalnych warunków gospodarczych jako czynnik ograniczający zatrudnienie</i>	43
<i>Rekrutacja pracowników</i>	44
<i>Gotowość współpracy pracodawców z instytucjami lokalnymi i ponadlokalnymi</i>	46
CELE I ZADANIA PROGRAMU PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI RYNKU PRACY POWIATU CHEŁMIŃSKIEGO W LATACH 2016 – 2020	47
<i>Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy</i>	47
<i>Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje oraz dostosowanie oferty edukacyjnej szkół i placówek kształcenia zawodowego do sytuacji na rynku pracy i potrzeb pracodawców</i>	55

<i>Realizacja oraz popularyzacja kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych oraz pracowników</i>	<i>57</i>
<i>Rozwój współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy w ramach Programu</i>	
<i>Aktywizacja i Integracja</i>	<i>60</i>
<i>Organizacja targów pracy i szkoleń oraz giełd pracy</i>	<i>61</i>
<i>Rozszerzenie działalności Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej</i>	<i>61</i>
<i>Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, w tym grup marginalizowanych na rynku pracy</i>	
<i>tj. osób młodych do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, kobiet i niepełnosprawnych</i>	<i>63</i>
<i>Rozwijanie dialogu społecznego i partnerstwa na rzecz rynku pracy</i>	<i>64</i>
<i>Podnoszenie jakości i efektywności usług rynku pracy</i>	<i>65</i>
<i>Wspieranie i promowanie ekonomii społecznej oraz jej podmiotów.....</i>	<i>66</i>
<i>Pozyskiwanie nowych ofert pracy i innych form aktywizacji oraz ich dystrybucja wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy.....</i>	<i>68</i>
<i>Opracowywanie i wdrażanie projektów aktywizacyjnych i programów specjalnych</i>	<i>69</i>
ŹRÓDŁA FINANSOWANIA	70
MONITORING REALIZACJI PLANU	70
SPIS TABEL	71

WPROWADZENIE

Podstawy prawne i zakres opracowania

Zadania publiczne w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizowane są na poziomie lokalnym przez samorząd powiatowy. Zgodnie z artykułem 9 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do zadań samorządu powiatu należy opracowanie i realizacja Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy powiatu chełmińskiego. Główną jednostką organizacyjną powiatu chełmińskiego odpowiedzialną za realizację polityki rynku pracy jest Powiatowy Urząd Pracy, który został wyznaczony do opracowania niniejszego Programu stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych. Istotą dokumentu jest wyznaczenie celów strategicznych i szczegółowych, na których realizacji będzie się opierała działalność urzędu przez najbliższe lata.

Realizacja zadań zaplanowanych w niniejszym Programie zależy w dużej mierze od środków, jakimi Urząd Pracy w Chełmnie będzie dysponował w latach 2016-2020. Na wysokość budżetu składają się środki z Funduszu Pracy obliczone na podstawie algorytmu oraz na bieżąco pozyskiwane z rezerw Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Marszałka Województwa, a także środki z Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój i Regionalnego Programu Operacyjnego, a także z innych źródeł. Należy dodać, że PUP realizuje również zadania związane z rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych, w tym finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Program promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy powiatu chełmińskiego na lata 2016-2020 systematyzuje działania i określa priorytety lokalnej polityki rynku pracy mającej na celu poprawę sytuacji osób bezrobotnych. Program powstał z uwzględnieniem zapisów i wytycznych zawartych w strategicznych dokumentach odnoszących się do rynku pracy na szczeblu krajowym, wojewódzkim i lokalnym. Program ten jest również zgodny z priorytetami, o których mowa w dokumentach programowych określających kształt europejskiej polityki wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Niniejszy Program na lata 2016–2020 jest kontynuacją dotychczas realizowanego Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy powiatu chełmińskiego na lata 2008–2015, który mimo zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, ma na celu zmniejszenie

bezrobocia, wzrost zatrudnienia i aktywności społecznej, wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz dostosowanie do potrzeb rynku pracy oferty edukacyjnej.

Przygotowania do opracowania Programu na lata 2016–2020 rozpoczęto w roku 2014 – zrealizowano wówczas badanie dotyczące kondycji i możliwości zmiany na rynku pracy w powiecie chełmińskim, które zostało zaprezentowane poniżej, jako wstęp do niniejszego opracowania. Utworzona następnie Grupa Robocza w liczbie ok. 25 osób, składająca się z kluczowych partnerów związanych z kształtowaniem polityki zatrudnienia na lokalnym rynku pracy wypracowała podstawowe założenia do Programu oraz propozycje rozwiązań głównych problemów. Spotkania Grupy miały charakter warsztatowy z użyciem aktywizujących metod pracy i odbywały się na przełomie 2014 i 2015 roku. Partycypacyjna metoda pracy w procesie tworzenia Programu stała się doskonałym narzędziem aktywizacji i zaangażowania lokalnych środowisk w działania na rzecz promocji zatrudnienia i szeroko rozumianej sferze rynku pracy. Dodatkowo wspólne prace miały wpływ na uzyskanie akceptacji szerokiego grona osób i instytucji dla treści planu i polityki władz samorządowych odpowiedzialnych za politykę zatrudnienia. Efekty pracy Grup roboczych zostały następnie poddane konsultacjom społecznym i wraz ze zgłoszonymi w ten sposób dodatkowymi wnioskami i propozycjami stały się podstawą do ustalenia ostatecznej treści Programu.

Duży wpływ na treść niniejszego opracowania miała również uchwalona w 2014 roku nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzająca szereg istotnych zmian dla adresatów tych przepisów. Były one wynikiem zmian gospodarczych, wzrostu poziomu bezrobocia oraz konieczności dostosowania istniejących instrumentów kierowanych do bezrobotnych.

Celem zmiany ustawy było skierowanie polityki rynku pracy na wzrost zatrudnienia oraz działania związane z niedopasowaniem strukturalnym, głównie pod kątem kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych. Konieczne stało się podjęcie działań mających na celu przywracanie umiejętności osób bezrobotnych do trwałego włączania się do rynku pracy oraz poprawa działań urzędów pracy i standardów obsługi ich klientów, a także zwiększenia wskaźników zatrudnienia, dzięki wprowadzeniu nowych form organizacji pracy. Ważnym rozwiązaniem jest otwarcie się urzędów na współpracę z ośrodkami pomocy społecznej, lokalnymi organizacjami pozarządowymi i prywatnymi agencjami pracy.

Szczególną uwagę zwrócono na zwiększenie elastyczności działania urzędów pracy, poprzez dostosowanie ich działań do potrzeb konkretnego bezrobotnego i pracodawcy. W tym celu, w znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

wprowadzono profilowanie pomocy dla bezrobotnych, jako instrument zapobiegający powstaniu długotrwałego bezrobocia. Osoby bezrobotne podzielono na trzy grupy:

- aktywnych, nie wymagających wsparcia,
- wymagających wsparcia,
- oddalonych od rynku pracy,

aby dzięki wczesnej interwencji i identyfikacji osób najbardziej narażonych na długookresowe bezrobocie, dobrać najbardziej efektywne formy pomocy dla tych osób. Przy określaniu wsparcia Urząd Pracy będzie brał pod uwagę dwie zmienne: oddalenie od rynku pracy i gotowość do powrotu na rynek pracy.

Wprowadzone zostały nowe formy wsparcia dla szukających zatrudnienia. Nowością są trójstronne umowy szkoleniowe zawierane pomiędzy Urzędem Pracy - Starostą, który reprezentuje państwowe służby zatrudnienia, a pracodawcą i firmą prowadzącą szkolenie oraz granty na telepracę, świadczenia aktywizacyjne, czy pożyczki na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej. Nowe instrumenty wsparcia dla bezrobotnych to również bony stażowe, szkoleniowe, zatrudnieniowe i zasiedleniowe.

Sytuacja wyjściowa – diagnoza sytuacji na rynku pracy powiatu chełmińskiego

Zakres przedmiotowy diagnozy

Celem diagnozy było określenie kondycji i możliwości zmiany na rynku pracy w powiecie chełmińskim w tym: analiza adekwatności dotychczasowych metod i narzędzi przeciwdziałających bezrobociu i wykluczeniu społecznemu, ocena efektywności wykorzystania zasobów ludzkich powiatu oraz ocena możliwości wspierania rozwoju gospodarczego generującego miejsca pracy, w tym określenie barier i ograniczeń dla gospodarki i przedsiębiorczości.

Zakres podmiotowy. Metoda badawcza

Badaniem objęto trzy grupy osób:

1. Beneficjentów polityki rynku pracy:
 - a. osoby bezrobotne (z gmin wiejskich i gmin miejskich) – wielkość populacji 4041, 64% na wsi)
 - b. kobiety, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia (wielkość populacji – 511)
 - c. osoby niepełnosprawne (wielkość populacji – 151 osób)
 - d. osoby bez doświadczenia (877) i/lub kwalifikacji zawodowych (1586)
 - e. osoby zmuszone do aktualizacji i uzupełnienia kwalifikacji (340)
 - f. osoby nieaktywne zawodowo, zagrożone wykluczeniem społecznym (1450)
 - g. osoby planujące rozpoczęcie działalności gospodarczej (100)
2. Interesariuszy:
 - a. Starostwo Powiatowe
 - b. Samorzady Gmin (7)
 - c. Ośrodki Pomocy Społecznej (7)
 - d. PCPR
 - e. Związki zawodowe (4)
 - f. Organizacje przedsiębiorstw (4)
 - g. NGO (10)
 - h. OHP
 - i. Punkt Pośrednictwa Pracy
 - j. Młodzieżowe Centrum Kariery

- k. Szkoły ponadgimnazjalne (6)
- l. Jednostki szkoleniowe (3)
- m. Przedsiębiorstwa (3236)

Dobór i realizacja próby

Badaniem objęto:

1. 492 bezrobotnych – poziom realizacji próby 307 osób (62%)
2. 46 interesariuszy (instytucje i zrzeszenia) – poziom realizacji próby 10 osób (22%)
3. 248 interesariuszy (przedsiębiorcy) – poziom realizacji próby 21 osób (8%)

Ze względu na bardzo niski poziom zainteresowania interesariuszy, a zwłaszcza przedsiębiorców udziałem w badaniu, materiały badawcze uzupełniono o dane gromadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, w ramach projektu „Rynek Pracy pod Lupą” z lat 2010-2013, w zakresie, który był przydatny ze względu na cel badania.

W efekcie w części III raportu analizie poddane są dane pochodzące z wywiadów ze 173 przedsiębiorcami, przeprowadzonych w latach 2010-2013 przez WUP w Toruniu (z pomocą pracowników PUP Chełmno) oraz z badania PUP Chełmno. Ze względu na różnice zakresów wymienionych badań, dane z badania „Rynek Pracy pod Lupą” służą do diagnozy planów zatrudnieniowych chełmińskich przedsiębiorców, natomiast pochodzące z oryginalnego badania – do odpowiedzi na pytania o warunki rozwoju przedsiębiorczości jako czynnik wpływający na politykę kadrową firm oraz o potrzebę i gotowość współpracy przedsiębiorców z lokalnymi instytucjami rynku pracy.

Metoda badania

Badanie prowadzono metodą wywiadów kwestionariuszowych. Pracownicy PUP Chełmno rozesłali do interesariuszy kwestionariusze, które ci samodzielnie wypełniali. W przypadku osób bezrobotnych pracownicy urzędu rozdawali kwestionariusze do samodzielnego wypełnienia w trakcie wizyt osób bezrobotnych w urzędzie. Badanie realizowano w sierpniu 2014 roku.

Kondycja lokalnego rynku pracy

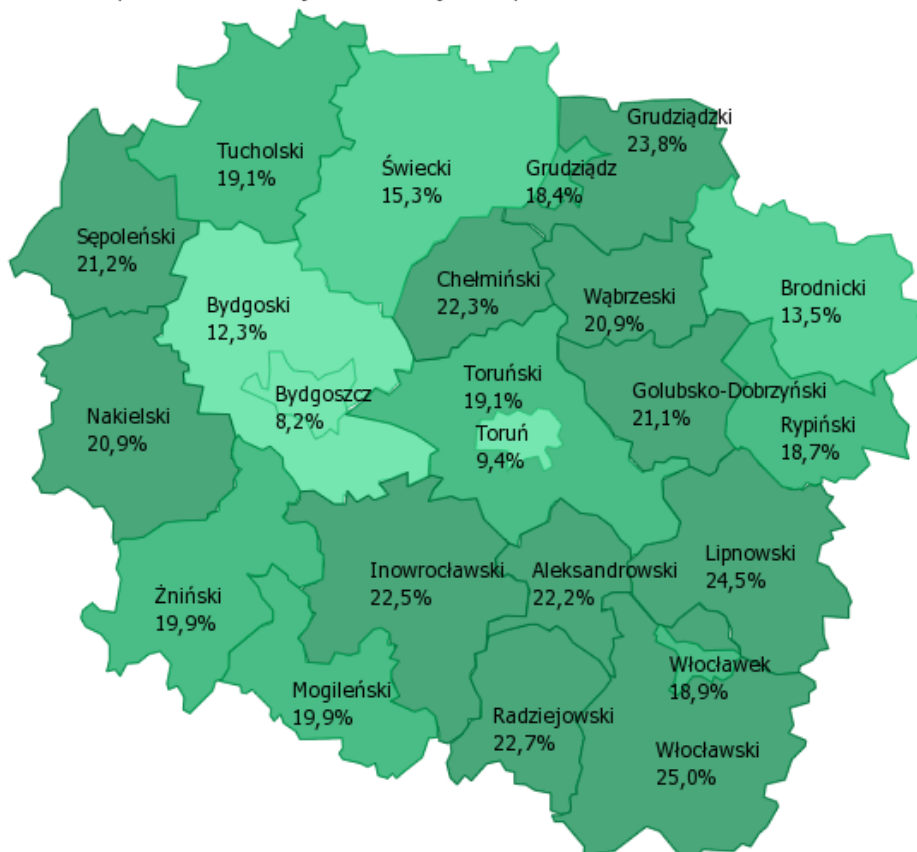
Bezrobocie w statystykach

Powiat Chełmiński należy do grupy powiatów o mało korzystnych cechach rynku pracy. Stopa bezrobocia utrzymuje się stale na poziomie przekraczającym średnią dla województwa

o ok. 5-6%. Na koniec II kwartału 2014 roku stopa bezrobocia dla województwa wynosiła 16,3%, tymczasem dla Powiatu Chełmińskiego aż 22,3%. Rynek Chełmiński jest też mało wrażliwy na zmiany gospodarcze zachodzące w regionie. To znaczy trend zmian dla powiatu jest mało dynamiczny w porównaniu z trendem dla całego województwa – stopa bezrobocia dla województwa obniżyła się w drugim kwartale o 2%, a dla powiatu chełmińskiego o 1,3%.

Rysunek 1. Stopa bezrobocia dla województwa kujawsko-pomorskiego w czerwcu 2014 roku

Stopa bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim w czerwcu 2014 roku



Opracowanie własne na podstawie danych z GUS, wysokość stopy bezrobocia po weryfikacji na podstawie wyników NSP 2002 i PSR 2002 i po korekcie za okres od grudnia 2013 do lipca 2014 r.

Źródło: www.wuptorun.pl

Powiat niekorzystnie wypada pod tym względem w porównaniu z pobliskimi powiatami, np. w powiecie świeckim spadek wynosił 3,3%, a w powiecie grudziądzkim (ziemskim) 2,8%, natomiast w wąbrzeskim 2,1%.

W ostatnim roku spadła liczba bezrobotnych – w końcu czerwca 2014 roku było ich 4034 (to o 372 osoby mniej niż rok wcześniej). To ważna zmiana, ponieważ w poprzednich latach obserwowano przyrost liczby bezrobotnych. Należy jednak zwrócić uwagę, że niezwykle niekorzystna jest struktura bezrobocia w powiecie – zdecydowaną większość bezrobotnych

stanowią osoby zamieszkałe na wsi (stanowią one ponad 63% wszystkich bezrobotnych w powiecie), długotrwale bezrobotne (ta grupa to ok. 60% wszystkich zarejestrowanych), o niskich kwalifikacjach (co trzeci bezrobotny nie ma kwalifikacji zawodowych) i wykształceniu (70,6% bezrobotnych w 2013 roku miało wykształcenie niższe niż średnie – powiat chełmiński zajmował pod tym względem najniższą lokatę w województwie).

W tym kontekście poważnym problemem jest bardzo niska liczba nowych miejsc pracy oraz miejsc aktywizacji zawodowej. W powiecie chełmińskim w 2013 roku odnotowano największy w województwie spadek liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Ponad połowa powstających miejsc pracy to miejsca subsydiowane¹. W powiecie chełmińskim dominującymi formami zatrudnienia subsydiowanego są roboty publiczne i prace interwencyjne. Dwukrotnie rzadziej niż w województwie formą zatrudnienia subsydiowanego jest podjęcie przez bezrobotnych działalności gospodarczej.

Aktywizacja osób bezrobotnych. Działalność PUP Chełmno

Niekorzystna struktura społeczno-demograficzna bezrobotnych w powiecie oraz bardzo niska liczba powstających miejsc pracy skutkuje tym, że mało osób bezrobotnych podejmuje pracę. Poza subsydiowaniem miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, PUP w Chełmnie podejmuje kilka form działań aktywizacyjnych m.in. szkolenia dla bezrobotnych i staże.

Między 2012 a 2013 rokiem obserwujemy znaczący przyrost szkoleń – ich ogólna liczba zwiększyła się o 85%, a udział w ogólnej liczbie aktywizacji wzrósł o 8,9%. Wprawdzie rośnie także efektywność zatrudnieniowa szkoleń (tzn. z roku na rok coraz więcej osób, które ukończyły szkolenia wraca na rynek pracy), ale jest to przyrost nieproporcjonalny do wzrostu liczby szkoleń. W 2013 roku efektywność zatrudnieniowa szkoleń wynosiła 46%. Jest to wynik wyższy niż średnia dla województwa, ale zarazem jeden z niższych efektów w województwie – to znaczy w większości pozostałych powiatów efektywność zatrudnieniowa szkoleń przekracza średnią dla województwa. Obniżono natomiast niemal o połowę koszt ponownego zatrudnienia po szkoleniu.

W tym samym okresie spadła liczba staży w ogólnej liczbie aktywizacji. Jest to spadek znaczący, bo aż o 12,6% (największa redukcja w porównaniu z innymi powiatami). Nadal jednak staże stanowią 40,9% w ogólnej liczbie aktywizowanych. Efektywność

¹ Subsydiowane miejsca pracy występują w różnych formach, m.in. prace interwencyjne, roboty publiczne, działalność gospodarcza, refundacja kosztów zatrudnienia.

zatrudnieniowa staży utrzymuje się na niemal niezmiennym poziomie, natomiast rośnie koszt ponownego zatrudnienia po stażu.

Tabela 1. Struktura aktywizacji bezrobotnych poszukujących pracy

Forma aktywizacji	Województwo kujawsko-pomorskie		Zmiana w punktach procentowych	Powiat chełmiński		Zmiana w punktach procentowych
	2012	2013		2012	2013	
Szkolenia	21,3	21,1	-0,1	14,2	23,1	8,9
Staże	37,5	39,0	1,5	52,9	40,7	-12,2
Przygotowanie zawodowe dorosłych	0,03	0,03	0,0	0,0	0,0	0,0
Prace interwencyjne	6,0	5,5	-0,4	9,5	12,1	2,6
Roboty publiczne	11,6	11,5	0,0	16,7	18,8	2,1
Prace społecznie użyteczne	10,9	11,2	0,3	0,0	0,5	0,5
Działalność gospodarcza	4,6	4,0	-0,6	2,1	2,4	0,2
Refundacja kosztów zatrudnienia	8,1	7,6	-0,5	4,6	2,5	-2,1
razem	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0

Źródło: Analiza porównawcza działalności powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego w 2013 roku, WUP, Toruń wrzesień 2014.

W 2013 roku udział podjęć prac interwencyjnych w ogólnej liczbie aktywizacji wynosił 12,1%, robót publicznych – 18,9%, prac społecznie użytecznych – 0,5%, rozpoczęcia działalności gospodarczej – 2,5%, podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia 2% (liczba ta spada).

Zauważamy, że struktura aktywizacji w powiecie zmieniała się między 2012 i 2013 rokiem w taki sposób, że wzrosła liczba szkoleń, prac interwencyjnych i robót publicznych, a spadała lub utrzymała się liczba pozostałych form aktywizacji. Z wyjątkiem udziału prac

interwencyjnych i robót publicznych, struktura aktywizacji w powiecie zbliżyła się do tej, która charakteryzuje całe województwo.

Zmienia się efektywność zatrudnieniowa poszczególnych form aktywizacji. Coraz efektywniejsze są szkolenia i prace społecznie użyteczne, a coraz mniej prace interwencyjne (choć ich efektywność w 2013 mimo tego spadku była wysoka i wynosiła 69,5%). Nie zmieniała się natomiast (wysoka) efektywność zatrudnieniowa staży.

Staże pozostają najbardziej efektywną formą aktywizacji osób poniżej 25 roku życia. W przypadku osób długotrwale bezrobotnych najbardziej efektywne były szkolenia, roboty publiczne i staże. Podobnie, w odniesieniu do osób pozbawionych kwalifikacji najbardziej efektywne zatrudnieniowo były staże (efektywność wyższa niż dla osób długotrwale bezrobotnych) i roboty publiczne. Dla osób zamieszkałych na wsi najbardziej efektywne zatrudnieniowo były szkolenia i staże, chociaż efektywność tych ostatnich spadała.

Potrzeby i postawy osób bezrobotnych

Sytuacja zawodowa

Wśród badanych podobnie często reprezentowani byli bezrobotni pozostający bez pracy krócej niż rok (łącznie stanowili oni 34,2% wszystkich badanych) oraz osoby, które są bezrobotne od roku do dwóch lat (40%). Osoby długotrwale bezrobotne stanowiły 17,1% badanych².

Tabela 2. Czas pozostawania bez pracy

Od jak dawna pozostaje P. bez pracy	Liczba	Procent
Od 3 miesięcy i krócej	58	18,9
4-6 miesięcy	47	15,3
7-12 miesięcy	64	20,9
13-18 miesięcy	29	9,4
19-24 miesiące	30	9,7
Powyżej dwóch lat	47	17,1
Brak danych	28	9,1
Ogółem	307	100,0

Zródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Co trzeci z badanych podejmował aktywność zawodową w ostatnim roku. W przypadku ponad połowy (54%) z nich zatrudnienie nie trwało dłużej niż pół roku. Były to w większości prace proste, nie wymagające kwalifikacji (pracownik budowlany, pracownik fizyczny) lub wymagające niskich kwalifikacji (sprzedawca, mechanik, kelner, opiekun). Tylko nieliczni (15%) wykonywali prace wymagające wyższych, ale nie specjalistycznych umiejętności (prace biurowe, praca umysłowa).

² Taka struktura próby nie odzwierciedla struktury bezrobocia w powiecie. Jest to jednak efekt postaw bezrobotnych – osoby długotrwale bezrobotne są niechętnie do udzielania wywiadów. Dodatkowo jest to skutek sposobu realizacji badania – wywiady przeprowadzone były przez pracowników PUP z osobami dla nich dostępnymi, a więc między innymi tymi, które regularnie bywają w urzędzie, uczestniczą w oferowanych formach aktywizacji, są w stałym kontakcie z doradcami zawodowymi,

Tabela 3. Aktywność zawodowa w ciągu ostatniego roku

Czy pracował/a P. w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	Liczba	Procent
Tak	99	32,2
Nie	184	59,9
Brak danych	24	7,8
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Niemal połowa badanych (46,9%) przyznała, że nie mają oni żadnych własnych dochodów. Pozostali utrzymują się z zasiłków (22,5%) lub mają dochody z prac dorywczych (25,5%). Tylko nieliczni badani wskazywali na inne źródła utrzymania: rentę lub oszczędności lub dzierżawy ziemi. Osoby, które deklarują brak własnych dochodów, utrzymują się głównie z pomocą rodziców lub partnerów życiowych.

Tabela 4. Główne źródło dochodów

Jakie są P. główne źródło dochodów?	Procent
Nie mam własnych dochodów	46,9
Dochody z dorywczych prac	25,5
Zasiłki, pomoc społeczna	22,5
Brak danych	5,3
Inne (oszczędności, dzierżawa ziemi)	1,4
Renta	1,4
Ogółem	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Dochody uzyskiwane w ten sposób są dla połowy badanych wystarczające tylko dla zaspokojenia podstawowych potrzeb, natomiast co trzeciemu z badanych nie starczą nawet na nie. Co ósmy z bezrobotnych zaspokaja jednak wszystkie swoje potrzeby, a nawet (3,4%) oszczędza. W lepszej sytuacji są ci bezrobotni, którzy dorywczo pracują, bez względu na długość czasu pozostawania bez stałej pracy, wykształcenie, płeć lub miejsce zamieszkania. Co trzeci z badanych miewa regularne dochody, zamiennie z okresami pozbawionymi takiej regularności, a co dziesiąty (9,8%) nie jest w stanie przewidzieć dochodów z miesiąca na miesiąc, ale niemal połowa (40,5%) ma regularne comiesięczne dochody.

Tabela 5. Wysokość obecnych dochodów

Jak wysokie są P. obecne dochody?	Procent
Wystarcza na wszystkie potrzeby i na oszczędności	3,4
Wystarcza na wszystkie potrzeby	10,9
Wystarcza tylko na podstawowe potrzeby	50,7
Nie starcza nawet na to	35,1
Ogółem	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Niemal połowa badanych (49,2%) to osoby bez doświadczenia zawodowego. Pozostali (41,4%) różnią się ze względu na doświadczenia zawodowe – jednak w większości wykonywali oni wcześniej prace proste, nie wymagające kwalifikacji. Osoby, które nie mają żadnych doświadczeń zawodowych, nigdy nie pracowały, ponieważ uczyły się. Rzadziej powodem było to, że nie znalazły dla siebie odpowiedniej pracy, nie miały możliwości podjęcia pracy (ze względu na brak możliwości dojazdu do pracy lub obowiązki domowe) lub nie miały przygotowania, żeby ją podjąć.

Tabela 6. Powody bierności zawodowej (n=91)

Nigdy nie pracowałem/am, ponieważ:	Procent
Uczęszczam/uczęszczałem(am) do szkoły	69,2
Brak ofert pracy, nie znalazłem/am pracy	14,3
Brak możliwości (nie miałem warunków, brak dojazdu, brak opieki dla dzieci)	8,8
Brak przygotowania (brak wykształcenia, brak doświadczenia)	7,7
Brak motywacji	1,1
Ogółem	100,0

Źródło, Badania własne, Toruń 2014.

Plany zawodowe

Ponad 1/4 badanych nie wie, jaką pracę chciałoby wykonywać w przyszłości lub jest im to obojętne. Wśród pozostałych przeważają osoby, które chciałyby wykonywać prace niskokwalifikowane (29,9%). Aż 10,3% badanych chciałoby wykonywać prace wysokokwalifikowane (wymagające wyższego wykształcenia).

Tabela 7. Plany zawodowe

Jaki zawód chciał(a)byś wykonywać w przyszłości?	Liczba	Procent
Prace niskokwalifikowane	92	29,9
Prace wymagające średnich kwalifikacji	66	21,5
Prace wysokokwalifikowane	32	10,3
Nie wiem	71	23,1
Każdy/obojętnie	30	9,8
Własna działalność	13	4,2
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Bezrobotni chcieliby podjąć pracę w pełnym wymiarze godzin. Tylko pojedyncze osoby chciałyby pracować w mniejszym wymiarze godzin (2,6%), dorywczo (1%) lub w ogóle nie chcą pracować (1%). Ci, którzy mogliby prowadzić własną działalność gospodarczą, myślą przede wszystkim o firmach usługowych (budowlane, mechanika samochodowa).

Tabela 8. Wymiar czasu pracy

W jakim wymiarze chciał(a)byś pracować?	Liczba	procent
Pełny etat	266	86,6
Część etatu	8	2,6
Praca dorywcza	3	1,0
Własna działalność gospodarcza	13	4,2
Nie chcę pracować	3	1,0
Brak danych	14	4,6
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Badani mają zróżnicowane oczekiwania, co do możliwości zarobkowania. Połowa z nich liczy się z tym, że praca dałaby im wynagrodzenie poniżej wynagrodzenia minimalnego (1680 zł brutto), ale niemal tyle samo, że wynagrodzenie byłoby kwotą pomiędzy minimum a średnią krajową (3960 zł brutto).

Tabela 9. Oczekiwane wynagrodzenie

Jakie są P. oczekiwania finansowe związane z pracą? Ile powinno wynosić wynagrodzenie miesięczne?	Liczba	Procent
Poniżej minimum dla 2014 r. (mniej niż 1680 zł brutto)	146	47,6
Minimum – średnia krajowa na koniec II kwartału 2014 (1681-3960 zł brutto)	139	45,3
Powyżej średniej krajowej (3961 zł brutto i więcej)	6	1,9
Brak danych	16	5,2
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Gotowość do podjęcia pracy i sposób jej poszukiwania

Zdecydowana większość badanych zadeklarowała, że gdyby zaproponowano im pracę, byliby gotowi podjąć ją od razu (60,9%) lub niemal natychmiast – od jutra (13,4%). Co ósmy z bezrobotnych potrzebowałby więcej czasu (kilka dni), żeby podjąć pracę – głównie z powodów organizacyjnych (np. konieczności zorganizowania opieki dla dzieci). Są jednak i tacy – łącznie 3,3% - którzy mogliby podjąć pracę dopiero kilka tygodni od złożenia im takiej propozycji, a 6,5% badanych zadeklarowało, że nie podjęliby pracy.

Tabela 10. Gotowość do podjęcia pracy

Czy gdyby zaproponowano P. dzisiaj pracę, od kiedy gotowa/gotów byłaby/byłby P. ją podjąć?	Liczba	Procent
Od zaraz	187	60,9
Od jutra	41	13,4
Za kilka dni	41	13,4
Nie wcześniej niż za 2-3 tyg.	7	2,3
Dłużej niż za 2-3 tyg.	3	1,0
Nie chcę/nie mogę teraz ani w najbliższym czasie podjąć pracy	20	6,5
Brak danych	8	2,6
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Większość (84,7%) badanych podejmowała wcześniej próby znalezienia pracy. Większość badanych poszukuje pracy w sposób bierny – 58% szuka pracy czytając ogłoszenia o pracy umieszczane w prasie lub internecie. Co szósty z bezrobotnych szuka pracy przez urząd pracy. Co czwarty badany podejmuje bardziej aktywne poszukiwania – kontaktuje się lub zgłasza do pracodawcy i/lub przekazuje mu swój życiorys.

Tabela 11. Sposoby szukania pracy

W jaki sposób szukał/a P. dotychczas pracy?	Liczba	Procent respondentów*
Ogłoszenia, Internet	119	38,8
Przez urząd pracy	49	16,0
Osobiście, wizyty u pracodawcy	43	14,0
Po znajomości	35	11,4
Ogłoszenia, prasa	59	19,2
Wysyłam/składam CV	33	10,7
Inne (przez agencję pracy, wszystkimi sposobami, cały czas szukam)	7	2,3
Staże	2	0,6
Koncentruję się na założeniu własnej działalności	2	0,6
Ogółem	349	-

*Procent nie sumuje się do 100, ponieważ można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Bezrobotni mają zgoła inne wyobrażenie o tym, czym jest aktywne szukanie pracy. Do takiej aktywności włączają najczęściej częste przeglądanie ogłoszeń o pracy. Tylko co dziesiąty z badanych sądzi, że taką aktywną formą jest oczekiwanie na ofertę z PUP.

Tabela 12. Definicja „aktywnego szukania pracy”

Co P. zdaniem znaczy: „aktywne szukanie pracy”?	Liczba	Procent respondentów*
Częste przeglądanie ogłoszeń o pracy	236	79,7
Wizyty w urzędzie pracy	145	49,0
Uczestnictwo w kursach i szkoleniach zawodowych	139	47,0
Rozsyłanie własnego życiorysu do pracodawców	134	45,3
Wizyty w zakładach pracy	129	43,6
Próba wykorzystania znajomości	106	35,8
Oczekiwanie na ofertę z PUP	34	11,5
Inne (własna działalność gospodarcza, wykazywanie się inicjatywą)	3	1,0

*Procent nie sumuje się do 100, ponieważ można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Większość poszukiwań koncentruje się na Chełmnie lub jego bezpośredniej okolicy. Tylko co szósty badany szuka pracy poza powiatem – głównie w pobliskich większych miastach (Świeciu i Grudziądzu, rzadziej w Toruniu lub Bydgoszczy), rzadziej rejon poszukiwań przekracza granice województwa. Większość badanych szuka pracy w wyuczonym zawodzie (58%), a tylko co trzecia osoba (33,9%) szuka pracy w innym zawodzie. W tym ostatnim przypadku głównym powodem jest brak zawodu lub przekonanie, że nie ma zapotrzebowanie na pracowników z danej branży.

Tabela 13. Miejsce poszukiwania pracy

Gdzie poszukiwał/a P. pracy?	Liczba	Procent respondentów*
W Chełmnie	150	54,7
W okolicy Chełmna	163	59,5
Poza powiatem	47	17,2

*Procent nie sumuje się do 100, ponieważ można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Potwierdzenie wąskiego obszaru, na którym poszukiwana jest praca uzyskujemy w deklaracjach dotyczących starań o pracę za granicą. Nie podejmowało ich nigdy aż 82,4% bezrobotnych. Co 11 bezrobotny miał za sobą doświadczenie pracy za granicą, natomiast co 20 starał się o takie zatrudnienie, bez skutku – ze względu na ograniczoną liczbę miejsc pracy, brak znajomości języka lub brak kwalifikacji zawodowych. Ci, którzy podjęli pracę za granicą, pracowali tam bardzo krótko (poniżej 6 miesięcy) lub bardzo długo (powyżej 2 lat), niemal wszyscy wykonywali prace proste, nie wymagające kwalifikacji (z wyjątkiem 2 osób), a zaprzestali pracy albo ze względów rodzinnych albo ze względu na sezonowy charakter zatrudnienia.

Tabela 14. Wyjazd zagraniczny w celach zarobkowych

Czy starał/a się P. o wyjazd zagraniczny w celach zarobkowych?	Liczba	Procent
Tak, ale nie dostałam/em pracy,	16	5,2
Nie	253	82,4
Już pracowałam/em za granicą	27	8,8
Brak danych	11	3,6
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Badani, w większości nie planują wyjazdu zagranicznego w celach zarobkowych. Jednak co szósty bezrobotny bierze pod uwagę taką możliwość, zwłaszcza jeśli byłaby to migracja czasowa (13%).

Tabela 15. Plany wyjazdu zagranicznego w celach zarobkowych

Czy planuje P. wyjazd zagraniczny w celach zarobkowych?	Liczba	procent
Tak, na stałe	12	3,9
Tak, na jakiś czas	56	18,3
Nie planuję	222	72,3
Brak danych	17	5,5
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Zwróćmy przy tym uwagę, że mniej niż połowa osób, które zadeklarowały chęć wyjazdu zarobkowego podjęło działania przygotowawcze, a tylko 13,2% z nich jest już gotowa do wyjazdu. Może to oznaczać, że deklaracja pozostałych osób ma przede wszystkim charakter deklaracyjny.

Tabela 16. Podejmowanie działań umożliwiających wyjazd (n=68)

Czy podjąłeś już działania, które umożliwiłyby Ci taki wyjazd?	Liczba	Procent
Tak, jestem przygotowany do wyjazdu	9	13,2
Tak, ale tylko wstępne (zebrałem informacje, itp.)	17	25,0
Nie, ale zrobię to niebawem	23	33,9
Nie i nie zamierzam	19	27,9
Ogółem	68	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Pomoc lokalnych instytucji w poszukiwaniu pracy

Badani bezrobotni są dość bierni we własnych poszukiwaniach pracy, co gorsza dość niechętnie korzystają też z pomocy lokalnych instytucji w tych poszukiwaniach. Mniej niż połowa (40,7%) bezrobotnych zwróciła się po taką pomoc do lokalnych instytucji. Najczęściej zwracano się po pomoc do Powiatowego Urzędu Pracy, ale pojedyncze osoby poszukiwały pomocy w Urzędzie Gminy, GOPS-ie lub innych instytucjach rynku pracy (OHP, agencja zatrudnienia).

Tabela 17. Korzystanie z pomocy lokalnych instytucji w poszukiwaniu pracy

Czy korzystał/a P. przy tym z pomocy lokalnych instytucji?	Liczba	Procent
Tak	125	40,7
Nie	130	42,3
Brak danych	52	16,9
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Osoby, które nie korzystały z takiej pomocy, w większości nie umiały wyjaśnić dlaczego. Nieliczni, którzy wskazali powody niekorzystania z pomocy lokalnych instytucji (łącznie 27% z tych osób) unikało ich głównie w przekonaniu, że nie ma dla nich właściwych ofert pracy lub – jeśli istnieją takie oferty, a oni byliby zainteresowani pracą – sami by je znaleźli. Tylko pojedyncze osoby (6,8%) przyznały, że nie wiedziały do kogo należało się zwrócić i co by dzięki temu zyskali.

Tabela 18. Powody nie skorzystania z pomocy lokalnych instytucji w poszukiwaniu pracy (n=130)

Dlaczego nie korzystał/a P. z pomocy lokalnych instytucji?	Liczba	Procent
Są mało efektywne/nie były w stanie zaproponować mi niczego ciekawego, nie ma dla mnie ofert	15	11,2
Nie wiedziałem/am, do których się zwrócić, nie miałem możliwości	9	6,8
Sam/sama szukam pracy, nie było takiej potrzeby	9	6,8
Nie szukałem/am pracy	3	2,2
Braki danych	95	73,0
Ogółem	130	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Ci, którzy zwrócili się do lokalnej instytucji po pomoc, oczekiwali pomocy w znalezieniu pracy. Tylko pojedyncze osoby liczyły na możliwość udziału w kursach, odbycia stażu, informowania o ofertach lub pośrednictwa w kontakcie z agencją zatrudnienia.

Podobnie było w przypadku osób rozważających zagraniczną migrację zarobkową. Połowa z nich (52,9%) jest przekonana, że należy samemu radzić sobie z przygotowaniem do takiego wyjazdu, a co piąty z nich, że nie jest rolą lokalnych instytucji tego typu wsparcie mieszkańców. Jedynie co dziesiąty z badanych planujących wyjazd widział potrzebę skorzystania z pomocy lokalnych instytucji, widząc dla nich rolę w postaci pomocy w załatwieniu formalności oraz sprawdzenia legalności zatrudnienia, a w pojedynczych przypadkach także pośrednictwa pracy.

Tabela 19. Oczekiwanie pomocy ze strony instytucji lokalnych w przygotowaniach do wyjazdu (n=68)

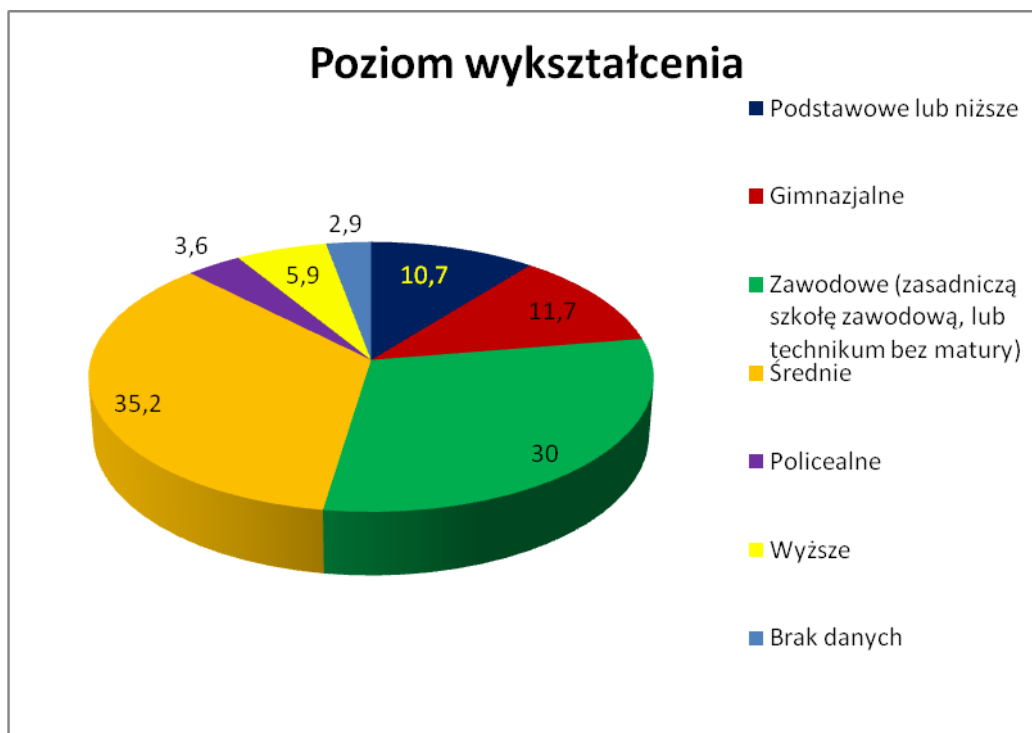
Czy oczekuje P. pomocy ze strony instytucji lokalnych w przygotowaniach do takiego wyjazdu?	Liczba	Procent
Tak	8	11,8
Nie, nie nadają się do tego/nie są do tego powołane	14	20,6
Nie, należy sobie samemu radzić z takimi sprawami	36	52,9
Brak danych	10	14,7
Ogółem	68	100,0

Źródło, Badania własne, Toruń 2014.

Wykształcenie i kompetencje

Ponad połowa badanych bezrobotnych legitymuje się wykształceniem niższym niż średnie. Osoby z wykształceniem średnim stanowiły 35,2% badanych, wykształcenie policealne lub wyższe miało zaledwie 9,5% bezrobotnych. Sami badani nie umieją ocenić, czy poziom wykształcenia jest w ich przypadku barierą do znalezienia pracy w pobliżu miejsca zamieszkania: 47,2% nie wiedziało, jaki jest wpływ wykształcenia na ich możliwości na rynku pracy. Tylko co piąty bezrobotny (23,5%) sądził, że wykształcenia stanowi jedną z przyczyn trudności w znalezieniu pracy.

Wykres 1. Poziom wykształcenia



Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Niezależnie od tych ocen ponad połowa badanych planuje podwyższyć wykształcenie (38,4%) lub zdobyć nowe kwalifikacje (17,9%). Co trzeci z badanych nie odczuwa takiej potrzeby. Podwyższenie wykształcenia lub kwalifikacji biorą pod uwagę w szczególności te osoby, które już mają relatywnie wysokie wykształcenie (średnie i wyższe) i jednocześnie nie są pewne, czy na lokalnym rynku pracy ich obecne wykształcenie pozwala na znalezienie pracy. Ta grupa osób planuje zwłaszcza ukończenie studiów podyplomowych, podwyższenie poziomu studiów (na magisterskie) lub ukończenie studiów na poziomie licencyjnym.

Tabela 20. Plany dotyczące podwyższenie własnego wykształcenia lub zdobycie nowych kwalifikacji

Czy planuje P. podwyższenie własnego wykształcenia lub zdobycie nowych kwalifikacji?	Liczba	Procent
Tak – planuję podwyższenie wykształcenia	118	38,4
Tak – planuję zdobycie nowych kwalifikacji	55	17,9
Nie, chcę tylko ukończyć kurs/szkołę, w której obecnie się uczę	14	4,6
Nie	100	32,6
Brak danych	20	6,5
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Prawie 18% badanych chciałoby zdobyć nowe kwalifikacje. Część z nich (co 7) nie ma sprecyzowanych wyobrażeń o tym, jakie miałyby to być kompetencje. Wśród pożądanych kursów i szkoleń wymieniano: kurs kasy fiskalnej (3), kurs na opiekunkę (4), kurs spawacza (4), pracownik administracyjny (4), kurs prawo jazdy kat.C (3), kurs na wózki widłowe, koparkę (3), florystka, kosmetyczka, szwaczka, budownictwo, ochroniarz z licencją, kurs pilota, kurs pierwszej pomocy (po 1 wskazaniu). Połowa badanych (52,1%) uznała, że w swoich staraniach o podwyższenie wykształcenia lub zdobycie nowych kwalifikacji napotyka jakieś bariery. Były to w szczególności problemy ze sfinansowaniem nauki. Co piąta osoba ma trudność pogodzenia obowiązków z nauką, a co siódmy sądzi, że szkoły są za daleko.

Tabela 21. Rodzaje barier

Jakie bariery?	Liczba	Procent respondentów*
Finansowe, nie stać mnie na naukę	101	63,5
Nie dałoby się pogodzić nauki z obowiązkami, które mam w domu	31	19,5
Szkoły są za daleko	23	14,5
Oferowane kursy nie pomogą mi zmienić mojej sytuacji	15	9,4
Inne (wiek, brak szkoły odpowiedniej dla mnie)	7	4,4

*Procent nie sumuje się do 100, ponieważ można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Co trzeci badany (30%) już zdobył jakieś dyplomy i certyfikaty – najczęściej są to dyplomy potwierdzające kwalifikacje zawodowe (np. dyplom czeladnika) lub certyfikaty dające uprawnienia zawodowe lub o charakterze ogólnym (np. z zakresu przedsiębiorczości, kursy komputerowe, kursy BHP, pierwszej pomocy, itp.).

Podobna liczba osób (28,3% wszystkich badanych) brała udział w szkoleniach organizowanych przez PUP w Chełmnie – w większości przypadków w jednym szkoleniu.

Co czwarta z tych osób brała udział w kursie aktywnego poszukiwania pracy. Pozostali brali udział w szczególności w kursach uzupełniających ich kompetencje (kurs komputerowy, kurs językowy, podstawy prowadzenia własnej działalności gospodarczej) oraz kursy zawodowe (kurs dla spawacza, opiekunki dla osób starszych i dzieci, szwaczki, operatora wózka widłowego, przedstawiciela handlowego, telemarketera, kosmetyczki). Dwukrotnie rzadziej brano udział w szkoleniach organizowanych przez inne lokalne instytucje.

Tabela 22. Udział w szkoleniach organizowanych przez PUP w Chełmnie

Czy brał/a P. udział w szkoleniach organizowanych przez PUP w Chełmnie?	Liczba	Procent
Tak	87	28,3
Nie	202	65,8
Brak danych	18	5,9
Ogółem	307	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Należy zwrócić uwagę, że większość badanych bezrobotnych, którzy brali udział w szkoleniach organizowanych przez PUP w Chełmnie nie podejmowała próby znalezienia pracy z wykorzystaniem nowych kwalifikacji. W przypadku 1/3 badanych próba ta polegała na odwiedzeniu pracodawcy lub wysłaniu mu swojego CV (łącznie 37,9% badanych), pozostali nie podjęli żadnych działań lub podjęli działania symboliczne (np. przeglądali ogłoszenia w prasie).

Tabela 23. Nowe kwalifikacje a poszukiwanie pracy (n=87)

Czy po uzyskaniu dyplomu ukończenia szkolenia, podjął/podjęła P. próbę znalezienia pracy z wykorzystaniem nowych kwalifikacji?	Liczba	Procent
Tak	33	37,9
Nie	54	62,1
Ogółem	87	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

W większości przypadków starania te były bezskuteczne. Pracę udało się znaleźć 12,6% grupy bezrobotnych, którzy ukończyli szkolenia w PUP w Chełmnie, przy czym w większości podjęta praca nie bazowała na nowo zdobytych kwalifikacjach.

Tabela 24. Zdobyte zatrudnienia dzięki staraniom w poszukiwaniu pracy (n=87)

Czy w efekcie tych starań zdobył/a P. zatrudnienie?	Liczba	Procent
Tak, zgodną z uzyskanymi kwalifikacjami	3	3,4
Tak, ale nie wymagającą uzyskanych kwalifikacji	8	9,2
Nie, nie było zapotrzebowania na takie kwalifikacje	18	20,7
Nie, w okolicy nie ma miejsc pracy	26	29,9
Nie dotyczy – nie szukałam/em pracy po ukończeniu szkolenia	22	25,3
Braki danych	10	11,5
Ogółem	87	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Mimo to, szkolenia organizowane przez PUP Chełmno oceniane są dobrze. Bezrobotni uznali, że oferowane szkolenia obejmują interesujące treści, są ciekawie prowadzone i dobrze prowadzone. Dość dobrze oceniane są umiejętności, w które wyposażają szkolenia. Nieco niżej niż dobrze oceniono pomocność szkoleń w poszukiwaniu pracy.

Tabela 25. Ocena szkoleń organizowanych przez PUP

Jak ocenia P. szkolenia organizowane przez PUP	Całkowicie się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Trudno powiedzieć	Zgadzam się	Całkowicie się zgadzam	Średnia
Przydatne umiejętności	4,9	4,9	17,1	28,0	45,1	4,04
Ciekawie poprowadzone	0,0	3,8	22,5	22,5	51,3	4,21
Dobrze przygotowane	1,3	3,8	23,1	23,1	48,7	4,14
Interesujące treści	0,0	1,3	22,8	25,3	50,6	4,25
Pomocne w poszukiwaniu pracy	7,4	6,2	21,0	21,0	44,4	3,89

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Badani wskazywali bardzo różnorodną tematykę szkoleń, którą byliby zainteresowani, od kursów przygotowujących do wykonywania konkretnych zawodów, po kursy o charakterze ogólnym. Większość tych, którzy w ogóle rozważają udział w szkoleniach PUP, mają określone preferencje, jedynie 5,7% z nich wyraziło opinię, że rodzaj kursu nie ma dla nich żadnego znaczenia.

Tabela 26. Preferowana tematyka szkoleń

W jakim szkoleniu chciałby/chciałaby P. wziąć udział (o jakiej tematyce)?	Liczba	Procent
Kurs na opiekuna do dzieci/osób starszych	28	11,3
Administracja i rachunkowość/obsługa biurowa	26	10,5
Kurs na wózki widłowe/koparko - ładowarkę	25	10,1
Szkolenia zawodowe (spawacz, murarz, dekarz)	22	8,9
Kurs obsługi kasy fiskalnej	18	7,3
Języki obce	15	6,1
W jakimkolwiek/ w każdym, który pomoże znaleźć zatrudnienie	14	5,7
Informatyka	13	5,3
Kurs prawa jazdy	12	4,9
Kurs fryzjerski/kosmetyczny	11	4,4
Aktywne poszukiwanie pracy/umiejętności pisania dokumentów aplikacyjnych	10	4,0
Kurs na przedstawiciel handlowego/sprzedaz	9	3,6
Prowadzenie własnej działalności	8	3,2
Magazynier/pracownik porządkowy	7	2,8
Kurs gastronomiczny	6	2,4
Kurs elektroniczny	6	2,4
Szkolenia barmańskie/kelnerskie	4	1,6
Kursy BHP, ochrony mienia	4	1,6
W żadnym	3	1,2
Kurs florystyczny	3	1,2
Inne (trudno powiedzieć, pomoc szpitalna)	3	1,2
Ogółem	247	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Badani, jeśli umieli określić swoje oczekiwania (to dotyczy tylko połowy badanych), co do efektów tych szkoleń, podkreślali, że mają one pozwolić im przede wszystkim na zdobycie praktycznych umiejętności zawodowych lub zdobycie kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy dającej wyższą pozycję zawodową. Tylko nieliczni badani oczekują, że szkolenia wyposażą ich w umiejętności ogólne: pozwalające na poruszanie się po rynku pracy lub wykonywanie zadań zawodowych (jak kompetencje miękkie).

Tabela 27. Pożądane kompetencje zdobyte na szkoleniu organizowanym przez PUP

Czego chciałby/chciałaby się P. nauczyć na szkoleniu organizowanym przez PUP (jakie kompetencje chciałby/aby P. zdobyć)?	Liczba	Procent
Praktycznych umiejętności zawodowych (np., spawania, murowania, obsługi wózka widłowego)	56	22,7
Podwyższenie kwalifikacji	51	20,7
Przygotowania do podjęcia pracy (przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej; przygotowanie dot. prowadzenia własnej firmy)	13	5,2
Kompetencje miękkie (praca w grupie, pewność siebie, umiejętności społeczne)	10	4,0
Brak danych	117	47,3
Ogółem	247	100,0

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Większość badanych nie zna innych możliwości przygotowania do rynku pracy, niż szkolenia oferowane przez PUP Chełmno. Tylko co trzeci badany (34,2%) słyszał o innych formach. Działania te są najczęściej kojarzone z PUP, ale także ośrodkami pomocy społecznej lub urzędem miasta/gminy. Jeśli bezrobotni korzystają z innych form niż szkolenia, to są to przede wszystkim oferty pracy, które rozpowszechniają inne instytucje. Brak znajomości ofert PUP skutkuje także dość ograniczonymi potrzebami badanych. Co piąty z nich chciałby skorzystać z kursów lub szkoleń organizowanych przez PUP, co szósty – z oferty pracy, a co dziesiąty ze stażu. Tylko pojedyncze osoby chciałyby skorzystać z dofinansowania na założenie własnej działalności gospodarczej.

Tabela 28. Oczekiwania co do oferty PUP Chełmno

Z jakich innych ofert dla osób bezrobotnych skorzystałaby/skorzystałby P., gdyby pojawiły się w PUP Chełmno?	Liczba	Procent respondentów*
Kursy/szkolenia	75	24,4
Oferty pracy	51	16,6
Stáže	28	11,3
Z wszelkich, nie wiem	12	3,9
Dofinansowanie na założenie własnej działalności gospodarczej	2	0,6

*Procent nie sumuje się do 100, ponieważ można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Postawy osób bezrobotnych

Według badanych, główną barierą dla bezrobotnych jest brak miejsc pracy (85,6%) lub praca limitowana, to znaczy dostępna tylko dla wąskiej kategorii osób (41,3%). Co piąty bezrobotny bariery te dostrzega w postawach pracodawców lub w rozwoju infrastrukturalnym gmin. Relatywnie rzadko (17%) wskazywano, że barierą taką jest brak informacji lub zły system informowania o ofertach pracy oraz trudność w podjęciu pracy ze względu na brak wsparcia organizacyjnego/infrastrukturalnego w zakresie usług społecznych. Kilkoro badanych wskazało także na złe przepisy dotyczące rynku pracy – proszeni o przykłady wskazywali jednak głównie na nieszczelność przepisów, umożliwiającą nieuprawnione korzystanie z przywilejów (np. wielokrotne uczestnictwo z programie EFS).

Tabela 29. Bariery, na jakie napotyka osoba bezrobotna w powiecie chełmińskim

Na jakie bariery napotyka osoba bezrobotna w powiecie chełmińskim?	Liczba	Procent respondentów*
Brak miejsc pracy	232	85,6
Miejsca pracy tylko dla wąskiej kategorii osób (np. tylko mężczyzn, tylko rencistów, itp.)	112	41,3
Nieuczciwi pracodawcy	71	26,2
Brak/złe rozwinięta komunikacja w gminie, utrudnione dojazdy	70	25,8
Brak informacji/zły system informowania o ofertach pracy	46	17,0
Brak usług opiekuńczych umożliwiających podjęcie pracy (żłobki, przedszkola, opiekunowie dla osób przewlekle chorych lub starych)	34	12,5
Inne	9	3,3
Złe przepisy dot. rynku pracy	6	2,2

*Procent nie sumuje się do 100, ponieważ można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Źródło, Badania własne, Toruń 2014.

Badani bezrobotni mają wyobrażenie o tym, jaką pracę chcieliby wykonywać. Miałyby to być praca w regularnych (stałych) godzinach lub taka, w której czas pracy jest zmienny (10 godzin jednego dnia, 6 godzin następnego). Nieco mniej chętnie są nastawieni na pracę w systemie zmianowym lub z przerwą w ciągu dnia – taki system odrzuca prawie połowa badanych jako nieakceptowalny.

Tabela 30. Czas pracy

Czas pracy	Całkowicie do zaakceptowania	Do zaakceptowania	Trudno powiedzieć	Nie do zaakceptowania	Całkowicie nie do zaakceptowania	Średnia
Praca zmianowa – przez pierwszy okres zmiany nocne	28,4	10,7	19,9	11,8	29,2	2,97
Praca od wczesnych godzin porannych	32,2	11,0	17,2	13,6	26,0	3,10
Praca w nieregularnych godzinach (np. jednego dnia 10 godzin, innego 6)	30,3	9,6	21,8	15,3	23,0	3,09
Praca z przerwą w ciągu dnia (np. 4 godz. w godz. porannych i 4 w późno popołudniowych)	30,0	10,6	14,8	13,7	30,8	2,95

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Badani najchętniej wykonywaliby pracę w siedzibie firmy, na tym samym stanowisku. Umiarkowaną akceptację zyskują też rozwiązania przewidujące pewną mobilność pracowników między stanowiskami. Najmniej chętnie zaakceptowanoby rozwiązania bardziej elastyczne.

Tabela 31. Organizacja pracy

Organizacja pracy	Całkowicie do zaakceptowania	Do zaakceptowania	Trudno powiedzieć	Nie do zaakceptowania	Całkowicie nie do zaakceptowania	Średnia
Praca wykonywana stale w siedzibie firmie, na tym samym stanowisku	45,1	9,0	12,5	8,2	25,1	3,41
Praca częściowo wykonywana poza firmą	24,9	15,7	24,1	16,1	19,3	3,11
Praca wykonywana w siedzibie firmy, ale na różnych stanowiskach	28,4	16,8	20,2	17,2	17,6	3,21

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Badani liczą się z tym, że właściwe zatrudnienie będzie poprzedzone okresem próbnym i że w pierwszym okresie mogą otrzymać gorsze warunki zatrudnienia. Mniejszą akceptacją cieszy się zatrudnienie czasowe, a zdecydowanie najniższym przyjęcie na bezpłatny okres próbny/staż.

Tabela 32. Warunki zatrudnienia

Warunki zatrudnienia	Całkowicie do zaakceptowania	Do zaakceptowania	Trudno powiedzieć	Nie do zaakceptowania	Całkowicie nie do zaakceptowania	Średnia
Zatrudnienie na okres próbny z możliwością przedłużenia na lepszych warunkach	40,2	12,0	13,5	13,5	20,8	3,37
Zatrudnienie czasowe	29,5	15,8	23,2	14,1	17,4	3,26
Zatrudnienie poprzedzone bezpłatnym lub niskopłatnym stażem na czas przyuczenia do pracy	23,5	14,8	19,8	14,0	28,0	2,92

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Obecni bezrobotni chcieliby otrzymywać wynagrodzenie stałe lub takie, które uzupełniane byłoby możliwością uzyskania premii. Najmniej chętnie widzą taki system wynagrodzenia, który w całości zależny byłby od efektów pracy.

Tabela 33. Wynagrodzenie

Wynagrodzenie	Całkowicie do zaakceptowania	Do zaakceptowania	Trudno powiedzieć	Nie do zaakceptowania	Całkowicie nie do zaakceptowania	Średnia
Wynagrodzenie stałe, niezależne od efektów pracy	41,4	13,3	12,0	12,4	21,2	3,41
Wynagrodzenie całkowicie zależne od efektów pracy	25,9	11,3	20,9	21,3	20,5	3,01
Wynagrodzenie stałe z możliwością uzyskania premii za dobre efekty	49,2	5,2	7,1	6,0	32,5	3,33
Początkowo wynagrodzenie najniższe z czasem coraz wyższe	29,5	16,4	21,3	11,5	21,3	3,21

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Badani najchętniej widzieliby takie rozwiązanie, że pracodawca refunduje im koszt najtańszego środka transportu.

Tabela 34. Dojazd do pracy

Dojazd do pracy	Calkowicie do zaakceptowania	Do zaakceptowania	Trudno powiedzieć	Nie do zaakceptowania	Calkowicie nie do zaakceptowania	Średnia
Pracodawca nie zapewnia dojazdu do pracy, ale refunduje koszt najtańszego środka transportu	41,1	11,9	17,8	12,3	17,0	3,48
Pracodawca nie zapewnia dojazdu do pracy i oferuje niski ryczałt	25,6	15,4	24,4	11,5	23,1	3,09
Pracodawca nie zapewnia dojazdu do pracy przez pierwsze sześć miesięcy pracy	29,2	12,1	22,9	10,4	25,4	3,09

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Najmniejszą ogólną akceptacją bezrobotnych cieszą się jednak warunki pracy odnoszące się do kwestii związanych z podnoszeniem kwalifikacji. Najmniej akceptowane z tych rozwiązań jest takie, w którym pracodawca stwarza możliwość podniesienia kwalifikacji dla pracowników, ale obciąża ich kosztem takiego szkolenia. Nieznacznie bardziej akceptowane są takie rozwiązania, gdy pracodawca wymaga podwyższenia kwalifikacji przed podjęciem pracy lub w pierwszych miesiącach zatrudnienia.

Tabela 35. Wymagania dotyczące podnoszenia kwalifikacji

Wymagania dotyczące podnoszenia kwalifikacji	Calkowicie do zaakceptowania	Do zaakceptowania	Trudno powiedzieć	Nie do zaakceptowania	Calkowicie nie do zaakceptowania	Średnia
Pracodawca wymaga podniesienia kwalifikacji na własny koszt przed podjęciem pracy	26,3	14,3	19,1	12,4	27,9	2,99
Pracodawca wymaga podniesienia kwalifikacji na własny koszt w ciągu pierwszych trzech miesięcy pracy	21,4	16,1	25,4	14,5	22,6	2,99
Pracodawca wymaga podniesienia kwalifikacji i pomniejsza wynagrodzenie w pierwszych miesiącach pracy o koszt szkolenia	20,9	16,7	18,8	16,7	26,8	2,88

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Podsumowanie. Adekwatność metod i narzędzi przeciwdziałających bezrobociu i wykluczeniu społecznemu

Dominującym narzędziem aktywizacji stosowanym przez PUP Chełmno były szkolenia dla osób bezrobotnych oraz organizacja staży. Takie narzędzia w pełni odpowiadają wyobrażeniom beneficjentów tych działań. Należy jednak zwrócić uwagę, że obserwowane zjawisko ma charakter zwrotny, to znaczy fakt, że szkolenia dominują w ofercie aktywizacyjnej powoduje, że głównie te działania są dostrzegane przez osoby bezrobotne. Jednocześnie, nie mają one styczności z innymi ofertami aktywizacji samego PUP lub innych lokalnych instytucji, co powoduje, że mogą nie mieć wyobrażenia, jakie inne formy przywrócenia na rynek pracy mogłyby być prowadzone.

Należy zarazem podkreślić, że szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji osób bezrobotnych w związku z ich obecnym niskim poziomem, są nieuniknioną formą aktywizacji. W tym kontekście, znaczenie zyskuje rola innych instytucji lokalnych, które mogą wzbogacić ofertę edukacyjną PUP, ale także pracodawców, którzy –w sposób niezbędny – powinni być włączani w proces kształcenia umiejętności zawodowych potencjalnych pracowników.

Aktywność instytucji lokalnych w promowaniu zatrudnienia

Kondycja lokalnego rynku pracy

Przedstawiciele nielicznych lokalnych instytucji, które zdecydowały się na udział w badaniu, oceniają warunki rozwoju gospodarczego w powiecie jako dobre (5 opinii) lub przeciętne (4 opinie). Większość z nich uważało, że w ostatnich dwóch latach nic się pod tym względem nie zmieniło, a jeśli zauważali zmiany, to na lepsze. Jednocześnie jednak cechuje ich wysoki poziom optymizmu – są przekonani, że warunki rozwoju gospodarczego będą zmieniały się na lepsze.

Tabela 36. Zmiana warunków rozwoju gospodarczego³

Czy warunki rozwoju gospodarczego uległy/ulegną zmianie:	Liczba	
	w ostatnich dwóch latach?	w najbliższych dwóch latach?
Tak, na lepsze	3	6
Tak, na gorsze	1	1
Nie, nic się nie zmieniło	6	3
Ogółem	10	10

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Najważniejszymi czynnikami rozwoju według badanych ma być dostęp do dotacji takich zasobów, jak dotacje Unii Europejskiej oraz wykwalifikowana siła robocza, ale także rozwinięta infrastruktura techniczna przy niskich kosztach korzystania z niej. Atutem miałyby też być promocja powiatu. Z drugiej strony, najniżej oceniono rozwój inwestycji zagranicznych i krajowych na terenie powiatu, ale także współpraca Powiatu i instytucji wspierających przedsiębiorców oraz obecność tych ostatnich. Najbardziej oczekiwane zmiany odnoszą się do tych najniżej ocenianych czynników wpływających na rozwój gospodarczy powiatu. Należy jednak zwrócić uwagę, że badani nie umieli tak jednoznacznie wskazać, które z nich mogłyby wpłynąć na promocję zatrudnienia.

³ Ze względu na bardzo małą wielkość próby, wszystkie dane w tej części raportu podawane są w liczbach, a nie procentach (procentowanie jest tu metodologicznie nieuzasadnione).

Tabela 37. Czynniki rozwoju gospodarczego – średnie

Czynniki rozwoju gospodarczego	Średnia	
	Obecna ocena	Potrzebna zmiana
Rozwój inwestycji zagranicznych i krajowych na terenie powiatu	2,67	4,78
Współpraca Powiatu i instytucji wspierających przedsiębiorców	3,20	4,78
Obecność instytucji wspierających przedsiębiorców	3,20	4,44
Poziom infrastruktury technicznej (stan dróg, dostępność komunikacyjna, telekomunikacja, media)	4,00	4,44
Promocja powiatu	4,50	4,44
Działania na rzecz powstania i rozwoju przedsiębiorstw (np. doradztwo, preferencyjne pożyczki, itp.)	3,30	4,33
Wizja rozwoju gospodarczego powiatu	3,78	4,25
Dostęp do zasobów: koszt siły roboczej	3,60	4,00
Dostęp do nieruchomości, możliwości inwestycyjne	3,80	3,89
Koszt mediów (woda, ścieki, ogrzewanie)	4,20	3,89
Dostęp do zasobów: możliwość korzystania ze wsparcia finansowego (fundusz kredytowy, poręczeniowy)	3,90	3,78
Polityka podatkowa w powiecie	4,00	3,78
Dostęp do dotacji Unii Europejskiej	4,70	3,78
Dostęp do zasobów: wykwalifikowana siła robocza	4,30	3,56
Dostęp do surowców, materiałów	3,90	3,33

Zródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Część wymienionych czynników może zmieniać się pod wpływem działań lokalnych instytucji. W szczególności dotyczy to promocji powiatu, przyciąganie do powiatu inwestorów zewnętrznych (w tym zagranicznych) dzięki czytelnej polityce rozwoju powiatu oraz utrzymywaniu niskich kosztów mediów. Lokalne instytucje mogą także oddziaływać na kwalifikacje dostępnych w powiecie kadr i w ten sposób zwiększać atrakcyjność regionu dla potencjalnych inwestorów. Jednocześnie jednak reprezentowane przez badanych instytucje nie podejmują takich działań lub włączają się przez korzystanie z dotacji unijnych (6 z badanych instytucji realizuje projekty unijne, w tym 5 udziałem partnerów – organizacji samorządowych lub pozarządowych).

Tabela 38. Czynniki klimatu gospodarczego

Czynniki klimatu gospodarczego	Średnia	
	Możliwość zmiany przez działania lokalne	Nasza instytucja podejmuje działania, które wpływają na pozytywne zmiany
Dostęp do dotacji Unii Europejskiej	4,30	3,67
Promocja powiatu	4,40	3,33
Dostęp do zasobów: wykwalifikowana siła robocza	4,10	3,33
Koszt mediów (woda, ścieki, ogrzewanie)	4,00	2,50
Poziom infrastruktury technicznej (stan dróg, dostępność komunikacyjna, telekomunikacja, media)	3,89	2,38
Działania na rzecz powstania i rozwoju przedsiębiorstw (np. doradztwo, preferencyjne pożyczki, itp.)	3,30	2,33
Wizja rozwoju gospodarczego powiatu	4,11	2,22
Dostęp do surowców, materiałów	3,60	2,11
Współpraca Powiatu i instytucji wspierających przedsiębiorców	3,50	2,11
Dostęp do zasobów: koszt siły roboczej	3,80	2,00
Polityka podatkowa w powiecie	3,50	1,89
Dostęp do zasobów: możliwość korzystania ze wsparcia finansowego (fundusz kredytowy, poręczeniowy)	3,40	1,89
Obecność instytucji wspierających przedsiębiorców	3,30	1,88
Rozwój inwestycji zagranicznych i krajowych na terenie powiatu	4,00	1,71
Dostęp do nieruchomości, możliwości inwestycyjne	3,80	1,56

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Współpraca międzyinstytucjonalna

Badani reprezentują instytucje, które współpracują z PUP Chełmno (połowa z nich – regularnie). Współpraca ta polega przede wszystkim na wymianie informacji i/lub organizacji stażu. Rzadziej badani realizują wspólnie z PUP projekty aktywizacji bezrobotnych lub biorą udział w konsultowaniu szkoleń dla osób bezrobotnych. Te dwie ostatnie formy wymieniano jako te, które są szczególnie oczekiwane.

Podobny jest sposób współpracy z innymi lokalnymi instytucjami (połowa badanych instytucji prowadzi taką współpracę regularnie (raz na dwa miesiące lub częściej), a połowa tylko sporadycznie. Współpraca z innymi instytucjami nie różni się w formie od tej, która wiąże je z PUP.

Badani współpracują też ze Starostwem Powiatowym, Urzędem Marszałkowskim w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy. Tylko pojedyncze instytucje współpracują też z instytucjami otoczenia biznesu (głównie z inkubatorami przedsiębiorczości), zrzeszeniami pracodawców (przedsiębiorców), szkołami spoza powiatu lub fundacjami (Fundacja Aktywizacja).

Współpraca z samorządem polega głównie na wymianie informacji na temat beneficjentów działań, wspólnych przedsięwzięć oraz wspólnym przygotowywaniu dokumentów strategicznych. Współpraca z pozostałymi organizacjami ma aktywny charakter – połowa badanych instytucji podejmuje z nimi wspólne przedsięwzięcia.

Tylko nieliczne z badanych instytucji biorą udział w tworzeniu dokumentów strategicznych służących aktywizacji zatrudnienia (4 z 10), promocji rynku pracy (3) lub uczestniczą w Powiatowej Radzie Zatrudnienia (3).

Tabela 39. Forma współpracy

Czy uczestniczyliście Państwo w:	Liczba			
	Tak	Nie	Brak danych	Ogółem
Tworzeniu dokumentów strategicznych służących aktywizacji zatrudnienia powiatu	4	4	2	10
Tworzeniu dokumentów strategicznych służących promocji rynku pracy	3	4	3	10
Powiatowej Radzie Zatrudnienia	3	5	2	10

Źródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Badani oceniają, że częstotliwość współpracy z innymi instytucjami jest właściwa, zwłaszcza jeśli chodzi o współpracę z PUP. Przeważają oceny bardzo dobre (7) i dobre (2) jakości tej współpracy. Jednocześnie jednak widzą potrzebę jej intensyfikacji (6 osób). Badani nie mają potrzeby zwiększenia intensywności współpracy z innymi instytucjami. Nieliczni (3 osoby) wyrażały opinię, że warto byłoby zwiększyć współpracę z przedsiębiorcami. Nie wiążą z tą współpracą jednak większych nadziei, inaczej niż z PUP – tu oceniono, że współpraca rokuje najlepiej. Badani oczekują większej inicjatywy ze strony PUP i organizacji pozarządowych.

Zdają sobie jednak sprawę z ograniczeń tych instytucji. W przypadku PUP podstawową barierą skutecznego działania jest brak środków finansowych zapewniających stabilność realizacji zadań. Natomiast w przypadku organizacji pozarządowych miałyby to być z jednej strony brak środków finansowych, ale z drugiej brak odpowiedniej infrastruktury, aby skutecznie uczestniczyć w działaniach na rzecz promocji zatrudnienia.

Potrzeby pracodawców

Plany zatrudnieniowe

W latach 2010-2013 średnio co trzeci pracodawca formułował plan zatrudnienia nowych pracowników. Poza rokiem 2011 jest to poziom względnie stały (odwołujemy się tu do deklaracji pracodawców, które nie były konfrontowane z tym, czy rzeczywiście do takich zmian kadrowych doszło). Z drugiej strony, w tym samym czasie stosunkowo niewielu przedsiębiorców planowało zmniejszenie zatrudnienia w prowadzonych przez siebie firmach. Najmniej korzystny był pod tym względem rok 2013, w którym udział planowanych zwolnień był niemal dwukrotnie wyższy niż rok wcześniej, a jednocześnie spadła nieznacznie gotowość do zatrudniania nowych pracowników.

Co trzecie (36%) z planowanych do utworzenia miejsc pracy miało być utworzone w ramach subsydiowanego zatrudnienia. Głównymi powodami zwiększania zatrudnienia było sezonowe zwiększenie zatrudnienia (76%), reorganizacja firmy (76%) lub jej rozwój (53%).

Tabela 40. Planowane zmiany kadrowe – dane w %

Planowane zmiany:	Rok				Ogółem
	2010	2011	2012	2013	
Zatrudnianie pracowników	36	25	37,2	32,5	32,9
Zwolnienie pracowników	4	2,5	4,7	7,9	4,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania „Rynek Pracy pod Lupą” gromadzonych przez WUP w Toruniu.

Najwięcej miejsc pracy miało powstać – według deklaracji badanych – w roku 2012 i 2013 oraz w roku 2010. Zwraca się jednak uwagę, że w 2013 roku najmniej korzystny był ogólny bilans, to jest liczba tworzonych miejsc pracy w skali powiatu (po odjęciu miejsc redukowanych).

Tabela 41. Liczba planowanych do utworzenia lub zredukowania miejsc pracy (dane liczbowe)

Planowane zmiany:	Rok				Ogółem
	2010	2011	2012	2013	
Liczba planowanych do zatrudnienia pracowników	116	45	134	136	431
Liczba planowanych do zwolnienia pracowników	4	4	14	64	86
Bilans	112	41	120	72	345

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania „Rynek Pracy pod Lupą” gromadzonych przez WUP w Toruniu.

Najczęściej zwiększenie zatrudnienia planowane jest w dużych firmach. Od 2012 takich planów nie formułują małe firmy, a średnie – relatywnie rzadko. Z kolei – poza rokiem 2010 – wszystkie redukcje zatrudnienia miały dotyczyć dużych firm.

Tabela 42. Planowane zwiększanie zatrudnienia według wielkości podmiotu

Wielkość podmiotu	Rok				Ogółem
	2010	2011	2012	2013	
Małe (do 9 zatrudnionych osób)	9,5	17,8	0,7	0	4,6
Średnie (od 10 do 49 zatrudnionych osób)	7,8	11,1	17,9	9,6	11,8
Duże (50 i więcej zatrudnionych osób)	82,8	71,1	81,3	90,4	83,5
Ogółem	100	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania „Rynek Pracy pod Lupą” gromadzonych przez WUP w Toruniu.

Największy przyrost kadr planowano w latach 2010-2012 przetwórstwie przemysłowym. W roku 2013 nadal planowano zwiększanie zatrudnienia w tej sekcji, ale jednocześnie intensywnie pod względem kadrowym miała rozwijać się także administracja publiczna i obrona narodowa. W ostatnich dwóch latach wyraźnie spadło zapotrzebowanie na pracowników handlu i napraw pojazdów samochodowych oraz w budownictwie.

Tabela 43. Planowane zwiększanie zatrudnienia według Sekcji PKD

Sekcja PKD:	Rok				Ogółem
	2010	2011	2012	2013	
Przetwórstwo przemysłowe	81	55,6	83,6	47,8	68,7
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	8,9	11,2	46,3	19,0
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	11,2	17,8	5,2	5,1	8,1
Budownictwo	3,4	11,1	0	0	2,1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,6	0	0	0	0,7
Pozostała działalność usługowa	0	4,4	0	0,7	0,7
Transport, gospodarka magazynowa	0	2,2	0	0	0,2
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,9	0	0	0	0,2
Informacja i komunikacja	0,9	0	0	0	0,2
Ogółem	100	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania „Rynek Pracy pod Lupą” gromadzonych przez WUP w Toruniu.

Zwróćmy uwagę, że pod względem planowanych zwolnień od 2012 roku dominuje administracja publiczna. Oznacza to, że w tej sekcji dochodzi do dużej rotacji kadr: liczne są i zwolnienia i zatrudnienia pracowników. Można to wiązać ze stosowaną w powiecie polityką aktywizacji bezrobotnych – duży udział staży wśród stosowanych instrumentów.

Tabela 44. Planowane zmniejszanie zatrudnienia według Sekcji PKD

Sekcja PKD	Rok				Ogółem
	2010	2011	2012	2013	
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0	71,4	92,2	80,2
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	0	0	0	7,8	5,8
Przetwórstwo przemysłowe	0	100	0	0	4,7
Edukacja	0	0	28,6	0	4,7
Budownictwo	50	0	0	0	2,3
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	50	0	0	0	2,3
Ogółem	100	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania „Rynek Pracy pod Lupą” gromadzonych przez WUP w Toruniu.

Do roku 2012 większość planowanych zatrudnień dotyczyła robotników przemysłowych i rzemieślników. W 2013 roku planowano zatrudnienie pracowników usług i sprzedawców. Zwróćmy uwagę, że stale bardzo niewielkie jest zapotrzebowanie na specjalistów bądź pracowników umysłowych. Relatywnie niska jest też potrzeba zatrudnienia pracowników do prac prostych.

Tabela 45. Planowane zwiększanie zatrudnienia według grup zawodowych

Grupa zawodowa	Rok				Ogółem
	2010	2011	2012	2013	
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	63,8	57,8	71,6	43,4	59,2
Pracownicy usług i sprzedawcy	6	26,7	9	42,6	20,6
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	19,8	2,2	9	3,7	9,5
Pracownicy przy pracach prostych	5,2	2,2	3,7	3,7	3,9
Technicy i inny średni personel	0,9	4,4	3,7	5,9	3,7
Pracownicy biurowi	4,3	6,7	0,7	0	2,1
Specjaliści	0	0	1,5	0,7	0,7
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0	0	0,7	0	0,2
Ogółem	100	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania „Rynek Pracy pod Lupą” gromadzonych przez WUP w Toruniu.

Analiza planów związanych z zatrudnieniem wskazuje, że największej rotacji należy spodziewać się w odniesieniu do pracowników usług i sprzedawców – pracodawcy planowali zarówno zatrudnianie, jak i (znacznie częściej) zwalnianie pracowników z tej grupy zawodowej. Jeśli pracodawcy zrealizowali swoje plany, negatywny był bilans dla takich grup zawodowych jak specjaliści lub pracownicy przy pracach prostych – tu planowano więcej zwolnień niż zatrudnień.

Tabela 46. Planowane zmniejszanie zatrudnienia według grup zawodowych

Grupa zawodowa	Rok				Ogółem
	2010	2011	2012	2013	
Pracownicy usług i sprzedawcy	0	0	71,4	90,6	79,1
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	50	100	0	0	7
Pracownicy przy pracach prostych	25	0	0	7,8	7
Specjaliści	0	0	28,6	0	5,8
Technicy i inny średni personel	0	0	0	1,6	1,2
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0	0	0	0	0
Pracownicy biurowi	0	0	0	0	0
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0	0	0	0	0
Ogółem	100	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania „Rynek Pracy pod Lupą” gromadzonych przez WUP w Toruniu.

Poszukiwani pracownicy

Pracodawcy z powiatu chełmińskiego nie poszukują pracowników z wykształceniem wyższym i relatywnie rzadko wskazują na potrzebę, aby przyszły pracownik miał wykształcenie średnie ogólnokształcące, zawodowe lub policealne. Największe zapotrzebowanie dotyczyło osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

Tabela 47. Wymagane wykształcenie

Poziom wykształcenia	Procent
Gimnazjalne i poniżej	43,6
Zasadnicze zawodowe	34,6
Średnie ogólnokształcące	7,4
Policealne i średnie zawodowe	0,7
Wyższe	0,7
Bez znaczenia	12,1
Ogółem	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania „Rynek Pracy pod Lupą” gromadzonych przez WUP w Toruniu.

Profil poszukiwanych pracowników (niskie wykształcenie, robotnicy) ma konsekwencje dla oczekiwań, jakie formułują pracodawcy, co do posiadanych przez zatrudnianych kompetencji. Tylko 5% tworzonych w latach 2010-2013 wymagało (według deklaracji pracodawców) znajomości programów komputerowych (jakichkolwiek) i dotyczyło to wyłącznie programów biurowych. Tylko w przypadku pojedynczych stanowisk niezbędna miała być znajomość języków obcych (angielskiego -3 stanowiska na 431 planowanych do utworzenia, rosyjskiego – 1 stanowisko). Nie oczekiwano dużego doświadczenia na rynku pracy – w odniesieniu do 73,5% tworzonych stanowisk w ogóle nie było ono potrzebne, a dla co piątego (18,8%) wystarczył rok ogólnego doświadczenia zawodowego.

Tylko nieliczni formułowali dodatkowe oczekiwania takie jak znajomość BHP (7,2%), znajomość technologii produkcji (6%), znajomość kasy fiskalnej (3%), znajomość księgowości (0,2%). W odniesieniu do większości planowanych do utworzenia stanowisk nie formułowano żadnych wymagań dotyczących umiejętności zawodowych, ani innych (prawo jazdy). Pracodawcy oczekiwali, że zatrudniani pracownicy będą zdolni do starannego wykonywania pracy, będą umieli pracować z zespołem, będą obowiązkowi. Rzadziej oczekiwano samodzielności i szybkości uczenia się oraz radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami. Mało znacząca jest dla nich gotowość pracowników do podnoszenia kwalifikacji i ambicja.

Tabela 48. Wymagane cechy indywidualne (procent odpowiedzi „tak”)

Poziom wykształcenia	Procent
Staranność wykonywania pracy	40,8
Umiejętność pracy zespołowej	21,6
Obowiązkowość	17,4
Samodzielność	10
Szybkość uczenia się	8,8
Radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami	8,8
Gotowość do podnoszenia kwalifikacji	7,9
Ambicja	7,9
Komunikatywność	4,1
Dobra organizacja pracy własnej	2,2
Ogółem	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania „Rynek Pracy pod Lupą” gromadzonych przez WUP w Toruniu.

Ocena lokalnych warunków gospodarczych jako czynnik ograniczający zatrudnienie

Badani przedsiębiorcy oceniają warunki prowadzenia działalności gospodarczej w powiecie jako przeciętne lub dobre. Ważne, że w ich ocenach warunki te nie zmieniały się lub zmieniały na gorsze w ostatnich dwóch latach, ale jednocześnie co trzeci z badanych sądzi, że zmieni się to w kolejnych latach i warunki będą coraz lepsze.

Tabela 49. Zmiana warunków prowadzenia działalności gospodarczej w powiecie

Zmiany warunków prowadzenia biznesu w powiecie	W ostatnich dwóch latach	W najbliższych dwóch latach
Tak, na lepsze	9,5	33,3
Tak, na gorsze	28,6	4,8
Nie, nic się nie zmieniło	57,1	52,4
Brak danych	4,8	9,5
Ogółem	100,0	100,0

Zródło, Badania własne, Chełmno-Toruń 2014.

Badani przedsiębiorcy ocenili pozytywnie poziom infrastruktury technicznej, dostęp do surowców, nieruchomości i koszty mediów oraz dostęp do środków Unii Europejskiej jako te, które pozytywnie oddziałują na możliwość sprawnego prowadzenia i rozwoju firmy. Przeciętny jest w ich ocenie natomiast dostęp do wykwalifikowanej siły roboczej, która jest zbyt droga. Umiarkowany jest też dostęp do wsparcia finansowego oraz promocja powiatu. Nisko oceniono natomiast wizję rozwoju gospodarczego powiatu, brak instytucji wspierających biznes, brak współpracy samorządu z takimi instytucjami i politykę na rzecz przedsiębiorców (zarówno politykę podatkową, jak i inne elementy bezpośredniego wsparcia dla firm).

Według badanych zmiany wymaga przede wszystkim polityka promocyjna powiatu, która powinna skutkować rozwojem inwestycji odpowiadającej przemysłowej wizji rozwojowej powiatu. Są to działania, które – zdaniem przedsiębiorców – leżą w zakresie możliwości władz samorządowych powiatu. Zmiany te mogą – ale nie muszą – przełożyć się na plany zatrudnieniowe przedsiębiorców. Taką zachętą miałyby być natomiast subsydiowanie zatrudnienia oraz udogodnienia, które pomagają obniżyć koszty funkcjonowania firm (obniżenie podatków, doradztwo podatkowe) lub wpłynąć na możliwość zwiększenia ich dochodów (rozwój gospodarczy całego powiatu za sprawą przyciągania zewnętrznych inwestorów, ale także pomocy dla przedsiębiorców w sięganiu po środki unijne).

Tabela 50. Czynniki wpływające na możliwość sprawnego prowadzenia i rozwoju firmy – średnie ocen

Czynnik klimatu gospodarczego	Średnie	
	Obecna ocena	Potrzebna zmiana
Promocja powiatu	3,11	4,75
Rozwój inwestycji zagranicznych i krajowych na terenie powiatu	2,32	4,44
Wizja rozwoju gospodarczego powiatu	2,72	4,25
Obecność instytucji wspierających przedsiębiorców	2,42	4,19
Dostęp do zasobów: koszt siły roboczej	3,16	4,00
Polityka podatkowa w powiecie	2,84	3,94
Poziom infrastruktury technicznej (stan dróg, dostępność komunikacyjna, telekomunikacja, media)	3,80	3,88
Koszt mediów (woda, ścieki, ogrzewanie)	3,60	3,82
Dostęp do zasobów: wykwalifikowana siła robocza	3,32	3,82
Działania na rzecz powstania i rozwoju przedsiębiorstw (np. doradztwo, preferencyjne pożyczki, itp.)	2,83	3,82
Dostęp do dotacji Unii Europejskiej	3,53	3,81
Współpraca Powiatu i instytucji wspierających przedsiębiorców	2,88	3,71
Dostęp do zasobów: możliwość korzystania ze wsparcia finansowego (fundusz kredytowy, poręczeniowy)	3,12	3,69
Dostęp do surowców, materiałów	3,65	3,36
Dostęp do nieruchomości, możliwości inwestycyjne	3,50	3,27

Źródło, Badania własne, Toruń 2014.

Rekrutacja pracowników

Lokalni przedsiębiorcy najczęściej prowadzą rekrutację pracowników kanałami nieformalnymi, dobierają pracowników spośród osób, które same się zgłosiły, ewentualnie korzystają z pośrednictwa urzędu pracy. Nieco rzadziej ogłaszają wakaty w mediach. Nie korzystają z pomocy biur pośrednictwa pracy. Oceniają, że rekrutacja osobista przez nieformalne kanały jest najbardziej skuteczna.

Tabela 51. Sposób rekrutacji pracowników

Sposób rekrutacji	Średnie	
	Częstość stosowania	Skuteczność
Z pośrednictwem urzędu pracy	3,33	3,67
Z pośrednictwem biur pośrednictwa pracy	1,50	2,00
Ogłoszenie prasowe/radiowe/telewizyjne	3,33	3,75
Zgłoszenia kandydatów – bez konkursów/ogłoszeń	3,67	3,00
Kanałami nieformalnymi	4,00	4,00

Źródło, Badania własne, Toruń 2014.

Badani przedsiębiorcy odczuwają braki odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (taki problem zgłasza blisko połowa z nich, i tylko co piąty uważa, że kwalifikacje te są wystarczające), ale nie dostrzegają związku między jakością zatrudnianych kadr a możliwościami rozwoju firmy. Tylko pojedynczy przedsiębiorcy rezygnują z zatrudniania pracowników ze względu na niski poziom ich kwalifikacji. Ważniejsze, że zaledwie co trzeci z nich jest zainteresowany tym, aby pracownicy (lub przyszli pracownicy) przeszli szkolenia podnoszące ich kwalifikacje. Sami niechętnie takie szkolenia organizują lub finansują. Nieco częściej zdają się na szkolenia prowadzone przez PUP, w których mogą wziąć udział osoby ubiegające się u nich o pracę. Najczęściej jednak podzielają przekonanie, że poziom kwalifikacji jest problemem samego pracownika lub kandydata do zatrudnienia i to taka osoba powinna sama zadbać o jak najlepsze przygotowanie do pracy.

Szkolenia oferowane przez PUP postrzegane są jako najłatwiej dostępna oferta na rynku szkoleniowym w powiecie lub jako najtańsza forma podnoszenia kwalifikacji przyszłych pracowników.

Jednocześnie zwracano uwagę, że oferta ta nie uwzględnia w pełni potrzeb potencjalnych pracodawców dla osób, które przechodzą szkolenia PUP. Dzieje się tak między innymi dlatego, że – zdaniem badanych pracodawców – nie wyposażają one przyszłych pracowników w tak pożądane (a zarazem deficytowe) kompetencje jak umiejętność zarządzania sobą w czasie, umiejętność organizacji własnej pracy, odpowiedzialność oraz elastyczność i motywacja do pracy.

Tabela 52. Cechy nowo przyjmowanych pracowników i ich ważność

Jak P. ocenia oraz jak ważne są to cechy u nowo przyjmowanych pracowników?	Średnie	
	Ocena	Ważność
Odpowiedzialność	2,64	5,00
Motywacja do pracy	2,64	4,73
Rozumienie poleceń	2,82	4,73
Umiejętność organizacji pracy	2,45	4,64
Dyscyplina	2,73	4,64
Umiejętność zarządzania własnym czasem	2,27	4,55
Umiejętności praktyczne	2,55	4,45
Elastyczność	2,36	4,27
Kultura osobista	2,91	4,09

Zródło, Badania własne, Toruń 2014.

Gotowość współpracy pracodawców z instytucjami lokalnymi i ponadlokalnymi

Niemal 2/3 badanych zadeklarowało, że współpracują z PUP od czasu do czasu lub (rzadziej) regularnie. Współpraca ta wiąże się obecnie z organizacją stażu lub wyszukiwaniem osób o odpowiednich kwalifikacjach. Pracodawcy chcieliby i w przyszłości współpracować z PUP w ten sposób. Oczekują też intensywniejszej wymiany informacji. Tylko pojedyncze osoby chciałyby podejmować wspólne działania na rzecz aktywizacji bezrobotnych.

Pracodawcy rzadziej współpracują z innymi lokalnymi instytucjami (głównie z Urzędem Gminy lub Urzędem Miasta) lub ponadlokalnymi (głównie Starostwo Powiatowe), ale współpraca ta nie dotyczy problemów związanych bezpośrednio z polityką zatrudnieniową firmy. Uderzające jest, że żaden z badanych nie współpracuje – i nie przewiduje – współpracy z instytucjami otoczenia biznesu. Współpraca z wymienionymi instytucjami ma najczęściej charakter wymiany informacji lub udział w organizowanych przez te instytucje wydarzeniach (konferencje, szkolenia).

Cele i zadania Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy powiatu chełmińskiego w latach 2016 – 2020

Rozwijanie i promowanie zatrudnienia oraz aktywnej polityki rynku pracy wymaga wzięcia pod uwagę różnych płaszczyzn i ścierających się ze sobą zależności. Istotne jest uwzględnienie nie tylko polityki publicznych służb zatrudnienia, ale także zmian i tendencji zachodzących na płaszczyźnie przedsiębiorczości, wykluczenia społecznego i edukacji. Dlatego też realizacja Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy powiatu chełmińskiego na lata 2016-2020 odbywać się będzie poprzez prowadzenie działań w tych obszarach.

Cele i zadania Programu mają być realizowane poprzez działania odnoszące się do wielu inicjatyw, w których ważnym elementem prowadzącym do osiągnięcia pozytywnego efektu jest współpraca różnorodnych instytucji z terenu powiatu chełmińskiego m.in. jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych, pracodawców. Tylko dzięki zaangażowaniu wszystkich podmiotów w promocję zatrudnienia możliwe będzie osiągnięcie sukcesu na wszystkich płaszczyznach.

Przedstawione niżej cele i zadania są wypadkową wypracowanej wizji docelowego rynku pracy w powiecie oraz wprowadzonych zmian w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia.

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy

O sile i potencjale gospodarczym powiatu chełmińskiego decyduje liczba efektywnie działających podmiotów gospodarczych, tworzących nowe miejsca pracy. Rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia jest jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszenia poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, a także stymulowania rozwoju ekonomicznego i społecznego regionu. Wsparcie realizowane w ramach tego celu będzie kierowane do podmiotów już istniejących oraz osób bezrobotnych, które mają zamiar rozpocząć własną działalność gospodarczą i będzie obejmowało zarówno pomoc finansową jak i wsparcie merytoryczno – doradcze. Konieczne jest również podejmowanie działań na rzecz budowania i wspierania postaw przedsiębiorczych i kreatywnych, obejmujące m.in. dostarczanie wiedzy na temat funkcjonowania małych firm,

upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu wspierania indywidualnej przedsiębiorczości, a także realizacji kampanii promocyjno-informacyjnych.

Urząd Pracy, zgodnie z założeniami ustawy, realizuje swoje zadania między innymi przez tworzenie subsydiowanych miejsc pracy. Nowelizacja ustawy poszerzyła dodatkowo katalog instrumentów rynku pracy. W ramach wsparcia rynku pracy Urząd oferuje m.in.: prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, pożyczki na utworzenie miejsc pracy z Banku Gospodarstwa Krajowego, grant na telepracę, bon zatrudnieniowy, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, refundację składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnienie osób w wieku do 30 roku życia, które podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu, dofinansowanie wynagrodzenia dla osób powyżej 50/60 roku życia.

Tak szeroka oferta pomocy winna się spotykać z zainteresowaniem, zarówno ze strony przedsiębiorstw, jaki i bezrobotnych. Pierwsi zyskują wyposażone stanowiska pracy lub zwrot części wynagrodzenia pracowników, albo, jak w przypadku stażu, możliwość sprawdzenia kandydatów na przyszłego pracownika. Drudzy mają zatrudnienie w ramach umowy o pracę, mogą ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu, nabywają nowe umiejętności lub mają otwartą drogę do podjęcia własnej działalności gospodarczej.

- **Prace interwencyjne**

Formą wsparcia, realizowaną przez PUP w ramach wsparcia pracodawców lub przedsiębiorców, są prace interwencyjne. Istotą tej pomocy jest zatrudnienie bezrobotnego, które następuje w wyniku zawartej przez pracodawcę umowy ze Starostą. Promowanie prac interwencyjnych jako cel urzędu, a w związku z tym przekonywanie pracodawców do zatrudniania bezrobotnych, ma wymierny wpływ na efektywność zatrudnieniową. Zysk dla pracodawcy przy tej formie wsparcia to refundacja części kosztów na wynagrodzenie oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej. Po okresie refundacji wynagrodzeń i składek, na pracodawcy ciąży obowiązek zatrudnienia bezrobotnego przez okres 6 miesięcy. Prace interwencyjne na wniosek pracodawcy mogą też przyjąć formę zatrudnienia skierowanego bezrobotnego co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy na okres do 6 miesięcy i wtedy Urząd ponosi koszty refundacji części wynagrodzenia, nagród oraz składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak połowy minimalnego

wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia. O organizację prac interwencyjnych może ubiegać się każdy pracodawca, który w ocenie Urzędu jest w stanie te prace prawidłowo przeprowadzić (np.: niebędący w stanie likwidacji oraz niezalegający z podatkami).

- ***Roboty publiczne***

Realizacja robót publicznych jest kolejnym celem wspierającym rynek pracy, który będzie kontynuowany w ramach posiadanych środków przez Urząd Pracy. Jest to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty, gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Wsparcie Urzędu polegać będzie na refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody oraz składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz do 50% przeciętnego wynagrodzenia w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczonego miesiąca. W przypadku zatrudnienia bezrobotnych na kres do 12 miesięcy refundacja będzie obejmowała koszty poniesione co drugi miesiąc. Niniejszy program jako cel zakłada nie tylko promocję i realizację tej formy ale również prowadzenie badań w zakresie efektywności zatrudnieniowej po zakończeniu robót publicznych, aby uzyskać informację na temat szans uzyskania pracy po takim zatrudnieniu.

- ***Wyposażenie lub doposażenie oraz tworzenie stanowisk pracy***

Wyposażenie stanowisk pracy, jako forma tworzenia subsydiowanych miejsc pracy jest popularne w środowisku przedsiębiorców, którzy chętnie z tego korzystają. Niezbędna jest analiza istnienia na rynku podmiotów powstałych ze środków publicznych, które są potencjalnymi biorcami wsparcia przy rozwoju działalności oraz dalsza promocja tej formy pomocy. Pełen pakiet informacji wsparty wszechstronną pomocą Urzędu daje gwarancję, że przedsiębiorcy nie będą obawiać się, a tym samym zniechęcać do barier administracyjnych przy wypełnianiu wniosku. Doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy jest pomocą bezzwrotną w wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na utworzenie określonego we wniosku pracodawcy stanowiska pracy. Głównym zobowiązaniem wynikającym z umowy

zawartej między Urzędem Pracy a pracodawcą jest obowiązek utrzymania utworzonego stanowiska pracy przez okres minimum 24 miesięcy. Pomoc taka daje możliwość stworzenia dodatkowych miejsc pracy i zwiększa szanse osób bezrobotnych na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Otrzymane środki można przeznaczyć w szczególności na: zakup środków trwałych, zakup urządzeń, maszyn, w tym środków niezbędnych do zapewnienia zgodności stanowiska pracy z przepisami bezpieczeństwa higieny pracy oraz wymaganiami ergonomii.

Wyposażenie stanowisk pracy zostało poszerzone wspomnianą wcześniej nowelizacją ustawy o **pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy i grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy**. Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy są to zwrotne środki niskoprocentowane, z przeznaczeniem na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez Powiatowy Urząd Pracy. Pożyczkę można uzyskać w ramach Programu pn. "Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie", realizowanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego. Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy jest przyznawana maksymalnie w takiej samej wysokości jak na wyposażenie stanowiska pracy. Środki są przyznawane na podstawie umowy, w oparciu o wniosek i po przedstawieniu kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska pracy. Okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 3 lata. Całością przedsięwzięcia zajmuje się pośrednik finansowy. Urząd pracy dla ułatwienia kontaktu między pracodawcami a pośrednikami finansowymi będzie posiadał i aktualizował listę pośredników finansowych na lokalnym rynku.

Utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy tzw. grant przeznaczone jest dla pracodawców lub przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w PUP jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. Jest to pomoc bezzwrotna, której wysokość nie może przekraczać 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy. Na pracodawcy, któremu przyznano grant, ciąży obowiązek utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy. Urząd będzie udzielał informacji na temat tej formy pomocy, na Urzędzie spoczywa również obowiązek monitorowania i kontroli zawartych umów.

- ***Bon na zatrudnienie***

Bon zatrudnieniowy stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego, części kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne. Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego jest obowiązany do zatrudnienia bezrobotnego do 30 roku życia, przez okres 18 miesięcy. Przyznanie bonu zatrudnieniowego następuje na wniosek bezrobotnego i następuje na podstawie Indywidualnego Planu Działania. Stanowi on dla przyszłego pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne przez PUP (przez okres 12 miesięcy, w wysokości 100 % kwoty zasiłku). Realizacja bonu zatrudnieniowego następuje na podstawie umowy zawartej między Starostą (PUP) a pracodawcą. Pracodawca jest obowiązany do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji. Wypromowanie tej nowej formy pomocy, jako wsparcie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc niewątpliwie znajdzie korzystne odzwierciedlenie w sytuacji na rynku pracy.

- ***Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia***

Celem promowania i wspierania dofinansowania pracodawcy wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia jest zachęcenie do zatrudniania bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Jeśli pracodawca zatrudni skierowaną osobę bezrobotną w wieku 50+, otrzyma dofinansowanie wynagrodzenia przez okres: 12 miesięcy - w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60; 24 miesięcy - w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat. Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie nie wyższej niż 50 % minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. Pracodawca zobowiązany jest zatrudnić skierowaną osobę bezrobotną na okres: 6 miesięcy – gdy dofinansowanie przysługiwało przez 12 miesięcy; 12 miesięcy – gdy dofinansowanie przysługiwało przez 24 miesiące.

- ***Prace społecznie użyteczne***

Prace społecznie użyteczne, jako instrument aktywizacji społeczno-zawodowej stanowią istotny element aktywnych form pomocy na rzecz osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, które nie uzyskują zasiłku dla bezrobotnych oraz korzystają ze świadczeń pomocy społecznej. Prace społecznie użyteczne stanowią pierwszy etap w reintegracji społeczno-zawodowej beneficjentów pomocy społecznej. Prace społecznie użyteczne, organizowane są

one przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub działalnością na rzecz społeczności lokalnej. Wykonywanie prac społecznie użytecznych odbywa się na podstawie porozumienia zawartego między Urzędem Pracy a gminą, na rzecz której prace społecznie użyteczne będą wykonywane. Powiatowy Urząd Pracy refunduje gminie ze środków Funduszu Pracy do 60% minimalnej kwoty świadczenia przysługującego bezrobotnemu. Na prace społecznie użyteczne może zostać skierowana osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku, a jednocześnie korzystająca ze świadczeń pomocy społecznej albo uczestnicząca w wyniku skierowania przez Powiatowy Urząd Pracy w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielniania, lokalnym programie pomocy społecznej lub w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego.

- ***Staże zawodowe***

Głównym celem organizacji staży zawodowych, jest uzyskanie praktycznych umiejętności do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy przez bezrobotnego, bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Staż umożliwia, więc zdobywanie doświadczenia zawodowego, podnoszenie poziomu wykształcenia oraz umiejętności związanych z konkretnym stanowiskiem pracy. Na staż mogą być kierowane wszystkie osoby bezrobotne. Przyznanie wsparcia uzależnione jest jednak od profilu pomocy, który zostanie ustalony w wyniku analizy sytuacji osoby bezrobotnej, jej szans na rynku pracy oraz indywidualnego planu działania ustalonego z doradcą w urzędzie – skierowanie na staż mogą otrzymać osoby, dla których ustalono profil pomocy II. Starosta może skierować do odbycia stażu przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, a jeśli osoba bezrobotna nie ukończyła jeszcze 30. roku życia - do 12 miesięcy. Bezrobotny odbywa staż na podstawie umowy, którą urząd pracy zawiera z pracodawcą. Największą zaletą tej formy jest fakt, iż organizator stażu nie ponosi żadnych kosztów związanych z przyjęciem stażysty i organizacją stażu. Bezrobotny za odbywanie stażu otrzymuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku podstawowego dla osób bezrobotnych (kwota uregulowana ustawowo).

Urząd Pracy będzie informował bezrobotnych oraz pracodawców o możliwościach organizacji stażu, a następnie będzie inicjował tworzenie stanowisk do odbywania stażu poprzez zawieranie umów z pracodawcami. Zgodnie z założeniami do niniejszego Programu wypracowanymi przez Grupy Robocze, PUP winien kłaść nacisk aby pierwszeństwo w organizacji staży mieli organizatorzy, którzy zapewnią najdłuższe zatrudnienie po

zakończeniu stażu oraz w dotychczasowej współpracy rzetelnie wywiązywali się z zawieranych umów.

- ***Finansowanie kosztów przejazdu lub zakwaterowania***

Kolejnym celem jest dalsza realizacja zwrotu kosztów przejazdu i zakwaterowania jako formy wsparcia osób bezrobotnych na rynku pracy. Pomoc w tej postaci, oferowana przez urząd pracy funkcjonuje już od kilku lat, pośrednio towarzyszy rozwojowi przedsiębiorczości i zachęca do mobilności zawodowej wspomagając przełamanie bariery odległości będącej często przyczyną rezygnacji aktywizacji zawodowej. Warunkiem skorzystania przez bezrobotnego z takiego świadczenia jest wydanie skierowania przez Urząd Pracy potwierdzającego formę aktywizacji oraz nie uzyskiwanie wynagrodzenia lub innego przychodu wyższego niż 200% minimalnego wynagrodzenia. Podobne rozwiązanie dotyczy kosztów zakwaterowania w przypadku, gdy dojazd i powrót do stałego miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie. Wspieranie w tej formie osób bezrobotnych będzie realizowane w miarę posiadanych środków finansowych z Funduszu Pracy.

- ***Świadczenie aktywizacyjne***

W ramach wsparcia rynku pracy PUP zamierza również realizować instrument w postaci świadczenia aktywizacyjnego, który jest pomocą pracodawcy w zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną. Świadczenie aktywizacyjne może być przyznane za zatrudnienie skierowanego przez Urząd Pracy bezrobotnego rodzica lub opiekuna osoby zależnej, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z pracy ze względu na wychowywanie dziecka lub sprawowanie opieki nad osobą zależną. Świadczenie aktywizacyjne przysługuje przez okres;

- 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, albo
- 18 miesięcy w wysokości jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pracodawca jest zobowiązany do kontynuacji zatrudnienia bezrobotnego po okresie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego, przez połowę okresów wymienionych wyżej.

- ***Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej***

Istotny wpływ na rozwój przedsiębiorczości i tworzenie nowych miejsc pracy mają jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (tzw. dotacje) - instrument rynku pracy skierowany do osób bezrobotnych, absolwentów centrum integracji społecznej oraz absolwentów klubów integracji społecznej zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Przyznawane środki mogą zawierać w sobie pokrycie kosztów

pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanego z podjęciem tej działalności. Całkowita wysokość dotacji określana jest każdorazowo w umowie - nie może być jednak wyższa niż 6-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia. Ta forma walki z bezrobociem znalazła szerokie uznanie wśród bezrobotnych. Na jej atrakcyjność wpłynęła również obniżona kwota składki na ubezpieczenie społeczne dla osób po raz pierwszy podejmujących działalność gospodarczą.

Pomoc udzielana jest bezzwrotnie chyba, że zostaną naruszone warunki umowy regulujące prawa i obowiązki stron po przyznaniu środków na podjęcie działalności gospodarczej. Ograniczenia podmiotowe mogą dotyczyć środków przyznawanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Pracy z rezerwy Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej dla określonych kategorii osób. Najważniejszym zobowiązaniem bezrobotnego jest prowadzenie działalności gospodarczej przez minimum 12 m-cy - okres ten daje szansę na okrzepnięcie działalności poprzez uzyskanie środków na „rozruch” działalności, a ryzyko zwrotu środków w przypadku nie spełnienia tego warunku dopinguje bezrobotnego do nierezygnowania z jej prowadzenia przy pierwszych niepowodzeniach. Obecnie pole do tworzenia nowych przedsięwzięć gospodarczych wspieranych przez Urząd Pracy daje uproszczenie prawa i redukcja obciążeń administracyjnych, rozumiane jako deregulacja zawodów, które były w jakiejś formie koncesjonowane. Bezrobotni, szczególnie młodzi i wykształceni, mają otwartą przed sobą nową sferę usług, np.: bez konieczności przynależności do określonego samorządu zawodowego.

Zadaniem Urzędu jest dotarcie do jak największej grupy bezrobotnych z informacją obejmującą opis możliwości znalezienia pracy w ramach samozatrudnienia - informacja powinna zawierać dane o atutach, ale i ograniczeniach. Podstawowym sposobem poinformowania grupy osób bezrobotnych o aspektach działalności gospodarczej jest realizowanie szkoleń takich jak „ABC przedsiębiorczości” lub warsztaty z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej. Realizacja zadania jest możliwa także poprzez szeroko zakrojoną akcję medialną, prowadzoną każdorazowo w momencie otrzymania środków finansowych ze wskazaniem na tę formę wsparcia. Informacja powinna także zawierać dane o podmiotach udzielających poręczenia w zakresie zobowiązań wynikających z umów o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Objęcie jak największej grupy bezrobotnych informacją w zakresie podejmowania działalności gospodarczej daje szansę na wyselekcjonowanie na etapie przyjmowania wniosków osób najbardziej kreatywnych zwiększając tym samym szanse na utrzymanie działalności tworzonych za publiczne środki. Niezbędne jest również wykorzystanie możliwości, jakie

daje funkcjonująca współpraca z Urzędem Skarbowym, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Państwową Inspekcją Pracy, czy szkołami organizującymi cyklicznie spotkania z zakresu przedsiębiorczości.

- ***Pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej***

Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej jest nową formą wsparcia dla osób chcących rozpocząć pracę na własny rachunek. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kieruje tę formę aktywizacji nie tylko do bezrobotnych, ale również poszukujących pracy absolwentów szkół i uczelni, w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego oraz studentów ostatniego roku studiów. Możliwe jest udzielenie pożyczki również na działalność w formie spółki cywilnej dla każdego ze współników indywidualnie. Ponieważ kwota wsparcia może sięgać 20-krotności przeciętnego wynagrodzenia, pożyczek będą udzielać pośrednicy finansowi wskazywani przez Bank Gospodarstwa Krajowego. Okres spłaty takiego zobowiązania może być rozłożony maksymalnie na 7 lat. Pożyczka jest szansą na rozwój ludzi młodych, z inicjatywą, poszukujących lepszych rozwiązań w sferze gospodarczej, którzy mają pomysł na swoją przyszłość. Urząd Pracy będzie udostępniał informacje na ten temat oraz będzie realizował zadania nałożone ustawą w ramach tej formy wsparcia obejmujące wydawanie zaświadczeń potwierdzających posiadanie statusu bezrobotnego przez osoby ubiegające się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej. W ramach współpracy Urząd będzie posiadał bazę pośredników finansowych wybranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego z terenu miasta i powiatu.

Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje oraz dostosowanie oferty edukacyjnej szkół i placówek kształcenia zawodowego do sytuacji na rynku pracy i potrzeb pracodawców.

Często zgłaszanym przez pracodawców problemem są niewystarczające kompetencje absolwentów. Duży stopień niedopasowania wiedzy i umiejętności do oczekiwań pracodawców został zauważony również przez Grupy Robocze oraz wynika z przeprowadzonej diagnozy rynku pracy, o której mowa na wstępie niniejszego Programu. Pracodawcy w badaniach ankietowych formułują oczekiwania dotyczące nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale także posiadania przez młodych, potencjalnych pracowników

właściwych kompetencji społecznych (organizacja pracy, motywacja, współpraca w zespole, rzetelność itp.).

Problemem jest ciągle niedostosowanie systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Jako główny problem systemowy wskazuje się niedopasowanie profili i kierunków kształcenia do oczekiwań pracodawców. Dokonywane zmiany w systemie szkół pod względem kierunków kształcenia nie doprowadziły do osiągnięcia zamierzonych efektów, tj. kreowania absolwentów w zawodach trafiających w potrzeby rynku pracy. Taka sytuacja jest po części wynikiem nastawienia uczniów i rodziców do kwestii wyboru zawodu przez młodego człowieka. Wybór ten często jest uwarunkowany modą, wpływem mediów i utrwalonymi stereotypami nt. wielu zawodów. Problemem jest brak właściwej wiedzy w zakresie orientacji zawodowej nie tylko uczniów i studentów, ale też rodziców. W kwestii budowania właściwej, tj. zgodnej z potrzebami rynku pracy, struktury szkół i kierunków kształcenia, pomocne będzie bardziej skuteczne prognozowanie zapotrzebowania rynku pracy. W celu diagnozy sytuacji oraz zaplanowania właściwych działań niezbędne są badania lokalnego rynku. Obecnie w znacznej części badania takie są cyklicznie realizowane przez publiczne służby zatrudnienia (MRPiPS, WUP, czy PUP). Oprócz podstawowych badań, takich jak monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, mogą być niezbędne analizy szczegółowe, dotyczące z jednej strony przedsiębiorców, zaś z drugiej strony odnoszące się do sytuacji poszczególnych kategorii beneficjentów PUP, np. osób bezrobotnych absolwentów. Wyniki takich badań pozwolą na lepsze lokowanie środków finansowych w konkretne formy aktywizacyjne (takie jak subsydiowanie zatrudnienia, staże, czy szkolenia) oraz informowanie szkół i instytucji szkoleniowych o kierunkach rozwoju, trendach gospodarczych i sytuacji na rynku pracy, w celu dostosowywania oferty edukacyjnej w szkołach do potrzeb rynku pracy. Analizy pozwolą też na opracowywanie projektów finansujących pomoc skierowaną do konkretnych grup beneficjentów. Zgodnie z obowiązującymi rozwiązaniami legislacyjnymi badania mogą być: realizowane PUP lub zlecane placówkom badawczym. Założeniem niniejszego programu, jako cel, jest rozwijanie przez Urząd Pracy nie tylko samodzielnych analiz, ale przede wszystkim nawiązanie współpracy z placówkami badawczymi w zakresie diagnozy lokalnego rynku (a w szczególności badań skierowanych do przedsiębiorców, które to badania zmierzałyby do ustalenia oczekiwań pracodawców względem lokalnych instytucji i kandydatów do pracy). Badania takie nie powinny ograniczać się do lokalnych firm, lecz mogą być skierowane do podmiotów spoza obszaru powiatu. Badania stanowią bowiem świetną okazję do nawiązania

kontaktów z firmami i do zainteresowania przedsiębiorców inwestowaniem na danym obszarze.

Badania i analizy prowadzone i zlecane przez PUP będą udostępniane szkołom w celu dostosowania oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy. W myśl obowiązujących przepisów dyrektorzy szkół, planując kształcenie uczniów w danych kierunkach zawodowych, występują o opinię do Powiatowej Rady Zatrudnienia w Chełmnie (po nowelizacji ustawy przyjmującej nazwę: Rady Rynku Pracy). Wdrażanie nowych kierunków kształcenia powinno odbywać się w oparciu o rzetelne prognozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe. Swoją działalnością PUP może częściowo pomóc dyrektorom szkół w planowaniu kierunków nauczania. W tym celu niniejszy program zakłada upowszechnianie badań realizowanych przez Urząd Pracy, w formie wydruków oraz z wykorzystaniem narzędzi informatycznych (w tym publikowanie badań na stronie internetowej PUP). Zakłada się również, jako cel Programu, kontynuację współpracy ze szkołami w zakresie upowszechniania wśród uczniów ostatnich klas gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych wiedzy nt. sytuacji na lokalnym rynku pracy niezbędnej do podejmowania decyzji zawodowych. Wyniki analiz lokalnego rynku mogą być także pomocne instytucjom szkoleniowym w sporządzaniu oferty kursów, w ramach których można nabyć uprawnienia i umiejętności pożądane przez pracodawców.

Realizacja oraz popularyzacja kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych oraz pracowników

Kształcenie ustawiczne jest ważnym elementem rozwoju zawodowego człowieka. Dążenie do stałego podnoszenia kwalifikacji i umiejętności korzystnie wpływa na atrakcyjność pracownika na rynku pracy i niweluje ryzyko utraty pracy, a nawet w przypadku jej utraty posiadanie aktualnych kwalifikacji zawodowych lub ogólnych zdecydowanie zwiększa jego szanse na powodzenie na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy i podjęcie nowego zatrudnienia. Potrzebne są zatem działania promujące i upowszechniające ideę kształcenia przez całe życie zarówno wśród osób pracujących jak i pozostających bez pracy. Osoby bezrobotne powinny mieć możliwość nabycia, podniesienia lub uaktualnienia kwalifikacji zawodowych lub ogólnych poprzez udział w szkoleniach, realizację bonów szkoleniowych, a także poprzez kontynuowanie nauki np. poprzez studia podyplomowe. Wymienione formy pomocy będą promowane i realizowane przez Urząd Pracy.

- **Szkolenia i studia podyplomowe**

Szkoleniem są pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. Szkolenie organizowane przez PUP odbywa się w formie kursu, realizowanego według planu nauczania obejmującego przeciętnie nie mniej niż 25 godzin zegarowych w tygodniu, chyba, że przepisy odrębne przewidują niższy wymiar szkolenia. Szkolenie może trwać do 6 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 12 miesięcy; w przypadkach osób bez kwalifikacji zawodowych szkolenie może trwać do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 24 miesiące. PUP inicjuje, organizuje i finansuje szkolenia bezrobotnych, w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji, zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, w szczególności w przypadku: braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji, utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie oraz braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia, na które został skierowany przez PUP, przysługuje stypendium finansowane ze środków Funduszu Pracy w wysokości 120 % kwoty zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin.

Wsparcie w postaci finansowania kosztów studiów podyplomowych organizowane jest na wniosek osoby zainteresowanej a wysokość dofinansowania może wynieść do 100% wysokości kosztów organizatora takich studiów jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia. W przypadku zawarcia umowy o dofinansowanie, osoba bezrobotna może dodatkowo otrzymywać każdego miesiąca stypendium w wysokości 20% zasiłku podstawowego.

- **Bon szkoleniowy**

Bon szkoleniowy jest nowym instrumentem dla osób młodych do 30 roku życia. Bon stanowi gwarancję skierowania na szkolenie wskazane przez osobę, której bon przyznano, a także opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z jego podjęciem. W ramach bonu szkoleniowego, do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia, mogą zostać sfinansowane koszty: jednego lub kilku szkoleń, w tym kosztów kwalifikacyjnego kursu

zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe - w formie wpłaty na konto instytucji szkoleniowej; niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych- w formie wpłaty na konto wykonawcy badania; przejazdu na szkolenie – w formie ryczału wypłacanemu bezrobotnemu (w wysokości: do 150 zł - w przypadku szkolenia trwającego do 150 godzin; powyżej 150 zł do 200 zł - w przypadku szkolenia trwającego powyżej 150 godzin); zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania - w formie ryczału wypłacanego bezrobotnemu (w wysokości: do 550 zł- w przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godzin; powyżej 550 zł do 1100 zł- w przypadku szkolenia trwającego od 75 do 150 godzin; powyżej 1100 zł do 1500 zł – w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin). Koszty finansowane są do kwoty określonej w bonie szkoleniowym, a bezrobotny pokrywa koszty przekraczające ten limit. Osobie bezrobotnej skierowanej na szkolenie w ramach bonu szkoleniowego przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych.

- ***Krajowy Fundusz Szkoleniowy***

Przedsiębiorcy, pracodawcy oraz ich pracownicy mają możliwość udziału w formach kształcenia ustawicznego dofinansowanych środkami Funduszu Pracy w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Do tej pory środki KFS dedykowane były osobom, które ukończyły 45 rok życia jednak od 2016 roku środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na podnoszenie kwalifikacji zawodowych będzie można pozyskać dla pracowników niezależnie od ich wieku. W ramach tej formy można finansować: kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą; egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych; badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu; ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem oraz diagnozowanie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ze środków KFS.

Na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, PUP może przyznać środki z KFS na sfinansowanie ww. kosztów, w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Rozwój współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy w ramach Programu Aktywizacja i Integracja

Rozwijanie partnerstwa ma na celu nawiązanie trwałej współpracy między instytucjami sektora publicznego, prywatnego oraz pozarządowego. Nowym rozwiązaniem wprowadzonym do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest Program Aktywizacja i Integracja (PAI). Pozwala on na wykorzystanie cech wspólnych instytucji (szczególnie faktu kierowania działań do tego samego klienta), ich kompetencji, zasobów kadrowych, możliwości pozyskiwania funduszy dla celu uzyskania synergii działań wynikających z podjętej współpracy.

Program ten obejmuje dążenie do poprawy sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, dla których Powiatowy Urząd Pracy ustalił profil pomocy III, w szczególności też te osoby, które zostały objęte przez ośrodek pomocy społecznej kontraktem socjalnym.

Program PAI składa się z dwóch bloków: Blok AKTYWIZACJA, w ramach którego PUP udzieli bezrobotnemu wsparcia polegającego przede wszystkim na przygotowaniu do lepszego radzenia sobie na rynku pracy kierując go do wykonywania prac społecznie użytecznych zorganizowanych przez gminę na zasadach wynikających z obowiązujących przepisów /trwa maksymalnie 10 godzin tygodniowo/; Blok INTEGRACJA to działania w zakresie integracji społecznej bezrobotnych, służące kształtowaniu aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym. Mogą one być realizowane w szczególności poprzez grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia /trwa maksymalnie 10 godzin tygodniowo/.

Wszystkie działania podjęte w ramach Projektu opierać się będą na zawiązanym partnerstwie z 7 Gminami – Ośrodkami Pomocy Społecznej i będą zakładały realizację Programu Aktywizacja i Integracja, w tym: integrację społeczną; prace społecznie użyteczne oraz ponowne ustalenie profilu pomocy i weryfikację Indywidualnego Planu Działania. Dzięki współpracy i dialogowi społecznemu wspólnie podejmowane działania przedstawicieli różnych instytucji publicznych i prywatnych umożliwiają uzyskanie większej efektywności realizowanych przedsięwzięć aktywizacji osób pozostających bez pracy. W ramach współpracy planuje się również poszerzanie partnerstwa lokalnego o tzw. trzeci sektor, czyli

organizacje non-profit działające w sferze pomocy i aktywizacji osób wykluczonych społecznie.

Organizacja targów pracy i szkoleń oraz giełd pracy

Celem nadrzędnym targów jest pomoc Pracodawcom w znalezieniu kandydatów do pracy o poszukiwanych kwalifikacjach, a osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia. Często jednak targi tworzą okazję do przedstawienia oferty edukacyjnej dla młodzieży, oferty usług w zakresie poradnictwa, oferty usług agencji pracy bądź stwarzają możliwość przedstawienia działalności instytucji takich jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Państwowa Inspekcja Pracy czy Jednostek Organizacyjnych Starostwa Powiatowego lub tym podobnych. Niejednokrotnie uczestnicy mogą również zasięgnąć porad specjalistów, którzy doradzą jak aktywnie szukać pracy, określą predyspozycje zawodowe, nauczą autoprezentacji czy sporządzania dokumentów aplikacyjnych.

Pośrednio targi umożliwiają nawiązanie kontaktu oraz wzmocnienie współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia z pracodawcami, jednostkami szkoleniowymi, szkołami, innymi instytucjami z otoczenia rynku pracy. Rola PUP nie tylko jako organizatora ale jako uczestnika w targach pozwala na promowanie i upowszechnienia usług i instrumentów rynku pracy znacznej liczbie potencjalnych klientów.

Innym rodzajem działań są giełdy pracy, stanowiące specyficzny rodzaj pośrednictwa pracy. Na wniosek pracodawcy, PUP zaprasza osoby bezrobotne, które biorą udział w spotkaniu z tym pracodawcą, w celu wyłonienia kandydatów do pracy.

Zarówno działania w zakresie targów pracy i szkoleń, jak i giełd pracy, które jak dotąd każdorazowo przynosiły zadawalające efekty, będą w powiecie chełmińskim kontynuowane.

Rozszerzenie działalności Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej

Mobilne Centrum Aktywizacji Zawodowej to nowatorski sposób świadczenia usług rynku pracy przez PUP, charakteryzujący się nowym podejściem do kwestii logistyki i metodyki pracy służb zatrudnienia. MCAZ działa w oparciu o mobilny zespół pracowników PUP, który dociera do miejsc zamieszkania bezrobotnych mieszkańców wsi i prowadzi na miejscu usługi z zakresu aktywizacji zawodowej, wykorzystując w tym celu lokalne zasoby techniczne: Lokalne Centra oraz lokalnych partnerów społecznych.

Mobilne Centrum Aktywizacji Zawodowej, to odpowiedź na główne problemy wysokiego i długotrwałego bezrobocia na obszarach wiejskich powiatu chełmińskiego, które wynikają przede wszystkim z: niskiej mobilności mieszkańców terenów wiejskich; braku komunikacji publicznej; wysokich kosztów dotarcia do PUP i kosztów zapewnienia opieki nad dziećmi; braku wsparcia ze strony środowiska lokalnego; braku wykorzystania nowoczesnych narzędzi w komunikacji pomiędzy PUP, a osobą bezrobotną. Z kolei na efektywność i trwałość podejmowanych działań aktywizacyjnych wpływa niska aktywność społeczna bezrobotnych na terenach wiejskich, szczególnie tych dotkniętych wykluczeniem społecznym. Wpływ na to mają przede wszystkim: brak stałej pracy w miejscu zamieszkania; brak możliwości dojazdu do pracy poza miejscem zamieszkania (w szczególności w przypadku pracy zmianowej); w przypadku pracy sezonowej – brak działań podtrzymujących zatrudnialność w czasie braku aktywności zawodowej; brak wsparcia ze strony najbliższej rodziny i otoczenia.

Mobilne Centrum Aktywizacji Zawodowej jest wpisane w strukturę Centrum Aktywizacji Zawodowej, już działającym w PUP w Chełmnie i korzysta z jego zasobów. Dotyczy to zarówno zasobów ludzkich, materialnych oraz technicznych. W ramach MCAZ dostępne są usługi w zakresie: warsztatów aktywizacyjnych, doradztwa grupowego i indywidualnego, ustalenia kierunku rozwoju zawodowego oraz pośrednictwa pracy.

MCAZ działa w oparciu o: wykorzystanie zasobów lokalowych w świetlicach wiejskich jako miejsc spotkań i aktywizacji osób bezrobotnych ze wsi będących najbliżej ich miejsca zamieszkania i utworzenie w nich Centrów Lokalnych; grupę mobilnych pracowników PUP dojeżdżających w pobliże miejsc zamieszkania osób bezrobotnych; wykorzystanie nowoczesnych narzędzi komunikacji pomiędzy pracownikami Urzędu Pracy, a osobami bezrobotnymi ze wsi (e-mail, Skype, itp.); budowanie grup samowsparcia podnoszących motywację do aktywności społecznej i zawodowej; włączanie osób bezrobotnych do działań na rzecz społeczności lokalnych poprzez animację lokalną; budowanie partnerstwa lokalnego działającego na rzecz lepszej i efektywnej współpracy z partnerami społecznymi (gminami, pieką społeczną, stowarzyszeniami lokalnymi itd.); podnoszenie mobilności uczestników w celu usuwania zarówno barier technicznych, jak i barier mentalnych.

Docelowo do 2020r. Urząd Pracy planuje objąć wsparciem MCAZ mieszkańców wszystkich gmin wiejskich powiatu chełmińskiego.

Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, w tym grup marginalizowanych na rynku pracy tj. osób młodych do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, kobiet i niepełnosprawnych

Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie dążąc do rozwoju lokalnego rynku pracy podejmuje działania mające na celu wzrost aktywności zawodowej osób bezrobotnych z grup marginalizowanych. Aktywność zawodowa i gotowość do podjęcia zatrudnienia to jedne z ważniejszych elementów składowych aktywności społecznej. Wiedza, kwalifikacje, poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe to główne czynniki określające zdolność do zatrudnienia. Grupą osób wymagających szczególnego wsparcia są osoby młode do 30 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, kobiety oraz osoby niepełnosprawne, które są często marginalizowane na rynku pracy. Niejednokrotnie są to osoby słabo wykształcone wcześniej opuszczające system edukacji, reprezentujące tzw. grupę NEET (czyli osoby, które nie kontynuują edukacji, nie biorą udziału w żadnym szkoleniu zawodowym i nie pracują), osoby niepełnosprawne, kobiety a zwłaszcza te, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci oraz osoby po 50 roku życia, które bardzo często nie nadążają za postępem technologicznym i coraz bardziej wymagającymi warunkami pracy w związku z czym coraz częściej podejmują decyzję o przedwczesnej dezaktywacji zawodowej.

Wyzwaniem dla Urzędu Pracy jest podjęcie takich działań, które będą zmierzały do zwiększenia aktywności zawodowej osób bezrobotnych, pomogą im ograniczyć lub zlikwidować bariery i trudności oraz umożliwią im wejście, powrót i utrzymanie się na rynku pracy.

Skuteczność działań podejmowanych w ramach aktywizacji zawodowej w dużej mierze zależy od prawidłowej analizy potrzeb klienta Powiatowego Urzędu Pracy i doboru odpowiedniej formy wsparcia będącej w dyspozycji PUP. Pomoc ta powinna być zawsze dostosowana do indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej.

Jednym ze sposobów, które mogą ułatwiać dobieranie form pomocy dla bezrobotnego jest określanie jego potencjału zatrudnieniowego poprzez określenie profilu pomocy (profilowanie). W oparciu o tę informację możliwe jest formułowanie odpowiednich programów i dobieranie takich form aktywizacji, które z największym prawdopodobieństwem mogą przyczynić się do wejścia lub powrotu bezrobotnego na rynek pracy.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła w 2014 roku trzy profile: profil pomocy I, przewidziany dla osób aktywnych, profil pomocy II, przewidziany dla osób wymagających wsparcia i profil pomocy III, dla osób oddalonych od rynku pracy. Określenie profilu pomocy dla osoby bezrobotnej umożliwia przygotowanie Indywidualnego Planu Działania czyli osobistego programu poszukiwania pracy.

Polega on na ustaleniu wspólnie z doradcą klienta szeregu działań dostosowanych do sytuacji osoby bezrobotnej biorąc pod uwagę uwarunkowania lokalnego rynku pracy. Efektem IPD ma być podjęcie przez osobę bezrobotną zatrudnienia, działalności gospodarczej lub innej pracy zarobkowej. Na zwiększenie aktywności zawodowej mają wpływ działania pośredników pracy, w tym pośrednika pracy EURES, doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, którzy świadczą usługi rynku pracy takie jak m.in. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia oraz organizują targi i giełdy pracy i szkoleń.

Wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych odbywa się poprzez instrumenty rynku pracy takie jak: staże, bony stażowe, szkolenia, bony szkoleniowe, bon na zasiedlenie, prace społecznie-użyteczne, zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do 7 roku życia.

Ważnym zadaniem dla Powiatowego Urzędu Pracy jest zarówno pozyskiwanie środków finansowych umożliwiających jak największy dostęp do usług i instrumentów rynku pracy różnym grupom osób bezrobotnych poprzez udział w projektach aktywizacji zawodowej, jak i uzyskanie wysokiej efektywności zatrudnieniowej po ich zakończeniu.

Ponadto PUP podejmuje działania usprawniające pracę Urzędu służące podniesieniu jakości świadczonych usług, zwiększeniu ich dostępności i efektywności oraz ułatwieniu nawiązywania kontaktów zarówno z osobami bezrobotnymi, jak i instytucjami współpracującymi z PUP poprzez m.in.: rejestrację przez Internet, stronę internetową PUP w Chełmnie, Zieloną Linie, Centralną Bazę Ofert Pracy, monitory z ofertami pracy w każdej z gmin, system kolejkowy, uruchomienie Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej (SEPI), elektroniczne zgłaszanie ofert pracy.

Rozwijanie dialogu społecznego i partnerstwa na rzecz rynku pracy

Efektywne rozwiązywanie problemów rynku pracy, tworzenie nowych miejsc pracy oraz rozwój przedsiębiorczości wymagają współpracy i partnerskich działań samorządów lokalnych, partnerów społecznych, organizacji pozarządowych, pracodawców, instytucji

oświatowych i innych. Partnerstwo lokalne przybierające formę porozumień, umów, czy paktów jest jednym z narzędzi polityki strukturalnej krajów Unii Europejskiej w zakresie rynku pracy i na poziomie lokalnym może przyczynić się do zwiększenia skuteczności w pozyskiwaniu środków z funduszy strukturalnych UE i realizacji efektywnych i kompleksowych programów i projektów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu.

Zakładając rozwijanie dialogu społecznego i partnerstwa na rzecz rynku pracy jako cel niniejszego Programu konieczna staje się systematyczna współpraca z pracodawcami, jednostkami szkoleniowymi, WUP, PCPR, organizacjami pozarządowymi (stowarzyszenia, fundacje), OHP, ośrodkami pomocy społecznej, samorządami lokalnymi, Powiatową Radą Zatrudnienia, agencjami zatrudnienia poprzez podejmowanie i realizację wspólnych inicjatyw oraz dokonywanie ocen i analiz dotyczących rynku pracy. W ten sposób można przyczynić się do zacieśnienia współpracy z partnerami rynku pracy, aby móc wspólnie przeciwdziałać zjawisku bezrobocia w powiecie.

Podnoszenie jakości i efektywności usług rynku pracy

Zmieniająca się sytuacja na rynku pracy, integracja z Unią Europejską, postęp technologiczno – informacyjny, jak również wciąż rosnące wymagania i potrzeby społeczności lokalnej wymagają od instytucji rynku pracy podnoszenia jakości usług i ustawicznego doskonalenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Dostępność, sprawność i szybkość działania publicznych służb zatrudnienia mają istotne znaczenie dla poprawy sytuacji na rynku pracy. Dlatego też chcemy wzmocnić potencjał instytucji rynku pracy poprzez upowszechnianie i zachęcanie pracowników do ustawicznego kształcenia i poszerzania wiedzy i umiejętności z zakresu świadczonych usług i pomocy na rzecz pracodawców, osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Niezbędnym elementem budowy efektywności publicznych służb zatrudnienia jest stosowanie nowoczesnych metod pracy, technologii informacyjnych i systemu jakości. Chcąc, zatem podnieść efektywność urzędu pracy, usprawniając proces obsługi klientów i udzielania im oczekiwanej pomocy planujemy przeprowadzanie cyklicznej diagnozy oczekiwań pracodawców oraz potrzeb osób bezrobotnych, co pozwoli opracować bardziej indywidualne podejście do klienta urzędu pracy i umożliwi podjęcie trafnej decyzji w doborze formy udzielenia pomocy. Ponadto każdy pracodawca czy osoba bezrobotna korzystająca z pomocy Urzędu Pracy ma obecnie

możliwość współpracy z jednym pracownikiem tzw. doradcą klienta, który stosownie do ich potrzeb wskazuje odpowiednie formy wsparcia. Realizując ideę społeczeństwa informacyjnego, promocja usług rynku pracy i upowszechnianie informacji o nich będą w dalszym ciągu przekazywane społeczności nie tylko w formie papierowej, ale również w formie elektronicznej - poszerzając krąg odbiorców.

Stosując powyższe założenia i narzędzia pracy przyczynimy się do podniesienia jakości i efektywności działań zmierzających do zminimalizowania zjawiska bezrobocia w powiecie, jak również do poprawy wizerunku samej instytucji.

Wspieranie i promowanie ekonomii społecznej oraz jej podmiotów

Ekonomia społeczna to jeden ze sposobów określenia działalności gospodarczej, która łączy w sobie cele społeczne i ekonomiczne. Nie ulega wątpliwości, że ekonomia społeczna może stanowić jeden z istotnych elementów Europejskiego Modelu Społecznego oraz polskiej polityki społecznej. Nie rozwiąże ona oczywiście wszystkich problemów społecznych i gospodarczych, ale można znaleźć ważne miejsce w nowej polityce integracji społecznej, czyli procesu, w ramach którego jednostki, środowiska i społeczności zagrożone ubóstwem i wykluczeniem nabywają możliwości i zasoby niezbędne do pełnego uczestnictwa w życiu ekonomicznym, społecznym i kulturowym oraz zachowania standardu życia na poziomie, który jest uznawany za normalny w danym społeczeństwie. Wiedza na temat ekonomii społecznej na lokalnym rynku pracy, choć wzrasta nadal jest niewielka. Urząd Pracy, jako jeden z celów obiera promowanie tworzenia podmiotów ekonomii społecznej wśród bezrobotnych, jak i partnerów społecznych, a więc przede wszystkim samorządów lokalnych, ośrodków pomocy społecznej i organizacji pożytku publicznego.

Sam sektor ekonomii społecznej składa się niejako z trzech segmentów. Pierwszy obejmuje podmioty o charakterze integracyjnym, które w związku z realizowanymi przez siebie zadaniami, zakładają możliwość reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - formy te nie są przedsiębiorstwami społecznymi, ale mogą przygotowywać do prowadzenia lub pracy w przedsiębiorstwie społecznym lub być prowadzone, jako usługa na rzecz społeczności lokalnej przez przedsiębiorstwa społeczne. Są to m. in. Zakłady Aktywności Zawodowej, Warsztaty Terapii Zajęciowej, Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej. Drugi segment obejmuje podmioty o charakterze

pożytku publicznego, które prowadzą działalność ekonomiczną, zatrudniają pracowników, choć ich działanie nie jest oparte na ryzyku ekonomicznym - podmioty te mogą stać się przedsiębiorstwami społecznymi, o ile podejmą działalność gospodarczą w określonym zakresie, podejmując również zobowiązania statutowe odnośnie dystrybucji zysku. Zaliczamy do nich organizacje pozarządowe prowadzące działalność odpłatną i nieodpłatną pożytku publicznego. Trzecią i najliczniejszą grupę stanowią podmioty o charakterze rynkowym, które tworzone były w związku z realizacją celu społecznego, bądź dla których leżący we wspólnym interesie cel społeczny jest racją bytu działalności komercyjnej. Mowa tu o podmiotach pożytku publicznego prowadzących działalność gospodarczą, z której zyski wspierają realizację celów statutowych, spółdzielnie, których celem jest zatrudnienie oraz pozostałe spółdzielnie o charakterze konsumenckim i wzajemnościowym.

Wsparcie i promowanie idei ekonomii społecznej, jako cel Urzędu Pracy może stanowić istotny element polityki wzrostu zatrudnienia, poprzez wypełnianie przestrzeni lokalnej w sferze usług społecznych oraz umożliwienie przedstawicielom grup szczególnie zagrożonych na rynku (długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni) podjęcie zatrudnienia. Realizując zadania wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie jako główny cel odnoszący się do podmiotów ekonomii społecznej zakłada wspieranie powstających na lokalnym rynku pracy spółdzielni socjalnych. Osoby chcące założyć spółdzielnię socjalną mogą otrzymać jednorazowo środki z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej w wysokości nieprzekraczającej 4-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia na każdego członka założyciela spółdzielni socjalnej. Z kolei osoby chcące przystąpić do już istniejącej spółdzielni socjalnej mogą otrzymać środki z Funduszu Pracy w wysokości 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia na każdego członka. Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy, jako osoba bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może otrzymać środki na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości nie wyższej niż 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Działalność spółdzielni socjalnej może również zostać wsparta ze środków budżetu państwa lub środków budżetu jednostki samorządu terytorialnego, w szczególności poprzez: dotacje, poręczenia, usługi lub doradztwo w zakresie finansowym, księgowym i ekonomicznym, prawnym i marketingowym, zrefundowanie kosztów lustracji. Spółdzielnie socjalną mogą tworzyć także osoby prawne, ponieważ członkami spółdzielni mogą być organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, kościelne osoby prawne, jednostki samorządu terytorialnego.

Urząd Pracy podejmie również działania zmierzające do nawiązywania kontaktów i współpracy z instytucjami tworzącymi spółdzielnie socjalne oraz instytucjami oferującymi wsparcie finansowe dla osób lub instytucji zainteresowanych ich założeniem. Wymiana doświadczeń z założycielami spółdzielni socjalnych pozwala określić z jakimi problemami i barierami spotykają się one na lokalnym rynku pracy, co daje m.in. możliwość oceny i weryfikacji Urzędowi wniosków o wsparcie finansowe dla osób zakładających spółdzielnie socjalne lub przystępujących do spółdzielni socjalnych. Daje to także możliwość dostosowania i zabezpieczenia środków finansowych na poszczególne formy wsparcia oraz wiedzę, w jakim kierunku są podejmowane działalności gospodarcze spółdzielni socjalnych.

Pozyskiwanie nowych ofert pracy i innych form aktywizacji oraz ich dystrybucja wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy

Pośrednicy pracy zatrudnieni w Urzędach Pracy nawiązują i utrzymują kontakty z pracodawcami, pozyskują oferty pracy, zbierają informację o zakładach pracy i ich potrzebach zastosowania form aktywizacji oraz planach zatrudnieniowych. Realizują również zadania w zakresie marketingu, prezentując usługi świadczone przez Urząd na rzecz pracodawców. Czynności ta będą kontynuowane i rozszerzane z wykorzystaniem nowoczesnych metod komunikacji i narzędzi, takich jak *newslettery* adresowane do pracodawców, czy prezentacje multimedialne wyjaśniające zagadnienia zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym subsydiowania miejsc pracy. Pozyskane w ten sposób oferty i informacje o innych formach aktywizacji są następnie rozpowszechniane – jest to standardowe działanie PUP, realizowane na bieżąco w miarę pozyskiwania tych propozycji. Główne zadanie pośrednika pracy pełniącego funkcję doradcy klienta, polega na wykorzystaniu informacji tak, by własnym doświadczeniem i wiedzą zawodową jak najtrafniej skojarzyć posiadane propozycje zatrudnienia lub innych form aktywizacji z osobami poszukującymi pracy. Przyporządkowanie pośrednictwu pracy funkcji doradczej, zarówno w zakresie indywidualnej obsługi bezrobotnych, jak i w zakresie instytucjonalnej pomocy pracodawcom, wpływa na sposób działania PUP. Jest to niezwykle istotna zmiana wprowadzona nowelizacją przepisów w 2014r. Podstawowym zamierzeniem ustawodawcy była, zmiana pojmowania usługi pośrednictwa pracy. Poprzez nadanie pośrednictwu cech doradztwa, spowodowano, że relacja pomiędzy pracownikiem PUP a klientem (pracodawcą,

bezrobotnym) powinna być z założenia szersza, zorientowana na rozwiązanie problemu, a nie ograniczona do prostej, instrumentalnej obsługi. W tej nowej formule pośrednik musi mieć właściwy czas na dokładne poznanie problemu klienta, na diagnozę sytuacji i zaplanowanie działań. Pośrednictwo pracy zmienia oblicze zwykłej obsługi interesantów, a staje się usługą rozwiązywania ich problemów i realnego wsparcia.

Jak już wspomniano powyżej, PUP utrzymuje kontakt z pracodawcami, jako jedną z dwóch głównych grup klientów np. w sytuacjach przyjmowania zgłoszeń o wolnych miejscach pracy lub podczas wizyt pośredników pracy w firmach. Znane jest jednak szeroko zjawisko tzw. ukrytego rynku pracy, co objawia się m.in. poszukiwaniem przez pracodawców kandydatów do zatrudnienia bez pośrednictwa Urzędu Pracy. Ponadto wielu pracodawców korzysta z usług innych podmiotów działających w branży rynku pracy. W celu rozszerzenia kontaktów z pracodawcami, planowane jest utrzymywanie ścisłych relacji z instytucjami, które mogą wesprzeć PUP w pozyskiwaniu ofert pracy. Pośrednicy pracy będą współdziałać z agencjami zatrudnienia, OHP (w zakresie pośrednictwa pracy) oraz instytucjami dialogu społecznego (na czele z organizacjami pracodawców, związków zawodowych, czy NGO-sami). W tym działaniu uwzględnia się także współpracę z innymi powiatowymi urzędami pracy w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz pozyskiwania pracowników. W uzasadnionych przypadkach urzędy pracy są zobligowane do przekazywania sobie wzajemnie informacji o zapotrzebowaniu pracodawców. Taka współpraca będzie kontynuowana i na bieżąco monitorowana.

Opracowywanie i wdrażanie projektów aktywizacyjnych i programów specjalnych

Powiatowy Urząd Pracy zawdzięcza możliwość realizacji swoich zadań m. in. dzięki środkom otrzymywanym z Funduszu Pracy oraz projektom współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. Jest to rozwiązanie systemowe, które obejmuje wszystkie urzędy pracy. W celu rozszerzenia skali pomocy osobom bezrobotnym, Urząd Pracy planuje tworzenie projektów aktywizacyjnych i programów specjalnych, dostosowanych do specyfiki lokalnego rynku pracy i adresowanych do konkretnych grup beneficjentów. Zadanie to stanowi kontynuację działań podejmowanych przez PUP w poprzednich latach, kiedy Urząd składał projekty w różnych konkursach organizowanych przez instytucje pośredniczące w realizacji programów unijnych. Planowanie i tworzenie

projektów skierowanych do konkretnych grup (selekcjonowanych np. według kryterium wieku, wykształcenia, statusu, czy miejsca zamieszkania) powinno stanowić ważny element Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy powiatu chełmińskiego. Szczególnie istotne będą projekty realizowane we współpracy z kluczowymi instytucjami partnerskimi, takimi jak ośrodki pomocy społecznej, partnerzy spoza sektora finansów publicznych czy instytucje rynku pracy.

Źródła finansowania

Zadania zawarte w Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016–2020 będą finansowane z następujących źródeł:

1. Budżetu państwa – Fundusz Pracy,
2. Europejskiego Funduszu Społecznego,
3. Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
4. Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
5. Środków jednostek samorządu terytorialnego,
6. Środków pracodawców/partnerów.

Monitoring realizacji planu

Powiatowy Urząd Pracy będzie dokonywał analizy stanu realizacji „Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy powiatu chełmińskiego”. Analiza będzie wynikiem czynności monitoringowych dotyczących działań własnych Powiatowego Urzędu Pracy, instytucji współpracujących i aktualnego stanu rynku pracy.

Monitorowanie stanu realizacji Programu będzie polegało na:

- analizie danych statystycznych będący w posiadaniu PUP Chełmno i Starostwa Powiatowego i innych instytucji, a dotyczących rynku pracy i stanu gospodarki,
- ankietowaniu współpracujących instytucji takich jak miejskie i gminne ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe zrzeszające bezrobotnych, przedsiębiorców, działające na rzecz rozwoju powiatu i gmin oraz działające w sferze wykluczenia społecznego,
- analizie stanu i rezultatów projektów wdrażanych przez PUP i partnerskie instytucje w obszarze rynku pracy i wykluczenia społecznego.

Spis tabel

Tabela 1. Struktura aktywizacji bezrobotnych poszukujących pracy	11
Tabela 2. Czas pozostawania bez pracy	13
Tabela 3. Aktywność zawodowa w ciągu ostatniego roku	14
Tabela 4. Główne źródło dochodów	14
Tabela 5. Wysokość obecnych dochodów	15
Tabela 6. Powody bierności zawodowej (n=91)	15
Tabela 7. Plany zawodowe.....	16
Tabela 8. Wymiar czasu pracy	16
Tabela 9. Oczekiwane wynagrodzenie	17
Tabela 10. Gotowość do podjęcia pracy	17
Tabela 11. Sposoby szukania pracy	18
Tabela 12. Definicja „aktywnego szukania pracy”	18
Tabela 13. Miejsce poszukiwania pracy	19
Tabela 14. Wyjazd zagraniczny w celach zarobkowych.....	19
Tabela 15. Plany wyjazdu zagranicznego w celach zarobkowych.....	20
Tabela 16. Podejmowanie działań umożliwiających wyjazd (n=68).....	20
Tabela 17. Korzystanie z pomocy lokalnych instytucji w poszukiwaniu pracy	21
Tabela 18. Powody nie skorzystania z pomocy lokalnych instytucji w poszukiwaniu pracy (n=130).....	21
Tabela 19. Oczekiwanie pomocy ze strony instytucji lokalnych w przygotowaniach do wyjazdu (n=68)	22
Tabela 20. Plany dotyczące podwyższenie własnego wykształcenia lub zdobycie nowych kwalifikacji.....	23
Tabela 21. Rodzaje barier.....	23
Tabela 22. Udział w szkoleniach organizowanych przez PUP w Chełmnie.....	24
Tabela 23. Nowe kwalifikacje a poszukiwanie pracy (n=87)	24
Tabela 24. Zdobycie zatrudnienia dzięki staraniom w poszukiwaniu pracy (n=87).....	25
Tabela 25. Ocena szkoleń organizowanych przez PUP	25
Tabela 26. Preferowana tematyka szkoleń	26
Tabela 27. Pożądane kompetencje zdobyte na szkoleniu organizowanym przez PUP.....	27
Tabela 28. Oczekiwania co do oferty PUP Chełmno	27
Tabela 29. Bariery, na jakie napotyka osoba bezrobotna w powiecie chełmińskim.....	28

Tabela 30. Czas pracy	29
Tabela 31. Organizacja pracy	29
Tabela 32. Warunki zatrudnienia	30
Tabela 33. Wynagrodzenie.....	30
Tabela 34. Dojazd do pracy.....	31
Tabela 35. Wymagania dotyczące podnoszenia kwalifikacji.....	31
Tabela 36. Zmiana warunków rozwoju gospodarczego	33
Tabela 37. Czynniki rozwoju gospodarczego – średnie.....	34
Tabela 38. Czynniki klimatu gospodarczego	35
Tabela 39. Forma współpracy	36
Tabela 40. Planowane zmiany kadrowe – dane w %	37
Tabela 41. Liczba planowanych do utworzenia lub zredukowania miejsc pracy (dane liczbowe).....	38
Tabela 42. Planowane zwiększanie zatrudnienia według wielkości podmiotu.....	38
Tabela 43. Planowane zwiększanie zatrudnienia według Sekcji PKD	39
Tabela 44. Planowane zmniejszanie zatrudnienia według Sekcji PKD	39
Tabela 45. Planowane zwiększanie zatrudnienia według grup zawodowych.....	40
Tabela 46. Planowane zmniejszanie zatrudnienia według grup zawodowych.....	41
Tabela 47. Wymagane wykształcenie	41
Tabela 48. Wymagane cechy indywidualne (procent odpowiedzi „tak”).....	42
Tabela 49. Zmiana warunków prowadzenia działalności gospodarczej w powiecie.....	43
Tabela 50. Czynniki wpływające na możliwość sprawnego prowadzenia i rozwoju firmy – średnie ocen.....	44
Tabela 51. Sposób rekrutacji pracowników	45
Tabela 52. Cechy nowo przyjmowanych pracowników i ich ważność.....	46